

Initiative sociale

2015

RAPPORT DES ACTIVITÉS



forum pour l'emploi
a . s . b . l .

Mise en page et impression

Service imprimerie, Ateliers du Tricentenaire

Cette brochure est imprimée à 100 exemplaires
sur du papier respectant l'environnement.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1

Forum pour l'Emploi a.s.b.l.

I. INTRODUCTION	6
1. Historique	6
2. Objet social	6
3. Financement	6
II. STRUCTURE DU FORUM POUR L'EMPLOI	7
1. Les membres du Conseil d'Administration	7
2. Les observateurs	8
3. Situation du personnel	8
3.1. Personnel de structure et salariés en insertion	8
4. Personnel de structure	8
4.1. Recrutement et sortie	8
4.2. Organigramme	9
5. Fonctionnement des services	10
5.1. Direction générale	10
5.2. Direction administrative	10
5.2.1. Service administratif	10
5.2.2. Service ressources humaines	10
5.3 Direction financière	10
5.3.1. Contrôle de gestion	11
5.4. Direction psychosociale	11
5.4.1. Encadrement temporaire	11
5.4.2. Job coach	11
5.4.2.1. Le rôle du jobcoach	11
5.4.2.2. Le chemin vers l'autonomie	11
5.4.2.3. Le contrat	12
5.4.2.4. Les participants	12
5.4.2.5. Attentes par rapport au jobcoach	12
5.4.3. Formation	14
5.4.3.1. Formation pour salariés en insertion	14
5.4.3.2. Formation pour personnel de structure	15
5.4.4. Encadrement psychosocial	16
5.5. Service développement	16
5.6. Fonctionnement des projets	16

CHAPITRE 2

Parcours du salarié en insertion

I. MESURE D'INSERTION	18
1. La population cible, la problématique du salarié en insertion	18
2. Les méthodes appliquées	18
3. But du service psychosocial	20

4. Conditions d'embauche	20
5. Types de contrats	20
5.1. Contrat à durée déterminée (CDD)	20
5.2. Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)	20
5.3. Contrat d'apprentissage	20
5.4. Convention de stage extérieur	20
5.5. Convention de prêt temporaire de main d'œuvre	20
5.6. Convention de stage de formation	21
6. Données sociodémographiques	21
6.1. Sexe des encadrés	21
6.2. Statut du travailleur handicapé	21
6.3. Classe d'âge	21
6.4. Nationalités	22
6.5. Niveau scolaire	22
6.6. Taux d'absentéisme	22
 II . SORTIES	 23
1. Placements	23
2. Autres sorties	23

CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi

I. Projet de l'année 2015	26
1. Projet Am Gaertchen	26
2. Projet Haushellef	29
3. Projet Bummelbus	32
4. Projet Klammschoul	35
5. Projet Service aux Citoyens	38
6. Répartition des activités en fonction des heures prestées	39
 II. REMERCIEMENTS	 40
1. Patrons ayant embauché des salariés en insertion du Forum pour l'Emploi	40
2. Patrons de stage	42
 II. ÉVÈNEMENTS DE L'ANNÉE 2015	 43

CHAPITRE 1

Forum pour l'Emploi a.s.b.l.

I. INTRODUCTION	6
1. Historique	6
2. Objet social	6
3. Financement	6
II. STRUCTURE DU FORUM POUR L'EMPLOI	7
1. Les membres du Conseil d'Administration	7
2. Les observateurs	8
3. Situation du personnel	8
3.1. Personnel de structure et salariés en insertion	8
4. Personnel de structure	8
4.1. Recrutement et sortie	8
4.2. Organigramme	9
5. Fonctionnement des services	10
5.1. Direction générale	10
5.2. Direction administrative	10
5.2.1. Service administratif	10
5.2.2. Service ressources humaines	10
5.3 Direction financière	10
5.3.1. Contrôle de gestion	11
5.4. Direction psychosociale	11
5.4.1. Encadrement temporaire	11
5.4.2. Job coach	11
5.4.2.1. Le rôle du jobcoach	11
5.4.2.2. Le chemin vers l'autonomie	11
5.4.2.3. Le contrat	12
5.4.2.4. Les participants	12
5.4.2.5. Attentes par rapport au jobcoach	12
5.4.3. Formation	14
5.4.3.1. Formation pour salariés en insertion	14
5.4.3.2. Formation pour personnel de structure	15
5.4.4. Encadrement psychosocial	16
5.5. Service développement	16
5.6. Fonctionnement des projets	16

CHAPITRE 1

Forum pour l'Emploi a.s.b.l.

I. INTRODUCTION

1. Historique

Le Forum pour l'Emploi, association sans but lucratif, a été créé en 1998 sous l'initiative du LCGB et des deux groupes LEADER Rédange-Wiltz et Clervaux-Vianden. Le domaine d'action du Forum pour l'Emploi couvre l'ensemble du Nord du pays ainsi que la partie Ouest, avec son siège social à Diekirch et ses annexes à Allerborn, Bastendorf, Beckerich, Heiderscheid, Junglinster et Sassel.

2. Objet social

Le Forum pour l'Emploi a.s.b.l. a pour objectifs :

- **l'encadrement**, **l'initiation** et le **soutien** d'initiatives contre le chômage favorisant l'intégration des salariés en insertion dans le monde du travail
- **d'améliorer l'employabilité** de chaque salarié en insertion grâce à l'acquisition d'expériences professionnelles, ainsi que par le biais de formations professionnelles et sociales
- de **développer** en collaboration avec des partenaires actifs en matière d'emploi, **des projets** de mise au travail adéquats à chaque âge et profil des salariés en insertion

Les projets sont développés avec des partenaires variés (associations, entreprises, communes, syndicats intercommunaux, ...) et déployés dans divers domaines d'activité : aménagement de l'environnement, services de proximité, réhabilitation d'anciens bâtiments, développement touristique...

La mise au travail est l'occasion pour les personnes sans emploi d'être formées, tant dans le cadre du travail (learning by doing) qu'à côté de celui-ci. Les salariés en insertion suivent des formations techniques touchant divers domaines d'activité (travail dans l'environnement, travaux de peinture...), déterminées en fonction de leurs aptitudes et du cadre de leur mise au travail. Ils bénéficient également de formations sociales qui ont pour but d'accéder à l'autonomie sociale.

3. Financement

Depuis 2012, le Forum pour l'emploi est financé suivant la loi du 3 mars 2009 contribuant au rétablissement du plein emploi. Une convention de coopération est établie pour la durée de 12 mois. Le taux de financement se base sur le nombre de salariés en insertion encadrés, dont le nombre est défini par le Ministère du Travail et de l'Emploi, et sur une clé de co-financement. L'apport en recettes propres pour le Forum pour l'Emploi s'élève à environ 30 %. La convention de coopération pour 2015 prévoyait l'encadrement de 365 salariés en insertion.

II. STRUCTURE DU FORUM POUR L'EMPLOI

1. Les membres du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration se compose comme suit :



Ali KAES

Député-maire

Fonction au Forum
Président



Emile EICHER

Député-maire

Fonction au Forum
Vice-président



Françoise KERGER

Assistante sociale

Fonction au Forum
Vice-présidente



Alain BINGEN

Avocat avoué

Fonction au Forum
Secrétaire



Gérard ALBERS

Directeur
arcus Kanner, Jugend a
Famill a.s.b.l.

Fonction au Forum
Trésorier



Jean-Claude WEIS

Membre du comité central
et exécutif du LCGB

Fonction au Forum
Membre



Fernand SAUER

Éducateur gradué auprès de
l'Action locale pour jeunes

Fonction au Forum
Membre



Françoise BONERT

Attachée de Gouvernement
au Ministère de l'Agriculture

Fonction au Forum
Membre



Marc REITER

Conseiller parlementaire
fraction partie CSV

Fonction au Forum
Membre

2. Les observateurs

Monsieur Jacques BROSIUS	Représentant du Ministère du Travail et de l'Emploi
Monsieur Pit WINANDY	Directeur général
Madame Jeanny LENTZ	Directrice administrative
Madame Monique REUTER	Directrice psychosociale et formation
Monsieur Luc SCHMITZ	Directeur financier

3. Situation du personnel

3.1. Personnel de structure et salariés en insertion

Personnel de structure : regroupe les personnes assurant l'encadrement technique, administratif et social.

Salariés en insertion : personnes bénéficiant d'une mise au travail au sein du Forum pour l'Emploi.

101,92	Personnel de structure à temps plein
647	Salariés en insertion (S I)

4. Personnel de structure

4.1. Recrutement et sortie

L'année 2015 a vu un certain nombre de changements au niveau du personnel de structure.

ENTRÉE

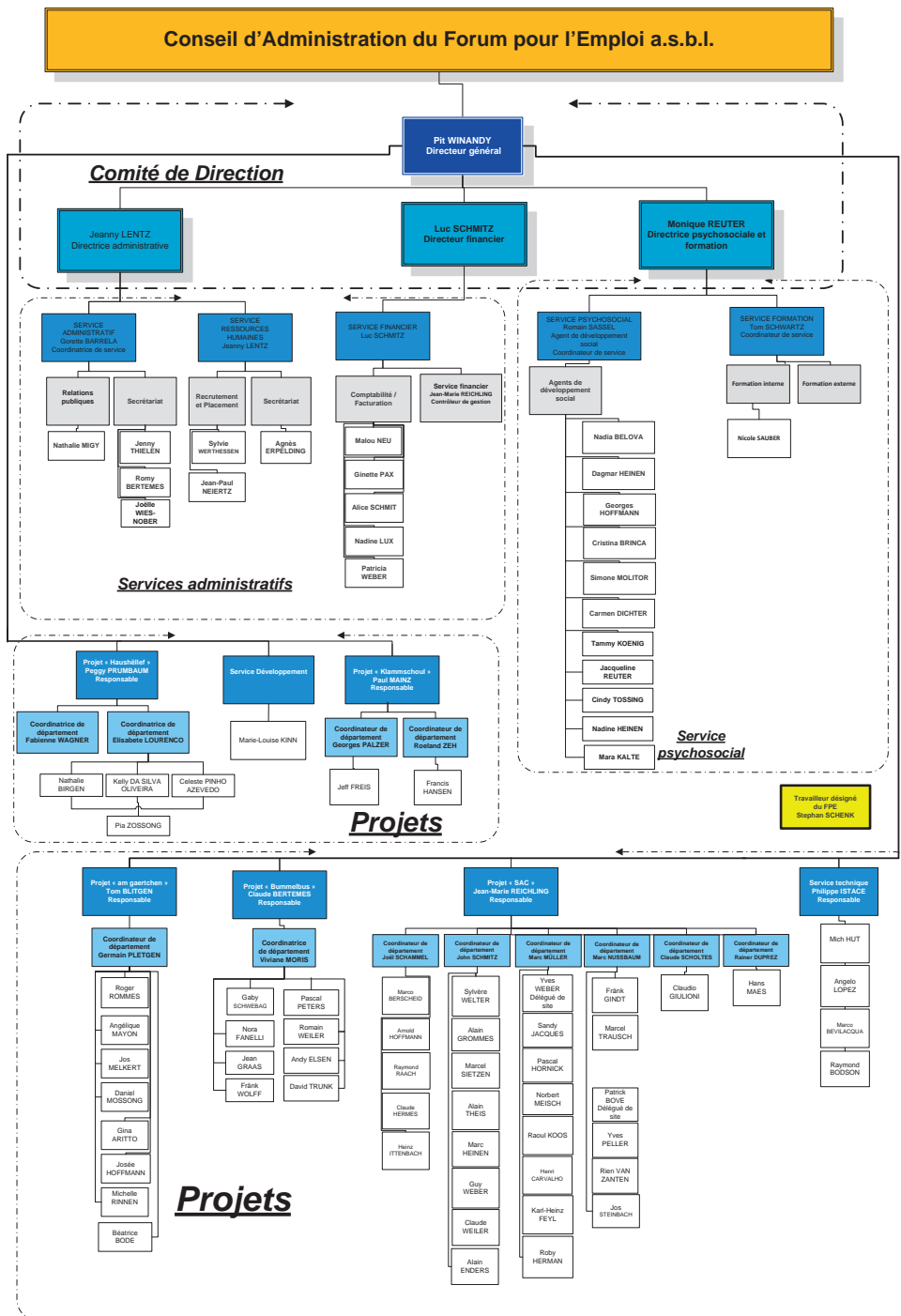
Service	Nom	Fonction
Service financier	WEBER Patricia	Aide-comptable (remplacement congé de maternité et congé parental)
Service psychosocial	KALTE Mara	Agent de développement social (remplacement congé de maternité et congé parental)
SAC	ENDERS Alain KOOS Albert	Chef d'équipe Chef d'équipe
Haushëllef	ZOSSONG Pia	Chef d'équipe

SORTIE

Service	Nom	Fonction
Service administratif	BOFFERDING Corinne	Réceptionniste/secrétaire
SAC	KOEUNE Erny RAACH Mike	Chef d'équipe Chef d'équipe

4.2. Organigramme

L'organigramme se réfère à la situation du personnel au 31.12.15



5. Fonctionnement des services

5.1. Direction générale

La direction générale est composée d'un Directeur général et de 3 Directeurs de service. La direction générale est assistée par une assistante de direction pour coordonner et gérer le volet administratif des dossiers en cours.

Le rôle du Directeur général consiste à présider tout d'abord son comité de direction qui se réunit une fois par semaine et dont les réunions sont actées par un rapport rédigé par l'assistante de direction. Ensemble avec son équipe il développe la stratégie de l'institution et unifie le personnel. Il définit les différentes responsabilités des responsables ainsi que les grandes lignes et les budgets de tous les projets et met en évidence les priorités à suivre.

5.2. Direction administrative

5.2.1. Service administratif

Le service administratif coordonne tous les travaux de secrétariat et le volet relations publiques. Etant donné que les personnes sont affectées sur deux sites et travaillent pour plusieurs projets, les fonctions doivent être coordonnées et organisées par la personne responsable. Ce service facilite les remplacements entre les personnes. Chaque salariée du service a une tâche précise et une deuxième tâche pour laquelle elle sera la remplaçante en cas d'absence de l'autre.

Le service administratif encadre un salarié en insertion.

Le volet relations publiques est incorporé dans le service administratif. Cette personne s'occupe des mises à jour des sites internet et de toutes les publications et documentations externes et internes (Infoblat, Forumsblidchen,...). En outre elle gère les stands d'exposition et s'occupe de trouver des annonceurs pour le projet Bummelbus.

5.2.2. Service ressources humaines

Les ressources humaines sont divisées en deux domaines, à savoir la gestion du personnel ainsi que le recrutement et le placement.

La personne s'occupant du recrutement est la personne de contact pour l'Administration de l'emploi et assure le recrutement de salariés en insertion pour tous les projets. De même, elle est la personne de contact pour les patrons qui souhaitent recruter un de nos salariés en insertion. Elle est chargée de présenter et d'informer les patrons potentiels de la région, des services du Forum pour l'emploi et de leur proposer des curriculum vitae de nos salariés en insertion. En plus de cela, elle s'occupe de toutes les démarches administratives relatives au recrutement et placement ainsi que des stages en entreprise.

Les personnes affectées à la gestion du personnel s'occupent des dossiers du personnel de structure et du personnel encadré (salariés en insertion) avec toutes les contraintes relatives au Guide administratif du Ministère du Travail et de l'Emploi. Elles gèrent aussi les rendez-vous pour la Médecine du travail et toutes les formalités de nos salariés en insertion.

5.3. Direction financière

Vu la taille de la structure, il s'est avéré indispensable de mieux organiser et de mieux structurer les prévisions budgétaires. La personne en charge établit, ensemble, avec les responsables de projets et le Directeur général, les budgets prévisionnels et fixe les objectifs financiers à atteindre. Le Directeur financier s'occupe également de l'analyse des bilans des différents projets. Le service de la facturation et la comptabilité journalière reste inchangé. Un roulement entre les personnes est mis en place afin de mieux gérer les remplacements et de favoriser l'esprit d'équipe.

Le service de la facturation et la comptabilité journalière encadre deux apprentis.

5.3.1. Contrôle de gestion

Le contrôleur de gestion a pour mission d'aider la Direction dans l'orientation et le suivi de la stratégie qu'elle s'est fixée. Il participe à la définition des objectifs et anticipe les résultats. Le contrôleur de gestion établit des solutions budgétaires.

Il met en place des outils de gestion pour les différents projets (tableaux de bord) et analyse les chiffres nécessaires au pilotage de chaque projet.

5.4. Direction psychosociale

D'un service qui avait comme unique mission d'encadrer des personnes temporairement au Forum pour l'emploi, les nouvelles données de la loi incitent à offrir plusieurs services aux salariés en insertion à côté de l'existant.

5.4.1. Encadrement temporaire

Le suivi journalier des salariés en insertion qui sont temporairement au Forum pour l'emploi, donc à la recherche active d'un nouveau patron avec des réelles chances d'embauche est assuré par 5 éducateurs gradués, de deux pédagogues et d'une assistante sociale. Ils sont regroupés sous la dénomination d'agents de développement sociaux.

Le suivi social a pour objectif d'apporter aux salariés en insertion une stabilisation sur le plan psychique, social, organisationnel et structurel. La sortie de leur isolation, le renouvellement avec la vie active et l'intégration dans la société sont des étapes importantes à franchir.

5.4.2. Job coach

Le coaching est un processus d'accompagnement à l'action d'individus ou de groupes de personnes. Cet accompagnement vise la libération et l'expression des ressources et des compétences des salariés en insertion, grâce à une activité de soutien pertinent et efficient. Le job-coaching vise à faciliter l'accès vers l'emploi et à favoriser la qualité de l'emploi pour la personne en insertion. L'accent est mis sur l'autonomisation progressive des personnes coachées.

5.4.2.1. Le rôle du jobcoach

Le rôle du jobcoach n'est pas de "faire à la place de", mais au contraire d'interpeller et de soutenir les salariés en insertion pour qu'ils mobilisent de mieux en mieux leurs propres ressources et compétences afin de réaliser leurs objectifs. Le jobcoach n'effectue certaines démarches que si la personne concernée le lui demande parce qu'elle n'est pas (encore) capable de se débrouiller seule. Le jobcoach doit faire en sorte que son intervention permette aussi à la personne d'apprendre comment réaliser son objectif.

5.4.2.2. Le chemin vers l'autonomie

Le jobcoach cherche à bien connaître les ressources disponibles afin de pouvoir en informer les personnes coachées pour qui cela s'avérerait utile. Le jobcoach travaille continuellement à se rendre inutile. S'il lui arrive de suivre de près les démarches entreprises par la personne en insertion, c'est toujours en faisant en sorte que la personne coachée s'implique dans la démarche et apprenne en voyant le jobcoach à l'œuvre. Chaque personne demandeuse de coaching se situe quelque part sur le chemin vers l'autonomie et le processus de coaching doit avoir pour effet de la faire progresser sur ledit chemin. Les étapes vers l'autonomie peuvent se schématiser comme suit (sachant que des retours en arrière sont toujours possibles):

Pas de réponses: la personne n'a pas de réponses aux situations problématiques qui se présentent à elle. Elle est paniquée, épuisée, isolée, sur la défensive. Elle n'a pas de demande.

Echecs: la personne a des réponses qui sont un peu le fruit du hasard et les résultats ne sont pas satisfaisants. Elle refait toujours les mêmes démarches - qui n'aboutissent pas - sans les évaluer. Elle déploie beaucoup d'énergie. Elle formule des demandes peu opérationnelles.

Apprentissage: la personne cherche des réponses et trouve de plus en plus des solutions qui marchent. Elle formule des demandes plus claires qu'à l'étape précédente. Elle a besoin d'être guidée, contrôlée, accompagnée. Elle a besoin de sécurité et de renforcement de ses réussites.

Cadre: la personne a encore besoin d'être guidée mais elle sait faire seule ce qui est convenu. Elle est devenue un bon exécutant. Quand elle ne sait pas, elle demande. Petit à petit, en étant sécurisée, elle prend des initiatives.

Autonomie: la personne prend des initiatives - couronnées de succès - et les assume. Elle n'a plus besoin qu'on lui dise quoi faire. Elle a conscience du chemin parcouru.

5.4.2.3. Le contrat

Le jobcoaching fait l'objet d'une "convention".

La convention permet de: - poser clairement la situation; - clarifier la relation entre les parties prenantes; - définir et préciser les responsabilités de chacun; - définir des objectifs concrets et des moyens; - faire en sorte que chacun sache où il va et par quel chemin - clarifier et harmoniser les tâches et les relations; - planifier le travail; - créer un climat de saine collaboration; - diminuer la passivité; - se protéger des sabotages et des obstacles.

La convention précise: - qui sont les acteurs; - ce qu'ils vont faire ensemble; - le temps que cela durera; - quel devra être le résultat du processus; - comment les acteurs sauront qu'ils ont atteint le résultat visé; - en quoi ce résultat sera un bénéfice.

5.4.2.4. Les participants

Il paraît absolument nécessaire que la personne concernée soit motivée et prête à travailler.

La personne en insertion doit être prête à prendre ses propres responsabilités. À l'évidence, il ne suffit pas d'être conscient de ses propres responsabilités. La personne doit aussi être disposée à assumer cette responsabilité de manière effective. Pour certaines personnes, cela suppose un processus d'apprentissage qui peut être soutenu concrètement par leurs accompagnateurs (ADS).

La personne concernée doit être d'accord de se faire accompagner par un jobcoach. Elle doit reconnaître le jobcoach comme un partenaire dans sa recherche d'un emploi durable.

5.4.2.5. Attentes par rapport au jobcoach

Il est extrêmement important que, dès le début, les personnes du groupe cible comprennent bien le rôle que le jobcoach peut jouer dans leur parcours vers un emploi. Les personnes qui ne sont pas suffisamment conscientes de leur propre responsabilité ou qui ne sont pas prêtes à les assumer attendront par exemple de leur jobcoach qu'il trouve à leur place un emploi adéquat. Les personnes qui ne sont pas assez fortes sur le plan de la communication s'attendent à ce que le jobcoach joue surtout un rôle dans la prise de contact et la communication avec le nouvel employeur.

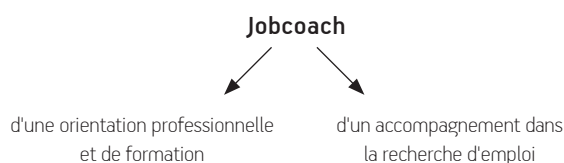
Les personnes coachées peuvent demander à leur jobcoach de les accompagner pour toutes les questions liées au travail (recherche, accès à l'emploi et conservation de l'emploi). Les attentes concrètes des personnes en insertion s'inscrivent dans une des catégories suivantes :

Le jobcoach donne un coup de pouce. Les personnes perçoivent le jobcoach comme une personne de confiance à laquelle elles peuvent toujours s'adresser. Elles attendent dès lors qu'il leur soit toujours accessible.

Le jobcoach a une capacité d'écoute. Pour les personnes en insertion, le jobcoach est en général plus qu'une personne de confiance sur le plan de l'emploi.

Le jobcoach offre une aide concrète et pratique. En général, les personnes en insertion attendent du jobcoach qu'il leur apporte une réponse pratique à toutes sortes de questions en matière de statut d'emploi, de droits et d'obligations des travailleurs, de documents sociaux nécessaires à l'embauche, de permis de travail,... Parfois, elles s'attendent à ce que le jobcoach les aide concrètement à remplir toutes sortes de documents.

Concrètement et schématiquement le salarié en insertion peut profiter dans la cellule jobcoach



Il passe par quatre modules

Module 1 : Cellule d'orientation professionnelle et de formation (COPF)

L'agent de développement social propose le dossier au jobcoach.

Premier entretien du salarié en insertion avec le jobcoach pour explication du dossier et signature de la convention.

Réunion du COPF ensemble avec le salarié en insertion pour vérifier la faisabilité du projet professionnel et proposition d'un plan de formation et/ou de stages.

Entretien individuel du salarié en insertion avec le jobcoach pour élaborer un projet professionnel définitif.

Module 2 : Explication et préparation du dossier de candidature

Lettres de motivation individualisées et adaptées aux offres d'emploi.

Curriculum vitae.

Module 3 : Recherche active d'emploi

Entretiens individuels pour analyser le cheminement de la recherche d'emploi du salarié, lui donner des conseils concernant la recherche d'emploi.

Workshops à la salle informatique pour la recherche de postes vacants et d'informations sur les entreprises à postuler.

Module 4 : Entretien d'embauche

Préparation préalable.

Prise de rendez-vous pour un coaching individuel d'embauche.

Feed-back de l'entretien d'embauche et correction des erreurs éventuelles de présentation.

Suivent quelques résultats du jobcoach en 2015

Moyenne mensuelle des SI encadrés	Moyenne mensuelle des SI mis en suspens	Moyenne mensuelle des entretiens individuels	Moyenne mensuelle des workshops
30	7	46	1

5.4.3. Formation

Le coordinateur du service formation gère la formation au Forum pour l'emploi. Sa tâche principale est l'évaluation des besoins en formation des salariés en insertion et du personnel de structure dans les domaines technique et social. Il renseigne sur l'offre de formations internes et externes et est en charge de tout aspect organisationnel des formations.

En collaboration avec le Jobcoach et les agents de développement social le coordinateur de formation établit des plans de formation individuels pour les salariés en insertion, décrivant le besoin en formation afin de progresser dans la recherche d'emploi et dans le parcours professionnel. Il cherche à saisir et évaluer l'offre des organismes de formation externes afin de trouver une formation adéquate pour chaque salarié. Il coordonne aussi les formations internes, qui sont données par les formateurs internes du Forum pour l'Emploi et qui prennent lieu dans des salles de formation au sein des sites. Il assure plus loin toutes les formations nécessaires à la recherche d'emploi comme par exemple : l'analyse des offres d'emploi, la recherche d'information, le recueil d'informations par téléphone, la préparation à l'entretien d'embauche ou l'entraînement des entretiens d'embauche.

5.4.3.1. Formation pour les salariés en insertion : 2 voies d'apprentissage

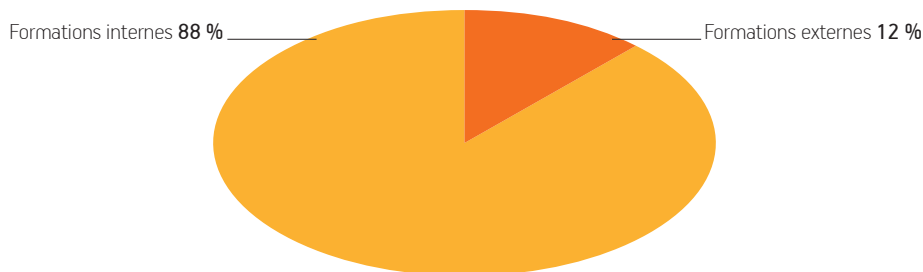
Les salariés du Forum pour l'Emploi sont formés d'une part par la voie traditionnelle de cours structurés (apprentissage formel), d'autre part par la mise au travail quotidienne (apprentissage non formel ou « learning by doing »).

La statistique dans ce rapport comprend uniquement les cours formels, c.-à-d. les cours de formation continue standardisés et structurés, dont le contenu, les objectifs, la méthode didactique, la durée et les ressources utilisées sont prédéfinis.

Au cours de l'année 2015, 647 salariés en insertion ont travaillé au Forum pour l'emploi. De ces 647 personnes 442 (68%) ont suivi une ou plusieurs formation(s) pendant l'année. L'accès à la formation est donc renforcé par rapport à l'année précédente (59% en 2014). Le nombre de participants aux formations a augmenté de 911 participants en 2014 à 1.193 participants en 2015.

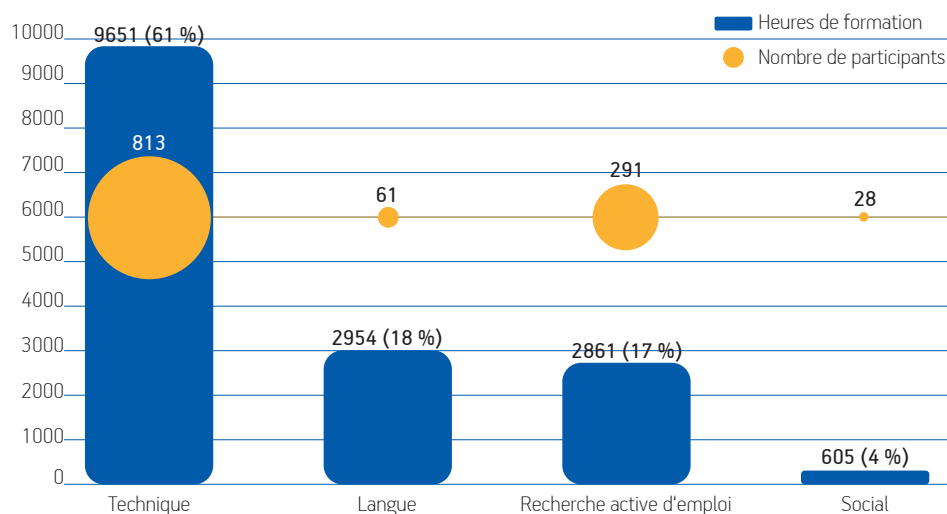
L'offre de formation peut être divisée en deux catégories, à savoir les formations internes qui sont organisées au sein des infrastructures du Forum pour l'emploi, et les formations externes qui prennent lieu dans un organisme de formation externe, spécialisé dans le domaine concerné.

Le pourcentage de participations aux formations internes et externes



Le nombre élevé de participants aux formations internes (1.050 ; 88%) montre que le Forum pour l'emploi a développé une autonomie et un savoir-faire importants dans la formation continue.

Heures de formation et nombre de participants selon le domaine de formation



Le graphique ci-dessus permet une comparaison visuelle des heures de formations réalisées (colonnes) et du nombre de participants (bulles).

Avec 9.651 heures et 813 participants, les formations techniques dominent l'offre de formation. Les formations de langue représentent 19% des heures de formation, mais n'étaient accessibles que pour une petite sélection de 61 salariés. Les formations en recherche active d'emploi sont représentées avec 2.681 heures de formation et 291 participants. La faible représentation des formations sociales est due au fait que le transfert des compétences en question se fait principalement lors de l'encadrement quotidien non formel par l'équipe psychosociale et le travail avec les chefs d'équipe et reste donc peu tangible pour notre statistique. En effet, une formation sociale est la plus efficace si elle est adaptée aux besoins de l'individu et pertinente par rapport à ses propres ressources.

5.4.3.2. Formation pour le personnel de structure

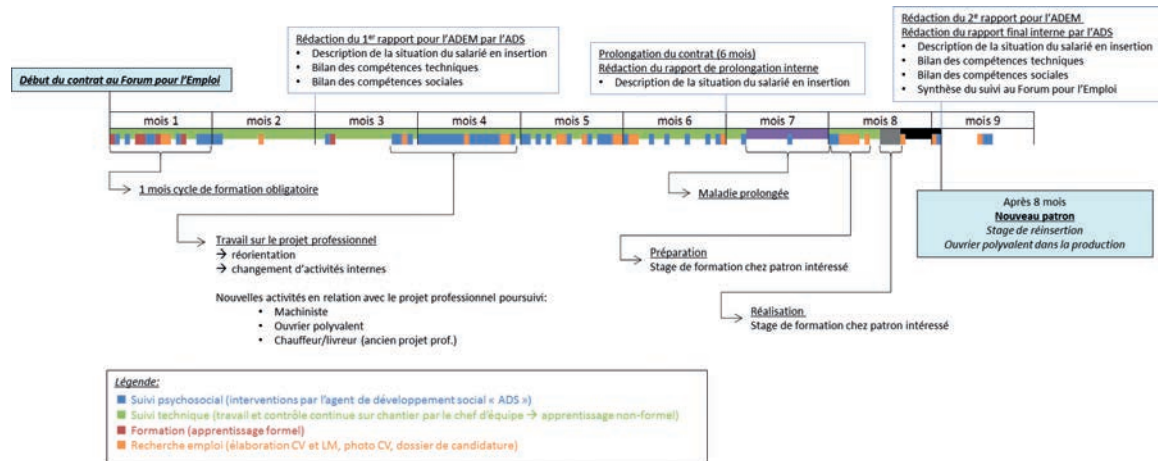
La formation continue est également importante pour le personnel de structure encadrant les salariés en insertion. En 2015, 64% du personnel encadrant ont suivi au moins une formation. Ces formations comprennent entre autres des formations sociales pour la gestion d'équipes pour différents niveaux hiérarchiques, des formations techniques en jardinage et nettoyage écologique et un cours de rappel en premier secours.

Le pourcentage des heures de formation techniques et sociales



5.4.4. Encadrement psychologique

Le salarié en insertion présentant des difficultés au niveau psychique et étant en conséquence très éloigné du marché du travail peut consulter le psychologue. Le psychologue peut établir un diagnostic et assurer un suivi psychologique jusqu'à prise de connaissance de la problématique. Suit une orientation de la personne concernée vers des structures spécialisées et adaptées aux besoins spécifiques.



5.5. Service développement

Le service développement est opérationnel depuis septembre 2012 et a pour mission de remanier les projets existants, de développer et viabiliser de nouveaux projets correspondant aux attentes des clients. Une autre mission est celle de déployer de nouveaux projets permettant d'accroître la panoplie de formations pour les demandeurs d'emploi en vue d'un placement efficace.

En outre, le service développement a pour mission d'expliquer les étapes à suivre pour la mise en œuvre, les objectifs à atteindre et la viabilité et l'intérêt du projet. Il veille également à recueillir les données nécessaires pour la mise en place d'un livre de gestion.

5.6. Fonctionnement des projets

Les projets sont gérés par le responsable de projet qui est assisté dans l'organisation par des coordinateurs de département. Cette constellation permet une meilleure gérance du projet avec des responsabilités adéquates et conséquentes.

Vu l'envergure de chaque projet, le responsable de projet établit annuellement, ensemble avec le Directeur général et le Directeur financier, un livret de gestion. Ce livret de gestion regroupe par projet, le descriptif, la situation actuelle, le développement ainsi que le budget prévisionnel. Ce livret de gestion est joint à la demande annuelle d'agrément, remise au Ministère du Travail et de l'Emploi.

CHAPITRE 2

Parcours du salarié en insertion

I. MESURE D'INSERTION	18
1. La population cible, la problématique du salarié en insertion	18
2. Les méthodes appliquées	18
3. But du service psychosocial	20
4. Conditions d'embauche	20
5. Types de contrats	20
5.1. Contrat à durée déterminée (CDD)	20
5.2. Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)	20
5.3. Contrat d'apprentissage	20
5.4. Convention de stage extérieur	20
5.5. Convention de prêt temporaire de main d'œuvre	20
5.6. Convention de stage de formation	21
6. Données sociodémographiques	21
6.1. Sexe des encadrés	21
6.2. Statut du travailleur handicapé	21
6.3. Classe d'âge	21
6.4. Nationalités	22
6.5. Niveau scolaire	22
6.6. Taux d'absentéisme	22
II . SORTIES	23
1. Placements	23
2. Autres sorties	23

CHAPITRE 2

Parcours du salarié en insertion

I. MESURE D'INSERTION – Forum pour l'Emploi asbl

1. La population cible, la problématique du salarié en insertion

Dans le cadre du Forum nous accueillons des salariés en insertion cumulant des difficultés importantes, tant personnelles, professionnelles que sociales.

La question de la souffrance mentale liée aux situations d'exclusion est omniprésente. Les échecs répétés en matière de recherche d'emploi ou encore l'inactivité conduisent à un sentiment de résignation, de dépression. Ils peuvent entraîner un bouleversement majeur de l'individu dans ses rapports avec autrui et dans son bien-être physique et psychique. Les liens sociaux se restreignent, l'identité sociale se réévalue à la baisse, le sentiment de contrôle exercé sur sa vie et son environnement s'en trouve diminué. Il en résulte un sentiment d'impuissance qui handicape le chômeur dans la plupart de ses initiatives. Ces difficultés se posent tant pour les personnes qui ont perdu leur emploi que pour les personnes qui n'ont jamais travaillé. La perte de l'autonomie financière induit, du fait du système d'aides dont dépendent les personnes, un processus d'infantilisation ou l'apparition du sentiment d'infantilisation. Ces personnes ne se sentent plus actrices de leur vie. Leur système de valeurs et leur identité socioprofessionnelle en sont fortement fragilisés. Les sentiments de honte, de culpabilité, l'épuisement psychique, la peur de l'avenir se développent et fondent leur désespérance contre laquelle nous luttons en permanence. Pour se distancer des effets délétères du chômage les individus ont besoin d'une identité personnelle et sociale positive. L'accompagnement individualisé est approprié à aider la personne dans son parcours de changement de mentalité.

2. Les méthodes appliquées

Chaque salarié en insertion bénéficie d'un accompagnement personnalisé. L'approche d'accompagnement appliquée se fonde sur une conception globale de l'individu. Afin d'offrir une intervention adaptée nous étudions l'implication de différents facteurs dans la genèse de l'état d'exclusion. Nous pensons être confrontés souvent à des situations extrêmes qui réactualisent une succession de cassures. Celles-ci peuvent prendre les formes d'une carence affective, d'un manque de qualifications, de décès, perte de logement, pathologies physiques et psychiques. Ces situations difficiles s'expriment par des comportements d'inhibitions, d'agitations, de conduites aberrantes ... Ces éléments font que notre approche doit être approfondie et soutenue. Nous ne pouvons pas nous permettre d'avoir une approche réductrice. Nous pensons qu'il est impossible de fonder un système d'aide qui nie la personne en la confinant dans son appartenance à sa catégorie sociale d'exclu.

L'accompagnement que nous proposons est un soutien moral, un appui, une écoute, qui comble un vide aux conséquences souvent graves. La première solidarité consiste donc à offrir aux personnes accompagnées de sortir de leur solitude en les accompagnants dans leur recherche.

A partir des entretiens semi directifs nous nous préoccupons de l'évaluation de leurs difficultés, des réseaux dans lesquels elles sont inscrites ou non. Nous étudions également quelle représentation les personnes ont d'elles-mêmes et du monde du travail, de leur interprétation et construction personnelle de leurs difficultés mais aussi de l'évaluation des bénéfices secondaires trouvés.

Nous proposons de les soutenir, de contenir leurs difficultés, d'étayer leurs possibilités de s'en sortir. Nous travaillons régulièrement sur les thématiques de rupture et de deuil avec les personnes.

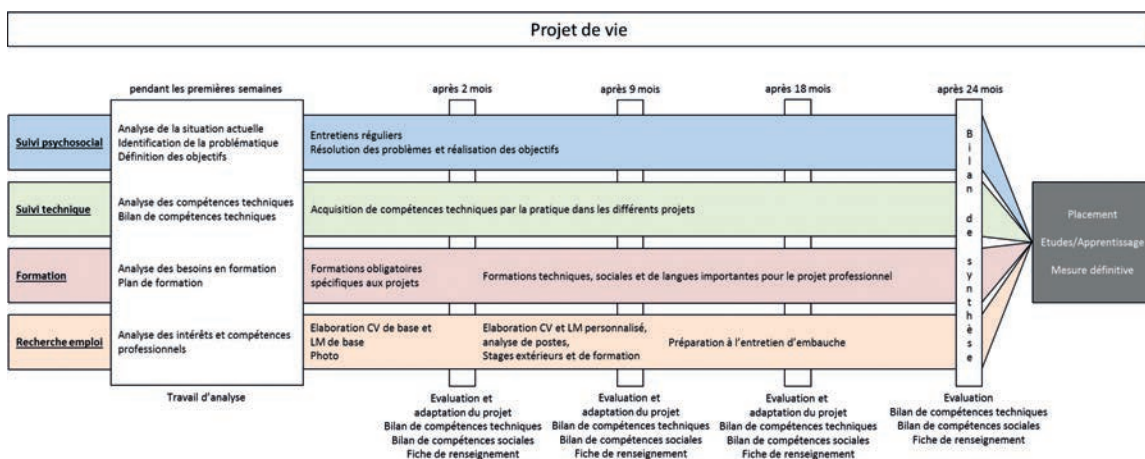
Pour que les démarches d'accompagnement soient efficaces, le chômeur doit pouvoir retrouver sa dignité, sa confiance, se sentir véritablement citoyen. Etre citoyen, cela signifie avoir des moyens d'action, à la fois pour faire reconnaître son droit et pour pouvoir remplir son devoir. L'accompagnement est une démarche plurielle, qui dépend de la relation que l'on parvient à établir avec la personne. Il est primordial que l'objectif principal soit de parvenir à une plus

grande autonomie de la personne. On n'accompagne pas contre, ni pour, ni grâce mais avec la personne. Le travail d'accompagnement s'appuie sur le parcours personnel de chacun et il doit s'inscrire dans la réalité sociale.

Le schéma ci-dessous peut illustrer en peu de mots le parcours d'un salarié en insertion, qui après avoir bénéficié des diverses mesures d'encadrement au forum pour l'emploi, a trouvé un emploi sur le premier marché du travail. On peut y noter l'encadrement technique sur le chantier (en vert) tout au long de son parcours au FPE, le suivi psychosocial (en bleu) régulier, intensif et fréquent, les formations (en rouge) se situant plutôt au début de son contrat et la recherche d'emploi (en orange) commençant au début tout en s'intensifiant au fil du temps et culminant avant le placement sur le premier marché de travail.

Il est clair que le schéma ne peut qu'esquisser brièvement le travail d'encadrement et de formation sans être à même de clarifier les détails. Il est tout de même utile d'avoir un exemple réel qui schématise bien le parcours des salariés en insertion. Bien que l'encadrement et la formation diffèrent fortement d'une personne à l'autre selon les propres personnels, le parcours reste grossièrement le même si on ignore les détails.

Bon nombre de salariés en insertion que nous suivons sont en situation de fragilité et d'inadaptation sociale, professionnelle, financière et familiale, ... du fait de leurs difficultés personnelles, de leur histoire, de leur biographie et du contexte environnemental dans lequel ils vivent, et pour lesquels il est nécessaire de leur proposer un accompagnement spécifique afin de déclencher un processus d'insertion. Nous avons choisi comme formule le projet de vie qui vise la résolution des problèmes directement liés à l'emploi ou à la formation tout en englobant également la résolution des problèmes liés à la personne. L'objectif étant d'enclencher un processus de réinsertion en prenant appui sur un projet précis, défini avec la personne. Régulièrement il s'agit de résoudre dans un premier temps un problème majeur qui fait obstacle à la réinsertion. Il faut pour cela identifier ce problème primordial et échelonner les autres facteurs inhibiteurs selon un ordre de priorité. Chaque projet de vie doit aboutir à permettre à la personne le passage à une vie plus autonome. L'intervention de l'accompagnateur social vise à développer progressivement l'autonomie de la personne.



C'est à l'aide d'entretiens individuels que l'agent de développement social définit ensemble avec la personne concernée les buts à atteindre, la méthodologie adéquate pour pouvoir atteindre les objectifs et le temps envisagé pour les différentes étapes. Des évaluations bisannuelles aident à vérifier si les objectifs définis au début du contrat sont réalisés ou réalisables. Ces bilans d'évaluation servent à définir de nouvelles étapes à reformuler éventuellement les objectifs à atteindre et à établir une nouvelle échelle temporelle.

3. But du service psychosocial

Le service psychosocial vise à renforcer l'employabilité des personnes accueillies au Forum et leur intégration dans le monde du travail. Pour beaucoup de personnes l'objectif ne se réduit pas à la réinsertion professionnelle mais englobe une prise en charge globale de la personne dans son environnement social fragilisé.

L'équipe psychosociale est dirigée par Madame Monique REUTER, psychologue.

4. Conditions d'embauche

Les salariés en insertion encadrés dans la structure Forum pour l'Emploi doivent accomplir les conditions d'embauche suivantes :

- être résidents au Luxembourg
- être inscrits auprès de l'Administration de l'Emploi
- être âgés au moins de 18 ans, sans condition de sexe, de nationalité ou de niveau de qualification
- parler au moins une des trois langues usuelles du pays : français, allemand ou luxembourgeois.

5. Types de contrats

Les rémunérations du personnel encadré sont en stricte conformité avec la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

5.1. Contrat à durée déterminée (CDD)

Le salarié en insertion reçoit un contrat à durée déterminée de 5 mois, renouvelable deux fois sans excéder 24 mois au total. La fin du CDD est marquée par l'échéance du terme stipulé dans le contrat.

5.2. Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)

Il s'agit de personnes qui, au terme de leur parcours au sein de la structure Forum pour l'Emploi, sont encore inaptes à insérer le premier marché de l'emploi. Toutefois ce contrat à durée indéterminée est conclu après obtention d'un accord préalable de la part du Ministère du Travail et de l'Emploi et avec une clause précisant la disponibilité à tout moment du salarié en insertion en question pour le premier marché de l'emploi.

5.3. Contrat d'apprentissage

Dans le cadre des projets Am Gaertchen et SAC les salariés en insertion peuvent exercer un apprentissage dans le domaine maraîcher ou paysagiste.

5.4. Convention de stage extérieur

Une convention de stage est élaborée entre le Forum pour l'Emploi et un patron désirant embaucher un salarié en insertion. Ceci permet au salarié en insertion de rester employé au Forum pour l'Emploi et en même temps d'effectuer un stage auprès du futur patron pour une durée maximale d'un mois. Après évaluation le salarié en insertion sera soit engagé définitivement par le patron de stage soit continuera à travailler au Forum pour l'Emploi.

Les conventions de stage sont un outil important dans la démarche de recherche emploi, car 45% des stages extérieurs ont abouti à un placement au premier marché de travail.

5.5. Convention de prêt temporaire de main d'œuvre

Une convention de prêt temporaire de main d'œuvre est établie entre le Forum pour l'Emploi et le patron ayant besoin d'une aide temporaire sans pourtant offrir un poste vacant. L'utilité pour le salarié en insertion de cette formule de convention consiste à lui donner l'occasion d'enrichir

ses expériences professionnelles sur le marché de travail et de se faire connaître par le patron qui pourra avoir un poste vacant ultérieurement.

5.6. Convention de stage de formation

Une convention de stage de formation entre le Forum pour l'Emploi et un patron, dont la demande émane du Forum pour l'Emploi. L'utilité pour le salarié en insertion de cette formule de convention consiste à lui donner pendant une semaine un aperçu des travaux réalisés dans ce domaine.

6. Données sociodémographiques

Les graphiques regroupent les salariés en insertion encadrés dans la mesure d'insertion Forum pour l'Emploi.

6.1. Sexe des encadrés

En 2015, 647 salariés en insertion ont travaillé au Forum pour l'Emploi, dont **453 hommes** et **194 femmes**.

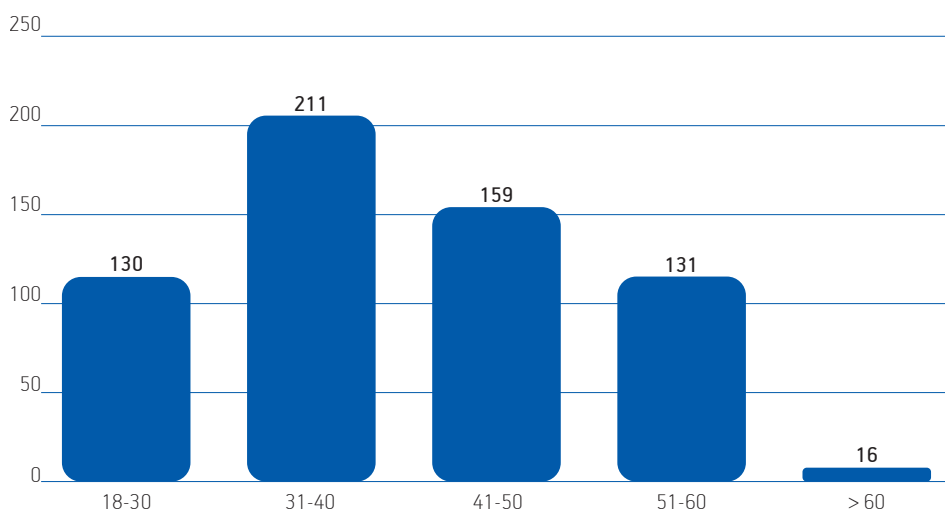
70 %	Population encadrée de sexe masculin
30 %	Population encadrée de sexe féminin

6.2. Statut du travailleur handicapé

Parmi les **647** salariés en insertion encadrés, **10** personnes détiennent le statut du travailleur handicapé. Beaucoup d'autres salariés en insertion ont des problèmes physiques considérables sans être en possession d'un certificat. Or les travaux réalisés dans les projets divers du Forum pour l'Emploi demandent parfois un effort physique important. Ceci peut expliquer en partie la discordance observée régulièrement entre les efforts exigés et les efforts apportés par les salariés en insertion. Il en va de même pour les personnes intellectuellement faibles, sans être reconnues comme travailleurs handicapés.

6.3. Classe d'âge

Le Forum pour l'Emploi accueille des salarié en insertion à partir de l'âge de 18 ans. Nous comptons 130 salariés en insertion, c'est-à-dire **20 %** âgés de moins de 30 ans. Ce chiffre est en nette baisse par rapport aux années précédentes. Il faut noter ensuite les 147 personnes à savoir **23 %** au-delà des 50, dont l'insertion sur le premier marché de travail est très malaisée. La majorité des salariés en insertion âgés est occupée aux projets SAC, Haushëllef et Bummelbus.



6.4. Nationalités

Pour les 647 salariés en insertion encadrées en 2015, nous comptons 40 nationalités différentes. 227 personnes, soit **35 %** sont de nationalité luxembourgeoise et 228 soit **35 %** ont la nationalité portugaise.

Albanaise : 1	Camerounaise : 3	Hongroise : 1	Nigériane : 3
Algérienne : 1	Cap-Verdienne : 22	Indienne : 1	Polonaise : 5
Allemande : 27	Congolaise : 1	Iranienne : 1	Portugaise : 228
Américaine : 1	Côte d'Ivoire : 1	Italienne : 14	République dominicaine : 1
Angolaise : 1	Erythréenne : 1	Kosovare : 3	Roumaine : 4
Autrichienne : 1	Espagnole : 5	Luxembourgeoise : 227	Russe : 1
Belge : 18	Française : 17	Macédonienne : 5	Santoméenne : 1
Bosnie-Herzégovine : 2	Gabonaise : 1	Marocaine : 3	Serbe : 15
Britannique : 3	Gambienne : 1	Monténégrienne : 4	Togolaise : 3
Brésilienne : 5	Guinéenne : 2	Néerlandaise : 7	Tunisienne : 6

6.5. Niveau scolaire

53 % des salariés en insertion	niveau scolaire faible, inférieur ou égal à une classe de neuvième dont 25 % ont fréquenté uniquement l'école primaire
9 % des salariés en insertion	en possession d'un certificat (CATP, CCM, CIP)
38 % des salariés en insertion	niveau scolaire moyen ou supérieur

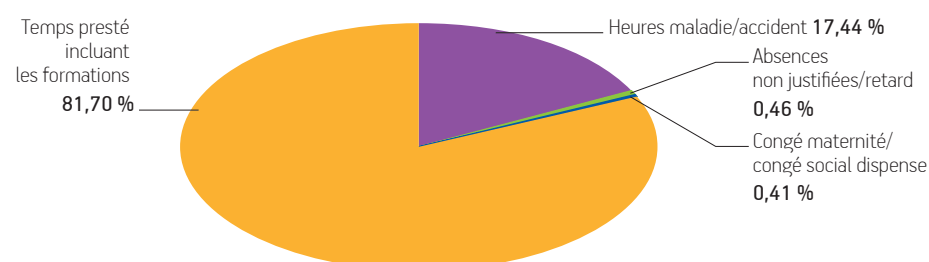
Un problème majeur pour être embauché est le niveau scolaire faible, ce qui se traduit par le taux élevé (53 %) des salariés en insertion sans diplôme dans nos structures. Il faut noter l'augmentation constante des personnes ayant fréquenté uniquement l'école primaire, donc sans aucune qualification du tout.

Les salariés en insertion en possession d'un CATP et ayant des expériences professionnelles ont souvent perdu leur travail pour des raisons économiques. N'ayant pas suivi de formations continues, ils ne sont point en mesure de s'adapter à l'évolution technique et ont des difficultés à être réembauchés. Les sortants des écoles manquent de l'expérience professionnelle et rencontrent les mêmes difficultés pour être engagés.

6.6. Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est assez élevé avec 17,44 % du temps de travail. Cette moyenne élevée relève du fait que nous avons certaines personnes qui ont des absences très longues. Si des abus existent il faut noter qu'il y a aussi de vrais troubles. Souvent les salariés en insertion ont vécu des périodes difficiles d'exclusion sociale, de confrontation avec des préjugés, des situations financières précaires. Le cumul de ces circonstances peut conduire à des maladies physiques ou psychiques. Les personnes atteintes ne sont plus à même de tenir un rythme de travail régulier et sont par conséquent plus souvent en congé de maladie ou en absence.

Absentéisme du salarié en insertion 2015



Le calcul du taux d'absentéisme se base sur les heures prévues TIM en faisant abstraction des jours fériés, congé maternité, congé social, dispense, absences non justifiées et retard.

Nous avons établi un outil pour tenter d'endiguer le taux élevé d'absentéisme. L'entretien de convalescence peut servir à déceler des problèmes particuliers des personnes malades. Dans le cas où l'absentéisme est lié aux conditions de travail, une réorganisation des tâches à accomplir peut être nécessaire et utile. Parfois ce sont des tâches répétitives qui sont génératrices de stress. Des objectifs impossibles à atteindre peuvent être des modes difficiles à supporter pour d'autres, qui finissent par tomber malades. Donner plus d'autonomie, fixer des objectifs plus raisonnables, reconnaître les compétences et les ressources des salariés en insertion contribuent à donner une plus-value aux salariés en insertion et pourront faire baisser le stress et ainsi l'absentéisme. Plus loin les personnes peu motivées devront se rendre compte de leur manière de se comporter et être sensibilisées à changer leur mode d'agir. Il est un fait qu'un des soucis primordiaux des patrons est de recruter des personnes motivées et peu absentes, puisque l'impact de l'absentéisme sur l'organisation des entreprises pèse lourd.

II. SORTIES

1. Placements

Marché du travail:	93 placements
--------------------	---------------

En 2015, 93 personnes ont trouvé un emploi au premier marché de travail.

Nous expliquons cette progression par l'importance attribuée aux efforts renforcés institués à la recherche active d'emploi.

Le Forum pour l'Emploi a occupé 647 salariés en insertion en 2015. A la fin de l'année 344 y travaillent encore.

Parmi les 303 sorties 93 salariés en insertion ont pu trouver un emploi sur le premier marché de travail. La majorité des personnes qui ont été embauchées a intégré le secteur privé. Le stage semble être une formule adaptée puisque 38 stages d'un total de 106 ont abouti à un placement sur le premier marché de travail.

Contrairement aux années précédentes et aux attentes 38 personnes, entre 31 et 40 ans, ont trouvé un emploi et 23 personnes au-delà de 41 ans ont su intégrer le premier marché de travail. Notons que nous avons largement intensifié l'accompagnement de la recherche emploi, les formations sur l'entretien d'embauche et sur les dossiers de candidature et les séances de coaching individuels visant l'amélioration des entretiens d'embauche.

Le tableau ci-dessous indique le pourcentage des personnes travaillant chez le même patron 3 ou 6 mois après leur départ au Forum pour l'Emploi.

	Après 3 mois	Après 6 mois
oui	82,76 %	78,69 %

Le pourcentage des personnes travaillant chez le même patron après 6 mois est plus que satisfaisant.

2. Autres sorties

31 % des salariés en insération ont pu intégrer le marché de travail au cours de l'année 2015.

Le graphique présente une part importante de fins de contrat. Il s'agit en grande partie de salariés en insertion dont le contrat n'a pas pu être prolongé en raison d'absences excessives. La collaboration et la motivation de ces personnes n'ont pas pu être améliorées pendant leur parcours au Forum pour l'Emploi. L'absentéisme est un problème majeur qui rend difficile l'application de l'ensemble des outils mis en place pour répondre aux besoins spécifiques des personnes voulant insérer le marché de travail. Les moyens destinés à améliorer l'employabilité du salariés

CHAPITRE 2

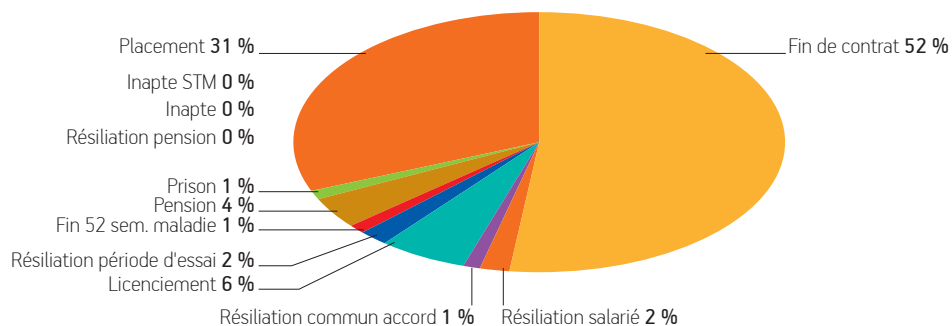
Parcours du salarié en insertion

en insertion sont inhibés tant sur le plan technique que sur le plan psychosocial. Il y a des personnes que nous avons rencontrées juste le premier jour de travail pour signer le contrat de travail. Ainsi le travail psychosocial n'a pas pu être mis en place.

Les licenciements ont eu lieu pour absentéisme abusif, ou pour des raisons comportementales graves. Il s'agit de personnes qui n'ont pas réagi aux rappels et avertissements répétitifs, qui ne sont pas prêts à collaborer pour améliorer leur situation, qui ne sont nullement motivées pour faire une ébauche d'effort.

Quant aux résiliations, les personnes qui ont résilié leur contrat (2 %) se trouvaient mal placées au Forum pour l'Emploi. Certaines personnes ont des difficultés à trouver leur place au sein du Forum, car elles y rencontrent une panoplie de problèmes, de nationalités, de cultures, d'âge, de style de gestion d'une équipe, etc. D'autres sont très éloignées du rythme de travail, ils n'ont plus la capacité de comprendre les exigences d'un travail journalier.

Sortie des salariés en insertion au Forum pour l'Emploi pour 2015



CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi

I. Projet de l'année 2015	26
1. Projet Am Gaertchen	26
2. Projet Haushellef	29
3. Projet Bummelbus	32
4. Projet Klammschoul	35
5. Projet Service aux Citoyens	38
6. Répartition des activités en fonction des heures prestées	39
II. REMERCIEMENTS	40
1. Patrons ayant embauché des salariés en insertion du Forum pour l'Emploi	40
2. Patrons de stage	42
II. ÉVÈNEMENTS DE L'ANNÉE 2015	43

CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi



I. Projet de l'année 2015

1. Projet Am Gaertchen

1.1. Descriptif du projet

Le projet Am Gaertchen a été développé en vue d'une mesure d'occupation. Les salariés en insertion y occupés ont un contrat à durée indéterminée avec une clause précisant la disponibilité à tout moment du salarié en insertion en question pour le premier marché du travail.

Etant donné que 98 % des légumes vendus au Luxembourg sont importés, le projet Am Gaertchen produit des jeunes plants, des légumes, des herbes en pot, des fruits et des fleurs de qualité, selon la production bio organique. Le projet Am Gaertchen est détenteur du bio-Label et d'un certificat attestant la conformité du projet aux lois et normes sur la production biologique en vigueur (décerné par le Kontrollverein ökologischer Landbau de Karlsruhe).

Le projet Am Gaertchen est membre auprès de

- BIOG (BioBauereGenossenschaft)
- au Letzebuenger Maartverband et
- à la CLC (Confédération luxembourgeoise du commerce)
- BIO-Lëtzebuerg Vereenigung fir Bio-Landwirtschaft Lëtzebuerg a.s.b.l. (Association sans but lucratif pour la promotion de l'agriculture biologique au Luxembourg)

1.2. Organisation du projet

Le projet est structuré de façon suivante :

- Sites de production maraîchère :
Sur des terrains situés à Allerborn, Bastendorf, Eimeschbaach et Junglinster, les légumes sont cultivés.
- Site de production de plants et de fleurs :
Dans une serre d'une surface de 15000m² localisé à Allerborn, tous les plants de légumes destinés à la production maraîchère sont élevés. Dans la même serre se fait aussi la culture de fleurs saisonnières.
- Site de nettoyage, de transformation et de conditionnement :
Localisé à Diekirch, Z.I. Walebroch, le site de nettoyage, de transformation et de conditionnement pour légumes, regroupe la récolte maraîchère des sites de productions.
- Vente :
Les produits issus de la propre production sont mis en vente soit par vente directe au client final (marché, vente internet, commande..) soit par vente par grossiste (BIOG, Magasins...).

1.3. Données du personnel

L'encadrement psychosocial des salariés en insertion a été assuré par l'agent de développement Georges Hoffmann. Au courant de l'année 2015, le projet Am Gaertchen a permis d'occuper 60 salariés en insertion.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2015	60	
Âge moyen des salariés en insertion	46,45	
Répartition des sorties		
Placements	5	29 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	7,73	
Fin de contrat	11	65 %
Pension	1	6 %
Total des sorties	17	

1.4. Activités en 2015

1.4.1. Surfaces

Surfaces exploitées :

Site	Surface	dont agréés bio-LABEL	sous abri
Junglinster	4,04 ha	4,04 ha	
Bastendorf	2,65 ha	2,65 ha	0,09 ha Tunnel
Allerborn	0,54 ha	0,54 ha	0,15 ha Serre
Eimeschbaach*	0,40 ha		
Total	7,63 ha (suivant cadastre)		

* Eimeschbaach est une collaboration entre les partenaires suivants : Fondation Hellef fier d'Natur, Exploitation agricole Mathieu Christian, CNDS. La surface exploitée peut-être agrandie selon besoins.

1.4.2. Production florale et maraîchère

La vente de la production florale a commencé début mai et s'est prolongée jusqu'en début-juin. L'élevage et la vente de plants légumes n'a pas subi de retard.

Cependant une période de sécheresse vers la fin du printemps a causé certaines cultures, spécialement certains semis (carottes), à prendre du retard ou à ne germer pas du tout. Certaines cultures ont pris du retard, un été chaud et manques de pluies n'as pas permis à certaines cultures de bien se développer et les récoltes furent insatisfaisantes.

Par contre, le temps sec a retardé le développement de maladies dans les cultures. Un automne doux a permis de garder certaines cultures comme concombres et tomates jusqu'en octobre dans les tunnels.

1.4.3. Vente

La vente de nos produits s'est faite moyennant trois chemins de distribution :

- Vente via grossistes bio
- Vente via restaurants et épiceries
- Vente directe au consommateur
 - Soit par vente directe sur les sites d'Allerborn, Bastendorf et de Junglinster
 - Soit vente en ligne sur le site internet www.fpe.lu
 - Soit vente sur différents marchés, dont notamment :

Marchés	Periodicité
Freschmaart, Diekirch	Hebdomadaire
Freschmaart, Ettelbruck	Hebdomadaire
Blumen- a Planzemaart, Kautenbach	Annuel
Braanebuerger Maart	Annuel
Ambiances Jardin, Erpeldange	Annuel





1.4.4. Résultats

Échantillon des ventes	Qté 2007	Qté 2008	Qté 2009	Qté 2010	Qté 2011	Qté 2012	Qté 2014	Qté 2015
Plants destinés à la vente (pcs)	107.000	83.500	73.500	67.101	60.924	65.587	77.494	87.551
Fleurs (pcs)	22.700	16.900	15.800	12.670	15.965	18.938	16.529	14.246
Herbes en pot (pcs)	1.100	960	645	547	453	246	255	421
Fraises (kg)	320	90	270	131	166	261	258	210
Choucroute (kg)	1.500	2.150	2030	1.633	1.892	1.324	1.068	1.837
Chicons (kg)	1.400	2.400	4.900	3.137	2.778	4.747	4.728	6.875
Betteraves rouges (kg)	1.200	800	1.730	589	397	106	228	1.009
Salades (pcs)	12.000	12.600	14.400	14.330	18.555	13.900	25.662	30.383
Courgettes (kg)	9.400	5.800	6.350	4.875	3.857	3.580	2.561	2.545
Choux-tête (kg)	550	3.260	1.025	1.023	1.915	696	5.928	1.480
Carottes (kg)	1.100	790	750	660	534	210	2.505	157
Carottes en botte (pcs)	4.500	470	1.090	615	307	294	254	212
Poireaux (kg)	1.400	2.350	1.220	840	1.182	1.306	210	224
Tomates (kg)	405	1.135	1.230	780	1.109	405	587	1.135
Paprika (kg)	27	307	210	356	85	139	451	264

1.4.5. En cours

Collaboration avec Equigaart a.s.b.l. à Junglinster

- Aménagement de parcelles d'un jardin collectif
- Encadrement technique des jardiniers privés et classe d'école

1.4.6. Evénements

En Décembre constatation d'une maladie long terme d'un collaborateur. Besoin d'adaptation de l'effectif RH.

1.4.7. Prévisions

Vu les difficultés à établir les cultures de chicons à plein champs, mauvais taux de germination, la décision a été prise de se faire fournir les racines nécessaires pour le forçage en salle par un tiers pour 2016.

Cela permet aussi de prolonger la période en laquelle le projet peut fournir des chicons.



2. Projet Haushëllef

2.1.Descriptif du projet

Le projet Haushëllef dispose d'un service nettoyage et d'un service buanderie.

2.1.1. Nettoyage

Le service nettoyage du projet Haushëllef peut être sollicité pour un nettoyage ménager ponctuel ou régulier de maisons, d'appartements, de restaurants, de résidences et de bureaux.

Les salariés en insertion affectés au projet sont formés pour toutes les prestations de ménage proposées. Les formations comprennent des cours théoriques qui consistent à donner des explications concernant l'utilisation et les précautions de manipulation des produits de nettoyage. L'étape suivante est de convertir l'acquit théorique en pratique. L'acquit pratique est assimilé par le nettoyage ménager des bureaux, installations sanitaires et vestiaires.

2.1.2. Buanderie

Le projet Haushëllef offre, depuis 2002, un service buanderie au grand public.

Le service buanderie s'adresse aux personnes privées, aux clubs de football, au secteur gastronomique, aux pompiers, aux maisons de soins et de retraite, etc.

Les installations de qualité permettent de pratiquer un lavage et repassage des vêtements ainsi que des pièces de linge tels que les draps, housses et nappes aussi bien que des vêtements de travail de toutes les couleurs et de tous les styles. Une fois par semaine le linge sale est échangé contre le linge propre et frais, tout prêt pour l'armoire.

Dans un atelier de lavage-repassage professionnel, les salariés en insertion assignés suivent des formations de repassage et lavage de linges en situation réelle ainsi que des formations s'appliquant à la manipulation et à l'entretien des machines. Ces formations ont pour finalité de familiariser le personnel avec le matériel professionnel en vue de favoriser des débouchés dans des buanderies professionnelles.

Certains d'articles de notre gamme, comme les tentes, tapis, coussin de terrasse ont été supprimés de notre gamme. Pour des articles spécifiques comme lambrequins, article pure soie, pure laine, daim, cuir, le service recourt à une entreprise de nettoyage à sec.

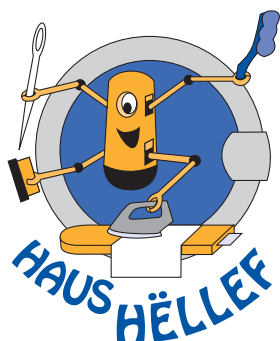
2.1.3. Organisation du projet

Toujours soucieux de la satisfaction du client, le projet est en constant développement. Certaines possibilités sont analysées et prises en considération en vue d'optimiser le profil professionnel des salariés en insertion pour améliorer les chances d'embauche.

En 2015, le projet apporte les améliorations suivantes :

- Instauration d'un plan de travail tournant, permettant aux salariés en insertion d'acquérir des connaissances dans les différents départements, ceci en vue d'accroître leur polyvalence. Ce système permet de mieux repérer et cerner les capacités des salariés en insertion
- Le personnel de structure du projet Haushëllef suit des formations en vue d'améliorer le bon fonctionnement des deux services
- Les formations internes (nettoyage et buanderie) au sein du projet sont assurées par la coordinatrice du nettoyage et les chefs d'équipe du département buanderie. Pour ceci, elles ont suivi avec succès la formation ECOCLEANER
- Les aptitudes des chauffeurs affectés au projet Haushëllef sont testées par le projet Bummelbus





2.1.4. Formations offertes

Après la restructuration en 2015 dans le projet Haushëllef les chefs d'équipes et les coordinatrices du nettoyage et de la buanderie prendront la relève en mars 2016 pour les formations internes (nettoyage et buanderie). Les formations s'étendent sur 2 x 40 heures et se composent comme suit :

Formation nettoyage :

- Les différentes techniques du nettoyage
- La manipulation des produits et matériels
- Les pictogrammes de danger
- Les lavettes microfibres et le code couleur
- Le cercle de Sinner
- Le dosage des produits
- La sécurité au travail

Formation buanderie :

- Procédures de travail dans les différents départements de la buanderie (triage, pliage, calandre)
- Techniques le repassage sur des fers professionnels et perfectionnement des acquis
- L'étiquetage des textiles

2.1.5. Données du personnel encadré

L'encadrement social a été assuré par deux agents de développement social, Madame Dagmar Heinen, Simone Molitor et Madame Mara Kalté (remplacement congé de maternité de Madame Dagmar Heinen).

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2015	134	
Âge moyen des salariés en insertion	38,85	
Répartition des sorties		
Placements	21	35 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	8,47	
Fin de contrat	32	52 %
Pension	3	5 %
Résiliation période d'essai	2	3 %
Résiliation salarié	2	3 %
52 semaines de maladie	1	2 %
Total des sorties	61	

2.3. Les chiffres-clés 2015

Les résultats pour le service buanderie :

Le service buanderie comprend les travaux suivants : lavage et repassage du linge, travaux de couture et de retouches .

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kg de linge	52.125	78.003	64.431	50.441	58.996	67.916	71.380	82.860	82.871
Chemises (pièces)	5.415	6.098	7.904	10.299	11.774	12.831	11.607	11.041	11.057
Set de football (pièces)	6.275	7.593	7.877	8.077	9.581	8.342	4.603	5.061	5.038
Nappes (pièces)							975	883	957
Serviettes et set de table (pièces)							1.766	2.060	1.493
Couettes (pièces)							245	219	200
Oreillers (pièces)							85	62	100
Blouson/ Veste/ Anorak (pièces)							529	1.003	615
Tuniques de communion (pièces)							14	17	137
Protège matelas (pièces)							139	119	66
Rideaux (m2)							199	328	215
Casaques							-	7.530	-
Sacs de couchage (pièces)							-	616	741
Etiquetage vêtements (pièces)							12.584	7.306	7.497

Des nouvelles institutions ont fait appel au service buanderie :

- SNJ : lavage régulier des sacs de couchage avec une quantité en moyenne de 130 pièces environs tous les trois mois
- INSTITUT NATIONAL DES LANGUES : lavage régulier de leur matériel de nettoyage
- ECOLE NATIONALE DE LA PROTECTION CIVILE de Schimpach : lavage régulier des garnitures de lit
- ECOLE NATIONALE DU SERVICE D'INCENDIE DET DE SAUVETAGE de Niederfeulen : lavage régulier garnitures de lit
- YOUNG CARITAS MAJAARSHAFF de Liefrange : lavage spontané des garnitures de lit
- ASSOCIATION LUXEMBOURGEOIS ALZHEIMER : lavage des vêtements de travail du personnel

Les résultats pour le service nettoyage :

Les heures prestées par le service nettoyage comprennent des travaux de ménage comme p.ex : nettoyage des maisons, lavage des tombes

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Heures prestées	4.289	6.981	11.050	12.664	12.974	12.847	14.246	13.717

2.5. Prévisions

- Adaptation des heures d'ouverture aux besoins des clients
- Système d'encodage pour le linge des clients pour faciliter le travail sur terrain





3. Projet Bummelbus

3.1. Descriptif du projet

Le Bummelbus constitue un complément aux transports publics et privés au nord du pays, qui est difficilement accessible et mal desservi. Le Bummelbus vient vous chercher chez vous et vous conduit de façon confortable, sûre et flexible à l'adresse de votre choix et vous ramène chez vous.

3.2. Adhésions nouvelles communes

La commune suivante a adhéré au projet durant l'année 2015

- Feulen (adhésion en janvier 2015)

3.3. Restructuration et optimisation de notre parc automobile

Toujours en quête d'optimisation du service, une partie de la flotte existante du projet Bummelbus a été remplacée par des VW Caddy.

Les surfaces des véhicules (VW Caddy, VW Crafter et Mercedes Sprinter) se prêtent parfaitement à l'affichage de messages publicitaires. Les annonceurs bénéficient ainsi d'une visibilité optimale à travers le nord du pays.

Les annonceurs ci-dessous profitent de la visibilité des Bummelbus :

BIL, DMH, EXE, IDMode, I-SQUARE, Leaseplan, Logomotif, Mercedes-Benz, Nordlicht TV, Pepin Garage, Police, Réidener Schwämm, Spuerkeess, Toiture du Nord, Wagner-Schaffner.

3.4. Données du personnel encadré

Durant l'année 2015, le projet Bummelbus a employé 176 salariés en insertion.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2015	176	
Âge moyen des salariés en insertion	43	
Répartition des sorties		
Placements	27	32 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	10,46	
Résiliation salarié	1	1 %
Fin de contrat	44	52,5 %
Licenciement	6	7 %
Pension	4	5 %
Inapte /inapte STM	2	2,5 %
Total des sorties	84	

3.5. Résultats

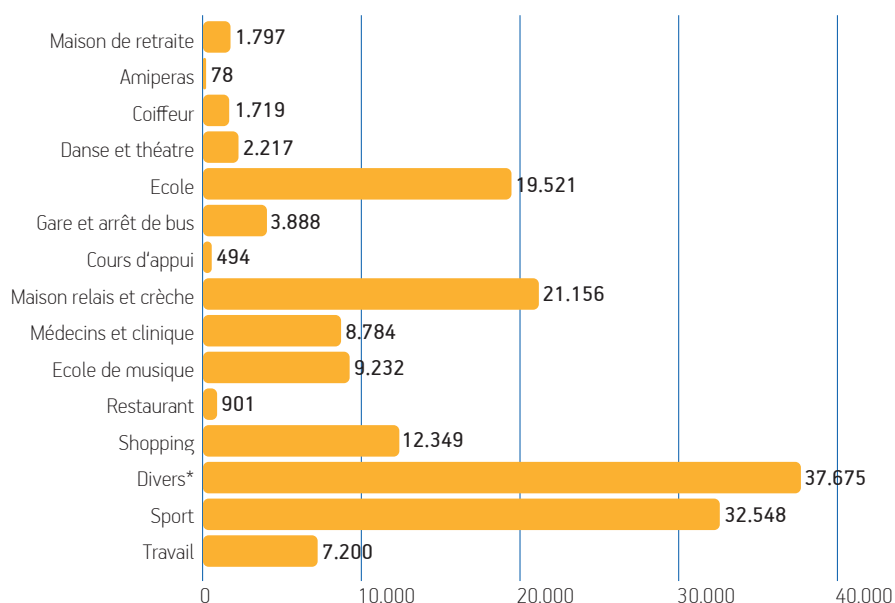
3.5.1. Évolution du Bummelbus

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total passagers	89.310	101.350	123.105	134.686	139.817	157.301	159.723
Total bus	28	34	37	39	48	51	49
Salariés en insertion encadrés	89	113	122	165	168	182	184

Répartition des passagers en 2015



Passagers par point d'intérêt



*Divers : représentent le retour du trajet (point d'intérêt -> maison)

3.5.2. Diverses activités

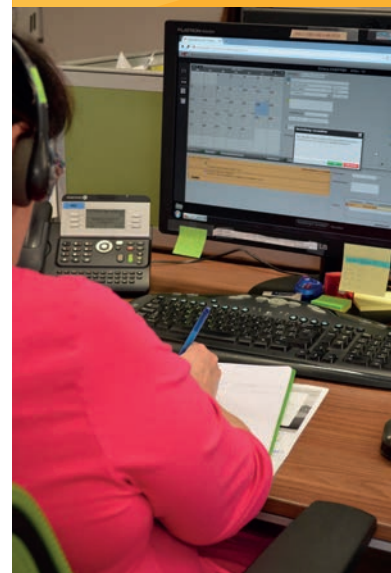
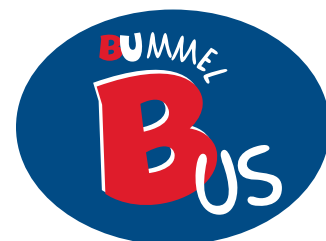
Bummelbus assure des transports à la demande du client ainsi que des commandes spéciales :

3.5.2.1. Formation et mise à disposition de chauffeurs au CHNP

Formation et mise à disposition d'un chauffeur du lundi au vendredi le matin et l'après-midi, ainsi que le samedi matin. Le service Bummelbus assure tous les jours la présence d'un chauffeur pour conduire leurs clients avec le minibus du CHNP.

3.5.2.3. Transport de repas sous vacuum

La société « Nouvelle Associations enfants, jeunes, familles » asbl sollicitait le Bummelbus pour assurer une navette journalière en semaine. Il s'agissait de livrer des bacs nourriture fermés sous vide avant midi aux Maison Relais, et d'en assurer le retour dans l'après-midi.





3.5.2.4. Organisation de navettes bus

Nous avons organisé des Navettes bus pour :

Nombre de bus	Activité
4	SIDEN, Parking Gilsdorf vers Blesbruck, le 13 mars 2015
3	Inauguration Wincrange vers Boevange, le 24 avril 2015
4	Velosdag zu Weiswampach/Clervaux, le 17 mai 2015
1	Referendum à Clervaux du 7 juin 2015
5	Braneburger Maart du 19 juillet 2015
2	Croix rouge Diekirch le 27 septembre 2015
1	Chreschtfeier fir den 3. Alter à Tandel le 13 décembre 2015

3.5.2.5. Planification, organisation et transports des femmes de ménages du projet Haushellef

Pendant la période de janvier au 31 juillet 2015, le projet Bummelbus a planifié, organisé et assuré la conduite d'environ 15 femmes de ménages par jour, auprès des clients respectifs, avec 6 véhicules.

1.5.2.6. Convention avec le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (Service OLAI))

Le projet Bummelbus a signé une convention avec le gestionnaire de structures d'accueil pour demandeurs de protection internationale. Pendant toute l'année 2015 nous avons assuré une navette « Bummelbus » tous les jours du lundi au vendredi entre Rambrouch et Bigonville-Moulin :
Départ Bigonville-Moulin à Rambrouch : 2 Bus à 8h45, 1 Bus à 11h30/12h00
Retour Rambrouch à Bigonville-Moulin : 1 Bus à 11h15/11h45/12h15/18h45/19h15.

3.5.2.7. Travaux de manœuvre : Pliage, mise sous pli de mailings

Nombre	Objet
2.477	Pliages de mailing et mise sous plis en janvier 2015 pour le compte de Nordstad Turnveräin

3.9.2.8. Distribution de mailings

Nombre	Objet
2.650	Journal « CSV op de Punkt »
11.000	Flyer « saison 2014-2015 » Nordstad Turnveräin
4 éditions	Livraison de 20 ex. Forumsbiedchen aux 40 communes partenaires pour exposer aux réceptions
300	Distribution de feuilles et dépliants dans les localités de Gralingen, Nachtmanderscheid, Wahlhausen, Weiler, Merscheid et Putscheid pour annoncer une perturbation du trafic due à la présence de cycliste sur certaines routes et chemins pendant le Duathlon à Hosingen le 9 et 10 mai 2015



4. Projet Klammschoul

4.1. Intro

Le projet Klammschoul a été conçu afin de propager professionnellement la sécurité relative aux travaux en hauteur ainsi qu'un savoir professionnel dans la pédagogie de l'aventure au salarié en insertion du Forum pour l'Emploi.

4.2. Descriptif

Le projet regroupe sous la dénomination **Sécurité relative aux travaux en hauteur** les volets :

4.2.1. Formation professionnelle et continue

La formation professionnelle et continue à la Klammschoul se caractérise par quatre volets d'enseignement :

1. Voltigeur industriel (l'assurage en zone à risque de chute et/ou travail sur cordes en suspension dans le plan vertical)
2. Arboriste-Grimpeur
3. Formations spécifiques pour animateurs de sport-loisir plein air
4. Sauvetage en hauteur et profondeur

Les formations sont destinées au personnel du Forum pour l'Emploi ainsi qu'aux entreprises ou autres individus intéressés. Ces formations sont reconnues, dont certaines sont certifiées par le Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle. L'Institut National de la Formation Professionnelle Continue reconnaît la Klammschoul en tant que formateur agréé dans la sécurité relative aux travaux en hauteur.

Suivant arrêté ministériel du 12 juin 2006, le Forum pour l'Emploi est organisateur de formation professionnelle continue. Depuis le 13 juin 2007 la Klammschoul est partenaire de l'IN F P C et fait partie du portail www.lifelong-learning.lu.

La Klammschoul est organisateur de cours de formation professionnelle continue pour le secteur étatique, I N A P,...

Les formations professionnelles regroupent l'assurage en zone à risque de chute, travail sur cordes en suspension dans le plan vertical, sauvetage de hauteurs et de profondeurs,

Depuis le 1^{er} octobre 2012, la formation « spécifique » (brevet D), le « parc à cordes » pour animateurs est homologué par le Ministère de la Famille et de l'Intégration, Service National de la Jeunesse.

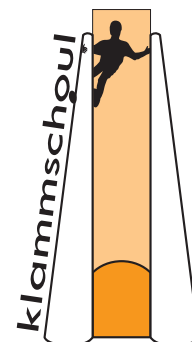
135 certificats ont été délivrés dans 31 sessions de formations en 2015.

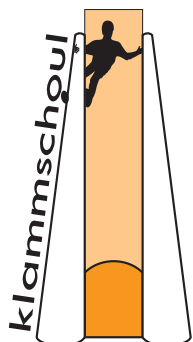
Depuis le 7 avril 2014, le projet Klammschoul est membre actif de l'Association professionnelle FSBS (Fachverband für Spezialbausanierung mit Alpinetechnik e.V.).

4.2.2. Travail en hauteur avec technique alpine

Les travaux sont essentiellement exécutés dans le domaine de l'industrie, de l'artisanat ainsi qu'auprès de clients privés. Le travail sur cordes, facilite l'accès à presque tout endroit. En outre, les travaux sur cordes peuvent être une alternative avantageuse par rapport aux nacelles et échafaudages.

Le projet réalise divers travaux en hauteur comme le nettoyage de fenêtres et de gouttières, parois rocheuses, panneaux photovoltaïque et solaires, ainsi que l'élimination de dangers en hauteur, le débroussaillage en zone à risque de chute, etc.





4.2.3 Élagage et soin des arbres – abattage dangereux

Le projet offre une grande flexibilité d'intervention ainsi qu'une prise en charge personnalisée des arbres. Le respect de l'environnement et la satisfaction de notre clientèle font partie de nos priorités, que ce soit pour :

- l'élagage/soin/abattage des haies et arbustes de grande taille
- abattage d'arbres dangereux et autres

Sous la dénomination **Pédagogie de l'aventure** sont regroupés les volets :

4.2.4. Acroparc à L-Heiderscheid

Il s'agit d'un nouveau concept de parc de loisirs qui permet de réaliser un parcours itinérant entre des mâts, en hauteur, sans connaissance ni pratique de l'escalade mais en toute sécurité. Cette construction de cordes en acier fixée aux mâts se situe au coeur du parc naturel de la Haute-Sûre à Heiderscheid. L'acroparc est utilisé en tant que média préféré dans le domaine de la pédagogie de l'expérience. Les entraîneurs sont brevetés et disposent des qualifications nécessaires pour encadrer les différentes activités sportives en pleine nature au sein de l'acroparc. Le site Heiderscheid accueille sur notre module ADULTS des personnes avec un âge supérieur à 14 ans. L'acroparc JUNIOR permet d'accueillir des groupes avec des enfants à partir de l'âge de 6 à 13 ans.

4.2.5. Activités d'aventures

Grâce à ces activités d'aventures le projet Klammschoul offre aux enfants, aux jeunes, aux familles, aux écoles et aux entreprises des loisirs attrayants et avantageux basés sur la pédagogie en pleine nature. Un accent particulier est mis sur un encadrement approprié. Les activités-loisirs sont encadrées par des animateurs brevetés, que ce soit en faisant des sports loisirs plein-air (l'escalade en site artificiel ou en milieu naturel,...) des jeux en groupe (rallye pédestre, chasse au trésor, ...).

Ces programmes à vertus pédagogiques permettent aux participants de découvrir la nature à partir d'un âge de 3 ans.

De nombreuses activités spécifiques proposées sont accessibles aux personnes handicapées.

4.2.6. Acro mobile-de Kübi

L'acroparc mobile « De Kübi » est un élément primordial dans le domaine des séminaires pour entreprises et des programmes pédagogiques. Il peut ainsi être utilisé dans le domaine du management ainsi qu'au niveau thérapeutique ou bien pour des activités ludiques en rapport avec l'éducation des enfants et des jeunes. L'acroparc mobile de Kübi a été développé en collaboration avec le Leader+ Redange-Wiltz.

4.3. Données du personnel encadré

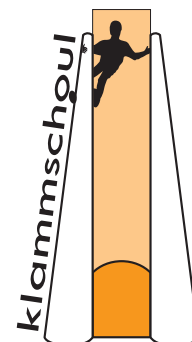
L'encadrement des salariés en insertion affectés à ce projet est assuré par l'agent de développement social Madame Cristina Brinca. Depuis le mois d'octobre, Madame Cristina Brinca est remplacée par Madame Nadine Heinen pour la durée du congé de maternité.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2015	36	
Âge moyen des salariés en insertion	33,72	
Répartition des sorties		
Placements	9	47 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	6,83	
Fin de contrat	7	37 %
Licenciement	2	11 %
Prison	1	5 %
Total des sorties	19	

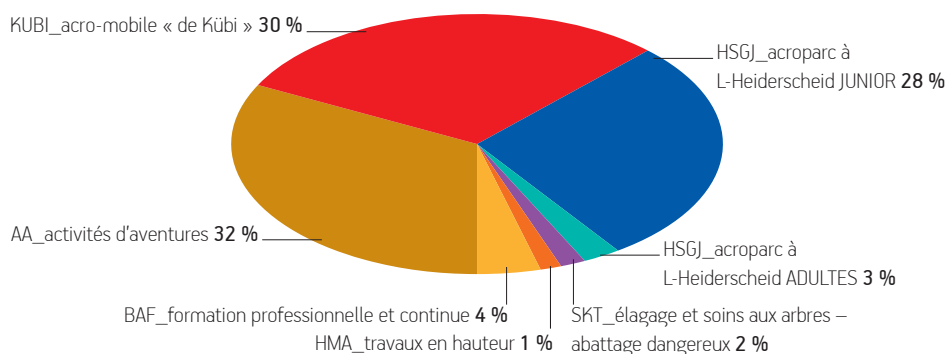
4.4. Résultats

Depuis le lancement en avril 2005 du projet Klammschoul, un grand nombre de visiteurs a participé aux diverses activités proposées comme le démontre les chiffres suivants.

	KLA_clients en 2015
BAF_formation professionnelle et continue	167
HMA_travaux en hauteur	56
SKT_élagage et soins aux arbres – abattage dangereux	67
HSG_acroparc à L-Heiderscheid ADULTES	101
HSGJ_acroparc à L-Heiderscheid JUNIOR	1123
KUBI_acro-mobile « de Kübi »	1185
AA_activités d'aventures	1292
Total	3991



4.4.1. Répartition des volets d'activités en 2015



4.5. Prévisions

Débat en cours est l'implantation d'une gestion clientèle améliorée sous base de CWA Flow.

Suite à une saison 2015 complète et l'élargissement des différents champs d'activités, 19 SI (salarié en insertion) ont été demandés, effectifs accordé pour 2016 : 19 SI.

Le catalogue des formations en 2016 comprend 37 formations professionnelles et continue auxquelles sont construites et exécutées par le projet Klammschoul, des formations plus spécifiques sur demande.

37 sessions de formations sont déjà prévues par le projet en 2016.





5. Projet Service aux Citoyens

5.1. Descriptif du projet

Le projet Service aux Citoyens (SAC) est un service de proximité qui accepte des petits travaux que les entreprises classiques ne peuvent ou ne veulent pas réaliser. Il répond ainsi à des besoins non satisfaits de la population du Nord et de l'Ouest du G.D. de Luxembourg,

Le projet SAC intervient avec 27 équipes depuis le site de Diekirch et avec 4 équipes depuis le site de Beckerich.

Vu l'ampleur du service, le projet est subdivisé en six catégories :

- Travaux de jardinage et forestier
- Travaux de maçonnerie et de clôture
- Travaux de peinture et de déménagement
- Petits travaux de menuiserie et vente de bois (projet Holzfrënn et Feier G Flam)
- Contrôle et mise en conformité des aires de jeux suivant les normes de Luxcontrol
- Waldwegekartierung

Le projet SAC compte parmi ses clients:

- Des particuliers
- Des communes et syndicats communaux
- Des entreprises privées
- Des administrations étatiques

5.2. Réorganisation du projet

Afin de mieux pouvoir répondre aux défis actuels, une réorganisation du projet SAC et Holzfrënn a été décidée. En mai 2015 Monsieur Jean-Marie Reichling a été nommé responsable de projet.

Les objectifs du projet SAC sont :

- Augmenter la performance organisationnelle
- Augmenter la performance commerciale
- Augmenter la performance financière
- Augmenter la performance sociale

5.3. Nouveaux projets

- Signature d'une convention entre le Forum pour l'Emploi et l'Administration de la Nature et des Forêts concernant des travaux de clôture et montage de hangars pour le bétail dans le cadre du projet d'exploitation extensive Ourtal
- Contrôle et mise en conformité des aires de jeux pour le compte de plusieurs communes luxembourgeoises
- Reprise du programme « Waldwegekartierung ». Le but de ce programme est de dresser un inventaire de tous les chemins forestiers d'une commune pour faciliter le travail des sapeurs-pompiers dans la lutte contre les incendies de forêt. Les communes de Colmar/Berg, Erpeldange-sur-Sûre, Grosbous, Reisdorf et Wahl ont déjà passé commande.

5.4. Futurs projets

- Création d'un service clientèle externe et interne avec un centre d'appels et de secrétariat
- Mise en place d'une structure tournée vers la satisfaction des clients et des salariés, l'augmentation du résultat, la transparence des statistiques internes et l'amélioration de l'image du FPE
- Intégration de l'accueil du site Mapré au service SAC interne
- Déménagement du site de Beckerich à Useldange
- Réception des déchets verts et conseils de triage au nouveau site à Useldange

5.5. Données du personnel encadrant

Monsieur Jean-Marie Reichling, responsable du projet SAC est assisté par 6 coordinateurs de département et 31 chefs d'équipe.

5.6. Données du personnel encadré

L'encadrement psychosocial des salariés en insertion a été assuré par les agents de développement social Carmen Dichter, Tammy Koenig et Jacqueline Reuter.

Au cours de l'année 2015, le projet Service aux Citoyens a permis d'occuper 216 salariés en insertion.

Les sorties des salariés en insertion affectés au projet Service aux Citoyens se chiffrent à 110 unités et se composent comme le caractérise le tableau ci-dessous.

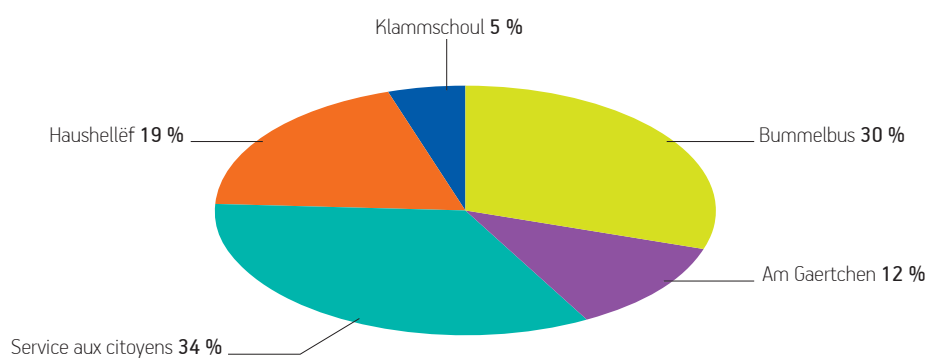
	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2015	216	
Âge moyen des salariés en insertion	40	
Répartition des sorties		
Placements	29	26 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	10,27	
Pension	2	2 %
Prison	2	2 %
Résiliation salarié	2	2 %
Résiliation période d'essai	5	5 %
Résiliation commun accord	1	1 %
Licenciement	11	10 %
Fin de contrat	56	50 %
52 semaines maladie	2	2 %
Total des sorties	110	



6. Répartition des activités en fonction des heures prestées

La diversité des activités du Forum pour l'Emploi permet de répondre aux besoins spécifiques et attentes des salariés en insertion encadrés dans les divers projets.

Répartition des activités du Forum pour l'Emploi en 2015



II. REMERCIEMENTS

1. Patrons ayant embauché des salariés en insertion

Le Forum pour l'Emploi tient à remercier les patrons suivants qui durant l'année 2015 ont permis une réinsertion professionnelle et sociale des salariés en insertion sur le premier marché du travail.

Entreprises	
ADMINISTRATION COMMUNALE DE BETTENDORF	BETTENDORF
AGENCE ESANTE	LUXEMBOURG
ALYZE SARL	ESCH-SUR-ALZETTE
ANCIENS ETABLISSEMENTS ALOYSE HEIDESCH	KOETSCHETTE
AQUINNOTEC	FRECKEISEN
A.S. TOURS	COLMAR-BERG
ATALIAN GLOBAL SERVICES LUXEMBOURG SARL	BERTRANGE
ATELIER ELECTRO-MECANIQUE ROMAIN WELTER ET FILS SARL	ASSELBORN
AUTOBUS STEPHANY SARL	TROISVIERGES
AUTOCARS MEYERS SA	FLEBOUR
ACL	BERTRANGE
BÄCKEREI VUM SEI SARL	MERTZIG
BRASSERIE DU PARC	MERTERT
BRICHERPAERDSSTALL	BROUCH (MERSCH)
BRINK'S SECURITY LUXEMBOURG SA	LUXEMBOURG
CACTUS-MARCHÉ - ETTTELBRUCK	ETTTELBRUCK
CARBON G. SARL	LUXEMBOURG
CENTRE DE FORMATION POUR CONDUCTEURS	COLMAR-BERG
CROIX-ROUGE BUTTEK ECHTERNACH	ECHTERNACH
CROIX-ROUGE LUXEMBOURGEOISE	LUXEMBOURG
DAIDALOS GARDEN SARL	HOWALD
DUSSMANN LAVADOR	BISSEN
ECURIE DE L'OUR	GRALINGEN
ELTH	STEINSEL
EPICERIE TRADITIONELLE PORTUGAISE SARL	WILTZ
EURO-REUP SARL	MAMER
EVIA OPERATIONS SARL	LUXEMBOURG
FORESTALUX	INGELDORF
G & G CONCEPT SARL	WELSCHEID
GAARDENKARISMA	LUXEMBOURG
GH CONSTRUCTIONS	ROODT-SYRE
GOODYEAR SA	COLMAR-BERG
GULF STATION-SERVICE	HOSINGEN
HOFFMANN FRERES	MERSCH
HOFFMANN'S	MERSCH
HOTEL-RESTAURANT TERRACE	BETTENDORF
JPL DESIGN	HOSINGEN
LUXAQUA SARL	MANTERNACH
LUXBELBOIS	SCHIEREN
LUXEMBOURG MOUNTING CENTER S.A.	COLMAR-BERG
LUXLAIT	ROOST
LYCÉE CLASSIQUE DE DIEKIRCH	DIEKIRCH
MAISON DE RETRIATE - RESIDENCE DES ARDENNES	CLERVAUX
MG SERVICES SARL	LUXEMBOURG
MENUISERIE GERARD WEBER	KOETSCHETTE
MOMA SA	BISSEN
NETTOSERVICE SA	SENNINGERBERG

Entreprises	
OCCASIONSMAART SARL	HOSINGEN
ONET CLEANING AND SERVICES	HOWALD
PATIMA ELECTRO-CENTER SARL	BISSEN
PEINTURE FELTUS DAVE SARL	ETTELBRUCK
PEINTURE HEILES SARL	MERSCH
PERFECT CLEAN SARL	USELDANGE
PHONESMART	LUXEMBOURG
POSCH SCHREINEREI GMBH	FISCHBACH
POST	LUXEMBOURG
RACON SARL	STEGEN
RISTORANTE PIZZERIA LA DELIZIA	BISSEN
ROB'S ARENA SARL	FINDEL
ROTAREX SA	LINTGEN
SALES-LENTZ AUTOCARS SA	BASCHARAGE
SAN SARL	WINCRANGE
SECURITAS LUXEMBOURG	HOWALD
SODEXO LUXEMBOURG SA	BERTRANGE
SPR CONSTRUCTIONS	HEIDERSCHIED
SYNDICAT T.I.C.E.	ESCH-SUR-ALZETTE
VIGICORE LUX	TUNTANGE
VOYAGES ECKER SARL	STEINSEL
VOYAGES ET AUTOCARS ERNY WEWER	ESCHWEILER
VOYAGES JOSY CLEMENT SA	BORGLINSTER
VOYAGES KOOB SA	DIEKIRCH
VOYAGES SCHMIT	SCHIEREN
VOYAGES VANDIVINIT	ELLANGE
WTC TRANS SARL	LUXEMBOURG

2. Patrons de stage

Le Forum pour l'Emploi tient également à remercier les patrons suivants qui ont signé une convention de stage durant l'année 2015. Ce stage a été très bénéfique aux salariés en insertion.

Entreprises	
ABRIGADO CNDS ASBL	LUXEMBORG
ACSAL	LUXEMBORG
ANCIENS ETABLISSEMENTS ALOYSE HEIDESCH	KOETSCHETTE
ATELIER ELECTRO-MECANIQUE ROMAIN WELTER ET FILS SARL	ASSELBORN
AUTOBUS STEPHANY SARL	TROISVIERGES
AUTOCARS MEYERS SA	FLEBOUR
BAKUSIUSART	GOSTINGEN
BRASSERIE DU PARC	MERTERT
BRICHERPAERDSSTALL	BROUCH (MERSCH)
CACTUS INGELDORF	INGELDORF
CACTUS-MARCHÉ - ETTTELBRUCK	ETTTELBRUCK
CARBON G. SARL	LUXEMBORG
CARITAS ACCUEIL ET SOLIDARITE - FOYER ULYSSE	LUXEMBORG
CARITAS BUTTEK DIEKIRCH	DIEKIRCH
CENTRE DE FORMATION POUR CONDUCTEURS	COLMAR-BERG
CR - SERVICES CROIX-ROUGE LUXEMBOURGEOISE	JUNGLINSTER
CROIX-ROUGE LUXEMBOURGEOISE	LUXEMBORG
ECURIE DE L'OUR	GRALINGEN
FORESTALUX	INGELDORF
G & G CONCEPT SARL	WELSCEID
GAARDENKARISMA	LUXEMBORG
GH CONSTRUCTIONS	ROODT-SYRE
HELP AIDES ET SOINS	ECHTERNACH
INTERNATIONAL FALL PROTECTION SYSTEMS	WINDHOF
JPL DESIGN	HOSINGEN
LUXBELBOIS	SCHIEREN
LUXBRICOL	MERTZIG
MAISON D'AFRIQUE	LUXEMBORG
MAISON DE SOINS BEI DER SAUER	DIEKIRCH
MAWILL	DIEKIRCH
MENUISERIE GERARD WEBER	KOETSCHETTE
MOMA SA	BISSEN
MOTOR CENTER	DIEKIRCH
MS PLATRES	BROUCH
PATIMA ELECTRO-CENTER SARL	BISSEN
PHONESMART	LUXEMBORG
RINNEN J.P. ET FILS SARL	CLERVAUX
ROB'S ARENA SARL	FINDEL
SPR CONSTRUCTIONS	HEIDERSCEID
TEAM FIRST SARL	WINDHOF
THE INTERNATIONAL SCHOOL OF LUXEMBOURG	LUXEMBORG
VELOCE	HAUTCHARAGE
VOYAGES JOSY CLEMENT SA	BORGLINSTER
VOYAGES KOOB SA	DIEKIRCH
WITRANS	WILTZ
WK SOUND & LIGHT SARL	LINTGEN

III. ÉVÈNEMENTS DE L'ANNÉE 2015

Un geste chaleureux

L'Oeuvre Grande-Duchesse Charlotte «Am Gaertchen»



Bastendorf. Le 25 juin 2015 sur les installations en plein air du projet «Am Gaertchen» à Bastendorf, le président du Forum pour l'emploi, Ali Kaes, souhaite, en présence du directeur général du FPE, Pit Winandy, et le responsable du projet «Am Gaertchen», Tom Blitgen, la bienvenue au représentant de l'oeuvre Grande-Duchesse Charlotte, Jean Feidt, à l'occasion de la remise des clés du nouveau tracteur agricole financé par l'Oeuvre Grande-Duchesse Charlotte. Ali Kaes remercie chaleureusement Jean Feidt pour la confiance et le soutien que l'Oeuvre Grande-Duchesse Charlotte témoigne à l'initiative sociale. Ce geste chaleureux est signe de reconnaissance du travail fourni par l'association. (C.)

Luxemburger Wort 14.07.2015

Zertifikate an Arbeitsuchende überreicht

Die soziale und berufliche Wiedereingliederung in die Berufswelt fördern



Diekirch. Im Rahmen einer kleinen Feierstunde haben neulich Ali Kaes, Präsident des „Forum pour l'emploi“ (FPE), und Pit Winandy, Generaldirektor, 70 von 202 ausgestellten Zertifikaten an die Arbeitsuchenden sowie an das Strukturpersonal des FPE überreicht, die an spezifischen Bildungs- und Weiterbildungskursen teilgenommen haben. Die Kurse fanden zwischen Januar und Juli statt und hatten zum Ziel, jedem Teilnehmer eine bestmögliche Unterstützung in Bezug auf den beruflichen Lebensweg auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Ali Kaes beglückwünschte die Teilnehmer zu ihren Leistungen und dankte Suzette Schan-

nel, Ausbilderin des CEFOC, sowie die staatlich anerkannten Ausbilder Guy Hoffmann und Hubert Schulz für ihr Engagement beim FPE. Die Bilanz der angebotenen Lehrgänge sei weiterhin steigend und fördere die soziale und berufliche Wiedereingliederung in der Berufswelt enorm. Der „Forum pour l'emploi“ entwickelt Projekte, die eine soziale und berufliche Wiedereingliederung von Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Ausführlichere Informationen über die Aktivitäten des FPE findet man auf www.fpe.lu und auf Facebook. (C.)

Luxemburger Wort 21.07.2015



10 JOER KLAMMSCHOUL

Trau dech!!!



Nodeems mer virun zéng Joer zu Kemp-
ten an Däitschland e festen a mobile
Seelgaart kucke waren, hu mer eis ze-
summe mat der fréierer Gemeng
Héischent an dem Proprietär
vun der Fuusse-
kaul getraut en
neie Projet an
d'Liewen ze ruf-
fen.
Den éischte
Seelgaart fir de
Public zu Lëtzebuerg ass entstanden.
Den enorme Succès an de leschten
zéng Joer vun dëser Anlag wéi och vun
eise mobile Seelgaart, „dem Kübi“,
hutt eis gewisen, datt vill Leit, egal ob
Gruppen, Schouklasse, Famille mat
Kanner oder Betriber, sech ëmmer erëm
trauen, sech dëser kierperlecher a men-
taler Erausforderung ze stellen.
De Projet Klammschoul ass an de-
ene leschte Joeren ëmmer weider
entwéckelt ginn, a mir hunn eis ge-
traut eng enorm Villsäitegkeet an dëse

Projet ze bréngen. De Projet Klamms-
choul ënnerdeelt sech haut an zwee
grouss Beräicher: 1. D'Aar-
bechtssécherheet mat de Geschäftsfel-
der: Beruflech Ausbildung/fortbildung,
Héichtenaarbechten am Seel, Bamfleeg
a Problemfällungen. Den 2. Beräich ass
d'Erlebnispädagogik mat de
Geschäftsfelder: Seelgaart Héischent,
mobile Seelgaart „de Kübi“ an Aben-
teueraktivitéiten.
Besonnesch ervirziewien ass, datt
mir ee vun de Wéinege sinn, déi Per-
sounen an der Héicht ausbilden dier-
fen, woumat mir de Leit eng grouss Per-
spektiv gi fir eng nei Aarbecht ze fan-
nen. Mir kënnen domadder engersäits
vill Leit hëllefen an andersäits d'Bild vun
eise Leit an der Gesellschaft verbesse-
ren.
Niewent eiser eigentlecher Aufgab,
d'Leit erëm fit ze maache fir den nor-
malen Aarbechtsmaart, gräfen ëmmer
méi Betriber am effentlechen a private
Secteur, wéi och privat Leit, op de Pro-
jet Klammschoul vum „Forum pour
l'emploi“ zréck fir Aarbechten a

schwéier zougängleche Beräicher. De
Projet Klammschoul bilt och Personal
aus vun externen Entrepreneuren, déi hir
Leit an dëse Beräicher wëlle forméie-
ren.
De Projet Klammschoul wëll och an
Zukunft op all déi Erfahrung vun de
leschten zéng Joer opbauen an sech all
Dag dësen neien Erausforderunge
stellen. Dofir wëll ech, als President vum
Forum pour l'emploi, der ganzer Equipe
ronderëm de Paul Mainz villmools Mer-
ci soe fir hirt Engagement an all de-
ene Joren. Nëmme durch hir Kompe-
tenz an Disziplin ass dëse Projet zu
deem ginn, wat en haut ass.
Merci och dem zoustännge Minis-
ter Nicolas Schmit, senger Equipe vum
Ministère, dem Aarbechtsamt an all de-
enen, déi gehollef hunn, de Projet
Klammschoul virunzebréngen.
Heimadder invitéiere mir lech alle-
guer ganz härezech op eis Portes Ou-
vertes, den 19. September 2015 vun
10-17 Auer am Seelgaart zu Héischent.
Ali Kaes, President
vum „Forum pour l'emploi“ a.s.b.l.



Préface



Depuis dix ans déjà, les activités de la
«Klammschoul» ont permis de former
des salariés et demandeurs d'emploi à
la sécurité dans
les travaux en
hauteur et de
leur transmettre
également un
savoir profes-
sionnel dans la
pédagogie de
l'aventure. Les
formations pro-
fessionnelles et continues qui ciblent
les quatre domaines de voltigeur in-
dustriel, arboriste-grimpeur, anima-
teurs de sport-loisir plein air et sauve-
tage de hauteurs et de profondeurs sont
nationalement reconnues et, pour cer-
taines, certifiées par le ministère de
l'Éducation nationale, de l'Enfance et de
la Jeunesse. De par son expertise et
son approche professionnelle, la
«Klammschoul» a ainsi pu obtenir le
statut de formateur agréé dans la sé-
curité relative aux travaux en hauteur.

Dans le cadre d'une convention de
collaboration avec le ministère du Tra-
vail, de l'Emploi et de l'Économie so-
ciale et solidaire, le Forum pour l'em-
ploi réalise un important travail d'ac-
tivation, de formation et de réinsertion
professionnelle. La «Klammschoul» fait
également partie de cette mission et
permet aux demandeurs d'emploi de
suivre des formations encadrées qui
prennent en compte leurs besoins spé-
cifiques et qui leur ouvrent des pers-
pectives de réinsertion dans des mé-
tiers relatifs à des services tels que le
nettoyage de fenêtres et de gout-
tières, parois rocheuses, panneaux
photovoltaïques et solaires, élagage et
soins aux arbres.
Je tiens à féliciter le Forum pour
l'emploi pour toutes les activités réa-
lisées dans la «Klammschoul» et lui sou-
haite encore beaucoup de succès pour
l'avenir.
Nicolas Schmit,
Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire



Luxemburger Wort 17.09.2015

„Klammschoul“ feierte Jubiläum



Diekirch. Mit Stolz feierte die Sozialinitiative „Forum pour l'emploi“
beim Tag der offenen Tür, das zehnjährige Bestehen ihres Projektes
„Klammschoul“. Verwaltungspräsident Ali Kaes zeigte sich zufrieden,
dass die „Klammschoul“ schon mehr als 50 000 Teilnehmer begrüßt hat
und die Sozialinitiative vor kurzem den tausendsten Arbeitsuchenden
in den Arbeitsmarkt integrieren konnte. Im Anschluss konnten sich die
Besucher einer mentalen und körperlichen Herausforderung stellen
und ihren Mut unter Beweis stellen. Wie der Projektleiter Paul Mainz
erklärte, wird das Projekt „Klammschoul“ in zwei Bereiche unterteilt:
die Arbeitssicherheit mit den Schwerpunkten berufliche Ausbildung
oder Fortbildung, Höhenarbeiten im Seil, Baumpflege und Problemfäl-
lungen und die Erlebnispädagogik, zu der der Seilgarten Heiderscheid
zählt, der mobile Seilgarten „Kübi“ und die Abenteuerpädagogik. (C.)

■ www.klammschoul.lu

Luxemburger Wort 05.10.2015

Weiterbildungskurse erfolgreich beendet

Zertifikatübergabe im CNFPC



Ettelbrück. Im Rahmen einer kleinen Feier erhielten die erfolgreichen Weiterbildungsteilnehmer ihr Abschlusszertifikat aus den Händen des Direktors der Berufsausbildung Antonio De Carolis. Dieser würdigte die Leistung der Absolventen und ermunterte sie, auch weiterhin am „Life-long-learning“-Prozess teilzunehmen. 13 Personen haben die 152-stündige Weiterbildung für das Personal von Kläranlagen mit Erfolg abgeschlossen: Carole Breuer, Claude Clemens, François Collignon, Guy Daman, Pascal Hau, Driton Kastrati, Nico Lentz, Claude Mathay, Fränk Ries, Alain Schaack, Jeannot Schweich, Patrick Vangelista, Dean Weyer. Mit ihren neu erworbenen Kenntnissen über Umweltschutz, Gesetzgebung, Arbeitssicherheit, Verfahrenstechnik und biochemische Abwasserreinigung sorgen die Absolventen jetzt für das effiziente Funktionieren der Kläranlagen. Die Weiterbildung für das Personal von Recyclinghöfen (106 Stunden) wurde dieses Jahr für französischsprachige Teilnehmer angeboten und befasste sich mit den Themen Abfallwirtschaft, Arbeitssi-

cherheit, Rechte und Pflichten, Datenerfassung und Kommunikation. 14 Personen haben die Weiterbildung mit Erfolg beendet: Albert Azemi, Marcel Bentz, Steve Bertemes, Eric Crocenzi, Anthony Lage, Daniel Ribeiro, Diogo Miguel Rocha Duarte, Angèle Rolling, Giorgio Romito, Gregory San Andres, Gilbert Siwanycz, Albert Soffo, Marc Steffen, Kim Tedschwilli. Die Weiterbildung „Train-the-Trainer“ (140 Stunden) wendet sich an Instruktoren, welche in sozialen Institutionen Menschen mit besonderen Bedürfnissen ausbilden bzw. in die Arbeitswelt integrieren. Der breit gefächerte, praxisnahe Kurs vermittelte den zwölf Teilnehmenden Kenntnisse über Lernen und Wahrnehmen, die Rolle des Trainers, Kommunikation, Führen und Leiten, Methodik, konfrontative Pädagogik sowie rechtliche Aspekte. Ein Zertifikat erhielten: Yves Becker, Mike Diener, Jacques Grass, Arnold Hoffmann, Diane Karger, Patrick Kaufmann, Joëlle Klein, Natascha Mantrisi, Ulrich Pforte, Maya Schonckert, René Steil und Sylvère Welter. (C.)

Luxemburger Wort 06.11.2015

Forum pour l'Emploi a.s.b.l.

20, route d'Ettelbrück

L-9230 Diekirch

Tél.: +352 80 48 85-1

Fax: +352 80 75 23

info@fpe.lu

www.fpe.lu



forum pour l'emploi
a . s . b . l .