

Initiative sociale

2014

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	13
5.4.3.1. Formation pour salariés en insertion	14
5.4.3.2. Formation pour personnel de structure	16
5.4.4. Encadrement psychologique	17
5.5. Service développement	17
5.6. Fonctionnement des projets	17

CHAPITRE 2

Parcours du salarié en insertion

I. MESURE D'INSERTION	20
1. La population cible, la problématique du salarié en insertion	20
2. Les méthodes appliquées	20
3. But du service psychosocial	21

4. Conditions d'embauche	22
5. Types de contrats	22
5.1. Contrat à durée déterminée (CDD)	22
5.2. Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)	22
5.3. Contrat d'apprentissage	22
5.4. Convention de stage extérieur	22
5.5. Convention de prêt temporaire de main d'œuvre	22
5.6. Convention de stage de formation	23
6. Données sociodémographiques	23
6.1. Sexe des encadrés	23
6.2. Statut du travailleur handicapé	23
6.3. Classe d'âge	23
6.4. Nationalités	23
6.5. Niveau scolaire	24
6.6. Taux d'absentéisme	24
 II . SORTIES	 25
1. Placements	25
2. Autres sorties	25

CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi

I. Projet de l'année 2014	28
1. Projet Am Gaertchen	28
2. Projet Haushellef	31
3. Projet Bummelbus	33
4. Projet Klammschoul	37
5. Projet d'Holzfrënn	40
6. Projet Service aux Citoyens	42
7. Répartition des activités en fonction des heures prestées	43
 II. REMERCIEMENTS	 44
1. Patrons ayant embauché des salariés en insertion du Forum pour l'Emploi	44
2. Patrons de stage	46
 II. ÉVÈNEMENTS DE L'ANNÉE 2014	 47

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	13
5.4.3.1. Formation pour salariés en insertion	14
5.4.3.2. Formation pour personnel de structure	16
5.4.4. Encadrement psychologique	17
5.5. Service développement	17
5.6. Fonctionnement des projets	17

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 2014 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 de la Nouvelle
Association Enfants, Jeunes,
Familles a.s.b.l. (NAEJF)

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

Depuis 2014, le Ministère du Travail est représenté par Monsieur Jacques Brosius qui remplace le poste d'observateur occupé jusqu'à présent par Monsieur Patrick Beck.

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
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.

102,34	Personnel de structure à temps plein
624	Salariés en insertion (S I)

4. Personnel de structure

4.1. Recrutement et sortie

L'année 2014 a vu un certain nombre de changement au niveau du personnel de structure.

ENTRÉE

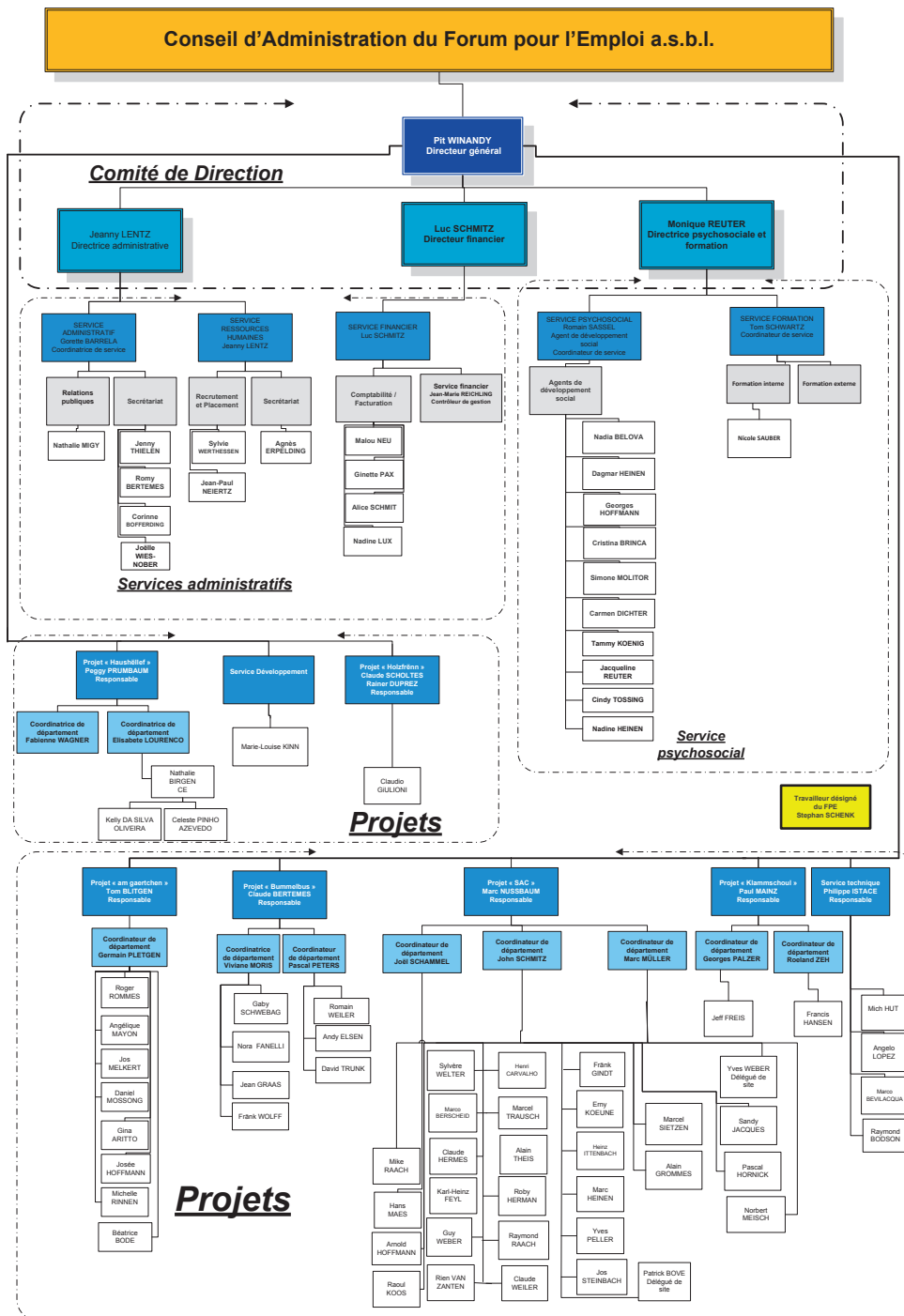
Service	Nom	Fonction
Bummelbus	WOLFF Fränk	Opérateur téléphonique

SORTIE

Service	Nom	Fonction
Service technique	MALEK René	Chef d'équipe
Haushëllef	LOPES DE OLIVEIRA Clara	Aide chef d'équipe
SAC	RECKEN Fränk	Chef d'équipe

4.2. Organigramme

L'organigramme se réfère à la situation du personnel au 31.12.14



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 :

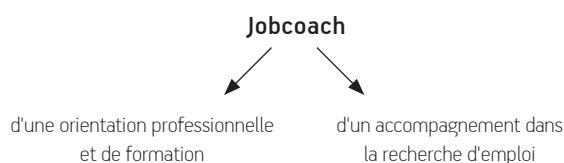
Le jobcoach donne un coup de pouce. Les personnes perçoivent le jobcoach comme une per-

sonne 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 2014

Moyenne mensuelle des SI encadrés	Moyenne mensuelle des SI mis en suspens	Moyenne mensuelle des entretiens individuels	Moyenne mensuelle des workshops
41	8,5	45,6	3,3

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 toute organisation (demande de formation officielle, inscription, liste de présence, trajet, hébergement, remise certificats, réservation de salles et de matériel, etc.) concernant ces formations.

En collaboration avec le Jobcoach et les agents de développement social le responsable de formation établit des plans de formation individuels pour les salariés en insertion, décrivant le besoin en formation afin de progresser dans la recherche 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 en insertion. Il coordonne aussi les formations internes, qui sont données par les six formateurs internes du FPE et prennent lieu dans des salles de formation au sein des sites. Il assure plus loin toutes les formations nécessaires à la recherche emploi comme par exemple : analyse des offres d'emploi, recherche d'information, recruter des informations par téléphone, préparation à l'entretien d'embauche ou entraînement des entretiens d'embauche.

5.4.3.1. Formation pour salariés en insertion

Au cours de l'année 2014, 624 salariés en insertion (SI) ont travaillé au Forum pour l'emploi. De ces 624 personnes, 367 (59%) ont suivi une ou plusieurs formation(s) pendant l'année.

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.

Formations externes suivies par les salariés en insertion

Titre de la formation	Volet*	Organisme**	Nombre de participants	Heures de formation
Cours Français	L	INL	2	65.67
Cours Luxembourgeois (externe)	L	divers	3	145.66
ADEM RMC Relancer ma carrière 45+	S	RMC	1	24
Cycle d'initiation pour aide éducateur	S	EFJ	1	22
Groupe de jeux (ARCUS)	S	ARCUS	1	20
Journée REPIS: RMG et Logement	S	Caritas	10	80
Weekend de base pour aide animateur	S	SNJ	1	16
Berufskraftfahrer Qualifikation	T	DEKRA	1	35
Chariot élévateur	T	CNFPC	13	190
Construction (mesurage, nivellement, maçonnerie, alentours)	T	CNFPC	8	1154
Débroussailluse	T	CNFPC	6	126
Dispense pour participation à un examen	T	Divers	8	27.5
Formation DOMETIC	T	DOMETIC	1	8
Qualification initiale accélérée (permis C/D)	T	CFC	8	1057
Qualilog	T	CNFPC	1	8
Scie à moteur (bois couché au sol)	T	CNFPC	1	40
Scie à moteur et abattage d'arbres pour débutants	T	CNFPC	1	32
Stage de conduite pour chauffeur de minibus	T	CFC	51	408
TOTAL			118	3458.83

* Volet Langue, Social ou Technique

** INL=Institut National des Langues ; SNJ=Service National de la Jeunesse ; CFC=Centre de Formation pour Conducteurs ; CNFPC=Centre National de Formation Professionnelle Continue

Formations internes suivies par les salariés en insertion

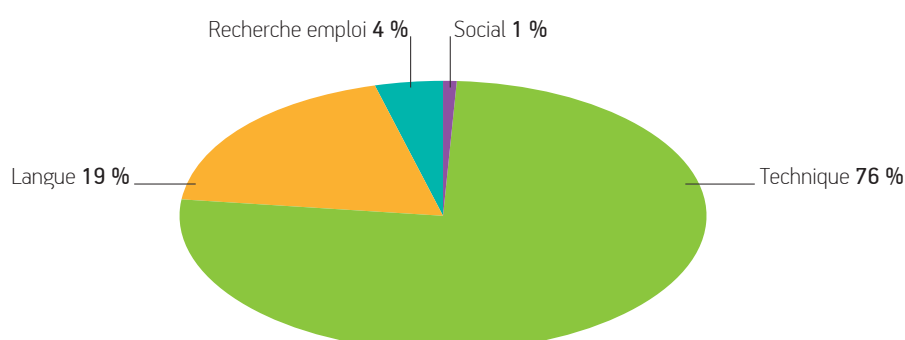
Titre de la formation	Volet*	Organisme**	Nombre de participants	Heures de formation
Luxembourgeois (interne)	L	FPE interne	42	2839.32
Coaching individuel - Préparation à l'entretien d'embauche	S	FPE-PSY	23	33.72
Recherche de sens	S	CEFOC	9	72
Réussir un entretien d'embauche	S	FPE-RAE	71	529.25
Ausbildung zum Betreuer-Retter im Seilgarten	T	FPE-KLA	18	976.67
Code de la route	T	FPE-BUS	79	358.75
EcoCleaner	T	FPE-HAU	13	431.05
Formation de base buanderie	T	FPE-HAU	97	2791.45
Formation de base nettoyage	T	FPE-HAU	81	2306.82
Formation informatique "Drivermate"	T	FPE-BUS	41	41
Formation informatique "Novus"	T	FPE-BUS	6	77.75
Formation pratique pour chauffeur minibus	T	FPE-BUS	94	452.33
Fortbildung der Betreuer-Retter im Seilgarten	T	FPE-KLA	12	95.75
Nettoyage intérieur et extérieur d'un minibus	T	FPE-HAU	3	18
Procédures de travail et fonctionnement du projet Bummelbus	T	FPE-BUS	93	525.78
Règlement routier et incidents critiques	T	Police G.-D.	56	221.52
Remplir un constat amiable	T	FPE-BUS	10	30
Sachkundelehrgang für PSAG	T	FPE-KLA	10	159
Sachkundeschulung für Windenführer	T	FPE-KLA	14	139.9
Seilzugangstechniken Level 1 - Grundausbildung zum Industriekletterer	T	FPE-KLA	10	395.43
Tragbare Leitern und deren Anwendung	T	FPE-KLA	9	36
Préparation individuelle à un examen	T/S	Divers	2	44.73
TOTAL			793	12576.22

* Volet Langue, Social ou Technique

** FPE-PSY=Service psychosocial ; FPE-BB=Bummelbus ; FPE-HAU= Haushällef ; FPE-KLA=Klammschoul

Le nombre élevé de participants à des formations internes (793 ; 87%) montre que le Forum pour l'emploi a développé une autonomie et un savoir-faire importants dans la formation continue. Les formations internes offertes sont avant tout : des cours de luxembourgeois, des formations techniques dans les domaines de travailleurs en hauteur, chauffeurs de minibus (transport de personnes) et agents de buanderie et de nettoyage et plus loin le coaching dans la recherche active d'emploi.

Les différents types/volets de formation des salariés en insertion



Les formations techniques représentent la grande part (76%) des formations suivies par les SI en 2014.

Par rapport aux formations techniques, les formations sociales ne semblent que peu développées (1% des heures de formations réalisées). Ceci résulte du fait que la statistique inclut uniquement les cours formels, c.-à-d. les cours de formation continue structurés, dont le contenu, les objectifs, la méthode didactique, la durée et les ressources sont prédéfinis. En effet, la formation sociale des salariés en insertion a lieu essentiellement lors de l'encadrement quotidien par l'équipe psychosociale et le travail avec les chefs d'équipe.

5.4.3.2. Formation pour personnel de structure

La formation continue est également importante pour le personnel de structure encadrant les salariés en insertion. Entre 2013 et 2014, le Forum pour l'Emploi a lancé une formation interne pour tout le personnel encadrant avec l'objectif de travailler sur la communication et les procédures internes afin d'améliorer la qualité de travail et de l'encadrement du salarié en insertion. En 2014, 72% du personnel encadrant ont suivi au moins une formation.

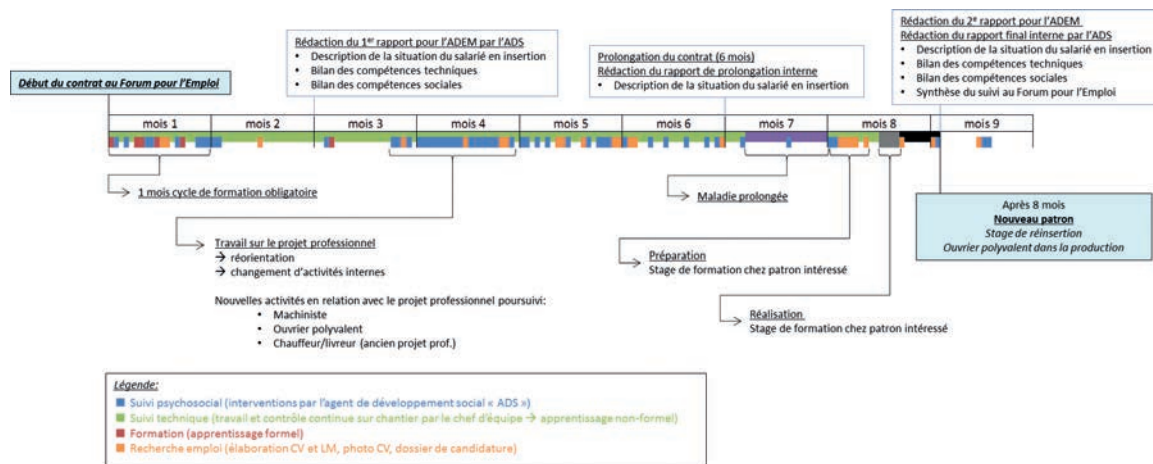
Titre de la formation	Volet*	Organisme**	Nombre de participants	Heures de formation
Décodage du langage non-verbal	S	Pétillances	1	8
Formation à l'intervention en cas de crise suicidaire	S	CIP	1	16
Formation interne pour personnel de structure	S	Formateur indépendant	65	988
Formation pour tuteurs en entreprise	S	LSC	1	20
Journée REPIS:RMG et Logement	S	Caritas	1	8
La communication interne: une technique de management	S	LLLC	1	24
L'accueil professionnel et positif	S	UFEP	1	16
Leadership et management de proximité	S	LSC	1	84.5
Leadership et management stratégique	S	LSC	1	32
Savoir gérer les situations conflictuelles	S	LLLC	1	16.5
Train the trainer	S	Delphin K.	4	484.5
Betreiber von Seilgärten	T	FPE-KLA	1	8
Der Sicherheitsdelegierte, Partner für Arbeitnehmer im Bereich Gesundheit und Sicherheit auf dem Arbeitsplatz	T	LCGB	1	16
Eco Construction	T	Pépinières La Gaume	2	202
Fortbildung für Betreiber von Seilgärten	T	FPE-KLA	3	25.5
Fortbildung Gruppenführer/Ausbilder Höhenrettung	T	Höhensicherheits-technik H. Hebold	1	40
MS ACCESS	T	Landakademie	1	14
Nettoyage en milieu sensible - entretien de cuisines	T	SDK/CNFPC	1	16
NOVUS	T	FPE-BUS	9	44.6
Permis BE	T	Auto-école	1	7
Permis PEMP automotrice à élévation multidir.	T	CNFPC	1	8
Règlement routier et incidents critiques	T	Police G.-D.	1	4
Seilunterstützte Baumklettertechnik	T	FPA-KLA	4	160
Aktiv an den verschiedenen Sicherheits-Vorkehrungsmaßnahmen der Firma teilnehmen	T	LCGB	1	16
SZT-L2 Seilzugangstechniken	T	FPE-KLA	4	144
Zertifizierter Passivhaushandwerker	T	CDM	1	42.5
TOTAL			56	1225

* Volet social ou technique

** FPE-BB=Bummelbus ; FPE-KLA=Klammschoul; LSC=Luxembourg School for Commerce; LLLC=Luxembourg Lifelong Learning Center; UFEP=Unité de Formation et d'Éducation Permanente; SDK=SuperDrecksKëscht; CDM=Chambre des Métiers

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 salariés en insertion 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. Ces livrets de gestion permettent au Ministère du Travail et de l'Emploi d'avoir une meilleure transparence des diverses activités de la structure.

CHAPITRE 2

Parcours du demandeur d'emploi

I. MESURE D'INSERTION	20
1. La population cible, la problématique du salarié en insertion	20
2. Les méthodes appliquées	20
3. But du service psychosocial	21
4. Conditions d'embauche	22
5. Types de contrats	22
5.1. Contrat à durée déterminée (CDD)	22
5.2. Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)	22
5.3. Contrat d'apprentissage	22
5.4. Convention de stage extérieur	22
5.5. Convention de prêt temporaire de main d'œuvre	22
5.6. Convention de stage de formation	23
6. Données sociodémographiques	23
6.1. Sexe des encadrés	23
6.2. Statut du travailleur handicapé	23
6.3. Classe d'âge	23
6.4. Nationalités	23
6.5. Niveau scolaire	24
6.6. Taux d'absentéisme	24
II . SORTIES	25
1. Placements	25
2. Autres sorties	25

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.

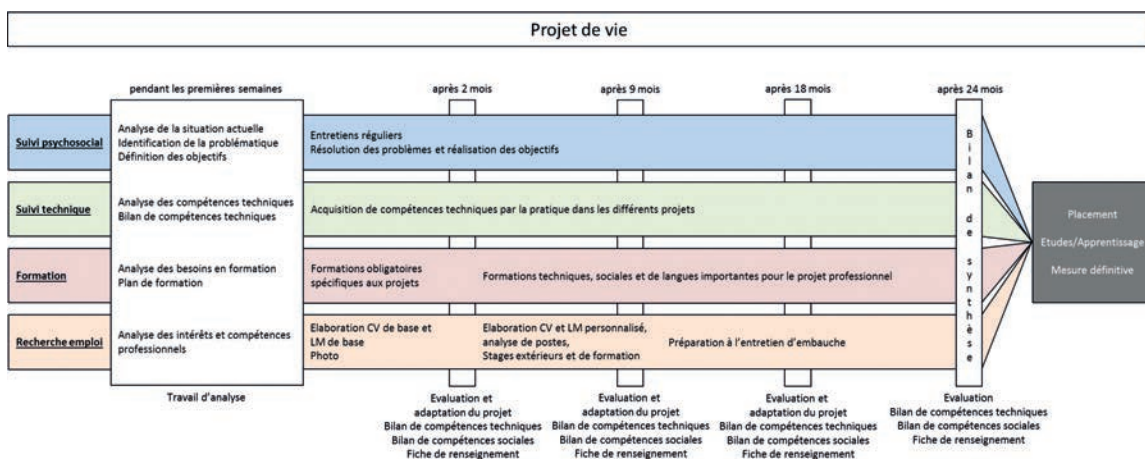
Pour que les démarches d'accompagnement soient efficaces, le chômeur doit pouvoir retrouver sa dignité, sa confiance, se sentir véritablement citoyen. Etre citoyen, cela signifie avoir des moyens d'action, à la fois pour faire reconnaître son droit et pour pouvoir remplir son devoir. L'accompagnement 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 trimestrielles 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 contrat à durée déterminée permet de prolonger soit le contrat d'apprentissage, soit le stage de réinsertion jusqu'à une durée maximale de deux ans.

Cette forme de contrat est également accordée aux salariés en insertion pouvant bénéficier d'une aide au réemploi. De manière à percevoir une aide au réemploi, le salarié en insertion est contraint de détenir un contrat à durée déterminée pour une période minimale de 18 mois.

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, SAC et Menuiserie les salariés en insertion peuvent exercer un apprentissage dans le domaine maraîcher, paysagiste et menuiserie.

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 salariés 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 2014, 624 salariés en insertion ont travaillé au Forum pour l'Emploi, dont **428** hommes et **196** femmes.

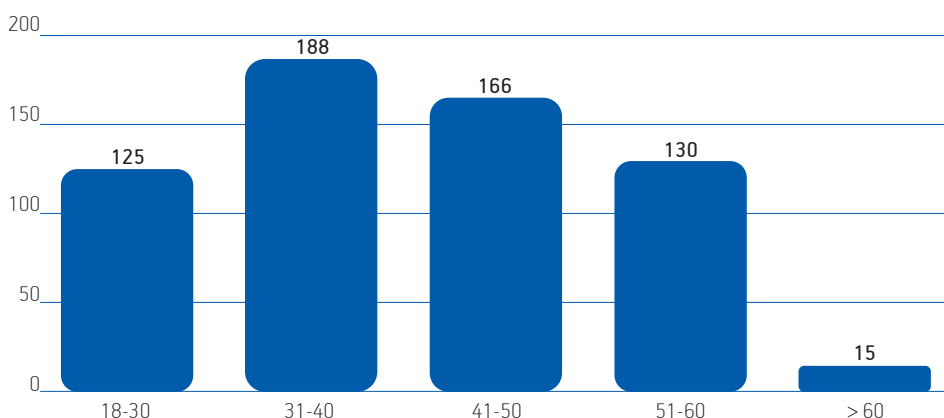
69 %	Population encadrée de sexe masculin
31 %	Population encadrée de sexe féminin

6.2. Statut du travailleur handicapé

Parmi les **624** salariés en insertion encadrés, **14** 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 125 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 145 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 624 salariés en insertion encadrées en 2014, nous comptons 36 nationalités différentes. 229 personnes, soit **37 %** sont de nationalité luxembourgeoise et 207 soit **33 %** ont la nationalité portugaise.

Albanaise : 2	Cap-Verdienne : 27	Iranienne : 1	Polonaise : 1
Algérienne : 2	Congolaise : 1	Italienne : 8	Portugaise : 183
Allemande : 27	Kosovare : 3	Lettone : 1	République dominicaine : 1
Anglaise : 1	Côte d'Ivoire : 2	Luxembourgeoise : 229	Roumaine : 1
Belge : 21	Espagnole : 4	Macédonienne : 6	Santoméenne : 1
Britannique : 5	Française : 21	Marocaine : 6	Serbe : 16
Bosnie-Herzégovine : 1	Guinéenne : 1	Monténégrine : 5	Sierra Leone : 1
Brésilienne : 5	Hongroise : 1	Néerlandaise : 6	Togolaise : 2
Camerounaise : 3	Indienne : 1	Nigériane : 1	Tunisienne : 3

6.5. Niveau scolaire

53 % des salariés en insertion	niveau scolaire faible, inférieur ou égal à une classe de neuvième dont 28 % ont fréquenté uniquement l'école primaire
11 % des salariés en insertion	en possession d'un certificat (CATP, CCM, CIP)
36 % des salariés en insertion	niveau scolaire moyen, supérieur voire même universitaire

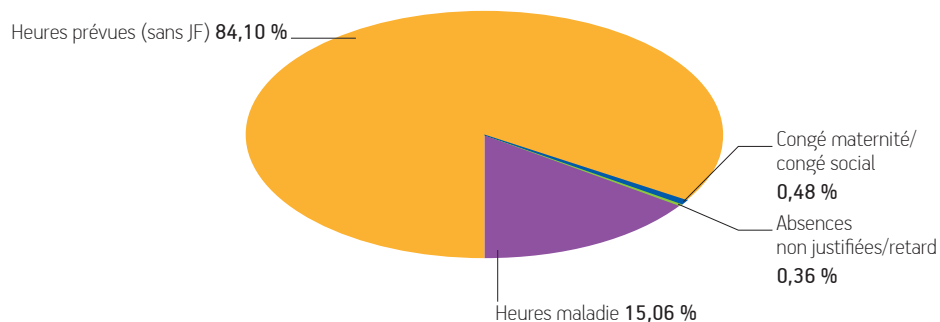
Un problème majeur pour être embauché est le niveau scolaire faible, ce qui se traduit par le taux élevé (53 %) des salariés en insertion sans diplôme dans nos structures. Il faut noter l'augmentation constante des personnes ayant fréquenté uniquement l'école primaire, donc sans aucune qualification 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 15,06 % 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 2014



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:	75 placements
Forum pour l'emploi (CDI octroyés par le Ministère du Travail) :	2 placements

En 2014, 77 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 624 salariés en insertion en 2014. A la fin de l'année 360 y travaillent encore.

Parmi les 264 sorties 75 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 26 stages d'un total de 67 ont abouti à un placement sur le premier marché de travail.

Le placement est plus aisé pour les personnes plus jeunes. On constate que 16 personnes, c'est-à-dire 21 % des personnes qui ont trouvé un emploi ont moins de 30 ans. Les expériences professionnelles semblent moins importantes que l'âge pour envisager un emploi dans les domaines recherchés par la population cible. Nous observons d'autre part que les problèmes psychosociaux deviennent plus importants avec l'âge croissant des salariés en insertion salariée en insertion. Ainsi l'employabilité des personnes plus âgées est encore diminuée.

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	78 %	73 %

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

2. Autres sorties

29 % des salariés en insertion ont pu intégrer le marché de travail au cours de l'année 2014. Ce pourcentage ne prend pas en considération les placements au sein du Forum pour l'Emploi via un CDI octroyé par le Ministère du Travail.

CHAPITRE 2

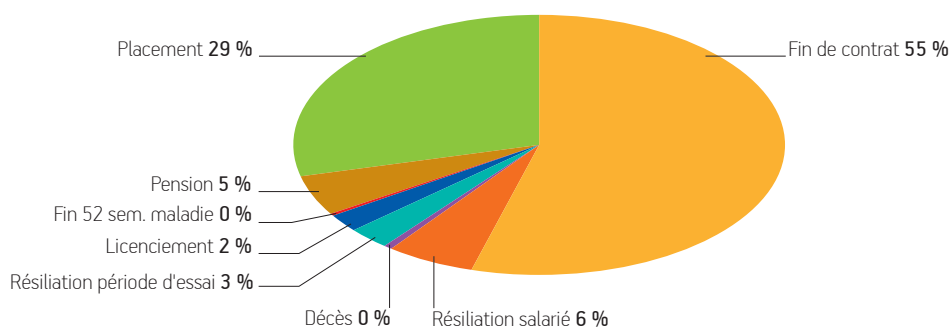
Parcours du salarié en insertion

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 salarié 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 (6 %) 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 2014



CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi

I. Projet de l'année 2014	28
1. Projet Am Gaertchen	28
2. Projet Haushellef	31
3. Projet Bummelbus	33
4. Projet Klammschoul	37
5. Projet d'Holzfrënn	39
6. Projet Service aux Citoyens	41
7. Répartition des activités en fonction des heures prestées	42
II. REMERCIEMENTS	43
1. Patrons ayant embauché des salariés en insertion du Forum pour l'Emploi	43
2. Patrons de stage	45
II. ÉVÈNEMENTS DE L'ANNÉE 2014	46

CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi

CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi



I. Projet de l'année 2014

1. Projet Am Gaertchen

1.1. Descriptif du projet

Le projet Am Gaertchen a été développé en vue d'une mesure d'occupation. Les demandeurs d'emploi y occupés ont un contrat à durée indéterminée avec une clause précisant la disponibilité à tout moment du demandeur d'emploi 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

- BIONA (Biobauern aus den Naturparken OUR an UEWERSAUER)
- BIOG (BioBauereGenossenschaft)
- au Letzebuenger Maartverband et
- à la CLC (Confédération luxembourgeoise du commerce)

1.2. Organisation du projet

L'installation de l'unité de nettoyage et conditionnement s'est terminée au mois de mai et a été prise en service lors du début des nouvelles récoltes.

Parallèlement la société Signa Haccp-Consult Sàrl fait l'accompagnement pour la mise en place des procédures HACCP.

Les activités de transformation, c.à.d. fabrication des premières conserves (soupes, compotes..) à base de produits issus de notre propre production maraîchère ont débutés en Septembre. Ces produits ont été mis en vente après validation des dates limites de consommation (DLC, DLUO). Le personnel des Sites de Production Bastendorf et Junglinster a été regroupé sur Diekirch Walebroch.

Ce regroupement permet une organisation journalière plus efficace des effectifs présents chaque jour.

A ce fait, la nomination d'un coordinateur de département eu lieu. Le coordinateur a pour tâche l'organisation des chantiers en plein champs.

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 2014, le projet Am Gaertchen a permis d'occuper 71 salariés en insertion.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2014	71	
Âge moyen des salariés en insertion	44,58	
Répartition des sorties		
Placements	8	26 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	10	
Résiliation période d'essai	3	10 %
Fin de contrat	16	52 %
Licenciement	1	3 %
Pension	2	6 %
Décès	1	3 %
Total des sorties	31	



1.4. Activités en 2014

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 le printemps tardif n'as permis que de planter ou semer fin Mai, début Juin. Certains récoltes ont pris du retard, mais un été doux a permis aux cultures de rattraper leur retard.

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
Blummen- a Planzemaart, Kautenbach	Annuel
Braanebuerger Maart	Annuel
Ambiances Jardin, Erpeldange	Annuel





1.4.4. Résultats

Échantillon des ventes	Qté 2006	Qté 2007	Qté 2008	Qté 2009	Qté 2010	Qté 2011	Qté 2012	Qté 2014
Plants destinés à la vente (pcs)	90.000	107.000	83.500	73.500	67.101	60.924	65.587	77.494
Fleurs (pcs)	14.000	22.700	16.900	15.800	12.670	15.965	18.938	16.529
Herbes en pot (pcs)	600	1.100	960	645	547	453	246	255
Fraises (kg)	500	320	90	270	131	166	261	258
Choucroute (kg)	200	1.500	2.150	2030	1.633	1.892	1.324	1.068
Chicons (kg)	100	1.400	2.400	4.900	3.137	2.778	4.747	4.728
Betteraves rouges (kg)	350	1.200	800	1.730	589	397	106	228
Salades (pcs)	18.000	12.000	12.600	14.400	14.330	18.555	13.900	25.662
Courgettes (kg)	4.500	9.400	5.800	6.350	4.875	3.857	3.580	2.561
Choux-tête (kg)	2.400	550	3.260	1.025	1.023	1.915	696	5.928
Carottes (kg)	1.000	1.100	790	750	660	534	210	2.505
Carottes en botte (pcs)	-	4.500	470	1.090	615	307	294	254
Poireaux (kg)	1.000	1.400	2.350	1.220	840	1.182	1.306	210
Tomates (kg)	900	405	1.135	1.230	780	1.109	405	587
Paprika (kg)	100	27	307	210	356	85	139	451

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. Prévisions

Voici quelques nouveautés prévues pour la saison 2015 :

- Complétassons de la gamme de produits finis.

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.

Les prix sont adaptés au marché actuel du nettoyage à sec et des blanchisseries. Certains d'articles de notre gamme, comme les tentes, tapis, articles pure soie, pure laine ont été supprimés de notre gamme.

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, à savoir :

- le travail posté
- l'adaptation des heures d'ouverture au besoin des clients
- élargir la clientèle au niveau de sociétés, des institutions, des maisons de retraite et des clubs sportifs.

2.1.4. Formations

Depuis novembre 2013, Madame Nicole Sauber, affectée au service formation est chargée des formations théoriques et pratiques pour le projet HH (nettoyage et buanderie). Les formations s'étendent sur une de 2 x 36 heures et se composent comme suit :

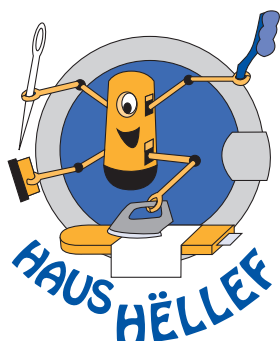
Pour le nettoyage :

- Étudier et manipuler les produits et le matériel adéquat



CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi



- Étudier les codes couleurs des lavettes microfibras
- Dosage des produits
- Explications sur les différentes techniques du nettoyage
- Sécurité
- Test pratique

Pour la buanderie :

- Explications sur le côté sale (traitement de différents types de linge)
- Triage du linge
- Étudier et manipuler les machines à laver et les séchoirs
- Étudier les différentes techniques du pliage des vêtements
- Formation adéquate pour le repassage sur des fers professionnels
- Test pratique

2.1.5. Données du personnel encadré

L'encadrement social a été assuré par deux agents de développement social, Madame Nadine Heinen et Madame Dagmar Heinen. Depuis le mois de novembre, Madame Simone Molitor (retour congé de maternité) remplace Madame Nadine Heinen.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2014	129	
Âge moyen des salariés en insertion	40,72	
Répartition des sorties		
Placements	15	24,5 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	7	
Fin de contrat	37	58,5 %
Pension	3	4,5 %
Résiliation période d'essai	3	4,5 %
Résiliation salarié	5	8 %
Total des sorties	63	

2.3. Les chiffres 2014

Les résultats pour le service buanderie :

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kg de linge	43.868	52.125	78.003	64.431	50.441	58.996	67.916	71.382	83.709
Chemises (pièces)	5.484	5.415	6.098	7.904	10.299	11.774	12.831	11.250	11.041
Set de football	2.093	6.275	7.593	7.877	8.077	9.581	8.342	4.603	5.061
Nappes, serviettes, couettes, oreillers, protèges matelas, anoraks, tuniques (pièces)								6.894	3.446
Etiquetage vêtements (pièces)								12.636	7.306
Lavage exceptionnel pour institution (régulièrement)									3.152
Lavage exceptionnel pour institution (non-régulier)									8.627

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Heures prestées	2.666	4.289	6.981	11.050	12.664	12.974	12.847	14.246



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. Investissement au projet et développement du projet

Toujours soucieux d'offrir un service de qualité aux clients et souhaitant être à leur écoute, le centre d'appels a été optimisé par le biais des points suivants :

Acquisition tablettes tactiles

Tous les véhicules sont équipés de tablettes tactiles qui permettent une optimisation des trajets tout en maximisant l'efficacité des opérations et la sécurité. L'utilisation des tablettes tactiles autorise une localisation des véhicules en temps réel. Cet outil, combiné avec notre programme de planification, permet de réagir en temps réel à des demandes ou annulations de trajets spontanés. Le centre des appels procède à la réservation ou à l'annulation dans le programme de planification qui automatiquement transmet les données sur les tablettes tactiles. Ainsi, l'itinéraire à suivre par le chauffeur est automatiquement actualisé. Le chauffeur reste alors concentré sur la route sans être dérangé par le centre d'appels pour toute modification survenue. Un avantage supplémentaire est le système de localisation (GPS) intégré dans les tablettes tactiles. Grâce à cet outil, les chauffeurs sont guidés pendant tout l'itinéraire à suivre. Au temps actuel, il est important d'un côté, de s'adapter à la demande de nos clients et d'offrir un service adéquat et de l'autre côté, de faciliter les tâches à nos employés pour communiquer une planification rapide et précise des trajets souhaités.

Ecran de commande « tableau de bord »

Depuis la rentrée scolaire 2014, ce module apporte une vision globale de l'exécution des trajets journaliers. Il s'agit d'un programme permettant de calculer le taux de ponctualité journalière des trajets et qui permet d'anticiper les retards. Ceci vise une meilleure qualité de service. De même, il permet de saisir et communiquer automatiquement des informations comme la position actuelle, la vitesse, différentes données de mouvement ainsi que le trajet en cours d'exécution. Lors d'un retard annoncé, le Call Center peut intervenir à temps et prendre des contre-mesures.

Mise en place du service Réclamation

Bien gérer les réclamations reste une priorité. De ce fait, une personne de structure et un apprenti DAP réceptionnent, analysent et traitent les réclamations.

3.3. Adhésions nouvelles communes

Les communes suivantes ont adhéré au projet durant l'année 2014

- Boevange (adhésion en juin 2014)
- Goesdorf (adhésion en juillet 2014)

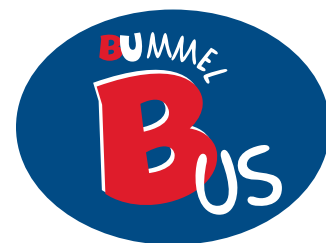
3.4. Restructuration et optimisation de notre parc automobile

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



CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi



Garage, Police, Raiffeisen, Réidener Schwämm, Spuerkeess, Toiture du Nord, Uewen a Feier, Wagner-Schaffner.

3.5. Concours de dessin à l'occasion de l'adhésion de la nouvelle commune

Un concours de dessin a été lancé, en collaboration avec l'Etablissement JACOBY de Boevange/Attert, dans le cadre de l'adhésion de la commune de Boevange-sur-Attert. Le dessin sélectionné a fait l'objet du lettrage d'un bus.

La lauréate, s'est vue remettre un cadre représentant son dessin et le lettrage du bus ainsi qu'un bon cadeau « 15 enfants pour une 1/2 journée sur notre site Heiderscheid (Acro-parc) - (HSGJ-Junior à partir de 8 pers., 6-13 ans) Transfert Domicile - Heiderscheid – Domicile.

3.6. Foire Agricole : Bummelbus a assuré la Navette VIP le vendredi 4 juillet 2015

Le Service Bummelbus a organisé la Navette VIP vers l'église à Ettelbruck où prenait départ le cortège en calèches, tirées par des chevaux de trait ardennais, vers la Foire Agricole, via la zone piétonne d'Ettelbruck Deichhall. Monsieur Jean-Paul Schaaf, Bourgmestre de la Ville d'Ettelbruck, Madame Ulrike Höfken, Ministre de l'Environnement de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Viticulture et de la Syviculture, Allemagne, Etat de Rhénanie Palatinat, Monsieur Reinhold Jost, Ministre de l'Environnement et de la Protection des consommateurs, Allemagne, Etat de la Sarre ; Monsieur Carlo Di Antonio, Ministère des Travaux Publics de l'Agriculture de la Ruralité, de la Nature, de la Forêt et du Patrimoine, Belgique, Wallonie ; Monsieur René Collin, Député provincial à l'Agriculture, Belgique, Province de Luxembourg ; Monsieur Fernand Etgen, Ministère de l'Agriculture de la Viticulture et de la Protection des consommateurs, Luxembourg ; Monsieur Michel Santer et Pol Schmit, Organisateurs de la foire agricole, des Députés et une délégation des sponsors officiel (BGL BNP Paribas, BIL, Post, CFL, Lalux, De Verband, Cactus) de la Foire agricole 2014.

3.7. Millionième client

Le 17 juin 2014 à 12:20 heures le projet Bummelbus a franchi le cap du millionième client depuis sa création en 2001.

3.8. Données du personnel encadré

Durant l'année 2014, le projet Bummelbus a employé 182 salariés en insertion.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2014	182	
Âge moyen des salariés en insertion	42,14	
Répartition des sorties		
Placements	25	38 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	9	
Résiliation salarié	4	6 %
Fin de contrat	30	45,5 %
Licenciement	2	3 %
Pension	4	6 %
52 semaines de maladie	1	1,5 %
Total des sorties	66	

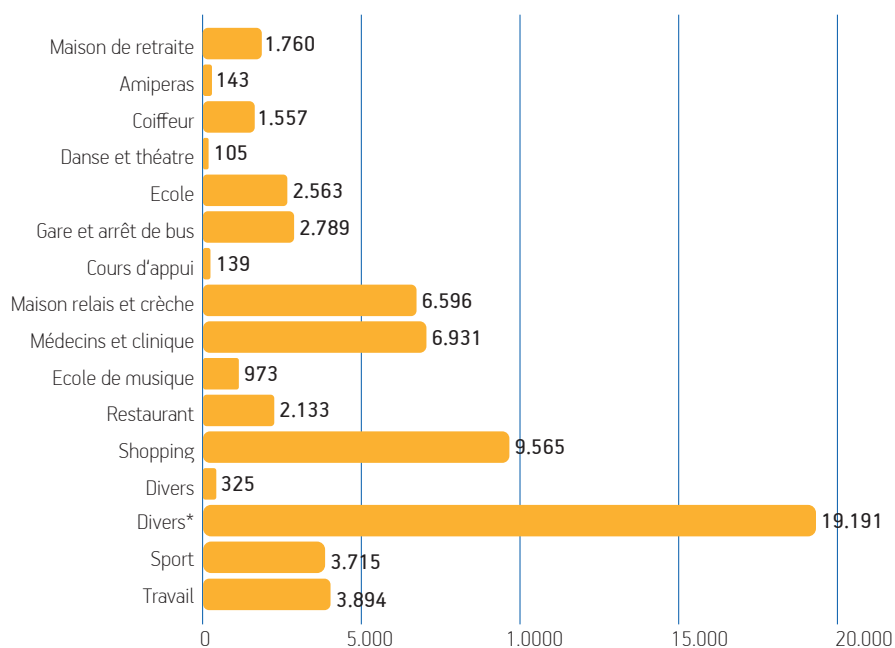


3.9. Résultats

3.9.1. Évolution du Bummelbus

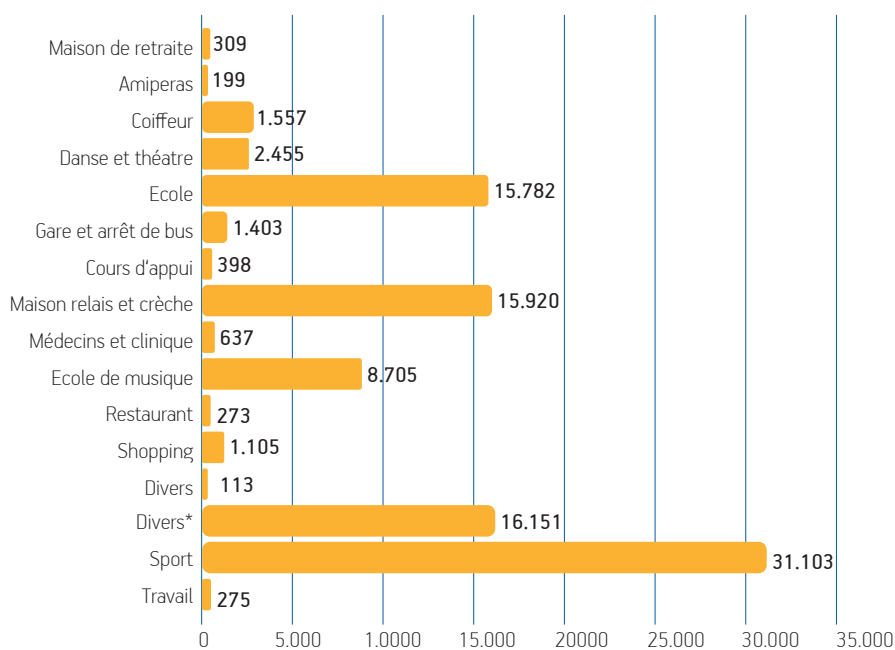
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total passagers	77.157	89.310	101.350	123.105	134.686	139.817	157.301
Total bus	24	28	34	37	39	48	51
Salariés en insertion encadrés	78	89	113	122	165	168	182

Passagers «adultes» par point d'intérêt

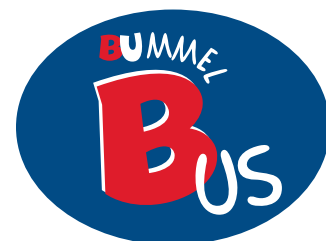


*Divers : représentent le retour du trajet (point d'intérêt -> maison)

Passagers «enfants» par point d'intérêt

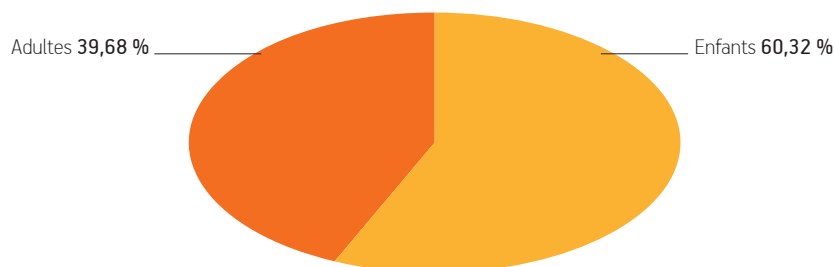


*Divers : représentent le retour du trajet (point d'intérêt -> maison)





Répartition des passagers en 2014



3.9.2. Diverses activités

3.9.2.1. Signaleurs pour la cyclo sportive « La Charly Gaul »

Depuis 2011, le projet Bummelbus met à disposition des signaleurs pour la cyclo sportive « La Charly Gaul ». La 25e édition a eu lieu le dimanche 7 septembre 2014 à Echternach. Le projet Bummelbus a assuré, avec 10 salariés en insertion, la surveillance aux carrefours.

3.9.2.2. 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 de la CHNP.

3.9.2.3. 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.

3.9.2.4. Organisation de navettes bus

Nous avons organisé des Navettes bus pour :

Nombre de bus	Activité
4	SIDEN, Parking Gilsdorf vers Bleesbruck, le 8 février 2014
4	Velosdag zu Weiswampach/Clervaux, le 18 mai 2014
1	Ecole de danse Mireille Roulling à Luxembourg 13 mars 2014
2	Navette Promenade de la Clerve au Château de Clervaux le 14 décembre
5	Braneburger Maart du 20 juillet 2014
3	Nuetsmaat Wahl le 13 décembre 2014
1	Elections Européennes à Clervaux le 25 mai 2014
1	Chreschtfeier fir den 3. Alter à Bastendorf le 14 décembre 2014

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

Nombre	Objet
1.316	Pliages de mailing le 22 janvier 2014
680	Pliages de mailing le 04 février 2014
11.000	Repliage de flyers DIN A3 sur DIN A4 pour I-Mail

3.9.2.6. Distribution de mailings

Nombre	Objet
2.650	Journal « CSV op de Punkt »
11.000	Flyer « saison 2014-2015 » Nordstad Turnverain

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.

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

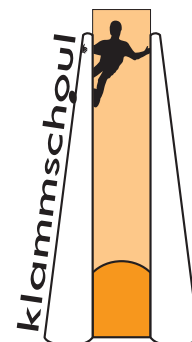
4.2.2. Travail en hauteur avec technique alpine

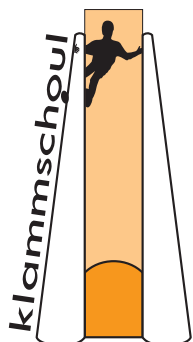
Les travaux sont essentiellement exécutés dans le domaine de l'industrie, de l'artisanat ainsi qu'auprès de clients privés. Le travail sur cordes, facilite l'accès à presque tout endroit. En outre, les travaux sur cordes peuvent être une alternative avantageuse par rapport aux nacelles et échafaudages.

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 2014	32	
Âge moyen des salariés en insertion	31,72	
Répartition des sorties		
Placements	6	40 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	13	
Fin de contrat	8	53 %
Résiliation salarié	1	7 %
Total des sorties	15	

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.

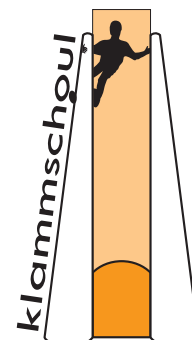
	Visiteurs 2009	Visiteurs 2010	Visiteurs 2011	Visiteurs 2012	Visiteurs 2013	Visiteurs 2014
acroparc à L-Heiderscheid	1.710	2.302	1.858	1.711	1.885	1.592
Accro mobile – de Kübi	2.241	3.340	3.360	1.530	2.277	2.437
Activités d'aventure	509	1.225	1.652	1.532	1.314	1.568
Formation professionnelle continue	212	208	154	92	77	331
Total	4 672	7075	7024	4865	5553	5928

4.5. Prévisions

Le calendrier formations 2015 envisage plus de 25 sessions formation professionnelle.

L'adhésion en tant que membre actif de l'association FSBS (Fachverband für Spezialbausanierung mit Alpinetechnik e.V.) entraîne des modifications rédactionnelles qui doivent être développées pour le site web www.klammschoul.lu

Créé le 1^{er} avril 2005, le projet Klammschoul commémorera son 10^e anniversaire. Les festivités se dérouleront du 18 au 19 septembre 2015.





5. Projet d'Holzfrënn

5.1. Descriptif du projet

Le projet d'Holzfrënn réalise dans un atelier de menuiserie des petits travaux de menuiserie de tout genre. Il s'adresse essentiellement à des salariés en insertion avec des connaissances relatives au métier de menuisier ou en situation d'échec scolaire (CATP, licenciement,...).

Ce projet offre à ces salariés en insertion une formation pratique sur le terrain se rapportant aux travaux réalisés dans un atelier de menuiserie. Cette formation a pour but de préparer les salariés en insertion à intégrer la vie professionnelle dans ce domaine. En ce qui concerne les encadrés en situation d'échec scolaire, une formation approfondie et bien définie suivant les lacunes perçues sera élaborée pour qu'ils puissent réussir à bien leurs examens et par ce biais obtenir un certificat d'aptitude technique et professionnelle.

5.2. Données du personnel

5.2.1. Données relatives au personnel encadrant

Le personnel encadrant est constitué comme suit :

Responsables de projet		2
Maître-menuisier	Rainer Duprez	
Maître-menuisier	Claude Scholtes	
Agent de développement social	Tammy Koenig	1
Chef d'équipe	Claudio Giulioni	1

5.2.2. Données relatives aux salariés en insertion

L'encadrement psychosocial a été assuré par l'agent de développement social Madame Tammy Koenig.

Les sorties des salariés en insertion affectés au projet Holzfrënn se répartissent comme l'illustre le tableau ci-dessous.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2014	14	
Âge moyen des salariés en insertion	44,28	
Répartition des sorties		
Placements	3	50 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	12	
Fin de contrat	1	16,66 %
Licenciement	1	16,66 %
Résiliation salarié	1	16,66 %
Total des sorties	6	

5.3. Formations offertes

La formation pratique comporte 3 volets :

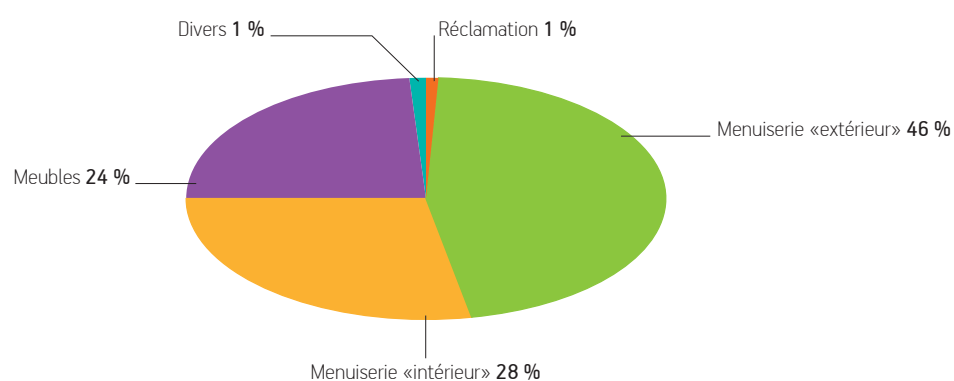
- Menuiserie extérieur :
 - Fabrication et montage de tables, bancs, clôtures, portières,...
 - Fabrication d'accessoires de chasse (miradors, échelles,...)
 - Fabrication et montage d'abris et de chalets
 - Travaux de réparation
 - Fabrication de potagers surélevés
 - Fabrication d'allumes feu et barbecue.
 - ...

- Menuiserie intérieur :
 - Fixation baguettes et plinthes
 - Pose de parquet massif et mélaminé
 - Fixation plafonds
 - Restauration de portes
 - Aménagement de camionnette
 - Découpe de figurines
 - ...
- Meubles :
 - Fabrication et montage de petit mobilier
 - Restauration d'anciens meubles
 - Assemblage de mobilier préfabriqué
 - Divers travaux de réparation
 - ...

5.4. Résultats

Le graphique ci-dessous regroupe les petits travaux de menuiserie dans les différents domaines :

Répartition des travaux réalisés en 2014





6. Projet Service aux Citoyens

6.1. Descriptif du projet

Le projet Service aux Citoyens est parfaitement implanté dans les régions nord et ouest du pays. La fidélité des clients se fait ressentir par l'énorme demande des travaux à effectuer. Pour la région ouest on compte quatre équipes qui sont situées sur notre site à Beckerich. En ce qui concerne le site à Diekirch on chiffre le nombre d'équipes à 26.

Vu l'ampleur du projet et afin de travailler plus efficacement, le projet Service aux Citoyens est sectionné en quatre catégories.

6.1.1. Travaux effectués auprès des particuliers

- travaux de jardinage (tonte, réfection et scarification du gazon, désherbage, bêchage, taille des haies, des arbres,...)
- petits travaux de déménagement et de rangement
- petites réparations
- petits travaux de construction (murs de soutènement, murs secs, clôtures)
- petits travaux de peinture (mise en peinture des volets, des portes, des fenêtres)
- travaux forestiers pour les membres du groupement des sylviculteurs et particuliers
- réalisation d'élagages de pénétration avec découpe du bois dans les parcelles inférieures à 1 hectare.

6.1.2. Travaux effectués auprès des communes et syndicats

6.1.2.1. Projet avec la Fondation Hëllef fir d'Natur

Le Forum pour l'Emploi a planté des arbres et des haies ainsi que planté et taillé des haies pour le compte de la Fondation Hëllef fir d'Natur.

6.1.2.2. Projet avec la Station biologique du Parc Naturel de l'Our

Le Forum pour l'Emploi a planté, taillé et débroussailler des arbres fruitiers et des haies dans le cadre du projet Laaf an Uebstbeem.

6.1.2.3. Projet avec les communes et syndicat intercommunal suivants

- Entretien jardins à suivre pour la commune de Troisvierges
- Travaux d'entretien et de jardinage pour les communes de Bissen, Bourscheid, Ettelbruck, Erpeldange-sur-Sure, Larochette, Tandel et Troisvierges
- Travaux d'entretien et de jardinage des aires de jeux
- Taille et coupe d'arbres pour la commune de Diekirch

6.1.3. Travaux effectués auprès d'entreprises privées

Les équipes techniques ont procédé :

- à des travaux de mise en peinture et de rénovation
- à des travaux de démolition et de désencombrement
- à des travaux d'aménagement
- à des travaux de maçonnerie
- à des travaux de nettoyage
- à des travaux de déménagement
- à des travaux de jardinage
- à des travaux de clôtures

6.1.4. Travaux effectués auprès des administrations étatiques

6.1.4.1. Service National de la Jeunesse

Le Forum a réalisé divers travaux pour le Service National de la Jeunesse :

- travaux de peinture et de jardinage
- montage et démontage de tentes
- nettoyage des tentes

6.2. Données du personnel encadré

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

Au courant de l'année 2014, le projet Service aux citoyens a permis d'occuper 190 salariés en insertion.

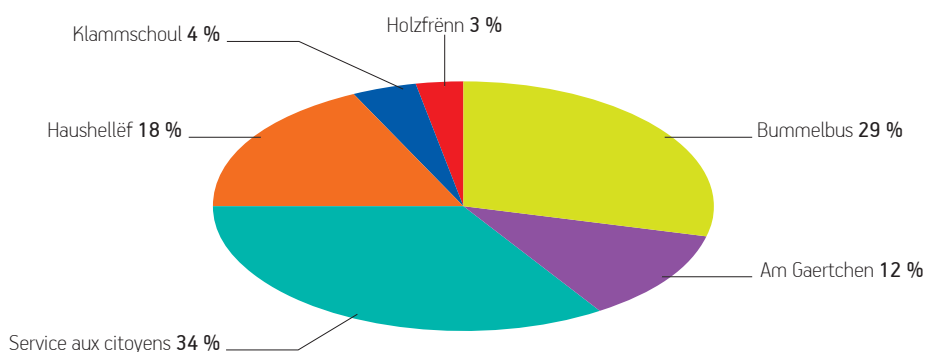
Les sorties des salariés en insertion affectés au projet Service aux Citoyens se chiffrent à 81 unités et se composent comme le caractérise le tableau ci-dessous.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2014	190	
Âge moyen des salariés en insertion	40,9	
Répartition des sorties		
Placements	18	22 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	9	
Pension	3	4 %
Résiliation salarié	5	6 %
Résiliation période d'essai	3	4 %
Fin de contrat	52	64 %
Total des sorties	81	

7. 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 demandeurs d'emploi encadrés dans les divers projets.

Répartition des activités du Forum pour l'Emploi en 2014



S.A.C.
Service aux citoyens



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 2014 ont permis une réinsertion professionnelle et sociale des salariés en insertion sur le premier marché du travail.

Entreprises	
ABATTOIR ETTTELBRUCK SA	ETTELBRUCK
ADLER MODE	STRASSEN
ADMINISTRATION DES SERVICES DE SECOURS	LUXEMBOURG
ALLIANCE BERNSTEIN INVESTOR SERVICES	LUXEMBOURG
AMBUVITA SA	RECKANGE (MERSCH)
ARCELOR MITTAL	BISSEN
AUTOBUS STEPHANY SARL	TROISVIERGES
BEL'AUBEL SA	MARNACH
BOLLIG VOYAGES S.A.	ECHTERNACH
BURGER KING	WASSERBILLIG
CAFE DE LA POSTE LE CARRÉ	WILTZ
CARROSSERIE ROEMEN	KEHLEN
CENTRE D'ISOLATION S.A.	KEHLEN
CENTRE HOSPITALIER DU NORD	ETTELBRUCK
CHAUSSURES 2 MILLE SARL	DIEKIRCH
CHEZ EMIL SARL	ETTELBRUCK
COBOULUX SA	WECKER
DECOMA	ETTELBRUCK
DOMAINE DU MOULIN D'ASSELBORN SARL	ASSELBORN
DOMETIC SARL	HOSINGEN
DR SEIL ROMAIN	WILTZ
ELECTRICITE MEYER SARL	WALFERDANGE
ELECTRO PINTO SARL	GILSDORF
ENTREPRISE DUMONG MARCEL	GOESDORF
ETABLISSEMENTS HOFFMANN-NEU	WILWERWILTZ
ETS JACOBY SA	BOEVANGE
FONDATION AUTISME LUXEMBOURG	MUNSHAUSEN
GAMM VERT	LUXEMBOURG
GARAGE THEVES SARL	HOLZTHUM
GH CONSTRUCTIONS	ROODT-SYRE
GOODYEAR SA	COLMAR-BERG
HOFFMANNSHAFF	DIEKIRCH
HOTEL-RESTAURANT DU VIEUX CHÂTEAU	WILTZ
HYOSUNG LUXEMBOURG	COLMAR-BERG
INSTAL CUISINES SARL	BEAUFORT
INTER TOITURE SARL	WAHL
INTERNATIONAL FALL PROTECTION SYSTEMS	WINDHOF
JULIETTE FILMS	KEHLEN
LAGOS SARL	ASSELBORN
LYCEE TECHNIQUE HÔTELIER ALEXIS HECK	DIEKIRCH
MAFREWA SERVICES SARL	WAHL
MAISON DE RETRAITE - RESIDENCE DES ARDENNES	CLERVAUX
MANOIR KASSELSTAY	RODER
MAWILL SARL	DIEKIRCH
MEGALIFT SA	COLMAR-BERG
MENUISERIE DOHM SARL	HOSINGEN
METZLEREI BEIM BURG	ESCHWEILER

Entreprises	
MT TOITURES SARL	MONDERCANGE
PATIMA ELECTRO-CENTER SARL	BISSEN
PEINTURES ROBIN SA	USELDANGE
RESTAURANT KEUP	WEISWAMPACH
RIBEIRO CONSTRUCTIONS SA	EVERLANGE
RINNEN J.P. ET FILS SARL	CLERVAUX
ROCKIDS DUDELANGE	DUDELANGE
SIMAFORM S.A.	ESELBORN
STIFTUNG HELLEF DOHEEM	LUXEMBOURG
STEMPER SA	SOLEUVRE
TOITURE CIUCA ROMAIN SARL	LAMADELAINE
TOITURE KÄPPELI SUCC. PILICI A. SARL	DIEKIRCH
V.I.P DECO PAINT	LUXEMBOURG
VOYAGES JOSY CLEMENT SA	BOURGLINSTER
VOYAGES KOOB SA	DIEKIRCH
VOYAGES UNSEN SA	ESCHETTE

CHAPITRE 3

Activités du Forum pour l'Emploi

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 2014. Ce stage a été très bénéfique aux salariés en insertion.

Entreprises	
AUTOCARS MEYERS SA	FLEBOUR
BATISELF SA	INGELDORF
BOISSONS CLAUSSE	DIEKIRCH
BRAUEREI BIG BEER COMPANY	LUXEMBOURG
CACTUS HOBBI	DIEKIRCH
CACTUS-MARCHÉ - ETTTELBRUCK	ETTTELBRUCK
CAFE BEI DER GEMENG	HOSINGEN
CAFE-RESTAURANT CORCOVADO	CLERVAUX
CARROSSERIE NCM	MAMER
COPLANING SARL	JUNGLINSTER
CRECHE AN HENNESSEN	LIEFRANGE
CRECHE DES P'TITS ARTISTES SARL	ETTTELBRUCK
CRECHE LES P'TITS MALINS SARL	ERPELDANGE
DAIDALOS GARDEN SARL	HOWALD
DR JÉRÉMY JOIRIS	LUXEMBOURG
DSM DESIGN BY FERREIRA	GROSBOUS
DUSSMANN SERVICE SARL	BISSEN
FROMAGERIE SCHMALEN-BROUWER	BERDORF
HELP - ANTENNE AIDES ET SOINS VIANDEN	VIANDEN
K KIOSK	ETTTELBRUCK
LUXBRICOL	MERTZIG
LUXVIDANGE	ERPELDANGE
MAGELLAN FACILITIES SERVICES SARL	EVERLANGE
MAISON RELAIS - DIEKIRCH	DIEKIRCH
MAISON RELAIS BEIM RENERT	WALDBILLIG
MOMA SA	BISSEN
PARVANEH PEIMANN	ERPELDANGE
PEINTURE PUTZ	DIEKIRCH
RESTAURANT EL GAUCHO SARL	BISSEN
TOYOTA Luxembourg SA	BERTRANGE
VEINER PABEIERKEST SARL	VIANDEN

III. ÉVÈNEMENTS DE L'ANNÉE 2014

Le personnel Forum pour l'emploi à l'honneur



Diekirch. La traditionnelle fête du personnel, organisée cette année sous forme d'une marche gourmande, a rassemblé les membres du personnel du Forum pour l'emploi. En la présence d'Ali Kaes, président, et de Pit Winandy, directeur général, sept collaborateurs, à savoir Marco Berscheid, Rainer Duprez, Alain Grommes, Viviane Moris, Germain Pletgen, Luc Schmitz et Claude Scholtes, ont été honorés pour dix ans de bons et loyaux services au sein de l'association. Cette journée fut aussi l'occasion d'un discours pour rappeler l'intérêt et la nécessité de l'association d'offrir à des demandeurs d'emploi une nouvelle chance dans la réinsertion sur le marché du travail. (C.)

Luxemburger Wort 17.06.2014

1 000 000. Kunde des Bummelbusses geehrt



Diekirch. Mit dem Meilenstein des millionsten Kunden schreibt das Projekt Bummelbus 13 Jahre nach dem Startschuss Erfolgsgeschichte. Jüngst begrüßte Ali Kaes als Präsident des „Forum pour l'emploi“ im Beisein des Bürgermeisters der Gemeinde Ell, Jos Thill, den aus Obercolpach stammenden Floyd Caluwaerts in der Bummelbus-Zentrale in Diekirch. Floyd Caluwaerts, der den Bus als millionster Kunde

bestiegen hatte, kann den Dienst des Bummelbusses nun während eines Jahrs kostenlos in Anspruch nehmen sowie einen halben Tag im Hochseilgarten Heiderscheid verbringen. Ali Kaes wies noch einmal drauf hin, dass der Erfolg des Bummelbusses in 39 Gemeinden ein weiterer Beleg dafür sei, dass das Konzept des Rufbusses auf regionaler Basis funktioniert. (Forum pour l'Emploi via mywort.lu)

Luxemburger Wort 22.07.2014

93 Zertifikate an Arbeitsuchende des FPE überreicht



Diekirch. Im Rahmen einer kleinen Feierstunde haben neulich Ali Kaes, Präsident des „Forum pour l'emploi“ (FPE), und Pit Winandy, Generaldirektor, 93 Zertifikate an die Arbeitssuchenden des FPE überreicht, die an spezifischen Bildungs- und Weiterbildungskursen teilgenommen haben. Die Kurse fanden zwischen Januar und Juli statt und hatten zum Ziel, jedem Arbeitssuchenden eine bestmögliche Unterstützung in Bezug auf den beruflichen Lebensweg auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Ali Kaes beglückwünschte die Teilnehmer zu ihren Leistungen und dankte Alain Kronshagen, Ausbilder des „Centre de formati-

on pour conducteurs“, Malou Origer, Ausbilderin der „Superdreckskecht“, Suzette Schanel, Ausbilderin des CEFOC sowie dem staatlich anerkannten Ausbilder Hubert Schaul 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 Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Ausführlichere Informationen über die Aktivitäten des FPE findet man u. a. auf www.fpe.lu. (C.)

Luxemburger Wort 01.08.2014

Julie Schreiner gewinnt „Bummelbus“-Malwettbewerb



Boewingen/Attert. Ab dem 1. Juli haben die Bürger der Gemeinde Boewingen/Attert die Möglichkeit den „Bummelbus“ in Anspruch zu nehmen. Es handelt sich um einen Rufbus, den jeder Bürger nutzen kann, um sich innerhalb der Gemeinde zu bewegen oder sich durch die angrenzenden Orte fahren zu lassen. Ziel dieses Dienstes, der vom „Forum pour l'emploi“ angeboten wird, ist die Verbesserung der Mobilität auf kurzen Strecken. Zur Einführung des 39. nationalen Bummel-Busprojektes wurde in der Gemeinde Boewingen/Attert ein Malwettbewerb gestartet. Gleich 40 Grundschüler reichten ihre Zeichnungen ein. Als

Gewinnerin konnte Julie Schreiner aus Boewingen/Attert neulich ein Poster und einen Gutschein in Empfang nehmen, mit dem sie 15 Schulfreunde zu einem Halbtagsausflug mit dem „Bummelbus“ zum Kletterpark nach Heiderscheid einladen kann. Außerdem wird der „Bummelbus“ während eines ganzen Jahres mit dem Siegerbild dekoriert durch die Ortschaften fahren. Forum-Präsident Aly Kaes und Direktor Pit Winandy beglückwünschten die stolze Gewinnerin und wünschten den erhofften Erfolg mit der Neueinführung des neuen Kleinbusprojektes.

(TEXT/FOTO: CHARLES REISER)

Luxemburger Wort 11.11.2014

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 .