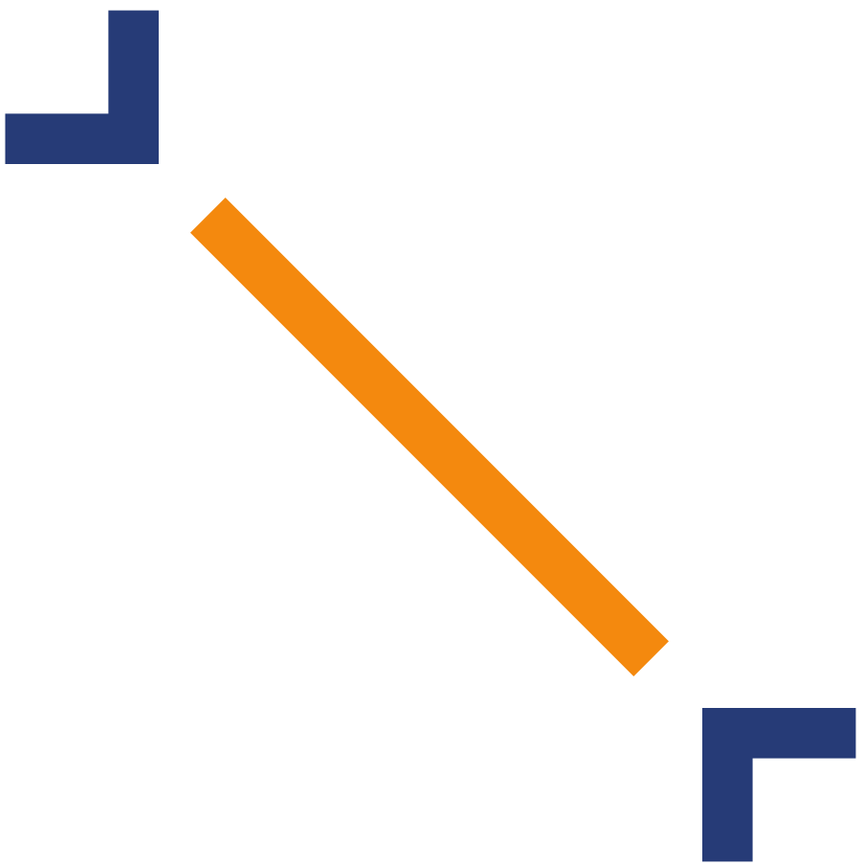


Rapport d'activité

2018

Forum pour l'emploi.

Forum pour l'emploi.

Index

Chapitre 1 8

I. Introduction 8

1. Historique 8
2. Objectif social 8
3. Financement 8

II. Structure du Forum pour l'emploi 9

1. Les membres du Conseil d'Administration 9
2. Les observateurs 10
3. Situation du personnel 10
3.1 Personnel de structure et salariés en insertion 10
4. Personnel de structure 10
4.1 Recrutement et sortie 10
4.2 Organigramme 11
5. Fonctionnement des services 12
5.1 Direction générale 12
5.2 Direction administrative 12
5.2.1 Service administratif 12
5.2.2 Service ressources humaines 13
5.3 Direction financière 14
5.3.1 Contrôle de gestion
5.3.2 Service informatique 14
5.4 Direction psychosociale 14
5.4.1 Encadrement temporaire 14
5.4.2 Jobcoach 14
5.4.2.1 Le rôle du jobcoach 14
5.4.2.2 Le chemin vers l'autonomie 15
5.4.2.3 Le contrat 15
5.4.2.4 Les participants 15
5.4.2.5 Attentes par rapport au jobcoach 16
5.4.3 Formation 17
5.4.3.1 Formation pour les salariés en insertion : 2 voies d'apprentissage 18
5.4.3.2 Formation pour le personnel de structure 18
5.4.4 Encadrement psychologique 19
5.5 Service développement 20
5.6 Fonctionnement des services 20

Chapitre 2 24

I. Mesure d'insertion Forum pour l'emploi asbl 24

1. La population cible, la problématique du salarié en insertion 24
2. Les méthodes appliquées 24
3. But du service psychosocial 26
4. Conditions d'embauche 26
5. Types de contrats 26
5.1 Contrat à durée déterminée 26
5.2 Contrat à durée indéterminée 26
5.3 Contrat d'apprentissage 26
5.4 Convention de stage extérieur 26
5.5 Convention de prêt temporaire de main-d'œuvre 27
5.6 Convention de stage de formation 27
6. Données sociodémographiques 27
6.1 Sexe des encadrés 27
6.2 Statut du travailleur handicapé 28
6.3 Classes d'âges 28
6.4 Nationalités 28
6.5 Niveau scolaire 28
6.6 Taux d'absentéisme 29

II. Sorties 30

1. Placements 30
2. Autres sorties 31

Chapitre 3 34

1. Service Bummelbus 34
1.1 Descriptif du service 34
1.2 Restructuration et optimisation de notre parc automobile 34
1.3 Données du personnel encadré 34
1.4 Résultats 35
1.4.1 Évolution du Bummelbus 35
1.4.2 Diverses activités 36
1.4.2.1 Formation et mise à disposition de chauffeurs au CHNP 36
1.4.2.2 Organisation de navettes 37
1.4.2.3 Convention avec le minstère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région 37
1.4.2.4 Distribution de mailings 37

2. Service Haushëllef 38
2.1 Descriptif du service 38
2.1.1 Nettoyage 38
2.1.2 Buanderie 38
2.1.3 Organisation du service 38
2.1.4 Formations offertes 39
2.2 Données du personnel encadrant 40
2.3 Résultats Haushëllef 2018 40

3. Service am Gaertchen 42
3.1 Descriptif du service 42
3.2 Organisation du service 42
3.2.1 Réorganisation du service 43
3.3 Données du personnel 43
3.4 Activités en 2018 44
3.4.1 Surfaces 44
3.4.2 Production florale et maraîchère 45
3.4.3 Vente 45
3.4.4 En cours 45

Chapitre 3

4. Service Klammschoul 46
4.1 Intro 46
4.2 Descriptif 46
4.2.1 Formation professionnelle et continue 46
4.2.2 Travail en hauteur avec technique alpine 46
4.2.3 Élagage et soins aux arbres – abattage dangereux 47
4.2.4 Acroparc à Heiderscheid 47
4.2.5 Activités d'aventures 47
4.2.6 Acroparc - « de Kübi » 47
4.3 Données du personnel 48
4.4 Résultats 48
4.4.1 Répartition des volets d'activités en 2018 49
4.5 Prévisions 49

5. Service aux citoyens 50
5.1 Descriptif du service 50
5.2 Organisation du service 50
5.3 Nouveaux projets 50
5.4 Futurs projets 51
5.5 Données du personnel encadrant 52
5.6 Données du personnel encadré 52

6. Service de Verbandshop 53
6.1 Descriptif 53
6.1.1 Avant-propos 53
6.1.2 But 53
6.1.3 Organisation du service 53
6.1.4 Travaux pratiques 54
6.1.5 Partenariat dans nouveaux secteurs 54
6.2 Données du personnel 54

7. Remerciements 55
7.1 Patrons ayant embauché des salariés en insertion 55
7.2 Patrons de stage 56

8. Évènements de l'année 2018 58

Chapitre 1

Index

I. Introduction - 8

1. Historique - 8

2. Objectif social - 8

3. Financement - 8

II. Structure du Forum pour l'emploi - 9

1. Les membres du Conseil d'Administration - 9

2. Les observateurs - 10

3. Situation du personnel - 10

4. Personnel de structure - 10

5. Fonctionnement des services - 12

Chapitre 1

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 Redange-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, Heiderscheid, Junglinster, Sassel et Useldange.

2. Objectif 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 pour chaque âge et profil des salariés en insertion.

Les services sont développés avec des partenaires variés (associations, entreprises, communes, syndicats intercommunaux, ...) et déployés dans divers domaines d'activités : 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'activités (travail dans l'environnement, travaux de peinture...) déterminés 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 2018 prévoyait l'encadrement de 380 salariés en insertion.

II. Structure du Forum pour l'emploi

1. Les membres du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration se compose comme suit :

Ali KAES
Député-maire

Fonction au Forum
Président

Emile EICHER
Député-maire

Fonction au Forum
Vice-président

Françoise KERGER
Assistante sociale

Fonction au Forum
Vice-présidente

Alain BINGEN
Avocat avoué

Fonction au Forum
Secrétaire

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

Fonction au Forum
Trésorier

Jean-Claude WEIS
Membre du comité central et exécutif du LCGB

Fonction au Forum
Membre

Françoise BONERT
Conseiller Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural

Fonction au Forum
Membre

Nathalie SILVA
Bourgmestre
Membre du secrétariat général CSV

Fonction au Forum
Membre

Viviane DICHTER
Responsable RH Compétences Formation CHdN

Fonction au Forum
Membre

2. Les observateurs

Monsieur Jacques **Brosius**	Représentant du ministère du Travail et de l'Emploi
Monsieur Pit **Winandy**	Directeur général
Madame Jeanny **Lentz**	Directrice administrative
Madame Monique **Reuter**	Directrice psychosociale et formation
Monsieur Luc **Schmitz**	Directeur financier

3. Situation du personnel

3.1 Personnel de structure et salariés en insertion

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

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

EMI : personnes recrutées via l'ADEM dans le cadre des mesures pour chômeurs de longue durée, faisant partie du personnel de structure du Forum pour l'emploi.

Personnel de structure à temps plein : 101
Chômeurs de longue durée EMI : 3
Salariés en insertion (SI) : 695
(données au 31.12.18)

4. Personnel de structure

4.1 Recrutement et sortie

L'année 2018 a vu un certain nombre de changements au niveau du personnel de structure.

Entrée

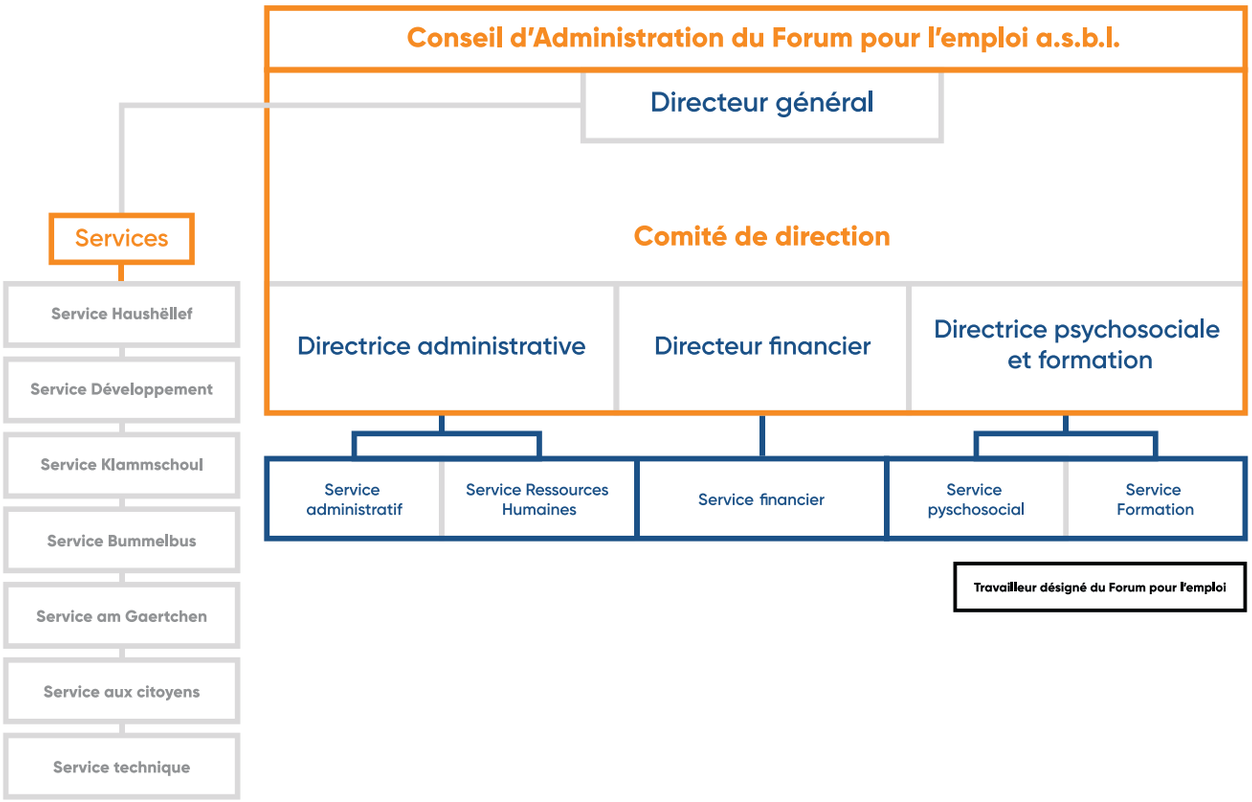
Service	Nom	Fonction
Service psychosocial	COLLART Hélène RIBEIRO DIAS Vera	Conseiller Conseiller
Service ressources humaines	LOPES Daniela	Agent administratif
Service financier	BRITTNER Ralph PEREIRA Nathalie	Contrôleur de gestion Agent financier
Service Bummelbus	BOCK Jenny	Agent technique
Service aux citoyens	BÖWER Yann LINKWEILER Romain	Chef d'équipe Coordinateur de département
De Verbandsshop	MILLER Léon	Coordinateur de département

Sortie

Service	Nom	Fonction
Service aux citoyens	BERSCHEID Marco GINDT Frank MULLER Marc	Chef d'équipe Chef d'équipe Coordinateur de département
am Gaertchen	BUSACK Joe DEISSENBERG Christophe RINNEN Michèle	Chef d'équipe Chef d'équipe Chef d'équipe
Service Bummelbus	TRUNK David	Agent technique

4.2 Organigramme

L'organigramme se réfère à la situation du personnel au 31.12.18.



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 tout d'abord à présider 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 attributions des responsables ainsi que les grandes lignes et les budgets de tous les services 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. Étant donné que les personnes sont affectées sur deux sites et travaillent pour plusieurs services, les fonctions doivent être coordonnées et organisées par la personne responsable. Ce service facilite les remplacements entre les personnes. Chaque salarié du service a une tâche précise et une deuxième tâche pour laquelle il sera le remplaçant en cas d'absence de l'autre.

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

Dans le cadre du 20e anniversaire du Forum pour l'emploi, une nouvelle identité graphique a été développée.

Un changement d'identité visuelle est un signe fort envoyé aux membres, aux citoyens et aux institutions. Ceci crée un impact positif sur la communication interne et externe et permet de partager visuellement ses caractéristiques et ses valeurs. La simplicité et l'efficacité de cette marque crée une relation de familiarité et favorise la reconnaissance de l'identité. Le Forum pour l'emploi et «Nuances» un studio de design, se sont mis ensemble pour réaliser cette identité visuelle.
Voici une brève déscription de l'identité (accompagnée visuellement sur la prochaine page) par «Nuances»:

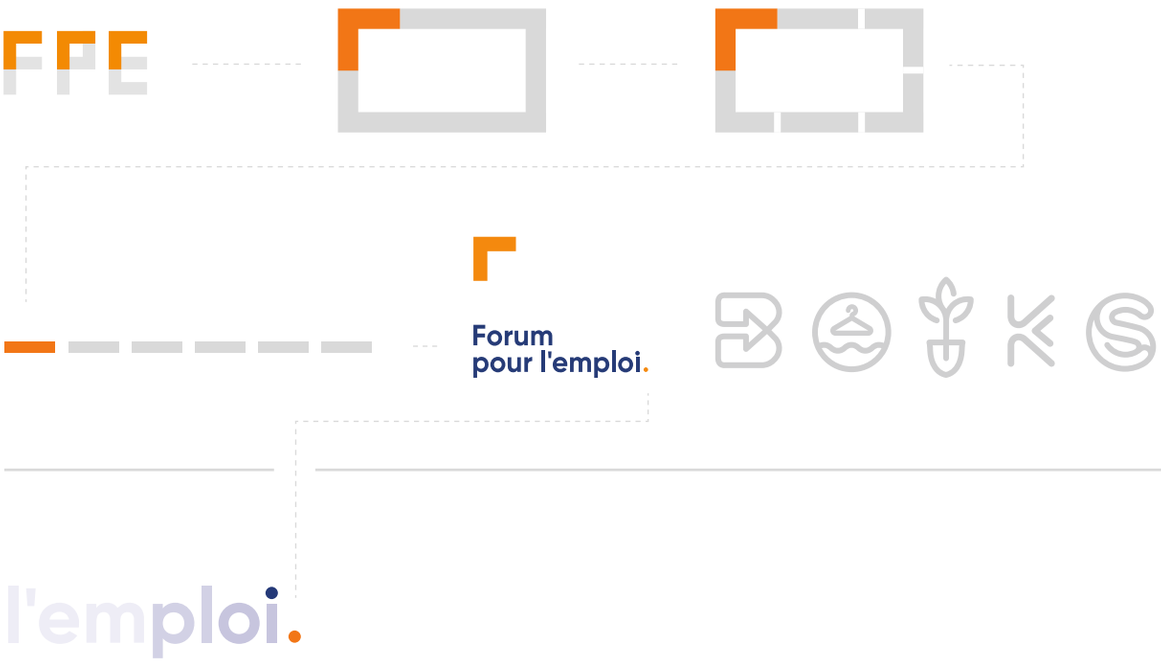
Pour la création du logo nous avons utilisé un rectangle qui nous a servi comme base. Il symbolise l'organisme, donc l'ensemble du Forum pour l'emploi avec tous ses services. Ce rectangle peut être divisé en 6 parties: Forum pour l'emploi et ses 5 services. Le coin découpé dans l'organisme symbolise le Forum pour l'emploi sans ses entreprises et le définit comme la partie principale de cet ensemble. Ce coin est un élément qui se trouve dans les lettres initiales du Forum pour l'emploi: **F P E**

Forum
pour l'emploi.

Le point à la fin du logo:
Chaque phrase écrite se termine avec un point. Donc ici nous symbolisons qu'après le passage au Forum pour l'emploi, les salariés en insertion terminent avec un emploi.

L'emploi est donc le point final du Forum pour l'emploi.

Les logos du «Bummelbus», «Haushëllef», «am Gaertchen», «Klammschoul» et «Service aux Citoyens» ont été créés dans une même ligne graphique.



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. Les personnes s'occupant du recrutement sont les personnes de contact pour l'Administration de l'emploi et assurent le recrutement de salariés en insertion pour tous les services. De même, elles sont les personnes de contact pour les patrons qui souhaitent recruter un de nos salariés en insertion. Elles sont chargées 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, elles s'occupent de toutes les démarches administratives relatives au recrutement et au 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 de la comptabilité journalière restent inchangés. 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 de 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 services (tableau de bord) et analyse les chiffres nécessaires au pilotage de chaque service.

5.3.2 Service informatique

L'agent informatique a pour mission d'intervenir à la demande du personnel pour assurer l'installation et la maintenance du parc informatique. Il veille également à l'amélioration permanente des logiciels. De même il assure le suivi des prestataires informatiques et le paramétrage des logiciels.

5.4 Direction psychosociale

Le service psychosocial a comme mission l'encadrement des salariés en insertion. Il les conduit vers le premier marché de travail s'ils sont aptes à travailler ou vers une stabilisation sociale si un placement n'est point envisageable.

5.4.1 Encadrement temporaire

Le suivi journalier des salariés en insertion est assuré par des éducateurs gradués, des pédagogues, des assistants sociaux ou des psychologues. Les membres du service sont regroupés sous la dénomination de conseillers.

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 renouement avec la vie active et l'intégration dans la société sont des étapes importantes à franchir.

5.4.2 Jobcoach

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 jobcoaching 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'oeuvre. 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.

Échecs : 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 de 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 ;
• 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 s'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 (conseillers). 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 l'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'attendront à ce que le jobcoach joue surtout un rôle dans la prise de contact et la communication avec le nouvel employeur.

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

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

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

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

Parfois, elles s'attendent à ce que le jobcoach les aide concrètement à remplir toutes sortes de documents.

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

Il passe par quatre modules

Module 1 :

Cellule d'orientation professionnelle et de formation (COPF)

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

Réunion de la 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 2018 :

5.4.3 Formation

Le responsable 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 est responsable de l'ingénierie pédagogique des formations internes, renseigne sur l'offre de formations internes et externes et est en charge de tout aspect organisationnel des formations.

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

	Entretiens individuels	Module 1 : Orientation / 1er RV	Module 2 : Dossier de candidature	Module 3 : Recherche d'emploi	Module 4 : Coaching individuel	Personnes qui ont eu la Formation LM/CV	Nombre de workshops organisés par mois
Total	**292**	**85**	**32**	**121**	**59**	**210**	**6**

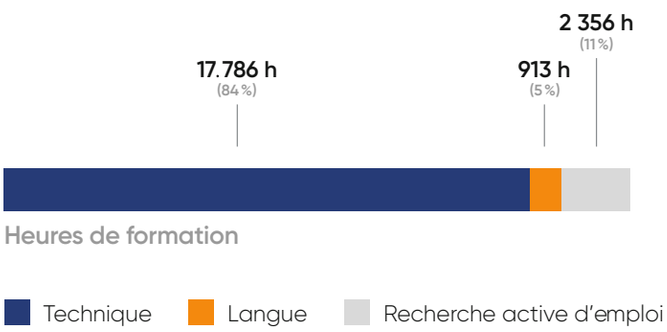
5.4.3.1 Formation pour les salariés en insertion : 2 voies d'apprentissage

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

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

Au cours de l'année 2018, 695 salariés en insertion ont travaillé au Forum pour l'emploi. De ces 695 personnes 570 (82 %) ont suivi une ou plusieurs formations pendant l'année. L'accès à la formation a donc été renforcé par rapport aux années précédentes (75 % en 2016 et 80 % en 2017).

Heures de formation selon le domaine de formation



Avec 17.786 heures, les formations techniques dominent l'offre de formation. Les formations de langue représentent 5 % des heures de formation et n'étaient accessibles que pour une petite sélection de salariés.

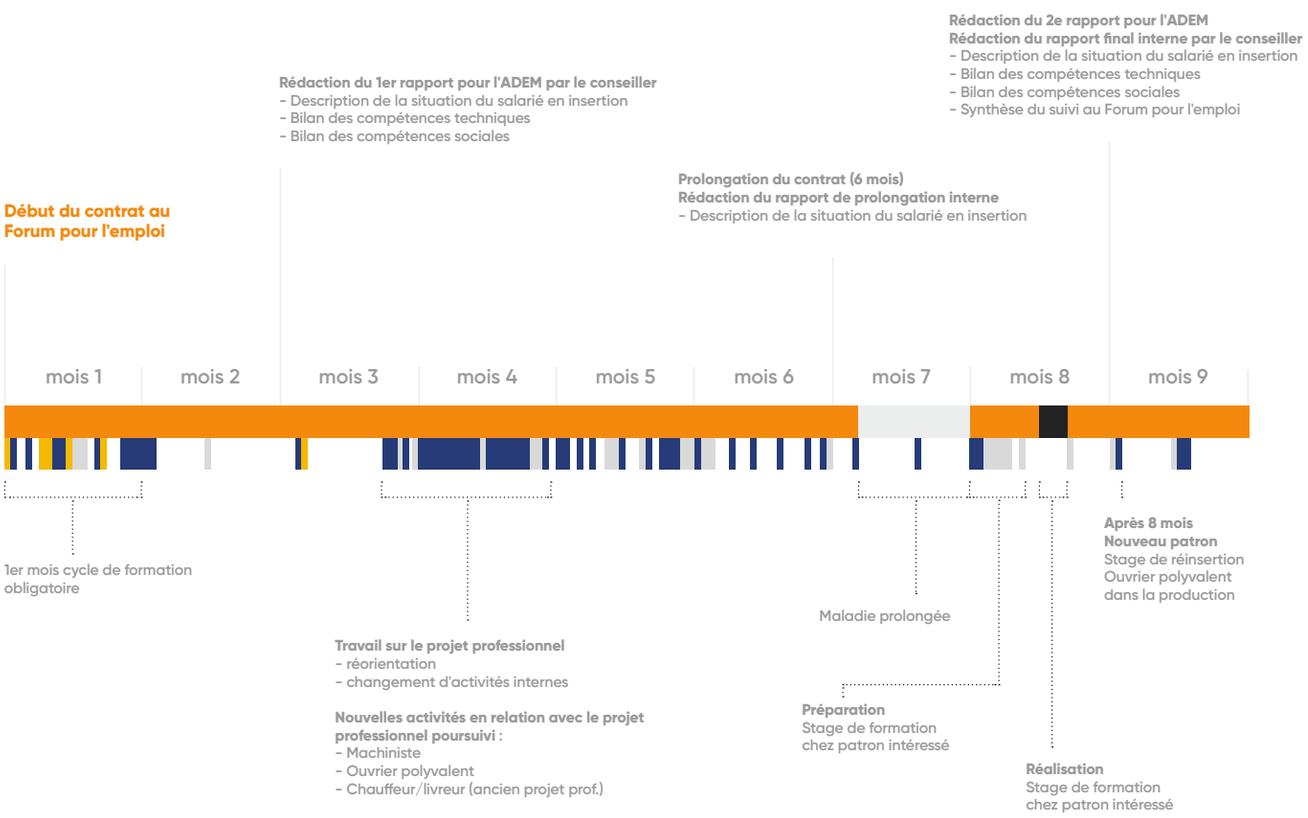
Les formations en recherche active d'emploi sont représentées avec 2.356 heures de formation.

5.4.3.2 Formation pour le personnel de structure

La formation continue est également importante pour le personnel de structure encadrant les salariés en insertion. En 2018, 88 % du personnel encadrant ont suivi au moins une formation. Ces formations comprennent entre autres des formations sociales pour la gestion d'équipes pour différents niveaux hiérarchiques, des formations techniques pour engins de levage ou le nettoyage écologique et des formations continues pour travaux forestiers et en hauteur.

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.



Suivi psychosocial (interventions par le conseiller)

Suivi technique (travail en contrôle continu sur chantier par le chef d'équipe - apprentissage non-formel)

Formation (apprentissage formel)

Recherche emploi (élaboration CV et LM, photo CV, dossier de candidature)

5.5 Service développement

Le service développement a pour mission de remanier les services existants, de développer et viabiliser de nouveaux services correspondant aux attentes des clients. Une autre mission est celle de déployer de nouveaux services 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 oeuvre, les objectifs à atteindre et la viabilité et l'intérêt du service. Il veille également à recueillir les données nécessaires pour la mise en place d'un livret de gestion.

5.6 Fonctionnement des services

Les services sont gérés par le responsable de service qui est assisté dans l'organisation par des coordinateurs de département. Cette constellation permet une meilleure gérance du service avec des responsabilités adéquates et conséquentes. Vu l'envergure de chaque service, le responsable de service établit annuellement, ensemble avec le Directeur général et le Directeur financier, un livret de gestion. Ce livret de gestion regroupe par service le descriptif, la situation actuelle, le développement ainsi que le budget prévisionnel. Ce livret de gestion est joint à la demande annuelle d'agrément remise au ministère du Travail et de l'Emploi.

Chapitre 2

Index

I. Mesure d'insertion - 24

1. La population cible, la problématique du salarié en insertion - 24

2. Les méthodes appliquées - 24

3. But du service psychosocial - 26

4. Conditions d'embauche - 26

5. Types de contrats - 26

Chapitre 2

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 demandeur 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 qualification, de décès, de perte de logement, de 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 comblent un vide aux conséquences souvent graves. La première solidarité consiste donc à offrir aux personnes accompagnées de sortir de leur solitude en les accompagnant dans leur recherche.

À 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.

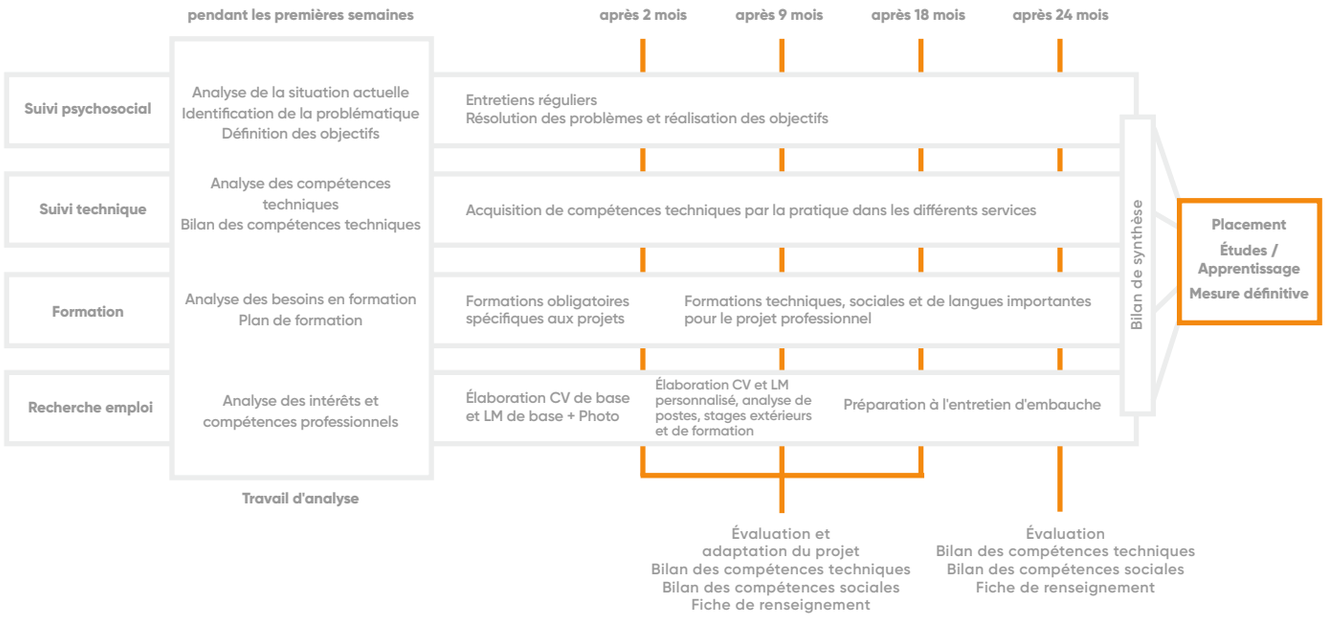
Pour que les démarches d'accompagnement soient efficaces, le chômeur doit pouvoir retrouver sa dignité, sa confiance, se sentir véritablement citoyen. Être citoyen, cela signifie avoir des moyens d'action, à la fois pour faire reconnaître son droit et pour pouvoir remplir son devoir. L'accompagnement 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 à 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.

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

Projet de vie :



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.

4. Conditions d'embauche

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

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

5. Types de contrats

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

5.1 Contrat à durée déterminée (CDD)

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

5.2 Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)

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

5.3 Contrat d'apprentissage

Les salariés en insertion peuvent exercer un apprentissage s'ils sont assignés par la cellule des initiatives sociales de l'ADEM.

5.4 Convention de stage extérieur

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

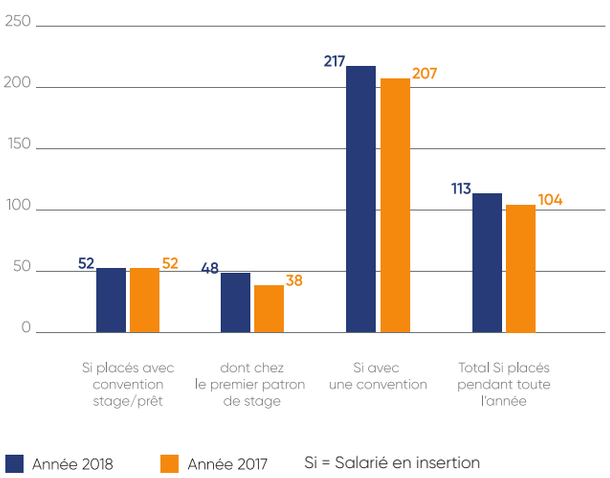
Les conventions de stage sont un outil important dans la démarche de recherche d'un emploi, car 45 % des stages extérieurs ont abouti à un placement au premier marché du travail.

5.5 Convention de prêt temporaire de main-d'œuvre

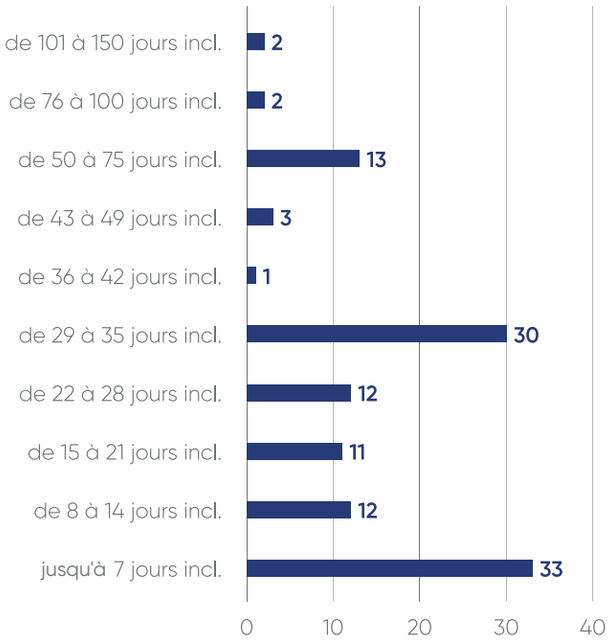
Une convention de prêt temporaire de main-d'œuvre est établie entre le Forum pour l'emploi et le patron ayant besoin d'une aide temporaire sans pourtant offrir un poste vacant. L'utilité pour le salarié en insertion de cette formule de convention consiste à lui donner l'occasion d'enrichir ses expériences professionnelles sur le marché du travail et de se faire connaître par le patron qui pourrait avoir un poste vacant ultérieurement.

5.6 Convention de stage de formation

Il s'agit d'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.



Nombre de conventions en prêt temporaire selon leur durée (à.p.de 2017 en YTD)



Durée moyenne: 26 jours
Durée maximale: 139 jours

6. Données sociodémographiques

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

6.1 Sexe des encadrés

En 2018, 695 salariés en insertion ont travaillé au Forum pour l'emploi, dont 461 hommes et 234 femmes.

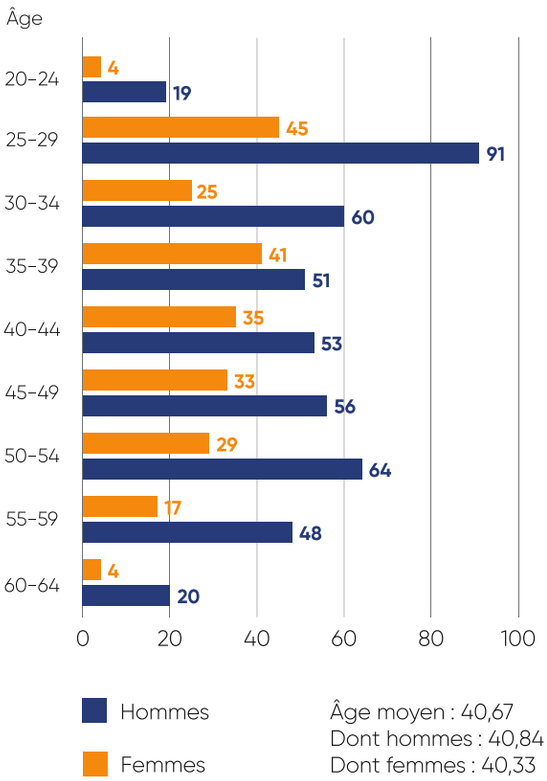
66 %	Population encadrée de sexe **masculin**
34 %	Population encadrée de sexe **féminin**

6.2 Statut du travailleur handicapé

Parmi les 695 salariés en insertion encadrés 21 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 services 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.

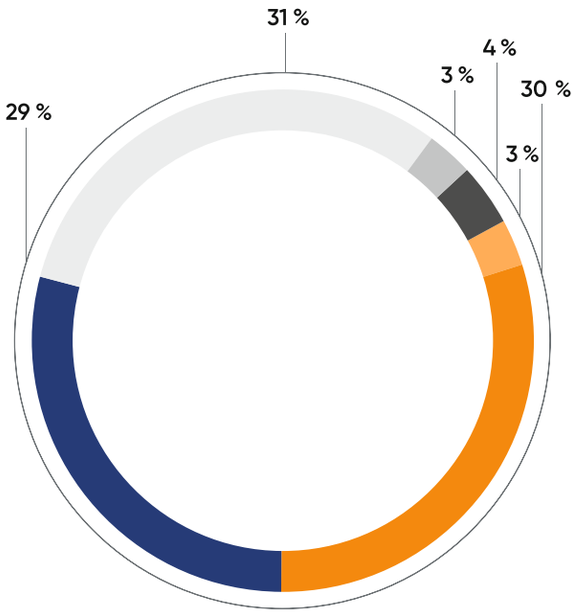
6.3 Classes d'âges

Le Forum pour l'emploi accueille des personnes à partir de l'âge de 18 ans. Nous comptons 159 salariés en insertion, c'est-à-dire 23 % âgés de moins de 30 ans. Il faut noter ensuite les 182 personnes, à savoir 26 % au-delà des 50, dont l'insertion sur le premier marché du travail est très malaisée. La majorité des salariés en insertion âgés est occupée aux services SAC, Bummelbus et Haushëllef.



6.4 Nationalités

Pour les 695 personnes encadrées en 2018, nous notons 54 nationalités différentes. 29 %, sont de nationalité luxembourgeoise et 31 %, ont la nationalité portugaise.



6.5 Niveau scolaire

56 % des salariés en insertion	niveau scolaire inférieur 24 % ont fréquenté uniquement l'école fondamentale
32 % des salariés en insertion	niveau scolaire moyen
12 % des salariés en insertion	niveau scolaire supérieur

Un problème majeur pour être embauché est le niveau scolaire très faible, ce qui se traduit par le taux élevé (56 %) des salariés en insertion sans diplôme dans nos structures.
Il faut noter l'augmentation constante des personnes ayant fréquenté uniquement l'école fondamentale, 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 d'expérience professionnelle et rencontrent les mêmes difficultés pour être engagés.

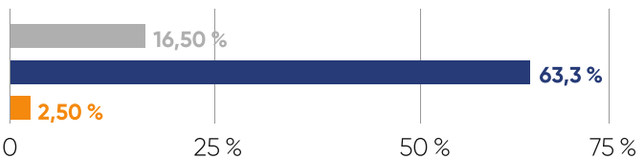
6.6 Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est assez élevé avec 16,5 % 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.

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.

Différents taux en 2018 (en heures et %)

Absences/présences de tous les SI actifs (CDD, CDI et apprentissage) au cours de cette année par rapport aux heures théoriques de travail



Taux de maladie : 130.428 h
(= heures de maladie, d'accident et de congé social / heures prévues)

Taux de présence nettes : 501.232 h
(taux de maladie = heure de présence nette au lieu de travail après déduction de tout type d'absences/heures prévues)

Taux de formation : 19.787 h
(= heures des différents types de formations y inclus les recherches sur internet/heures prévues)

Heures prévues: 792.106 h

II. Sorties

1. Placements

Marché du travail : 113 placements

En 2018, 113 personnes ont trouvé un emploi au premier marché du 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 695 salariés en insertion en 2018. À la fin de l'année 397 y travaillent encore.

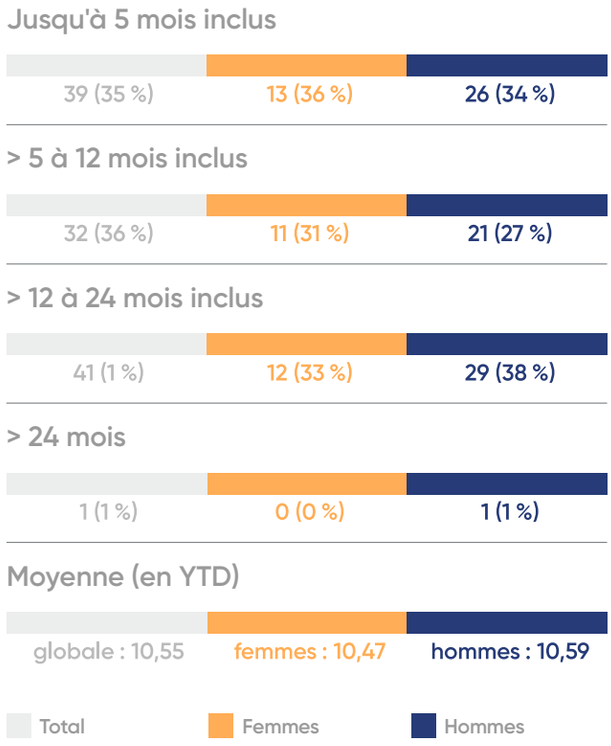
Parmi les 298 sorties 113 salariés en insertion ont pu trouver un emploi sur le premier marché du travail. La majorité des personnes embauchées a intégré le secteur privé. Le stage semble être une formule adaptée puisque 25 stages d'un total de 75 ont abouti à un placement sur le premier marché du travail.

Salariés en insertion placés	Salariés en insertion sortis	taux placement
113	298	37,92 %

Contrairement aux années précédentes et aux attentes 43 personnes, entre 31 et 40 ans, ont trouvé un emploi et 38 personnes au-delà de 41 ans ont su intégrer le premier marché du travail. Notons que nous avons largement intensifié l'accompagnement de la recherche emploi, les formations sur l'entretien d'embauche et sur les dossiers de candidature ainsi que les séances de coaching individuel visant l'amélioration des entretiens d'embauche.

Durée de séjour jusqu'au placement 2018

Durée de séjour totale de tous les SI (CDD, CDI et apprentissage) placés au cours de l'année.



2. Autres sorties

37,92 % des salariés en insertion ont pu intégrer le marché du travail au cours de l'année 2018. 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.

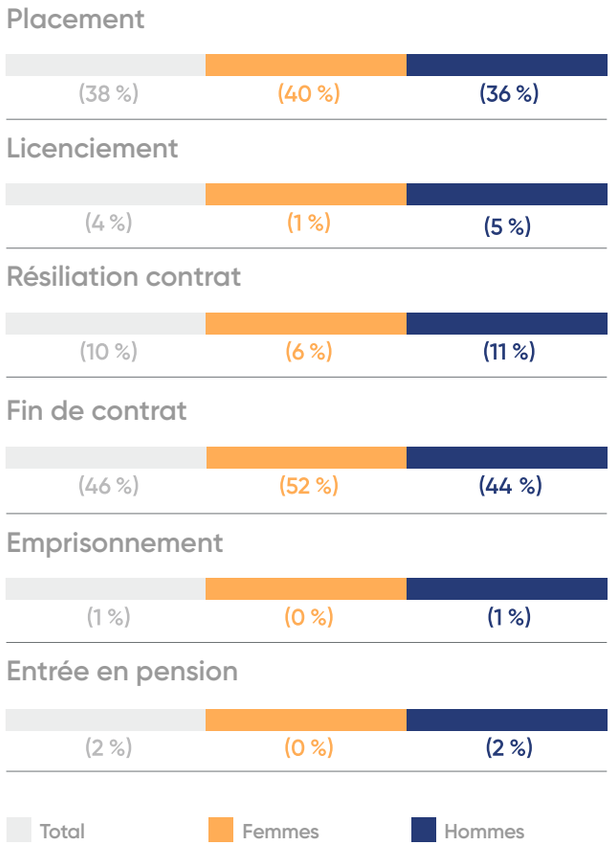
Le graphique présente une part importante de fins de contrat. Il s'agit en grande partie de salariés en insertion dont le contrat n'a pas pu être prolongé en raison d'absences excessives. La collaboration et la motivation de ces personnes n'ont pas pu être améliorées pendant leur parcours au Forum pour 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 du 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 prêtes 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 (10 %) 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'âges, de styles 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.

Raison des sorties des salariés en insertion au Forum pour l'emploi pour 2018

Raison de la sortie de tous les SI (CDD, CDI et apprentissage) ayant quitté le FPE au cours de l'année.



Chapitre 3

Index

1. Service Bummelbus - 34

2. Service Haushëllef - 38

3. Service am Gaertchen - 42

4. Service Klammschoul - 46

5. Service aux citoyens - 50

6. Service Verbandsshop - 53

7. Remerciements - 55

8. Évènements de l'année - 58

Chapitre 3 Service Bummelbus

1. Service Bummelbus

1.1 Descriptif du service

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.

1.2 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 :
BCEE, BIL, Crèche Un Der Atert, Garage Pepin, Grand Garage Paul Wengler, Jacoby, Leaseplan, Mazout Elcheroth, Nordliicht TV et Reiff Masutt.

1.3 Données du personnel encadré

Durant l'année 2018, le projet Bummelbus a employé 195 salariés en insertion.

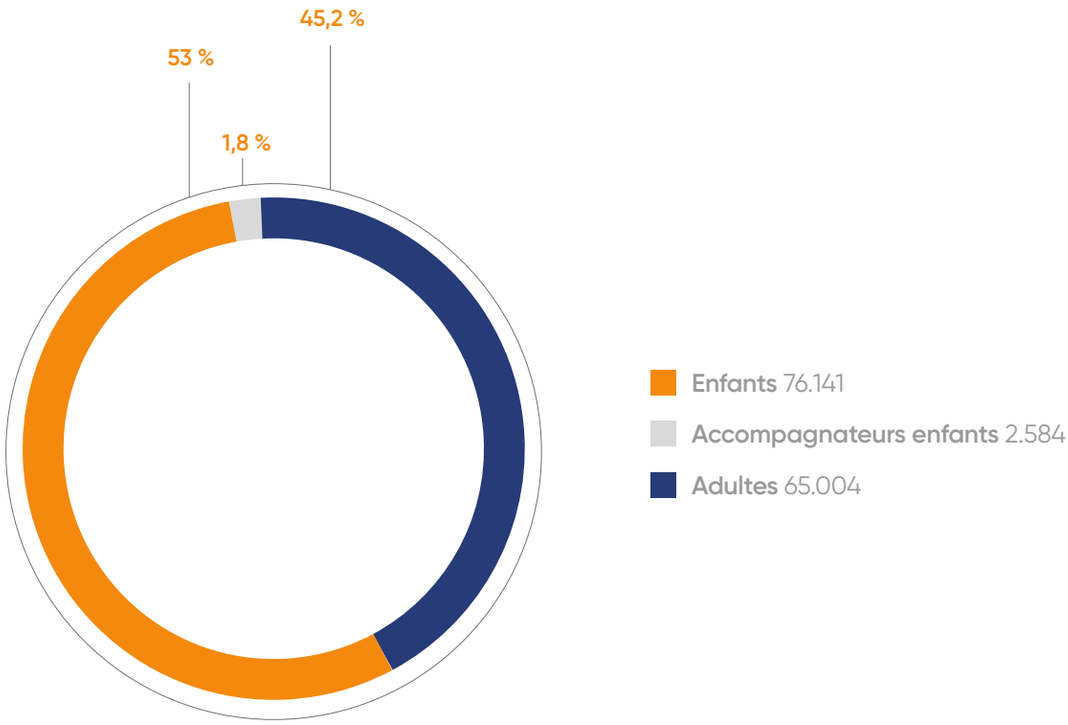
	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2018 :	195	
Âge moyen des salariés en insertion :	44	
Répartition des sorties :		
Placements durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	30 10	37 %
Résiliation	6	8 %
Fin de contrat	43	53 %
Licenciement	1	1 %
Pension	1	1 %
Total des sorties	81	

1.4 Résultats

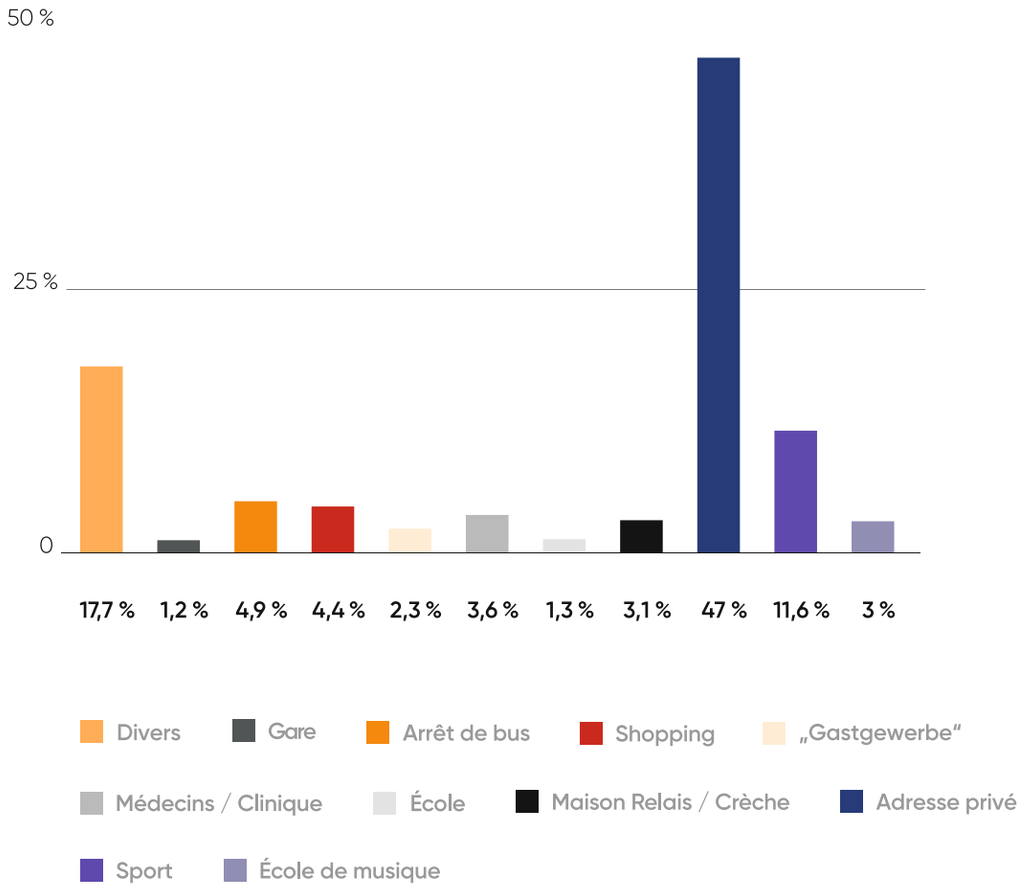
1.4.1 Évolution du Bummelbus

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total passagers	123.105	134.686	139.817	157.301	159.723	141.545	142.767	143.729
Total bus	37	39	48	51	49	49	47	49
Salariés en insertion encadrés	122	165	182	192	184	200	178	195

Répartition des passagers en 2018



Passagers par point d'intérêt



1.4.2 Diverses activités

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

1.4.2.1 Formation et mise à disposition de chauffeurs au CHNP

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

1.4.2.2 Organisation de navettes

Nous avons organisé des navettes bus pour :

Nombre de bus	Activité
3	ARCUS Betriebsfeier, le 23 février 2018
1	Naturpark Our « Night Light », le 30 mars 2018
1	Eislek Plus, le 9 avril 2018
1	Arcus, Service Focus, le 17 avril 2018
4	Velosdag Klierf, le 13 mai 2018
2	Naturpark Our « Night Light », les 14, 16, 17 et 18 mai 2018
1	Naturpark Our 9 et 16 juin 2018
2	Naturpark Our « Naturparkfest-fuersch duer », le 5 août 2018
4	Siden/Commune de Tandel – déviation chantier du 20 août au 14 semptembre 2018
2	« BraneBUURGFEST », le 15 septembre 2018
2	Siden « Inauguration station d'épuration Hoscheid », le 21 septembre 2018
4	Siden, le 5 octobre 2018
2	Siden, le 6 octobre 2018
1	Commune de Clervaux « élections communales »
2	Commune de Larochette – déviation chantier du 17 septembre au 21 décembre 2018
1	Naturpark Our « Night Light », le 26 novembre 2018
1	Chrëschtfeier fir den 3. Alter Tandel, le 10 décembre 2017
1	Commune de Wincrange – « Rentnerfeier », le 15 décembre 2018

1.4.2.3 Convention avec le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration, OLAI)

Le service Bummelbus a signé une convention avec le gestionnaire de structures d'accueil pour demandeurs de protection internationale. Pendant toute l'année 2018 nous avons assuré une navette « Bummelbus » tous les jours du lundi au vendredi entre Rambrouch et Bigonville-Moulin.

1.4.2.4 Distribution de mailings

Nombre	Objet
1.354	Commune de Larochette « brochure fête nationale »
1.000	Flyer Nordstad Turnveräin « Fräizäit-Sport an der Nordstad »
820	Commune de Larochette « bulletin communal »

Service Haushëllef

2. Service Haushëllef

2.1 Descriptif du service

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

2.1.1 Nettoyage

Le département nettoyage du service 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 service 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 de nos bureaux, installations sanitaires et vestiaires.

2.1.2 Buanderie

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

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

Les installations de qualité permettent de pratiquer un lavage et repassage des vêtements ainsi que des pièces de linge telles que les draps, housses et nappes aussi bien que des vêtements de travail. Nous offrons également un service d'enlèvement. 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 équipé de matériel professionnel les salariés en insertion assignés suivent des formations de repassage et lavage de linge en situation réelle ainsi que des formations s'appliquant à la manipulation et à l'entretien des machines.

Ces formations ont pour finalité de familiariser le personnel avec le matériel professionnel en vue de favoriser des débouchés dans des buanderies professionnelles.

Certains articles comme les tentes, tapis, coussins de terrasse ont été supprimés de notre gamme. Pour des articles spécifiques comme lambrequins, articles pure soie, pure laine, daim ou cuir, nous avons recours à une entreprise de nettoyage à sec.

2.1.3 Organisation du service

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

En **2018** le service a apporté les améliorations suivantes :

- Installation d'un système informatique pour faciliter la traçabilité du linge et pour familiariser les salariés en insertion avec un système professionnel. Chaque pièce de linge a été enregistrée dans le logiciel et depuis le linge est facturé de manière détaillée. Pour garantir la traçabilité du linge, les articles lavés sont étiquetés en permanence ou temporairement, selon le choix du client.

- Ouverture d'une buanderie au Nordstrooss shopping mile, en avril 2018, à Marnach. Ici, les salariés en insertion sont en contact direct avec nos clients, ce qui offre une possibilité supplémentaire d'approcher le marché du travail.

- Depuis novembre 2018, la Haushëllef traite également du linge contaminé. Pour cela, il a fallu investir dans un conteneur aménagé en buanderie.

Améliorations en vue pour 2019 :

- mise en place du système tekas, ce programme permettra le paiement immédiat après réception de linge

- formation continue dans le domaine du nettoyage

2.1.4 Formations offertes

Les chefs d'équipes et les coordinatrices du nettoyage et de la buanderie ont pris la relève en mars 2016 pour les formations internes (nettoyage et buanderie). Les formations s'étendent sur 2 x 40 heures et se composent comme suit :

Formation nettoyage :

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

Formation buanderie :

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

2.2. Données du personnel encadrant

L'encadrement social est assuré par le service psychosocial. Le service Formation accompagne les travailleurs qui sont demandeurs d'une formation.

	Nombre	en %
Demandeurs d'emploi encadrés en 2018 :	134	
Âge moyen des demandeurs d'emploi :	40,57	
Répartition des sorties :		
Placements durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	22 11	44 %
Fin de contrat	27	54 %
Résiliation	1	2 %
Total des sorties	50	

2.3. Résultats Haushëllef 2018

Service nettoyage :

	2016	2017	2018
Heures prestées nettoyage :	19.257	18.559	22.655

Service nettoyage :

Le service buanderie a traité en totalité 498.745 pièces. Ci-dessous un échantillon des articles traités :

Article	Nombre de pièces uniquement repassage :	Nombre de pièces lavage et repassage :	Total :
Pull	2.851	8.735	11.586
Blouse	2.281	2.149	4.430
Chemise	6.367	10.797	17.164
Pantalon	1.908	8.653	10.561
Jeans	2.460	5.976	8.436
Short/pantalon 7/8	1.400	929	
T-shirt	22.396	26.043	48.439
Top	2.487	1.260	3.747
Article enfant 0-10 ans vêtements	8.196	1.887	10.083
Housse de couette 2 personnes	366	1.167	1.533
Housse de couette 1 personne	1.731	3.812	5.543
Taie d'oreiller	3.290	8.610	11.900

Service am Gaertchen

3. Service am Gaertchen

3.1 Descriptif du service

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

Étant donné que 98 % des légumes vendus au Luxembourg sont importés, le service am Gaertchen produit de jeunes plants, des légumes, des herbes aromatiques en pot, des fruits et des fleurs de qualité, tout comme des produits finis commes des marmelades, compotes etc. selon la production bio-organique. Le service am Gaertchen est détenteur du bio-Label et d'un certificat attestant la conformité du service aux lois et normes sur la production biologique en vigueur (décerné au moins une fois par an par le Kontrollverein ökologischer Landbau de Karlsruhe).

Le service am Gaertchen est membre auprès de :

- BIOG (BioBauereGenossenschaft)
- Lëtzebuerger Maartverband
- CLC (Confédération luxembourgeoise du commerce)
- Bio-Lëtzebuerg, Vereenegung fir Bio-Landwirtschaft Lëtzebuerg a.s.b.l. (Association sans but lucratif pour la promotion de l'agriculture biologique au Luxembourg)
- Natur Genéissen - Sicona

3.2 Organisation du service

Le service est structuré de façon suivante :

Sites de production maraîchère :
Les légumes sont cultivés sur des terrains situés à Bastendorf, Eimeschbaach et Junglinster.

Site de production de plants et de fleurs :
Dans un tunnel d'une surface de 500 m^2 localisé à Bastendorf tous les plants de légumes destinés à la production maraîchère sont élevés. Dans le même tunnel se fait aussi la culture de fleurs saisonnières sans pesticides.

La serre à Allerborn a été abandonnée en juin 2018 suite à une restructuration du service.

Site de nettoyage, de transformation et de conditionnement :
Localisé à Diekirch, Z.I. Walebroch, le site de nettoyage, de transformation et de conditionnement pour légumes regroupe la récolte maraîchère des sites de production.

Vente :
Les produits issus de la propre production sont mis en vente soit par vente directe au client final (marché, vente internet, commande...) soit par vente par grossiste (BIOG, La Provençale, magasins...).

Vergers de Bastendorf :
Au cours de l'année 2017 un verger a été restauré et de nombreux arbres fruitiers ont été plantés.

3.2.1 Réorganisation du service

En juin 2018 le site à Allerborn a été fermé. Les chefs d'équipes ont été transférés avec leurs équipes à Bastenorf, où se trouve également le nouveau tunnel pour la production de fleurs et plants.

3.3 Données du personnel

Au courant de l'année 2018 le service am Gaertchen a permis d'occuper 69 salariés en insertion.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2018 :	69	
Âge moyen des salariés en insertion :	41	
Répartition des sorties :		
Placements durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	13 13	43 %
Fin de contrat	13	43 %
Licenciement	1	4 %
Résiliation	3	10 %
Total des sorties	30	

3.4 Activités en 2018

3.4.1 Surfaces

Surfaces exploitées :

Site	Surface	dont agréés Bio-Lëtzebuerg	sous abri	
Junglinster	4,04 ha	4,04 ha		
Bastendorf	2,65 ha	2,65 ha	0,14 ha	tunnel
Eimeschbaach*	0,40 ha	0,40 ha		
Total :	**7,09 ha**			

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

3.4.2 Production florale et maraîchère

La vente de la production florale a commencé mi-avril et s'est prolongée jusque début juin.

La production et la vente de plants de légumes n'ont pas subi de retard.

Suite à des températures très hautes en juillet et août, la production de salades a beaucoup souffert. Le service n'a pas pu garantir la livraison à ses clients ce qu'on va également noter dans le chiffre d'affaires.

Par contre la production de tomates a profité des températures.

3.4.3 Vente

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

- Vente via grossistes bio
- Vente via restaurants et épiceries
- Nouveau grossiste depuis 2018 : La Provençale
- Vente directe au consommateur :
  - soit vente directe sur les sites d'Allerborn, de Bastendorf, de Junglinster et Walebroch
  - soit vente en ligne sur le site internet www.fpe.lu
  - soit vente sur différents marchés, dont notamment :

Marchés	Périodicité
Frëschmaart, Diekirch	Hebdomadaire
Frëschmaart, Ettelbruck	Hebdomadaire
Tendances Jardin, Erpeldange	Annuel

Depuis juin 2018 nous avons également lancé la livraison de 20 paniers de légumes.

3.4.4 En cours

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

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

Prévisions

- Nouveau service « Abokëscht » : Livraison d'un panier de légumes à 50 clients

Service Klammschoul

4. Service 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 suivants :

4.2.1 Formation professionnelle et continue

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

- Voltigeur industriel (l'assurage en zone à risque de chute et/ou travail sur cordes en suspension dans le plan vertical)
- Sylviculture (travaux forestiers, tronçonnage, arboriste-grimpeur...)
- Formations spécifiques pour animateurs de sport-loisir plein air
- Sauvetage en hauteur et en profondeur

Les formations sont destinées au personnel du Forum pour l'emploi ainsi qu'aux entreprises ou autres individus intéressés. Ces formations sont reconnues et certaines sont certifiées par le ministère de l'Éducation nationale et 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'INFPC et fait partie du portail www.lifelong-learning.lu

La Klammschoul est organisateur de cours de formation professionnelle continue pour le secteur étatique, INAP, ...

Les formations professionnelles regroupent l'assurage en zone à risque de chute, le travail sur cordes en suspension dans le plan vertical, le sauvetage en hauteur et en profondeur, ... Depuis le 1er 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 service Klammschoul est membre actif de l'Association professionnelle FSBS (Fachverband für Spezialbausanierung mit Alpintechnik 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 photovoltaïques et solaires ainsi que l'élimination de dangers en hauteur, le débroussaillage en zone à risque de chute, etc.

4.2.3 Élagage et soins aux 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 :

- 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 suivants:

4.2.4 Acroparc à 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 cœur 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 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, etc.) ou des jeux en groupe (rallye pédestre, chasse au trésor, etc.).

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 Acroparc - « 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

L'encadrement est assuré par le service psychosocial.

	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2018 :	27	
Âge moyen des salariés en insertion :	33	
Répartition des sorties :		
Placements durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	5 13	38,5 %
Fin de contrat	5	38,5 %
Licenciement	2	15,5 %
Résiliation	1	7,5 %
Total des sorties	13	

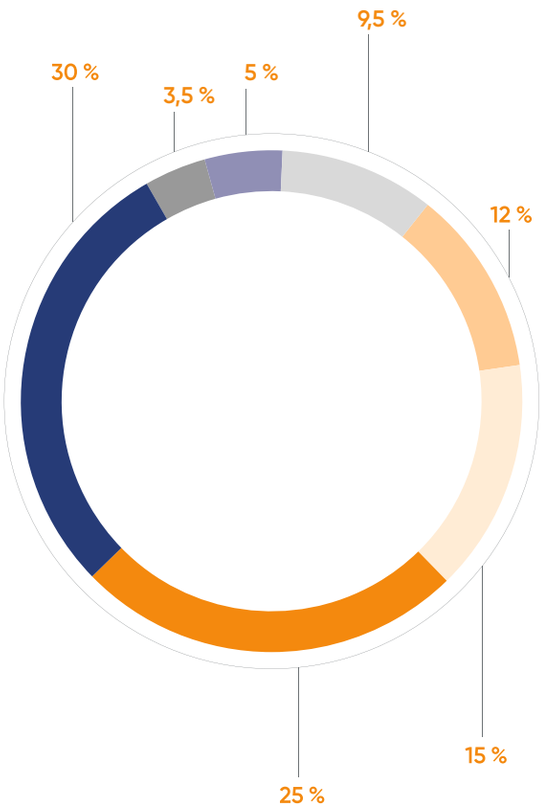
4.4 Résultats

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

	Clients en 2018
formation professionnelle et continue	307
travaux en hauteur	93
élagage et soins aux arbres - abattage dangereux	104
acroparc à Heiderscheid « ADULTES »	223
acroparc à Heiderscheid « JUNIOR »	1.081
acroparc mobile « De Kübi »	1.353
activités d'aventures	619
Total	3.780

277 certificats ont été délivrés dans 53 sessions de formation en 2018.

4.4.1 Répartition des volets d'activités en 2018



- travaux en hauteur 25 %
- élagage et soins aux arbres - abattage dangereux 30 %
- acroparc à Heiderscheid « ADULTES » 5 %
- acroparc à Heiderscheid « JUNIOR » 9,5 %
- acroparc mobile « De Kübi » 12 %
- activités d'aventures 3,5 %
- formation professionnelle et continue 15 %

4.5 Prévisions

Le service Klammschoul, représenté dans de nombreux groupes de travail au Forum pour l'emploi, aide à innover de nombreux processus de travail comme par exemple :

- cycle de formation par service
- introduction des nouveaux salariés
- modernisation des systèmes informatiques
- différents sites
- entretien bâtiments
- espace formations
- gestion de stock
- magasin
- maintenance
- description de l'emploi
- ...

De nouveaux chemins de travail sont en cours de développement, les charges en cours d'optimisation. Un nouveau tableau de bord comme outil de gestion est en élaboration qui donnera un aperçu sur le service Klammschoul et aidera à maîtriser le développement des activités en suivant les écarts entre la prévision et la réalité.

Service aux citoyens

5. Service aux citoyens

5.1 Descriptif du service

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

Le SAC intervient avec 30 équipes depuis le site de Diekirch et avec 3 équipes depuis le site d'Useldange.

Vu l'ampleur du Service, le projet est subdivisé en cinq catégories :

- Travaux de jardinage et forestiers
- Travaux de maçonnerie et de clôtures
- Travaux de peinture et de déménagement
- Petits travaux de menuiserie et vente de bois (projet Feier & Flam)
- Contrôle et mise en conformité des aires de jeux et « Waldwegekartierung »

Le projet SAC compte parmi ses clients :

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

5.2 Organisation du service

Une réorganisation du projet SAC a été effectuée. Les objectifs du projet SAC sont :

- Augmenter la performance organisationnelle
- Augmenter la performance commerciale
- Augmenter la performance financière
- Augmenter la performance sociale
- Investissement dans la formation des chefs d'équipes pour créer de la valeur économique et sociale

5.3 Nouveaux projets

- Signature d'une convention entre le Forum pour l'emploi et la commune de Hosingen concernant la rénovation complète de l'ancien « Theatersall » à Hosingen en salle de danse et de réunion.
- Plantation de 700 arbres pour le compte de Naturservice sàrl de Schwebsange.
- Nomination de Monsieur Romain Linkweiler comme coordinateur au service SAC. Pour faire face à la croissance constante des travaux de jardinage et forestiers, Monsieur Linkweiler assure complémentairement aux travaux de maçonnerie, une partie des travaux des espaces verts.
- Organisation de formations techniques et sociales pour les coordinateurs et chefs d'équipes comme par ex. : élagage d'arbres fruitiers, taille-haies, tronçonneuse, drogues, etc.
- Organisation de formations techniques pour les SI – par ex. débroussailleuse, taille-haies etc.
- Participation active du personnel du service SAC dans les différents groupes de travail pour le nouveau site du Forum pour l'emploi à Hosingen.
- Expansion du projet « Contrôle des aires de jeux ». La commune de Bourscheid ainsi que les centres Marienthal et Hollenfels du SNJ ont passé commande.

- Suite à la réaction positive de la commune de Hosingen au désherbage à eau chaude, cette dernière a signé une convention sur 3 ans avec le Forum pour l'emploi pour un désherbage écologique de son territoire.

5.4 Futurs projets

- Création d'un service clientèle externe et interne avec un centre d'appels et un secrétariat.

- Mise en place d'une structure tournée vers la satisfaction des clients et des salariés, l'augmentation du résultat, la transparence des statistiques internes et l'amélioration de l'image du FPE.

- Mise en œuvre d'un plan de gestion pour les véhicules spéciaux du Forum pour l'emploi (tracteurs, broyeurs, chariots télescopiques) qui permet de créer des synergies entre les différents projets.

- Analyse pour une éventuelle implantation d'un nouveau système informatique BI (Business Intelligence) au projet SAC.

- Divers projets pour la commune de Hosingen :

  1. Transformation de l'ancien « Waassertuerm » à Hosingen en musée historique

  2. Transformation de l'ancien Centre Culturel à Consthum en salle de réunions

- Le service SAC organisera davantage de formations internes pour ses SI et ceci pour :

  1. Augmenter leurs chances sur le premier marché de travail

  2. Mieux satisfaire les besoins des clients externes

- Projet sur 2 ans avec la commune de Beaufort concernant l'aménagement complet de 2 aires de jeux.

5.5 Données du personnel encadrant

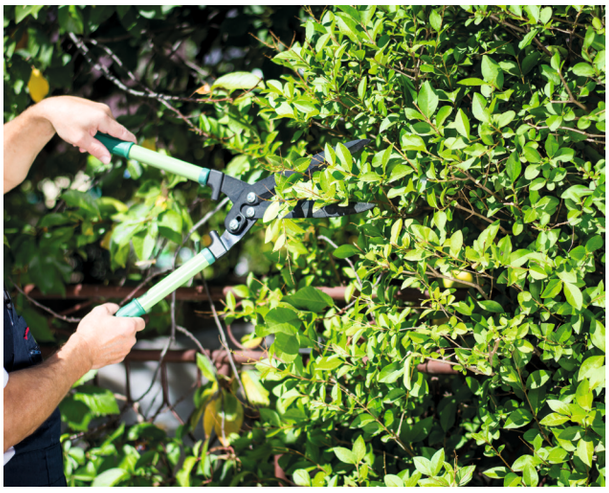
Le responsable du SAC est assisté par 5 coordinateurs et 30 chefs d'équipe.

5.6 Données du personnel encadré

L'encadrement psychosocial des salariés en insertion a été assuré par le service psychosocial.

Au cours de l'année 2018, le Service aux citoyens a permis d'occuper 264 salariés en insertion.

Les sorties des demandeurs d'emploi affectés au Service aux citoyens se chiffrent à 126 unités et se composent comme le caractérise le tableau ci-contre.



	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2018 :	264	
Âge moyen des salariés en insertion :	39	
Répartition des sorties :		
Placements durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	43 9	34 %
Pension	4	3 %
Résiliation	18	14 %
Fin de contrat	50	40 %
Inaptitude STM	1	1 %
Licenciement	8	6 %
Prison	2	2 %
Total des sorties	126	

Service de Verbandshop

6. Service de Verbandshop

6.1 Descriptif du service

Il s'agit d'un service de prestation pour maintenir la proximité des produits d'agriculture et de jardinage pour la région.

6.1.1 Avant-propos

Fondée en 1909 en tant que Fédération nationale des associations agricoles luxembourgeoises, DE VERBAND a développé dès le départ la philosophie de ses coopératives associées en introduisant des services importants pour le secteur agricole et ne cesse d'innover dans le même esprit.

La régulation des marchés agricoles dans le cadre des activités économiques d'échanges de produits, l'achat, la commercialisation et la transformation de produits agricoles, ainsi que la mise en place d'une multitude de services pour soutenir le secteur agricole, ont, au fil du temps, fait évoluer DE VERBAND vers une présence indispensable pour les agriculteurs et l'agriculture.

Le nouveau site central de DE VERBAND à Colmar-Berg rassemble tous les postes administratifs de toutes les filiales de DE VERBAND. En outre il comprend un nouveau stockage central et un centre de technique agricole.

Afin de garder un certain service aux cultivateurs de la région de Gilsdorf, De Verband, la Banque Raiffeisen Diekirch et Forum pour l'emploi créent un partenariat afin de garantir une continuité dans le dépôt, la gestion et la vente de produits agricoles.

6.1.2 But

Le Forum pour l'emploi assure depuis le 1er octobre 2018 la continuité du dépôt, la gestion et la vente de produits agricoles sur le site RWG à Gilsdorf.

6.1.3 Organisation du service

Le service gère la vente de produits de l'agrofourniture (semences, engrais, produits phytosanitaires) avec un maximum de 5 salariés en insertion.

6.1.4 Travaux pratiques

Le coordinateur du site et le chef d'équipe forment les salariés en insertion comme suit:

- présentation du fonctionnement et de l'organisation d'un magasin de vente
- accueil et conseil aux clients
- mise en rayon des marchandises
- gestion des stocks, mise en place des étiquettes de prix
- garantie de la bonne tenue de l'espace de vente (affichage prix, mise en valeur, stock, propreté)
- travail rigoureux et exact
- apprendre à connaître et à classifier les produits
- réceptionner, enregistrer, gérer et livrer de la marchandise
- gestion des stocks
- charger des camionnettes
- travaux de cariste

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.

6.1.5 Partenariat dans nouveaux secteurs

Ce partenariat ouvrira des nouveaux débouchés à nos salariés en insertion dans le secteur agricole, le secteur de la vente et le secteur du cariste/magasinier.
En outre, le Forum pour l'emploi vise à développer le site comme centre de formation en vue de l'élargissement de la panoplie actuelle des formations techniques pour ses salariés en insertion (tronçonneuse, débroussailleuse, tracteur télescopique, ...).

6.2 Données du personnel

	Nombre
Salariés en insertion encadrés en 2018 :	3
Âge moyen des salariés en insertion :	45

7. Remerciements

7.1 Patrons ayant embauché des salariés en insertion

Le Forum pour l'emploi tient à remercier les patrons suivants qui durant l'année 2018 ont permis une réinsertion professionnelle et sociale des salariés en insertion sur le premier marché du travail.

SOCIÉTÉ	LOCALITÉ
A.S. TOURS	COLMAR-BERG
ABATTOIR ETTELBRUCK SA	ETTELBRUCK
ABR LUXBÂTIMENT SÀRL	PÉTANGE
ACTION Luxembourg SÀRL	LUXEMBOURG
AD DELHAIZE SUPERMARCHÉ	JUNGLINSTER
ADMINISTRATION COMMUNALE D'ETTELBRUCK	ETTELBRUCK
ADMINISTRATION DES PONTS ET CHAUSSÉES	DIEKIRCH
AÉROPORT DE LUXEMBOURG - LUX-AIRPORT	LUXEMBOURG
ALLTRA SA	STRASSEN
AN-NET SERVICE SÀRL	REDANGE-SUR-ATTERT
APEMH	BETTANGE-SUR-MESS
ARMÉE LUXEMBOURGEOISE	DIEKIRCH
AVU AMÉNAGEMENT DE VOITURES UTILITAIRES BY BREGER	KEHLEN
BAUTRAFIX	ERPELDANGE-SUR-SÛRE
BARTH SMITH	MERSCH
BATI-HOUSE SÀRL	HOVELANGE
BËSCH A GARDEN ZENTER KELLEN	MERSCH
BÉTONS FEIDT	LUXEMBOURG
BIO-OVO	BUSCHDORF
BOISSONS HEINTZ SA	HOSINGEN
BOULANGERIE-PÂTISSERIE JOS A JEAN-MARIE	MERTZIG
BRICHERPAERDSSTALL	BROUCH (MERSCH)
CACTUS SA	WINDHOF
CAMPING PARC WALSDORF	WALSDORF
CAR & BUS SÀRL	LUXEMBOURG
CARITAS LUXEMBOURG	LUXEMBOURG
CENTRE ÉQUESTRE REITSTALL BEI DER PALL	NIEDERPALLEN
CHAUFFAGE SANITAIRES KOCAN	VICHTEN
CONCEPT4	LUXEMBOURG
CR-SERVICES	LUXEMBOURG
CRÊCHE ET FOYER DE JOUR BUTZE-MILLEN	ETTELBRUCK
CRÊCHE MIMI A SENG KANNER	LINTGEN
DECOMA	ETTELBRUCK
DIMMER SÀRL LOISIRS CRÉATIFS	LAROCHETTE
DLSI Luxembourg SA	LUXEMBOURG
DUSSMANN SERVICE	CONTERN
ÉLECTRO PINTO Paulo	GILSDORF
ENTREPRISE DUMONG MARCEL	GOESDORF
FLEURS BINSFELD	ERPELDANGE-SUR-SÛRE
FRANCK SA	BISSEN
FRANK JP	GREISCH
FRËSCH A GUTT	LUXEMBOURG
GLOBAL FACILITIES	STRASSEN
GOODYEAR SA	COLMAR-BERG
GRAND GARAGE PAUL WENGLER	ETTELBRUCK
GROUPE A+ SÀRL	WILTZ
HÔTEL-RESTAURANT BEAU-SÉJOUR	DIEKIRCH
INNOCLEAN - AGENCE DU NORD	DIEKIRCH
KS BAU SÀRL	WILTZ
KYMCO LUX SA	HAUTCHARAGE
L.C.L. CONSTRUCTIONS & RÉNOVATIONS	NIEDERFEULEN
LE BISTRO 46 AM TUERM	DIEKIRCH
LESSURE WORKWEAR	NIEDERANVEN
LUX RENOVA SÀRL	MEDERNACH
LUXAIR SA LUXAIRCARGO	LUXEMBOURG
LYCÉE CLASSIQUE DIEKIRCH	DIEKIRCH
LYCÉE MICHEL-LUCIUS	LUXEMBOURG
MAISON RELAIS KROUNEBIERG	MERSCH
MARCO PICCO	HOWALD
MAWILL	DIEKIRCH
MINISTÈRE DU LOGEMENT	LUXEMBOURG
NOTAIRE KARINE REUTER	LUXEMBOURG
OBERWEIS SA	LUXEMBOURG
OESTREICHER MEUBLES	MARNACH
OPIS AIDES ET SOINS	DAHLEM
OSCH & FILS	VIANDEN
PAIPERLÉCK SERVICE	BERDORF
PÂTISSERIE-BOULANGERIE-CONFISERIE HOFFMANN	ALZINGEN
PEINTURES ROBIN SA	USELDANGE
PIZZA HUT	LUXEMBOURG
REILLY & DIMMER GARDEN SERVICE SÀRL	ERMSDORF
RESTAURANT FAUST	LONGSDORF
ROOT SA	ROOST
SALES-LENTZ	BASCHARAGE
SYNDICAT DE VIANDEN ASBL	VIANDEN
SYNDICAT INTERCOMMUNAL S.I.A.CH.	PÉTANGE
TAXI DEBARROS	RODANGE
TAXI FLANEL	ETTELBRUCK
TAXI LOPES SÀRL	DIEKIRCH
TRENDY FOODS Luxembourg SA	CONTERN
UFO DRIVE SA	MAMER
VERBANDSKËSCHT - SOINS ET AIDES À DOMICILE	ALZINGEN
VOYAGES ECKER SÀRL	STEINSEL
VOYAGES KOOB SA	DIEKIRCH
VOYAGES SIMON SA	INGELDORF
VOYAGES ET AUTOCARS ERNY WEWER	ESCHWEILER
WASHTIME SÀRL	ROOST
WELLENDORFF BOUTIQUE	LUXEMBOURG
WERSANT JEAN-PIERRE & FILS	RAMBROUCH
YOLANDE COOP	BETZDORF

7.2 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 2018. Ce stage a été très bénéfique aux salariés en insertion.

SOCIÉTÉ	LOCALITÉ
5 À SEC Luxembourg	LUXEMBOURG
ADMINISTRATION COMMUNALE DE VICHTEN	VICHTEN
ALAIN LAMOUROUX JARDINIER-PAYSAGISTE	IMBRINGEN
ALL MAID	LORENTZWEILER
ASTRON BUILDINGS SA	DIEKIRCH
ATALIAN GLOBAL SERVICES Luxembourg SÀRL	BERTRANGE
AUTOPARTS SÀRL	LUXEMBOURG
BOISSONS WALLERS	HEIDERSCHEID
BOUCHERIE-CHARCUTERIE WIRTH	ETTELBRUCK
BRASSERIE AL SCHWEMM	DIEKIRCH
BRICHER STUFF	BROUCH/MERSCH
CHEZ MAX	WEISWAMPACH
CLAIRE ASBL - MAISON DE SOINS SACRÉ-CŒUR	DIEKIRCH
CLEMENS-SCHINTGEN FRANK	LELLIG
D'WULLMAUS SÀRL	FOUHREN
CRÊCHE LES P'TITS MALINS SÀRL	ERPELDANGE
CRÊCHE NASCHT	ECHTERNACH
ÉLECTRICITÉ BETTENDORF	CHRISTNACH
ÉLECTRICITÉ JIM GODART SARL	WORMELDANGE-HAUT
ELSEN PEINTURE	GROSBOUS
FERIN SÀRL	MERTZIG
GAARDENKARISMA	LUXEMBOURG
GEMENG PARK HOUSEN	HOSINGEN
HAFF DITGESBAACH	ETTELBRUCK
HOME POUR PERSONNES ÂGÉES ASBL	LUXEMBOURG
HÔTEL DAHM SÀRL	ERPELDANGE-SUR-SÛRE
HÔTEL-RESTAURANT NAGEL	VIANDEN
HUSSTEC	CONSDORF
INTERNAT JOS SCHMIT	DIEKIRCH
JONGENHEEM - C.I.R.P.	BERTRANGE
LA COLLINE AUX ENFANTS SÀRL	ETTELBRUCK
LK ESPACE VERT	KOPSTAL
LUX-PNEUS	VICHTEN
MAISON RELAIS - TANDEL	TANDEL
MARAÎCHER KIRSCH	LUXEMBOURG
METZLEREI BEIM BURG	ESCHWEILER
MYTAXI LUXEMBURG	LUXEMBOURG
M.Z.-TRANSPORT SÀRL	LEUDELANGE
NISSAN BY LENTZ	ETTELBRUCK
ORIGER SA	SCHIEREN
PASSION COIFFURE	SCHIEREN
PEINTURE MARTINEZ ALONSO JUAN	ELL
PENSIONNAT ST-JOSEPH	ETTELBRUCK
PÉPINIÈRES GILLEN JULES	TANDEL
ZEEMAN Luxembourg SÀRL	DIEKIRCH

20e anniversaire du Forum pour l'emploi.

16 mars 2018
Al Seeërei, **Diekirch**

Le Forum pour l'emploi fête ses 20 ans. 20 années au service des demandeurs d'emploi dans le plus grand besoin. 20 années d'efforts continus afin de répondre au plus près aux spécificités d'une population cible marquée par un évènement ou une suite d'évènements qui l'a, petit à petit, éloignée du marché du travail. 20 années pour rendre l'inclusion sociale une réalité au Luxembourg.

Dans un monde économique dominé par la productivité, la réactivité et l'innovation tout le monde ne trouve pas toujours sa place du premier coup. Les défis sont importants. Les échecs sont nombreux. La réponse du modèle luxembourgeois est claire : il faut tendre la main à ceux qui sont dans le besoin. L'ADEM offre de nombreuses aides, certaines financières, d'autres sous forme de formations. Souvent, ces interventions ponctuelles permettent de redresser le problème.

Parfois, toutefois, une intervention plus approfondie est nécessaire.
Pour certaines personnes le suivi ne peut se réduire à une formation de quelques jours. La stabilisation socio-professionnelle et la mise en place d'un projet professionnel nécessitent souvent un accompagnement étroit, et ceci sur plusieurs mois. Rétablir des aptitudes de base, acquérir des compétences techniques et redonner confiance dans son potentiel, sont à la base des projets élaborés par le Forum pour l'emploi.

Les projets sont nombreux, les champs d'application divers, mais sous-jacent à toute initiative est le souci de ramener les demandeurs d'emploi vers un emploi stable. Proposer une perspective positive, avec un revenu stable, tel est l'objectif. Sortir de la précarité et construire un avenir plein de dignité, tel est l'esprit de l'inclusion sociale. Le Forum pour l'emploi, avec son personnel encadrant qualifié, permet d'offrir l'environnement nécessaire pour y arriver.

En 2018, le Forum pour l'emploi a signé une convention de collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire qui lui permet d'encadrer 380 demandeurs d'emploi assignés par l'ADEM.

C'est dans des projets tels que le « Bummelbus », « am Gaertchen », « Haushëllef » ou encore le « Service aux citoyens » que les personnes reprennent confiance en eux-mêmes, acquièrent les bases d'un métier et apprennent à préparer leur CV et un entretien d'embauche.

Je tiens à féliciter le Forum pour l'emploi pour son engagement au cours des dernières 20 années et je me réjouis d'ores et déjà d'une bonne collaboration dans les années à venir.

Félicitations et bon anniversaire !

Nicolas Schmit
Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire

Luxemburger Wort
Samstag und Sonntag, den 17./18. März 2018

„Wir müssen unserer Aufgabe gerecht werden“

Präsident Ali Kaes zu den Herausforderungen für die Beschäftigungsinitiative Forum pour l'emploi

INTERVIEW: DANI SCHUMACHER

Gestern feierte die Beschäftigungsinitiative Forum pour l'emploi in der Al Seeërei in Diekirch ihr 20-jähriges Bestehen. Ali Kaes steht seit den Anfangstagen an der Spitze des Forum. Im Gespräch mit dem „Luxemburger Wort“ erklärt er, wie sich die Arbeit der Initiative in den zwei Jahrzehnten geändert hat.

Gestern feierte das Forum pour l'emploi sein 20-jähriges Bestehen mit einer akademischen Festsitzung, an der auch Großherzog Henri und Beschäftigungsminister Nicolas Schmit teilnahmen. (FOTOS: CHRIS KARABA)

Ali Kaes, welche Beweggründe haben 1998 zur Gründung des Forum pour l'emploi geführt?

Die Beschäftigungsinitiativen gehen auf eine Initiative der Gewerkschaften zurück, weil die Vermittlung der Arbeitslosen durch die ADEM damals zu passiv war. Wir haben eine bessere Betreuung gefordert. Die damalige Regierung hat daraufhin die Gewerkschaften aufgefordert, sich einzubringen. Als Konsequenz entstanden die Beschäftigungsinitiativen Forum pour l'emploi, Pro-Actif und OPE.

Wie fällt nach 20 Jahren die Bilanz des Forum pour l'emploi aus?

Sehr gut, wir haben viel erreicht. Seit der Gründung des Forum im Jahr 1998 konnten wir mehr als 1 200 Personen eine feste Arbeitsstelle beschaffen. Allein im vergangenen Jahr ist es uns gelungen, mehr als 100 Arbeitslose auf dem ersten Arbeitsmarkt unterzubringen. Die Zahlen zeigen, dass wir denjenigen, die es schwer haben, auf dem dem normalen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, helfen konnten. Ich will aber auch nicht verheimlichen, dass es uns nicht gelingt, für alle Arbeitssuchende einen Job zu finden.

Warum gelingt es Ihnen nicht, alle Arbeitssuchende wieder in Lohn und Brot zu bringen?

Es gibt viele Ursachen. Jeder Arbeitssuchende wird individuell betreut. Wenn er zu uns kommt, ermitteln wir erst einmal, was er kann und was nicht. Wir erstellen ein Profil seiner Kompetenzen und der Defizite. Dabei treten oft ganz individuelle Probleme zu Tage, die verhindern, dass er auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen kann. Die Gründe sind vielfältig, das Alter spielt eine Rolle, aber auch die fehlende Ausbildung. Andere haben gesundheitliche Probleme oder sie verfügen nicht über die erforderlichen Sprachkenntnisse. In manchen Fällen sind Alkohol oder Drogen im Spiel und vieles mehr. All diese Ursachen führen letztendlich zu einer geringen Beschäftigungsfähigkeit.

In den vergangenen 20 Jahren hat sich der Arbeitsmarkt grundlegend verändert. Wie haben Sie auf die veränderten Bedingungen reagiert?

Der Hauptunterschied zu damals liegt vor allem in der Betreuung der Arbeitssuchenden, die im Verlauf der Jahre immer umfassender, aber auch viel professioneller geworden ist. Dies gilt hauptsächlich für den Sozial- und den Ausbildungsbereich. Die Begleitung, aber auch die Nachbetreuung sind sehr viel intensiver geworden.

Ist die Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden angesichts der veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt heute schwieriger als in den Anfangstagen des Forum?

Die Situation ist unterschiedlich. In einigen Bereichen stehen die Chancen sehr gut. Beim „Bummelbus“ können wir beispielsweise fast alle Arbeitssuchenden unterbringen, weil eine große Nachfrage nach Busfahrern besteht. Es hängt natürlich immer von der Beschäftigungsfähigkeit der Kandidaten ab. Nicht alle Arbeitssuchenden eignen sich als Busfahrer. Personen mit geringeren Fähigkeiten versuchen wir in der Abteilung „Am Gaertchen“ unterzubringen, wo wir Biogemüse anbauen.

> *„Das Verhältnis mit den Arbeitgebern hat sich deutlich verbessert und ist mittlerweile sehr gut.“*

In der Gemüseproduktion brauchen sie keine spezifische Ausbildung. Die Arbeitssuchenden werden eingewiesen, nach dem Motto Learning by doing. Wir sind übrigens einer der größten Produzenten von Biogemüse im ganzen Land.

Für den Präsidenten des Forum, Ali Kaes, sind Beschäftigungsinitiativen heute wichtiger denn je. Die rasanten Entwicklungen am Arbeitsmarkt führen dazu, dass immer mehr Menschen auf der Strecke bleiben.

Setzt sich die Beschäftigungsinitiative mit solchen kommerziellen Projekten nicht dem Vorwurf des unlauteren Wettbewerbs aus?

Das Argument des unlauteren Wettbewerbs wurde in der Vergangenheit von der Arbeitgeberseite immer wieder vorgebracht. Heute wird der Vorwurf aber kaum noch erhoben. Das Verhältnis mit den Arbeitgebern hat sich deutlich verbessert und ist mittlerweile sehr gut. Mehr als 150 Betriebe arbeiten eng mit uns zusammen, wenn sie neue Mitarbeiter brauchen. Die Unternehmen haben auch verstanden, dass sie von uns profitieren. Wir sind Teil der Wirtschaft. Wir kaufen das gesamte Material, das wir benötigen, bei den Händlern in der Region. Nehmen Sie nur den Fuhrpark. Wir erwerben alle Fahrzeuge in den Autohäusern in der Umgebung und auch die Reparaturen und der Unterhalt werden dort durchgeführt. Die Betriebe profitieren von unseren Aktivitäten.

Die Beschäftigungsinitiativen sind als Reaktion auf die Defizite bei der ADEM entstanden. Wie sieht heute die Zusammenarbeit aus?

Die Zusammenarbeit klappt hervorragend. In dem Zusammenhang will ich daran erinnern, dass die beigeordnete Direktorin der Arbeitsagentur, Gaby Wagner, lange Jahre für das Forum gearbeitet hat, bevor sie zur ADEM gewechselt ist.

In den letzten Monaten ist die Zahl der Arbeitslosen deutlich gesunken. Wirkt sich der Rückgang auf Ihre Vermittlungstätigkeit aus?

Nicht wirklich. Der Arbeitsmarkt verändert sich rasant, die Arbeitswelt wird komplexer und komplizierter. Es gibt immer mehr Menschen, die nicht mit dieser Entwicklung Schritt halten können und daher keine Chance auf dem normalen Arbeitsmarkt haben. Beschäftigungsinitiativen wie das Forum pour l'emploi werden also immer wichtiger. Das kürzlich verabschiedete Gesetz, das die Einstellung von älteren und Langzeitarbeitslosen im öffentlichen und allgemein nützlichen Bereich fördert, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Auch die gesetzliche Basis für die Solidarwirtschaft und die Festschreibung der sozialen Kriterien bei den öffentlichen Ausschreibungen werden sich sicherlich positiv auswirken. Weitere gezielte Maßnahmen müssen aber folgen. Wir brauchen kein großes, neues Gesetz, es sind viele kleine Puzzleteile, die zum Ziel führen. Wir müssen unbedingt eine Antwort auf die Probleme der Menschen finden, die auf der Strecke bleiben. Wenn uns dies nicht gelingt, werden sie an den Rand der Gesellschaft gedrängt.

Im Gegensatz zu den beiden anderen Beschäftigungsinitiativen OPE und ProActif ist das Forum nie in die Schlagzeilen geraten. Was machen Sie besser, haben Sie ein Erfolgsrezept?

Wir haben immer peinlich darauf geachtet, unserer Aufgabe gerecht zu werden. Die Audits haben natürlich auch bei uns Schwachstellen offenbart, es gab aber nie schwerwiegende Probleme. Deshalb konnten wir die Unstimmigkeiten auch schnell aus der Welt schaffen. Dass wir nie in die Schlagzeilen geraten sind, hat auch damit zu tun, dass das Forum stets eine sehr gute und sehr engagierte Führungsmannschaft hatte, die sehr peinibel darauf geachtet hat, dass die Gelder effizient und sinnvoll eingesetzt werden.

Reichen die finanziellen Mittel, die Ihnen zur Verfügung stehen?

Zur Zeit kommt das Forum gut über die Runden. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass wir uns immer wieder in Frage stellen und die Effizienz unserer Arbeit überprüfen.

BUMMELBUS

Ein Bus auf Bestellung

Résumé en français page 29

Un bus à la demande

Text: Andrea Glos • Fotos: Lala La Photo, Caroline Martin

D'LIEWEN AN DER NORDSTAD

hex

Neie Partenariat

„De Verband“, „Banque Raiffeisen“ a „Forum pour l'emploi a.s.b.l.“

D'Zesummenaarbecht gouf de 24. September 2018 bei enger Pressekonferenz um alen RWG-Site a Präsenz vun den Hären Nicolas Schmit, Aarbechtsminister, Lucien Clesse, President vun der Caisse Raiffeisen Dikrech/Feelen, Carlo Kraus, Direkter vum Verband, an Aly Koes, President vum Forum pour l'emploi a.s.b.l. presentéiert.

Ab dem 1. Oktober 2018 iwwerhélt de Forum pour l'emploi d'Gestioun an d'Vente vun de landwirtschaftleche Produiten um Site Gilsdref a garantéiert d'Kontinuitéit vum alen RWG-Site Gilsdref.

Den Aarbechtsminister erkläert d'Wichtegkeet vum Partenariat: „Dësen neie Wee erweist sech als beschte Formatioun ‚Learning by Doing' fir d'Mataarbechter vum Forum pour l'emploi, déi alldeeglech hei schaffen. D'Landwirtschaft huet sech hei zu Lëtzebuerg moderniséiert, an dofir gi Leit gebraucht mat Qualifikatiounen an dësem Beräich.“

De Carlo Kraus, Direkter vum Verband, kommentéiert dës Zesummenaarbecht folgendermoossen: „Mëtt 2017 si mir gewuer ginn, datt RWG ophält, a

Zesummenaarbecht gouf de 24. September presentéiert.

mir wore mam Problem konfrontéiert, datt geografesch Lächer entsti fir eis Clienten an der Landwirtschaft. Et koum fir eis net a Fro, d'Siten Näerden a Wëntger zouzemaachen. Och betreffend de Site Gilsdref, hu mer eis hei dogéint entscheet. Dat, duerch seng Lag no bei Jonglënster a Kolmer, a fir keng intern Konkurrenz ze férderen. Mir hunn awer direkt an der Landwirtschaft, bei den Hobbygäertner, eng grouss Oppositioun gespuert. An dësem Joer hu mir d'Noricht kritt, datt de Forum pour l'emploi un enger Zesummenaarbecht intresséiert wier. Mir si frou, de Baueren also weiderhin dëse Service unzebidden.“

De Lucien Clesse, President vun der Caisse Raiffeisen Dikrech/Feelen, weist sech erfreet iwwer dës „Win-win-Situatioun“ fir alleguer d'Parteien: „Duerch déi rasant Entwécklungen an eiser Welt, eweí déi nei Technologien, nei Déngschtleeschtungen, Digitaliséierung, kënschtlech Intelligenz, wou d'Gefor grouss ass, datt eng ganz Partie Leit op der Streck bleiwen, bidde mir heimadder eng Opfangstatioun.“

Den Aly Kaes, President vum Forum pour l'emploi, seet alleguerten de Parteie Merci: „De Site Gilsdref bitt eis als Forum pour l'emploi a ville Beräicher eng Plus-value. Als Centre de formation an den Domainer Clark, Leederen, Teleskopladder asw. hu mir d'Chance, eis Mataarbechter auszebilden a beschtméiglechst op den Aarbechtsmaart virzebereeden. Mir wäerten an der Zukunft eng 50 Leit hei beschäftegen. Dëse Site déngt och als Point de départ vun eise Bummelbusser, vun den Equippe vum Service aux citoyens oder als Point de vente vun de Produite vum Service am Gäertchen. No eiser Decisioun, de Site Mapre a Walebroch opzeginn an eis eng nei Zukunft zu Housen opzebauen, si mir och frou, e weidert Standbeen an der Nordstad ze behalen.“ *(Text/Foto: C.)*

Der Bummelbus bietet den Einwohnern der Nordstad eine zusätzliche Transportmöglichkeit an.
Le Bummelbus offre aux habitants de la Nordstad un moyen de transport supplémentaire.

Der Bummelbus ist nicht nur ein praktisches sondern auch ein geselliges Transportmittel.
En plus d'être pratique, le Bummelbus est aussi un moyen de transport convivial.

Er ist eine tolle Alternative zu Privatauto, Taxi oder öffentlichen Nahverkehr: Der Bummelbus erfreut sich großer Beliebtheit in Luxemburg. Seit September sind alle Gemeinden der Nordstad außer Schieren in das Rufbussystem eingebunden.

„*Im vergangenen Jahr zählten wir 143.000 Fahrten*", freut sich Ali Kaes, Präsident des Forum pour l'Emploi (FPE), „*für 2018 gehen wir von sogar bis zu 160.000 Fahrten mit dem Bummelbus aus.*" Die stattliche Anzahl steht für den großen Erfolg des Rufbussystems, das im Jahr 2001 vom Forum pour l'Emploi ins Leben gerufen wurde. Im Hintergrund stand die Idee, den Bürgern im Norden Luxemburgs neben dem öffentlichen Personennahverkehr und den privaten Verkehrsmitteln eine zusätzliche Transportmöglichkeit zu verschaffen. Vor allem ländliche Regionen, die nicht an ein öffentliches Busliniennetz angebunden sind, sollten vom Projekt „Bummelbus" profitieren. „*Begonnen haben wir mit drei Gemeinden, einem Bus und einem Fahrer*", erinnert sich Ali Kaes an die Anfänge des Projekts vor 17 Jahren, „*heute sind 50 Busse in 42 Gemeinden unterwegs.*"

Besonders freut ihn, dass seit September dieses Jahres mit der Gemeinde Ettelbrück fast alle Gemeinden der Nordstad - mit Ausnahme von Schieren - mit an Bord des Projekts Bummelbus sind.

Das Rufbussystem funktioniert denkbar einfach: Wer eine Fahrt mit dem Bummelbus in Anspruch nehmen möchte, ruft in der Bummelbus-Zentrale an und reserviert Datum, Uhrzeit, Abholungsort und Fahrtziel. Falls Bus und Fahrer verfügbar sind, kann die Fahrt losgehen. Der Service richtet sich übrigens nicht nur an Senioren, wie viele Menschen vermuten. „*Der Bummelbus kann von jedem genutzt werden*", versichert Ali Kaes. Doch in der Tat seien es etwa 70 Prozent ältere Menschen, die den Bummelbus in Anspruch nehmen. Die anderen 30 Prozent seien allerdings vor allem Jugendliche und Kinder. Eine einfache Fahrt unter zehn Kilometern kostet für Kinder 1,50 Euro, für Erwachsene 2 Euro. Bei Fahrten zwischen zehn und 20 Kilometern erhöht sich der Tarif um jeweils 50 Cents, Fahrten bis 35 Kilometern kosten für Kinder 6 und für Erwachsene 7 Euro.

Vergleicht man die Preise mit den in Luxemburg üblichen Tarifen für Taxis, sind diese auffallend niedrig und könnten auf den ersten Blick eine Konkurrenz für ▸

„Der Bummelbus kann von jedem genutzt werden."

Ali Kaes, Präsident des FPE

Taxiunternehmen sein. Dem widerspricht Ali Kaes jedoch deutlich: „*Der Service des Bummelbus unterscheidet sich deutlich von einem Taxiservice. Während ein Taxi quasi rund um die Uhr zur Verfügung steht, fährt der Bummelbus nur zu bestimmten Zeiten. Außerdem ist der Radius des Bummelbusses auf maximal 35 Kilometer beschränkt. Und falls eine Fahrt bereits ausgebucht ist, muss der Passagier auf eine andere Abfahrtszeit ausweichen können.*" Der Bummelbus ist von Montag bis Freitag von 6:30 Uhr bis 21:15 und samstags von 6:30 Uhr bis 17:30 buchbar. An Sonn- und Feiertagen können in Ausnahmefällen auch Sonderregelungen in Kraft treten.

Dass das Rufbussystem vom Forum pour l'Emploi ins Leben gerufen worden ist, hat selbstverständlich noch einen ganzen anderen, nicht weniger bedeutenden Hintergrund: „*Unser Hauptanliegen ist es bekanntlich, Arbeitssuchende langfristig wieder in eine feste Anstellung zu bekommen. Deshalb ist das Projekt Bummelbus für das FPE eine ausgezeichnete Beschäftigungsmaßnahme, denn für die mittlerweile 50 Busse werden schließlich auch immer Fahrer gebraucht*", so der Initiator des Projekts. Die Voraussetzungen, um als Fahrer des Bummelbusses im Einsatz zu sein, sind folgende: Man muss über einen Führerschein der Kategorie B verfügen und bei der ADEM als Arbeitssuchender eingeschrieben sein. Im Jahr 2017 waren beispielsweise 178 Fahrer für den Bummelbus im Einsatz, die für ihre Tätigkeit den Mindestlohn erhalten.

Die Finanzierung des Projekts wird durch den Staat, die teilnehmenden Gemeinden, die Fahrpreise, durch die Werbung auf den Bussen und das FPE sichergestellt. Seit Gründung des Forum pour l'Emploi wurden übrigens 1.300 Arbeitssuchende aufgrund der Beschäftigungsinitiative in ein festes Arbeitsverhältnis gebracht: Eine Win-Win-Situation sowohl für die Arbeitssuchenden als auch für die Bürger im Allgemeinen! ◂

Infos und Buchungen auf www.bummelbus.lu *oder unter Tel.: 26 80 35 80*

Das Service richtet sich an alle und ist bei Senioren sehr beliebt.
Ouvert à tous, le service est très apprécié des seniors.

Das Projekt ermöglicht Arbeitssuchenden, langfristig eine feste Anstellung zu bekommen.
Le projet permet à des demandeurs d'emploi de retrouver un emploi stable.

BUMMELBUS

Un bus à la demande

Alternative idéale au véhicule personnel, au taxi ou aux transports en commun, le « Bummelbus » connaît une popularité croissante au Luxembourg. Depuis septembre, toutes les communes de la Nordstad, à l'exception de Schieren, proposent ce service de bus à la demande.

« L'année dernière, nous avons totalisé 143 000 trajets », se réjouit Ali Kaes, président du Forum pour l'emploi (FPE). Ce chiffre impressionnant témoigne du succès grandissant du système de bus à la demande, lancé en 2001 par le FPE. L'idée était de fournir aux citoyens du nord du Luxembourg un moyen de transport supplémentaire, en plus des transports publics et privés. Aujourd'hui, 50 bus sillonnent 42 communes. Avec l'adhésion d'Ettelbruck, presque toutes les communes de la Nordstad (à l'exception de Schieren) participent depuis septembre 2018 au projet « Bummelbus ».

Le système est très simple : il suffit d'appeler le bureau central de réservation et d'indiquer la date, l'heure, le lieu de prise en charge et la destination souhaitées. Si le bus et le chauffeur sont disponibles, c'est parti ! Pour un trajet simple de moins de 10 kilomètres, les tarifs varient de 1,50 euro pour les enfants à 2 euros pour les adultes. Pour les trajets de 10 à 20 kilomètres, comptez 50 centimes de plus. Au-delà et jusqu'à 35 kilomètres, les enfants payent 6 euros, et les adultes, 7 euros.

Par rapport aux prix pratiqués par les taxis au Luxembourg, ces tarifs sont particulièrement bas. Les entreprises de taxis pourraient craindre une forte concurrence, mais les deux services sont en fait très différents. Alors qu'un taxi est à disposition quasiment 24 h / 24, le bus à la demande ne fonctionne qu'à certaines heures bien précises.

Une autre considération a bien entendu motivé la participation du FPE : permettre à des demandeurs d'emploi de retrouver un travail à long terme.

Depuis la création du Forum pour l'emploi, environ 1 300 chômeurs ont retrouvé un emploi stable : une situation où chacun trouve son compte, les demandeurs d'emploi comme les citoyens en général ! ◂

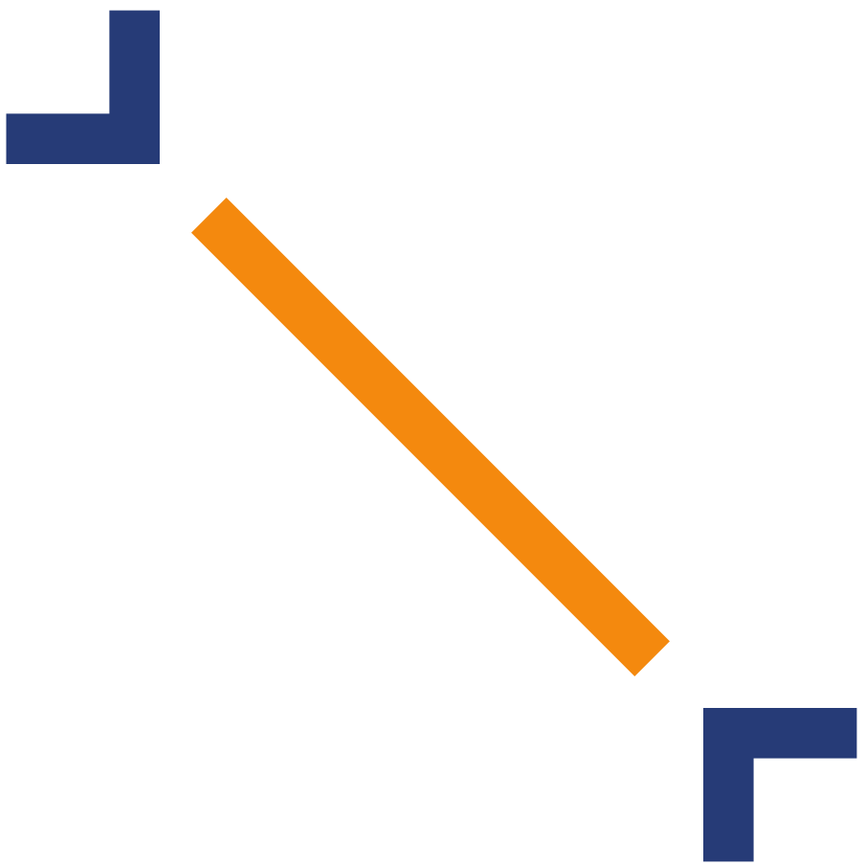
Infos et réservations sur www.bummelbus.lu *ou par tél. : 26 80 35 80*

www.nuances.lu

Forum
pour l'emploi.

Une initiative sociale en faveur de l'emploi.

Forum pour l'emploi
20, route d'Ettelbruck L-9230 Diekirch T: 80 48 85 - 1 www.fpe.lu



Forum
pour l'emploi.