

# Rapport d'activité.

# 2022



Forum  
pour l'emploi.

Cofinancé par:



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire

## Chapitre 1 6

### I. Introduction 6

- 1. Historique 6
- 2. Objectif social 6
- 3. Financement 6

### II. Structure du Forum pour l'emploi 7

- 1. Les membres du Conseil d'Administration 7
- 2. Les observateurs 8
- 3. Situation du personnel 8
  - 3.1 Personnel de structure et salariés en insertion 8
- 4. Personnel de structure 8
  - 4.1 Recrutement et sortie 8
  - 4.2 Organigramme 9
- 5. Fonctionnement des services 10
  - 5.1 Directeur général 10
    - 5.1.1 Service développement interne 10
  - 5.2 Direction des services généraux 10
    - 5.2.1 Service financier 10
      - 5.2.1.1 Service financier - comptabilité 10
      - 5.2.1.1 Service financier - contrôle de gestion 11
    - 5.2.2 Service informatique 11
    - 5.2.3 Service technique 11
    - 5.2.4 Délégué à la protection des données 12
  - 5.3 Direction du personnel 12
    - 5.3.1 Ressources humaines et service administratif 12
      - 5.3.1.1 Gestion administrative du personnel 12
      - 5.3.1.2 Recrutement et placement 12
      - 5.3.1.3 Service administratif 13
    - 5.3.2 Service social 13
      - 5.3.2.1 Accompagnement social 13
      - 5.3.2.2 Le rôle du conseiller au niveau de la recherche d'emploi 14
      - 5.3.2.3 Le rôle de la Cellule Jobcoach 14
    - 5.3.3 Formation 15
      - 5.3.3.1 Formation pour les salariés en insertion : 2 voies d'apprentissage 15
      - 5.3.3.2 Formation pour le personnel de structure 17
  - 5.4 Fonctionnement des services 17

## Chapitre 2 20

### I. Mesure d'insertion Forum pour l'emploi a.s.b.l. 20

- 1. Notre population cible 20
- 2. Conditions d'embauche 20
- 3. Types de contrats 20
  - 3.1 Contrat à durée déterminée 20
  - 3.2 Contrat à durée indéterminée 20
  - 3.3 Contrat d'apprentissage 21
  - 3.4 Convention de stage extérieur 21
  - 3.5 Convention en prêt temporaire de main-d'œuvre 21
  - 3.6 Convention de stage découverte 21
- 4. Données sociodémographiques 22
  - 4.1 Sexe des encadrés 22
  - 4.2 Statut du travailleur handicapé 22
  - 4.3 Classes d'âges 22
  - 4.4 Nationalités 22
  - 4.5 Niveau scolaire 23
  - 4.6 Taux d'absentéisme 23

### II. Sorties 24

- 1. Placements 24
- 2. Autres sorties 25



## Chapitre 3

28

<b>1. Service Bummelbus</b>	<b>28</b>	<b>4. Service aux citoyens</b>	<b>40</b>
1.1 Descriptif du service	28	4.1 Descriptif du service	40
1.2 Restructuration et optimisation de notre parc automobile	28	4.2 Organisation du service	40
1.3 Données du personnel encadré	28	4.3 Nouveaux projets	40
1.4 Résultats	29	4.4 Futurs projets	41
1.4.1 Évolution du Bummelbus	29	4.5 Données du personnel encadrant	41
1.4.2 Diverses activités	29	4.6 Données du personnel encadré	42
1.4.2.1 Organisation de navettes	30	<b>5. Service de Verbandshop</b>	<b>43</b>
1.4.2.2 Organisation de livraisons	30	5.1 Descriptif du service	43
1.4.2.3 Convention avec le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région	31	5.1.1 Avant-propos	43
		5.1.2 But	43
		5.1.3 Organisation du service	43
		5.1.4 Travaux pratiques	44
		5.1.5 Partenariat dans nouveaux secteurs	44
<b>2. Service Haushëllef</b>	<b>32</b>	5.2 Données du personnel	44
2.1 Descriptif du service	32	<b>6. Projet Interreg "IMAGINE"</b>	<b>45</b>
2.1.1 Nettoyage	32	6.1 Le projet	45
2.1.2 Buanderie	32	6.2 Le parcours des NEETs	45
2.1.3 Organisation du service	32	6.3 Les revendications politiques	46
2.1.4 Livraison de linge	33	6.4 La série des "road shows"	46
2.1.5 Atelier de retouches	33	<b>7. Remerciements</b>	<b>48</b>
2.1.6 Formations offertes	33	7.1 Patrons ayant embauché des salariés en insertion	48
2.2 Données du personnel encadrant	34	7.2 Patrons de stage en insertion	49
2.3 Résultats Haushëllef 2021	34		
<b>3. Service am Gaertchen</b>	<b>36</b>		
3.1 Descriptif du service	36		
3.2 Organisation du service	36		
3.2.1 Sites de production maraîchère	36		
3.2.2 Site de production de plants et de fleurs	36		
3.2.3 Site de nettoyage, de transformation et de conditionnement	36		
3.2.4 Vente	37		
3.2.5 Paniers de légumes	37		
3.3 Données du personnel	37		
3.4 Activités en 2021	38		
3.4.1 Surfaces	38		
3.4.2 Production florale et maraîchère	39		
3.4.3 Vente	39		
3.4.4 Prévisions	39		

Inno

Chap

# ESX

# Bitre 1

## **I. Introduction**

**6**

**1. Historique**

**6**

**2. Objectif social**

**6**

**3. Financement**

**6**

## **II. Structure du Forum pour l'emploi**

**7**

**1. Les membres du Conseil d'Administration**

**7**

**2. Les observateurs**

**8**

**3. Situation du personnel**

**8**

**4. Personnel de structure**

**8**

**5. Fonctionnement des services**

**10**

# Chapitre 1

## 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, dont le siège social se situe à Diekirch et ses annexes à Bastendorf, Heiderscheid, Junglinster 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 adaptés à chaque âge et profil qui favorisent la mise au travail 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 sur le plan professionnel que personnel.

# I. Introduction

Les salariés en insertion suivent des formations techniques diverses (travail dans l'environnement, travaux de peinture...) déterminées en fonction de leurs aptitudes et du cadre de leur mise au travail. Ils bénéficient également de formations sociales qui ont pour but d'accéder à une autonomie sociale.

## 3. Financement

Depuis 2012, le Forum pour l'emploi est financièrement soutenu pour contribuer au rétablissement du plein emploi suivant la loi du 3 mars 2009. Une convention de coopération est établie pour la durée de 12 mois. Le ministère du Travail et de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire cofinance les démarches de réinsertion des salariés. Le ministère détermine ainsi le nombre de salariés en réinsertion ainsi que le taux du co-financement. L'apport en recettes propres du Forum pour l'emploi s'élève à environ 30%. La convention de coopération pour 2022 prévoyait l'encadrement de 418 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 :



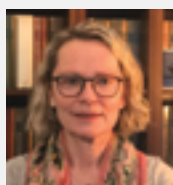
**Aly KAES**

Fonction au Forum  
Président



**Emile EICHER**

Fonction au Forum  
Vice-président



**Françoise KERGER**

Fonction au Forum  
Vice-présidente



**Alain BINGEN**

Fonction au Forum  
Secrétaire



**Gérard ALBERS**

Fonction au Forum  
Trésorier



**Jean-Claude WEIS**

Fonction au Forum  
Membre



**Françoise BONERT**

Fonction au Forum  
Membre



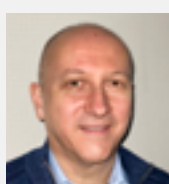
**Natalie SILVA**

Fonction au Forum  
Vice-présidente



**Viviane DICHTER**

Fonction au Forum  
Membre



**Daniel REDING**

Fonction au Forum  
Membre

## 2. Les observateurs

Claude Tremont	Représentant du ministère du Travail et de l'Emploi
Pit Winandy	Directeur général

## 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 : 131**  
**Chômeurs de longue durée EMI : 16**  
**Salariés en insertion (SI) : 732**

(données au 31.12.22)

## 4. Personnel de structure

### 4.1 Recrutement et sortie

L'année 2022 a vu un certain nombre de changements au niveau du personnel de structure.

#### Entrées

Service	Nom	Fonction
Service aux citoyens	DA SILVA SANTANA Daniel	Chef d'équipe
	ESCHBOUR André	Responsable de service
	JUNGERS Henri	Chef d'équipe
	MEDERNACH Max	Chef d'équipe
	MOLITOR Nora	Chef d'équipe
	NEU-DUTON Claude	Chef d'équipe
Service informatique	RIEHL Maurice	Chef d'équipe
	DA SILVA ROCHA Joé	Agent informatique
Service Bummelbus	BERNARD Marc	Opérateur téléphonique
	MAYER Linda	Formateur
	RUEF Mark	Opérateur téléphonique
Service am Gaertchen	TUNA ROCHA Jacqueline	Opérateur téléphonique
	BLUM Kerry	Chef d'équipe
Service RH et administration	MACHADO PINTO Jessica	Agent administratif
Service social	SCHRODER Katharina	Conseiller
Travailleur désigné	Cremer Laurent	Travailleur désigné



## Sorties

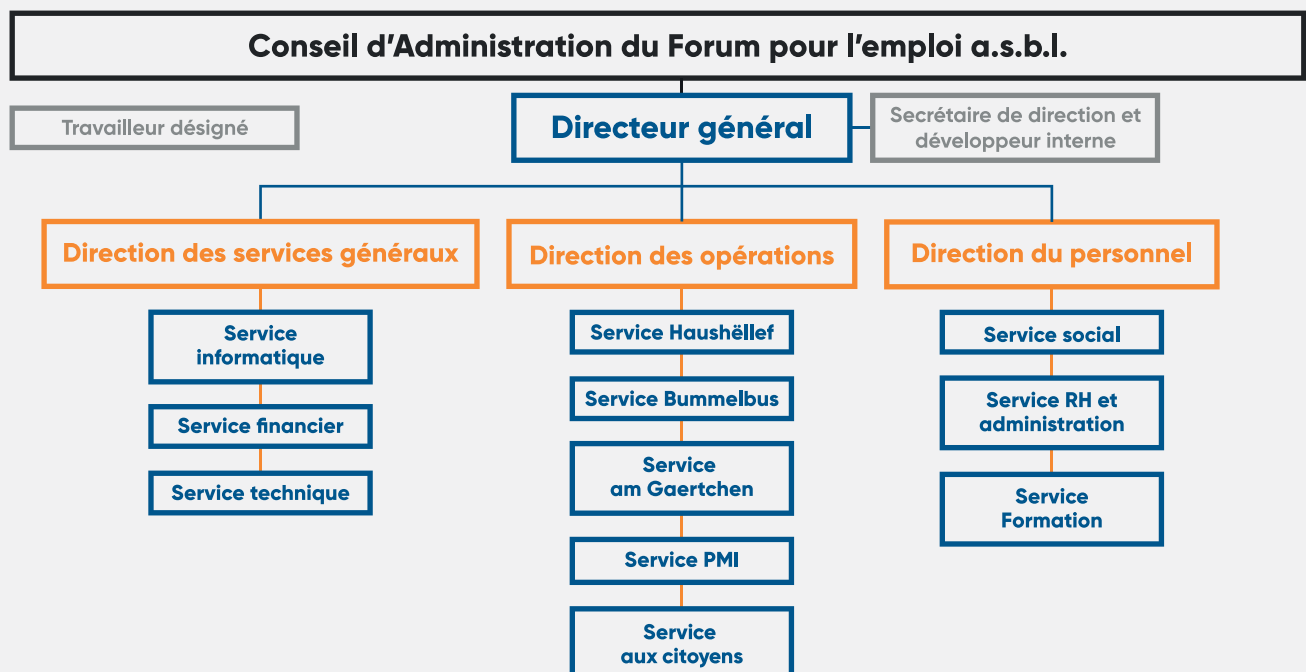
Service	Nom
Service aux citoyens	DA SILVA HENRIQUES Domingos José MEYER Raphael POORTERS Kim REICHLING Jean-Marie WEILER Claude
Service informatique	MORGENROTH Ben
Service am Gaertchen	LUDIVIG Tom

Service Bummelbus	BERNARD Marc CEMAN Damir GROMMES Alain KASMI Belkacem SCAILLET Romain Roland WASSENBERG Tatiana
Service social	ORIGER Diane STREVELER Pia
Service RH et administration	LOPES Daniela
Travailleur désigné	CREMER Laurent

## 4.2 Organigramme

Au cours de l'année, la structure au sein du Forum pour l'emploi a été remaniée en vue d'optimiser les flux au sein des services mais également transversalement de service vers service.

L'organigramme se réfère à la situation du personnel au 31.12.22.



## 5. Fonctionnement des services

### 5.1 Directeur général

Le Directeur général est épaulé par 2 Directeurs de service, à savoir le Directeur des services généraux, la Directrice du personnel et un assistant de direction. La Direction des opérations est gérée par le Directeur général.

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'assistant 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.

#### 5.1.1 Service développement interne

Ce département a pour mission de remanier les services existants, de développer et viabiliser de nouveaux services correspondant aux attentes des clients.

Le défi est de continuer à développer des projets intelligents pour parvenir à placer un maximum de gens.

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 œuvre, 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 des procédures.

Une autre mission consiste à gérer et à coordonner la construction du nouveau site du Forum pour l'emploi à Hosingen.

### 5.2 Direction des services généraux

La Direction des services généraux englobe 3 services, à savoir : **service financier, service informatique et service technique.**

Leur mission est de soutenir les services dans leurs activités quotidiennes ainsi que de coordonner les activités des améliorations transversales. L'objectif est de concentrer les activités partagées afin d'éviter la duplication des fonctions et des projets.

Au-delà, les services généraux assurent la diligence requise en matière de protection des données.

#### 5.2.1 Service financier

Le service financier est réparti sur deux volets, d'une part le volet classique de la « comptabilité » et d'autre part le volet du « contrôle de gestion ».

##### 5.2.1.1 Service financier - compatibilité

Le service financier réalise tous les travaux classiques de comptabilité tel qu'une comptabilité fournisseur, une comptabilité client ainsi qu'une comptabilité générale. Des volets supplémentaires importants sont le recouvrement de créances et le besoin en trésorerie.

Conformément à ses statuts, le Forum pour l'emploi a l'obligation de tenir une comptabilité générale et de produire annuellement un certain nombre de documents, dont le bilan et le compte de résultat.

La comptabilité analytique permet une analyse financière approfondie pour les différents services afin de garantir une pérennité.

La tenue de la comptabilité se fait d'après le

Guide Administratif et Financier émis par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Annuellement un audit externe est réalisé par un réviseur d'entreprise agréé au Luxembourg.

### 5.2.1.2 Service financier - contrôle de gestion

Le contrôle de gestion est un volet bien spécifique attaché directement au service financier. Ses missions principales consistent dans l'établissement de tableaux de bord mensuels, le suivi des paramètres critiques de la convention qui lie le Forum pour l'emploi à son Ministère de tutelle, l'établissement des budgets annuels, la participation à l'établissement des comptes annuels ainsi que la production d'analyses en tout genre sur demande ponctuelle. Au-delà, il intervient également sur sa propre initiative et propose des plans d'actions appropriés selon l'occurrence. Avec l'implémentation d'un nouveau ERP en 2021, tous les tableaux de bord et statistiques qui sont interactives sont visualisés et publiés dans Power BI et Power Query.

### 5.2.2 Service informatique

Les tâches et responsabilités du service informatique englobent le développement durable et stratégique de l'infrastructure informatique. Le service informatique suit également les évolutions qui ont lieu dans l'industrie informatique afin d'assurer des solutions informatiques modernes pour fournir à nos collaborateurs des outils adéquats lors de l'exécution de leur travail.

En parallèle à ces activités plutôt stratégiques, l'élément quotidien de la mission de l'agent informatique est d'assurer la continuité des activités pour l'ensemble de l'organisation d'un point de vue informatique, que ce soit en réagissant aux demandes du personnel interne ou en minimisant les risques par des actions préventives.

### Objectifs réalisés en 2022

- Mise en production d'un nouveau module de gestion de temps
- Mise en production d'un nouveau module de salaires
- Développements et Optimisations des logiciels ERP et Business Intelligence
- Analyses des flux de travail et mises en place des procédures
- Modernisation de notre infrastructure informatique

### 5.2.3 Service technique

Les tâches et responsabilités du service technique sont consacrées à la distribution, juste à temps, des ressources internes existantes (outillages, flotte et ressources humaines), à la satisfaction de nouveaux besoins internes avec l'acquisition de nouvelles ressources (outillages, flottes et consommables), et au maintien de la qualité de ses ressources existantes (outillages, flotte et bâtiments). Pour cela, le service technique est divisé en plusieurs départements :

Le département Achat est en charge de recueillir les besoins et demandes des services internes, de trouver de nouvelles ressources d'approvisionnement et de négocier les tarifs et les conditions d'achat et de passer les commandes.

Le Magasin a pour mission la réception des marchandises, la gestion de l'outillage et des consommables pour tous les services internes. Il a également en charge la préparation journalière du matériel et marchandises dont les équipes ont besoin pour se rendre sur les chantiers.

Le département Mobilité assure les trajets interne du Forum pour l'emploi, comme le transfert des personnes /matériels/machines entre les site/sur les chantiers, la livraison des commandes chez les clients, l'enlèvement des commandes auprès des fournisseurs.

En outre, la Mobilité contrôle le bon fonctionnement et l'état général des véhicules et planifie les rdv pour les révisions, réparations et contrôle technique pour toute la flotte.

#### 5.2.4 Délégué à la protection des données

Le délégué à la protection des données est chargé de veiller au respect des principes et des obligations en vigueur pour tous les traitements de données personnelles mis en œuvre par le FPE. Son rôle est de piloter la mise en conformité permanente et dynamique à la réglementation en matière de protection des données (RGPD, droit national, etc.). Il est de ce fait amené à travailler en collaboration avec tous les services, et en particulier avec le service informatique pour assurer la protection des données dès la conception et par défaut.

### 5.3 Direction du personnel

La direction du personnel englobe trois services, à savoir : **le service ressources humaines et administration, le service social et le service formation.**

Les ressources humaines sont en charge de la gestion du personnel. Ce service assure la gestion des données individuelles du personnel, l'application des dispositions légales relatives au personnel, la gestion du temps de travail, la gestion des carrières, le recrutement, la prévention des risques psychosociaux et des maladies professionnelles, l'organisation des examens médicaux, le suivi des aptitudes et inaptitudes de travail.

Plus loin, le service RH est également responsable pour le placement des salariés en insertion au sein du premier marché de travail.

Le service social a pour mission d'accompagner le salarié en insertion dans l'établissement de son projet de vie et de son projet professionnel. Il doit garantir au salarié en insertion l'acquisition d'une plus-value lui permettant de s'intégrer dans le marché du travail ou au moins de stabiliser sa situation au niveau social, psychique ou organisationnel.

Il accompagne le salarié en insertion dans sa recherche d'emploi et l'aide dans ses démarches administratives.

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

Le service formation établit pour chaque salarié un plan de formation. Il organise et gère les formations obligatoires, les formations individuelles, les formations techniques et sociales ou les formations de langues. Le service de formation évalue les besoins en formation soit pour le personnel de structure soit pour le salarié en insertion.

Il informe ensuite sur l'offre de toute formation interne ou externe.

#### 5.3.1 Ressources humaines et service administratif

Le service ressources humaines et administration comporte les volets suivants :

##### 5.3.1.1 Gestion administrative du personnel

Le service de gestion administrative du personnel a pour tâche principale la gestion administrative des dossiers du personnel de structure ainsi que du personnel encadré (salariés en insertion), ceci en respectant les mesures relatives au guide administratif du Ministère du Travail et de l'Emploi.

Le service assure l'accueil des salariés pour toutes questions courantes en relation avec leur contrat de travail, la gestion du temps de travail ainsi que les démarches dans le cadre de la médecine du travail.

##### 5.3.1.2 Recrutement et placement

Le service recrutement assure le contact avec l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) pour la sélection et le recrutement des salariés en insertion dans les différents services.

Il entretient également le contact avec les patrons de la région dans le cadre du placement des salariés en insertion. Il est chargé de présenter et d'informer les patrons potentiels sur les différents stages que propose le Forum pour l'emploi et de leur proposer des candidats adéquats.

Il assure également les démarches administratives du recrutement et du placement des salariés en insertion.

### 5.3.1.3 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 des employés du service administratif doivent être coordonnées et organisées par le 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 administration. La personne responsable de ce service est en relation avec les médias et rédige à leur intention des dossiers et bulletins d'information. Elle a aussi recours aux nouvelles technologies de communication et aux différents médias sociaux. La rédaction et distribution du Forumsblichchen incombe également à cette personne.

En outre elle a pour mission de dénicher des annonceurs pour le service Bummelbus.

### 5.3.2 Service social

66 nationalités, cultures et biographies différentes se rencontrent sur leur lieu de travail au sein du Forum pour l'emploi.

Au centre de cette diversité, l'équipe du service social doit faire preuve d'une communication intelligible, afin de remplir sa mission principale, « l'encadrement de salariés en insertion » - loi du 3 mars 2009 : contribuer au rétablissement du plein emploi.

Les grandes lignes d'intervention du conseiller social dans le parcours du salarié sont l'accompagnement social et professionnel ainsi que l'orientation.

Le suivi journalier des salariés en insertion est assuré par des éducateurs gradués, des bacheliers en sciences humaines et sociales, des pédagogues, des assistants sociaux. Ils portent le titre de conseillers.

#### 5.3.2.1 Accompagnement social

Le suivi social a pour objectif d'apporter aux salariés en insertion une stabilisation sur le plan psychique, social, organisationnel et structurel.

Ainsi, le salarié en insertion reçoit un accompagnement intensif et ciblé, dont il ne pourrait, dans la majorité des cas, bénéficier sur le marché du travail ordinaire.

En début de contrat, le conseiller fait l'analyse de la situation actuelle, du parcours social et professionnel de la personne. Il essaie aussi de retracer sa biographie, afin d'identifier les facteurs qui bloquent son évolution et l'empêchent d'améliorer sa situation.

Axé sur les ressources de l'individu, le conseiller cherche à faire valoir le potentiel du salarié. Il l'encourage à faire face à sa situation, souvent difficile.

Le conseiller est la personne de référence et de confiance qui guide le salarié dans ses démarches. Il l'incite à évoluer au niveau personnel, du savoir-être professionnel et à acquérir des compétences supplémentaires. Il promeut le transfert de savoir-faire et le bien-être au travail.

Le projet de vie du salarié, établi avec son conseiller référent, constitue la base de l'encadrement social.

Lors d'entretiens réguliers, le conseiller accompagne la personne pour atteindre ses objectifs, au niveau

- social (estime de soi, hygiène et autonomie)
- de son comportement (respect, discipline, structure)
- d'éventuelles dépendances (substances illicites, alcool, jeu excessif)
- linguistique (analphabétisme, compréhension)
- de l'orientation professionnelle (élaboration d'un projet réaliste)
- des compétences sociales (soft skills)
- de ses démarches administratives (explications et rédaction de missives)
- de la gestion des finances (surendettement, gestion financière)
- du logement (déguerpissement)

Il s'agit en l'occurrence d'entretiens semi-directifs et individuels, axés sur l'écoute, la motivation, l'évaluation, l'information, la confrontation et la convalescence.

Au quotidien, une importante place est réservée à l'échange avec des spécialistes externes et partenaires du réseau social. L'équipe sociale travaille entre autres avec l'Agence pour le développement de l'emploi, les services psychologiques, judiciaires, sociaux et les centres thérapeutiques, ainsi que les lycées, les Chambres, la Police Grand-Ducale et le Service de Santé au Travail Multisectoriel.

L'avancement du salarié au niveau de son projet de vie est évalué et consigné dans des bilans de compétences. Dans le cas présent, une évaluation formative servant à adapter, si nécessaire, les objectifs, ainsi que la durée pour les atteindre.

### **5.3.2.2 Le rôle du conseiller au niveau de la recherche d'emploi**

Le conseiller identifie les ressources du salarié pour les développer et repère les blocages éventuels, afin de garantir progressivement sa réussite dans la recherche d'un emploi.

Ainsi, il vérifie les compétences initiales du salarié. Il évalue aussi son attitude et son aptitude à acquérir des compétences.

L'accompagnement consiste à élaborer un projet professionnel, à orienter le salarié vers une formation, à créer un dossier de candidature et à l'aider à évoluer au milieu de la réalité du marché du travail.

### **5.3.2.3 Le rôle de la Cellule Jobcoach**

Lorsque le conseiller social détermine que le salarié est prêt pour intégrer le marché du travail, sa recherche d'emploi est consolidée par un accompagnement sur mesure de la Cellule Jobcoach.

Celle-ci est composée de conseillers spécialisés dans le suivi professionnel.

Lors d'entretiens d'analyse du projet professionnel, les conseillers de la Cellule vérifient si le moment est propice pour le salarié d'intégrer le 1er marché du travail. Aussi confirment-ils si son profil correspond à l'emploi visé.

Finalement, le salarié bénéficie d'une préparation spécifique à l'entretien d'embauche.

L'intervention de la Cellule Jobcoach est méthodique, transparente et documentée.

L'ADEM est régulièrement informée quant aux personnes prêtes à intégrer le marché du travail ordinaire.

### 5.3.3 Formation

Les missions du Responsable de formation consistent à :

- Recenser et analyser les besoins de formation dans le domaine de l'insertion professionnelle pour les salariés en insertion et le personnel de structure et proposer des pistes de formation et de développement des compétences.

- Rechercher et évaluer l'offre des organismes de formation externes qui répondent aux besoins des salariés en insertion et du personnel de structure.

- Élaborer des plans de formation individuel pour chaque salarié. Ce plan décrit les besoins en formation de ces derniers et vise à les faire progresser dans leur recherche d'emploi et leur parcours professionnel.

- Transformer les demandes de formation en actions de formation :

- en définissant les caractéristiques des actions de formation à entreprendre,
- en recherchant ou en formant les formateurs et
- en collaborant avec des partenaires pour assurer la bonne réalisation des parcours de formation.

- Étudier et comprendre les enjeux des offres de formation du FPE sur le marché du travail et réaliser une veille des tendances et bonnes pratiques dans ce domaine.

- Développer, cultiver et mettre à jour des concepts d'ingénierie de la pédagogie :

- en proposant des axes de développement et des pistes de réflexion pour de nouvelles offres de formation,
- en participant à la conception pédagogique et didactique de nouvelles offres de formation.

- Suivre et contribuer à l'adaptation pédagogique des offres de formation dans le domaine de l'insertion professionnelle :

- en assurant une veille permanente et
- en proposant des lignes de conduite en matière pédagogique et didactique pour les formateurs.

- Développer, cultiver et mettre à jour des concepts d'ingénierie de formation afin d'assurer l'évolution du dispositif de formation et la gestion de la qualité du service formation.

- Assurer un accueil auprès des participants, des formateurs et des intervenants en assurant une mission de conseil, d'assistance et de formation selon les besoins exprimés.

Le Forum pour l'emploi propose ainsi une trentaine de formations internes, telles que l'utilisation de la débroussailleuse et du taille-haies, la sécurité liée aux travaux en hauteur sur cordes, la recherche et l'analyse des offres d'emploi, la préparation à l'entretien d'embauche, la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation, entre autres.

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

Le Forum pour l'emploi forme les salariés en insertion selon leurs besoins et en fonction des services auxquels ils sont affectés par le biais de deux formes de pédagogie lors des formations :

- L'une dont la pédagogie prend forme par l'action et consiste à apprendre par la pratique du métier au quotidien – que l'on désignera sous le terme d'apprentissage non-formel ou de « learning by doing ».
- L'autre dont la pédagogie est expositive, interrogative, active, structurée et démonstrative – que l'on nommera ici l'apprentissage formel.

Les statistiques ci-après comprennent les formations à l'apprentissage formel, dont le contenu, les objectifs, la méthode didactique, la durée et les ressources utilisées sont prédéfinis.

Au cours de l'année 2022, il y a eu 27 formations internes différentes et 83 formations externes différentes proposées

En 2022	Nombre d'heures ou de salariés
Nbr de SI actifs	732
Nbr de SI formés	630
Nbr de nouvelles entrées	337
Nbr de nouvelles entrées formés	337
Pourcentage des nouvelles entrées formées	100%
Nbre d'heures de formation reçues par les SI	43 165 h
Dont formations internes reçues	38 282 h
Dont formations externes reçues	4 883 h
Nbr d'heures de formations reçues en langues par les SI	2 724 h
Nbr d'heures de formations reçues pour la recherche d'emploi	1 261 h
Nbr d'heures de formation par SI	69 h
Pourcentage du présentéisme aux formations	79 %
Pourcentage d'échecs aux formations	8 %

### Répartitions des heures de formations reçues par les SI selon leur type en 2022



### Nombre de SI formés parmi les SI actifs

Nombre de SI formés **726**

Nombre de SI actifs **630**

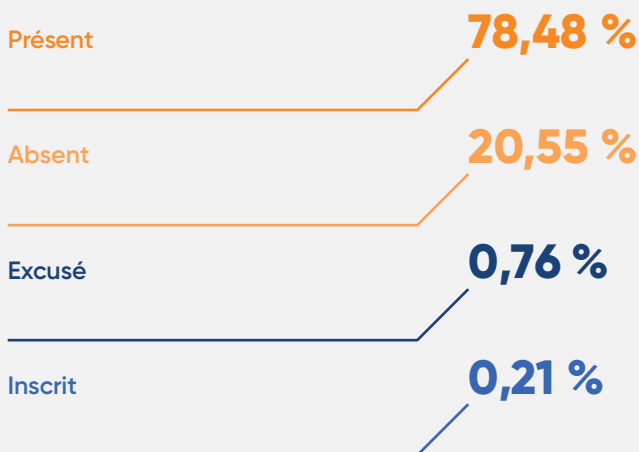
### Nombre de SI formés parmi les nouvelles entrées

Nombre de nouvelles entrées formés **337**

Nombre de nouvelles entrées **337**



### Présentisme des heures de formations reçues par les SI en 2022



### 5.4 Fonctionnement des services

Les services sont gérés par le responsable de service qui est assisté dans l'organisation par des coordinateurs de département. Cette disposition permet une meilleure gestion du service avec des responsabilités adéquates et conséquentes. Étant donné l'envergure de chaque service, le responsable de service doit établir annuellement, avec le Directeur général et le responsable du service 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 et de l'Économie sociale et solidaire.

### 5.3.3.2 Formations pour le personnel de structure

En 2022	Nombre d'heures ou de salariés
Nbr de PS actifs	131
Nbr de PS formés	87
Pourcentage de PS formés	66%
Nbre d'heures de Formation reçues par les PS	2709 h
Nbr d'heures de formation par PS formés	31 h

#### Nombre de PS formés en 2022



innoc

Chap

# ESX

# Bitre 2

## **I. Mesure d'insertion** 20

- 1. Notre population cible 20
- 2. Conditions d'embauche 20
- 3. Types de contrats 20
- 4. Données sociodémographiques 22

## **II. Sorties** 24

- 1. Placements 24
- 2. Autres sorties 25

## Chapitre 2

### 1. Notre population cible

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 sont en baisse, l'identité sociale est réévaluée 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 acteurs 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 désespoir 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. Notre accompagnement individualisé et adapté aide la personne dans l'évolution de son parcours mental.

## I. Mesure d'insertion

### Forum pour l'emploi a.s.b.l.

### 2. 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.

### 3. 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.

#### 3.1 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.

#### 3.2 Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)

Il s'agit de personnes qui, au terme de leur parcours au sein de la structure du Forum pour l'emploi, sont encore incapables d'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.

### 3.3 Contrat d'apprentissage

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

### 3.4 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 47 % des stages extérieurs ont abouti à un placement au premier marché du travail.

### 3.5 Convention en prêt temporaire de main-d'œuvre

Une convention en 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 son expérience professionnelle sur le marché du travail et de se faire connaître par le patron qui pourrait avoir un poste vacant ultérieurement.

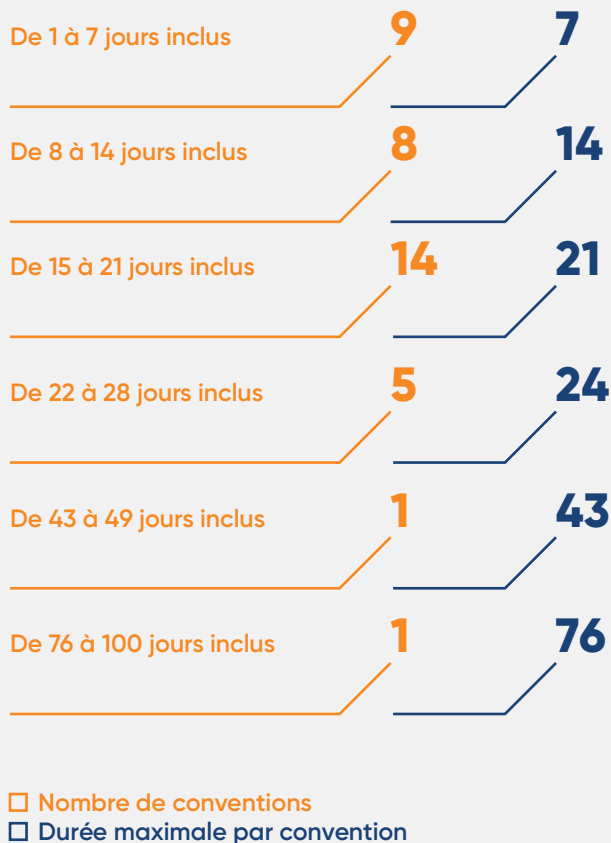
### 3.6 Convention de stage découverte

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.

#### Types de conventions de stage en 2022



#### Nombre de conventions en prêt temporaire selon leur durée en 2022



## 4. Données sociodémographiques

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

### 4.1 Sexe des encadrés

En 2022, 732 salariés en insertion ont travaillé au Forum pour l'emploi, dont 493 hommes et 239 femmes.

<b>65,78 %</b>	Population encadrée de sexe <b>masculin</b>
<b>34,22 %</b>	Population encadrée de sexe <b>féminin</b>

### 4.2 Statut du travailleur handicapé

Parmi les 732 salariés en insertion encadrés, 13 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 l'écart observé 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.

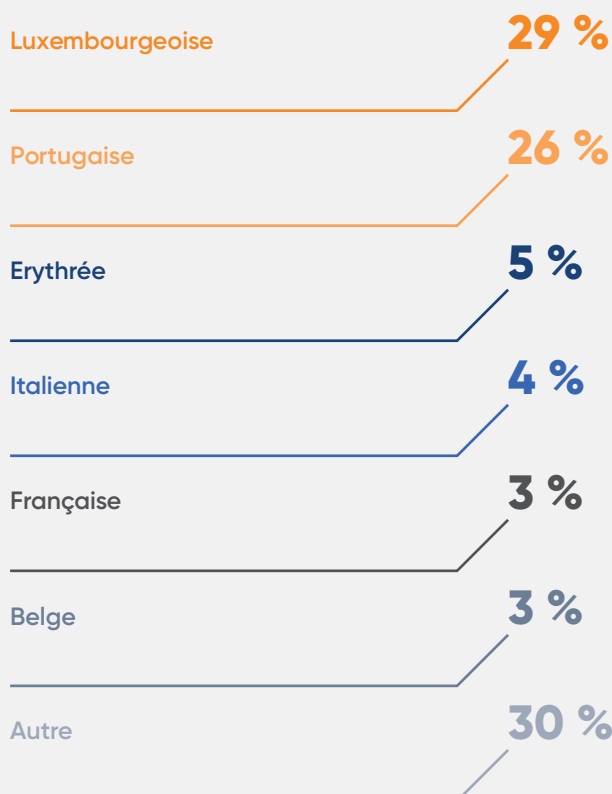
### 4.3 Classes d'âges

Le Forum pour l'emploi accueille des personnes à partir de l'âge de 18 ans. Nous comptons 77 salariés en insertion, c'est-à-dire 10.51% âgés de moins de 30 ans. Il faut noter que les 247 personnes (33.74%) au-delà des 50 ans expriment des difficultés à retourner sur le marché du travail. La majorité des salariés en insertion âgés sont embauchés aux services SAC, Bummelbus et Haushëllef.



### 4.4 Nationalités

Pour les 732 personnes encadrées en 2022, nous notons 66 nationalités différentes. 29 % sont de nationalité luxembourgeoise et 25 % ont la nationalité portugaise.



#### 4.5 Niveau scolaire

Le problème majeur qui empêche l'embauche est le niveau scolaire très faible, ce qui se traduit par le taux élevé des salariés en insertion sans diplôme dans nos structures. Il faut noter l'augmentation constante des personnes ayant fréquenté uniquement l'école fondamentale et sont donc sans aucune qualification.

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 pas en mesure de s'adapter à l'évolution technique et ont des difficultés à être réembauchés. Les apprenants sortant tout juste de l'école manquent d'expérience professionnelle et rencontrent les mêmes difficultés pour être engagés.

#### 4.6 Taux d'absentéisme

Nous affichons un taux élevé d'absentéisme sur le temps de travail : 32.62%, dont 15.36% taux de maladie. 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

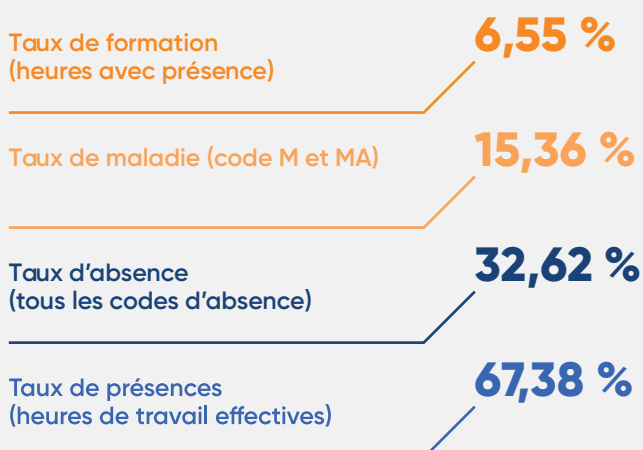
peut être nécessaire et utile. Parfois ce sont des tâches répétitives qui sont génératrices de stress.

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 au travail et à la vie personnelle des salariés.

Par ailleurs, les personnes peu motivées devront se rendre compte de leur manière de se comporter et être sensibilisées à changer leur comportement. Il est un fait qu'une des préoccupations primordiales 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 2022 (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 :



## II. Sorties

### 1. Placements

#### Marché du travail : 85 placements

En 2022, 85 personnes ont trouvé un emploi au premier marché du travail.

Le Forum pour l'emploi a embauché 732 salariés en insertion en 2022. À la fin de l'année, 410 y travaillent encore. Parmi les 346 sorties, 85 salariés en insertion ont pu trouver un emploi sur le premier marché du travail. La majorité des personnes embauchées a intégré le secteur privé. Parmi ces 85 salariés, 50 (58.82%) salariés ont intégré le premier marché du travail grâce à un stage.

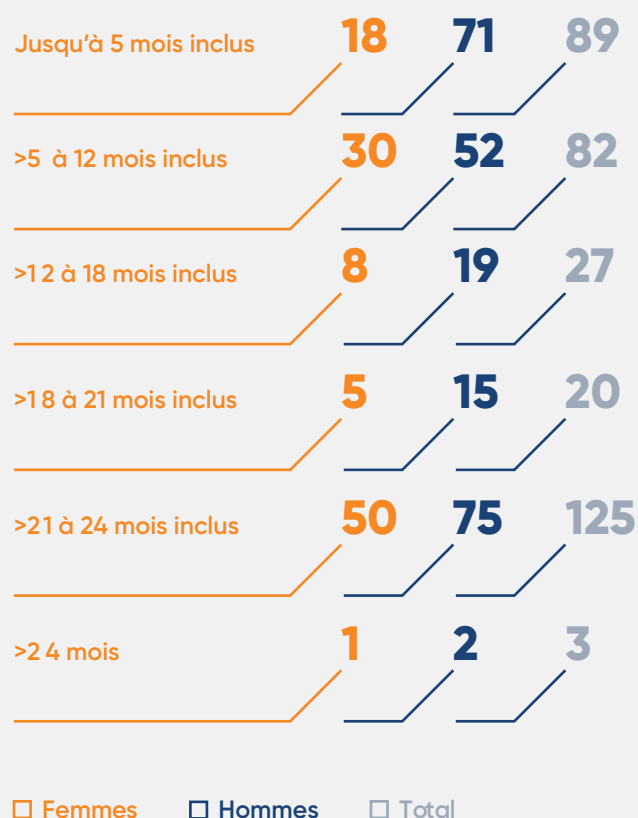
Ce dernier semble ainsi être une formule adaptée dans la réinsertion des salariés.

Salariés en insertion placés	Salariés en insertion sortis	Taux placement
85	346	24,57 %

Notons que nous avons largement intensifié l'accompagnement de la recherche d'emploi, les formations sur qui concernent l'entretien d'embauche et sur les dossiers de candidature ainsi que les séances de coaching individuel qui visent l'amélioration des entretiens d'embauche.

#### Durée de séjour jusqu'au placement 2022

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





## 2. Autres sorties

11.61 % des salariés en insertion ont pu intégrer le marché du travail au cours de l'année 2022. 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.

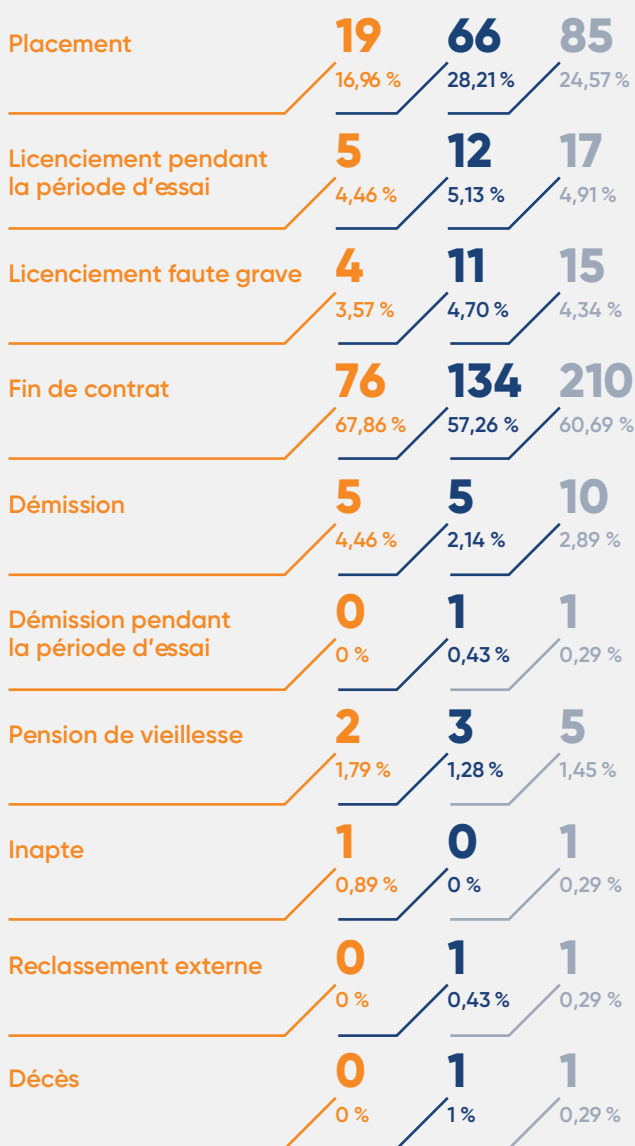
Le graphique présente une part importante de fins de contrat. Il s'agit en grande partie de salariés en insertion dont le contrat n'a pas pu être prolongé en raison d'absences excessives. La collaboration et la motivation de ces personnes n'ont pas pu être améliorées pendant leur parcours au Forum pour 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 social. Il est parfois même possible de rencontrer le salarié en insertion seulement une fois, c'est-à-dire le premier jour de travail pour signer le contrat de travail. Le travail social n'a malheureusement 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 le moindre effort.

Quant aux résiliations, les personnes qui ont résilié leur contrat (7 %) 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 2022

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



Inno

Chap

# ieX

# nitre 3

<b>1. Service Bummelbus</b>	<b>28</b>	<b>5. Service Verbandshop</b>	<b>43</b>
<b>2. Service Haushëllef</b>	<b>32</b>	<b>6. Projet Interreg « IMAGINE »</b>	<b>45</b>
<b>3. Service am Gaertchen</b>	<b>36</b>	<b>7. Remerciements</b>	<b>48</b>
<b>4. Service aux citoyens</b>	<b>40</b>		

# 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 en toute sécurité. Le service Bummelbus présente une grande flexibilité et des transports confortables.

### 1.2 Restructuration et optimisation de notre parc automobile

Les surfaces des véhicules (VW Caddy 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.

Des annonceurs profitent de la visibilité des Bummelbus.



### 1.3 Données du personnel encadré

Durant l'année 2022, le projet Bummelbus a employé 214 salariés en insertion.

	Nombre	en %
<b>Salariés en insertion encadrés en 2022 :</b>	214	
<b>Âge moyen des salariés en insertion :</b>	45,15	
<b>Répartition des sorties :</b>		
Placements	35	32 %
durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	9,11	
Résiliation contrat	5	5 %
Fin de contrat	59	54%
Licenciement	6	5 %
Décès	1	1 %
Entrée en pension	4	3 %
<b>Total des sorties</b>	110	

## 1.4 Résultats

### 1.4.1 Évolution du Bummelbus

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total passagers	139 817	157 301	159 723	141 545	142 767	143 729	157 059	67 568	115 071	112 110
Total bus	48	51	49	49	47	49	50	50	45	53
Salariés en insertion encadrés	182	192	184	200	178	195	206	220	239	214

En août 2022, le service Bummelbus a implémenté un nouveau logiciel de planification. En fin d'année 2022, le relâchement des mesures Covid ainsi que l'optimisation de gestion des réservations ont permis d'atteindre le seuil des trajets accomplis avant la période Covid.

### 1.4.2 Diverses activités

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





### 1.4.2.1 Organisation de navettes

Nous avons organisé des navettes bus pour :

Nombre de bus	Activité
1	Office national de l'accueil (ONA) Bigonville-Moulin vers Rambrouch / Koetschette 1 janvier 2022 au 31 décembre 2022
1	Administration communale d'Esch-sur-Sûre Navettes du P&R aux différents sites des plages Mai 2022 au septembre 2022

### 1.4.2.2 Organisations de livraison

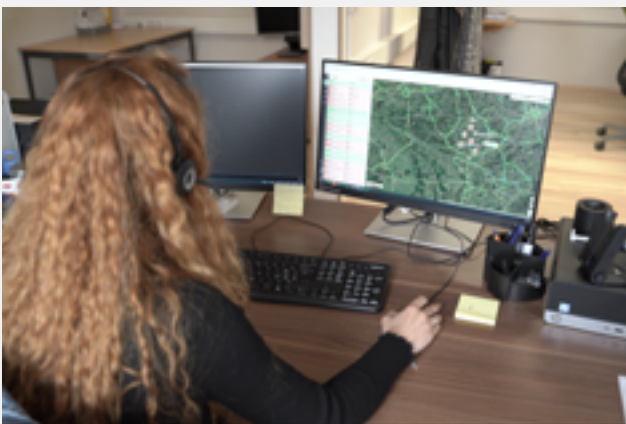
1	OP der Schock a.s.b.l. de Redange Redange vers Noerdange 1 janvier 2022 au 31 décembre 2022
1	Pharmacie Mergen-Rommès de Diekirch Diekirch vers Junglinster et Foetz 1 janvier 2022 au 31 décembre 2022





### **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 2022, nous avons assuré une navette « Bummelbus » tous les jours du lundi au vendredi entre Rambrouch et Bigonville-Moulin.



# 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'acquis théorique en pratique. L'acquis pratique est assimilé par le nettoyage ménager de nos bureaux, installations sanitaires et vestiaires.

Les planifications des tâches du nettoyage sont encodés dans notre logiciel Integrix.

#### 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 de retrait. Une fois par semaine, le linge sale est échangé contre le linge propre et frais, tout prêt pour être rangé proprement dans une 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 concernant 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.





### 2.1.4 Livraison du linge

Nous travaillons avec un logiciel pour la planification des tournées livraison/enlèvement du linge. Ce logiciel permet de mieux planifier et de simplifier la livraison/retrait du linge. Afin d'optimiser le service auprès de la clientèle, le logiciel traitera les données des clients.

### 2.1.5 Atelier de retouches

Nous offrons à notre clientèle le raccommodage de leurs vêtements ainsi que la création des articles avec des tissus recyclés.

### 2.1.6 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 grâce à 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 social. Le service Formation accompagne les travailleurs qui sont demandeurs d'une formation.

	Nombre	en %
Demandeurs d'emploi encadrés en 2022 :	155	
Âge moyen des demandeurs d'emploi :	44,03	
Répartition des sorties :		
Placements	10	14 %
durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	12,40	
Résiliation contrat	2	3 %
Fin de contrat	53	72 %
Licenciement	7	10 %
Entrée en pension	1	1 %
<b>Total des sorties</b>	<b>73</b>	



## 2.3. Résultats Haushëllef 2022

Service nettoyage :

	2018	2019	2020	2021	2022
Heures prestées nettoyage :	22.655	21.430	18.791	19.591	20.273



**Service buanderie :**

Ci-dessous un échantillon des articles traités au service buanderie :

Article	Nombre de pièces uniquement repassage :	Nombre de pièces lavage et repassage :
Pull	2613	30108
Blouse	2059	2317
Chemise	6403	8015
Pantalon	2356	34045
Jeans	2043	3723
Jogging	246	5334
T-shirt	18307	49248
Top	1259	963
Pyjama	901	7154
Housse de couette 2 personnes	567	719
Housse de couette 1 personne	1488	4218
Taie d'oreiller	3188	8786

# 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 ont un contrat à durée déterminée avec une clause précisant la disponibilité à tout moment du salarié en insertion en question pour le premier marché du travail.

Étant donné que 95 % des légumes vendus au Luxembourg sont importés, le service am Gaertchen produit de jeunes plants, des légumes, des champignons de Paris, des herbes aromatiques en pot, des fruits et des fleurs de qualité, tout comme des produits finis comme 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)
- Lëtzebuenger 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 :

#### 3.2.1 Sites de production maraîchère

Les légumes sont cultivés sur des terrains situés à Bastendorf, Junglinster, Colmar-Berg et Neidhausen.

#### 3.2.2 Site de production de plantes et de fleurs

Dans un tunnel d'une surface de 500 m<sup>2</sup> 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.



#### 3.2.3. 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.



### 3.2.4 Vente

Les produits issus de la propre production sont mis en vente soit par vente directe au client final (marché, vente internet, commandes, Abokëscht...) soit par vente via des grossistes (BIOG, La Provençale, magasins...).

### 3.2.5 Paniers de légumes

Un nouveau pilier de vente qui s'est développé au cours des dernières années est la livraison hebdomadaire d'une caisse de légumes à des clients abonnés. De juin à fin novembre, les clients ont pu profiter de la livraison d'un panier dont la composition variait suivant saison et disponibilités. Ce service comptait 60 clients en 2022.

### 3.3 Données du personnel

L'encadrement social des salariés en insertion a été assuré par plusieurs conseillères. Au courant de l'année 2022, le service am Gaertchen a permis d'occuper 76 salariés en insertion.



	Nombre	en %
<b>Salariés en insertion encadrés en 2022 :</b>	76	
<b>Âge moyen des salariés en insertion :</b>	42,82	
<b>Répartition des sorties :</b>		
Placements	13	25 %
durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	10,08	
Résiliation contrat	2	4 %
Fin de contrat	32	63 %
Licenciement	2	4 %
Entrée en pension	2	4 %
<b>Total des sorties</b>	51	



### 3.4 Activités en 2022

#### 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
Colmar-Berg	1,23 ha	1,23 ha		
<b>Total :</b>	<b>7,92 ha</b>			



### 3.4.2 Production florale et maraîchère

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

L'été dernier, considéré jusqu'à présent comme l'été le plus sec et le plus chaud depuis longtemps, nous a de nouveau confrontés à de nouveaux défis.

Malgré des conditions de travail difficiles, nous avons pu garantir une production constante, même si les cultures maraîchères n'ont pas toujours pu se développer comme souhaité et ont parfois été plus petites. Certaines cultures, comme les melons, les tomates ou les patates douces, ont cependant profité du beau temps et ont donné de bons résultats.

Les vergers se sont également bien développés et nous avons pu récolter de nombreux fruits comme des cerises, des mirabelles et des pommes.

### 3.4.3 Vente

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

- Vente via grossistes BIOG et Provençale
- Vente via restaurants, restauration collective et épiceries
- Vente directe au consommateur : soit vente directe sur les sites de Bastendorf, Junglinster et Walebroch
- Abokëscht
- Sur commande

- soit vente sur différents marchés, dont notamment :

Marchés	Périodicité
Frëschmaart, Diekirch	Hebdomadaire
Frëschmaart, Ettelbruck	Hebdomadaire
Tendances Jardin, Erpeldange	Annuel
Frëschmaart, Biereng	Mensuel
Biomaart, Walferdange	Annuel

### 3.4.4 Prévisions

Au début de l'année 2023, les locaux destinés à la production de champignons ont été complétés, de sorte que les premiers champignons ont pu être récoltés en mars 2023.

La production de légumes sera également étendue d'environ 10 hectares de surface de production à Neidhausen, qui sont en cours de conversion bio.



# Service aux citoyens

## 4. Service aux citoyens

### 4.1 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 31 équipes depuis le site de Diekirch et avec 3 équipes depuis le site d'Useldange (dont 3 chefs d'équipes sous le statut d'EMI).

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

- Travaux de jardinage et forestiers
- Travaux de maçonnerie et de clôtures
- Travaux de peinture, de déménagement et de désencombrement
- Petits travaux de menuiserie et vente de bois
- SKT (Seilunterstützte Klettertechnik) pour les travaux d'entretien et d'abattage d'arbres
- Atelier polyvalent pour l'encadrement de salariés en insertion avec des restrictions médicales
- Contrôle et mise en conformité des aires de jeux
- Balisage des promenades touristiques, des pistes cyclables et VTT

Le projet SAC compte parmi ses clients :

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

### 4.2 Organisation du service

Une réorganisation du service SAC a été réalisée et des adaptations constantes sont en cours pour optimiser le service.

Les objectifs 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.
- Implantation d'un nouveau programme de gestion et de planification.
- Équiper les coordinateurs et les chefs d'équipes avec des tablettes pour la gestion des fiches de travail.
- Équipement des machines thermiques avec des puces de localisation

### 4.3 Nouveaux projets

- Organisation de formations techniques et sociales pour les coordinateurs et chefs d'équipes comme p. ex. : élagage d'arbres fruitiers, taille-haies, tronçonneuse, travaux en hauteur sur cordes, etc.
- Organisation de formations techniques pour les SI – p. ex. débroussailleuse, taille-haies, travaux en hauteur, manutention des machines à l'atelier polyvalent, etc.
- Divers travaux d'entretien dans les réserves naturelles de la natur&emwelt
- Fondation Hëllef fir d'Natur
- Demande croissante pour travaux d'abattage et de soins aux arbres



- Demande croissante pour la livraison de bois de chauffage
- Vente de bois de chauffage mixte
- Entretien des espaces verts et contrôle régulier des aires de jeux de la commune de Clervaux
- Travaux réguliers d'entretien du site « Geesseknäppchen » pour le Service National de la Jeunesse
- Entretien des espaces verts pour la commune de Vichten
- Divers travaux d'installations de poteaux et panneaux d'information pour l'Office Régional de Tourisme Eisléck et Guttland
- Travaux de peinture de 2500 condensateurs pour une société privée
- Acquisition d'un tracteur agricole, d'un tracteur de jardinage, d'une fendeuse et remplacement régulier des machines thermiques / électriques et de l'outillage

#### 4.4 Futurs projets

- Modernisation de l'informatique qui permet de réduire les coûts et de gagner en agilité. Le service SAC a pour objectif d'équiper tous ses chefs d'équipes avec des tablettes numériques qui leurs permettent d'accéder directement et avec facilité aux informations nécessaires et ceci en temps réel. Ainsi une meilleure répartition des chantiers est garantie.
- Équiper les machines thermiques d'un système de suivi et de gestion. Ceci permettra de savoir à tout moment l'endroit,



le temps d'utilisation et le besoin d'entretien des machines.

- Contrôle et entretien régulier des 27 aires de jeux de la commune de Junglinster.
- Balisage et entretien des pistes cyclables et VTT.
- Coordination des travaux et du montage d'une crèche forestière pour la commune de Parc Hosingen.
- Balisage des sentiers touristiques de la commune de Lintgen.
- Révision et entretien de bateaux pour le Service National de la Jeunesse.
- Implantation d'un vignoble au château de Vianden pour le compte de l'ANF.

#### 4.5 Données du personnel encadrant

Le responsable du SAC est assisté par 3 coordinateurs de chantiers, 1 coordinateur administratif, 1 planificateur et 34 chefs d'équipes.

### 4.6 Données du personnel encadré

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

Au cours de l'année 2022, le Service aux citoyens a permis d'employer 237 salariés en insertion.

Les sorties en général des demandeurs d'emploi affectés au Service aux citoyens se chiffrent à 120 unités et se subdivisent en 4 catégories comme l'illustre le tableau ci-après.



	Nombre	en %
Salariés en insertion encadrés en 2022 :	237	
Âge moyen des salariés en insertion :	40,81	
Répartition des sorties :		
Placements	24	20 %
durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	12,21	
Résiliation contrat	6	5 %
Fin de contrat	73	61 %
Licenciement	17	14 %
<b>Total des sorties</b>	<b>120</b>	



# Service de Verbandshop

## 5. Service de Verbandshop

### 5.1 Descriptif du service

Il s'agit d'un service de prestation qui maintient le commerce local des produits d'agriculture et de jardinage dans la région.

#### 5.1.1 Avant-propos

Fondée en 1909 en tant que Fédération nationale des associations agricoles luxembourgeoises, DE VERBAND a édifié et développé dès le départ la philosophie de ses coopératives associées en mettant en place des services de grande envergure 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 chez les agriculteurs et dans 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 maintenir l'accès aux cultivateurs à une certaine diversité/ à une bonne qualité de service dans la région de Gilsdorf, De Verband, la Banque Raiffeisen Diekirch et Forum pour l'emploi créent un partenariat pour garantir une continuité dans le dépôt, la gestion et la vente de produits agricoles.

#### 5.1.2 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.

#### 5.1.3 Organisation du service

Le service gère la vente des produits de l'agrofourniture (semences, engrais, produits phytosanitaires).



### 5.1.4 Travaux pratiques

Voici leur programme de formation :

- 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 classer les produits
- réceptionner, enregistrer, gérer et livrer de la marchandise
- 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 leurs chances d'embauche.



### 5.1.5 Partenariat dans nouveaux secteurs

Ce partenariat ouvrira de 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, débroussailluse, tracteur télescopique...).

### 5.2 Données du personnel

	Nombre	en %
<b>Salariés en insertion encadrés en 2022 :</b>	7	
<b>Âge moyen des salariés en insertion :</b>	51,86	
Répartition des sorties :		
<b>Placements</b>	1	50 %
Durée moyenne jusqu'au placement (en mois) :	11	
<b>Fin de contrat :</b>	1	50 %
<b>Total des sorties :</b>	2	



# Projet Interreg « IMAGINE »



## 6. Projet Interreg « IMAGINE »

### 6.1 Le projet

IMAGINE vise à lutter contre le chômage des jeunes en fournissant des perspectives d'emploi dans le secteur du maraîchage, plus spécifiquement pour les jeunes (15-34 ans) NEETS - non scolarisés, sans emploi et sans formation - des régions péri-urbaines de l'Europe du Nord-Ouest.

Dans ces régions, le secteur du maraîchage, de l'agriculture urbaine et des circuits courts alimentaires est en croissance et nécessite beaucoup de main d'œuvre parfois peu qualifiée au départ, mais ne propose des offres d'emploi que pour 20% des jeunes ayant suivi une formation dans le domaine. En effet, ce secteur se heurte à différentes barrières pour développer pleinement son potentiel dont par exemple, le manque d'accès aux terres et la faible autonomisation des jeunes. Les organisations locales peuvent contribuer à résorber ces carences en facilitant gratuitement l'accès aux maraichers aux terres dormantes et en impliquant les jeunes à travers une méthodologie novatrice de coproduction.

### 6.2 Le parcours des NEETs

Dans le cadre du projet pilote au Luxembourg, le Lycée Technique Agricole (LTA) et le Forum pour l'emploi (FPE), en collaboration avec l'Agence pour le développement de l'emploi (centre national de l'emploi) et le Centre d'Orientation SocioProfessionnelle, ont mis en place un programme de formation d'une durée de sept mois en maraîchage, destiné à des jeunes qui ne sont pas actuellement



en emploi ou en formation. Le parcours des candidats a commencé en décembre 2019 par une journée de recrutement. Plusieurs d'entre eux ont manifesté un vif intérêt pour le programme IMAGINE et ont commencé la formation en janvier 2020.

Les candidats ont suivi une formation à la fois pratique et théorique, tout en étant soutenus par des travailleurs sociaux. Pendant la formation pratique de 6 mois au FPE, la formation théorique a été assurée par les enseignants du LTA. La visite du campus du Lycée Technique Agricole a éveillé le souhait de certains participants de parachever un apprentissage.

Jusqu'à présent, 36 candidats ont été sélectionnés pour suivre le cours IMAGINE au Luxembourg, dont 21 personnes seulement ont commencé. 10 participants ont démontré leur motivation et leurs capacités et ont terminé le cours IMAGINE. Parmi eux, 4 participants ont recommencé une formation professionnelle au LTA.

### 6.3 Les revendications politiques

Afin de sensibiliser les responsables politiques de l'importance de l'intégration des NEETs dans le marché du travail et des opportunités que le maraîchage en peut offrir, des revendications politiques ont été élaborées par les partenaires luxembourgeois et présentées lors d'un « road show » du projet IMAGINE au Luxembourg.

Afin que le secteur du maraîchage puisse effectivement contribuer à la responsabilité de la société de s'occuper des NEETs avec statut RH, de les former et de leur offrir des perspectives professionnelles, les autorités publiques doivent assurer entre autre :

- une simplification des conditions-cadres politico-administratives dans la culture maraîchère et en matière de droit du travail
- une évaluation indépendante des compétences psychiques et physiques des NEETs avant leur embauche
- la définition d'une clé comme base pour le soutien financier des entreprises qui embauchent des NEETs
- des aides financières aux entreprises qui embauchent des NEETs
- la création de structures économiques d'entreprise en amont et en aval du maraîchage pour assurer un travail continu aux NEETs
- la création d'une formation professionnelle adaptée pour les jeunes (à partir de 16 ans) handicapés

La création d'un cadre approprié pourrait faire découler à l'avenir des résultats positifs dans les domaines sociaux les plus divers :

- renforcement de la production alimentaire locale et du marché local

- contribution au développement durable sous forme de chaînes de valeur locales, circulaires et solidaires
- contribution à la préservation de l'agro-biodiversité et à la sécurité alimentaire
- promotion du marché du travail en créant des filières innovantes ainsi que des perspectives professionnelles et des emplois stables pour les jeunes
- responsabilité sociale par l'intégration de jeunes sous statut RH
- promotion de la cohésion sociale par la production locale, les circuits courts de commercialisation et des interactions plus étroites entre producteurs et consommateurs
- impulsion pédagogique positive pour l'éducation au développement durable par la formation initiale et continue ainsi que par les relations publiques.

### 6.4 La série des « road shows »

Avec le ralentissement de la pandémie et la possibilité de se pouvoir déplacer à nouveau de façon libre, les partenaires du projet ont procédé à l'organisation d'une série de road shows, offrant la possibilité de s'échanger et de partager des expériences acquises pendant le projet IMAGINE.

Un premier échange a eu lieu aux Pays-bas, où le partenaire Phood Farm a présenté le modèle d'incubation « Social Enterprise » et son application à Eindhoven. Phood Farm travaille en première ligne avec des NEETs qui ont des problèmes de santé et des handicaps. Ont été discutés entre autres le recrutement des jeunes, leur accompagnement au quotidien et les retours d'expérience de terrain.

En juillet, LTA et FPE avaient invité les partenaires européens du projet sur leurs sites

respectifs à Gilsdorf et Bastendorf. Sujet central de la rencontre fut la présentation des revendications politiques élaborées au niveau national, mais transférables en beaucoup de points dans les autres régions partenaires du projet. En outre, présentation de la formation des NEETs élaborée et implémentée d'un effort commun par les partenaires du projet COSP, FPE et LTA.

Un troisième Road Show fut organisé par les partenaires français sur la région parisienne, avec ici : présentation des deux modèles d'incubation sociale pilotés par l'association Action & Transition (Social Governance) et la ville de Moussy-le-Neuf (Social Land Management). Visite dans ce cadre aussi, de la plus grande ferme urbaine en toiture d'Europe située sur le parc des expositions Paris.

Un évènement clôture organisé en Belgique a marqué la fin officielle du projet IMAGINE. Lors de cet évènement, l'équipe de réalisation du projet a proposé une synthèse sur les développements qui ont été menés au cours des 4 années du programme, et ont partagé leur vision et leur perspective sur l'avenir en matière d'innovation sociale en Europe.

Le projet s'est terminé en avril 2023 et le groupe IMAGINE souhaite remercier tous les participants pour leur coopération et leur motivation à participer au projet.



Forum pour l'emploi.



Lycée Technique Agricole



## 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 2022 ont permis une réinsertion professionnelle et sociale de salariés en insertion sur le premier marché du travail.

SOCIÉTÉ
ABATTOIR ETTTELBRÜCK
ALIMA
ALLTRA SA
ARCUS
AUTOBUS STEPHANY
AUTOPOLIS SA
BABYHOME
BAYWA R.E. SOLAR SYSTEMS SARL
BOISSONS HEINTZ SA
BOISSONS WALLERS
BOUCHERIE-TRATITEUR NIESSEN SARL
BOULANGERIE-PÂTISSERIE AU CROISSANT D'OR
BRASSERIE DU CERCLE
CACTUS
CARBON G. SARL
CLEANHOME NETTOYAGE SARL
CNDS
CONNECTCOM SARL
CONVIS S.C.
D'AMICI
DEMY SCHANDELER SARL
ELECTRICITE GORGES
ELSEN PEINTURE
ERLIEFNIS BAGGERWEIER
FELTEN FRERES ET FILS SARL
FORUM POUR L'EMPLOI ASBL
GARAGE NORDSTAD CARROSSERIE SARL
GERANCE IMMONBILIERE TOUSSING
GH INTERIM SARL
GOODYEAR
HAFF CLEMENS
IKEBANA
KACHUR LUDMILA
LA CHANTERELLE LUX
LAVADOR SARL
LORANG TRANSPORTS INTERNATIONAUX SA
LSG (LUXEMBURGER SAATBAUGENOSSEN-SCHAFT)

LUC BODEVING MOBILTOILETTEN-VERMIETUNG
LUXSUPPORT TEAM SÀRL-S
MADYPA SARLS
MAISON DE SOINS SACRE-CŒUR - ELISABETH SENIOR
MANOIR KASSELSTAY
MAWILL
MOULINS DE KLEINBETTINGEN
MUSÉE RURAL BINSFELD
NISSAN CAR AVENUE ETTTELBRÜCK
NUMEN EUROPE SA
OCCASIONSMAART SARL
PANELUX
PEINTURE FELTUS DAVE SARL
PLANGEN.LU
RÄM'S HAFF LEOSANCHA SARL
RESTAURANT-HÔTEL REIFF
RUPPERT SARL
SALES-LENTZ AUTOCARS
SALON ISABEL MEDERNACH
SECURITAS LUXEMBOURG SA
SHOPPING-CENTER MASSEN
SODEXO
SOFITEL LUXEMBOURG LE GRAND DUCAL
SOLAREX SARL
SRB LUX
TACS ASBL
TAXI PLUS SARL
TERRA SC
VAPIANO KIRCHBERG - PASTA PIZZA BAR
VOYAGES EMILE WEBER
VOYAGES JOSY CLEMENT
VOYAGES KOOB
VOYAGES SCHMIT
VOYAGES UNSEN SA



## 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 2021. Ce stage a été très bénéfique aux salariés en insertion.

<b>SOCIÉTÉ</b>
ALLTRA SA
AUTOCARS MEYERS SA
AUTOGLAS BERTRANGE
BOISSONS CLAUSSE
CARLIFE
CO-LABOR
CONSTRUCTIONS SIEBENALLER
CRÈCHE BIOBÉBÉ
CRIS TAXIS
ELECTRICITE REITER & GRETHEN SA
ETS KAUTHEN
FENLUX
GARAGE AMARAL SÀRL
H&C REENCONTRO SARL
HOMSELL SARL
IKKI BAR-CLUB-RESTAURANT
INTERNAT ST. ANNE
KOULBICHER UEBST A GEMÉIS
LE PÉRIGORD
MAISON RELAIS - TANDEL
MAVELOS
MOMENTI-CARRELAGE
NATUR A MËNSCH SARL
OCCASIOUNSMART SARL
PARVANEH & SÖHNE
PERSIAN FOODBOX
PS BAU SARL
QIPAO
REAFLORA SARL
SALON DE COIFFURE LEELOO SARL
SALON DE COIFFURE MAUD BIS SARL
TAXI FLANEL
TEDDY BEAR BARBERSHOP
THE PEPP HOUSE
VITRERIE DE MERSCH
WK HANDEL & LOGISTIK AG
ZMIJEWSKI GRZEGORZ





Forum  
pour l'emploi.

www.nuances.lu



**Forum pour l'emploi**

20, route d'Ettelbruck L-9230 Diekirch T : 80 48 85 - 1 [www.fpe.lu](http://www.fpe.lu)



Forum  
pour l'emploi.



**Forum pour l'emploi**

20, route d'Ettelbruck L-9230 Diekirch T : 80 48 85 - 1 [www.fpe.lu](http://www.fpe.lu)