



---

# **RAPPORT D'ACTIVITE**

## **2017**

---



**Initiativ Rëm Schaffen a.s.b.l.**

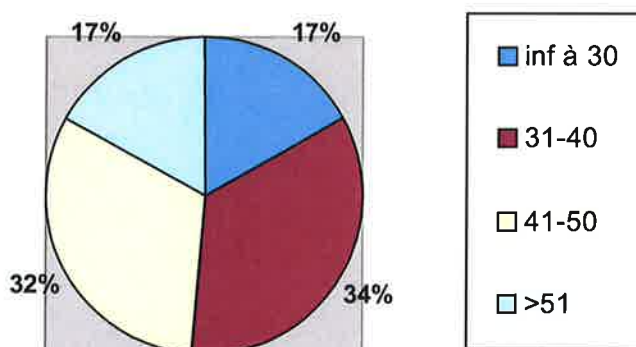
---

**Initiativ Rëm Schaffen  
41, rue de Luxembourg  
L-4220 Esch/Alzette**

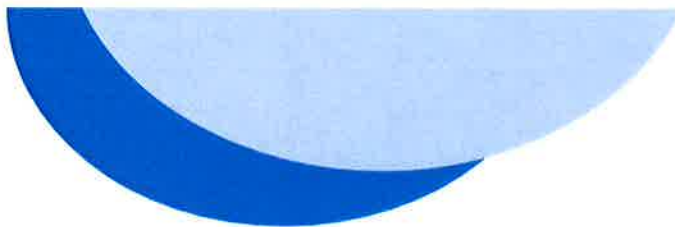
## RAPPORT D'ACTIVITE 2017

En 2017, nous avons accueilli **148 personnes** (106 femmes, 42 hommes) à la recherche d'un emploi pour une première consultation dans notre bureau à Esch-Alzette. Ces personnes appartiennent en grande partie à des populations fragilisées par le chômage. Comme le processus de réintégration sur le marché du travail reste généralement long, nous suivons ces demandeurs sur une période de plus en plus longue. Le nombre de consultations individuelles s'élève à 265 pour l'année 2017. Notre bureau est ouvert au public pendant au moins deux jours par semaine ainsi que sur rendez-vous.

Le graphique ci-après montre la répartition de notre clientèle par tranche d'âge.



Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi est légèrement en baisse par rapport aux années précédentes. Ceci est en ligne avec la diminution du chômage des jeunes au niveau national. Les efforts déployés en commun par l'ADEM et le MEN dans le cadre de la garantie jeunesse ont contribué à cette baisse du chômage des jeunes. Les jeunes qui s'adressent à notre bureau à Esch sont généralement peu qualifiés et ont, pour une grande partie, déjà participé à un programme de réinsertion dans le cadre de la garantie jeunesse. Le contrat d'appui-emploi (CAE), qui est proposé par le secteur publique ou associatif n'aboutit que très rarement à un poste durable. Cette mesure permet certes au jeune d'acquérir une première expérience de travail, mais ne résout que rarement le problème à moyen terme si, après le CAE, le jeune est contraint de retourner au chômage.



Les jeunes sans qualification sont souvent désillusionnés par le marché de travail où les postes non-qualifiés deviennent de plus en plus rares. Beaucoup de ces jeunes n'ont pas les moyens financiers de passer le permis de conduire, ce qui freine davantage leur recherche de travail. Pour les jeunes inscrits à l'ADEM, le projet de formation ANELO ou les formations spécifiques initiées par des employeurs peuvent constituer une aide à la réinsertion professionnelle. Régulièrement nous rencontrons par contre des jeunes qui, pour différentes raisons, ne sont plus en contact avec le SNJ ou l'ADEM. Ces jeunes, sortis du système, ne sont plus repris dans les statistiques officielles, de sorte que le nombre de jeunes sans emploi est plus élevé que le chiffre officiel.

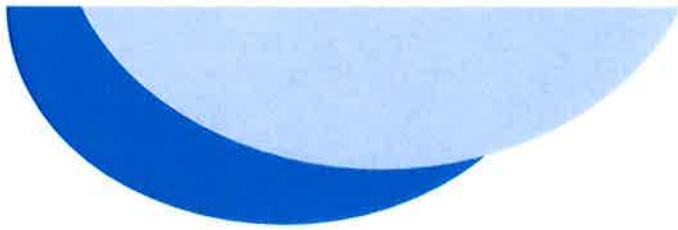


Les détenteurs d'un DAP ont généralement de bonnes chances d'être engagés par leur patron d'apprentissage. Certains secteurs, tel le commerce et le secteur administratif, forment plus d'apprentis qu'il n'y a de postes vacants avec qualification. Ces jeunes sont souvent désillusionnés si la recherche d'un premier emploi en tant que salarié qualifié s'avère longue et difficile. Une inadéquation entre le profil des jeunes diplômés et les attentes des patrons, surtout au niveau des connaissances linguistiques et bureautiques, fait que de nombreux diplômés en tant que techniciens administratifs passent par une période d'inactivité plus ou moins longue avant d'intégrer un premier emploi.



Pour d'autres jeunes ce sont les compétences sociales qui sont à travailler. Afin de palier à ces déficits, nous avons organisé en 2017 deux sessions de formation « agent d'accueil/agent administratif » pour jeunes demandeurs d'emploi âgés entre 18 et 25 ans. Cette formation, qui s'inscrit également dans le cadre de la garantie jeunesse, regroupe aussi bien des cours techniques que des ateliers de compétences sociales et a permis à 36 jeunes demandeurs d'emploi d'augmenter leur employabilité dans le secteur administratif.

34% de nos nouveaux clients sont âgés de plus de 45 ans. Au niveau national, le taux de chômage des demandeurs dits « âgés » est également en hausse. En plus, cette catégorie de chômeurs, ne semble pas bénéficier de la baisse actuelle du taux de chômage. Il s'agit certes d'une population très hétérogène, mais le cumul de facteurs fragilisants fait que la réinsertion professionnelle est difficile pour bon nombre d'eux. Dans ce contexte il est intéressant d'analyser plus en détail les raisons principales qui mènent au chômage des personnes plus âgées.



Certains secteurs d'activités, tel le domaine bancaire et financier, ont tendance à licencier prioritairement, surtout en cas de plan social, des salariés de plus de 45 ans. D'un côté ce sont des raisons financières qui poussent les entreprises à licencier des « salariés seniors » avec des salaires plus élevés, dus à leur séniorité dans l'entreprise. D'un autre côté, les patrons invoquent l'inadéquation des compétences techniques et professionnelles de ces salariés avec les besoins de l'entreprise. Afin de palier à ce phénomène de déqualification, la formation continue est de rigueur afin de permettre à tous les salariés de rester en ligne avec le progrès technologique. Comme les travailleurs âgés sont généralement moins actifs en terme de formation continue, il est important que les patrons les incitent à se former en leur proposant des formations adaptés à leur capacité d'apprentissage.

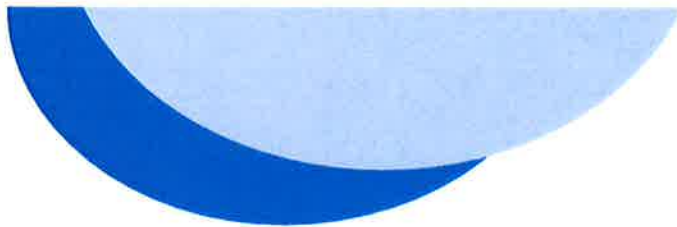
Des problèmes de santé sont souvent à l'origine de la perte d'un poste de travail. En effet, il est démontré dans des études scientifiques que les travailleurs souffrant de problèmes de santé sont davantage touchés par le chômage. En plus des sorties « cachées », la sortie du marché du travail pour raisons de santé peut avoir lieu suite à une absence prolongée au lieu de travail ou suite au constat du médecin de travail, que la personne est incapable de retourner à son dernier poste de travail. Dans les métiers plus manuels, des problèmes de santé du système moteur sont fréquents. Ainsi, nous rencontrons au bureau à Esch-Alzette régulièrement des personnes qui, après une activité de 20 ans et plus dans la construction, présentent des lésions rendant impossible le retour au travail essentiellement physique. Le manque de connaissances linguistiques, combiné avec une formation scolaire basique, fait qu'une reconversion professionnelle s'avère très difficile. Pour ces personnes, l'insertion dans une mesure spéciale présente souvent le seul moyen, afin de leur permettre de pouvoir subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille, sans devoir faire appel à l'aide sociale. Ces contrats à durée déterminée permettent aux bénéficiaires de rester actifs, mais revêtent les caractéristiques des contrats



précaires. Le fait qu'il s'agisse de CDD consécutifs d'une durée ne pouvant pas dépasser 24 mois, fait que les personnes alternent périodes d'activités en mesures spéciales avec périodes de chômage. Ceci est non seulement très stigmatisant pour leur CV, mais des périodes de chômage répétitifs ont également un effet négatif sur le bien-être et la satisfaction des personnes concernées.

Les contrats précaires constituent un problème pour les demandeurs d'emploi de tout âge, mais les plus âgés sont particulièrement touchés par ce phénomène. Tel est également le cas pour certains types de contrats conventionnés, proposés par le biais de l'ADEM. Si après la période de subventionnement, il n'y a pas prolongation du contrat de travail par le patron, les demandeurs se retrouvent à nouveau en chômage avec les conséquences liées au chômage récurrent. Les mesures de réinsertion en faveur de chômeurs de longue durée dans le secteur publique et associatif initiées en 2017, constituent un premier pas vers une intégration des chômeurs âgés dans l'emploi durable.





Cette population très hétérogène, nécessite une approche particulière au niveau de la recherche d'emploi. En 2017, la deuxième session de notre formation « secrétaire-comptable » s'adressant aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans, a connu un grand succès. Cette formation qualifiante dans un secteur économique bien précis a permis aux participants non seulement de remettre à jour leurs compétences techniques mais également de booster leurs compétences sociales et leur motivation de travail.



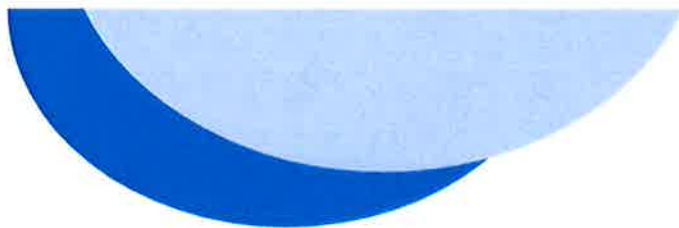
Les personnes que nous rencontrons en consultation expriment leur souhait de continuer à travailler, et privilégient souvent le travail à la pension de vieillesse anticipée ou la rente d'invalidité. Il est très important, non seulement d'un point de vue économique, de donner une possibilité à ces personnes de pouvoir être actives et de participer à une vie sociale normale. L'accompagnement des demandeurs d'emploi plus âgés nécessite un suivi intensif adapté au rythme du demandeur d'emploi. Comme la réaction des personnes face à une situation de

chômage varie en fonction de beaucoup de facteurs individuels (genre, situation famille, ressources personnelles, santé physique et psychique, durée d'inactivité....) ce suivi est généralement intense et se poursuit sur une période plus longue.

Comme dans le passé, les mesures mises en place pour inciter les patrons à embaucher des personnes au-delà de 45 ans, ne suffisent pas à elles seules. Il est important de réagir également par rapport aux préjugés des patrons et de la société en général en ce qui concerne l'employabilité de cette population et leur fonctionnalité dans les entreprises.

Les demandeurs d'emploi âgés entre 30 et 45 ans, ne peuvent ni bénéficier des mesures jeunes (< 30 ans), ni du contrat de réinsertion à l'emploi réservé aux chômeurs âgés et de longue durée. Les demandeurs d'emploi de cette tranche d'âge en phase de réorientation professionnelle, ont actuellement plus de mal à trouver un emploi, du fait que les aides à l'emploi dont peuvent bénéficier les patrons sont réduites. Pour eux aussi, la réinsertion professionnelle passe souvent par une formation qualifiante ciblée sur un secteur économique précis.

Comme dans le passé, la grande majorité de nos clients prennent contact avec notre service suite à un licenciement ou à la fin d'un contrat à durée déterminée. Si les personnes sont généralement encore confiantes en début de la période du chômage indemnisé de retrouver assez vite un emploi adapté, cet espoir diminue au fil du temps et laisse place aux craintes existentielles des personnes en cause. Tel est également le cas pour les bénéficiaires du RMG qui veulent sortir du régime de l'aide social.



Le contrat CDI reste évidemment le contrat recherché par la très grande majorité de nos clients, ce qui est à l'encontre de la politique de recrutement de beaucoup de patrons qui cherchent la flexibilité en optant pour des contrats à durée déterminée ou des contrats intérimaires. Comme indiqué ci-avant ce type de contrat affecte non seulement le bien-être des salariés, mais ne leur permet guère de faire des projets de vie à moyen terme.

En plus, ces contrats rendent difficile la recherche d'un logement de location et ne constituent pas une garantie suffisante pour les instituts bancaires. Le problème de logement est souvent invoqué au cours des consultations individuelles. Le prix élevé du logement et le manque de logements sociaux à prix abordables constitue un problème réel, non seulement pour les personnes sans emploi. Les salariés à revenu faible et en particulier les monoparentaux avec enfants à charge, se voient confrontés au problème de logement. Dans le cadre des suivis sociaux effectués pour l'Agence immobilière sociale, nous rencontrons régulièrement des personnes en activité qui, après la période maximum d'occupation de trois ans, ne trouvent pas de logement sur le premier marché du logement du fait que leur salaire, même avec contrat CDI, est considéré comme trop bas par la plupart des agences immobilières.



Un tiers de nos nouveaux clients n'ont accompli que la scolarité obligatoire ou le niveau inférieur du secondaire. Cette main d'œuvre non qualifiée a évidemment beaucoup de problèmes à trouver des emplois durables correspondant à leur profil. Ces personnes ont souvent recours au travail intérimaire. Ce secteur n'offre cependant que peu de chances aux travailleurs plus âgés avec ou sans problèmes de santé. 34 % des nouveaux clients présentent au moins des études au niveau BAC. Parmi ces personnes se trouvent majoritairement des demandeurs d'emploi ayant accompli leurs études dans leur pays d'origine. Une homologation des diplômes est parfois difficile à obtenir et le manque de compétences linguistiques ne permet souvent pas à ces demandeurs de travailler dans leur domaine d'études.

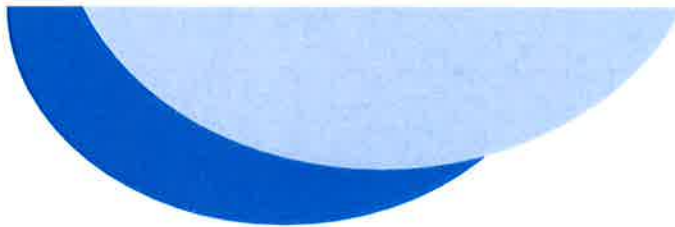
En 2017, nous avons continué l'offre d'ateliers « recherche emploi » pour les bénéficiaires de certaines initiatives sociales. Ainsi nous avons accueilli 75 bénéficiaires provenant des centres d'initiative locaux de Sanem, Schiffange, Mondercange, Pétange, Dippach-Reckange-Garnich, et de Remich dans notre bureau à Esch-Alzette.

Au cours de ces ateliers de deux jours, nous abordons les thèmes suivants :

***Elaboration du CV et de la lettre de motivation***

***Recherche d'emploi***

***Préparation et simulation d'un entretien d'embauche***



Dans ces formations, nous rencontrons régulièrement des hommes, souvent d'origine étrangère, qui, dans le passé, ont pu gagner leur vie au Luxembourg à travers des contrats intérimaires. Or, passé un certain âge ou en présence d'une restriction au niveau de la santé, le passage en mesure spéciale, leur garantit un revenu pour une durée maximale de deux ans, mais ne règle pas leur problème à moyen terme. Comme par le passé, on y retrouve également des demandeurs d'emploi plus jeunes, généralement non-qualifiés, qui présentent des carrières professionnelles discontinues, marquées par des contrats précaires de courte durée. Au manque d'expérience dans un secteur spécifique s'ajoutent souvent des déficits en compétences sociales et des problèmes de maladie. Pour cette population, Il est très important d'essayer d'améliorer leur situation par des formations continues afin de leur donner une chance pour



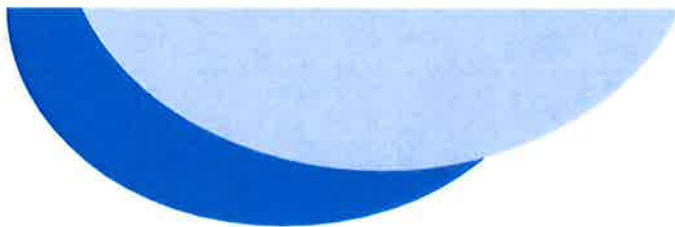
pouvoir trouver un emploi après les deux années en mesure spéciale. Il reste très important de sensibiliser les patrons offrant des postes à faible technicité et de les encourager à donner une chance à ces personnes de relancer leur carrière professionnelle.

24% de nos clientes cherche un emploi dans le secteur du **nettoyage**, secteur qui est cependant en stagnation. Il s'agit aussi bien de personnes présentant déjà une expérience professionnelle dans ce secteur, que de personnes qui voient ce secteur comme dernier refuge. Tel est le cas également pour les personnes étrangères avec diplômes supérieurs déjà mentionnées. Les sociétés de nettoyage offrent essentiellement des contrats à temps partiel et en soirée. En plus, ces contrats portent régulièrement sur moins de 16 heures, ce qui ne confère pas de droit en cas de perte de l'emploi et un droit réduit à la pension. Les mères mono-parentales doivent souvent avoir recours à un complément RMG pour pouvoir assumer les charges financières de la famille.

Comme plus de 85% de nos clients sont inscrits en tant que chômeurs ou demandeurs d'emploi à l'ADEM, nous entretenons des contacts réguliers avec les agents de l'ADEM à Esch-Alzette, Differdange et Dudelange ainsi qu'avec le service des employeurs à Hamm.

Comme la plupart de notre clientèle est à la recherche d'un emploi pour des raisons financières et que ceci entraîne souvent d'autres problèmes sociaux, nous sommes également en contact régulier avec les offices sociaux de la région sud.

La conférence sur les formations offertes par le CNFPC, organisée en juin dans notre bureau à Esch-Alzette, a connu un grand succès.



Notre cycle de formations à 5 modules « **Professionalisez votre recherche d'emploi !** » a eu lieu en juin-juillet 2017 dans notre bureau à Esch/Alzette.

A côté de l'accompagnement personnalisé, ce cycle aide les participants à avancer, module par module, afin de mieux planifier leur recherche et de pouvoir se positionner sur le marché de l'emploi.

Les personnes intéressées ont pu choisir de participer au cycle complet ou bien de s'inscrire à un seul ou à différents module(s) de leur choix :

- ° 1<sup>er</sup> module : « Dynamisez votre recherche d'emploi – la clé de votre réussite ! », *analyse du projet professionnel et familiarisation avec les bons outils et méthodes de recherche d'emploi*
- ° 2<sup>ème</sup> module : « Rédigez votre CV – votre carte de visite professionnelle », *rédaction du CV selon les règles professionnelles de rédaction et de présentation*
- ° 3<sup>ème</sup> module : « Réussissez votre entretien d'embauche », *réussite de l'entretien d'embauche en adaptant son comportement verbal et non-verbal à la situation*
- ° 4<sup>ème</sup> module : « Sachez lire un contrat de travail ! », *discernement des différents contrats de travail et de leurs rubriques*
- ° 5<sup>ème</sup> module : *bilan de la recherche de travail lors du "Walk and Talk about Work"*

A la demande de nos clients, nous avons organisé les modules 2 et 3 séparément en novembre et décembre.

La présence de l'Initiativ Rëm Schaffen au « Jobday » le 19 septembre 2017 à Differdange et à la manifestation « Jobdag », organisée par le RTPH et RTL, le 28 septembre 2017 au centre commercial de Belval Plaza a été une opportunité pour notre service de sensibiliser et d'informer les personnes qui sont à la recherche d'un emploi ou d'une formation qualifiante.

Bureau Esch-Alzette  
Marceline Filbig