

Initiative en faveur de l'emploi

2011

RAPPORT DES ACTIVITÉS



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

**Mise en page et impression**

Triprint – COOP300 – [www.coop300.lu](http://www.coop300.lu)

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

## SOMMAIRE

### CHAPITRE 1

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

<b>I. INTRODUCTION</b>	<b>6</b>
1. Historique	6
2. Objet social	6
3. Financement	6
<b>II. STRUCTURE DU FORUM POUR L'EMPLOI</b>	<b>7</b>
1. Les membres du Conseil d'Administration	7
2. Les observateurs	8
3. Situation du personnel	8
3.1. Personnel de structure et demandeurs d'emploi	8
4. Personnel de structure	8
4.1. Recrutement et sortie	8
4.2. Organigramme	9
5. Fonctionnement des services	10
5.1. Direction générale	10
5.2. Direction administrative	10
5.2.1. Service administratif	10
5.2.2. Service ressources humaines	10
5.3. Direction financière	10
5.4. Direction psychosociale	11
5.4.1. Encadrement temporaire	11
5.4.2. Job coach	11
5.4.3. Formation	11
5.4.4. Encadrement psychologique	11
5.5. Fonctionnement des projets	12
6. Audits	12

### CHAPITRE 2

#### Parcours du demandeur d'emploi

<b>I. MESURE D'INSERTION</b>	<b>14</b>
1. La population cible, la problématique du demandeur d'emploi	14
2. Les méthodes appliquées	14
3. But du service psychosocial	15
4. Conditions d'embauche	15
5. Types de contrats	16
5.1. Stage de réinsertion (SR)	16
5.2. Contrat à durée déterminée (CDD)	16
5.3. Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)	16
5.4. Contrat d'apprentissage	16
5.5. Convention de stage extérieur	16

5.6. Convention de prêt temporaire de main d'œuvre	16
5.7. Convention de stage de formation	17
6. Données sociodémographiques	17
6.1. Sexe des encadrés	17
6.2. Statut du travailleur handicapé	17
6.3. Classe d'âge	17
6.4. Nationalités	18
6.5. Niveau scolaire	18
6.6. Taux d'absentéisme	18
7. Analyse du travail psychosocial	19
7.1. Les interventions au service psychosocial	19
7.2. Problématiques	20
7.2.1. Problématiques observées	20
7.2.2. Problématiques et temps d'intervention	20
<b>II . SORTIES</b>	<b>21</b>
1. Placements	21
2. Autres sorties	22

### **CHAPITRE 3**

#### **Activités du Forum pour l'Emploi**

<b>I. Projet de l'année 2011</b>	<b>24</b>
1. Projet Am Gaertchen	24
2. Projet Haushellef	27
3. Projet Bummelbus	29
4. Projet Klammschoul	32
5. Projet d'Holzfrënn	34
6. Projet Internetstuff	36
7. Projet Service aux Citoyens	38
<b>II. REMERCIEMENTS</b>	<b>41</b>
1. Patrons ayant embauché des demandeurs d'emploi du Forum pour l'Emploi	41
2. Patrons de stage	41
<b>II. ÉVÈNEMENTS DE L'ANNÉE 2011</b>	<b>42</b>

## CHAPITRE 1

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

<b>I. INTRODUCTION</b>	<b>6</b>
1. Historique	6
2. Objet social	6
3. Financement	6
<b>II. STRUCTURE DU FORUM POUR L'EMPLOI</b>	<b>7</b>
1. Les membres du Conseil d'Administration	7
2. Les observateurs	8
3. Situation du personnel	8
3.1. Personnel de structure et demandeurs d'emploi	8
4. Personnel de structure	8
4.1. Recrutement et sortie	8
4.2. Organigramme	9
5. Fonctionnement des services	10
5.1. Direction générale	10
5.2. Direction administrative	10
5.2.1. Service administratif	10
5.2.2. Service ressources humaines	10
5.3. Direction financière	10
5.4. Direction psychosociale	11
5.4.1. Encadrement temporaire	11
5.4.2. Job coach	11
5.4.3. Formation	11
5.4.4. Encadrement psychologique	11
5.5. Fonctionnement des projets	12
6. Audits	12

# CHAPITRE 1

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

# I. INTRODUCTION

## 1. Historique

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

## 2. Objet social

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

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

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

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

## 3. Financement

Le financement du Forum pour l'Emploi asbl est mixte. D'une part, il s'agit de financements issus du Fond pour l'Emploi du Ministère du Travail et de l'Emploi. D'autre part, chaque projet est développé avec des partenaires qui apportent une contribution d'au moins 25% du coût total du projet. Il peut s'agir de communes ou de syndicats intercommunaux, de syndicats d'initiatives, d'entreprises ou de particuliers.

## II. STRUCTURE DU FORUM POUR L'EMPLOI

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

Le Conseil d'Administration se compose comme suit :



**Ali KAES**  
Député-maire  
**Fonction au Forum**  
Président



**Emile EICHER**  
Député-maire  
**Fonction au Forum**  
Vice-président



**Françoise KERGER**  
Assistante sociale  
**Fonction au Forum**  
Vice-présidente



**Alain BINGEN**  
Avocat avoué  
**Fonction au Forum**  
Secrétaire



**Gérard ALBERS**  
Directeur de la Nouvelle  
Association Enfants, Jeunes,  
Familles a.s.b.l. (NAEJF)  
**Fonction au Forum**  
Trésorier



**Jean-Claude WEIS**  
Membre du comité central  
et exécutif du LCGB  
**Fonction au Forum**  
Membre



**Fernand SAUER**  
Éducateur gradué auprès de  
l'Action locale pour jeunes  
**Fonction au Forum**  
Membre



**Françoise BONERT**  
Attachée de Gouvernement  
au Ministère de l'Agriculture  
**Fonction au Forum**  
Membre



**Marc REITER**  
Conseiller parlementaire  
fraction partie CSV  
**Fonction au Forum**  
Membre



**Carlo WAGENER**  
Secrétaire syndical LCGB  
**Fonction au Forum**  
Membre

## 2. Les observateurs

Monsieur Pit WINANDY	Directeur général
Madame Jeanny LENTZ	Directrice administrative
Madame Monique REUTER	Directrice psychosociale
Monsieur Luc SCHMITZ	Directeur financier
Madame Gaby WAGNER	Chargée de direction- Centre de formation F.E.S.T.

## 3. Situation du personnel

### 3.1. Personnel de structure et demandeurs d'emploi

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

Demandeurs d'emploi: personnes bénéficiant d'une mise au travail au sein du Forum pour l'Emploi.

99,3	Personnel de structure à temps plein
504	Demandeurs d'emploi

## 4. Personnel de structure

### 4.1. Recrutement et sortie

L'année 2011 a vu un certain nombre de changement au niveau du personnel de structure.

#### ENTRÉE

Service	Nom	Fonction
<b>Ressources humaines</b>	NEIERTZ Jean-Paul	Service recrutement et placement
<b>Administration</b>	BOFFERDING Corinne	Réceptionniste-secrétaire administrative
	SPIER Joé	Développeur interne
<b>Bummelbus</b>	FANELLI Nora	Opératrice téléphonique
	GRAAS Jean	Opérateur téléphonique
<b>Haushëllef</b>	DA SILVA Kelli	Aide chef d'équipe buanderie
	LOPES Clara	Aide chef d'équipe buanderie
	WAGNER Fabienne	Coordinatrice département nettoyage
<b>SAC</b>	FREIS Jeff	Chef d'équipe
	THILLEN Jim	Chef d'équipe
<b>Psychosocial</b>	BRINCA Cristina	Agent de développement social
	CORREIA Manuela	Agent de développement social
	FISCH Marion	Agent de développement social
	HUBY Christina	Agent de développement social
	MOLITOR Simone	Agent de développement social
	WAMPACH Annick	Agent de développement social
<b>Sécurité</b>	ISTACE Philippe	Travailleur désigné

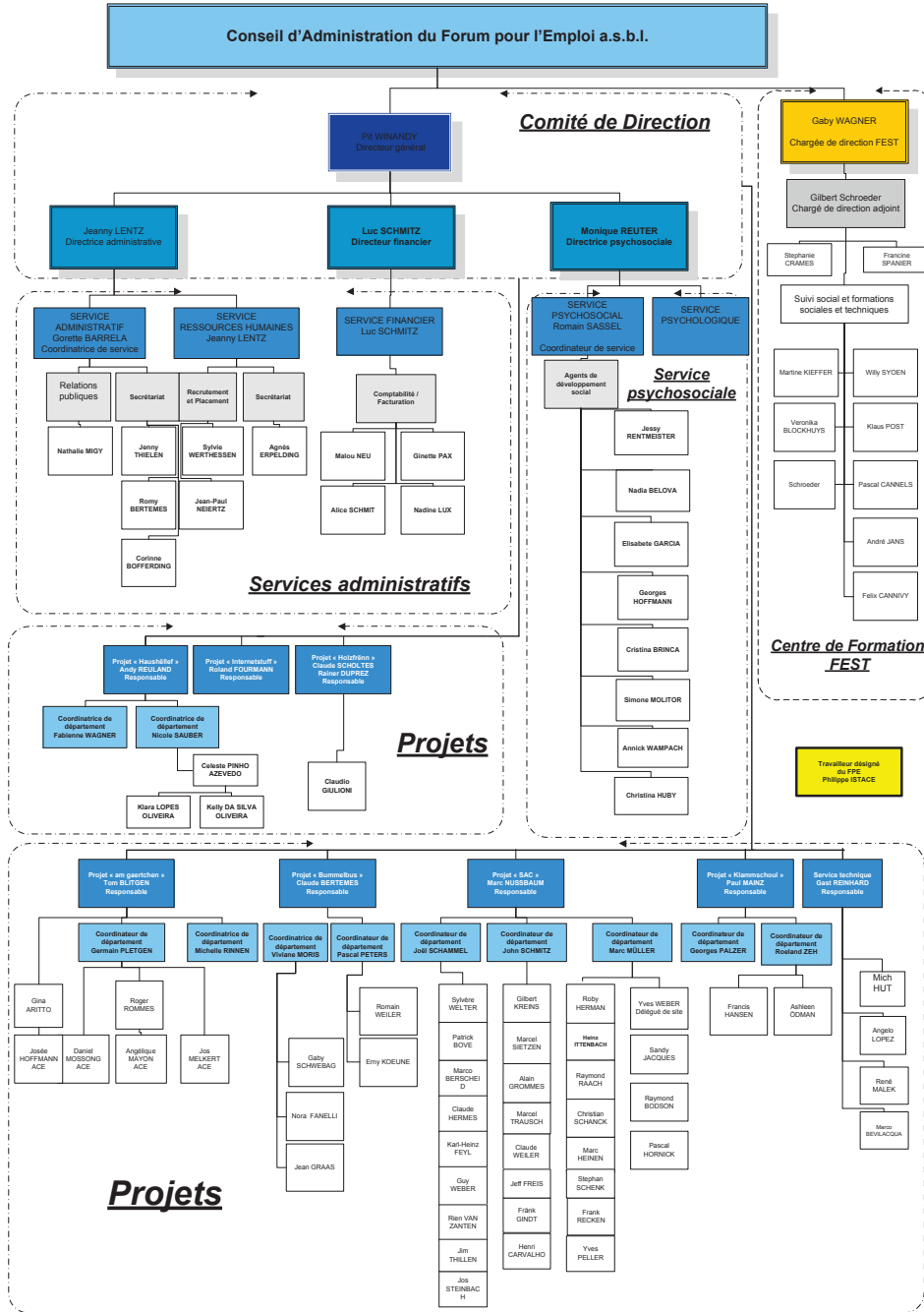
#### SORTIE

Service	Nom	Fonction
<b>Administration</b>	SPIER Joé	Développeur interne
<b>Psychosocial</b>	SIMONS Nicole	Agent de développement social
	CORREIA Manuela	Agent de développement social



## 4.2. Organigramme

L'organigramme se réfère à la situation du personnel au 31.12.11



## 5. Fonctionnement des services

### 5.1. Direction générale

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

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

### 5.2. Direction administrative

#### 5.2.1. Service administratif

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

Le service administratif a encadré un demandeur d'emploi en tant que réceptionniste, qui au courant de la deuxième partie de l'année a été affecté au personnel de structure du service administratif.

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

#### 5.2.2. Service ressources humaines

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

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

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

### 5.3. Direction financière

Vu la taille de la structure, il s'est avéré indispensable de mieux organiser et de mieux structurer les prévisions budgétaires. La personne en charge établit, ensemble, avec les responsables de projets et le Directeur général, les budgets prévisionnels et fixe les objectifs financiers à atteindre. Le Directeur financier s'occupe également de l'analyse des bilans des différents projets.

Le service de la facturation et la comptabilité journalière reste inchangé. Un roulement entre les personnes est mis en place afin de mieux gérer les remplacements et de favoriser l'esprit d'équipe.

Le service de la facturation et la comptabilité journalière encadre un demandeur d'emploi.

#### 5.4. Direction psychosociale

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

##### 5.4.1. Encadrement temporaire

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

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

##### 5.4.2. Job coach

La mission du Job coach a été entamée en avril 2011. Le demandeur d'emploi qui a réussi à régulariser un certain nombre d'obstacles et à équilibrer sa situation précaire peut faire une demande d'adhésion au pool du jobcoach. Celui-ci collecte toutes sortes d'informations sur les postes vacants. Il établit avec chaque personne un dossier individuel de recherche emploi contenant entre autre un profilcheck, une liste d'activation, une évaluation des compétences professionnelles. Le jobcoach finalise ensemble avec le demandeur d'emploi les CV et adapte les lettres de motivation. Il propose des stages extérieurs et incite les demandeurs à les accepter. Il garantit un suivi pendant et après les stages ou le placement. Il entretient le contact avec les patrons et construit un pool de patrons qui sont disposés à collaborer avec le FPE. Le demandeur d'emploi apprend à connaître les différents canaux possibles pour s'informer sur les postes vacants. Il est amené à élaborer et à envoyer des curriculum vitae et à se présenter auprès des différents patrons. Il s'entraîne à se présenter lors des entretiens d'embauche simulés. En outre, il apprend à différencier les offres d'emploi, à s'intéresser aux offres correspondant à ses capacités afin d'éviter des échecs prévisibles.

##### 5.4.3. Formation

La responsable de la formation établit des plans individuels de formation décrivant le besoin en formation afin de progresser dans la recherche emploi et dans le parcours professionnel. Elle organise les formations nécessaires ou est à la recherche de formations adaptées aux besoins des demandeurs d'emploi. Elle assure plus loin toutes les formations nécessaires à la recherche emploi comme par exemple : analyse des offres d'emploi, recherche d'information, recruter des informations par téléphone, préparation à l'entretien d'embauche ou entraînement des entretiens d'embauche.

##### 5.4.4. Encadrement psychologique

Le demandeur d'emploi présentant des difficultés au niveau psychique et étant en conséquence très éloigné du marché du travail peut consulter le psychologue. Le psychologue peut établir un diagnostic et assurer un suivi psychologique jusqu'à prise de connaissance de la problématique.

Suit une orientation de la personne concernée vers des structures spécialisées et adaptées aux besoins spécifiques.

### 5.5. Fonctionnement des projets

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

Vu l'envergure de chaque projet, le responsable de projet établi annuellement, ensemble avec le Directeur général et le Directeur financier, un livret de gestion. Ce livret de gestion regroupe par projet, le descriptif, la situation actuelle, le développement ainsi que le budget prévisionnel. Ces livrets de gestion permettent au Ministère du Travail et de l'Emploi d'avoir une meilleure transparence des diverses activités de la structure.

## CHAPITRE 2

### Parcours du demandeur d'emploi

<b>I. MESURE D'INSERTION</b>	14
1. La population cible, la problématique du demandeur d'emploi	14
2. Les méthodes appliquées	14
3. But du service psychosocial	15
4. Conditions d'embauche	15
5. Types de contrats	16
5.1. Stage de réinsertion (SR)	16
5.2. Contrat à durée déterminée (CDD)	16
5.3. Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)	16
5.4. Contrat d'apprentissage	16
5.5. Convention de stage extérieur	16
5.6. Convention de prêt temporaire de main d'œuvre	16
5.7. Convention de stage de formation	17
6. Données sociodémographiques	17
6.1. Sexe des encadrés	17
6.2. Statut du travailleur handicapé	17
6.3. Classe d'âge	17
6.4. Nationalités	18
6.5. Niveau scolaire	18
6.6. Taux d'absentéisme	18
7. Analyse du travail psychosocial	19
7.1. Les interventions au service psychosocial	19
7.2. Problématiques	20
7.2.1. Problématiques observées	20
7.2.2. Problématiques et temps d'intervention	20
<b>II . SORTIES</b>	21
1. Placements	21
2. Autres sorties	22

# CHAPITRE 2

## Parcours du demandeur d'Emploi

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

### 1. La population cible, la problématique du demandeur d'emploi

Dans le cadre du Forum nous accueillons des demandeurs d'emploi cumulant des difficultés importantes, tant personnelles, professionnelles que sociales.

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

### 2. Les méthodes appliquées

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

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

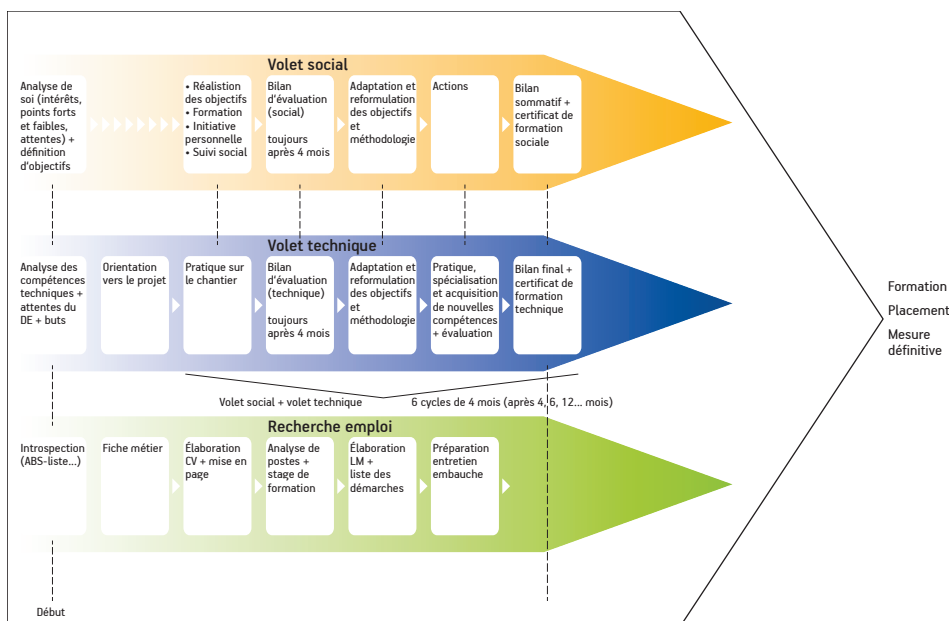
A partir des entretiens semi directifs nous nous préoccupons de l'évaluation de leurs difficultés, des réseaux dans lesquels elles sont inscrites ou non. Nous étudions également quelle représentation les personnes ont d'elles-mêmes et du monde du travail, de leur interprétation et construction personnelle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

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

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

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

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



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

### 3. But du service psychosocial

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

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

### 4. Conditions d'embauche

Les demandeurs d'emploi encadrés dans la structure Forum pour l'Emploi doivent accomplir les conditions d'embauche suivantes :

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

#### 5. Types de contrats

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

##### 5.1. Stage de réinsertion (SR)

Il s'agit d'une convention établie entre l'Administration de l'Emploi et le Forum pour l'Emploi pour une durée de 12 mois et qui est appliquée aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans. Etant donné que dans ce cas l'Administration de l'Emploi est l'employeur, les demandeurs d'emploi sont par conséquent indemnisés par cette instance.

##### 5.2. Contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée permet de prolonger soit le contrat d'apprentissage, soit le stage de réinsertion jusqu'à une durée maximale de deux ans.

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

##### 5.3. Contrat à durée indéterminée (CDI avec clause)

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

##### 5.4. Contrat d'apprentissage

Dans le cadre des projets Am Gaertchen, Menuiserie, SAC et Internet-Stuff, les demandeurs d'emploi peuvent exercer un apprentissage dans le domaine maraîcher, paysagiste, menuiserie et informatique.

##### 5.5. Convention de stage extérieur

Une convention de stage est élaborée entre le Forum pour l'Emploi et un patron désirant embaucher un demandeur d'emploi. Ceci permet au demandeur d'emploi 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 demandeur d'emploi sera soit engagé définitivement par le patron de stage soit continuera à travailler au Forum pour l'Emploi.

Les conventions de stage sont un outil important dans la démarche de recherche emploi, car 53% des stages ont abouti à un placement au premier marché de travail.

##### 5.6. Convention de prêt temporaire de main d'œuvre

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



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

### 5.7. Convention de stage de formation

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

## 6. Données sociodémographiques

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

### 6.1. Sexe des encadrés

En 2011, 504 demandeurs d'emploi ont travaillé au Forum pour l'Emploi, dont **342 hommes** et **162 femmes**.

<b>68 %</b>	Population encadrée de sexe masculin
<b>32 %</b>	Population encadrée de sexe féminin

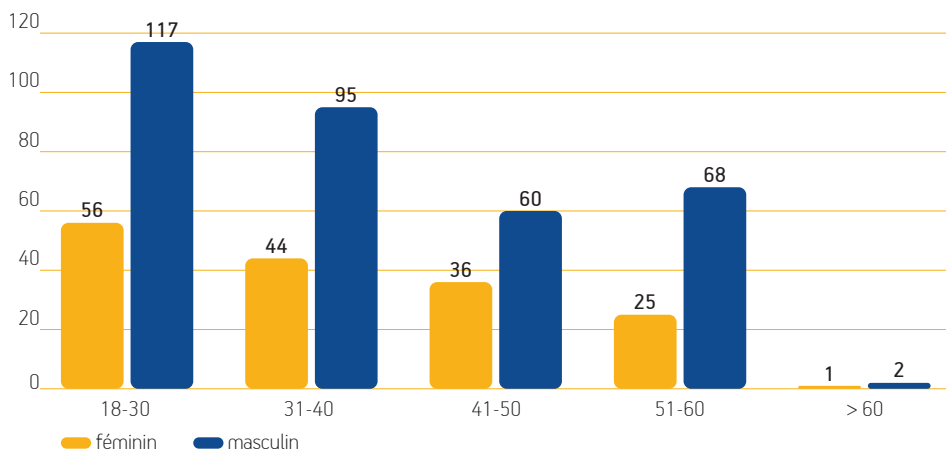
### 6.2. Statut du travailleur handicapé

Parmi les **504** demandeurs d'emploi encadrés, **23** personnes détiennent le statut de travailleur handicapé. Beaucoup d'autres demandeurs ont des problèmes physiques considérables sans être en possession d'un certificat. Or les travaux réalisés dans les projets divers du Forum pour l'Emploi demandent parfois un effort physique important. Ceci peut expliquer en partie la discordance observée régulièrement entre les efforts exigés et les efforts apportés par les demandeurs. Il en va de même pour les personnes intellectuellement faibles, sans être reconnues comme travailleurs handicapés.

### 6.3. Classe d'âge

Le Forum pour l'Emploi accueille des demandeurs à partir de l'âge de 18 ans. Nous comptons 173 demandeurs, c'est-à-dire **34 %** âgés de moins de 30 ans. A côté de ce nombre élevé de demandeurs très jeunes il ne faut pas oublier les 96 personnes, à savoir **19 %** au-delà des 50, dont l'insertion sur le premier marché de travail est malaisée.

La majorité des demandeurs d'emploi âgés est occupée aux projets SAC, Haushëllef et Bummelbus.



#### 6.4. Nationalités

Pour les 504 personnes encadrées en 2011, nous comptons 31 nationalités différentes. 231 personnes, soit **46 %**, sont de nationalité luxembourgeoise.

Algérienne : 1	Camerounaise : 3	Kosovare : 1	Russe : 2
Allemande : 21	Cap-Verdienne : 19	Luxembourgeoise : 231	Sénégalaise : 2
Angolaise : 1	Chinoise : 1	Macédonienne : 8	Serbe : 12
Américaine : 1	Espagnole : 4	Marocaine : 3	Slovaque : 1
Belge : 21	Française : 12	Néerlandaise : 4	Tunisienne : 1
Bosnie-Herzégovine : 4	Grecque : 1	Nigériane : 1	Turque : 1
Bésilienne : 2	Indienne : 1	Polonaise : 3	Ukrainienne : 2
Burundaise : 2	Italienne : 14	Portugaise : 124	

#### 6.5. Niveau scolaire

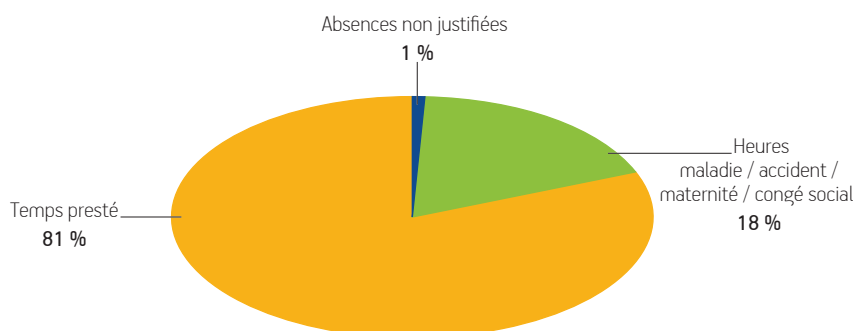
<b>52 %</b> des demandeurs d'emploi	niveau scolaire faible, inférieur ou égal à une classe de neuvième dont 10% ont fréquenté uniquement l'école primaire
<b>14 %</b> des demandeurs d'emploi	en possession d'un certificat (CATP, CCM, CITP)
<b>34 %</b> des demandeurs d'emploi	niveau scolaire moyen, supérieur voire même universitaire

Un problème majeur pour être embauché est le niveau scolaire faible, ce qui se traduit par le taux élevé (52%) des demandeurs sans diplôme dans nos structures. Les demandeurs en possession d'un CATP et ayant des expériences professionnelles ont souvent perdu leur travail pour des raisons économiques. N'ayant pas suivi de formations continues, ils ne sont point en mesure de s'adapter à l'évolution technique et ont des difficultés à être réembauchés. Les sortants des écoles manquent de l'expérience professionnelle et rencontrent les mêmes difficultés pour être engagés.

#### 6.6. Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est assez élevé avec 18% du temps de travail. Cette moyenne élevée relève du fait que nous avons certaines personnes qui ont des absences très longues. Si des abus existent il faut noter qu'il y a aussi de vrais troubles. Souvent les demandeurs d'emploi ont vécu des périodes difficiles d'exclusion sociale, de confrontation avec des préjugés, des situations financières précaires. Le cumul de ces circonstances peut conduire à des maladies physiques ou psychiques. Les personnes atteintes ne sont plus à même de tenir un rythme de travail régulier et sont par conséquent plus souvent en congé de maladie ou en absence.

#### Absentéisme du demandeur d'emploi 2011



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 demandeurs d'emploi contribuent à donner une plus-value aux demandeurs d'emploi et pourront faire baisser le stress et ainsi l'absentéisme. Plus loin les personnes peu motivées devront se rendre compte de leur manière de se comporter et être sensibilisées à changer leur mode d'agir. Il est un fait qu'un des soucis primordiaux des patrons est de recruter des personnes motivées et peu absentes, puisque l'impact de l'absentéisme sur l'organisation des entreprises pèse lourd.

## 7. Analyse du travail psychosocial

L'utilisation du programme informatique CRM facilite à maintenir un contact régulier et à entretenir des rapports plus personnels avec les demandeurs d'emploi. L'exploitation optimale de l'information permet d'augmenter la satisfaction du demandeur d'emploi, de gérer les informations de façon plus efficace, plus rapide, d'améliorer le suivi des actions, d'instaurer des relations individualisées, durables et profitables pour le demandeur d'emploi, de repenser les processus pour arriver à un maximum de transparence et d'efficacité.

Le CRM nous permet de couvrir le cycle de vie du demandeur d'emploi, cela quel que soit le canal d'interaction avec les différents collaborateurs. L'analyse de toute information concernant le demandeur d'emploi est une dimension supplémentaire qui permet de mieux répondre aux attentes et d'accroître la chance de lui garantir une plus-value pendant son cursus au Forum. La disponibilité des données détaillées ainsi que l'analyse de plus en plus fine sont à la base d'une connaissance précise des compétences et des problématiques du demandeur d'emploi. Les actions planifiées s'en trouvent ainsi mieux ciblées.

Le demandeur d'emploi est mis en début de chaîne des processus. Il est suivi de bout en bout et sans rupture ce qui nécessite que le service doit être organisé autour de l'information sur le demandeur d'emploi. L'agent de développement social doit mettre en place un dialogue individualisé au cours duquel un vrai contenu, substantiel et porteur de sens pour le demandeur d'emploi sera délivré. On a pu créer un environnement facilitant et encourageant la recherche de satisfaction du demandeur d'emploi en étroite relation avec celui-ci.

### 7.1. Les interventions au service psychosocial

	nombre d'interventions				heures d'interventions			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Accompagnement social	3215	4435	4383	6063	1615	2433	2740	2935
Formations	609	1013	1563	1884	4520	7025	6145	8795
Recherche emploi et projet professionnel	-	-	537	2774	-	-	1997	3109
Tâches administratives	757	1326	527	1285	500	614	479	498
Stages de formation	-	-	-	57				1609
<b>Total</b>	<b>4600</b>	<b>6976</b>	<b>7113</b>	<b>14074</b>	<b>6673</b>	<b>10475</b>	<b>11565</b>	<b>18957</b>

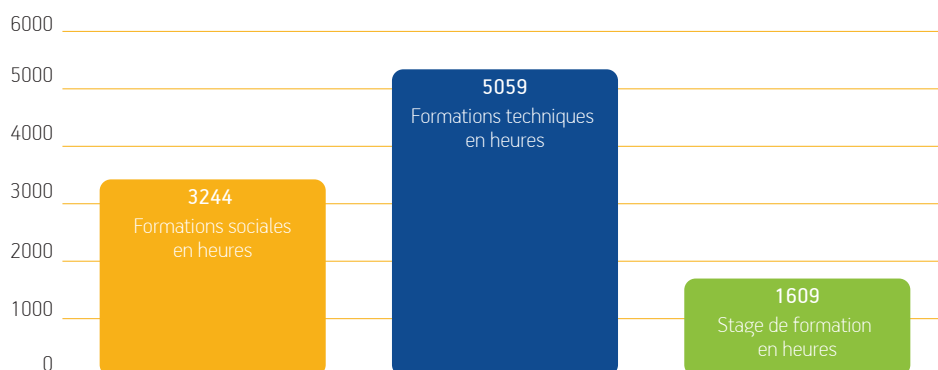
Le nombre des consultations au service psychosocial est en augmentation constante et a pratiquement doublé de 2008 à 2011. Cette augmentation se confirme au niveau des heures prestées en faveur du demandeur d'emploi. L'accompagnement social est le pilier le plus fréquent des interventions. Le volet formation étant le plus intense en temps s'est très bien établi auprès des demandeurs d'emploi qui acceptent volontiers et apprécient les formations offertes.

Nous réservons une partie importante du temps d'interventions à la résolution des problèmes journaliers et des problématiques des demandeurs d'emploi. Il faut noter également le nombre important de 10404 heures de formation dont les demandeurs d'emploi ont pu profiter pendant l'année écoulée. La formation continue aide à compenser le déficit de formation des personnes encadrées. Le graphique englobe aussi bien les formations organisées au sein du Forum pour l'emploi que les formations externes pendant les heures de travail sans négliger les stages de formations chez des patrons externes. Le volet recherche emploi décrit toute action liée indi-

rectement et directement à la recherche d'un emploi. Ainsi on peut y retrouver la préparation des CV, la rédaction des lettres de motivation mais également la finalisation du projet professionnel, travail réalisé depuis avril 2011 par le jobcoach.

A côté du travail d'accompagnement social les demandeurs d'emploi ont pu profiter de formations continues. Nous distinguons les formations sociales et techniques. Le graphique ci-dessous englobe aussi bien les formations organisées par le Forum pour l'emploi que les formations externes comme les cours d'apprentissage, les cours d'alphabétisation....

### Heures de formations sociales, techniques et stages de formation



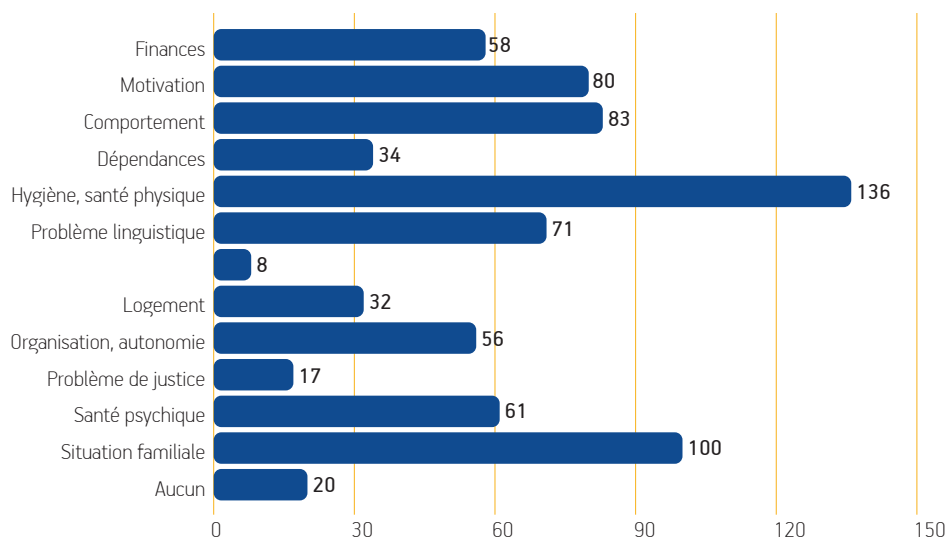
Les formations sociales regroupent des cours sur l'hygiène de vie, de recherche de sens, de préparation à l'entretien d'embauche, d'analyse d'offres d'emploi, de recrutement des informations par téléphone, d'alphabétisation etc. Les formations techniques englobent des cours techniques de maçonnerie, débroussailleuse, de nettoyage et de repassage aussi bien que les cours de langues.

## 7.2. Problématiques

### 7.2.1. Problématiques observées

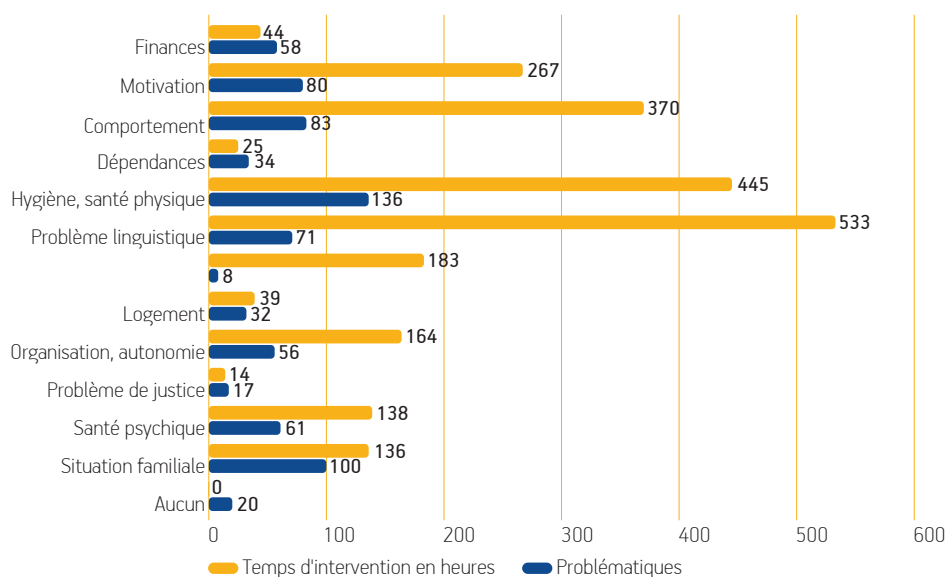
Les problèmes les plus fréquents sont (par ordre décroissant) ceux de santé physique et d'hygiène de vie (29%), les dépendances, suivies par des problèmes familiaux, de comportement et de santé psychique. Il est à remarquer que 8 personnes sont illettrées. 20 personnes ne présentent aucune de ces problématiques. Cependant bon nombre de personnes accumulent plusieurs problèmes, une personne entasse en moyenne trois problématiques.

### Problématiques



## 7.2.2. Problématiques et temps d'intervention

### Problématiques et temps d'intervention



Le diagramme ci-dessus montre l'accompagnement social ventilé par rapport aux problématiques constatées chez les personnes encadrées.

L'accompagnement social vise à minimiser la problématique et à favoriser le développement des capacités et des compétences des personnes encadrées afin d'augmenter leur chance d'embauche au premier marché de travail. Les piliers les plus intenses et fréquents en accompagnement social sont les problèmes de santé physique ou psychique, de comportement, de langues sans négliger les problèmes familiaux. Chaque personne ayant des problèmes graves et multiples peut ainsi profiter de l'accompagnement social personnalisé à conception globale.

## II. SORTIES

### 1. Placements

Marché dU travail:	73 placements
Forum pour l'emploi (CDI octroyés par le Ministère du Travail) :	10 placements

En 2011, 83 personnes ont trouvé un emploi au premier marché du travail.

Le Forum pour l'Emploi a occupé 504 demandeurs d'emploi en 2011. A la fin de l'année 294 y travaillent encore.

Parmi les 210 sorties nous comptons 73 demandeurs qui ont pu trouver un emploi. La majorité des personnes qui ont trouvé un emploi a intégré le secteur privé. 31 personnes sont passées par un stage avant d'être engagées définitivement sur le premier marché de travail. Le stage semble être une formule adaptée puisque 31 stages d'un total de 135 ont abouti à un placement sur le premier marché de travail.

Le placement est plus aisé pour les personnes plus jeunes. On constate que 31 personnes, c'est-à-dire 42% des personnes qui ont trouvé un emploi ont moins de 30 ans. Les expériences professionnelles semblent moins importantes que l'âge pour envisager un emploi dans les domaines recherchés par la population cible. Nous observons d'autre part que les problèmes psychosociaux deviennent plus importants avec l'âge croissant des demandeurs d'emploi.

Ainsi l'employabilité des personnes plus âgées est encore diminuée.

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

	Après 3 mois	Après 6 mois
oui	80 %	71 %
non	17 %	21,8 %
pas défini	93 %	7,2 %

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

## 2. Autres sorties

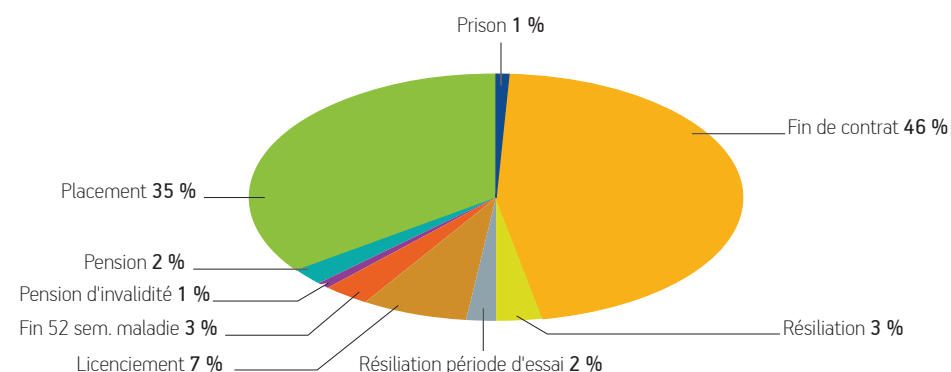
35% des demandeurs d'emploi ont pu intégrer le marché du travail au cours de l'année 2011. Ce pourcentage ne prend pas en considération les placements au sein du Forum pour l'Emploi via un CDI octroyé par le Ministère du Travail.

Le graphique présente une part importante de fins de contrat. Il s'agit en grande partie de demandeurs d'emploi 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 demandeur sont inhibés tant sur le plan technique que sur le plan psychosocial. Il y a des personnes que nous avons rencontrées juste le premier jour de travail pour signer le contrat de travail. Ainsi le travail psychosocial n'a pas pu être mis en place.

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

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

### Sortie des demandeurs d'emploi au Forum pour l'Emploi pour 2011



## **CHAPITRE 3**

Activités du Forum pour l'Emploi

<b>I. Projet de l'année 2011</b>	<b>24</b>
1. Projet Am Gaertchen	24
2. Projet Haushellef	27
3. Projet Bummelbus	29
4. Projet Klammshoul	32
5. Projet d'Holzfrënn	34
6. Projet Internetstuff	36
7. Projet Service aux Citoyens	38
<b>II. REMERCIEMENTS</b>	<b>41</b>
1. Patrons ayant embauché des demandeurs d'emploi du Forum pour l'Emploi ou ayant permis	41
2. Patrons de stage	41
<b>II. ÉVÈNEMENTS DE L'ANNÉE 2011</b>	<b>42</b>

# **CHAPITRE 3**

Activités du Forum pour l'Emploi



## I. Projet de l'année 2011

### 1. Projet Am Gaertchen

#### 1.1. Descriptif du projet

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

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

Le projet Am Gaertchen est membre auprès de

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

#### 1.2. Réorganisation du projet

En 2011 il était prévu de réorganiser le projet afin de mieux organiser et de mieux coordonner la production et la vente.

Modifications prévues :

« Le coordinateur du département production » est responsable de la production des légumes sur les 3 sites de production. Il travaille en étroite collaboration avec les autres départements afin de pouvoir produire ce qui se vendra le mieux. Il est primordial d'essayer d'optimiser la production, de mieux analyser les pertes en cours de production et de déterminer à quel stade ces pertes apparaissent. On essaiera d'expérimenter d'autres gammes de légumes et d'autres variétés pour mieux subvenir à la demande de la clientèle.

Le département de la transformation permettra d'augmenter les ventes et de diversifier la palette de produits. Le département commercial aura comme tâche de dénicher des marchés et de trouver de nouvelles débouchées pour les produits. Ces deux départements sont encore en phase de développement. »

Cependant la réorganisation n'as pas pu être achevée due à la situation précaire du FPE en 2011.

#### 1.3. Données du personnel

L'encadrement psychosocial des demandeurs d'emploi a été assuré par les agents de développement Silvia Duarte et Georges Hoffmann. Au courant de l'année 2011, le projet Am Gaertchen a permis d'occuper 44 demandeurs d'emploi.

	Nombre	en %
<b>Demandeurs d'emploi encadrés en 2011</b>	<b>44</b>	
<b>Âge moyen des demandeurs d'emploi</b>	<b>40,11</b>	
<b>Répartition des sorties</b>		
Placements	3	21,4 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	20,41	
Licenciement	3	21,4 %
Fin de contrat	6	43 %
Maladie 52 semaines	2	14,2 %
<b>Total des sorties</b>	<b>14</b>	



## 1.4. Activités en 2011

### 1.4.1. Surfaces

Surfaces exploitées :

Site	Surface	dont agréés bio-LABEL	sous abri
Junglinster	4,04 ha	4,04 ha	
Bastendorf	2,65 ha	2,65 ha	0,09 ha Tunnel
Allerborn	0,54 ha	0,54 ha	0,15 ha Serre
<b>Total</b>	<b>7,23 ha (suivant cadastre)</b>		



### 1.4.2. Production florale et maraîchère

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

La production maraîchère a débuté comme planifié.

Cependant les douces conditions météorologiques en avril avaient comme conséquence que nos plants furent lancés sur le marché avec du retard, entraînant la perte de quelques clients. Après un bon début en avril, le manque de pluies en mai et juin ont fait souffrir les cultures et par conséquence aussi les rendements.

Surtout la production des racines d'endives (chicon) à souffert sous la sécheresse, entraînant la perte de 2/3 de la production envisagée (Les pertes furent compensées par l'achat de racines).

### 1.4.3. Vente

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

- Vente via grossistes bio.
- Vente via restaurants et épiceries
- Vente directe au consommateur
  - Soit par vente directe sur les sites d'Allerborn, Bastendorf et de Junglinster.
  - Soit vente en ligne sur le site internet [www.fpe.lu](http://www.fpe.lu).  
Lancée en mai 2010, la vente en ligne vise principalement des clients privés.  
En 2011, 60 clients ont profité de la présence internet afin de passer 232 commandes.
  - Soit vente sur différents marchés, dont notamment :

Marchés	Periodicité
Freschmarkt, Diekirch	Hebdomadaire
Freschmarkt, Ettelbruck	Hebdomadaire
Blummen- a Planzemaart, Kautenbach	Annuel
Braanebuerger Maart	Annuel
Ambiances Jardin, Erpeldange	Annuel
Oekofoire, LuxExpo	Annuel

### 1.4.4. Résultats

Les valeurs suivantes représentent uniquement les ventes de la saison 2011 et ne prennent pas en compte les ventes début 2012 de produits résultant de notre production 2011 (tels que: endives, choucroute, poireaux, choux, carottes, ...)





Échantillon des ventes	Quantités	Quantités	Quantités	Quantités	Quantités	Quantités
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Plants destinés à la vente	90.000 pcs	107.000 pcs	83.500 pcs	73.500 pcs	67.101 pcs	60.924 pcs
Fleurs	14.000 pcs	22.700 pcs	16.900 pcs	15.800 pcs	12.670 pcs	15.965 pcs
Herbes en pot	600 pcs	1.100 pcs	960 pcs	645 pcs	547 pcs	453 pcs
Fraises	500 kg	320 kg	90 kg	270 kg	131 kg	166 kg
Choucroute	200 kg	1.500 kg	2.150 kg	2030 kg	1.633 kg	1.892 kg
Chicons	100 kg	1.400 kg	2.400 kg	4.900 kg	3.137 kg	2.778 kg
Betteraves rouges	350 kg	1.200 kg	800 kg	1.730 kg	589 kg	397 kg
Salades	18.000 pcs	12.000 pcs	12.600 pcs	14.400 pcs	14.330 pcs	18.555 pcs
Courgettes	4.500 kg	9.400 kg	5.800 kg	6.350 kg	4.875 kg	3.857 kg
Choux-tête	2.400 kg	550 kg	3.260 kg	1.025 kg	1.023 kg	1.915 kg
Carottes	1.000 kg	1.100 kg	790 kg	750 kg	660 kg	534 kg
Carottes en botte	---	4.500 pcs	470 pcs	1.090 pcs	615 pcs	307 pcs
Poireaux	1.000 kg	1.400 kg	2.350 kg	1.220 kg	840 kg	1.182 kg
Tomates	900 kg	405 kg	1.135 kg	1.230 kg	780 kg	1.109 kg
Paprika	100 kg	27 kg	307 kg	210 kg	356 kg	85 kg

#### 1.4.5. En cours

La situation globale du FPE étant figée en 2011, les encours sont les mêmes qu'en 2010 :

- Développement du site de transformation pour légumes :  
Une liste de produits a été développée ainsi que les volumes possibles. Parmi ces nouveaux produits figurent : salades composées en sachet, pommes de terre épluchées, mélanges de légumes à soupe, marmelades, etc...  
De même, les investissements à prévoir en machines et en infrastructures ont été définis. Cependant le projet n'a pas pu être mis en exécution, faute de liquidités.
- Gamme de produits séchés :  
En collaboration avec la commune de Winckrange, FPE a procédé à l'aménagement de la vieille laiterie à Sassel.  
L'armoire de séchage, actuellement en utilisation sur le site d'Allerborn sera transférée sur le site de Sassel afin d'élargir la production de fruits séchés et autres produits sec.  
Les travaux sur le chantier de Sassel n'ont pues être achevés que fin 2011.

#### 1.4.6. Prévisions

Voici quelques nouveautés prévues pour la saison 2012 :

- Finalisation du site de transformation pour légumes.
- Champs d'essais avec diverses cultures et sortes.
- Mise en culture de champs sur site « Emeschbach »
- Réalisation d'un jardin socio-écologique à Junglinster en collaboration avec équiclic a.s.b.l.

## 2. Projet Haushellef

### 2.1. Descriptif du projet

Le projet est composé de deux services, le service nettoyage et le service buanderie.

#### 2.1.1. Nettoyage

Il s'agit d'un service qui a été développé afin d'apporter une aide aux familles qui en cas d'accident de l'aide ménagère ou dans le cas de maladie de la mère de famille se retrouvent démunies de toute aide.

Les personnes font une demande préalablement et une équipe viendra pendant une période définie réaliser les tâches ménagères.

Depuis, ce service s'est étendu aux clients privés, les équipes se rendent chez les clients hebdomadairement, quinzomadairement, mensuellement ou occasionnellement.

#### 2.1.2. Buanderie

Le service buanderie a été développé afin qu'en cas d'accident de l'aide ménagère ou dans le cas de maladie de la mère de famille, les personnes peuvent recourir à ce service de lavage et repassage des vêtements.

Depuis, ce service s'est étendu aux clients privés, aux clubs sportifs, à une maison de repos et de soins et à différents services d'un hôpital.

Le client a le choix, soit nous venons chercher le linge à domicile pour le ramener une semaine plus tard tout prêt pour l'armoire soit de l'amener lui-même au site du Forum et de revenir le chercher quelques jours plus tard.

Le linge du client peut être propre et nous le repassons, selon les techniques que nos travailleurs ont apprises lors des formations techniques, soit non lavé et nous nous occupons du lavage et du repassage du linge.

#### 2.1.3. Organisation et organigramme du projet

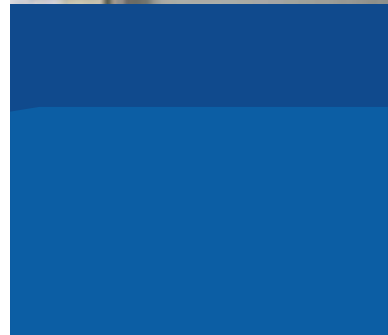
En été 2011, une réorganisation du projet ainsi que des engagements de nouvelles collaboratrices ont été faits. La réorganisation concernait la division du projet en deux services pouvant fonctionner relativement indépendants avec, pour chaque service une coordinatrice, ayant pour son service spécifique, la supervision et l'organisation des travaux. En cas d'absence d'une coordinatrice l'autre pourrait assurer le remplacement.

En ce qui concerne le service buanderie, deux aides chefs d'équipe ont été engagées en vue d'avoir une supervision et le contrôle sur chaque «étape», c.à.d. une personne au triage, une personne au pliage et calandre, une au repassage et la coordinatrice pour le contrôle final avant le retour du linge chez nos clients.

### 2.2. Données du personnel encadré

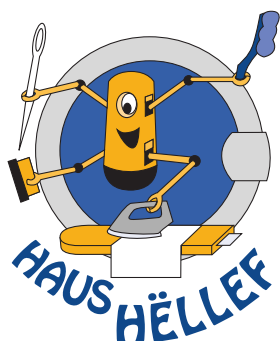
L'encadrement social a été assuré par deux agents de développement social, Madame Simone Molitor et Madame Cristina Brinca.

Le service Jobcoach ainsi que le service formation sont mis à disposition des demandeurs d'emploi afin d'augmenter leurs chances d'une réintégration au premier marché du travail.



## CHAPITRE 3

### Activités du Forum pour l'Emploi



	Nombre	en %
<b>Demandeurs d'emploi encadrés en 2011</b>	<b>101</b>	
<b>Âge moyen des demandeurs d'emploi</b>	<b>39</b>	
<b>Répartition des sorties</b>		
Placements • durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	15 14,57	35 %
Fin de contrat	24	56 %
Pension d'invalidité	1	2 %
Résiliation période d'essai	1	2 %
Prison	1	2 %
<b>Total des sorties</b>	<b>43</b>	

Le tableau ci-dessous reflète l'évolution des activités du service.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
kg de linge	1.075	27.062	43.868	52.125	78.003	64.431	50.441	58.996
Chemises (pièces)	283	3.113	5.484	5.415	6.098	7.904	10.299	11.774
sets de football	227	2.697	2.093	6.275	7.593	7.877	8.077	9.581

Les heures prestées par le service nettoyage comprennent des travaux de ménage, nettoyage de tombes, travaux de couture et de retouches. Le tableau ci-dessus retrace l'évolution positive de ce service.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Heures prestées	790	1.580	2.666	4.289	6.981	11.050	12 664

### 3. Projet Bummelbus

#### 3.1. Descriptif du projet

Le Bummelbus constitue un complément aux transports publics et privés dans la région du Nord difficilement accessible et mal desservie. Le Bummelbus vient vous chercher chez vous et vous conduit de façon confortable, sûre et flexible à l'adresse de votre choix et vous ramène chez vous. Pour des trajets réguliers, à savoir même jours et horaires pendant une périodicité définie (ex. séances régulières chez le kiné, cours de musique ou entraînement sportif), il suffit de passer la réservation une fois et automatiquement ces trajets seront enregistrés pour la période désirée. Il suffira uniquement de nous informer (minimum 1 jour à l'avance) en cas d'annulation d'une séance ou cour.



#### 3.2. Assemblée des communes partenaires le 4 mars 2011 – nouvelle convention

Le Bummelbus s'est développé à partir de 2001 en associant de plus en plus de communes en tant que partenaires au projet.

L'extension continuelle ainsi que le renchérissement de différents facteurs tels que les salaires, le prix des carburants etc., mais aussi la nécessité d'encadrer un nombre croissant de demandeurs et de gérer une logistique de transport de plus en plus complexe ont mené à un renchérissement du projet Bummelbus qui, finalement, aura mené le FPE à repenser les modalités de répartition des frais entre les partenaires.

Il est proposé une clé de répartition des coûts tenant compte de :

- d'un forfait ;
- d'un élément tenant compte du nombre d'habitants d'une commune
- d'un élément qui tient compte de la superficie
- d'un élément qui tient compte du nombre de localités.

(après déduction de la participation de l'Etat à hauteur de 75% des coûts totaux du projet et après la prise en compte des recettes issues de la vente des tickets et de la publicité).

A l'assemblée, le principe de demander un droit d'entrée à de nouvelles communes participantes fut retenu.

#### 3.3. 10<sup>e</sup> anniversaire Bummelbus

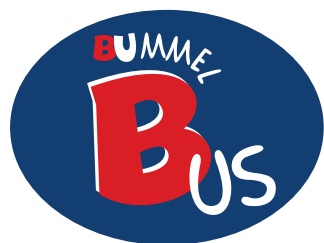
Le projet Bummelbus a célébré son 10<sup>ème</sup> anniversaire en date du 22 septembre 2011 dans les locaux «Al Seeërei» à Diekirch. Ces festivités ont eu lieu sous la présence des Messieurs les Ministres Romain SCHNEIDER et Marco SCHANCK qui ont défini le Bummelbus comme étant une véritable histoire à succès.

Dans le cadre de son dixième anniversaire, le projet Bummelbus a organisé un concours de dessin pour les enfants des Maisons Relais afin de pouvoir letter un des bus de leur projet.

#### 3.4. Données du personnel encadré

Durant l'année 2011, le projet Bummelbus a employé 108 demandeurs d'emploi. L'encadrement social est assuré par les agents de développement social Madame Nadia Belova et Monsieur Georges Hoffmann.





	Nombre	en %
<b>Demandeurs d'emploi encadrés en 2011</b>	<b>122</b>	
<b>Âge moyen des demandeurs d'emploi</b>	<b>42,35</b>	
<b>Répartition des sorties</b>		
Placements	19	47 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	17,04	
Résiliation	1	2 %
Fin de contrat	13	32 %
Décès	2	5 %
Licenciement	3	7 %
Pension	2	5 %
Maladie 52 semaines	1	2 %
<b>Total des sorties</b>	<b>41</b>	

### 3.5. Résultats

#### 3.5.1. Évolution des utilisateurs

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total passagers	61.559	64.442	71.248	77.157	89.310	101.350	123.105
Total bus	16	18	19	24	28	34	37
Demandeurs d'emploi encadrés	48	70	68	78	89	113	122
Demandeurs (moyenne par mois)					54,75	71,17	75,08
Demandeurs (sortie)					25	63	53
Demandeurs (entrée)					51	71	47

#### 3.5.2. Diverses activités

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

##### 3.5.2.1. Signaleurs pour la cyclo sportive « La Charly Gaul »

Mise à disposition de 12 signaleurs pour l'organisation de la 22e édition de la cyclo sportive « La Charly Gaul », qui a eu lieu le dimanche 4 septembre 2011 avec départ et arrivée à Echternach. 11 personnes du projet Bummelbus et 1 personne du projet Internetstuff ont assuré la surveillance au carrefour au km suivant : km 10, km 16, km 19 (2x), km 22, km 24, km 28, km 80 (2x), km 81, km 85, km 123, km 134, km 137 (2x), km 140, km 156.

##### 3.5.2.2. Transport navette Braderie Clervaux et Bëschfest Munshausen

L'Administration Communale de Clervaux nous a sollicité pour organiser un transport avec 4 bus, le dimanche 11 septembre 2011 pour assurer une navette entre la « Braderie » à Clervaux et « Dag vum Ardenner Päerd & Bëschfest » à Munshausen.

##### 3.5.2.3. Transport scolaire

L'Administration Communale de Tandel nous a sollicité pour organiser un transport scolaire provisoire journalier du lundi au vendredi à partir du 15.09.2011 pour 3 mois durant les travaux de route entre Walsdorf – Tandel.

##### 3.5.2.4. Transport de repas sous vacuum

La société « Nouvelle Associations enfants, jeunes, familles » asbl nous a sollicités pour organiser une navette journalière du lundi au vendredi. Le transport consistait à prendre en charge des bacs enfermés (repas) sous vacuum de leur cuisine et de les livrer avant midi aux Maison Relais, ainsi que le retour des bacs vides dans l'après-midi.



### 3.5.2.5. Distribution/colportage de journaux « Point 24 »

Saint-Paul Luxembourg nous a sollicité pour distribuer de 6h30 à 8h30 aux gares de Diekirch et Ettelbruck les journaux « Point24 » pendant la période du 10.01.. au 15.07. et du 05.09. au 22.12.2011.

### 3.5.2.6. Transport navette congrès national des Sapeurs-pompiers

La Fédération Nationale des Sapeurs Pompiers nous a sollicité pour organiser une navette avec 3 bus à Clervaux du centre Ville au Centre Culturel, route d'Eselborn, le 2 octobre 2011 pour leur congrès national.

### 3.5.2.7. Duck Race

Nettoyage, étiquetage et préparation de 14.000 canards pour la tombola Duck Race.

### 3.5.2.8. Organisation de navettes bus

Nous avons organisé des Navettes bus pour :

Nombre de bus	Activité
10	Télévie Clervaux, le 7 mai 2011
2	Velosdag zu Weiswampach/Clervaux, le 29 mai 2011
2	Inauguration Maison Relais à Tandel, 15 juin 2011
2	Les amis du château Vianden le 1er juillet 2011
7	Branebuurger Maart du 17 juillet 2011
2	Braderie Diekirch – Ettelbruck du 22 juillet 2011
2	Braderie Diekirch – Ettelbruck du 23 juillet 2011
3	Festival « Gypsy » Vianden, 23 juillet 2011
2	Elections communales à Clervaux le 09 octobre 2011
2	Haupeschmaart à Munshausen le 6 novembre 2011
1	Fête de Noel à Tandel du 11 décembre 2011

## 3.5.3. Formation

### 3.5.3.1. Formation Colmar-Berg

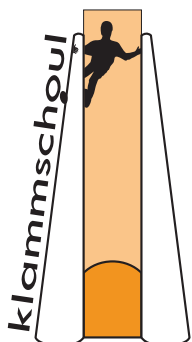
Nous organisons des formations pour nos chauffeurs au Centre de Formation pour conducteurs à Colmar-Berg. Cette formation débute toujours par un audit des chauffeurs sur route. Ceci permet à nos instructeurs d'adapter la formation aux chauffeurs présents. Le cours comprend de nombreux exercices pratiques tels que : freinage d'urgence, évitement d'obstacles, conduite en virage, maîtrise d'une voiture en glissade.

De plus, la formation prévoit également de sensibiliser les chauffeurs à divers points inhérents à leur profession : aspect du véhicule, ponctualité, apparence, comportement, discrétion, planification du trajet, préparation du véhicule, trajet et attente.

### 3.5.3.2. Formation – appréciation de la conduite :

Les chauffeurs apprentis sont accompagnés pendant 3 à 6 semaines par un chauffeur. De plus, l'opérateur technique leur consacre plus d'une journée. Le niveau de qualification des demandeurs est devenu plus faible, ceci entraîne un temps d'apprentissage nettement plus long.





## 4. Projet Klammschoul

### 4.1. Intro

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

### 4.2. Descriptif

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

#### 4.2.1. Formation professionnelle et continue

Les formations professionnelles regroupent l'assurage en zone à risque de chute, travail sur cordes en suspension dans le plan vertical, sauvetage de hauteurs et de profondeurs, ....  
Les formations sont destinées au personnel encadré et encadrant du Forum pour l'Emploi ainsi qu'aux entreprises ou autres individus intéressés. Ces formations sont reconnues et certains certifiées par le Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle et des Sports. Suivant arrêté ministériel du 12 juin 2006, le Forum pour l'Emploi est organisateur de formation professionnelle continue. Depuis le 13 juin 2007 la Klammschoul est partenaire de l'INFP C et fait partie du portail lifelong-learning.lu.

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

#### 4.2.2. Travail en hauteur avec technique alpine

Les services offerts s'adressent au domaine de l'industrie, de l'artisanat ainsi qu'à des clients privés. En travaillant sur cordes, le projet Klammschoul atteint presque chaque endroit. Travaux sur cordes peuvent être une alternative avantageuse par rapport aux nacelles et échafaudages. Le projet Klammschoul réalise divers travaux en hauteur et il offre des services comme le nettoyage de fenêtres et de gouttières, coupe d'arbres, élimination de dangers en hauteur, nettoyage de parois rocheuses,....

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

#### 4.2.3. Acroparc Héichseelgaart-Heischent

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

#### 4.2.4. Activités d'aventures

Grâce à ces activités d'aventures le projet Klammschoul offre aux enfants, aux jeunes, aux familles, aux écoles et aux entreprises des loisirs attrayants et avantageux basés sur la pédagogie en pleine nature. Un accent particulier est mis sur un encadrement approprié. Les activités-loisirs sont encadrées par des animateurs brevetés, que se soit en faisant du camping ou des sports loisirs plein-air, ex., de l'escalade, du canoë...

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





#### 4.2.5. Acro mobile-de Kübi

L'acroparc mobile „De Kübi“ est un élément primordial dans le domaine des séminaires pour entreprises et des programmes pédagogiques. Il peut ainsi être utilisé dans le domaine du management ainsi qu'au niveau thérapeutique ou bien pour des activités ludiques en rapport avec l'éducation des enfants et des jeunes.

L'acroparc mobile de Kübi a été développé en collaboration avec le Leader+ Redange-Wiltz.

#### 4.3. Données du personnel encadré

L'encadrement des demandeurs d'emploi affectés à ce projet a été assuré par l'agent de développement social Monsieur Andy Reuland.

	Nombre	en %
<b>Demandeurs d'emploi encadrés en 2011</b>	<b>18</b>	
<b>Âge moyen des demandeurs d'emploi</b>	<b>27,61</b>	
<b>Répartition des sorties</b>		
Placements	4	50 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	11,54	
Fin de contrat	3	37,5 %
Résiliation salarié	1	12,5 %
<b>Total des sorties</b>	<b>8</b>	

#### 4.4. Résultats

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

	Visiteurs 2007	Visiteurs 2008	Visiteurs 2009	Visiteurs 2010	Visiteurs 2011
Acroparc Héichseelgaart	1 084	1 164	1 710	2302	1858
Accro mobile- de Kübi	3 679	2 685	2 241	3340	3360
Activités d'aventure	695	670	509	1225	1652
Formation professionnelle continue	52	95	212	208	154
<b>Total</b>	<b>5 510</b>	<b>4 614</b>	<b>4 672</b>	<b>7075</b>	<b>7024</b>

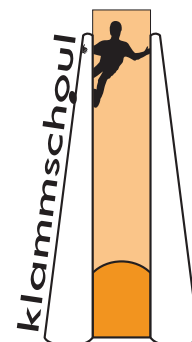
#### 4.5. Prévisions

Suite à une saison 2011 complète et l'élargissement des différents champs d'activités, 16 demandeurs d'emploi sont nécessaires pour garantir le bon fonctionnement du projet et nécessite 4 chefs d'équipes avec leur responsable de projet afin de garantir une formation adéquate au demandeur d'emploi. Effectif accordé pour 2012 : 12 DE (5 PS) !

En guise de tableau de bord, le personnel du projet travaille avec l'inventaire et les tableaux renseignant sur les différents centres de coûts. D'où leur demande d'intégration de différents travaux administratifs en MODUL X.

Une gestion via DSK des heures facturables et non-facturables faciliterait l'emploi de ratios.

Une mise à jour de la tarification du projet global s'oblige suite du nouveau système budgétaire se fonde désormais sur «un nombre de demandeurs d'emploi «bénéficiaires» que le ministère accorde à un employeur».





### 5. Projet d'Holzfrënn

#### 5.1. Descriptif du projet

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

Ce projet offre à ces demandeurs d'emploi une formation pratique sur le terrain se rapportant aux travaux réalisés dans un atelier de menuiserie. Cette formation a pour but de préparer les demandeurs d'emploi à intégrer la vie professionnelle dans ce domaine.

En ce qui concerne les encadrés en situation d'échec scolaire, une formation approfondie et bien définie suivant les lacunes perçues sera élaborée pour qu'ils puissent réussir à bien leurs examens et par ce biais obtenir un certificat d'aptitude technique et professionnelle.

#### 5.2. Données du personnel encadré

Pour la troisième année consécutive, le projet Holzfrënn a pris le rôle de patron menuisier pour 4 apprentis menuisier en 3ième année d'apprentissage au Lycée Technique Joseph Bech à Grevenmacher. Ces jeunes aspirants pourront ainsi terminer leur dernière année d'apprentissage. L'encadrement psychosocial a été assuré par l'agent de développement social Monsieur Romain Sassel.

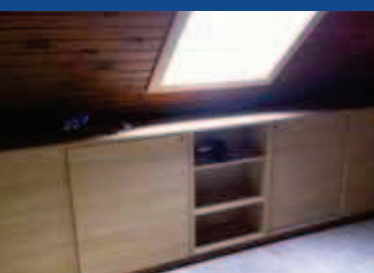
Les sorties des demandeurs d'emploi affectés au projet Holzfrënn se répartissent comme l'illustre le tableau ci-dessous.

	Nombre	en %
<b>Demandeurs d'emploi encadrés en 2011</b>	<b>11</b>	
<b>Âge moyen des demandeurs d'emploi</b>	<b>32,36</b>	
<b>Répartition des sorties</b>		
Placements	2	40 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	18,05	
Fin de contrat	3	60 %
<b>Total des sorties</b>	<b>5</b>	

#### 5.3. Formations offertes

La formation pratique comporte 3 volets :

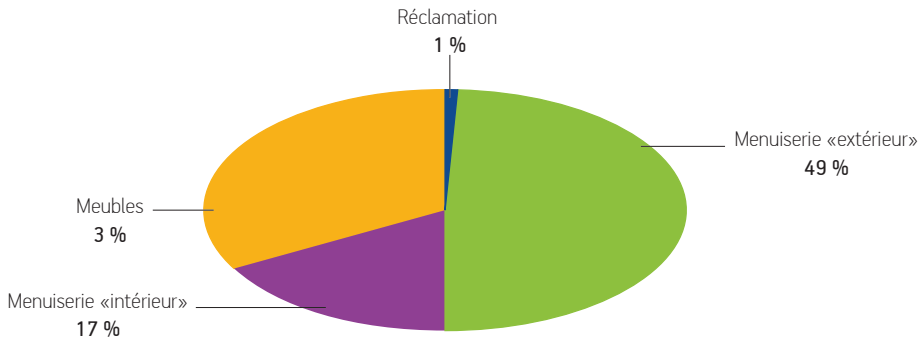
- Menuiserie extérieur :
  - Fabrication et montage de tables, bancs, clôtures, portières,...
  - Fabrication d'accessoires de chasse (miradors, échelles,...)
  - Montage de chalets,...
  - Travaux de réparation
  - ...
- Menuiserie intérieur :
  - Fixation baguettes et plinthes
  - Pose de parquet massif et mélaminé
  - Fixation plafonds
  - Restauration de portes
  - ...
- Meubles :
  - Fabrication et montage de petit mobilier
  - Restauration d'anciens meubles
  - Divers travaux de réparation



### 5.4. Résultats

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

Répartition des travaux réalisés en 2011





## 6. Projet Internetstuff

### 6.1. Descriptif du projet

#### 6.1.1. Internetstuff

En collaboration avec les groupes Leader Clervaux-Vianden, Redange-Wiltz et Mëllerdall, le projet Internet-Stuff a été développé dans un cadre global d'insertion et d'initiation de demandeurs d'emploi dans le milieu informatique.

Après avoir suivi une formation adaptée, une équipe de demandeurs d'emploi, sous la direction d'un responsable de projet qualifié, effectue :

- L'évaluation des besoins des communes
- La planification de l'implantation des salles internet
- L'assemblage, l'installation et la maintenance du matériel informatique des salles internet
- L'animation et la surveillance dans diverses salles internet
- L'entretien des ordinateurs dans les écoles
- La désinfection des ordinateurs infectés par des virus et des mouchards
- La formation (initiation à l'informatique, à la navigation sur internet et à l'utilisation des principaux logiciels de bureautique)
- La réalisation de brochures (mise en page des bulletins d'information pour les communes,...)
- La mise à disposition de main d'œuvre temporaire qualifiée dans le domaine administratif (archivage, saisie, digitalisation des données) et adaptée à la demande du client ou des services en interne du Forum pour l'emploi
- L'installation, réparation et la configuration des PC pour les clients privés
- Les envois et impressions divers par courrier
- Organisation séances photos des demandeurs d'emploi en vue de l'élaboration de leur curriculum vitae
- Apprentissage technicien en informatique
- Location de main d'œuvre pour la Landakademie

#### 6.1.2. Digitalisation des chemins de forêts

Un incendie de forêt peut être combattu plus rapidement à l'aide du GIS, les données sont une condition de base. Afin qu'une structure de données uniforme des chemins de forêt puisse être fournie, plusieurs informations doivent être récoltées uniformément. Ceci est défini dans le guide de données établi par un scientifique de l'environnement en coopération avec la Commission des incendies de forêts et le Parc Naturel de l'Our. Ce guide est mis à la disposition des communes. Les données des chemins de forêt ont été enregistrées afin qu'elles puissent être utilisées à des fins touristiques, sylvicoles aussi bien que pour les pompiers.

En 2011, une équipe a digitalisé les données ainsi que créer des cartes pour les communes suivantes :

- Boulaide
- Goesdorf
- Lac de la Haute Sûre

### 6.2. Données du personnel encadré

Le projet Internet-Stuff a employé pour 2011, 16 demandeurs d'emploi. L'encadrement social a été assuré par l'agent de développement social Cristina Brinca.

	Nombre	en %
<b>Demandeurs d'emploi encadrés en 2011</b>	<b>16</b>	
<b>Âge moyen des demandeurs d'emploi</b>	<b>34,13</b>	
<b>Répartition des sorties</b>		
Placements	4	66,6 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	14,5	
Fin de contrat	1	16,7 %
Résiliation salarié	1	16,7 %
<b>Total des sorties</b>	<b>6</b>	

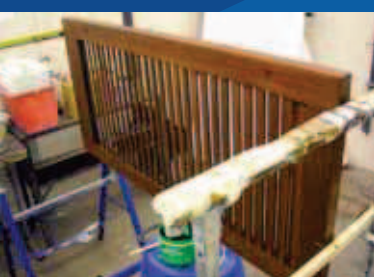
### 6.3. Résultats 2011

Digitalisation	Nombre de km chemins de forêt	410.2
	Nombre de km chemins d'accès	130.1
Salles internet	Nombre de maintenances	20
	Nombre de surveillances	9

L'équipe du projet Internet-Stuff a également offert des formations en interne (introduction au pc, initiation dans divers programmes informatiques) pour les demandeurs d'emploi encadrés au centre de formation-F.E.S.T.

Une formation proposée aux demandeurs d'emploi encadrés a été le cycle ECDL. Les participants aux formations ont pu transformer instantanément leur acquis théorique en pratique par le biais du projet Internet-Stuff.





## 7. Projet Service aux Citoyens

### 7.1. Descriptif du projet

Le projet Service aux Citoyens est parfaitement implanté dans les régions nord et ouest du pays. La fidélité des clients se fait ressentir par l'énorme demande des travaux à effectuer. Pour la région ouest on compte quatre équipes qui sont situées sur notre site à Beckerich. Pour notre site à Hosingen, on recense quatre équipes. En ce qui concerne le site à Diekirch on chiffre le nombre d'équipes à 20.

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

#### 7.1.1. Travaux effectués auprès des particuliers

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

#### 7.1.2. Travaux effectués auprès des communes et syndicats

##### 7.1.2.1. Projet avec la Fondation Hëllef fir d'Natur

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

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

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

##### 7.1.2.3. Projet avec les communes et syndicat intercommunal suivants

- Entretien jardins à suivre pour la commune de Troisvierges
- Travaux d'entretien et de jardinage pour les communes de Larochette, Tandel et Troisvierges.
- Travaux d'entretien et de jardinage des aires de jeux pour la commune de Mersch.
- Taille et coupe d'arbres pour les communes de Diekirch et Tandel.
- Travaux de menuiserie pour les communes de Tandel et Wincrange.

#### 7.1.3. Travaux effectués auprès d'entreprises privées

Les équipes techniques ont procédé :

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

#### 7.1.4. Travaux effectués auprès des administrations étatiques

##### 7.1.4.1. Service de la gestion de l'eau

Au courant de l'année 2011, le Forum a travaillé en étroite collaboration avec le Service de la Gestion de l'Eau de Diekirch en réalisant des travaux de nettoyage le long des cours d'eau ainsi que des travaux de débroussaillage.

##### 7.1.4.2. Service National de la Jeunesse

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

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

##### 7.1.4.3. Sites et Monuments

En collaboration avec l'Administration des Sites et Monuments, le Forum pour l'Emploi a exécuté des travaux d'abattage et de déchiquetage au château de Larochette.

#### 7.2. Données du personnel encadré

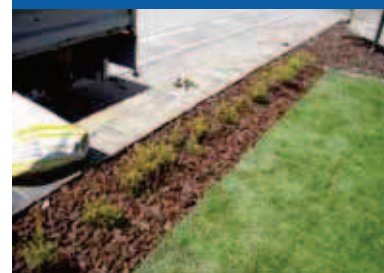
L'encadrement psychosocial des demandeurs d'emploi a été assuré par les agents de développement Romain Sassel, Annick Wampach (remplaçante pour congé de maternité de Elisabete Garcia) et Christina Hüby.

Au courant de l'année 2011, le projet Service aux citoyens a permis d'occuper 184 demandeurs d'emploi.

Les sorties des demandeurs d'emploi affectés au projet Service aux Citoyens se chiffrent à 83 unités et se composent comme le caractérise le tableau ci-dessous.

	Nombre	en %
<b>Demandeurs d'emploi encadrés en 2011</b>	<b>184</b>	
<b>Âge moyen des demandeurs d'emploi</b>	<b>33,08</b>	
<b>Répartition des sorties</b>		
Placements	22	26,5 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	14,34	
Pension	1	1,2 %
Résiliation salarié	2	2,4 %
Résiliation période d'essai	3	3,6 %
Licenciement	8	9,6 %
52 semaines de maladie	3	3,6 %
Fin de contrat	42	50,7 %
Prison	1	1,2 %
Retour à l'école	1	1,2 %
<b>Total des sorties</b>	<b>83</b>	

**S.A.C**  
Service aux citoyens



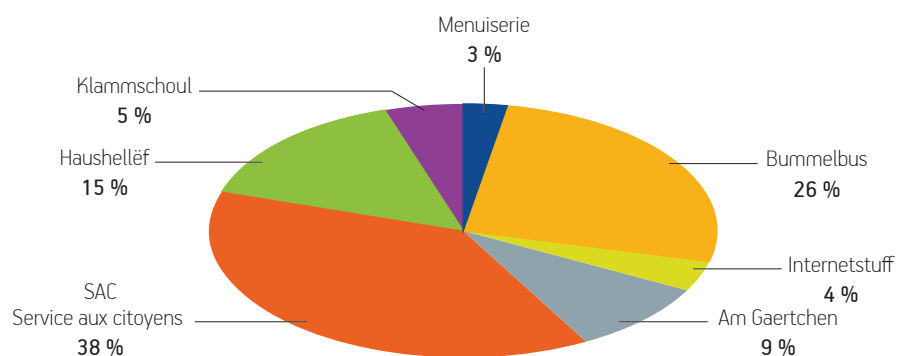
## CHAPITRE 3

### Activités du Forum pour l'Emploi

#### 8. Répartition des activités en fonction des heures prestées

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

##### Répartition des activités du Forum pour l'Emploi en 2011



#### 9. Service Technique

La mise en place du service technique a eu lieu, en 2011, lors de la réorganisation des services et projets. Vu l'envergure de la structure, le service technique coordonne divers volets nécessaires au fonctionnement journalier.

Le service technique gère d'une part le magasin (achat, sortie de matériel,...) et d'autre part il assure la gestion des flottes, les diverses maintenances sur les sites.

##### 9.1. Données du personnel

Au courant de l'année 2011, le service technique a permis d'occuper 20 demandeurs d'emploi.

	Nombre	en %
<b>Demandeurs d'emploi encadrés en 2011</b>	<b>20</b>	
<b>Âge moyen des demandeurs d'emploi</b>	<b>41,15</b>	
<b>Répartition des sorties</b>		
Placements	3	33 %
• durée moyenne jusqu'au placement (en mois)	25,89	
Fin de contrat	5	56 %
Pension	1	11 %
<b>Total des sorties</b>	<b>9</b>	



## II. REMERCIEMENTS

### 1. Patrons ayant embauché des demandeurs d'emploi du Forum pour l'Emploi

Le Forum pour l'Emploi tient à remercier les patrons suivants qui durant l'année 2011 ont permis une réinsertion professionnelle et sociale des demandeurs d'emploi sur le premier marché du travail.

Entreprises	
ABATTOIR ETTTELBRUCK S.A.	ETTELBRUCK
ASPORT CYCLING	INGELDORF
BOISSONS HEINTZ	HOSINGEN
CAFE DE LA POSTE LE CARRE	WILTZ
CAFE DU MARCHÉ	DIEKIRCH
CARITAS JEUNES ET FAMILLES	RUMELANGE
CARRIERES FEIDT S.A.	ERNZEN
CHEZ EMIL	ETTELBRUCK
CHOCOLATE HOUSE	LUXEMBOURG
DE GRENGE JEANNOT	ROODT
DOMAINE DU MOULIN D'ASSELBORN	BERTRANGE
E.C.A. PRESSE	LUXEMBOURG
ETABLISSEMENTS LOCANORD S.A.	WILTZ
GARAGE DEMUTH	JUNGLINSTER
GROUPE LEADER REDANGE-WILTZ	ESCHDORF
HELP	NAGEM
HOTEL-RESTAURANT KINNEN	BERDORF
HOTEL-RESTAURANT UM WILLSPULL	MICHELAU
HUSTING & REISER S.A.	REDANGE-SUR-ATTERT
INTERNATIONAL FALL PROTECTION	WINDHOF
JOHNY PALER	RUMELANGE
MAISON KASEL	MERTZIG
MAISON RELAIS	MERSCH
MAISON RIDEAUX THIBEAU	DIEKIRCH
MAWILL MATERIEL DE BATIMENT S.A.R.L.	BETTENDORF
MAWILL S.A.R.L.	DIEKIRCH
NETTOYAGE A SEC ROYAL-NET	ETTELBRUCK
PC SERVICE	MÜNSBACH
PITZ-SCHWEITZER	HOSINGEN
PLACEMENT FAMILIAL 'FIR ONS KANNER'	LUXEMBOURG
PIZZERIA GRAN SASSO	SCHIEREN
RESTAURANT EL PATIO	MERSCH
SCHLECKER	TROISVIERGES
SCHREINEREI DEN HOLZMECHEL	CONSTHUM
SOCIETE EQUESTRE GRAND-DUCALE	BRIDEL
STATION SHELL	NIEDERFEULEN
STATION TOTAL	MARNACH
SYNPLANTS MARKETING S.A.	CLERVAUX
THILMAN A. & FILS SUCC. PATRICK THILMAN	BISSEN
TOPSOLAR	HEIDERSCHIED
TRAVAUX DE TOITURE FRITZ HEIRANDT	WILTZ
VOYAGES BOLLIG	ECHTERNACH
VOYAGES ET AUTOCARS ERNY WEWER	ESCHWEILER
ZEEMAN	ETTELBRUCK

## 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 2011. Ce stage a été très bénéfique aux demandeurs d'emploi.

Entreprises	
ADMINISTRATION COMMUNALE DE DIEKIRCH	DIEKIRCH
ADMINISTRATION COMMUNALE DE BOEVANGE	BOEVANGE/ATTERT
ADMINISTRATION DES PONTS ET CHAUSSEES	LUXEMBOURG
ADMINISTRATION DE LA NATURE ET DES FORÊTS	LUXEMBOURG
AIRCO	NOMMERN
ARMEE LUXEMBOURGEOISE	DIEKIRCH
AUBERGE DE JEUNESSE	LULTZHAUSEN
AUTOCARS ROSS	ALLERBORN
BARENBRUG LUXEMBOURG S.A.	INGELDORF
BEIM BÄCKER JOS	BECKERICH
BOULANGERIE-PÂTISSERIE MOSELLA	MERTERT
CACTUS	INGELDORF
CITABEL-SPORTS	LEUDELANGE
CROIX-ROUGE LUXEMBOURGEOISE	LUXEMBOURG
DUSSMANN SECURITY	NIEDERANVEN
ELECTRO REIHL A WEBER	ESCHDORF
GOOD YEAR S.A.	COLMAR-BERG
HAUSMAN S.A.R.L.	DIEKIRCH
HEINTZ VAN LANDEWYCK	ETTELBRUCK
HELLEF DOHEEM	LUXEMBOURG
HOFFMANN-SCHWALL S.A.	ALZINGEN
HOPITAL ZITHA	Luxembourg
INTER TOITURE S.A.R.L.	WAHL
KÜCHENGALERIE REGNERY	MUNSBACH
LOSOLUX	KEHLEN
LUBEBA S.A.	LUXEMBOURG
LUXFORGE	TROISVIERGES
LUXLAIT	ROOST
LYCEE DU NORD	WILTZ
MAISON DE SOINS SACRE-CŒUR	DIEKIRCH
MAISON RELAIS	TANDEL
MAISON RELAIS	NOMMERN
MINOTAURUS FILM S.A.R.L.	ETTELBRUCK
MIWEL A KICHECHEF	CAPELLEN
P & T Luxembourg	LUXEMBOURG
PÂTISSERIE STRASSER	BERTRANGE
PEINTURES ROBIN	USELDANGE
REILLY & DIMMER GARDEN SERVICE	ERMSDORF
REITSTALL WANDHAF	WELSCHEID
RESTAURANT SCHÉISS	LUXEMBOURG
RINNEN J.P. ET FILS S.A.R.L.	CLERVAUX
SALES-LENTZ	BASCHARAGE
TRIDOC S.A.	HEISDRÖF
TOITURE BRUCK	STEGEN
TOITURES MEDERNACH	FOLSCHETTE
VOYAGES WEBER	CANACH
WESTER ROMAIN	NEIDHAUSEN

### III. ÉVÈNEMENTS DE L'ANNÉE 2011

CHRONIK: Vor sechs Jahren

# Neue Attraktion im Naturpark Obersauer

In Heiderscheid entsteht der erste öffentliche Hochseilgarten in Luxemburg

Am 28. April 2005 berichtete das „Luxemburger Wort“ über die bevorstehende Eröffnung des Hochseilgartens in Heiderscheid:

„In der ‚Fuussekaul‘ bei Heiderscheid öffnet am 1. Juni der erste öffentlich zugängliche Hochseilgarten in Luxemburg. Initiiert wurde der ‚Adventure Parc‘ von der Gemeinde Heiderscheid. Er wird von der Beschäftigungsinitiative ‚Forum pour l'emploi‘ betrieben. Für Naturpark-Obersauer-Chef Marco Schank ist der Parcours vor allem eine touristische Outdoor-Bereicherung für die Region. Zielgruppen sind auch Vereine und Unternehmen. Das Projekt habe zusätzlich eine soziale Funktion, schaffe Arbeitsplätze und sei definitiv kein unlauterer Wettbewerb, betont ‚Forum pour l'emploi‘-Präsident Ali Kaes.

„Wenn Sie oben auf zehn Meter Höhe stehen, Ihre eigene Angst überwinden und über Seile laufen, ist das schon ein besonderes Erlebnis und auch eine Art Selbsterfahrung“, erklärt Hochseilgarten-Trainer George Materis von ‚Faszinatour‘. Das Allgäuer Unternehmen hat den ersten öffentlich zugänglichen Hochseilgarten für jedermann ab 1,60 Meter in Luxemburg entworfen und in der ‚Fuussekaul‘ bei Heiderscheid errichtet.

Am 1. Juni wird der Hochseilgarten, ‚Adventure Parc‘ oder ‚Kloterpark‘ offiziell eröffnet. Der Park wird von mittwochs bis sonntags geöffnet sein. Dann können die Gäste – Gruppen oder Einzelpersonen – in die Lüfte stei-



**Alpines Gefühl in den Ardennen:** Neben Spaß und Touristenattraktion steckt hinter den Baumstämmen des Hochseilgartens eine ganze Selbsterfahrungsphilosophie. (FOTO: ADY RICHARD)

gen und wie Tarzan auf zehn Meter Augenhöhe verschiedene künstliche Hindernisse zwischen den 8,5 Meter hohen Baumstämmen überwinden. Dabei wird zwischen physischen und psychischen Schwierigkeiten unterschieden. (...)

Statt Lianen gibt es aber hier sichere Stahlseile. ‚Sicherheit ist unser oberstes Prinzip. Der Parcours wird als Abenteuer empfunden, objektiv besteht aber keine Gefahr‘, erklärt der Allgäuer Experte. Auch seine Kollegin Heike Catford betont dies immer wieder bei der Ausbildung der zukünftigen Gästebegleiter. Deshalb wer-

den die Gäste auch mit sicheren Bergsteigerseilen, Gurten und Helmen abgesichert.

Neben dem Hochseilparcours steht den Gästen auch noch eine spektakuläre Hochseilschaukel zur Verfügung. Hier werden die Besucher in einen Flaschenzug eingehängt und können selbst ihre Schaukelhöhe bestimmen. Eine Kletterwand, ein von der Landjugend eingerichteter Seilgarten für Kinder sowie ein Grillplatz runden das Projekt ab. Hinzu kommt, dass man beim ‚Forum pour l'emploi‘ auch einen mobilen Alu-Hochseilgarten etwa für Feste mieten kann. (...)  
(ari)

## Beitrag zur Menschlichkeit

Erfolgreicher Solidar-Markt am Samstag in der hauptstädtischen Grand-Rue



Alle Redner betonten die zahlreichen Anstrengungen, die unternommen werden, um den Arbeitssuchenden schnell offene Stellen zu vermitteln. (FOTO: CHARLOT KUHN)

Schon im Jahre 2007 haben sieben Vereinigungen aus dem Sozial- und Gesundheitssektor sich in einer gemeinsamen Charta „sozial a(f)fair“ verpflichtet, besonders förderungsbedürftige Personen mit Hilfe pädagogischer Anleitung und Unterstützung in das Erwerbs- und Gesellschaftsleben zurückzuführen. Die soziale und berufliche Integration von Menschen, die in der harten Arbeitspolitik benachteiligt sind, ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess und hat das friedliche Zusammenleben aller zum Ziel. Wichtige Voraussetzungen für das Erreichen dieses Zieles sind das gegenseitige Verständnis und die Offenheit zwischen Betroffenen und Hilfe-Anbietern.

Mit ihren Produkten und Dienstleistungen, welche sie unter dem Label „sozial a(f)fair“ anbieten, versuchen soziale Einrichtungen wie „Aarbechtshëllef“, Co-Labor, „Forum pour l'emploi“, „Jongenheim“, ProActif, „Association d'aide par le

travail thérapeutique pour personnes psychotiques“ (ATP) und das „Comité national pour la défense sociale“ (CNDS), arbeitslosen Menschen neue Perspektiven zu geben. Mit einem Solidarmarkt, der am Samstag im unteren Teil der hauptstädtischen Grand-Rue organisiert wurde, sollte die Initiative einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Dabei wurde zu Solidarität und Idealismus aufgerufen und hilfsbereite, sozial eingestellte Personen wurden um einen hilfreichen Beitrag zur Unterstützung in Not geratener Mitmenschen eingeladen. Vertreter der Initiative gingen auf die Besucher zu und erklärten Begriffe wie Berufsorientierung, Umschulungen und berufliche Rehabilitation. Hervorgehoben wurde dabei die Solidarwirtschaft als Aktivitätsgebiet, das in Luxemburg zehn Prozent der Arbeitsstellen anbietet.

In Gegenwart des delegierten Solidarwirtschaftsministers Romain

Schneider eröffnete Hauptstadtbürgermeister Paul Helming offiziell das Marktgeschehen, bei dem es vor allem darum ging, die Bereitschaft zur Mitmenschlichkeit und Solidarität zu wecken. Erst diese elementare Grundhaltung ermögliche die notwendige humanitäre Einstellung, betonte Hendrik Kühne von der „Aarbechtshëllef“. In seiner Ansprache wünschte sich der Experte eine Reform der Arbeitsmarktpolitik, damit Arbeitslosen schneller offene Stellen vermittelt werden. Auch Minister Romain Schneider hielt fest, dass die gegenwärtige Politik sich mit Arbeitssuchenden sektoral, räumlich und beruflich eher schwer tut und dass private Initiativen und Plattformen wie „sozial a(f)fair“ die Arbeitsanreize stärken. Die Reform der Arbeitsmarktpolitik werde mit Hochdruck vorangetrieben und im kommenden Herbst einzelne wertvolle Maßnahmen bringen, kündigte der Minister an. (c.k.)

Neues „Fairness Center“ gestern Nachmittag in Diekirch eingeweiht

# „Dort helfen, wo es am nötigsten ist“

Feierlichkeit im Beisein von Marie-Josée Jacobs, Ministerin für Familie und Integration

VON NICO MULLER

In den gestrigen Nachmittagsstunden wurden in Diekirch die neuen Räumlichkeiten des „Caritas Fairness Center“ und der darin integrierte Sozialladen offiziell ihrer Bestimmung übergeben. Es war Philippe Streff, Generalsekretär von Caritas Luxemburg, dabei gegönnt, auch zahlreiche hochgestellte Persönlichkeiten am Standort der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme „Forum pour l'emploi“ willkommen zu heißen.

Unter anderen hatten sich nämlich Marie-Josée Jacobs, Ministerin für Familie und Integration, Caritas-Präsident Erny Gillen, Forum-Präsident Ali Kaes, der Nordabgeordnete Emile Eichler und der Diekircher Bürgermeister Jacques Dahm dort eingefunden. Wie Philippe Streff betonte, werden im Sozialladen zurzeit rund 100 Produkte angeboten, in der Hauptsache Grundnahrungsmittel, aber auch Hygieneartikel und Frischproduk-

te. Und dies zu rund einem Drittel des Preises, der im Normalfall dafür auf den Tisch gelegt werden muss. Einkaufen können dort allerdings lediglich Personen, deren Bedürftigkeit zuvor vom zuständigen Sozialamt festgestellt wurde. Darüber hinaus ist die Quantität der einkaufbaren Waren beschränkt, um eventuelle Weiterverkäufe zu unterbinden.

„Sinnvolle Kooperation mit der Caritas“

Während der Sozialladen neu im „Fairness Center“ ist, der vor kurzem erst aus der Rue Alexis Heck in Diekirch auf den Standort des Forum umzog und von Romaine Reuter geführt wird, werden alle bisherigen Aktivitäten wie Internetcafé, Empfangsraum für Ratsuchende und auch Kleiderstube natürlich auch weiterhin angeboten. In der Kleiderstube kann man intakte Kleidungsstücke aus zweiter Hand gegen einen kleinen Unkostenbeitrag kaufen. Ursprünglich habe der „Forum pour l'emploi“



Während des Rundgangs durch den Sozialladen: Caritas-Präsident Erny Gillen, Ministerin Marie-Josée Jacobs und Forum-Präsident Ali Kaes.

ebenfalls die Idee gehabt, eine Art Sozialladen ins Leben zu rufen, wo man u. a. auch die im „Gärtchen“ produzierten Produkte zu verbiligttem Preis anbieten wollte, so Ali

Kaes. Nach einigen Unterredungen mit den Caritas-Verantwortlichen sei man dann allerdings schnell zur Überzeugung gekommen, dass eine Kooperation mit

dieser Stiftung, die ja schon einen Sozialladen in Esch/Alzette unterhält, mehr Sinn mache. Es sei denn auch wichtig, dass ein solcher Laden gerade in der Nordstadt, und zwar ideal erreichbar zwischen Diekirch und Eitelbrück, zu finden sei.

Trotz RMG und ansprecherender sozialer Leistungen sei es für viele Personen in Luxemburg schwer, sich über Wasser zu halten, meinte Marie-Josée Jacobs ihrerseits. Es sei von daher wichtig, dass vermehrt auch Sachleistungen angeboten werden. Man könne so besser verhindern, dass Menschen vom normalen Leben ausgeschlossen werden. Man müsse gezielt dort helfen, wo es dringend nötig ist, so Marie-Josée Jacobs abschließend.

Nach einem Rundgang durch die neuen Räumlichkeiten und besonders den Sozialladen, der übrigens von montags bis freitags zwischen 10 und 17.45 Uhr geöffnet ist, bot die Gemeinde abschließend noch den Ehrenwein an.



Zahlreiche Prominenz während der offiziellen Einweihung.

(FOTOS: NICO MULLER)



Die Produkte werden zu rund einem Drittel des normalen Preises angeboten.

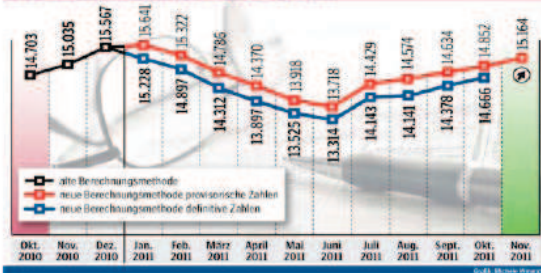
## Der Höhenflug geht weiter

Zahl der Arbeitslosen stieg im November weiter an

Den ersten, noch provisorischen Angaben zufolge, stieg die Zahl der Erwerbslosen im November erneut an. Wie das Konjunkturkomitee gestern bekannt gab, hatten Ende November 15 164 Personen keinen Job. Die Arbeitslosenquote lag bei 6,1 Prozent. Die provisorischen Zahlen für den Monat Oktober konnten indes nach unten korrigiert werden. Waren die Statistiker Ende November noch von 14 852 Erwerbslosen ausgegangen, so ergaben die definitiven Berechnungen 14 666 Arbeitnehmer ohne Job, die Quote konnte von 6 auf 5,9 Prozent revidiert werden. Vergleicht man die provisorischen Zahlen der Monate Oktober und November, wuchs das Heer der Arbeitslosen innerhalb eines Monats um 312 Personen an.

Die Bilanz fällt noch gravierender aus, wenn man auch jene 7 165 Personen berücksichtigt, die lediglich dank einer Beschäftigungs-

### Arbeitslose im Monatsvergleich



maßnahme vorübergehend einen Job gefunden haben. Die Zahl der Erwerbslosen chiffriert sich insgesamt auf 19 457 Personen. Die Gesamtarbeitslosenquote lag den provisorischen Zahlen zufolge bei immerhin 7,3 Prozent.

Insgesamt registrierte die Adem im November 2 381 offene Stellen, 2,3 Prozent weniger als noch im

Vormonat. Im Oktober konnten 2 446 Stellen nicht besetzt werden. 31 Betriebe hatten im November einen Antrag auf Kurzarbeit gestellt, 26 Anträge wurde stattgegeben. Im schlimmsten Fall könnten 2 966 Arbeitnehmer von dieser Maßnahme betroffen sein. Im Oktober hatte das Konjunkturkomitee ebenfalls 26 Anträge genehmigt, al-

lerdings waren damals nur 2 494 Mitarbeiter betroffen.

### Audits erst im nächsten Jahr

Was nun die Beschäftigungsinitiativen anbelangt, so sollen die zwei ausstehenden Audits nun doch nicht mehr in diesem Jahr veröffentlicht werden. Dies bestätigte Beschäftigungsminister Nicolas Schmit am Dienstag gegenüber Radio 100,7. Der Bericht über die Initiative Forum pour l'emploi soll erst im Januar präsentiert werden, im Mai soll dann die Analyse des Objectif plein emploi folgen. Gewusst ist allerdings, dass das System der Beschäftigungsinitiativen insgesamt einer Reorganisation unterzogen werden soll. Angesichts der Höhe der Fördergelder wünscht sich die Regierung nämlich ein größeres Mitspracherecht, damit Unregelmäßigkeiten wie zuletzt bei ProActif verhindert werden können. (DS)

Hochseilgarten für die Bettemberger Schüler

## Die etwas andere Sportstunde

Noch bis zum 27. Mai wird den Grundschulern aus Bettemburg, Fenningen, Noertzingen und Hüncheringen ein mobiler Hochseilgarten im Schlossgarten zur Verfügung stehen, den sie während ihrer Sportstunden besuchen können.

**BETTEMBERG** Der „Kübi“, so der Name des Klettergerüsts, ist eine stabile, freistehende Alu-Konstruktion von zehnmal zehn Metern Grundfläche und acht Metern Höhe. Sie besteht aus einer Vielzahl von mobilen Seilelementen wie der freischwingenden Kletterwand, den „swinging steps“, der Kletterschlange, der Riesensleiter usw.

Den Schülkindern der Gemeinde Bettemburg bietet sich die Möglichkeit, das Gerät während ihrer Sportstunden zu benutzen.

### Sicherheit hat Priorität

Dabei wird auf Sicherheit großen Wert gelegt: Neben dem Schulpersonal, das die Klassen begleitet, stehen die Kinder unter der Leitung eines qualifizierten Teams der „Klammschoul“, einer Abteilung der Gruppe „Forum pour l'emploi“ aus Dickirch. Dieses rüstet die Kinder mit Gurt und Helm aus und steht ihnen bei Schwierigkeiten zur Seite.

Insgesamt werden bis zum 27. Mai schätzungsweise 900 Kinder am „Kübi“ erwartet. Auch die Bettemberger Feuerwehr wird bei einer „Nocturne“ vorbeischauen, ebenso wie die Jungs und Mädchen aus dem Jugendhaus. Darüber hinaus dürfen sich auch die Erwachsenen am Seilklettern versuchen: Für das Schul- und Gemeindepersonal wurde je eine Session reserviert.

Organisiert wurde das Ganze von der Sportkommission und



Eine Attraktion: Der Hochseilgarten im Schlosspark

der Vereinigung „Beeteburg bewegt sich asbl“. Letztere wird, wie der Initiator der Aktion, Ludwig Georges, verlauten ließ, tatkräftig von der Gemeinde unterstützt. F.P.

### ADVENTURE DAY

Im Rahmen der Aktion findet am kommenden Samstag, 21. Mai, im Schlosspark der „Adventure Day“ statt, der den Hochseilgarten um einige Kletterelemente und zusätzliche Aktivitäten erweitert. Jung und Alt dürfen nach Herzenslust klettern, kraxeln und balancieren. Der Spaß dauert von 10 bis 17 Uhr; ab 11 Uhr gibt es Mittagessen und später Kaffee und Kuchen.

WEB [www.beeteburgbs.lu](http://www.beeteburgbs.lu)

Bummelbus des „Forum pour l'emploi“ feiert zehnjähriges Bestehen

## „Fuert esou virun“

Feierstunde am vergangenen Donnerstag im Beisein der Minister Marco Schank und Romain Schneider



Anscheiden des Geburtstagskuchens.



Die Feierstunde fand statt im Beisein zahlreicher Persönlichkeiten.

(FOTOS: NICO MULLER)

VON NICO MULLER

Mit einem Bus, der 767 Kunden transportierte, fing alles im Jahr 2001 an. Neun Jahre später, 2010, transportierten 38 Busse nicht weniger als 101 350 Personen. Und in diesem Jahr wird diese Zahl ein weiteres Mal gesteigert, denn bisher wurden bereits 87 055 Kunden registriert. Die Rede ist vom Bummelbus, eine Dienstleistung der Diekircher Arbeitsbeschaffungsmaßnahme „Forum pour l'emploi“. Jetzt feierte er sein zehnjähriges Bestehen.

Zu dieser Feierstunde im Diekircher Kulturzentrum „Aal Seeërei“ am vergangenen Donnerstagmorgen waren neben Nachhaltigkeitsminister Marco Schank und Sport- und Landwirtschaftsminister Romain Schneider, in Vertretung von Arbeitsminister Nicolas Schmit, u.a. auch noch die Nordabgeordneten Emile Eicher, Claude Haagen und Jean-Paul Schaaß sowie der Diekircher Bürgermeister Jacques Dahm erschienen.

Am Anfang waren ein paar Damen aus Pütscheid ...

Forum-Präsident Ali Kaes ging in seiner Willkommensansprache

noch einmal auf die Ursprünge des Bummelbus ein. Es seien ein paar Damen aus der Gemeinde Pütscheid gewesen, die an ihn herantreten seien mit der Bitte, doch etwas in Richtung flexibler Transportmöglichkeit für die Bewohner der ländlichen Gegend im Ösling zu tun. In der Folge habe man noch in Deutschland Anschauungsunterricht genommen, bevor das

Projekt Bummelbus dann im Juni 2001 ins Leben gerufen worden sei.

Während all der Jahre habe man den Dienst angesichts der immer größer werdenden Kundenzahl laufend angepasst, um dem Ziel, einen bestmöglichen Dienst anzubieten, gerecht zu werden. Dass dies bis heute gelungen sei, zeigten nicht nur die stetig steigenden

Fahrgastzahlen, sondern auch viele positive Stellungnahmen der Kunden.

Und dies alles wurde im Rückblick auf zehn Jahre Bummelbus von Forum-Generaldirektor Pit Winandy auf eindrucksvolle Art und Weise unterstrichen. Vom ersten Jahr an wuchs die Zahl der Kunden kontinuierlich an. Bis zum heutigen Tag wurden bereits über 614 000 gezählt. Eingesetzt werden derzeit 37 Busse und 109 Fahrer. Eine Bummelbus-Konvention unterschrieb der Forum mit 38 Gemeinden. Die Fahrgäste setzen sich zu 75 Prozent aus Kindern und Jugendlichen und 25 Prozent aus älteren Mitbürgern zusammen.

„Wenn es den Bummelbus nicht gäbe ...“

Wenn es den Bummelbus nicht gäbe, müsste man ihn erfinden, meinte Marco Schank. Der Bummelbus ergänze das Angebot des öffentlichen Transports perfekt. Seine Flexibilität und die sozialen Preise würden viel dazu beitragen, dass der Bummelbus, der ein gutes Vorbild für den so genannten Rufbus im ländlichen Raum darstelle, eine echte Erfolgsgeschichte schreibe. 38 Gemeinden könnten

sich ja schließlich nicht all irren... Abschließend beglückwünschte er die Initiatoren des Projekts und meinte passend: „Fuert esou virun“.

Romain Schneider betonte seinerseits die Wichtigkeit der diversen Beschäftigungsmaßnahmen im Land. Sie hätten seit über zehn Jahren bereits sehr viele Arbeitslose aufgefangen, ihnen eine sinnvolle Arbeit gegeben und wieder fit gemacht für den 1. Arbeitsmarkt. Durch sie würden den Bürgern eine ganze Reihe Dienstleistungen angeboten, die es ohne sie sicher nicht gebe. Er wünschte sich denn auch, dass der Geist, der damals die Gründer der Beschäftigungsinitiativen beseelte, auch in Zukunft nicht verloren geht.

Im Rahmen der Feierstunde, die durch ein Saxophonquartett der Musikschule des Kantons Clerf musikalisch verschönert wurde, wurde auch noch dem ersten Bummelbuskunden, Lisa Weber aus Merscheid/Pütscheid, ein schöner Blumenstrauß überreicht. Zum Abschluss wurde dann noch der Geburtstagskuchen angeschnitten, von dem die mehr als 200 Ehrengäste kosten konnten, während die Gemeinde Diekirch den Ehrenwein anbot.



Sie wurde während der Feierstunde als erster Kunde des Bummelbusses geehrt: Lisa Weber aus Merscheid/Pütscheid.

## Schließung der Mülldeponie Sidec in absehbarer Zukunft

Erpeldinger Gemeinderat bearbeitete administrative Punkte / Anleihe Anfang kommenden Jahres fällig

In absehbarer Zeit wird die Mülldeponie Fridhaff der Sidec geschlossen werden, so Bürgermeister Francis Dahm während der Gemeinderatssitzung vom vergangenen Donnerstagabend in Erpeldingen. Am kommenden 3. Oktober werden die Verantwortlichen der drei interkommunalen Abfallsyndikate Siden, Sidor und Sidec eine Konvention im Rahmen des Abfallwirtschaftsplanes 2006-2012 unterschreiben und so die Zusammenarbeit verstärken, um eine noch adäquatere Abfallwirtschaft gewährleisten zu können.

Seit 1972 betreibt das Abfallsyndikat Sidec, dem 55 Gemeinden angeschlossen sind, die Hausmülldeponie auf Fridhaff. Werden in Zukunft die Abfälle aus der mechanisch-biologischen Vorbe-

handlung auch nicht mehr auf Fridhaff deponiert, so bleibt das Recyclingzentrum aber weiter bestehen, wird sogar noch ausgebaut werden, so Francis Dahm weiter.

Bummelbus-Konvention um ein Jahr verlängert

Genehmigt wurde weiter eine Konvention für das laufende Jahr mit dem „Forum pour l'emploi“ für den Einsatz des „Bummelbus“. Die Kostenbeteiligung für die Gemeinde Erpeldingen beläuft sich auf 17 393 Euro. Da für dieses Jahr aber nur 12 372 Euro zur Verfügung stehen, müssen die restlichen 5 021 Euro in den Haushaltsplan 2013 eingeschrieben werden. Die Konvention wurde mit der Gegenstimme von Rat Jean-Paul Schmit angenommen.

Einstimmig genehmigten die Räte, der Caritas-Stiftung eine finanzielle Unterstützung von 2 000 Euro für die Hungerkatastrophe in Ostafrika zukommen zu lassen. Angenommen wurden ebenfalls die Vereinsstatuten der neugegründeten Elternvereinigung für die Grundschule.

Mit 13 800 Euro leistet Erpeldingen seinen Teil an Funktionskosten für das interkommunale Syndikat zur Schaffung einer Aktivitätszone auf Fridhaff (Zano). Dies macht zwei Neuntel der Gesamtkosten über 62 100 Euro aus. In diesem Zusammenhang erwähnte Bürgermeister Francis Dahm, dass das Büro des Zano vorübergehend in Bettendorf eingerichtet wurde, es später aber nach Diekirch umzieht.

Gutgeheißen wurde weiter ein zusätzlicher Kredit für die Nordstadjugend über 291 Euro. Im diesjährigen Haushaltsplan ist eine Anleihe über 2,1 Millionen Euro vorgesehen, die voraussichtlich im Januar oder Februar des kommenden Jahres gezogen werden muss, so Francis Dahm, der in diesem Zusammenhang auf die fortschreitenden Arbeiten an der „Maison relais“ hinwies.

Tarife für Trinkwasser demnächst neu festgelegt

Mit der Verlängerung der vor fünf Jahren unterzeichneten Nordstad-Konvention um ein weiteres Jahr (bis 31. Dezember 2012) werden den neuen Gemeinderäten die Möglichkeit gegeben, die nötigen Anpassungen selber auszuarbeiten,

so der Bürgermeister, der weiter präziserte, dass die Verlängerung nötig sei, um weiter arbeiten und funktionieren zu können.

Weiter kündigte das Gemeindeoberhaupt eine weitere Sitzung dieses Gemeinderats an, um die neuen Tarife für Trinkwasser und Abwasserklärung festzusetzen. Die technischen Vorbereitungen mit ihren komplexen Berechnungen stünden kurz vor ihrem Abschluss.

Abschließend sah Rat René Hübsch auf die vergangenen sechs Jahre zurück, während der trotz zahlreicher Schwierigkeiten viel gearbeitet und eine ganze Reihe Projekte realisiert wurden, nicht zuletzt das große Schulprojekt mit „Maison relais“, das derzeit gebaut werde. (ast)

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

20, route d'Ettelbrück

L-9230 Diekirch

Tél.: +352 80 48 85-1

Fax: +352 80 75 23

[info@fpe.lu](mailto:info@fpe.lu)

[www.fpe.lu](http://www.fpe.lu)



**f**orum pour l'emploi  
a . s . b . l .