

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2011-2012

MB/AF

Commission du Travail et de l'Emploi

Procès-verbal de la réunion du 05 juillet 2012

ORDRE DU JOUR :

1. Mise en oeuvre de la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)
 - Explications de M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, au sujet de la nomination de la nouvelle direction de l'ADEM
2. 6373 Projet de loi portant modification du Titre III du Livre IV du Code du Travail
 - Rapporteur : Monsieur Roger Negri
 - Présentation et adoption de deux amendements parlementaires
3. 6442 Projet de loi portant modification: 1. du Code du travail; 2. des articles 1 et 2 du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail; 3. des articles 2 et 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation et examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat
 - Présentation et adoption d'un projet de rapport
4. 6434 Débat d'orientation sur la politique en matière d'emploi
Corapporteurs: MM. André Bauler et Roger Negri
 - Entrevue avec des représentants de l'ADEM au sujet des études statistiques concernant le profil socio-économique des différentes populations de demandeurs d'emploi et du chômage

*

Présents : Mme Diane Adehm, M. André Bauler, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Marc Spautz, Mme Vera Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration
M. Abilio Fernandes, Mme Nadine Welter, Ministère du Travail et de l'Emploi
M. Jean Hoffmann, Agence pour le développement de l'emploi

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusés : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Fernand Etgen, M. Ali Kaes, Mme Viviane Loschetter

*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

*

1. Mise en oeuvre de la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

Suite à une demande exprimée par le président du groupe parlementaire CSV au cours de la réunion du 28 juin 2012, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a été invité à fournir à la commission des explications concernant la nomination de la nouvelle direction de l'ADEM. Le représentant du groupe CSV précise sa demande en ce sens que, s'il était communément admis au moment du vote de la loi de réforme de l'ADEM que la mise en œuvre de cette réforme impliquerait la nomination d'une nouvelle direction, il reste cependant qu'à présent les modalités de cette nomination font surprendre. Ainsi, il paraîtrait que la direction en place ainsi que les trois membres du Comité de direction provisoire n'aient pas été informés de l'imminence de la désignation d'une nouvelle direction et que par conséquent ils seraient écartés de leurs fonctions actuelles. Par ailleurs, les médias ont fait le relais d'un mouvement de protestation au sein du personnel de l'ADEM manifestant son appui à l'ancienne direction. La question se pose si ces circonstances ne portent pas préjudice au processus de réforme en cours.

Avant de répondre concrètement aux questions posées, M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration souligne que la préoccupation prioritaire dans ce dossier doit être la lutte contre un taux de chômage exceptionnellement élevé dans notre pays. L'ADEM ne saurait certes remédier à elle seule à cette situation, mais les insuffisances itérativement constatées dans son fonctionnement quotidien risquent encore d'aggraver cette situation. D'où la nécessité d'agir à ce niveau.

Quant à la base légale des nominations intervenues, M. le Ministre rappelle que l'article 35 de la Constitution prévoit que "le Grand-Duc nomme aux emplois civils et militaires". Il est par ailleurs établi qu'en pratique des nominations de cette importance ne sont pas précédées par de larges consultations préalables, notamment du personnel. En l'espèce, M. le Ministre souligne qu'il a confronté à plusieurs reprises Mme la directrice aux problèmes existant dans le fonctionnement quotidien de l'ADEM. Il l'a informée notamment que de l'avis de l'expert étranger consulté, la réforme ne serait pas transposable dans la constellation actuelle de la direction, très peu engagée en faveur d'un processus de changement et d'innovation indispensable à la mise en application de la réforme. Ce constat rejoint d'ailleurs l'avis exprimé par la Commission du Travail et de l'Emploi dans ses rapports en fin de la législature précédente.

Après le vote du projet de réforme en décembre 2011, devenu la loi du 18 janvier 2012, le Ministre a informé Mme la directrice, en présence d'un témoin, qu'il ne la proposerait pas au Conseil de Gouvernement pour continuer à exercer la fonction de directrice de l'ADEM sous l'empire de la nouvelle loi organique de cette administration. D'aucuns diront que cette façon de procéder est discutable au regard du droit de la fonction publique; la question cruciale toutefois est celle de savoir si l'ADEM pourra dorénavant devenir un instrument percutant dans la lutte contre le chômage. Or, pour atteindre cet objectif, il est impératif de la doter d'une équipe de direction motivée et engagée en faveur du changement. En tout état de cause, il est faux d'affirmer que Mme la directrice n'aurait pas été informée, le contraire est vrai.

Quant aux membres du comité de direction provisoire, il faut souligner que les trois personnes désignées dans le cadre d'une solution ad hoc pour faire partie du comité d'accompagnement de la réforme ont gardé leur statut antérieur de fonctionnaire à l'ADEM.

Ce comité d'accompagnement était appelé à soutenir la directrice dans la mise en œuvre de la réforme; cette collaboration a connu un succès relatif mais non entièrement convaincant.

Parallèlement, une entreprise externe de "change management" a été chargée d'étudier et d'accompagner activement la transition organisationnelle au sein de l'ADEM. Les constatations et recommandations de ce Bureau ont mis à jour des déficiences manifestes dans le fonctionnement et ont abouti à un rapport intermédiaire.

Bien qu'initialement non destiné au public, M. le Ministre remet à présent ce rapport à la commission afin que les membres puissent juger eux-mêmes du bien-fondé de sa décision (Ce document à traiter confidentiellement est transmis aux membres de la commission par courrier séparé).

Quant à la communication avec les trois fonctionnaires ayant fait partie du comité d'accompagnement pris individuellement, M. le Ministre précise ce qui suit:

- un fonctionnaire a longtemps paru ne pas remplir les conditions d'études requises selon le Ministère de la Fonction publique - 4 années d'études universitaires - pour accéder à un poste de direction, ce département ministériel ayant toutefois opéré un revirement dans cette position au tout dernier moment consistant à dire que ces conditions d'études ne seraient finalement pas requises.

Il s'y ajoute que le fonctionnaire en question a fait sa demande d'accéder à la carrière supérieure par le biais de la carrière ouverte, demande que le Ministre appuie fortement. La procédure afférente n'aboutira toutefois pas avant octobre prochain, de sorte que M. le Ministre devait admettre que l'intéressé n'était à ce stade de toute façon pas éligible à une fonction de direction.

- une deuxième fonctionnaire a été convoquée par le Ministre en son bureau en date du 10 mai dernier pour

- être informée qu'elle ne ferait pas partie de la future direction de l'ADEM,
- se voir soumettre une offre d'être affectée au Ministère du Travail et de l'Emploi et se voir confier des tâches importantes au sein de ce département ministériel.

Il en ressort clairement que cette fonctionnaire encore était avertie de ce qu'elle n'avait pas vocation à rejoindre la future nouvelle direction de l'ADEM.

- Quant au troisième fonctionnaire en question, M. le Ministre concède qu'il a omis - par inadvertance - de l'informer. A posteriori, il a eu un entretien avec ce fonctionnaire pour lui

soumettre une offre quant à ses futures fonctions au sein de l'ADEM, offre qui ne le pénalise d'aucune façon.

Ce fonctionnaire vient d'informer le Ministre de ce qu'il compte accepter cette offre consistant à se voir confier la responsabilité du nouveau service "Contentieux".

Pour conclure, le Ministre souligne qu'une réunion qui vient d'avoir lieu la veille entre les 3 membres de la nouvelle Direction qui entameront leur fonction le 1^{er} septembre prochain et tous les chefs de service et d'agence, après une certaine froideur compréhensible en début de réunion, s'est finalement déroulée dans un climat constructif et encourageant pour l'avenir de l'ADEM. Voilà pourquoi, le Ministre se dit confiant que la nouvelle direction maîtrisera le défi de faire de l'ADEM un instrument performant de promotion de l'emploi. Face à ce défi majeur, la manifestation de toutes sortes de frustration n'a aucune importance.

Pour conclure, M. le Ministre présente encore brièvement la qualification et les antécédents professionnels des trois futurs membres de la direction.

Le président de la commission souligne que s'il est vrai que la compétence de nomination aux fonctions directoriales appartient au seul Gouvernement, il est tout aussi vrai qu'en l'espèce le Gouvernement s'est à maintes reprises appuyé sur les prises de position de la Commission parlementaire du Travail et de l'Emploi et que partant cette dernière a parfaitement le droit d'interpeller le Ministre sur les modalités particulières ayant entouré les choix finalement retenus.

2. 6373 Projet de loi portant modification du Titre III du Livre IV du Code du Travail

La commission, avec toutes les voix moins une abstention, adopte définitivement deux amendements parlementaires dont le principe a déjà été admis au cours de la réunion du 18 juin 2012 et qui ont été préalablement communiqués aux membres de la commission sous forme de projet de lettre au Conseil d'Etat, ceci dans la teneur suivante:

Amendement 1 [Article 1^{er}, point 20 - (article unique, point 20)]

Le point 20° de l'article 1er du texte gouvernemental complète l'article L. 433-2 du Code du travail par un paragraphe (6) libellé comme suit:

„(6) Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire.“

Le Conseil d'Etat constate que le projet se limite à transcrire dans la loi la formulation vague, dépourvue de toute valeur normative, de la directive. Le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu de donner un contenu concret à ce droit, notamment en ce qui concerne le temps de travail à mettre en compte aux employeurs, l'organisation des cours de formation et la prise en charge de leurs coûts.

La Chambre de Commerce pour sa part considère que pour des raisons d'égalité de traitement entre représentants, le droit à la formation reconnu par la Directive 2009/38/CE aux membres du groupe spécial de conciliation et du comité d'entreprise européen devrait être exercé dans des conditions similaires à celui accordé aux représentants nationaux du personnel, c'est-à-dire aux membres des délégations du personnel, visés à l'article L. 415-10 du Code du travail.

La Chambre de Commerce plaide par conséquent en faveur d'un encadrement des formations en question et suggère, pour le paragraphe (6) de l'article L. 433-2 du Code du travail, le nouveau libellé suivant:

„(6) Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire suivant les dispositions prévues à l'article L. 415-10.“

La Commission du Travail et de l'Emploi considère que cette proposition de texte rencontre également les critiques émis par le Conseil d'Etat. Par conséquent, la commission reprend ce texte sous forme d'amendement.

Amendement 2 [Article 2 (Article unique, point 21°)]

L'article 2 règle le sort des accords sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs déjà en vigueur avant l'entrée en application des nouvelles dispositions communautaires, en posant le principe du maintien de ces accords.

Pour assurer une meilleure lisibilité des dispositions figurant au projet de loi, le Conseil d'Etat estime, à l'instar de la Chambre de Commerce, que ledit article 2 mérite de figurer au sein même du Code du travail.

La commission partage cette approche du Conseil d'Etat et par conséquent il y a lieu de modifier également la structure du projet de loi qui ne comportera dès lors qu'un article unique, l'article 2 devant le point 21 de cet article unique.

La commission propose d'insérer le texte de l'article 2 dans le Code du travail sous forme d'un article L. 433-9 nouveau, sous la section 4 du chapitre III. L'intitulé de ladite section 4 sera complété comme suit:

"Surveillance, contentieux, sanctions pénales et dispositions transitoires".

Le point 21° nouveau de l'article unique prendra donc la teneur suivante:

"21° Au chapitre III, la section 4 prend l'intitulé "Surveillances, contentieux, sanctions pénales et dispositions transitoires" et est complétée par l'article L. 433-9 ainsi libellé:

Art. L. 433-9 (1) Sans préjudice de l'article L. 432-2, paragraphe (2), les accords visant l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire valablement conclus ou révisés avant le 6 juin 2011 restent d'application, à condition qu'ils soient applicables à l'ensemble des travailleurs couverts par le Titre III du Livre IV du Code du travail et garantissent une représentation des travailleurs de l'ensemble des Etats visés à l'article L. 431-2 du Code du travail dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire possède un établissement ou une entreprise.

(2) Les accords conclus à partir du 6 juin 2011 et avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne sont pas soumis aux obligations découlant de la présente loi, soit s'ils sont explicitement reconduits par les parties pour la durée prévue à l'accord, soit s'ils font l'objet d'une reconduction tacite, pour la durée prévue à l'accord.

(3) Lorsque les accords visés aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, qui avaient été conclus pour une durée déterminée, arrivent à expiration après l'entrée en vigueur de la présente loi, les parties à ces accords peuvent décider d'un commun accord de les

reconduire ou de les réviser. Cet accord doit être écrit et daté et porter les signatures des représentants dûment habilités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et des travailleurs. A défaut d'accord écrit, les dispositions du Titre III du Livre IV du Code du travail telles que modifiées par la présente loi deviennent applicables."

*

Ces amendements sont à présent transmis au Conseil d'Etat et la commission reviendra au dossier dès que l'avis complémentaire du Conseil d'Etat sera disponible.

3. 6442 Projet de loi portant modification: 1. du Code du travail; 2. des articles 1 et 2 du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L.513-3, L.521-7 et L.523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail; 3. des articles 2 et 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L.511-12 du Code du travail; 2. dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L.511-5, L.511-7 et L.511-12 du Code du travail

Le président M. Lucien Lux consulte la commission sur la procédure à suivre; compte tenu de l'urgence, la commission se déclare d'accord d'évacuer dans une seule réunion l'entiereté de la procédure d'instruction, y inclus l'adoption d'un projet de rapport.

*

M. Roger Negri est désigné comme rapporteur.

La représentante du Ministère du Travail et de l'Emploi présente le projet de loi qui proroge, jusqu'au 31 décembre 2013, différentes dispositions légales dont la validité est actuellement limitée jusqu'au mois d'août, respectivement au mois de décembre 2012.

De plus il complète le dispositif du chômage partiel par un élément nouveau au niveau du chômage partiel de source structurelle, étant donné que certaines entreprises sont engagées dans une phase de restructuration.

Ainsi est-il proposé de procéder à une prorogation pour l'année 2013 des dérogations prévues aux articles 2 et 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant modification de l'article L. 511-12 du Code du travail et dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail.

La prorogation de ces mesures de crise s'est avérée utile pour les entreprises et les personnes ayant perdu leur emploi au cours des dernières années. Elle est nécessaire au vue de l'incertitude économique persistante qui entraîne une légère hausse des demandes de chômage partiel.

Il importe dès lors de continuer à mettre à disposition des entreprises frappées par des baisses de leur activité ce dispositif flexible qui a déjà sauvé grand nombre d'emplois.

La modification proposée quant au chômage partiel de source structurelle permettra d'étendre la durée du chômage partiel à 10 mois par année de calendrier à condition que le plan de maintien dans l'emploi soit accompagné d'un plan de redressement couvrant la totalité de la période en question.

La proposition d'étendre cette durée à 10 mois résulte de l'expérience qui a montré qu'une restructuration efficace n'est guère réalisable dans une période de 6 mois.

Les effets de la crise ayant toujours une forte répercussion sur le marché de l'emploi, le projet vise également à prolonger différentes mesures prises par la loi du 3 août 2010 qu'il modifie.

Il s'agit de la prise en charge des charges sociales pendant la durée du préavis en cas de nouvel engagement avant la fin de celui-ci, de l'accès au chômage partiel pour des entreprises confrontées à une réduction d'au moins 40% du temps de travail, de la prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations sociales pour les entreprises en régime de chômage partiel depuis 6 mois si le nombre d'heures perdues dépasse d'au moins 25% la durée de travail normale, de la réduction de l'âge donnant droit à la prolongation des indemnités de chômage complet, de la prolongation du paiement des indemnités de chômage de 6 mois pour certaines catégories de chômeurs, du décalage de l'application du 2e plafond en matière de paiement de l'indemnité de chômage complet et de l'abrogation du 3e plafond.

Il en est de même pour les dispositions relatives au paiement d'une prime à l'employeur qui engage un chômeur en fin de droits.

Ensuite le projet propose d'abroger le principe légal qui subordonne l'autorisation du Ministre du travail et de l'emploi à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire soit exercée à titre exclusif.

Cette ouverture est envisagée alors que la réalité actuelle dans ce domaine est telle que l'activité d'une entreprise de travail intérimaire devient de plus en plus indissociable de celle d'un cabinet de recrutement.

Finalement le présent projet répare une lacune du texte actuel qui est apparue lors de l'application pratique des dispositions spéciales pour les chômeurs âgés introduites par la loi du 3 août 2010.

Il s'agit en fait de créer la possibilité de prolonger les occupations temporaires indemnisées des chômeurs de plus de 50 ans au-delà de douze mois jusqu'à la fin des droits spécifiques de certains chômeurs âgés compte tenu de leurs années d'affiliation.

*

Suite à la présentation du projet de loi, la commission procède à l'examen des articles et de l'avis du Conseil d'Etat.

Intitulé

La commission reprend les redressements matériels proposés par le Conseil d'Etat à l'endroit de l'intitulé.

Article 1er

1° Le point 1° de l'article 1^{er} abroge le point 1. du paragraphe (1) de l'article L.131-3 du Code du travail qui, pour les entreprises de travail intérimaire, subordonne l'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions à la condition que l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire soit exercée à titre exclusif.

Cette ouverture est envisagée alors que la réalité actuelle dans ce domaine est telle que l'activité d'une entreprise de travail intérimaire devient de plus en plus indissociable de celle d'un cabinet de recrutement.

Il y a dès lors lieu de supprimer cette obligation de séparation devenue artificielle d'autant plus que cette dissociation ne constitue pas une obligation imposée par la législation européenne.

Dans son avis du 3 juillet 2012 le Conseil d'Etat procède à une analyse détaillée de cette mesure, ceci notamment à la lumière de l'avis critique de la Chambre des salariés du 7 juin 2012.

Ainsi le Conseil d'Etat relève que la Chambre des salariés souligne notamment qu'à ses yeux la suppression de la condition de l'exercice de l'activité de travail intérimaire à titre exclusif permettrait aux entrepreneurs de travail intérimaire de jouer le rôle de l'ADEM en matière de placement. Dans la mesure où toute entreprise privée a par sa nature un but lucratif, la notion de service public de l'emploi serait ainsi remise en cause. La chambre professionnelle cite les grands principes qui doivent gouverner un service public en matière de placement, à savoir le principe de solidarité, d'accès universel, d'égalité de traitement, de disponibilité, de continuité et de durabilité, ainsi que le principe des droits des utilisateurs. Ces principes ne s'imposent pas aux entreprises de recrutement privées.

Face à cette critique, le Conseil d'Etat relève d'abord que le cadre légal actuel est en conformité avec la Convention OIT n° 96 sur les bureaux de placement payants (révisée) approuvée par la loi du 2 février 1958 dans le cadre de laquelle l'Etat s'était engagé à supprimer progressivement « les bureaux de placement payants ».

Le Conseil d'Etat cite ensuite une enquête menée par le CEPS/INSTEAD selon laquelle, « seulement 40% des offres d'emploi sont déclarées à l'ADEM. Pour 52% des recrutements signalés à l'ADEM, l'entreprise déclare utiliser l'agence publique comme un véritable canal permettant de lui fournir des candidats. Enfin, parmi les recrutements où l'on observe une activation de l'ADEM pour prospecter des candidats, 31% ont été concrétisés via l'ADEM. L'ADEM ne constitue donc finalement le canal effectif de recrutement que dans 7% de l'ensemble des recrutements. »

Le Conseil d'Etat en déduit qu'il est dès lors un fait que les techniques de prospection des candidats à l'embauche évoluent largement en marge du cadre légal.

Le Conseil d'Etat constate que le régime légal luxembourgeois tel qu'il résulte de la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi est plus restrictif que le système en vigueur dans nos pays voisins et notamment en France et en Allemagne.

Ainsi, en France, depuis 2005, la législation a élargi le champ d'action des agences privées d'emploi en leur donnant la possibilité d'exercer, conjointement à l'intérim, une activité de « placement ». Depuis lors, ces agences proposent du recrutement pour le compte d'entreprises et du « placement » en partenariat avec les organismes du service public.

Le Conseil d'Etat souligne que cette approche se sent confortée par la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne.

Selon le Conseil d'Etat, force est de constater que les agences privées d'emploi remplissent une fonction désormais incontournable sur le « marché du placement », d'où un écart grandissant entre les dispositions légales et la réalité. Cette évidence a également été reconnue par l'Organisation internationale du travail (OIT) qui a adopté le 19 juin 1997 la Convention n° 181 sur les agences d'emploi privées (convention entrée en vigueur mais non ratifiée par le Luxembourg).

Dans cette nouvelle convention, l'OIT reconnaît « le rôle que les agences privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail ».

Cette convention coexiste actuellement avec la Convention n° 96 de 1949 relative aux bureaux de placement payants. En contrepartie de l'abandon de l'interdiction de principe, la Convention OIT n° 181 prescrit des mesures destinées à assurer la protection des travailleurs, spécialement dans la gestion des données. Elle exige également que les partenaires sociaux soient consultés sur la détermination du statut juridique de ces agences.

Le Conseil d'Etat pose également la question de savoir par ailleurs si le cadre légal luxembourgeois interdisant à des entreprises de travail intérimaire d'exercer parallèlement une autre activité est compatible avec la loi du 24 mai 2011 relative aux services dans le marché intérieur. Si les services des agences de travail intérimaire sont formellement exclus du champ d'application de la directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, il en va autrement des services de placement ou de recrutement qui, selon le vœu de la Commission, et selon l'interprétation donnée par elle à la directive, doivent être couverts par les mesures de mise en œuvre.

Le Conseil d'Etat conclut que l'abrogation de la condition d'exclusivité figurant à l'article L. 131-3 est dès lors conforme aux exigences de la directive susvisée et il approuve cette mesure.

La Commission du Travail et de l'Emploi a pris note des motifs qui ont amené le Gouvernement à proposer la mesure en question ainsi que des réflexions juridiques circonstanciées y relatives du Conseil d'Etat. Au vu de ces explications, la commission peut marquer son accord avec l'abrogation ci-dessus exposée. Toutefois, elle invite également le Gouvernement à tenir compte dans la mesure du possible des soucis motivés exprimés par la Chambre des salariés au sujet de cette innovation assez fondamentale du projet de loi, ceci notamment dans le cadre d'un prochain examen de l'opportunité de la ratification de diverses conventions de l'OIT dont en particulier la Convention 181 ci-dessus mentionnée.

2° Le point 2° de l'article 1^{er} ajoute un nouvel alinéa 4 au paragraphe (2) de l'article L. 523-1 pour réparer une lacune du texte actuel qui est apparue lors de l'application pratique des dispositions spéciales pour les chômeurs âgés introduites par la loi du 3 août 2010.

Il s'agit en fait de créer la possibilité de prolonger les occupations temporaires indemnisées des chômeurs de plus de 50 ans au-delà des douze mois visés à l'alinéa 3 du paragraphe (2) du même article.

Ceci permettra de prolonger l'occupation en question jusqu'à la fin des droits spécifiques de certains chômeurs âgés compte tenu de leurs années d'affiliation.

Le Conseil d'Etat relève que le libellé actuel ne permet la prorogation de l'occupation temporaire indemnisée (OTI) que si le chômeur arrive « en fin de période d'indemnisation ».

Or, le chômeur âgé de plus de 50 ans peut bénéficier d'une période de chômage indemnisé jusqu'à vingt-quatre mois en vertu des dispositions de l'article L. 521-11(3) réglant la durée de l'indemnité de chômage complet. Dès lors, au moment où la période fixée à l'alinéa 3 de l'article L. 521-11(3) est écoulée (deux fois six mois), une des conditions légales permettant de saisir la Commission consultative instituée par la loi en vue de prolonger l'OTI n'est pas encore remplie: le chômeur n'est pas en fin de droit.

Le nouvel alinéa 4, selon le libellé proposé, permettra de maintenir l'OTI durant toute la période de chômage indemnisé. A l'issue de cette période et en application de l'actuel alinéa 4, devenu l'alinéa 5, l'OTI peut être prolongée sur décision du directeur de l'ADEM pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans ne bénéficiant pas d'une autre mesure sociale, d'année en année, jusqu'à l'âge de la retraite légale.

Tout en regrettant le libellé quelque peu alambiqué de l'article L. 523-1(2) suite à l'insertion du nouvel alinéa 4 entre l'actuel alinéa 3 et l'actuel alinéa 4, le Conseil d'Etat peut se déclarer d'accord avec la modification proposée.

La Commission du Travail et de l'Emploi marque son accord avec ce point.

Article 2

L'article 2 reprend les articles 2 et 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 portant 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du Travail; 2. dérogation pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du Travail pour les compléter en vue de les proroger de 12 mois supplémentaires jusqu'au 31 décembre 2013.

Aussi, ce même article 2 ajoute à l'article 3 de la loi modifiée du 17 février 2009 deux nouveaux paragraphes applicables en matière de chômage partiel de source structurelle.

Le nouveau paragraphe (2) permet d'étendre la durée du chômage partiel à 10 mois par année de calendrier à condition que le plan de maintien dans l'emploi soit accompagné d'un plan de redressement couvrant la totalité de la période en question.

Le nouveau paragraphe (3) exclut l'application des dispositions relatives à la prise en charge des cotisations sociales par le fonds pour l'emploi à ce nouveau cas d'ouverture.

Le Conseil d'Etat rappelle sa réticence à l'égard de toutes les dispositions législatives contenant une « *sunset clause* ». Depuis 2009, il est dérogé aux dispositions des articles L. 511-12, L. 511-5 et L. 511-7. Le législateur est obligé d'adopter régulièrement, dans l'urgence, des lois réitérant cette dérogation « temporaire » par rapport aux dispositions du Code du travail censées toujours constituer la loi permanente. Une telle situation ne contribue guère à la sécurité juridique. Elle engendre également tous les ans un travail législatif et administratif fastidieux.

Dans la mesure où une amélioration à court terme de la situation de l'emploi n'est malheureusement pas en vue, le Conseil d'Etat invite le Gouvernement à reconsidérer son approche à l'avenir et à proposer donc la modification des dispositions afférentes du Code du travail, quitte à revenir aux dispositions antérieurement en vigueur par la mise en place

des conditions plus restrictives en cas de reprise de l'économie permettant l'embauche des chômeurs âgés, bénéficiaires des mesures actuellement dérogatoires au Code du travail.

En attendant cette nouvelle approche, vu l'urgence et en ordre subsidiaire, le Conseil d'Etat suggère de remplacer l'énumération des années d'application figurant à l'alinéa 1^{er} de l'article 2 de la loi modifiée du 17 février 2009 précitée comme suit:

« Par dérogation à l'article 1^{er}, l'indemnité de compensation, versée par l'employeur dans le cadre de l'article L. 511-12 du Code du travail au cours des années 2009 à 2013 inclusivement, est entièrement remboursée par l'Etat. »

La même observation vaut pour l'alinéa 2 du même article:

« Au cours des années 2009 à 2013 inclusivement, l'indemnité de compensation sera remboursée par l'Etat à l'employeur ... »

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation concernant la modification proposée à l'article 3 de la loi modifiée du 17 février 2009, sauf à remplacer également dans ce contexte l'énumération des années par la mention « ... des années 2009 à 2013 sont valables ... ».

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie aux considérations critiques du Conseil d'Etat visant les prorogations successives de clauses dérogatoires à des dispositions de base du Code du Travail. La commission invite le Gouvernement à rechercher une solution dans le sens préconisé par le Conseil d'Etat afin que le législateur puisse opter pour une nouvelle approche au moment où la présente prorogation viendra à terme. Dans ce même contexte, la commission considère qu'il y a lieu de procéder, avant toute éventuelle nouvelle prorogation ou consécration définitive des dispositions législatives visées par le présent projet de loi, à une évaluation globale de la relation entre coût et efficacité dans l'ensemble des mesures en question.

Au plan rédactionnel, la commission reprend les modifications proposées par le Conseil d'Etat.

Articles 3 et 4

L'article 3 modifie l'article 1er de la loi du 3 août 2010 pour proroger les dispositions y contenues jusqu'au 31 décembre 2013.

Il s'agit de la prise en charge des charges sociales pendant la durée du préavis en cas de nouvel engagement avant la fin de celui-ci, de l'accès au chômage partiel pour des entreprises confrontées à une réduction d'au moins 40% du temps de travail, de la prise en charge par le fonds pour l'emploi des cotisations sociales pour les entreprises en régime de chômage partiel depuis 6 mois si le nombre d'heures perdues dépasse d'au moins 25% la durée de travail normale, de la réduction de l'âge donnant droit à la prolongation des indemnités de chômage complet, de la prolongation du paiement des indemnités de chômage de 6 mois pour certaines catégories de chômeurs, du décalage de l'application du 2e plafond en matière de paiement de l'indemnité de chômage complet et de l'abrogation du 3e plafond.

L'article 4 modifie le paragraphe (5) de l'article 2 de la loi du 3 août 2010 pour proroger les dispositions relatives au paiement d'une prime à l'employeur qui engage un chômeur en fin de droits jusqu'au 31 décembre.

Quant à la forme de ces articles, le Conseil d'Etat rappelle ses réserves à l'égard de la méthode législative consistant en des prolongations itératives de dérogations temporaires (voir sub article 2).

Quant au fond ces articles constituant des choix politiques dans le cadre de la lutte contre le chômage ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'Etat.

La Commission du Travail et de l'Emploi à son tour marque son accord avec ses articles.

*

Après un bref échange de vues, la commission adopte le projet de rapport établi par le rapporteur M. Roger Negri avec toutes les voix moins une abstention (M. Serge Urbany).

4. 6434 Débat d'orientation sur la politique en matière d'emploi

L'expert de l'ADEM M. Jean Hoffmann remet à la commission un dossier circonstancié comprenant des études statistiques réalisées au cours de 2010 et 2011 sur les caractéristiques de notre marché de l'emploi et sur le profil socio-économique des différentes catégories de demandeurs d'emploi et du chômage.

Il procède ensuite à des explications relatives à une présentation PWP sur le marché de l'emploi luxembourgeois (voir annexe 1).

A) L'emploi salarié

Au 31 mars 2011, l'emploi salarié comptait 349.518 personnes, compte tenu de ses trois composantes essentielles et incontournables:

- les résidents luxembourgeois au nombre de 102.321, soit 29,3%;
- les résidents étrangers, au nombre de 94.046, soit 26,9%;
- les travailleurs frontaliers au nombre de 153.157, soit 43,8%.

Dans la catégorie de travailleurs frontaliers, les frontaliers d'Allemagne et de Belgique représentent à chaque fois approximativement un quart (25,2% respectivement 25,4%) de sorte que presque la moitié (49,4%) sont des frontaliers de France.

L'évolution de l'emploi salarié de 1985 à 2011 est caractérisée par une croissance dynamique continue comportant certaines périodes d'augmentation exceptionnelles et des périodes de tassement à la suite de ralentissements économiques.

Le tableau à la page 4 montre la croissance indicée de l'emploi salarié en ramenant les différents paramètres à l'indice 100 à l'année 1985. Ainsi, il apparaît que le total de l'emploi salarié s'est multiplié au cours d'un quart de siècle par le facteur 2,4. Le nombre total des travailleurs frontaliers a augmenté de 9,5 fois au cours de cette période; la plus forte part dans cette augmentation revient aux frontaliers allemands dont le total s'est multiplié par le facteur 14,3.

Le tableau à la page 6 montre l'évolution récente de l'emploi salarié total de 2007 à 2011 en faisant clairement apparaître les conséquences sur l'emploi en 2009 suite à la rupture de la croissance économique en fin d'année 2008.

Le graphique à la page 8 montre une ventilation de l'emploi salarié par secteur en 2011; il s'en dégage que

- 12,2% des salariés sont occupés dans le commerce,
- 11,9% sont occupés dans le secteur d'activités financières et d'assurance,
- 11,0% dans la construction,
- 9,2% dans l'industrie,
- 7,9% dans le secteur santé et action sociale.

L'ADEM a encore affiné l'analyse en procédant à la ventilation des salariés résidents et frontaliers par secteur en 2011 dont ressort clairement la prédominance des salariés nationaux dans l'administration publique. Les salariés nationaux sont encore nettement "majoritaires" dans le secteur "Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné". Dans tous les autres secteurs, les salariés résidents étrangers et les salariés frontaliers comptabilisés ensemble - dans certains secteurs les salariés frontaliers à eux seuls - représentent plus de la moitié de l'emploi total et ce pour la plupart des secteurs même très nettement.

En procédant à une ventilation des salariés frontaliers dans les différents secteurs par pays limitrophe, on remarque que les frontaliers allemands sont occupés pour la plupart dans le secteur de la construction, ceci à raison de 18,3% et dans le secteur financier et d'assurance à raison de 15,1%.

Les salariés frontaliers belges sont majoritairement occupés dans le commerce (16,2%) et dans le secteur financier et d'assurances (15,8%). La plupart des salariés frontaliers français travaillent dans le commerce (15,4%) et dans l'industrie manufacturière (14%).

A la page 14, un tableau récapitulatif résume les secteurs les plus significatifs en nombre de salariés frontaliers.

B) Les demandeurs d'emploi

Une deuxième partie de l'exposé est consacrée aux caractéristiques des demandeurs d'emploi.

Fin mai 2012, 14.057 demandeurs d'emploi résidents étaient inscrits à l'ADEM ce qui représente un écart annuel de plus de 1.490 demandeurs (11,9%).

A rappeler dans ce contexte la nouvelle méthodologie appliquée par l'ADEM dans le recensement statistique des demandeurs d'emploi (voir à ce sujet le procès-verbal n° 10 de la réunion du 13 février 2012).

Dans ce nombre total de demandeurs d'emploi, on peut différencier quelques grandes catégories:

- 23,7% ont moins de 30 ans.
- 46,4% ont un niveau de formation scolaire inférieure (obligation scolaire);
- 40,4% sont inoccupés depuis plus de 12 mois.

Le taux de chômage désaisonnalisé est de 6,1%.

Le tableau figurant à la page 16 comporte une ventilation des demandeurs d'emploi par niveau de formation et ancienneté d'inscription (situation en mai 2012). Ce tableau confirme un constat établi depuis longue date, à savoir qu'un faible niveau de formation augmente considérablement le risque du demandeur d'emploi de s'enliser durablement dans le

chômage, Ainsi, la part des demandeurs d'emploi au niveau de formation inférieure dépasse 60% du total des demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 24 mois à l'ADEM.

Il a également été procédé à une ventilation des demandeurs d'emploi par nationalité et par ancienneté d'inscription en mars 2012 (tableaux p. 17 et 18). Il en ressort que la part totale des demandeurs d'emploi luxembourgeois est de 20,4% et celles des travailleurs de nationalité portugaise de 33,3%.

La ventilation des demandeurs d'emploi par nationalité et par niveau de formation (situation en mars 2012 - voir p. 19 et 20) montre que la formation initiale des chômeurs n'est pas la même en fonction de leur nationalité.

Ainsi les demandeurs d'emploi portugais sont proportionnellement bien plus nombreux à avoir une formation de niveau inférieur (70,5%). Tel est également le cas pour les demandeurs d'emploi italiens (près de 46,5%). Inversement, la part des chômeurs d'origine belge à avoir suivi une formation supérieure est importante (43,1%).

On note encore que parmi les demandeurs d'emploi français, allemands et belges, les proportions des personnes peu qualifiées, c'est-à-dire n'ayant de facto accompli que leur seule scolarité obligatoire (entre 13 et 19%) sont bien en-dessous des taux que l'on trouve pour les autres nationalités et que 46,7% des demandeurs en provenance d'un pays hors UE ont une formation de niveau inférieur.

Ces dernières années, la ventilation des Luxembourgeois selon le niveau de formation scolaire a donné des résultats stables. Presque à parts égales, les demandeurs d'emploi luxembourgeois se répartissent comme suit parmi les niveaux de formation: niveaux inférieur (41,9%) et moyen inférieur et moyen supérieur (47%). Seulement 9,8% des demandeurs d'emploi luxembourgeois ont un niveau de formation supérieure fin mars 2012.

C) Les opportunités d'emploi

Le tableau figurant à la page 21 renseigne sur le flux de postes vacants déclarés auprès de l'ADEM de 2007 à mai 2012. Le nombre est croissant, sauf pour l'année 2009 accusant une différence négative de 450 postes déclarés en moins, ceci suite à la crise fin 2008. On peut estimer sommairement que près de la moitié des postes vacants, contrairement à l'obligation légale, ne sont pas déclarés à l'ADEM. Comment réagir face à ce déficit manifeste?

Deux options peuvent théoriquement être envisagées:

- renforcer le caractère contraignant de l'obligation de déclaration incombant à l'employeur, notamment par le biais de sanctions (qui jusqu'à présent n'ont pas été prononcées). Il est douteux que cette voie soit celle promettant le plus de succès.

Un nombre plus élevé de vacances de poste pourrait certes être déclaré, mais ceci dans une simple approche formaliste des employeurs destinée à se conformer à l'obligation légale, sans que soit pour autant réellement promu le rapprochement entre offres d'emploi et demandeurs d'emploi. Les frustrations pourraient même s'amplifier dans l'hypothèse de postes vacants déclarés dans le seul but de suffire à l'obligation légale, mais de facto déjà occupés au moment de la déclaration.

- investir dans la qualité du service offert par l'ADEM paraît dès lors constituer un moyen largement préférable pour inviter les employeurs à confier à l'ADEM le rôle de facilitateur dans le rapprochement adéquat entre demandeur et offre d'emploi. L'accent doit dès lors être mis sur l'amélioration de la gestion des offres d'emploi. A cet égard, l'ADEM poursuit un projet d'envergure consistant dans la mise en application effective d'une nouvelle

nomenclature des emplois et activités, à savoir le système français ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois - voir annexe 2). Ce répertoire sert à identifier aussi précisément que possible chaque métier. Dans sa troisième version actualisée de 2009, le ROME répertorie 531 fiches regroupant plus de 10.000 appellations différentes de métiers et emplois. Le code ROME, composé d'une lettre et quatre chiffres, se structure en trois niveaux:

- la lettre (de A à N) indique une famille de métiers (au nombre de 14);
- la lettre et les deux premiers chiffres identifient le domaine professionnel (au nombre de 110);
- la lettre et les quatre chiffres, représentant le code ROME, renvoient à la fiche métier.

Ce système a été créé en 1989 par l'ANPE (aujourd'hui Pôle Emploi) en France et est également utilisé en Belgique ainsi qu'aux Pays-Bas, le cas échéant légèrement modulé. Il est par ailleurs recommandé par la Commission européenne.

Le système doit servir comme un outil de travail favorisant l'insertion et la reconversion professionnelles. Il s'agit d'un langage commun aux entreprises se proposant de déclarer un poste vacant.

L'avantage du système réside dans le concept d'"aire de mobilité" qui, au plan informatique, permet une recherche floue aidant salariés et demandeurs d'emploi à repérer les métiers dans lesquels ils ont le maximum de chances de réussir. Ce concept d'aire de mobilité entend montrer comment un emploi ou métier peut être proche d'un autre emploi/métier alors qu'à première vue, ils ne se ressemblent apparemment pas. Les matrices d'affinité permettent par exemple d'identifier un métier proche de celui du demandeur, qu'il pourra exercer moyennant un surplus de formation.

Les pourparlers avec les responsables français en vue de la reprise intégrale sont actuellement en cours et devraient pouvoir aboutir prochainement.

*

La suite de la présentation comporte encore une différenciation des opportunités d'emploi en fonction des secteurs; il en ressort qu'en 2011 sur les 24.655 postes déclarés vacants à l'ADEM, les secteurs les plus représentés ont été

- le secteur des activités de services administratifs et de soutien avec 20,5%,
- le secteur du commerce, réparation d'automobiles et de motocycles avec 11,3%,
- le secteur "Santé humaine et action sociale" avec 11%.

Quant au secteur financier, les statistiques montrent que ce secteur a jusqu'à présent limité les dégâts en temps de crise. Ainsi de décembre 2008 à décembre 2011, on enregistre une augmentation de l'emploi du secteur financier de 102 unités (+ 0,2%). Cette augmentation globale se décompose en une diminution du personnel des banques de 510 salariés contre une augmentation de 612 salariés chez les autres professionnels du secteur financier. En mars 2012, 41.418 personnes sont occupées dans le secteur financier, ce qui représente un surplus de 998 personnes (+ 2,4%) par rapport à mars 2011.

Quant au travail intérimaire, les graphiques (p. 24 et 25) confirment l'effet "baromètre" de cette forme de travail en ce sens que cette dernière est directement affectée par de fortes variations conjoncturelles et a fortiori par des périodes de crise. Ainsi le travail intérimaire a connu une croissance ininterrompue jusque fin 2008 où déjà la crise se fait sentir. En prenant le mois de juin comme référence, on constate une diminution de 32,5% de juin 2008 à juin 2009, ceci hors effet saisonnier. On remarque une amélioration en 2010 par rapport à

2009, mais de nouveau une stagnation respectivement une décroissance en 2011 et début 2012.

En procédant à une analyse plus détaillée du travail intérimaire, on constate que 79% des travailleurs intérimaires sont des hommes (61% pour l'emploi salarié intérieur). En distinguant suivant l'âge, on relève que les travailleurs intérimaires sont plus jeunes que l'ensemble des salariés et que, selon la nationalité, ils sont très majoritairement français (57% du total des travailleurs intérimaires sont de nationalité française contre 24 % de l'emploi salarié intérieur total).

La ventilation du travail intérimaire par secteur fait ressortir que la moitié des intérimaires travaillent dans l'industrie et la construction. Environ 10% des travailleurs intérimaires sont affectés au secteur financier et dans les services aux entreprises. Plus de 15% des intérimaires travaillent dans les autres activités de services: santé et action sociale, les services collectifs, sociaux et personnels et l'administration publique.

Très schématiquement, on peut tirer de ce qui précède les enseignements suivants:

- L'emploi salarié total est toujours en croissance, mais dans une progression moindre qu'auparavant.
- L'emploi des frontaliers enregistre un tassement voire un léger recul en 2009, mais de nouveau un retour à la croissance en 2010 et 2011.
- Le nombre total des demandeurs d'emploi est en augmentation constante depuis 2000, mais avec une dégradation significative en 2009/2010 suite à la crise économique.
- Les opportunités d'emploi ont accusé un déclin en 2008 et surtout en 2009. On constate une inversion de cette tendance en 2010, confirmée en 2011. Toutefois, l'année 2012 ne démarre pas en hausse.
- Enfin, on a constaté une reprise de l'intérim en 2010 qui n'a toutefois pas été confirmée en 2011, ni au début 2012.

* * *

L'expert de l'ADEM présente encore brièvement le bulletin mensuel de l'emploi du mois de mai 2012.

Un schéma graphique (annexe 3) représentant les moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi de 1985 à 2011 montre une évolution quasi parallèle de la croissance de l'emploi salarié total et du nombre des salariés frontaliers.

Quant à l'évolution du nombre des demandeurs d'emploi, il faut tenir compte de différents changements de méthodologie intervenus au cours de cette période. Il reste que le total actuel de demandeurs d'emploi résidents disponibles atteint aujourd'hui avec 14.057 personnes un niveau jamais atteint auparavant.

L'expérience montre encore que notre marché de l'emploi nécessite une croissance de l'emploi de l'ordre de 3 - 4 % pour pouvoir endiguer ou même résorber la progression du chômage.

Dans le cadre de cette présentation du bulletin de l'emploi, il convient de rappeler que depuis janvier 2012, l'Agence pour le développement de l'emploi a une nouvelle méthodologie statistique concernant les données mensuelles sur le chômage.

Le changement méthodologique s'est avéré nécessaire afin de donner une plus grande cohérence aux données publiées par l'ADEM, de les rapprocher davantage aux réalités du marché de l'emploi et d'assurer la comparabilité au plan international. Pour y parvenir, un groupe de travail composé de l'ADEM, du STATEC et de la BCL s'est basé sur les normes et bonnes pratiques européennes et internationales en vigueur, notamment celle d'Eurostat et du Bureau International du Travail (BIT). La nouvelle méthodologie est définie dans une note technique de l'ADEM.

Le bulletin mensuel de l'Emploi publié par l'ADEM prend en compte les changements méthodologiques en cause qui se basent sur des critères clairs et transparents comparables à ceux appliqués dans les autres pays européens.

L'objectif est de renforcer ainsi l'utilité du bulletin mensuel comme instrument statistique pour l'analyse du marché de l'emploi. Les changements opérés ont également leur utilité pour les missions à remplir par le nouvel observatoire pour l'emploi.

Quant aux travailleurs frontaliers qui à partir du 1^{er} mai 2012 ont le droit de s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès de l'ADEM, il n'est pas envisageable d'en ajouter le nombre tout simplement au nombre des demandeurs d'emploi résidents, ce qui d'un coup ferait significativement augmenter le taux de chômage. Au plan statistique, il s'agit de deux entités non comparables, ceci dans la mesure aussi où les travailleurs frontaliers sont encore recensés dans leurs services publics nationaux de l'emploi. Il n'empêche que l'ADEM est intéressée à obtenir une meilleure perception de l'évolution de la population des travailleurs frontaliers.

Quant au taux de chômage au sens large, il faut constater que le Luxembourg était le seul pays à y inclure d'office les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une mesure pour l'emploi. En procédant de la sorte, on aurait dû à la limite encore inclure dans ce taux de chômage élargi les travailleurs intérimaires comme chômeurs potentiels au terme de leur contrat intérimaire. Il est certes indispensable d'avoir des informations précises sur cette catégorie de demandeurs, mais il est nécessaire, au regard de la détermination du taux de chômage global, de procéder de façon plus différenciée dans la prise en compte statistique et de ne pas qualifier de prime abord comme chômeurs les demandeurs d'emploi se trouvant dans une mesure pour l'emploi.

Les principales innovations méthodologiques sont les suivantes:

1. Détermination du nombre de demandeurs d'emploi disponibles

L'ancienne méthode incluait dans la population des personnes enregistrées auprès de l'ADEM et considérées comme des demandeurs d'emploi, également toutes les personnes en congé de maladie et de maternité. Or, celles-ci ne sont pas à considérer comme demandeurs d'emploi suivant la définition du BIT. Ainsi, on parle dorénavant de demandeurs d'emploi disponibles. Cette population ne prend pas en compte les demandeurs en congé de maladie depuis plus de sept jours ou en congé de maternité au moment de l'extraction des données. Ces derniers restent cependant inclus dans la population des personnes inscrites auprès de l'ADEM.

Concrètement, le nombre de demandeurs d'emploi disponibles inscrits en fin de mois dans le bulletin ne comprend plus les personnes rentrant dans les deux catégories prédéfinies. Afin d'assurer la comparabilité de données, l'ADEM a rétroactivement procédé aux calculs pour la

détermination du nombre de demandeurs d'emploi disponibles en fonction de cette nouvelle méthode en remontant les exercices antérieurs jusqu'à 2006. Cette façon de procéder permet de produire des séries cohérentes et comparables pour ces exercices.

2. La dessaisonalisation des données

Le nombre de demandeurs d'emploi varie en fonction des saisons ce qui rend les comparaisons dans le temps difficiles. Ainsi, il n'est pas pertinent d'analyser, à partir des données brutes, l'évolution d'un mois sur l'autre puisqu'il n'est pas possible de déterminer si cette évolution est due aux changements saisonniers ou non. C'est pourquoi ces données doivent être corrigées des variations saisonnières; il faut extraire la composante saisonnière de la série brute. Cette dessaisonalisation est effectuée systématiquement par le STATEC en utilisant un programme informatique qui a été mis au point par Eurostat.

3. La publication mensuelle des données

Les données statistiques mensuelles sur le chômage sont dorénavant publiées par l'ADEM à travers un communiqué de presse ainsi qu'un bulletin de l'emploi modifié. Cette publication est faite par le directeur de l'ADEM ou la personne habilitée à le faire.

*

Le nouveau bulletin mensuel comporte également un graphique renseignant sur le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles en fin de mois en fonction de la compétence territoriale des 7 agences ainsi qu'un tableau indiquant le flux d'entrée des demandeurs d'emploi au cours du mois.

A noter qu'il ressort du bulletin de l'emploi que la population dite fragilisée, à savoir les salariés handicapés et les salariés à capacité de travail réduite représentent 24% du total des demandeurs d'emploi inscrits.

Une analyse plus détaillée montre que

- 46% de cette population ont dépassé l'âge de 50 ans,
- 80% sont inscrits à l'ADEM plus de 12 mois,
- 65% ont un niveau de formation inférieure.

Ces données suffisent à elles-seules pour illustrer l'importance et la complexité des problèmes entourant cette catégorie de demandeurs, ce qui est encore souligné par l'imminence d'une réforme légale à intervenir dans le statut des intéressés.

*

Dans un bref échange de vues, la commission évoque encore le profil spécifique des jeunes demandeurs d'emploi, en particulier par rapport à leur niveau de formation. Le dossier volumineux communiqué aux membres de la commission comporte une étude détaillée à cet égard dans laquelle on peut lire ce qui suit:

La distribution des jeunes demandeurs d'emploi en fonction de leur niveau de formation évolue lentement.

Sur les 854 jeunes demandeurs d'emploi de niveau inférieur (soit 40% du total des jeunes), 50,8% sont issus de l'enseignement dit "régime préparatoire"/ "complémentaire", 48,5% ont bénéficié d'un enseignement secondaire technique et seulement 0,7% d'un enseignement

secondaire. Sur ces jeunes demandeurs d'emploi, 68,6% ont suivi leurs études au Luxembourg et 18,9 % au Portugal.

Sur les 1.113 jeunes inscrits au 31 août 2010 se prévalant d'un niveau de formation moyen (52,1% du total des jeunes), 94% proviennent d'un régime de formation de type secondaire technique et donc 6% sont issus du régime secondaire dit "classique". 78,2% de ces jeunes demandeurs d'emploi de niveau moyen ont fait leur dernière année d'études dans un établissement scolaire luxembourgeois.

On retient que seulement 20% des jeunes demandeurs d'emploi disposant d'un niveau de formation scolaire moyen proviennent d'une classe terminale de l'enseignement secondaire: 181 de l'enseignement secondaire technique (classe de 13^e et de 14^e) et 46 du secondaire dit "classique" (classe de 1^{ère}). Néanmoins, près de 96% de ces jeunes ont terminé avec succès précisément ces années d'études du secondaire: ils sont titulaires du baccalauréat. En d'autres termes, 4% ont abandonné ces classes terminales du post-primaire.

En ce qui concerne en particulier le régime technique, on note des effectifs élevés de jeunes qui viennent d'une classe de 10^e (219 jeunes), de 11^e (175 jeunes) ou d'une 12^e (474 jeunes). Les taux de réussite pour ces trois années d'études sont respectivement de 50%, 72% et 87%. A souligner encore qu'on compte dans cette population au total quelque 290 jeunes demandeurs disposant d'un diplôme ou certificat équivalant au CATP.

En ce qui concerne les jeunes ayant entamé des études post-secondaires (au total 168 - 7,9% des jeunes), on relève 152 personnes issues d'un régime de type universitaire. Une analyse plus détaillée fait ressortir que 37 personnes ont terminé avec succès une troisième année d'études universitaires et 32 personnes ont poursuivi avec succès au moins quatre années d'études. Les profils des formations sont très variés.

* * *

La commission évoque encore l'ensemble des questions concernant une gestion intelligente des offres d'emploi. Il faut souligner la nécessité d'un suivi régulier et actualisé de l'offre.

Quant à la notion d'emploi approprié, la pratique française consiste à faire signer par le demandeur d'emploi sa fiche d'inscription définissant son profil professionnel et par conséquent les emplois respectivement le genre d'emploi qu'il est susceptible de pouvoir occuper et pour lesquels il doit donc se tenir disponible.

Dans le cadre des efforts favorisant le rapprochement entre demandes et offres d'emploi adéquates, il est entendu qu'à part la mise en place d'un dispositif informatique performant (voir ci-haut explications concernant le ROME), les consultants issus du secteur privé ont un rôle important à assumer.

Quant au secteur d'emploi à bas salaires, on doit souligner l'importance et l'efficacité de formations spécifiques sur mesure destinées à rendre, selon les besoins, les demandeurs d'emploi employables à occuper les postes devenant vacants dans ce secteur.

Luxembourg, le 20 juillet 2012

Le Secrétaire,
Martin Bisenius

Le Président,
Lucien Lux

- Annexes: 1. Présentation Powerpoint sur le marché de l'emploi
2. Note concernant le répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME)
3. Schéma graphique concernant les moyennes annuelles de l'emploi salarié, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi de 1985 à 2011



Le marché de l'emploi luxembourgeois

Luxembourg – Juillet 2012



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

Jean Hoffmann



Sommaire

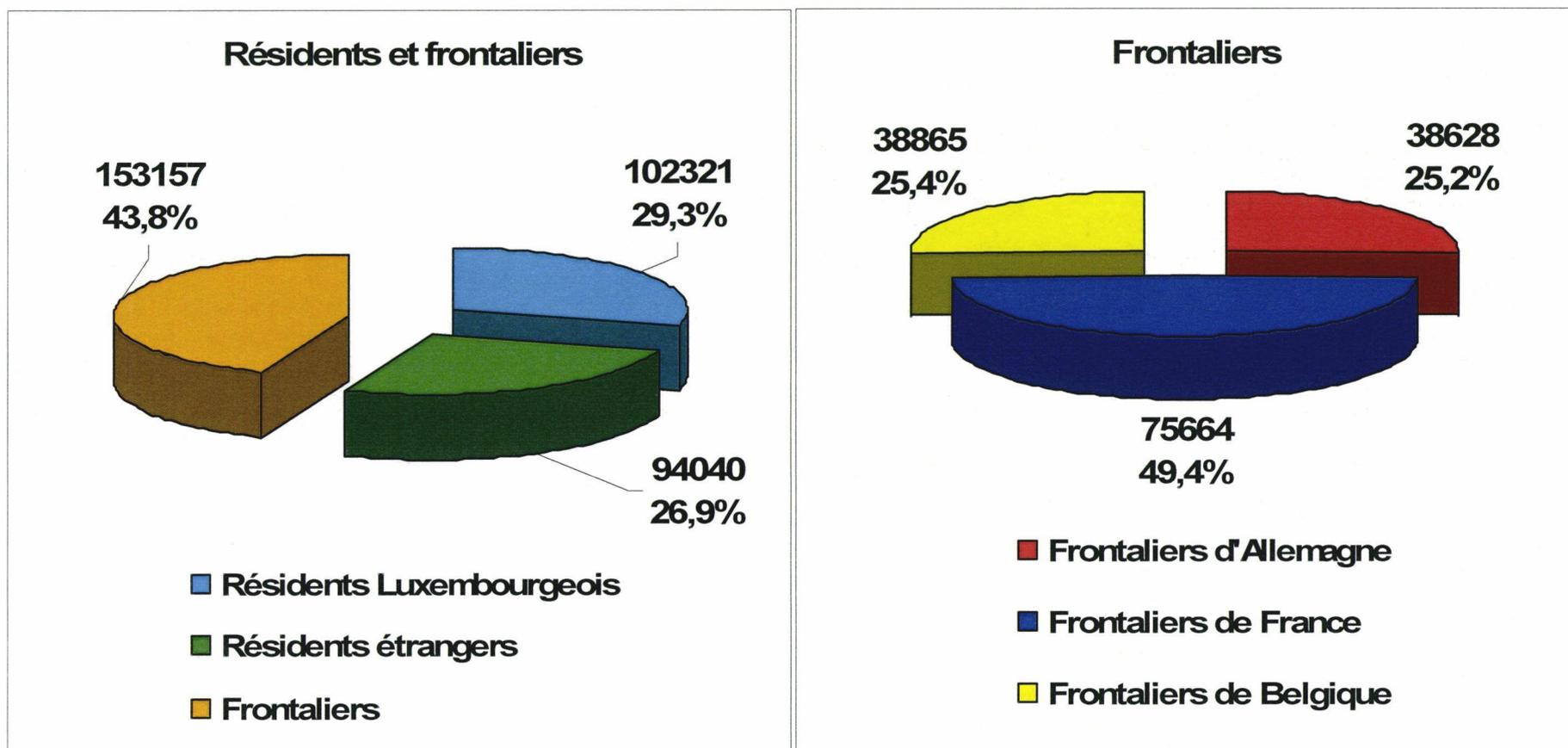


- A. L'emploi salarié - situation, évolution, ventilation
- B. Les demandeurs d'emploi
- C. Les opportunités d'emploi
- D. Le secteur financier
- E. L'intérim

A. Emploi salarié

Au 31 mars 2011 : 349 518 personnes

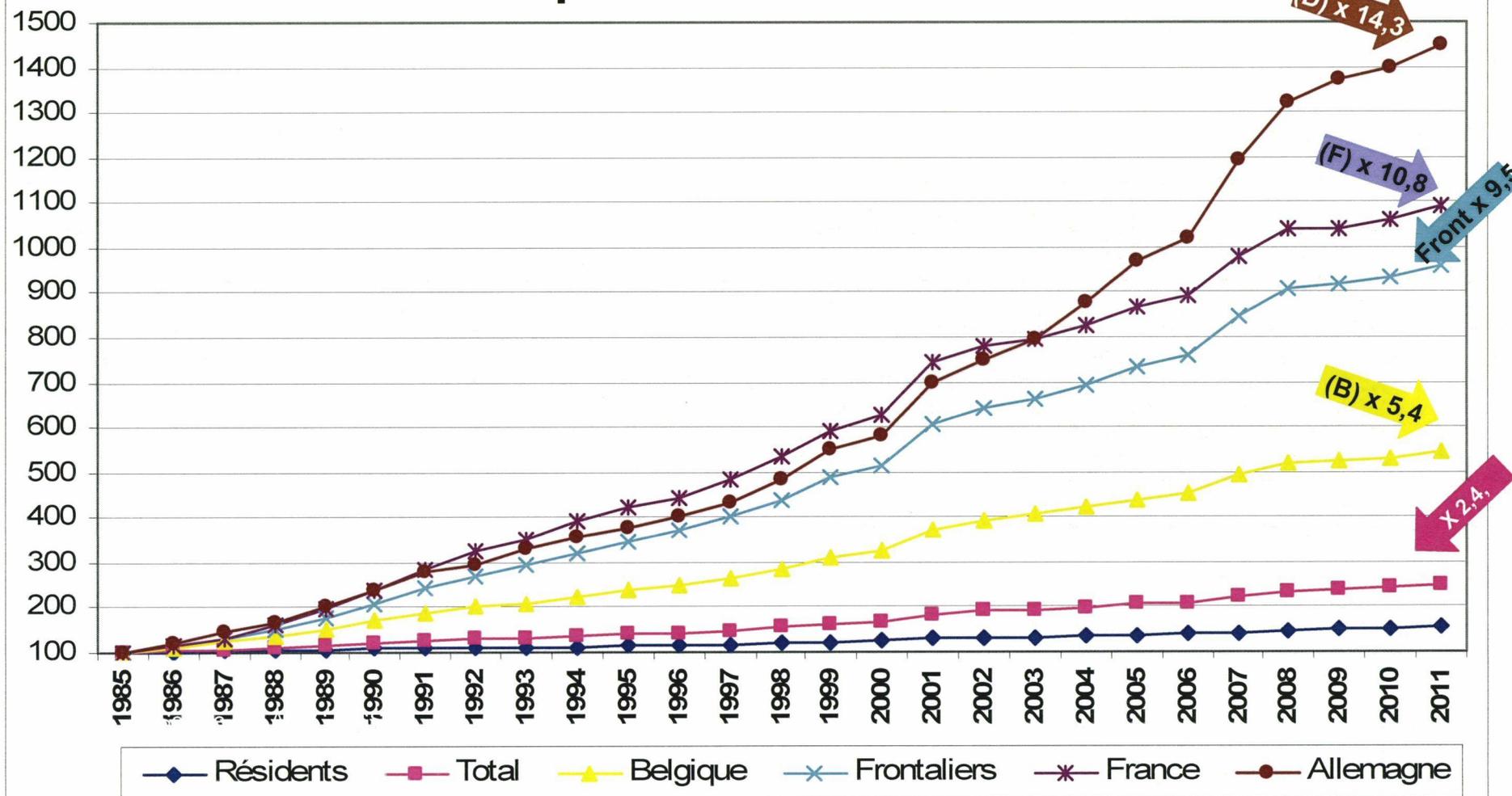
Trois composantes essentielles, incontournables



Croissance indicée de l'emploi salarié (Base 1985 = 100)



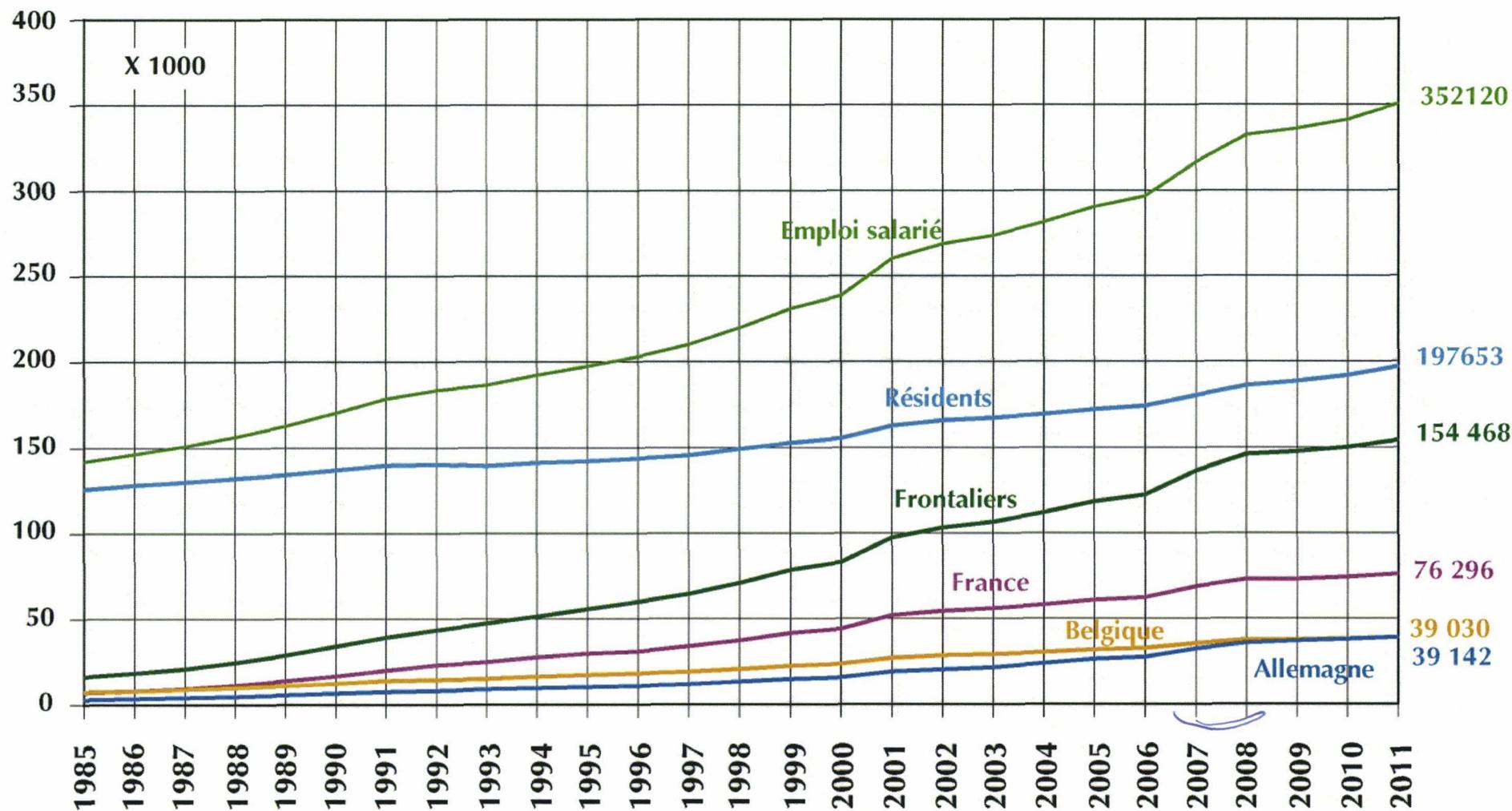
Emploi salarié 1985-2011



Source : STATEC - IGSS

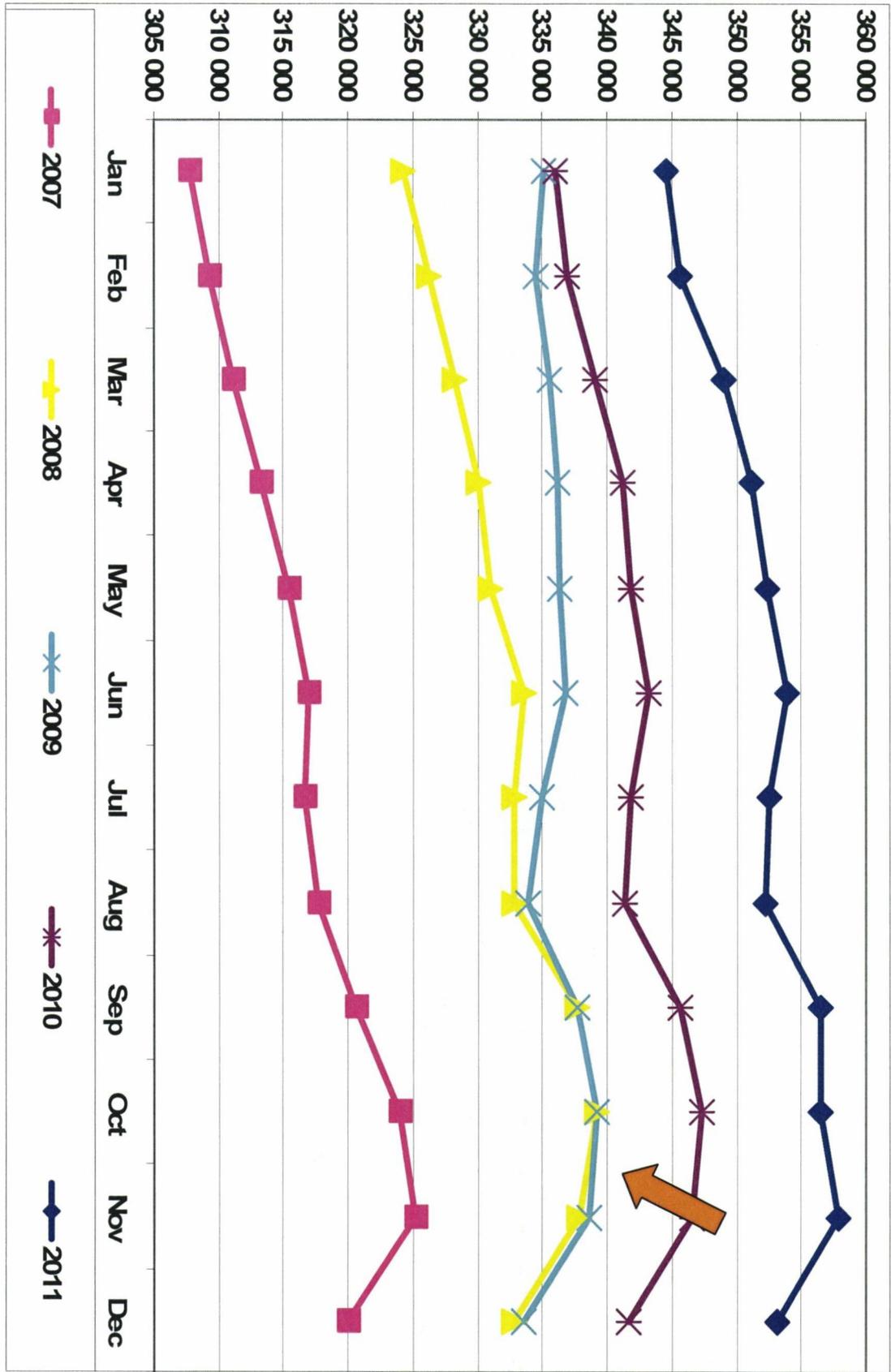
Evolution de l'emploi salarié 1985-2011

Moyenne annuelle





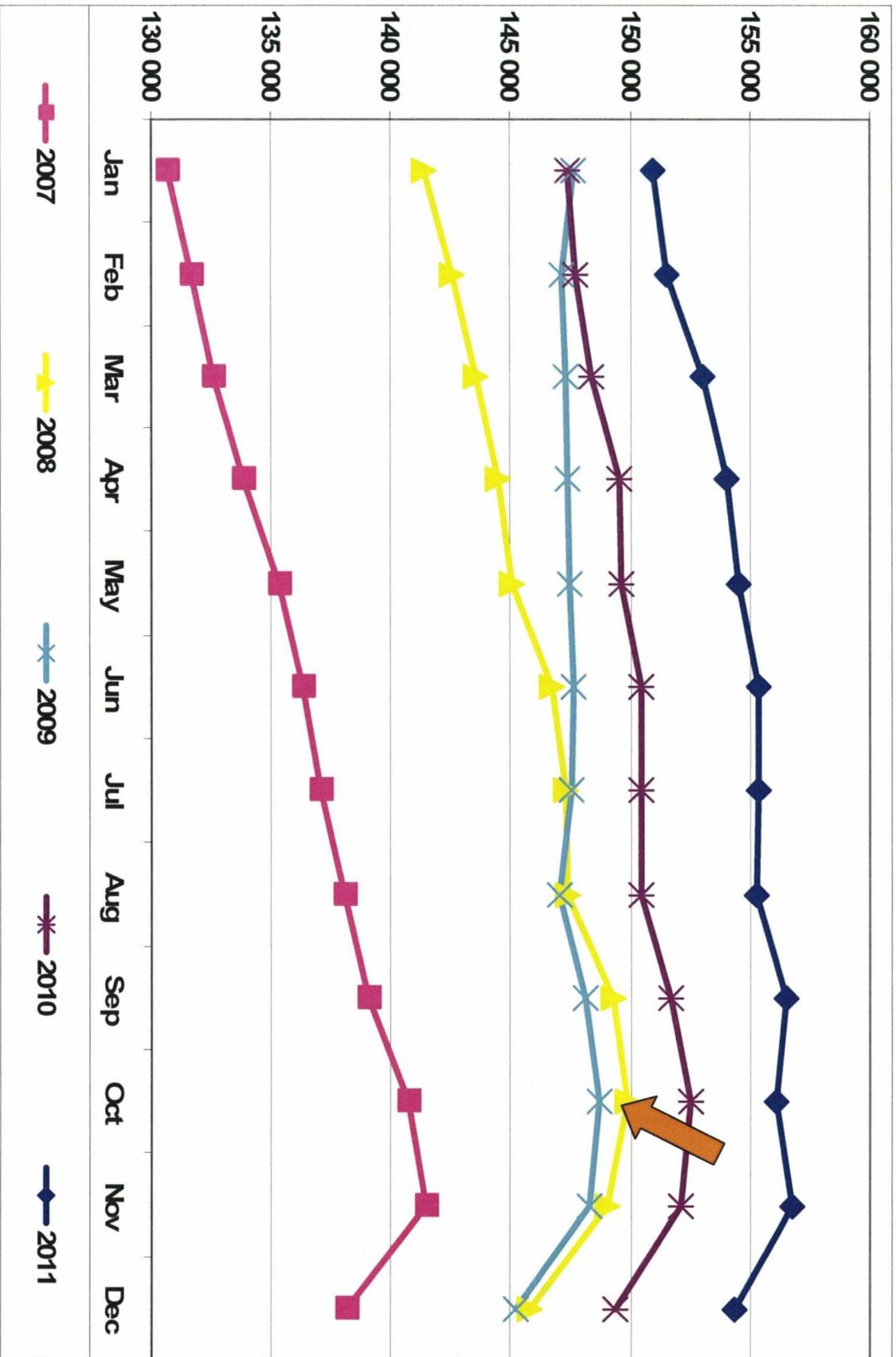
Evolution récente de l'emploi salarié total (résidents et frontaliers)



Source : IGSS Doc. Janvier 2012 - Cellule EURES de l'ADEM



Evolution récente de l'emploi salarié des frontaliers



Source : IGSS Doc. Janvier 2012 - Cellule EURES de l'ADEM

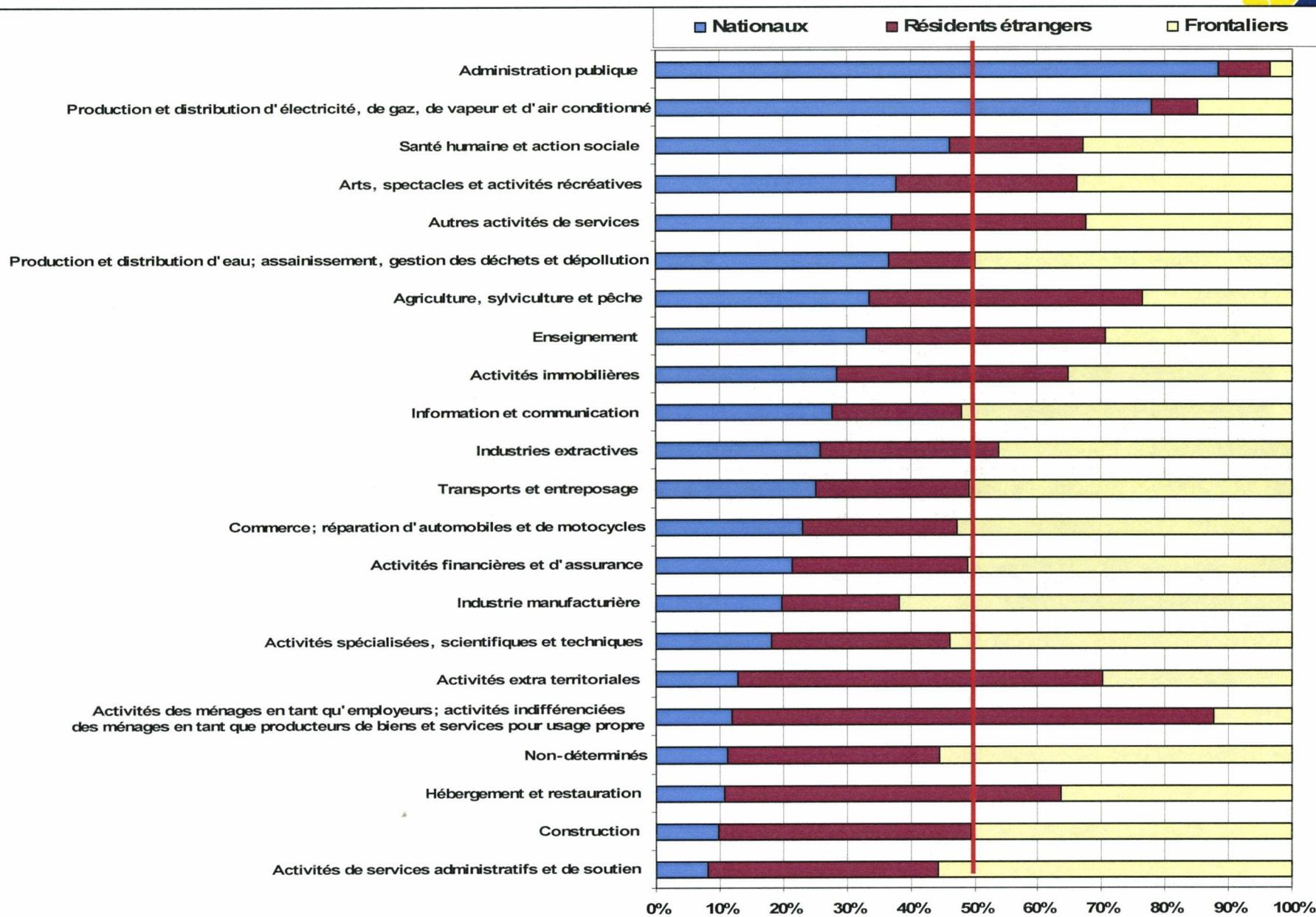
Ventilation de l'emploi salarié par secteur en 2011



Salariés travaillant au Luxembourg selon le code NACE et le pays de résidence au 31 mars 2011

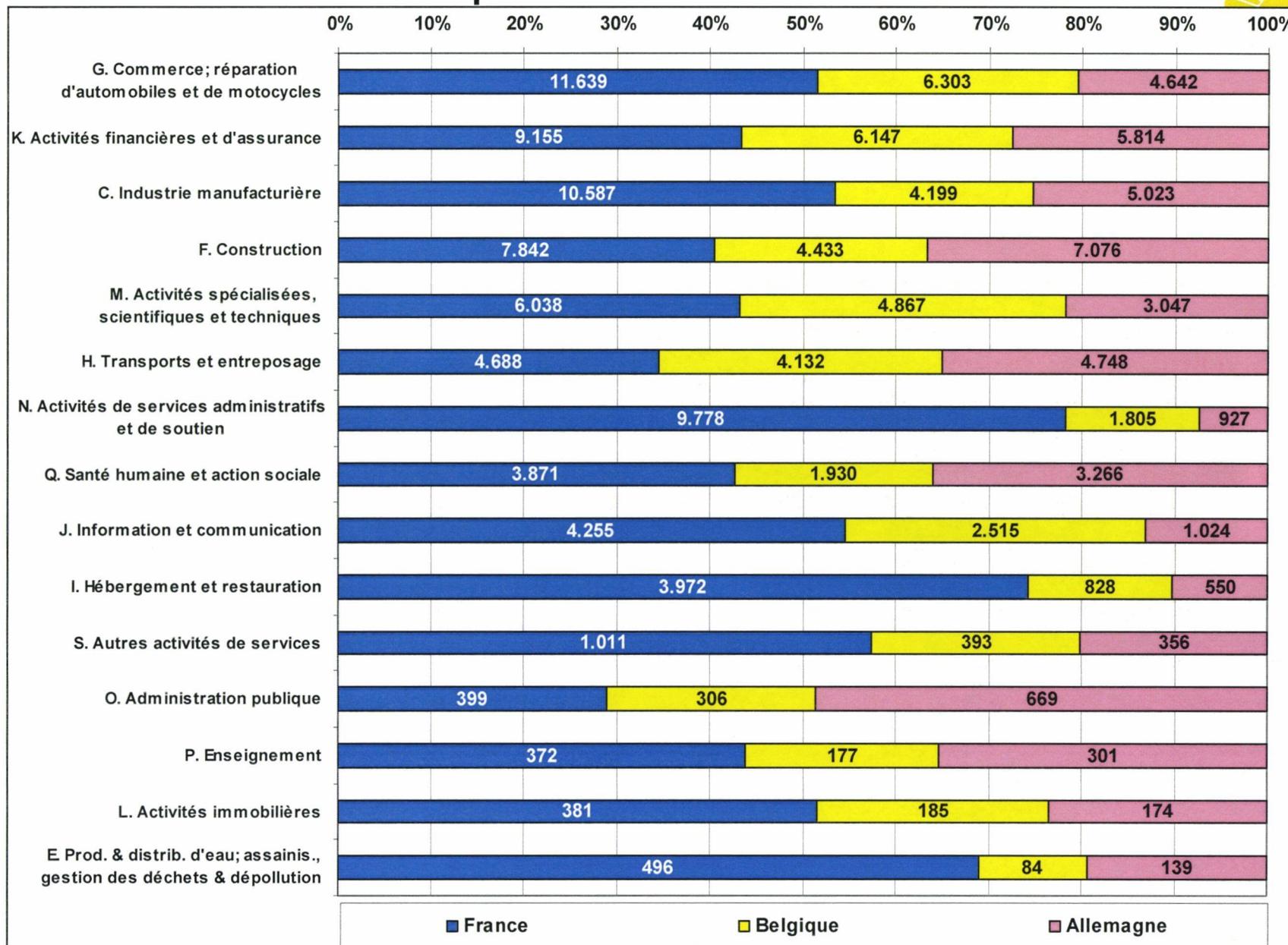
Code NACE	Résidents		Frontaliers				Salariés Total	%
	Lux.	Etr.	F	B	D	Total		
A. Agriculture, sylviculture et pêche	441	567	64	132	114	310	1.318	0,4%
B. Industries extractives	76	82	79	13	44	136	294	0,1%
C. Industrie manufacturière	6.323	5.888	10.587	4.199	5.023	19.809	32.020	9,2%
D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	882	81	67	23	80	170	1.133	0,3%
E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	528	197	496	84	139	719	1.444	0,4%
F. Construction	3.784	15.188	7.842	4.433	7.076	19.351	38.323	11,0%
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	9.863	10.337	11.639	6.303	4.642	22.584	42.784	12,2%
H. Transports et entreposage	6.693	6.426	4.688	4.132	4.748	13.568	26.687	7,6%
I. Hébergement et restauration	1.592	7.784	3.972	828	550	5.350	14.726	4,2%
J. Information et communication	4.150	3.043	4.255	2.515	1.024	7.794	14.987	4,3%
K. Activités financières et d'assurance	8.907	11.431	9.155	6.147	5.814	21.116	41.454	11,9%
L. Activités immobilières	595	762	381	185	174	740	2.097	0,6%
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4.734	7.268	6.038	4.867	3.047	13.952	25.954	7,4%
N. Activités de services administratifs et de soutien	1.816	8.128	9.778	1.805	927	12.510	22.454	6,4%
O. Administration publique	34.781	3.266	399	306	669	1.374	39.421	11,3%
P. Enseignement	955	1.079	372	177	301	850	2.884	0,8%
Q. Santé humaine et action sociale	12.747	5.826	3.871	1.930	3.266	9.067	27.640	7,9%
R. Arts, spectacles et activités récréatives	638	479	309	96	165	570	1.687	0,5%
S. Autres activités de services	2.018	1.671	1.011	393	356	1.760	5.449	1,6%
T. Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	597	3.832	309	92	225	626	5.055	1,4%
U. Activités extra territoriales	73	327	113	43	14	170	570	0,2%
Non-déterminés	128	378	239	162	230	631	1.137	0,3%
TOTAL	102.321	94.040	75.664	38.865	38.628	153.157	349.518	100%

Salariés résidents et frontaliers par secteur en 2011



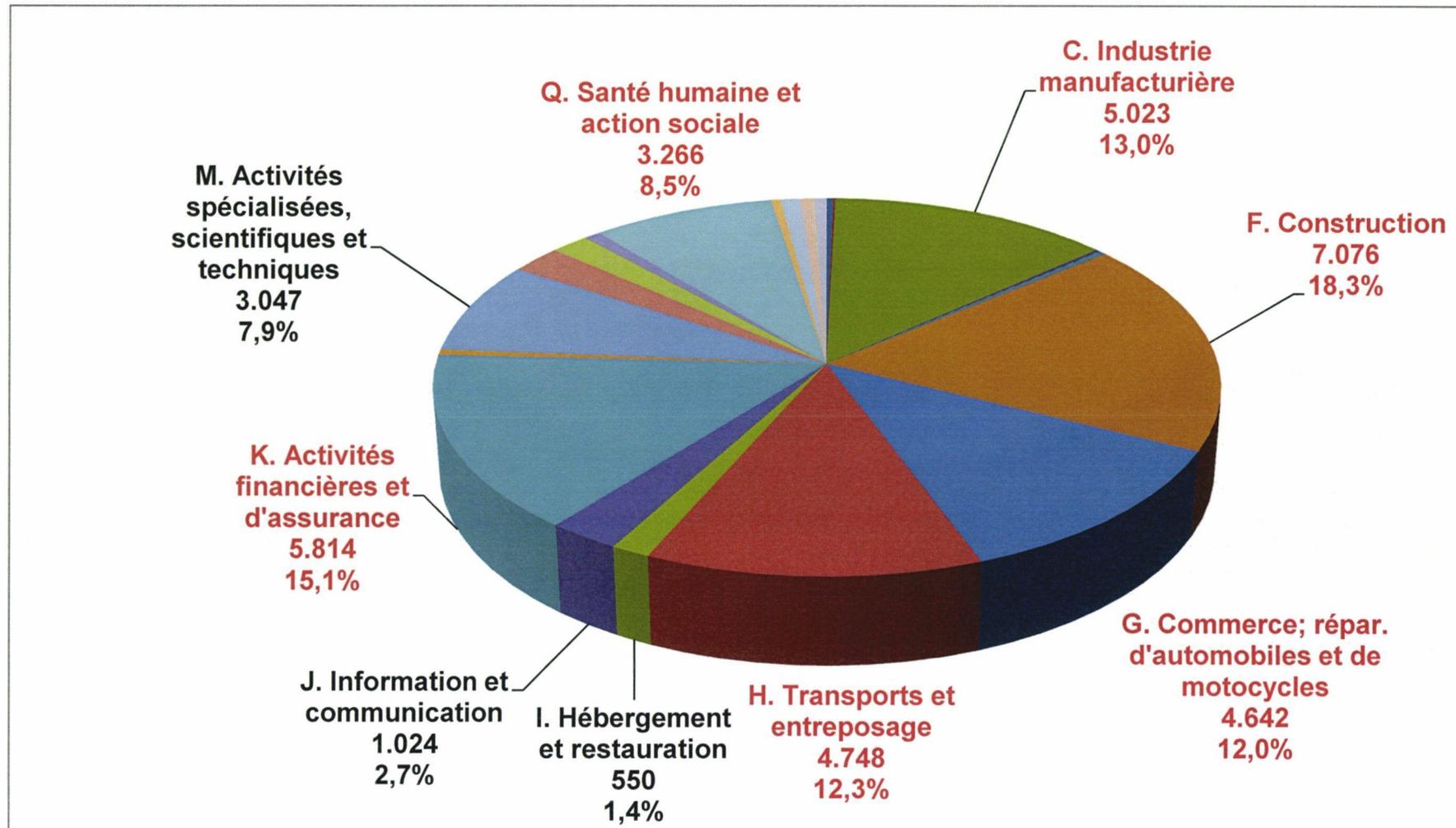
Source : IGSS au 31 mars 2011 - Cellule EURES de l'ADEM

Salariés frontaliers par secteur en 2011



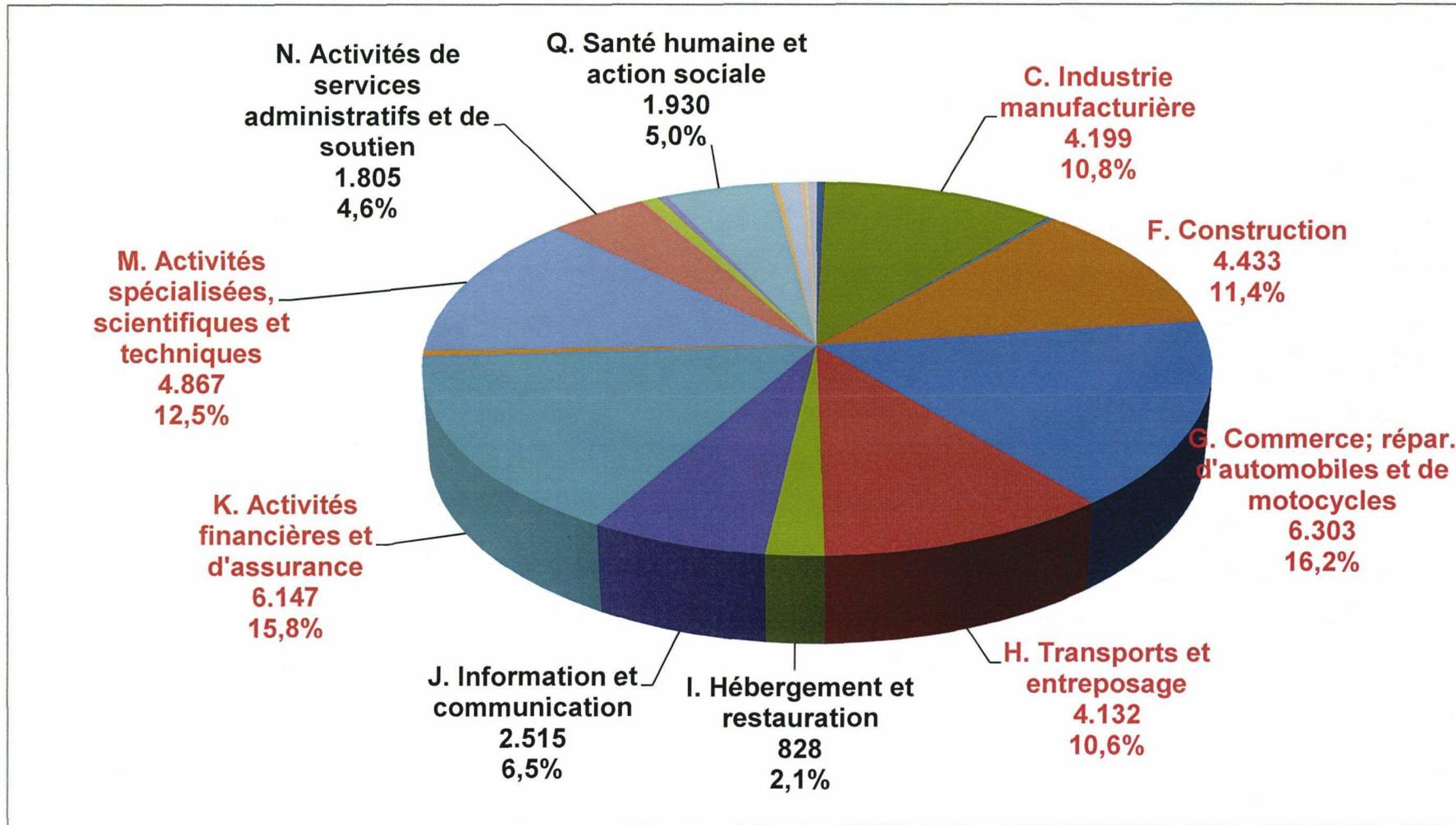
Source : IGSS Données 31 mars 2011 - Cellule EURES de l'ADEM

Salariés frontaliers d'Allemagne en 2011



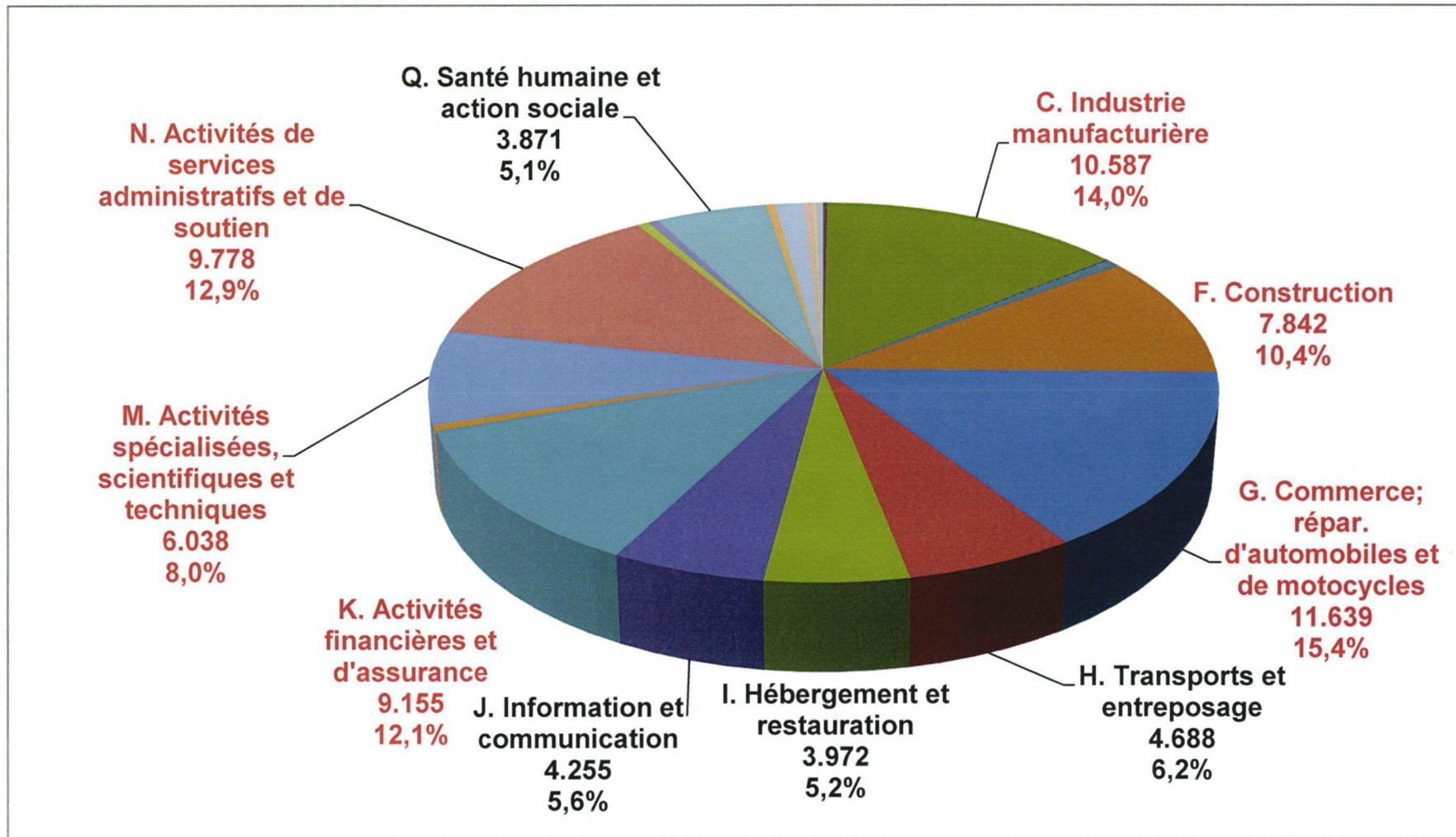
Ces six secteurs totalisent 79,1% des salariés frontaliers d'Allemagne en 2011

Salariés frontaliers de Belgique en 2011



Ces six secteurs totalisent 77,4% des salariés frontaliers de Belgique en 2011

Salariés frontaliers de France en 2011



Ces six secteurs totalisent 72,2% des salariés frontaliers de France en 2011

Source : IGSS Données 31 mars 2011 - Cellule EURES de l'ADEM

Salariés frontaliers par secteur en 2011



Les secteurs les plus significatifs en volume de salariés frontaliers

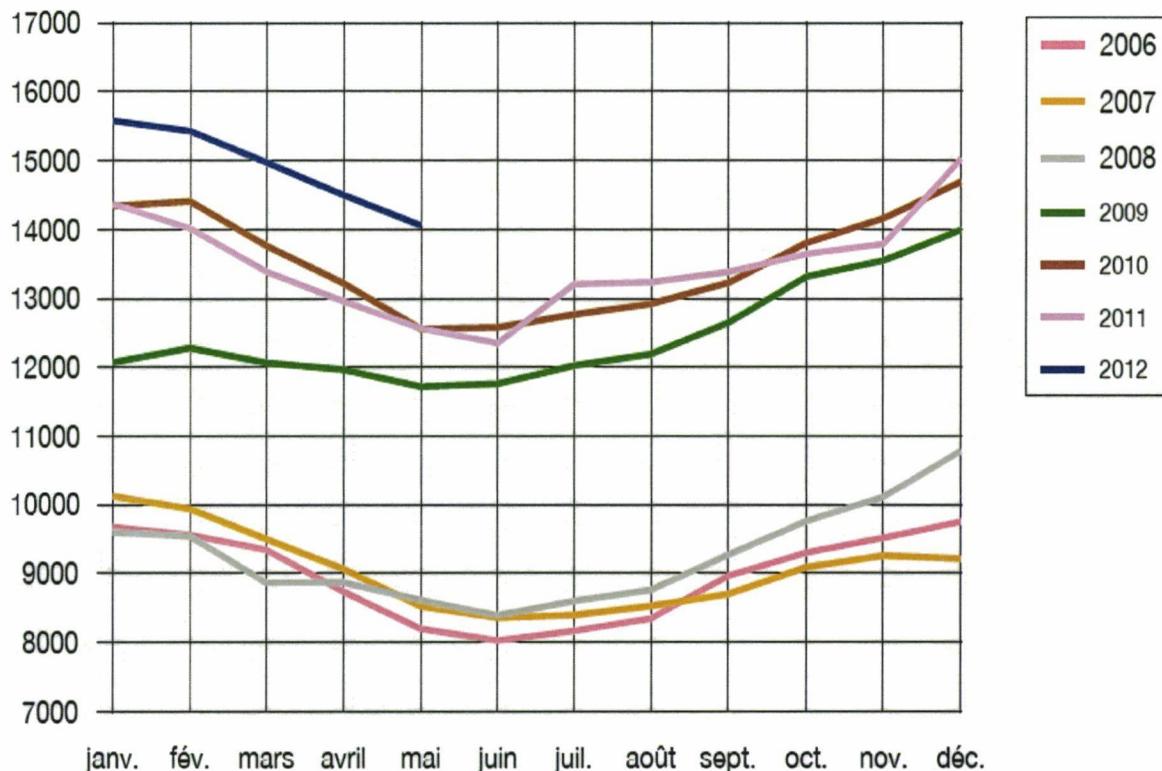
Frontaliers de France		
Code NACE V2	Nombre	%
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	11 639	15,4%
C. Industrie manufacturière	10 587	14,0%
N. Activités de services administratifs et de soutien	9 778	12,9%
	32004	42,3%

Frontaliers de Belgique		
Code NACE V2	Nombre	%
G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	6 303	16,2%
K. Activités financières et d'assurance	6 147	15,8%
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4 867	12,5%
	17317	44,6%

Frontaliers d'Allemagne		
Code NACE V2	Nombre	%
F. Construction	7 076	18,3%
K. Activités financières et d'assurance	5 814	15,1%
C. Industrie manufacturière	5 023	13,0%
	17913	46,4%

B) Les demandeurs d'emploi

Evolution du Chômage depuis 2006



Mai 2012 :

14.057 demandeurs d'emploi résidents disponibles

Ecart annuel : + 1490 (11,9%)

23,7 % ont moins de 30 ans

46,4 % de niveau inférieur de formation scolaire

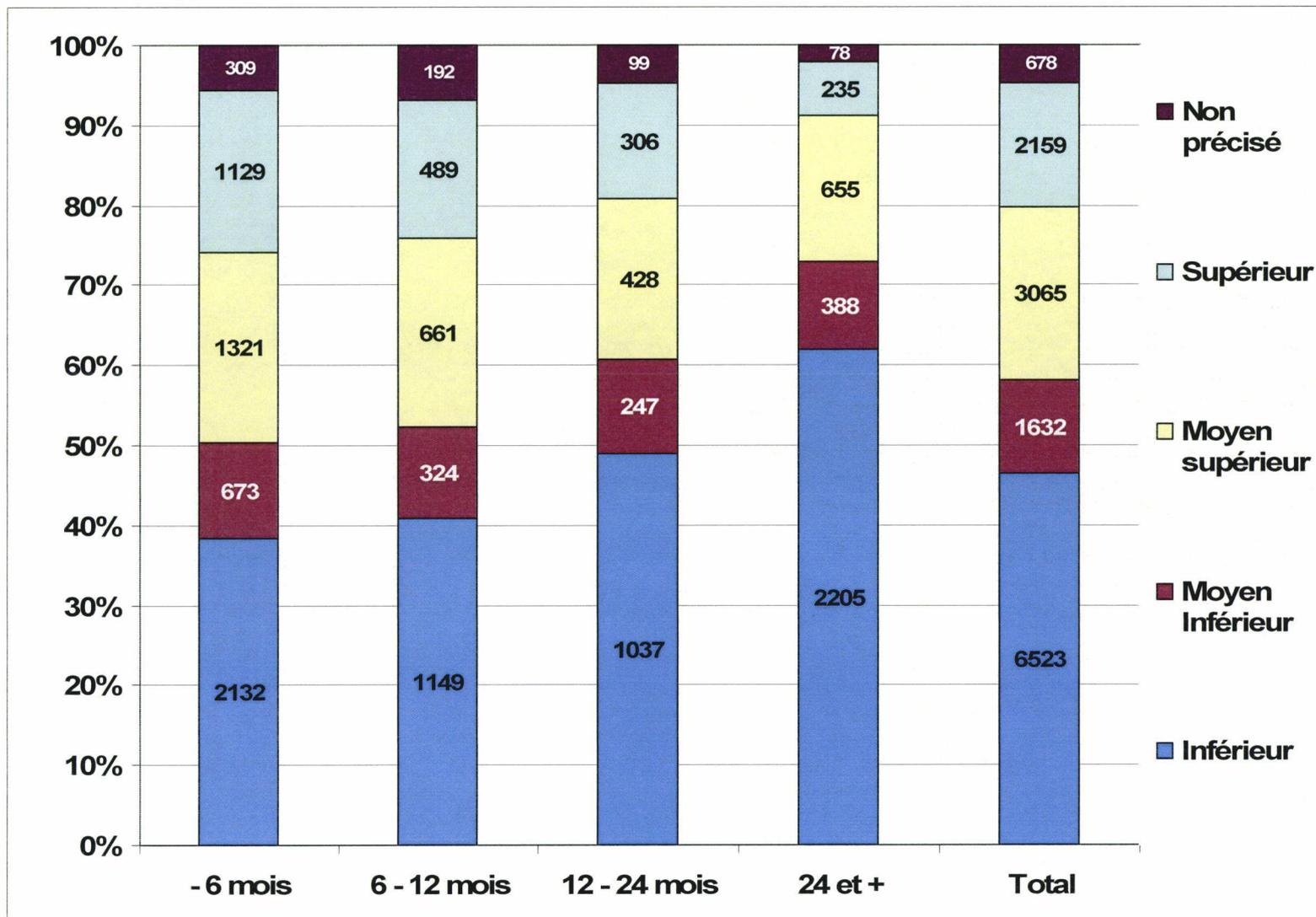
40,4 % inoccupés depuis + de 12 mois

Taux de chômage désaisonnalisé : 6,1%

Moyenne annuelle (corrigée des variations saisonnières)			
Année 2008	Année 2009	Année 2010	Année 2011
9271	12475	13544	13496
	3204	1069	-48
	34,6%	8,6%	-0,4%
Taux de chômage désaisonnalisé			
4,2%	5,4%	5,8%	5,7%

B) Les demandeurs d'emploi

Ventilation par niveau de formation et ancienneté d'inscription - Mai 2012



B) Les demandeurs d'emploi

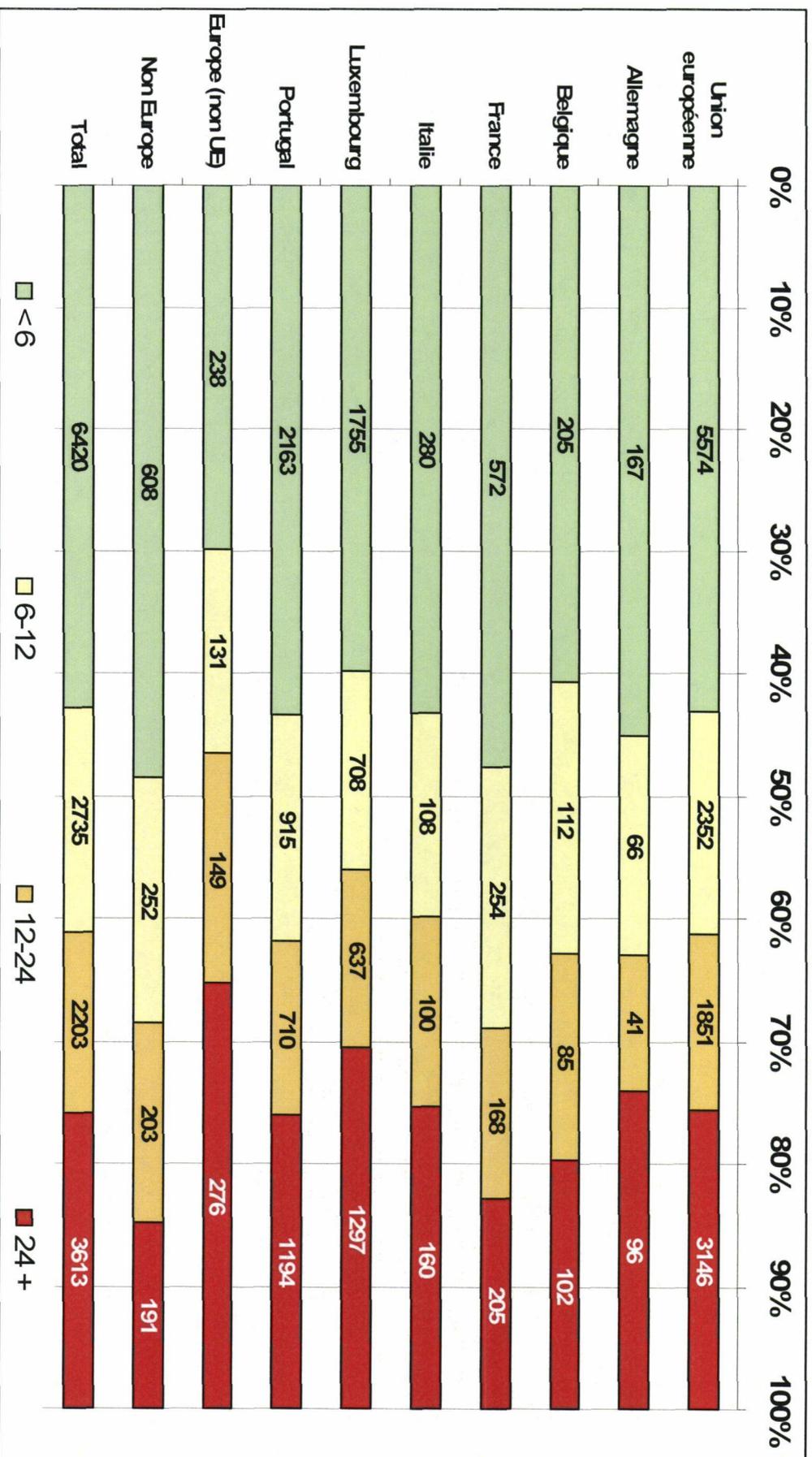
Ventilation par nationalité et ancienneté d'inscription – Mars 2012

Pays / Mois	< 6	6-12	12-24	24 +	Total	Poids/ total		Pays / Mois	< 6	6-12	12-24	24 +	Total
Union européenne	5574	2352	1851	3146	12923	86,3%		Union européenne	43,1%	18,2%	14,3%	24,3%	100%
dont :								dont :					
Allemagne	167	66	41	96	370	2,5%		Allemagne	45,1%	17,8%	11,1%	25,9%	100%
Belgique	205	112	85	102	504	3,4%		Belgique	40,7%	22,2%	16,9%	20,2%	100%
France	572	254	168	205	1199	8,0%		France	47,7%	21,2%	14,0%	17,1%	100%
Italie	280	108	100	160	648	4,3%		Italie	43,2%	16,7%	15,4%	24,7%	100%
Luxembourg	1755	708	637	1297	4397	29,4%		Luxembourg	39,9%	16,1%	14,5%	29,5%	100%
Portugal	2163	915	710	1194	4982	33,3%		Portugal	43,4%	18,4%	14,3%	24,0%	100%
.....												
Europe (non UE)	238	131	149	276	794	5,3%		Europe (non UE)	30,0%	16,5%	18,8%	34,8%	100%
Non Europe	608	252	203	191	1254	8,4%		Non Europe	48,5%	20,1%	16,2%	15,2%	100%
Total	6420	2735	2203	3613	14971	100,0%		Total	42,9%	18,3%	14,7%	24,1%	100%

B) Les demandeurs d'emploi



Ventilation par nationalité et ancienneté d'inscription – Mars 2012



Source : ADEM. 2012 - Cellule EURES de l'ADEM

B) Les demandeurs d'emploi

Ventilation par nationalité et niveau de formation – Mars 2012

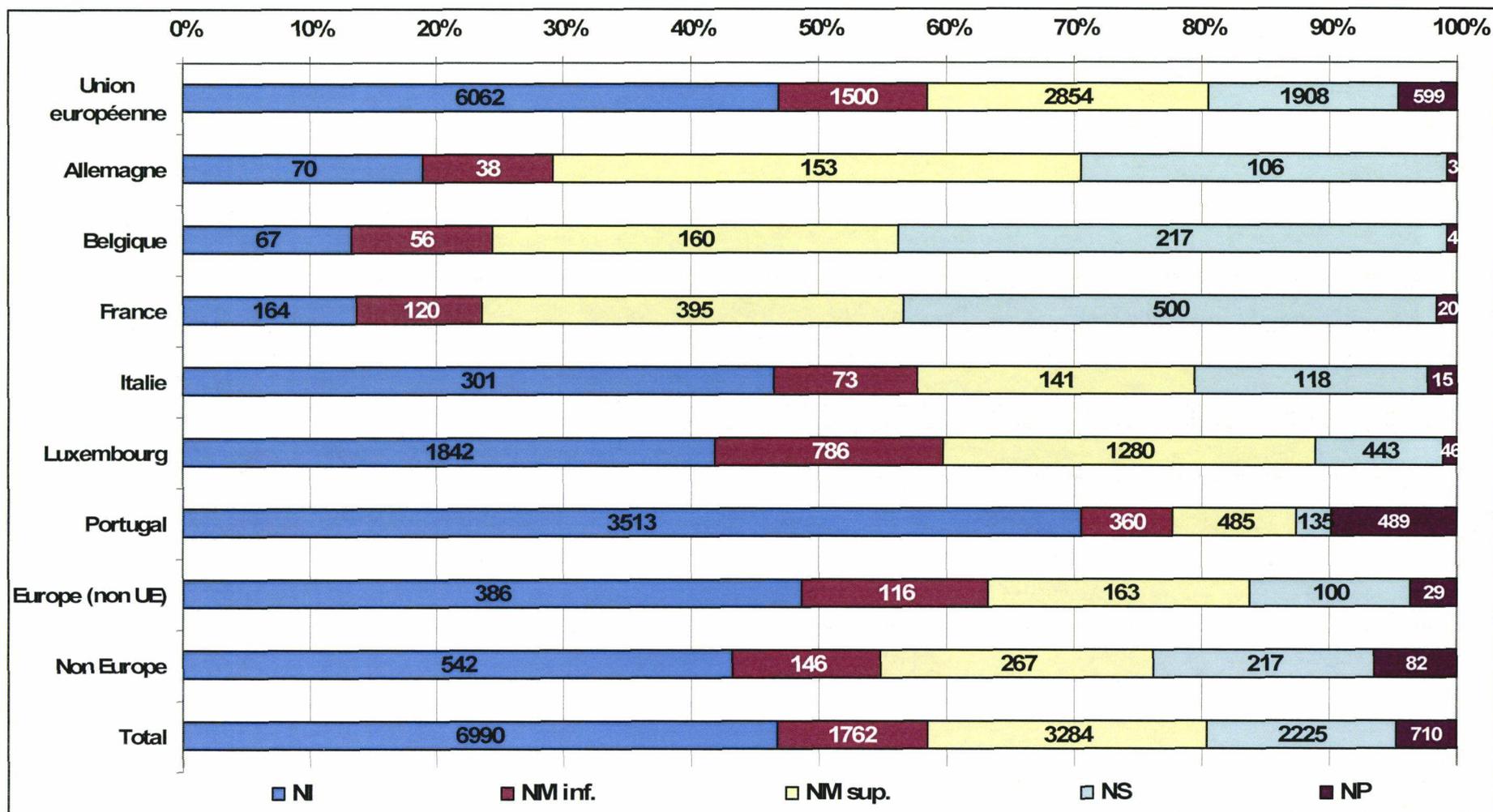
Pays / Mois	NI	NM inf.	NM sup.	NS	NP	Total	Poids/ total
Union européenne	6062	1500	2854	1908	599	12923	86,3%
dont :							
Allemagne	70	38	153	106	3	370	2,5%
Belgique	67	56	160	217	4	504	3,4%
France	164	120	395	500	20	1199	8,0%
Italie	301	73	141	118	15	648	4,3%
Luxembourg	1842	786	1280	443	46	4397	29,4%
Portugal	3513	360	485	135	489	4982	33,3%
.....							
Europe (non UE)	386	116	163	100	29	794	5,3%
Non Europe	542	146	267	217	82	1254	8,4%
Total	6990	1762	3284	2225	710	14971	100,0%

Pays / Mois	NI	NM inf.	NM sup.	NS	NP	Total
Union européenne	46,9%	11,6%	22,1%	14,8%	4,6%	100%
dont :						
Allemagne	18,9%	10,3%	41,4%	28,6%	0,8%	100%
Belgique	13,3%	11,1%	31,7%	43,1%	0,8%	100%
France	13,7%	10,0%	32,9%	41,7%	1,7%	100%
Italie	46,5%	11,3%	21,8%	18,2%	2,3%	100%
Luxembourg	41,9%	17,9%	29,1%	10,1%	1,0%	100%
Portugal	70,5%	7,2%	9,7%	2,7%	9,8%	100%
.....						
Europe (non UE)	48,6%	14,6%	20,5%	12,6%	3,7%	100%
Non Europe	43,2%	11,6%	21,3%	17,3%	6,5%	100%
Total	46,7%	11,8%	21,9%	14,9%	4,7%	100%

Niveaux de formation	
Sans indication pour les diplômes éventuellement acquis	
NI - Niveau inférieur :	scolarité obligatoire
NM inf. - Niveau moyen inférieur :	10ème à 11ème de l'Enseignement Secondaire Technique + 4ème et 3ème Enseignement Secondaire
NM sup. - Niveau moyen supérieur :	12ème à 14ème de l'Enseignement Secondaire Technique + 2ème et 1ère Enseignement Secondaire
NS - Niveau supérieur :	enseignement post-secondaire
NP -	Non précisé

B) Les demandeurs d'emploi

Ventilation par nationalité et niveau de formation – Mars 2012



C. Les opportunités d'emploi

Postes vacants déclarés à l'ADEM (flux)

MOIS / ANNEE	Postes vacants (Flux)					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Janvier	2 352	2 307	1 270	1 702	2 018	2 527
Février	2 022	2 239	1 274	1 611	2 201	2 198
Mars	2 634	1 875	1 327	2 057	3 044	2 307
Avril	2 142	1 928	1 210	1 840	2 557	2 003
Mai	1 930	1 921	1 251	2 270	2 669	2 083
Juin	2 354	1 729	1 254	2 015	1 755	
Juillet	1 945	1 938	1 435	2 160	2 054	
Août	1 723	1 566	1 305	1 917	1 732	
Septembre	1 746	1 645	1 412	1 910	1 914	
Octobre	2 147	1 566	1 533	1 838	1 819	
Novembre	1 546	1 205	1 157	1 790	1 587	
Décembre	1 254	1 099	1 198	1 478	1 315	
Moyennes mensuelles	1 983	1 752	1 302	1 882	2 055	

$\Delta = -231$ (-11,6%)	$\Delta = -450$ (-27,7%)	$\Delta = +580$ (+44,5%)	$\Delta = +173$ (+9,2%)	
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	----------------------------	--

C. Les opportunités d'emploi (2)



Sur les 24 655 postes vacants déclarés à l'ADEM (flux) en 2011

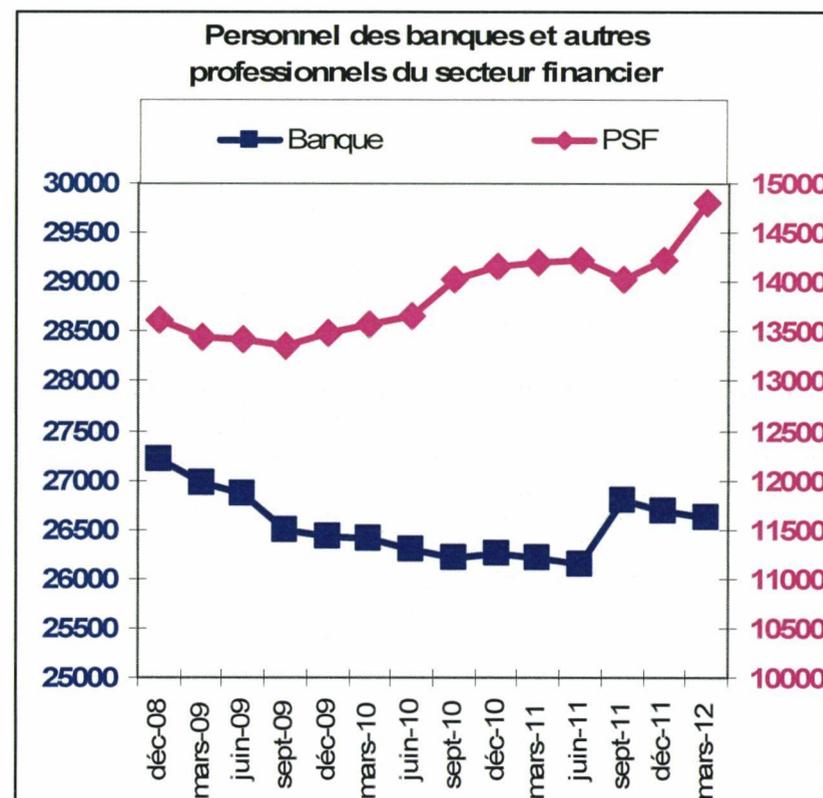
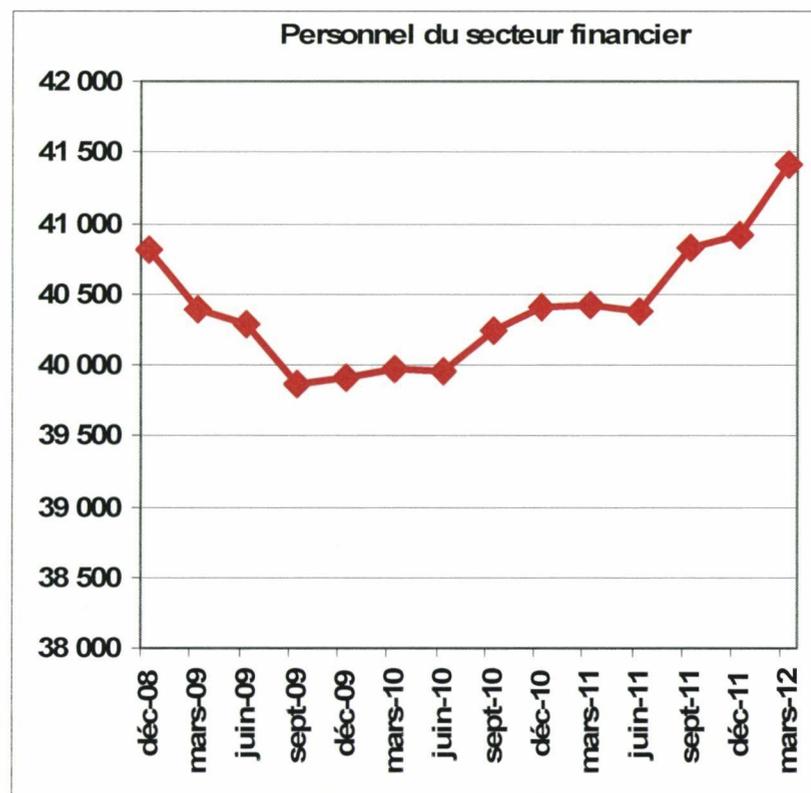
78 % des postes se concentrent dans les branches d'activités suivantes :

	Nbr	%/tot.
C. INDUSTRIE MANUFACTURIERE	1015	4,1%
F. CONSTRUCTION	1711	6,9%
G. COMMERCE; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	2783	11,3%
I. HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	1849	7,5%
K. ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE	1918	7,8%
M. ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES	2246	9,1%
N. ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN	5075	20,6%
Q. SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE	2703	11,0%

D. Le secteur financier

Evolution de l'emploi dans le secteur financier

Le secteur financier a limité les dégâts



Source : Commission de Surveillance du Secteur Financier, Luxembourg

De décembre 2008 à décembre 2011 :

augmentation de l'emploi du secteur financier de **+ 102** unités (+0.2%) :

-510 dans le personnel des banques et **+612** chez les autres professionnels du secteur financier

Mars 2012 : 41.418 personnes dans le secteur financier (à 1 an d'écart + 998 personnes soit +2,4%)

E.

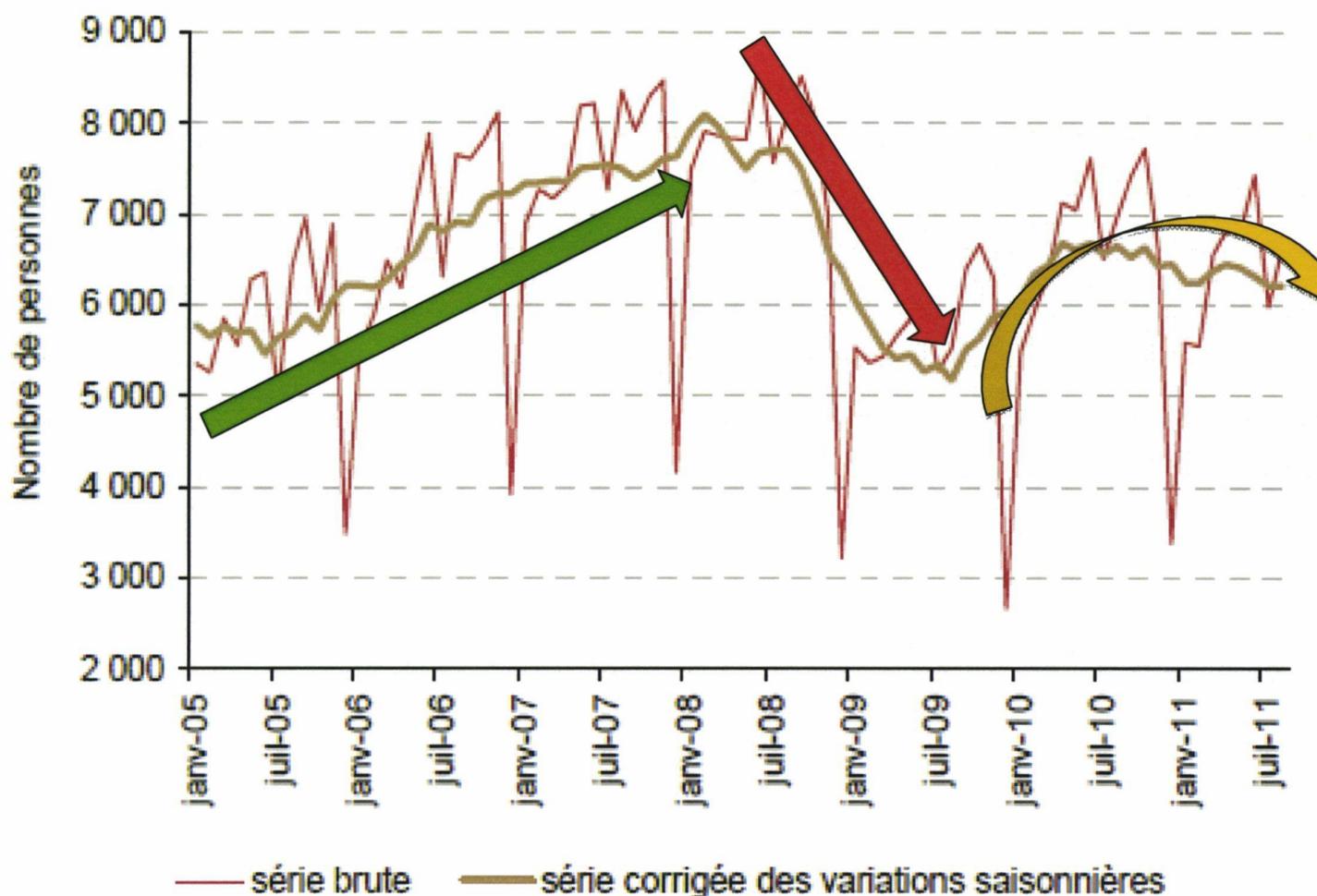
Le travail intérimaire (1)



Une croissance ininterrompue jusqu' à la mi-2008.

Le travail intérimaire a particulièrement souffert de la crise en 2009

La reprise amorcée en 2010 ne se confirme pas en 2011 ni au début 2012



E. Le travail intérimaire (1b)

Travail intérimaire : croissance ininterrompue il y a quelques années.

Dès fin 2008, l'effet « baromètre » se fait sentir.

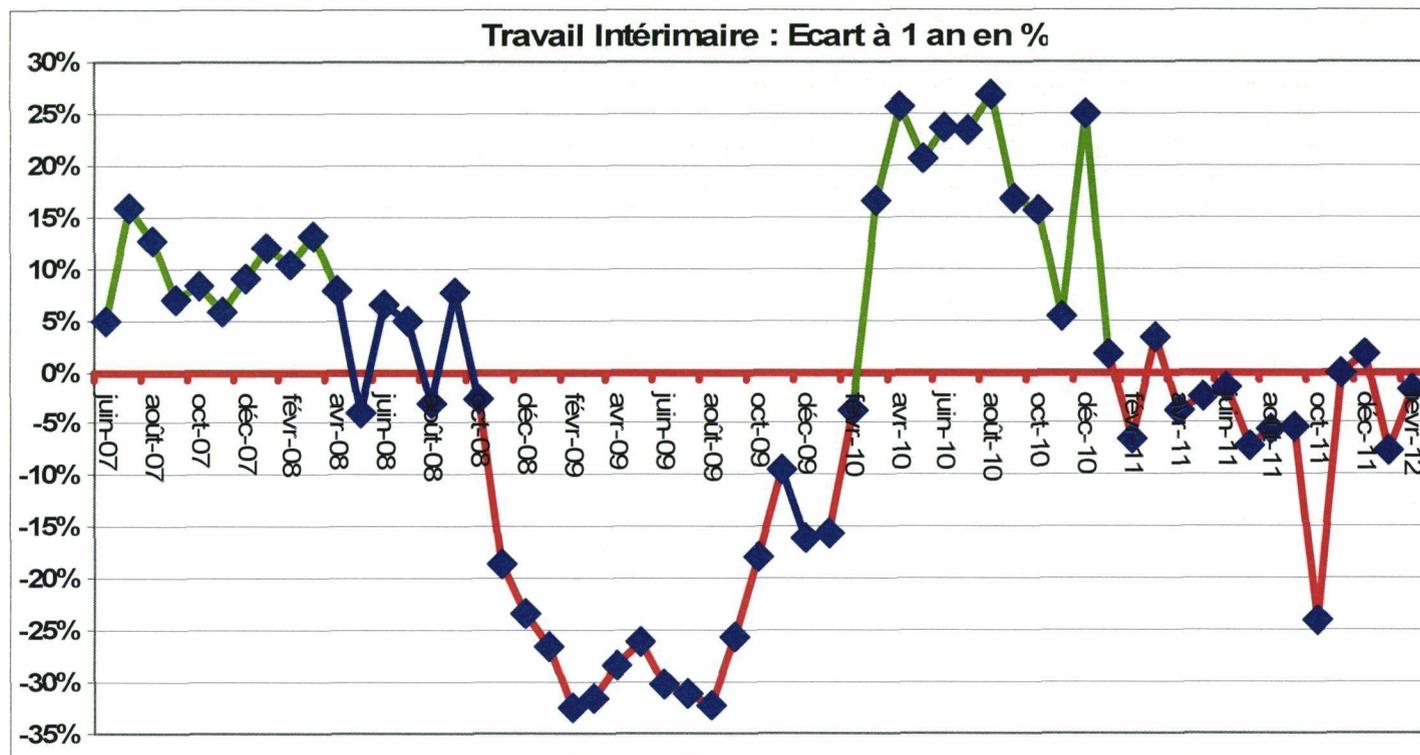
Avec juin comme référence (hors aspect saisonnier) : **-32,5%** en 2009 / 2008

Amélioration en 2010 / 2009

Stagnation et décroissance en 2011

Début 2012 : encore des écarts à un an négatifs

Travail intérimaire		
	Nbre	Écart 1 an
juin-05	6732	4,9%
juin-06	8258	22,7%
juin-07	8591	4,0%
juin-08	9129	6,3%
juin-09	6159	-32,5%
juin-10	7620	23,7%
juin-11	7503	-1,5%



E.

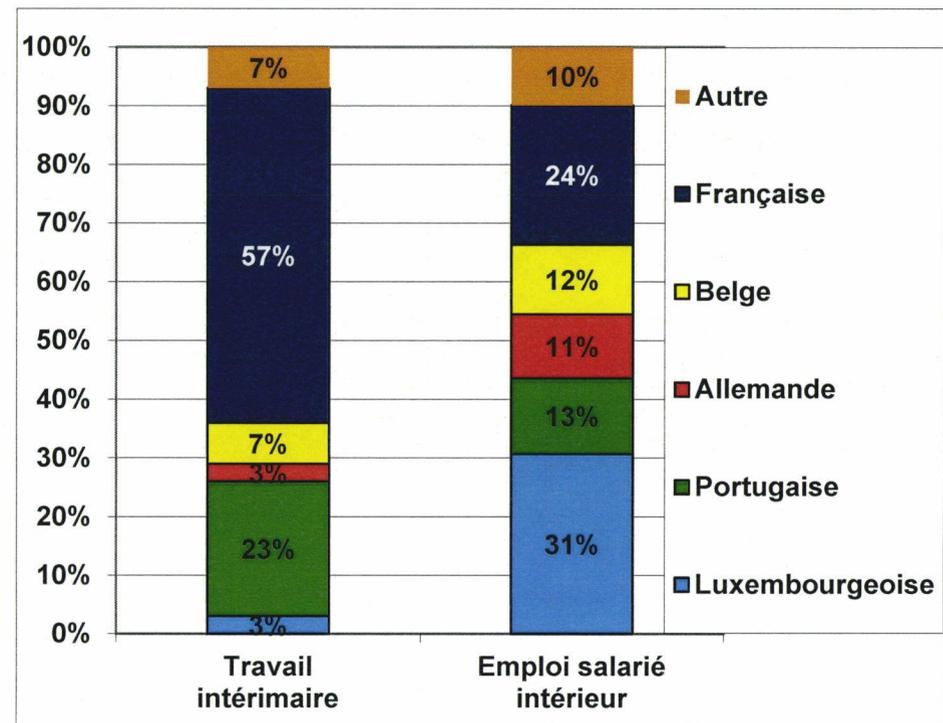
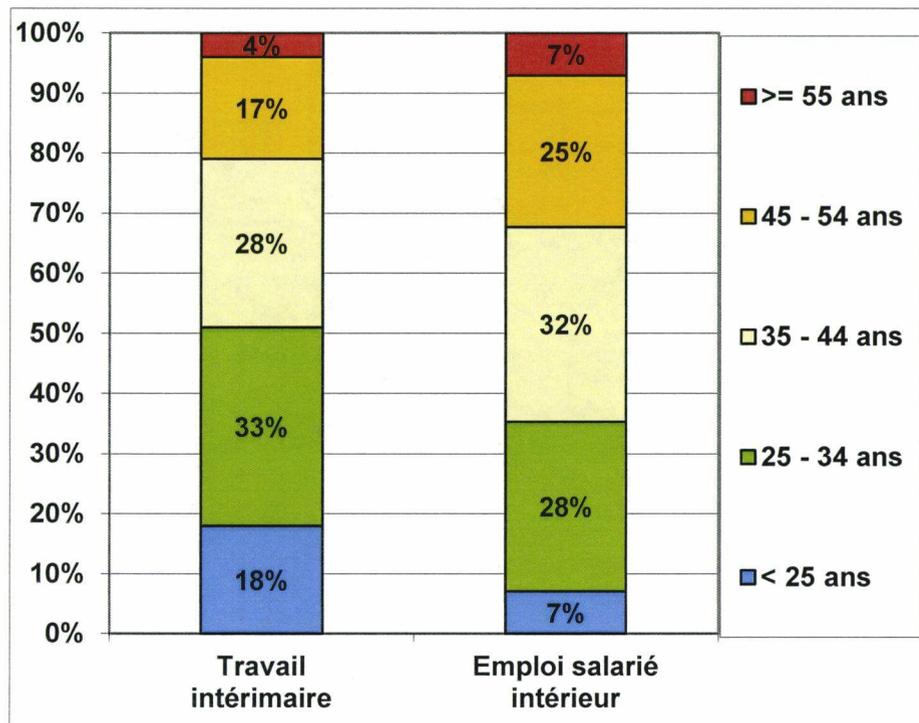
Le travail intérimaire (2)



79 % des travailleurs intérimaires sont des hommes
(61% pour l'emploi salarié intérieur).

Selon l'âge, les travailleurs intérimaires sont plus jeunes que l'ensemble des salariés.

Selon la nationalité, les travailleurs intérimaires sont majoritairement français



Sources : IGSS, STATEC données 2011

E.

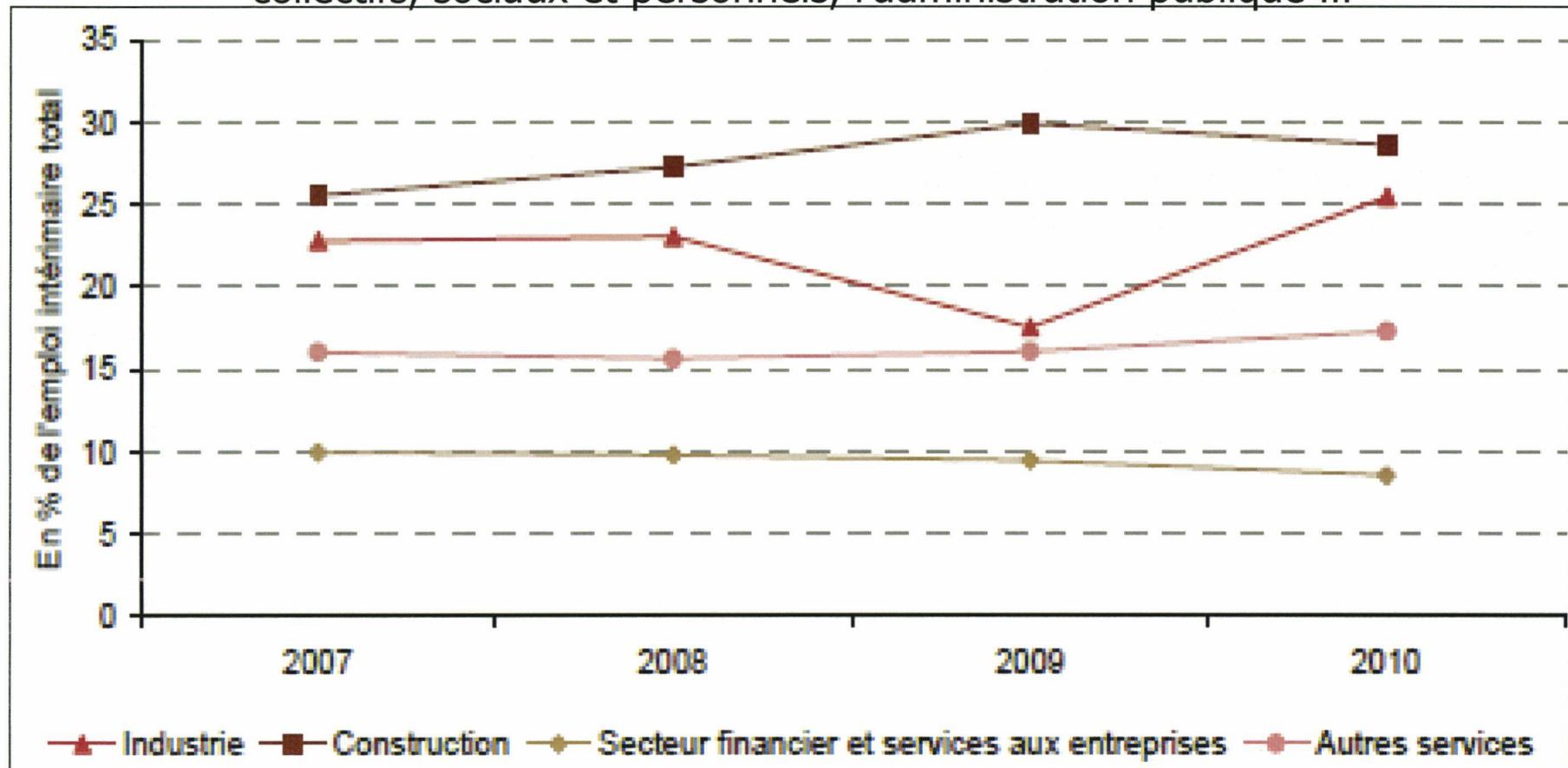
Le travail intérimaire (3)



La moitié des intérimaires travaillent dans l'industrie et la construction

Environ 10% sont affectés au secteur financier et aux services aux entreprises.

Plus de 15% dans les autres activités de services : santé et action sociale, les services collectifs, sociaux et personnels, l'administration publique ...



Sources : IGSS.

Que retenir ?



Emploi salarié total :

- en croissance - progression moindre qu'auparavant.



Emploi des frontaliers :

- tassement voire léger recul en 2009
- retour à la croissance en 2010 et 2011



Demandeurs d'emploi :

- en augmentation depuis 2000 - dégradation en 2009/ 2010 !
- tassement en 2011 à confirmer ...?



Opportunités d'emploi :

- déclin en 2008 et surtout en 2009
- inversion de tendance en 2010 et confirmée en 2011
- 2012 ne démarre pas en hausse



Reprise de l'intérim en 2010 mais non confirmée en 2011...ni au début 2012



ROME, un référentiel des métiers et des emplois

Elaboré par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) paru en 1993 et réactualisé en 1999, est un référentiel d'information professionnelle et un outil de travail favorisant l'insertion et la reconversion professionnelles.

Yvonne-Marie Ruedin

Instrument à disposition des professionnels de l'ANPE pour saisir et rapprocher les offres et les demandes d'emploi, largement utilisé à l'occasion du bilan de compétences, de l'orientation professionnelle, de l'insertion et de la reconversion professionnelles, le dictionnaire ROME, créé par l'ANPE, est un référentiel national sur les métiers et les emplois. Il sert de support à l'analyse qualitative et à la définition de profils d'offres et de demandes d'emplois déposées dans les agences locales de l'emploi. Il représente une source documentaire opérationnelle et actualisée sur les contenus des emplois et des métiers, et renforce le langage commun entre l'ANPE et ses partenaires.

La nomenclature ROME est structurée en 22 grandes catégories professionnelles (11 pour le tertiaire et 11 pour les emplois/métiers à caractère plus technique ou industriel), parmi lesquelles sont définis 61 domaines professionnels différents.

Catégories professionnelles

Premier niveau de la nomenclature, la catégorie professionnelle privilégie le croise-

ment du statut social (employé, ouvrier qualifié, cadre, etc.) avec le milieu professionnel d'appartenance dominant. 22 catégories.

Domaines professionnels

Le domaine professionnel renvoie à un champ de savoirs et de savoir-faire techniques qui nécessitent des connaissances et des compétences susceptibles d'être mises en œuvre dans l'exercice d'une activité. Ces savoirs et savoir-faire techniques sont liés soit à une fonction (par exemple personnel d'entretien, maintenance), soit à un type d'organisation du travail ou à des technologies mises en œuvre (par exemple conducteur d'installation de la métallurgie et des matériaux), soit encore à un secteur d'activité (par exemple personnel de la construction mécanique et du travail des métaux).

Emplois/métiers

L'emploi/métier constitue l'unité de base de la nomenclature. ROME en distingue 466 dans l'ensemble des domaines professionnels et les présente sous la forme de fiches comportant des rubriques standardisées (définition, conditions généra-

les d'exercice, formation et expérience, activités et compétences). Ces 466 emplois/métiers représentent le troisième niveau de la nomenclature. Ils sont un concept original qui fait appel à l'idée nouvelle «d'agrégation d'emplois» dont le but est de faciliter les mobilités professionnelles et de repérer les proximités les plus immédiates entre les emplois ayant des caractéristiques communes.

Quant aux spécificités relevées dans les emplois/métiers, elles rendent compte de la diversité des situations professionnelles et des postes que l'emploi/métier peut recouvrir sur le marché du travail. Elles permettent d'identifier et de comparer les informations servant à rapprocher des profils d'offres et de demandes d'emploi: savoir-faire spécifiques, spécialisations fonctionnelles, technologies utilisées, matériaux travaillés, responsabilités exercées. Le nombre de spécificités varie selon les emplois/métiers.

Compétences techniques de base et compétences associées

Le concept d'emploi/métier se fonde sur le rapprochement de contenus d'activités qui

Suite de la page 15

ché de l'emploi, visant au redressement de l'économie, le champ d'application de l'outil s'est étendu à d'autres domaines, notamment la gestion de carrières et la mobilité professionnelle, le développement de la politique de formation continue et la réhabilitation professionnelle des populations stigmatisées.

L'apparition de nouveaux acteurs usagers a conduit au développement d'outils complémentaires, dont un guide d'exploration des métiers («Guide for Occupational Exploration», destiné aux conseillers en orientation professionnelle, ainsi qu'un manuel décri-

vant la méthode d'analyse à l'origine du système de classification, et dont l'usage peut être étendu à d'autres contextes d'analyse et de description de postes.

Pour conclure, rappelons que le DOT, même s'il représente une précieuse source d'information, reste comme son nom l'indique un dictionnaire. C'est un outil dont l'usage nécessite une approche humaine, voire humaniste, et le savoir-faire du psychologue-conseiller en orientation.

Développements futurs: du DOT à O*NET

En 1989, le Ministère américain du travail charge une commission consultative d'ouvrir une enquête sur le DOT, visant ainsi à

mettre en évidence les lacunes de l'outil et des modifications nécessaires afin de l'adapter au marché du travail en changement perpétuel. Cette commission, appelée AP-DOT (Advisory Panel on the DOT), finalisa ses constats dans un rapport datant de 1991, lequel recommande une totale révision du DOT et son remplacement par un nouvel outil appelé O*NET. Le O*NET est une base de données consultable sur internet (<http://onetcenter.org>) qui permet une utilisation sur un mode interactif. Notons qu'il s'agit là d'un prototype et que le processus de récolte de données est encore en cours.

sont semblables ou proches: l'emploi/métier est donc un agrégat relativement homogène de situations de travail, et leur présentation privilégie la similitude des contenus d'activité de plusieurs emplois ou métiers, la présence de compétences techniques de base communes à ces différents emplois ou métiers et la proximité des profils requis pour les exercer. Par «compétences techniques de base», il faut entendre les «activités incontournables et communes à l'emploi/métier, faisant appel à des savoir-faire de base pour exercer l'emploi/métier». Les compétences associées sont les savoirs ou savoir-faire qui ne sont pas indispensables, mais qui n'en constituent pas moins des atouts certains. Quant aux capacités liées à l'emploi, elles sont définies comme les savoir-être requis pour exercer efficacement l'emploi/métier. Elles renvoient à des capacités cognitives, relationnelles, sociales ou physiques liées aux situations de travail.

Les aires de mobilité

Le ROME est plus qu'une encyclopédie d'information professionnelle. Il se veut aussi un outil de travail favorisant l'orientation, l'insertion et la reconversion professionnelles. D'où l'importance du concept d'«aires de mobilité» qui a pour objectif d'aider salariés et demandeurs d'emplois à repérer des métiers dans lesquels ils ont le maximum de chances de réussir. Le concept d'aires de mobilité entend montrer comment un emploi/métier peut être proche d'un autre emploi/métier alors qu'ils ne se ressemblent apparemment pas: ils ne

sont pas dans le même secteur, les activités semblent différentes, ils ne s'appuient pas sur les mêmes diplômes et sont même parfois d'un autre niveau hiérarchique. C'est toute la question des compétences transférables qui est ainsi posée.

Les emplois/métiers sont positionnés les uns par rapport aux autres, en fonction de la plus ou moins grande similitude de leurs compétences cognitives. C'est la représentation de ces emplois les uns par rapport aux autres qui permet de construire une «aire de mobilité» pour chaque emploi/métier. Chaque aire correspond ainsi à un ensemble «d'emplois/métiers cibles» vers lesquels il est possible «potentiellement» de se diriger à condition de le resituer dans le marché du travail local. Cette analyse se décline ensuite en termes d'action: formation à recommander, mode d'adaptation à privilégier, emploi/métier intermédiaire à viser pour effectuer un passage progressif entre deux emplois/métiers jugés trop distants au niveau des qualifications par exemple. Et c'est là que réside la valeur ajoutée et le grand intérêt de ROME. Il est bien un outil de travail pour l'orientation, outil permettant d'envisager des choix d'insertion ou de reconversion en fonction de critères d'adaptation réalistes et fondés sur une analyse détaillée des contenus et compétences requises.

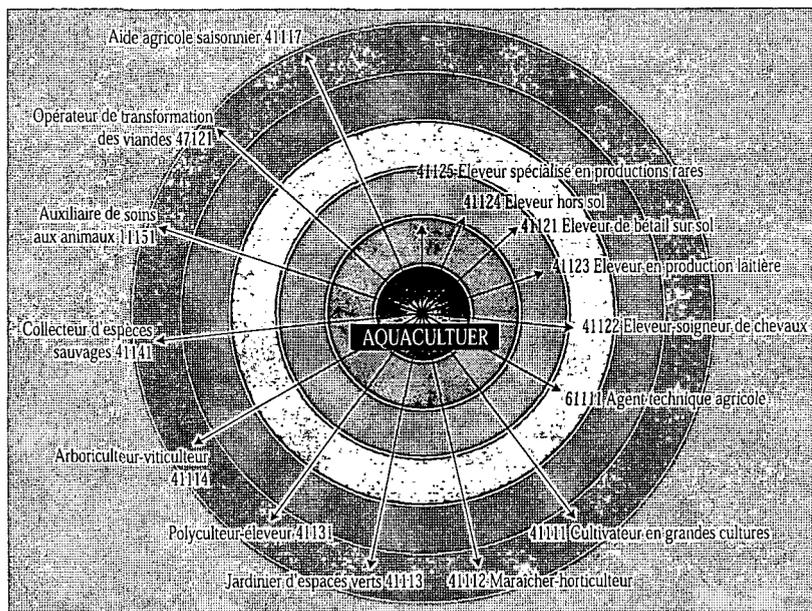
Cet aspect du ROME est aussi utile pour lutter contre les pénuries de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement observées dans certains secteurs, pour élargir la recherche de candidats rapidement adaptables.

ROME, ein Referenzwerk für Berufe und Beschäftigungen

ROME bedeutet Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois. Experten in Kompetenzanalysen benutzen dieses Hilfsmittel in der Berufsberatung, für den beruflichen Wiedereinstieg und Umschulung. Es unterstützt qualitative Analysen und erleichtert die Bestimmung der Profile von Arbeitsangeboten und -nachfragen in den lokalen Arbeitsämtern. ROME ist in 22 grosse Berufskategorien unterteilt, elf betreffen den tertiären Sektor und elf denjenigen von Berufen mit eher technischem oder industriellem Charakter. Innerhalb dieser Kategorien finden sich 61 unterschiedliche Berufsbereiche und 466 anerkannte Berufe und Beschäftigungen. Jeder Berufsbereich verweist auf einen theoretischen und einen praktischen Bereich von Kenntnissen und Kompetenzen, die zur Ausübung einer Arbeit erforderlich sind. Theoretisches Wissen wie auch praktisches Können sind entweder an eine Funktion oder an ein Arbeitsorganisationsmodell, an angewandte Technologien oder aber auch an einen Betätigungssektor gebunden.

Die Berufe und Beschäftigungen bilden die Basisseinheit der Nomenklatur. Das ROME präsentiert sie mittels Karteikarten, die standardisierte Rubriken aufweisen: Beschreibung, allgemeine Ausübungsbedingungen, Ausbildung und Erfahrung, Tätigkeiten und Kompetenzen. Das ROME ermöglicht einen tieferen Einblick in Berufe und Beschäftigungen und ist somit bedeutend mehr als nur ein Lexikon für Berufsinformation. Es ist ein nützliches Werkzeug, das Arbeitsangebote mit Arbeitsnachfragen verbinden kann. Daher die Wichtigkeit des Konzepts «Beweglichkeitszonen» (concept d'«aires de mobilité»), dessen Ziel es ist, Angestellte und Arbeitssuchende in der Suche nach der für sie angemessenen Flexibilität zu unterstützen. Das Konzept «Beweglichkeitszonen» vermag aufzuzeigen, wie ähnlich Berufe einander sein können, auch wenn sie sich scheinbar nicht entsprechen. Hierin liegt die Einzigartigkeit und die grosse Bedeutung des ROME. YMR/CR

On peut commander les différents volumes à la Documentation française (éditeur du ROME en volumes), 124, rue Henri-Barbusse, F-93308 Aubervilliers cedex. Tél. 0033-1-40157000, commander@servidis.ch, CHF 333.-. Il existe une petite brochure explicative sur «Le nouveau ROME» éditée par l'ANPE en 1995. Cette brochure a été traduite en anglais, en allemand, en espagnol et en italien. Le ROME existe aussi en version électronique. Le CD-ROM s'adresse aux professionnels. On peut le commander à l'éditeur du ROME électronique: CEGOS, 11, rue René Jacques, F-92798 Issy Les Moulineaux. Fax: 0033-1-53815398, FF 2902.15 hors taxes.



Point de vue

Une vraie formation

J'ai assisté il y a peu à la présentation d'un enseignement moderne d'informatique. Une représentante des écoles de maturité y proclamait qu'il faudrait offrir une «vraie formation» à la place d'un bachotage de programmes d'application.

Depuis «les Lumières», la formation a le mandat de rendre hommes et femmes aussi bien autonomes que compétents. Fait aujourd'hui partie de ce mandat la capacité d'utiliser un traitement de texte et un tableur, la connaissance du fonctionnement d'un programme de mail et la création d'une base de données simple. L'apprentissage de la capacité d'utilisation d'un ordinateur sans être à chaque instant dépendant d'un «supporter» ou d'une «hot-line» fait partie de mon point de vue d'une «vraie formation». Il y eut même une époque où on le qualifiait d'émancipation.

Emil Wettstein, Rédacteur en chef

Indemnités de formation – une mesure durable

Depuis le 1^{er} janvier 1996, l'assurance-chômage peut financer une formation initiale de trois années – dans des cas exceptionnels de quatre années – pour des personnes sans emploi, pour autant qu'elles aient au moins trente ans (dans des cas particuliers fondés aussi de moins de trente ans) et qu'elles n'aient pas achevé de formation professionnelle ou que malgré des recherches intensives elles n'aient pas pu trouver de place dans la profession apprise. Les formations professionnelles initiales visées peuvent être de type apprentissage, qu'il se termine avec un certificat fédéral de capacité ou un certificat cantonal de même valeur. Les personnes au chômage qui ne disposent pas de la formation scolaire

nécessaire ont la possibilité de suivre la formation visée dans un cadre avant tout pratique, celui d'une formation élémentaire.

La condition pour l'obtention d'indemnités de formation est un contrat de formation au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Le salaire dû par l'entreprise à l'apprenti doit correspondre à celui qui est versé habituellement dans la branche concernée lors de la dernière année. Les prestations de l'assurance-chômage complètent le salaire d'apprenti jusqu'à un montant maximum de CHF 3500.– par mois brut.

Du fait que l'assurance-chômage ne peut fournir à la base des prestations que durant un délai-cadre de deux années, celui-ci est pro-

longé à quatre années pour l'indemnisation de personnes suivant une formation. Les requêtes d'indemnités de formation doivent être déposées le plus près possible du début du chômage, afin que la formation puisse être achevée durant le délai-cadre de quatre années.

Entre 400 et 500 situations d'apprentissage sont subventionnées annuellement en Suisse au moyen d'indemnités de formation. Les expériences faites avec cette mesure de marché du travail montrent que le rattrapage d'une formation initiale a permis d'obtenir une insertion permanente et de longue durée des personnes au chômage.

Stephan Guerber

Stephan Guerber
stephan.guerber@seco.admin.ch

L'institut européen

Les Cahiers de la Faculté des lettres de l'Université de Genève ont consacré l'intégralité de leur dernière parution à l'Institut européen de l'Université de Genève. L'occasion d'ouvrir une porte vers une institution qui vient tout juste de trouver son équilibre et ses statuts définitifs. L'occasion surtout d'avoir une image de ce qui se fait et se pense dans l'Institut.

Comme son nom l'indique, l'Institut européen a pour mission d'étudier l'Europe, «cet objet d'étude des mouvant, régi par un somptueux passé d'art, de culture, de guerres, d'interminables remaniements de frontières, et par un présent en plein développement; où nul ne sait comment se définira l'unité européenne, où aucune formule, fédéralisme, Eu-

rope des nations n'épuise l'avenir», comme le résume si bien le professeur Georges Nivat dans la préface.

On peut commander ce numéro des Cahiers de la Faculté des lettres en téléphonant au 022-705 73 21.

Yvonne-Marie Ruedin

L'orientation professionnelle dans le canton de Zurich: comment continuer?

Dans le cadre de la réforme de l'administration, wifl, le Conseil d'Etat du canton de Zurich a aussi décidé, comme on le sait, une réforme de l'orientation professionnelle générale et académique aux niveaux de la conception, de l'organisation et des finances. Elle a pour objectifs:

de créer des structures d'organisation qui permettent une meilleure planification et un pilotage des prestations;
d'introduire un nouveau système financier, qui repose sur une claire répartition entre canton et communes des prestations à fournir;

de concrétiser une définition nouvelle et actuelle des missions et des domaines de prestation de l'orientation professionnelle et en matière de carrière.

Une large procédure de consultation des nouveaux modèles élaborés a eu pour résultat principal qu'à l'avenir des centres d'information professionnelle moins nombreux, mais de ce fait plus globaux et edifiés selon des critères unifiés doivent constituer la base des prestations de l'orientation professionnelle. Ils doivent servir de poste d'aiguillage pour les consultations individuelles et

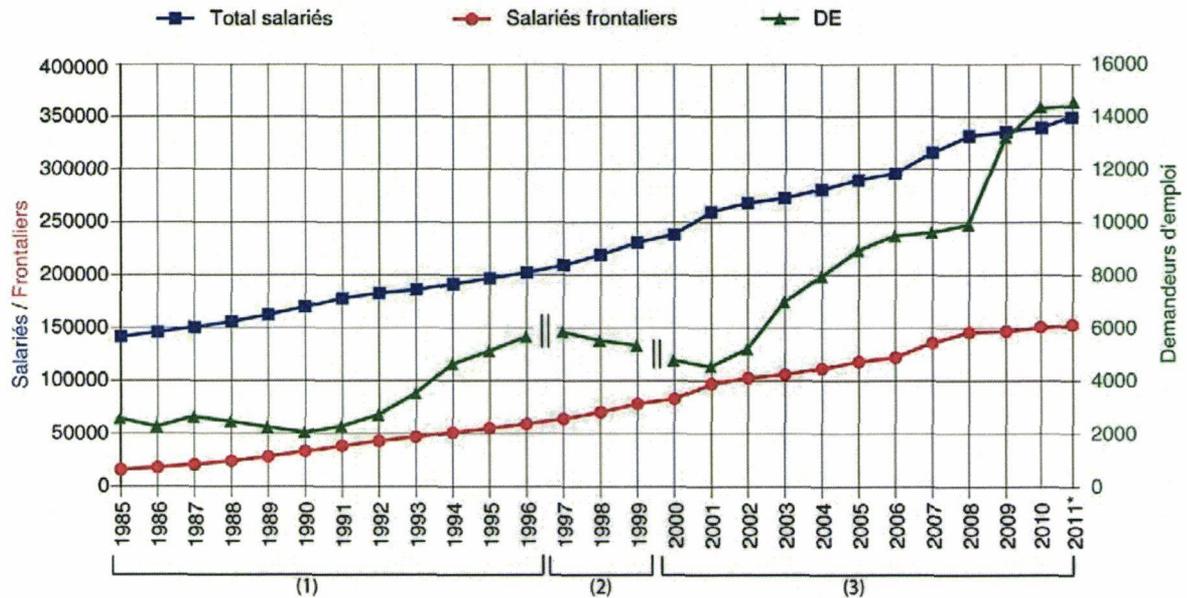
jouer par conséquent le rôle de gatekeeper. Au niveau cantonal, le Service de la jeunesse et de l'orientation professionnelle sera responsable de l'identification des besoins et de la planification des prestations et de l'offre.

En collaboration avec les instances concernées, ce Service élabore en ce moment les conditions cadres dans lesquelles des modèles pourront être développés pour la réalisation de premiers projets pilotes. Le cadre temporel n'est pas encore fixé.

Daniel Fleischmann

- ANNEXE 3 -

Moyennes annuelles de l'emploi salarié national, des salariés frontaliers et des demandeurs d'emploi de 1985-2011*



(1) De 1985 à 1996, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, y compris les personnes en mesure.
 (2) De 1997 à 1999, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure à l'exception des ATI.
 (3) De 2000 à 2011*, moyennes annuelles des demandeurs d'emploi inscrits, non affectés à une mesure.

* Moyenne mensuelle 2011 calculée sur 9 mois (janvier à septembre)