



CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

MB/AF

Commission du Travail et de l'Emploi

Procès-verbal de la réunion du 19 novembre 2012

ORDRE DU JOUR :

- 6434 Débat d'orientation sur la politique en matière d'emploi
- Corapporteurs : Monsieur André Bauler, Monsieur Roger Negri

- Continuation de l'échange de vues avec la Direction de l'Agence pour le développement de l'emploi

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. André Bauler, M. Ali Kaes, M. Alexandre Krieps, Mme Viviane Loschetter, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Serge Wilmes

M. Géry Meyers, Mme Gaby Wagner, M. Jean Hoffmann, M. Pierre Schloesser, M. Fabio Scolastici, M. Ian Tewes, Agence pour le développement de l'emploi

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusés : Mme Diane Adehm, M. Marc Spautz

*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

*

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

La réunion de la commission avec les membres de la direction et différents autres responsables de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) a lieu dans les locaux de l'ADEM, 19, rue Bender à Luxembourg-Bonnevoie.

Suite à différentes remarques introductives, la commission passe en revue les différents points restés en suspens au cours de la réunion du 15 octobre 2012.

Les éléments à retenir des questions des membres de la commission ainsi que des réponses fournies par les responsables de l'ADEM se résument succinctement comme suit:

* En ce qui concerne la nécessité d'établir un relevé de l'ensemble des besoins infrastructurels de l'ADEM, il est souligné qu'actuellement beaucoup de changements sont en cours ou en voie de préparation. L'objectif des responsables de l'ADEM est d'établir un inventaire des besoins et d'aboutir ensuite à une stabilisation indispensable au fonctionnement efficace des services de l'ADEM, ceci notamment en développant un concept global ensemble avec l'Administration des Bâtiments publics. La direction est actuellement occupée à rassembler toutes informations utiles permettant l'établissement d'un tel concept.

A noter que le projet initial de faire déménager les services de la direction de l'ADEM à Esch/Belval a été abandonné et que ceux-ci se trouvent à présent installés dans les anciens locaux de la direction de la police à Luxembourg-Verlorenkost. Les capacités de l'Agence de l'ADEM à Luxembourg ont atteint leurs limites, aussi bien en ce qui concerne le personnel à héberger qu'en ce qui concerne l'accueil des demandeurs d'emploi. A cet égard, une option intéressante pourrait consister dans la création d'une nouvelle agence régionale à Mersch qui pourrait sensiblement décharger l'agence de Luxembourg.

La commission évoque différents problèmes particuliers, en particulier celui concernant l'Agence de Diekirch laquelle, contrairement à ses besoins évidents, sera relogé à l'étage supérieur du bâtiment actuel, alors que l'Administration des Douanes sera installée au rez-de-chaussée qui pourtant aurait mieux répondu aux exigences de l'ADEM en tant qu'administration accueillant régulièrement du public, en particulier des demandeurs d'emploi handicapés. Les responsables de l'ADEM soulignent qu'ils se sont portés forts pour récupérer le rez-de-chaussée, toutefois sans succès.

Dans ce contexte il est remarqué que l'ancien site de LADUNO à Erpeldange pourrait offrir certaines perspectives quant à l'implantation éventuelle de nouvelles infrastructures notamment pour les besoins des administrations de l'Etat.

Au-delà des infrastructures fixes, l'ADEM fait également preuve de mobilité dans ses services en allant à l'encontre des demandeurs d'emploi (foire de l'étudiant, différentes autres foires ou enceintes). Le matériel d'information et de documentation à utiliser à ces occasions doit également faire l'objet d'une révision.

Il est relevé que le développement de services décentralisés de l'ADEM constitue certes une démarche utile, mais qu'il faut aussi préserver une certaine modération à cet égard. En effet, une décentralisation modulaire trop accentuée des infrastructures et donc un fractionnement trop poussé de l'offre pourrait avoir un effet contreproductif. Il ne faut pas exagérer la proximité des agences auprès des demandeurs d'emploi, sous peine de nourrir auprès de ces derniers de nouvelles exigences non justifiées quant à la notion d'emploi approprié.

* Quant aux relations entre les services de la médecine du travail et l'ADEM, notamment dans le contexte de la réforme de la législation concernant la procédure de reclassement, il est souligné qu'un des problèmes majeurs réside actuellement dans la compétence limitée du médecin du travail. En effet, ce dernier ne peut que constater l'inaptitude médicale du salarié à son dernier poste de travail sans se prononcer sur ses aptitudes résiduelles. Le problème réside donc dans l'absence de détermination des domaines pour lesquels l'intéressé préserve l'aptitude de travailler et dans lesquels il pourrait donc être réaffecté. Il s'ensuit que pour les 3.319 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'indemnité d'attente, censés être disponibles pour le marché de l'emploi, l'ADEM dispose de données insuffisantes au sujet de leurs aptitudes restantes, données pourtant indispensables pour leur trouver un nouvel emploi en dépit de leur disponibilité limitée.

* Tout en rappelant, comme déjà exposé au cours de la réunion du 15 octobre 2012, que l'amélioration de l'accueil des demandeurs d'emploi à tous les niveaux figure parmi les objectifs prioritaires, les responsables de l'ADEM concèdent que malgré tous les efforts entrepris, les conseillers professionnels peuvent éprouver des difficultés pour encadrer efficacement la catégorie de demandeurs d'emploi présentant des problèmes multiples d'ordre personnel et psychosocial. Ceci a conduit la direction à instaurer une collaboration plus structurée entre conseillers professionnels et agents spécialisés. Le demandeur d'emploi continuera d'être accueilli dans un premier temps par le conseiller professionnel. Si ce dernier constate que le demandeur d'emploi souffre de problèmes au niveau psychosocial, voire se trouve en situation de détresse, il le guidera d'abord vers l'agent spécialisé compétent disposant des compétences éducatives requises. Ainsi après avoir bénéficié de différentes mesures permettant d'améliorer sa situation personnelle et son employabilité, le demandeur sera réorienté vers le conseiller professionnel.

Compte tenu de l'afflux important de nouveaux demandeurs d'emploi, le délai d'attente entre l'inscription et une première prise en charge par un conseiller professionnel s'élève actuellement à cinq semaines. Les services de l'ADEM intensifient leurs efforts pour raccourcir à nouveau ce délai. Pour préserver intégralement les droits des demandeurs d'emploi, la demande en obtention de l'indemnité de chômage est enregistrée dès la première inscription.

Un autre point d'importance pour améliorer l'accueil a été l'installation d'un guichet unique. Il est prévu de lancer début 2013 un projet pilote destiné à opérer plus efficacement la catégorisation des demandeurs d'emploi dès la première inscription en fonction d'une classification renseignant sur leur niveau d'employabilité respectivement sur leur situation plus ou moins éloignée du marché de l'emploi. A ce niveau encore la collaboration renforcée avec les agents spécialisés aura pour effet de permettre aux conseillers professionnels de se concentrer sur les demandeurs d'emploi présentant une employabilité suffisante pour réintégrer le marché de l'emploi dans un délai raisonnable. Quant aux critères de classification de l'employabilité des demandeurs d'emploi, des règles plus claires et précises devront être élaborées de manière à faciliter le travail des conseillers professionnels et afin d'en éliminer autant que faire se peut les éléments de subjectivité. Dans cette perspective la mise en place du système informatique ROME (répertoire opérationnel des métiers et emplois) constituera une innovation très utile. Quant à l'établissement systématique de bilans de compétences, il est relevé que compte tenu du coût y rattaché de l'ordre de 1.000 euros par bilan, la question de l'efficacité, ou plus précisément du rapport entre coût et utilité, ne peut être négligée.

* La commission s'est interrogée sur l'envergure des inscriptions à l'ADEM des bénéficiaires d'un congé parental, intervenant immédiatement après ou dans un délai rapproché de la fin de ce congé. Les données statistiques montrent qu'il s'agit en l'occurrence d'un paramètre quasiment négligeable (de l'ordre de 80 demandeurs d'emploi présentant ce genre d'antécédents, sur la population totale des demandeurs d'emploi).

Il est précisé que l'effet escompté du congé parental à l'occasion de sa création, à savoir un effet positif sur l'emploi par le biais de demandeurs d'emploi engagés en remplacement des bénéficiaires du congé parental, doit être qualifié de pratiquement négligeable.

* La commission a souligné la nécessité d'améliorer l'évaluation des mesures de réorganisation interne et des différentes mesures destinées aux demandeurs d'emploi. Il est précisé qu'à cet égard la mise en place d'indicateurs de performance pourra apporter une plus-value certaine.

* La commission s'est prononcée pour une meilleure présentation de l'encadrement que l'ADEM offre aux jeunes demandeurs d'emploi, en particulier à la catégorie des jeunes décrocheurs scolaires, notamment avec l'objectif d'enlever à ces jeunes leurs réticences psychologiques de faire appel aux services de l'ADEM. Les responsables de l'ADEM ont dans ce contexte souligné l'importance de l'intervention de l'Action locale pour jeunes qui se voit communiquer par les établissements d'enseignement secondaire les coordonnées des décrocheurs scolaires afin de garantir une prise en charge aussi rapide que possible. L'ADEM relève également que dans ce domaine elle entretient une collaboration étroite avec d'autres instances étatiques, paraétatiques ou communales s'occupant de cette catégorie de demandeurs et disposant d'expériences utiles dans ce domaine. Les résultats sont à qualifier de satisfaisants. Il faut relever dans ce contexte l'ouverture en février 2012 de la Maison de l'orientation qui regroupe sous son enceinte toutes les administrations et services qui aident les jeunes à s'orienter dans la vie active.

Suite à l'évaluation des mesures pour jeunes CIE (contrat d'initiation à l'emploi) et CAE (contrat appui-emploi) par le CEPS-INSTEAD (voir procès-verbal de la réunion du 28 juin 2012), le Gouvernement déposera sous peu un projet de loi ayant pour objet d'adapter les dispositions afférentes du Code du travail, à la lumière des enseignements à tirer de cette évaluation.

La différence fondamentale entre le CIE et le CAE réside dans le fait que, contrairement au CIE, le CAE n'est pas destiné à offrir une réelle perspective d'emploi dans l'établissement public où se déroule la mesure. Pour le CAE l'objectif doit donc être de rendre l'aspect formation le plus efficace possible. L'expérience professionnelle devrait permettre aux jeunes de combler certains manques de compétences qui les empêchent de trouver un emploi sur le premier marché du travail. Il faut donc renforcer l'encadrement du jeune stagiaire tout au long du CAE.

Il faut surtout améliorer la formation des jeunes durant le CAE et favoriser la valorisation de leurs aptitudes personnelles. En même temps, il faut contrecarrer une tendance à la facilité dans le chef de certains bénéficiaires d'un CAE qui sont trop enclins à miser sur des perspectives d'engagement dans le secteur public, perspectives qui évidemment dans la plupart des cas sont inexistantes.

* Interrogés sur la question de savoir de quelle façon les services de l'ADEM peuvent tenir compte des spécificités culturelles dans la population hétérogène des demandeurs d'emploi, il est répondu par les responsables que l'ADEM peut certes faire des efforts dans ce sens, mais qu'il n'est ni matériellement possible, ni souhaitable de tenir compte de toutes sortes d'exigences relevant de l'origine culturelle ou religieuse des demandeurs d'emploi. Il en est ainsi par exemple des cas de refus de s'entretenir avec un conseiller professionnel masculin.

* La commission a exprimé le souhait que l'ADEM réagisse avec la promptitude requise à des besoins immédiats de personnel, en particulier de personnel peu qualifié devant bénéficier rapidement de formations spécifiques ad hoc, dans certaines entreprises, notamment à l'occasion de nouvelles implantations d'entreprises. A cette fin il y a lieu de

favoriser également la collaboration entre les communes et le service Employeurs de l'ADEM dans la mesure où l'expérience montre que les interventions des communes bénéficient de l'avantage de la proximité.

* En ce qui concerne la présentation des activités de l'ADEM sur le site Internet, il est relevé par les responsables que certaines adaptations ponctuelles du site sont actuellement mises au point en collaboration avec le consultant externe. L'interactivité du site Internet est à renforcer. Les moyens budgétaires nécessaires pour l'amélioration du site Internet de l'ADEM sont assurés.

* Les responsables de l'ADEM confirment la nécessité de procéder à la révision de fond en comble de la fiche d'emploi pour le demandeur d'emploi respectivement pour l'employeur. Il s'agira d'éliminer des questionnaires afférents toutes les questions inadéquates, discriminatoires et largement incompréhensibles. Ni la forme, ni le fond du contenu de ce formulaire sont appropriés aux exigences actuelles. La révision nécessaire pourra utilement se faire dans le cadre de la mise en place du nouveau système ROME.

* La commission évoque encore l'évaluation des mesures pour l'emploi, en particulier la nécessité de procéder à une analyse des cumuls pour éliminer d'éventuels abus et l'importance de synergies à réaliser. Sont également abordés les sujets particulièrement complexes concernant, d'une part, la notion d'emploi approprié et, d'autre part, le juste équilibre à trouver dans les niveaux respectifs des prestations fournies par l'ADEM et le revenu minimum garanti.

*

En fin de réunion, le directeur de l'ADEM tient à souligner que les membres de la nouvelle direction ont accepté la nomination à leur poste actuel à la demande expresse du Gouvernement. Ils n'ont entrepris aucune démarche en ce sens; l'initiative de leur nomination relève exclusivement du ministre compétent et du Gouvernement dans son ensemble. Ceci étant, les membres de la direction se disent honorés par les responsabilités qui leur sont confiées et ils s'engageront avec le dynamisme requis pour relever le défi de faire de l'ADEM une administration moderne et efficace.

Luxembourg, le 30 novembre 2012

Le Secrétaire,
Martin Bisenius

Le Président,
Lucien Lux