

cosp.lu

COSP

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

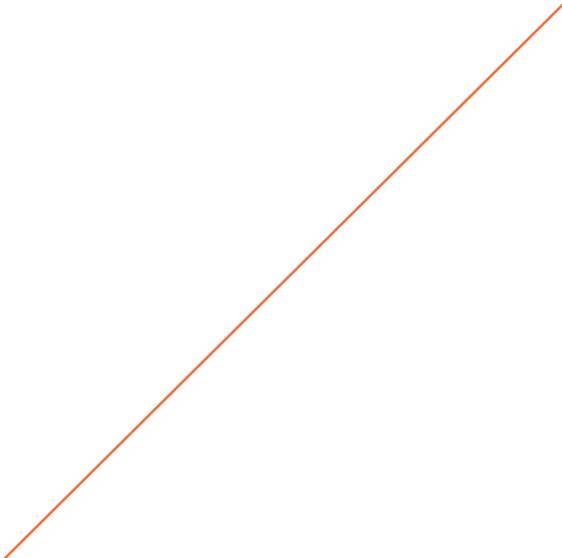


**COSP - Centre d'orientation
socio-professionnelle**

Association sans but lucratif, LBR F9620
30 rue de Diekirch - L-7440 Lintgen

www.cosp.lu

COSP
RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2020





Francis Remackel
Président du conseil
d'administration

LE MOT DU PRÉSIDENT

Engagement social, continuité et défis

L'année 2020 au COSP fût largement dominée par la crise sanitaire et partant toutes les mesures qui ont été nécessaires pour pouvoir affronter au mieux les défis de cette crise sanitaire. Notre objectif était, malgré tout, d'essayer de continuer à fonctionner aussi normal que possible tout en nous conformant à tous les niveaux aux prescriptions sanitaires en vigueur.

Ce n'était chose facile, ni pour nos participants, ni pour les membres de notre personnel. Chacun a dû s'adapter et a dû faire part de beaucoup de flexibilité et de beaucoup d'engagement pour maintenir le fonctionnement du COSP et si ce n'était qu'en mode réduit.

Il était important de garder un petit peu de normalité au quotidien pour nos participants et de continuer à œuvrer ensemble avec eux dans la poursuite de nos objectifs communs. D'un autre côté le service réduit nous a aussi permis de travailler sur des dossiers qui, en temps normaux, sont souvent tributaires de la cadence normale de travail et en conséquence sont souvent reportés.

Je pense notamment à nos travaux sur notre nouveau concept HR, sur des réflexions menées sur notre organisation interne, sur la mise en place d'outils de visioconférence. Donc certes une année mitigée cette année 2020 que je ne qualifierais pas comme année perdue mais comme une année qui a montré que le COSP a su s'adapter à un nouvel environnement complexe et souvent imprévisible et cela de façon professionnelle et dans l'intérêt de nos participants et de notre mission.

Un grand MERCI à tout le personnel du COSP pour cette année 2020 extraordinaire et votre engagement.

La notion de personnel du COSP englobe pour moi naturellement aussi les équipes CHNP et Rehazenter qui font à 100 % partie intégrante du COSP.

« Aider les personnes à se reconstruire, à se ré-intégrer, à être reconnues, c'est l'engagement pour l'inclusion et pour le respect de la dignité humaine. C'est cet engagement qui anime le COSP à s'améliorer en continu. »

Une autre étape importante a aussi été franchie en 2020 avec la mise en place d'un nouveau conseil d'administration pour le COSP. En effet, le principe des associations siégeant au sein du conseil d'administration a été abandonné pour laisser place aux personnes physiques formant désormais le conseil d'administration du COSP.

Donc, malgré la crise sanitaire, un élan nouveau a pu être développé au sein du COSP et nous espérons pouvoir continuer sur cette lancée.

Remerciements

Le conseil d'administration tient à remercier son personnel, ses partenaires et ses prestataires pour leur support et engagement sans faille qui ont permis d'accompagner les participants dans leur projet de réinsertion socio-professionnelle.

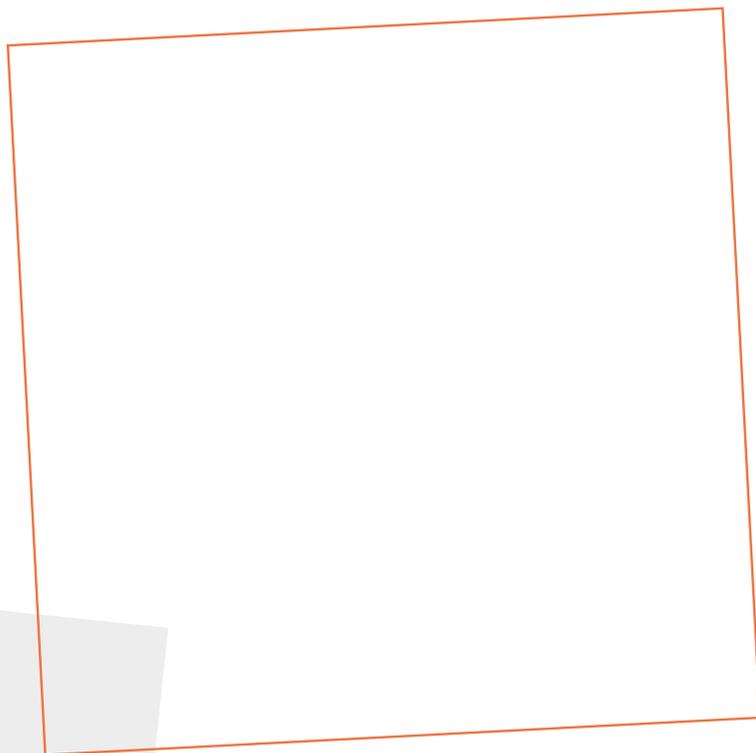
Un grand merci est émis aux membres du conseil d'administration sortant qui ont accompagné avec dévouement le développement du COSP depuis sa création. Ils ont suivi la mise en fonction des différents sites et ont largement contribué à l'acceptation du COSP auprès des ministères et d'autres organisations, ce qui a permis de pérenniser l'activité du COSP.

Un merci particulier est adressé au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ainsi qu'à l'ADEM.

Le conseil d'administra/on remercie aussi toute autre personne qui de près ou de loin a soutenu le COSP dans la réalisation de sa mission.

Sommaire

1.0 Le COSP	8
1.1 L'a.s.b.l. COSP	9
1.2 Gouvernance	11
1.3 Parties intéressées	13
1.4 Mandats	16
1.5 Ressources humaines	16
2.0 Publications et communications	18
2.1 Site Internet www.cosp.lu	19
2.2 Rapports d'activité annuels	19
2.3 Reportages filmés	19
2.4 Newsletter de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)	19
2.5 Flyers, par l'ADEM en collaboration avec le COSP	21
3.0 Parcours	22
3.1 Les parcours	23
3.2 Ateliers	25
3.2 Participants aux parcours	25
4. Projets et événements	33
5. Perspectives 2021	34
Abréviations utilisées	35



1. LE COSP

1.1 L'a.s.b.l. COSP

Historique

Le COSP a été créé en date du 1^{er} août 2013 à partir de la fusion de deux centres de formation : le Centre de formation F.E.S.T. et le Centre de formation Michel Wolff.

Le Forum pour l'éducation sociale et technique - F.E.S.T. était le centre de formation de l'a.s.b.l. Forum pour l'Emploi. Le Centre de formation Michel Wolff avait pour objectif d'améliorer la prise en charge et l'orientation des demandeurs d'emploi au sein de l'initiative pour l'emploi ProActif.

Vu que le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie solidaire et sociale finançait à 100 % ces deux centres qui ne recrutaient exclusivement que pour deux initiatives sociales ; que la création d'un 3^{ème} centre d'orientation dans le Sud était devenue urgent ; que le nombre d'initiatives sociales avait fortement augmenté à travers tout le pays ; et que l'ADEM devait encadrer et orienter de plus en plus de demandeurs d'emploi avec un niveau d'employabilité faible, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie solidaire et sociale a décidé de subventionner le Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP) sur trois sites : Bastendorf, Lintgen et Esch-sur-Alzette.

Le COSP est géré par ses 4 membres fondateurs Forum pour l'Emploi, ProActif, CIGL Esch-sur-Alzette et CIGL Differdange.

Depuis le 1^{er} août 2013, le programme COSP **Demandeurs** continue à se dérouler sur les sites de Lintgen et Bastendorf. A partir de **novembre 2014**, le site de

Differdange est mis en fonction. Ce site a été transféré vers Esch-sur-Alzette en 2020.

2014 : Le projet COSP **Jobelo!** démarre en tant que projet pilote sur les sites de Lintgen, Bastendorf et Differdange pour une durée de deux ans avec le soutien du Fond social européen. Ce projet s'adresse à des jeunes âgés de 18 à 29 ans.

2016 : Le projet HR (Handicap Reclassement) est initié par l'ADEM, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie solidaire et sociale et par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. Il a démarré le 01 janvier 2017 en tant que projet pilote sur le site de Lintgen pour une durée de deux ans avec le soutien du Fond social européen.

En 2020, les trois parcours « Demandeurs », « Jobelo! » et « HR » fonctionnent en mode programme.

Dans cette même année, les statuts ont été modifiés. Les changements portent notamment sur les membres du conseil d'administration qui sont dorénavant des personnes physiques alors que les statuts précédents prévoyaient comme membres des représentants d'organisations.

Mission

Les statuts modifiés en 2020 permettent d'offrir l'expertise du COSP à l'ADEM, et, le cas échéant, à d'autres intéressés. Les missions sont fixées comme suit.

Les statuts modifiés en 2020 permettent d'offrir l'expertise du COSP à l'ADEM, et le cas échéant, à d'autres intéressés. Les missions sont fixées comme suit :

1. Faciliter l'insertion ou la réinsertion sociale et professionnelle de demandeurs d'emploi en difficulté inscrits à l'ADEM, dont des salariés handicapés ou reclassés, en évaluant leurs capacités et aptitudes et en les accompagnant dans la construction d'un

projet professionnel en cohérence avec leur dynamique personnelle.

2. Développer, promouvoir et participer avec des partenaires à un travail en réseau favorisant l'intégration et la remise au travail de demandeurs d'emploi et de salariés handicapés ou reclassés.

Sites

Les activités du COSP se déroulent sur trois sites répartis sur le pays :

- Au Nord : **Bastendorf** : Demandeurs et Jobelo!
- Au Sud : **Esch-sur-Alzette** : Demandeurs et Jobelo!
- Au Centre : **Lintgen** : Handicap Reclassement (HR)

Les sites de Bastendorf et Esch-sur-Alzette offrent les parcours pour les populations Demandeurs et Jobelo!

Le site de Lintgen accueille des personnes ayant le statut de salarié handicapé et / ou qui sont en reclassement externe.



1.2 Gouvernance

Organigramme

Le conseil d'administration est l'organe suprême de COSP a.s.b.l.

Son président travaille en très étroite collaboration avec l'équipe dirigeante composée de l'assistante de direction et des coordinateurs des trois sites.

sur-Alzette disposent d'un service administratif réduit dont le but est de gérer les situations locales.

L'activité est soutenue par les services administratif et informatique pour lesquels la centrale est localisée sur le site de Lintgen. Les sites de Bastendorf et d'Esch-

Chaque site dispose de son propre personnel et peut recourir aux services d'une équipe transversale en cas de besoin.

L'organigramme simplifié se présente comme suit :



Les membres du COSP

Les membres du conseil d'administration mis en place en 2020 s'engagent volontairement envers le COSP.

Président	M. Francis Remackel
Vice-Présidente	Dr Françoise Paquet
Secrétaire	M. Carlos Breda
Trésorier	M. André Gilbertz
Membre	Mme Liette Braquet
Membre	Mme Catherine Stronck
Membre	M. Gino Pasqualoni

Observateurs

Les deux observateurs sont les invités permanents aux réunions du conseil d'administration.



Ministère du Travail, de l'Emploi et de
l'Économie sociale et solidaire

M. Claude Tremont



ADEM - Agence pour le développement
de l'emploi

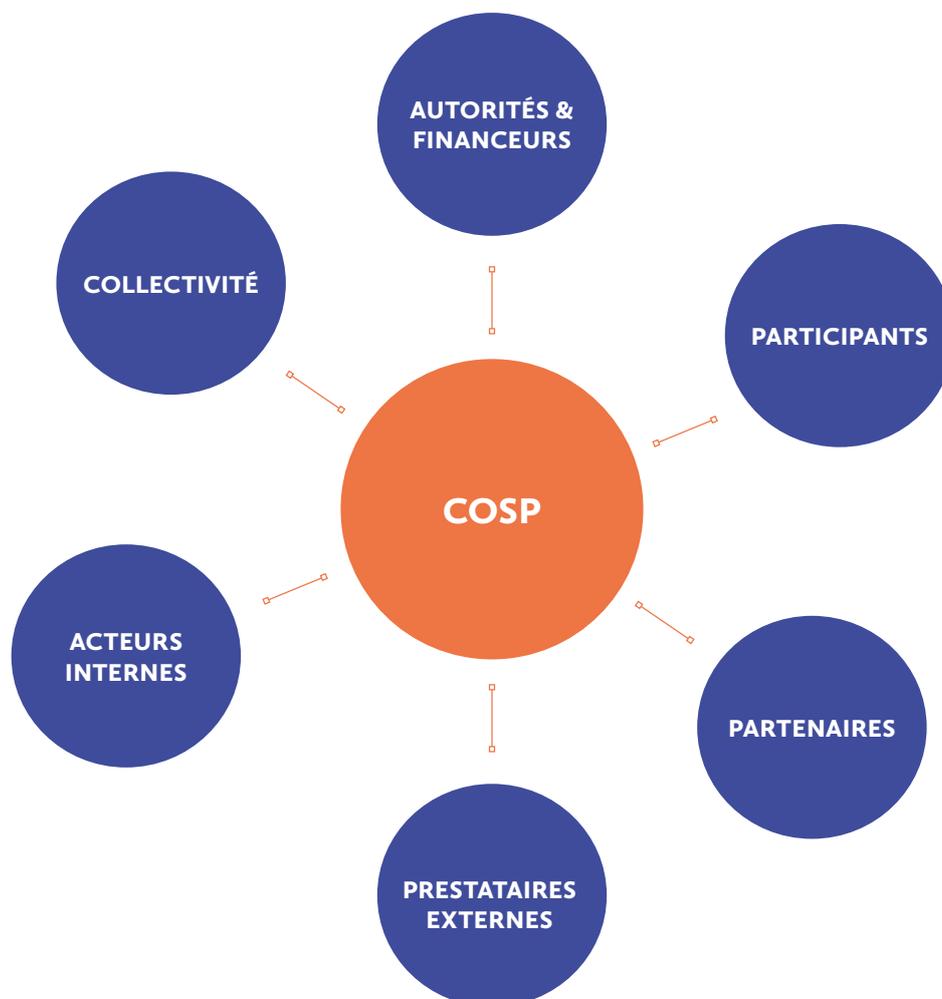
Mme Gaby Wagner

L'équipe dirigeante

Assistante de direction	Mme Josiane Majerus
Coordnatrice COSP Bastendorf	Mme Veronika Blockhuys
Coordinateur COSP Esch-sur-Alzette	M. Patrick Mathias
Coordnatrice COSP Lintgen	Mme Rosangela Settanni

1.3 Parties intéressées

Le COSP est en contact avec un grand nombre d'organisations, d'institutions et de personnes qui exercent un impact sur son fonctionnement. Ces parties intéressées relèvent de différents domaines :



Le COSP remercie pour leur support apporté depuis des années :

Autorités et Financeurs

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ; Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région ; Ministère de la Santé

Participants

Demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM

Partenaires

ADEM ; Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ; Ministère de l'Education, de la Jeunesse et de l'Enfance ; Centre hospitalier neuropsychiatrique (CHNP) ; Centre national de rééducation fonctionnelle et de réadaptation (Rehazenter) ; Initiatives sociales ; Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) ; Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg a.s.b.l. (FEDAS) ; Centre National de Formation Professionnelle Continue -

C.N.F.P.C. (Esch-sur-Alzette) ; Institut national pour le développement durable et la RSE (INDR) ; ONIS (pour catégorie Demandeurs) ; Offices sociaux des communes ; Service national de la jeunesse (SNJ) ; Antennes locales pour jeunes (ALJ) ; Foyers de jour (ex: Liewen dobaussen, Ettelbruck) ; Unity foundation ; Superdreckskschicht ; Services spécialisés selon besoin (exemple : Femmes en détresse)

Prestataires externes

Chargés de cours de langue ; Fundamental a.s.b.l.

Acteurs internes

Employés du COSP ; Délégation syndicale

Collectivité

Info Handicap ; Commune de Tandel (maire, garde-forestier) ; Logement encadré CHNP à Bastendorf

Témoignages

Témoignages de l'équipe

M. T. (Éducateur-instructeur)

Les dernières années, le travail opérationnel au COSP est caractérisé par de nombreux changements et modifications.

Avec le soutien et en collaboration avec les ergothérapeutes, nous avons appris à avoir une approche plus individuelle envers chaque participant. Outils et matériels ainsi que grand nombre de gestes adaptés, voilà des aides indispensables pour nos participants à besoins spécifiques afin d'améliorer leur état de santé lors de (et certes aussi après) leur temps de travail.

Ce qui m'apporte beaucoup de plaisir est de voir le développement positif des participants : ils sont motivés et trouvent le courage d'essayer des positions, des matériels, ... ce qu'ils n'auraient jamais osé (d'après eux-mêmes) sans notre encouragement et soutien lors de leur parcours dans notre institution.

Certains participants, et ils sont bien nombreux, vivent une évolution impressionnante entre leur arrivée et le départ de chez nous. Ceci est certainement dû, entre autres, au soutien médical et aux différents entretiens avec le staff social et les jobcoachs. Ensemble avec les

immenses efforts qu'ils font en parcourant les différents ateliers, leur intégration dans le monde du travail ainsi que leur vie sociale connaissent un essor remarquable.

Je nous vois en tant qu'unité bien fonctionnelle où chaque partie - COSP et staff médical - connaît et remplit son rôle de manière précise. L'objectif commun est donc le bilan d'évaluation. Celui-ci se montre très important, voire indispensable pour leur situation actuelle de vie.

A mon avis, un seul important bémol est celui de l'exclusion de certaines personnes en reclassement : p.ex. les participants en chaise roulante ne peuvent pas être accueillis dans notre enceinte (escaliers, changements de niveau, toilettes, ...) ainsi que les personnes avec troubles de vue et/ou auditifs (ateliers non-adaptés, bruits dérangeants, ...). Ceci démontre la nécessité absolue et incontournable d'un bâtiment adapté.

Même si mon travail avec l'équipe pluridisciplinaire me motive à nouveau chaque jour, le projet mentionné ci-dessus incarne encore un grand potentiel de développement !

Témoignage d'une entreprise partenaire

A. M. (Head of Regulatory Service, Head of Corporate Citizenship, KPMG)

Pour KPMG Luxembourg, il est absolument important de marquer notre empreinte dans notre communauté. Par conséquent, participer à un programme comme le

COSP, accueillir une personne avec des compétences, est une expérience différente, fait partie de notre mission. Nous sommes contents d'avoir participé à ce programme. contexte socio-économique actuel.

Témoignages de participants

I. D. (Participant)

J'ai appris beaucoup de choses qui m'aideront dans ma vie professionnelle.

Pendant ce temps, je me suis développé davantage dans les domaines individuels et j'ai pu apprendre beaucoup de nouvelles choses.

- Aujourd'hui, je maîtrise les connaissances de base des programmes MS Office.
- Je connais mes forces et mes faiblesses et je peux les utiliser spécifiquement dans une interview par exemple.
- J'ai acquis de nouvelles compétences manuelles.
- J'ai une connaissance de base du luxembourgeois et continue à bâtir dessus.
- Aujourd'hui je sais configurer mon poste de travail de manière ergonomique.

Je remercie mon coach M. Z. E. H. qui m'a accompagné à la recherche d'emploi, car à travers lui j'ai pu obtenir une promesse d'emploi. Je remercie enfin toute l'équipe de m'avoir soutenu pendant mon séjour COSP-HR.

A. P. (Participant)

Départ sceptique au regard du flou des objectifs du dispositif COSP-HR.

De nature optimiste, j'ai fait confiance à l'équipe du COSP-HR pour m'évaluer de manière globale, tant physique que psychologique que cognitive.

J'ai particulièrement aimé tous les ateliers sauf peut-être l'atelier métal qui était trop physique pour moi.

J'ai fait un Ergokit avec S. V. qui m'a très très bien encadrée et fait en sorte que je me sente en sécurité. Ses explications étaient claires et c'est un professionnel agréable et qui ne met pas de pression.

En prophylaxie, j'ai appris des étirements à faire régulièrement, les gestes et les postures à adopter pour s'économiser et j'ai également appris des techniques de relaxation.

J'ai eu l'occasion de faire des tests neuropsychologiques qui ont évalué ma capacité de mémoire, de logique ... et

plus tard je l'ai rencontrée à nouveau la neuropsychologue A. B. pour qu'elle puisse me donner les résultats des tests et me les a expliqués de manière intelligible.

Ma personne de référence au COSP était la conseillère de réinsertion professionnelle C. S. qui m'a suivie de très près et qui a toujours été agréable et compréhensive avec moi. Les choses qu'elle m'expliquait étaient toujours très claires.

« Quel plaisir de voir les participants évoluer et s'approprier une nouvelle qualité de vie : c'est cela qui nous motive tous les jours, qui est le sens de notre travail au quotidien. »

J'ai rencontré le jobcoach, Z. E. H., qui a été très à l'écoute de mes aspirations professionnelles et a pris en considération mes restrictions médicales pour me donner des pistes de métiers que je pourrais éventuellement exercer. Il m'a accompagné dans la recherche d'un stage de repasseuse que j'ai fait dans une entreprise à Ettelbruck à mi-temps pendant trois semaines. Le stage a été prolongé pour me permettre d'apprendre sur tous les postes de travail d'une part et d'autre part pour que l'employeur puisse mieux m'évaluer pour une éventuelle embauche.

Le stage a complètement répondu à mes attentes et mes restrictions médicales n'étaient absolument pas un frein dans mes activités. J'ai été très bien accueillie dans l'équipe et j'ai fait en sorte de bien m'intégrer. J'ai l'impression d'avoir beaucoup appris. Les multiples évaluations entre ma tutrice et mon jobcoach ont été très positives ce qui me laisse entrevoir une éventuelle possibilité d'embauche.

Monsieur Z. E. H., jobcoach, doit se mettre en relation avec la directrice de l'entreprise pour négocier une éventuelle embauche qui dépend malgré tout du contexte socio-économique actuel.

1.4 Mandats

Le COSP est membre de la Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg a.s.b.l. (FEDAS) pour les plateformes sectorielles Economie sociale et solidaire et Handicap.

1.5 Ressources humaines

Métiers et ETP

Le COSP emploie 42 personnes, soit 38,40 ETP. S'y ajoutent 12 personnes, soit 8 ETP, engagées par le centre national de rééducation fonctionnelle et de réadaptation (Rehazenter) et le centre hospitalier neuro-psychiatrique (CHNP), dont les services sont loués sur base d'une convention entre le COSP et les maisons mères respectives.

Ces métiers ont été fixés en tenant compte du profil des participants. Ainsi, les sites de Bastendorf et d'Esch-sur-Alzette accueillant les participants aux programmes Demandeurs et *Jobelo!* fonctionnent avec 7 métiers différents, alors que le site de Lintgen nécessite les spécificités de 15 métiers, dont ceux en provenance du Rehazenter et du CHNP.

L'ensemble de ces 54 personnes exercent 15 métiers différents.

Effectif en ETP et nombre, au total et par parcours

En date du 31 décembre 2020, la répartition des personnes par parcours se présente comme suit :

	ETP	Personnes
Demandeurs et <i>Jobelo!</i>	19,50	21
HR COSP	18,90	21
Total COSP	38,40 ETP	42 personnes
RZ et CHNP	4,20 (RZ) + 3,80 (CHNP) = 8,00	7 (RZ) + 5 (CHNP) = 12
Grand total	46,40 ETP	54 personnes

Dans un souci économique, de partage des compétences, et d'entraide, des professionnels attachés au site de Lintgen font partie d'une équipe transversale qui se déplace sur tout site en cas de besoin. Il s'agit

de l'assistante de direction, d'agents administratifs, du référent informatique, du psychologue, et d'un éducateur-instructeur.



2.
**PUBLICATIONS ET
COMMUNICATIONS**

2.1 Site Internet www.cosp.lu

La page d'accueil présente les trois sites du COSP et les partenaires de première ligne.

Sous l'onglet « Demandeur », le lecteur est informé sur les trois parcours *Jobelo!*, Demandeurs et HR.

L'onglet « Le COSP » donne accès à l'historique, à la présentation des activités, à la mission et aux objectifs du COSP ainsi qu'aux derniers rapports d'activité.

Le COSP publie ses offres d'emploi sous l'onglet du même nom, et facilite la prise de contact par l'onglet « Contact ».

L'onglet « Employeurs » dirige l'intéressé vers le site de l'ADEM.

2.2 Rapports d'activité annuels

Les rapports d'activité des années 2018 et 2019 sont publiés au site www.cosp.lu/rapport-dactivite/

2.3 Reportages filmés

Des reportages sur les activités au COSP ont été réalisés. Ils sont disponibles sous les liens suivants :



<https://www.youtube.com/watch?v=uh78BURjgG4>



<https://www.youtube.com/watch?v=fQcpTaZGoDk>



<https://www.youtube.com/watch?v=saBfUivLAbc&t=1s>



<https://www.youtube.com/watch?v=w3AvLaygPig>

2.4 Newsletter de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)

La Newsletter de l'UEL aurait dû être rédigée en collaboration avec les jobcoachs de COSP-HR. Ce projet n'a pas pu se réaliser en 2020 pour différentes raisons. Il sera relancé sous peu.

2.5 Flyers, par l'ADEM en collaboration avec le COSP

L'ADEM, en collaboration avec le COSP, a édité les flyers dans un but de sensibilisation, d'information et de promotion du COSP.

- Flyer Jobelo! destiné aux jeunes demandeurs d'emploi
- Flyer Jobelo! destiné aux entreprises
- Flyer HR employeurs
- Flyer HR demandeurs



Projet « COSP-HR »

Centre d'orientation socio-professionnelle pour les demandeurs d'emploi avec le statut de salarié handicapé et/ou reclassé externe



Avec l'ADEM, profitez du projet COSP-HR afin de vous positionner sur le marché du travail.

Le Centre d'orientation socio-professionnelle HR (COSP-HR) est destiné aux demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM, avec le statut du salarié handicapé et/ou reclassé externe, pour évaluer leurs capacités et aptitudes, et faciliter ainsi leur orientation ou reorientation professionnelle.

Contenu du parcours au sein du COSP

- Module de formations sociales (présentation, communication, recherche d'emploi, ...)
- Module de formations techniques (secours au lieu de travail, école du dos, hygiène, ...)
- Cours de langues et d'informatique
- Module de suivi socio-éducatif (bilan actual, évaluation, entretiens d'écoute, bilan de compétences, orientation)
- Module d'insertion (in, lettre de motivation, ...)

Public cible

Demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM avec le statut du salarié handicapé et/ou reclassé externe qui désirent rebondir sur le marché du travail.

Exigences requises

Diplômes : Aucune qualification spécifique nécessaire
Langue exigée : Luxembourgeois ou Français ou Allemand

5 semaines

COSP Litgen

Vouslez contacter l'ADEM via l'adresse email : employeur-eh@adem.etat.lu

Le projet est cofinancé par le Fonds social européen, le Ministère du Travail et de l'Emploi, et de l'Economie sociale et solidaire et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.



Jobelo!

Un projet innovant pour lutter contre le chômage des jeunes

C'est parti pour la vie professionnelle !

Jobelo! est un projet initié dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse et a un instrument européen pour lutter contre le chômage des jeunes. La finalité de ce projet innovateur est de faciliter aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualifications l'accès à un apprentissage ou à un emploi (CDD / CDI).

Ce projet est réalisé grâce aux partenaires suivants :

- Le COSP - Centre d'Orientation Socio-Professionnelle,
- l'ADEM (à la Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire),
- Service de la formation professionnelle (SFP), Service national de la jeunesse (SNJ) et l'École de la deuxième chance (E2C) du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Un partenaire essentiel : les entreprises !

- Ce projet ne peut réussir qu'avec l'engagement des employeurs !

Donnez une perspective professionnelle à un jeune !

Contact :
Françoise KONRAD
Tel. 247 600 21
tweeter @-17043
Tel. 621 569 337
jeune@adem.tn
jobelo@adem.tn




Jobelo!

Un projet innovant pour lutter contre le chômage des jeunes

C'est parti pour la vie professionnelle !

Jobelo! est un projet initié dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse et a un instrument européen pour lutter contre le chômage des jeunes. La finalité de ce projet innovateur est de faciliter aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualifications l'accès à un apprentissage ou à un emploi (CDD / CDI).

Ce projet est réalisé grâce aux partenaires suivants :

- Le COSP - Centre d'Orientation Socio-Professionnelle,
- l'ADEM (à la Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire),
- Service de la formation professionnelle (SFP), Service national de la jeunesse (SNJ) et l'École de la deuxième chance (E2C) du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Un partenaire essentiel : les entreprises !

- Ce projet ne peut réussir qu'avec l'engagement des employeurs !

Donnez une perspective professionnelle à un jeune !

Contact :
Françoise KONRAD
Tel. 247 600 21
tweeter @-17043
Tel. 621 569 337
jeune@adem.tn
jobelo@adem.tn




Jobelo!

Ein innovatives Projekt zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Rein bei Berufsbildung!

Das Projekt Jobelo! wird im Rahmen der „Jugendgarantie“ durchgeführt, einer europäischen Initiative zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Ziel von Jobelo! ist, jungen Arbeitssuchenden ohne berufliche Qualifikation den Zugang zu einer Lehre oder einer Arbeitsstelle – entweder CDD oder einzeitige (CDI) – zu erleichtern.

Jobelo! wird in enger Zusammenarbeit mit den folgenden Partnerorganisationen durchgeführt:

- COSP - Centre d'Orientation Socio-Professionnelle,
- ADEM (Agence pour le développement et l'emploi) zusammen mit dem Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Soziale Arbeit und Solidarität,
- Service de la formation professionnelle (SFP), Service national de la jeunesse (SNJ) und der École de la deuxième chance (E2C) des Ministeriums für Erziehung, Kultur und Jugend.

Der wichtigste Partner sind die Unternehmen!

- Dieses Projekt kann nur mit entsprechendem Engagement der Arbeitgeber Erfolg haben!

Kontakt:
Françoise KONRAD
Tel. 247 600 21
tweeter @-17043
Tel. 621 569 337
jeune@adem.tn
jobelo@adem.tn




Jobelo!

Un projet innovant pour lutter contre le chômage des jeunes

Contributions ensemble l'avenir professionnel des jeunes

- 1. Formation au COSP - Centre d'Orientation Socio-Professionnelle**
Une formation sociale et technique de 2 mois - un encadrement idéal! pour une meilleure orientation!
Le projet Jobelo! s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans, sans qualifications, inscrits à l'ADEM.
Une formation continue par un intervenant du COSP dont le rôle est d'évaluer les compétences sociales et professionnelles des demandeurs d'emploi et de leur guider dans leur projet professionnel.
Les jeunes sont encouragés par des conseils en relation socio-professionnelle et des formations techniques. Ils sont encouragés à obtenir un diplôme d'État ou un certificat de qualification professionnelle.
- 2. EIP - Expérience d'initiation professionnelle en entreprise**
Une expérience d'un mois dans une entreprise -> un moyen de faire connaissance!
Avantages pour l'employeur :
• La jeune personne bénéficie d'une formation de 2 mois au COSP.
• L'employeur ne signe pas de contrat de travail et ne paie aucun salaire.
• La jeune personne a bénéficié d'un encadrement socio-éducatif du COSP.
• L'employeur bénéficie d'un jeune avant de poursuivre avec un Contrat d'Appui-emploi (CAE).
- 3. CAE - Contrat d'appui-emploi Agréé!**
Une opportunité de former des jeunes en sein des entreprises sous de bonnes conditions!
Éléments clés du CAE Agréé :
• Durée de contrat : 12 mois, avec prolongation de 6 mois possible, et 12 renouvellements.
• 10 jours de formation théorique par l'employeur (présentiel et en ligne).
• Possibilité pour le jeune de faire des cours de remise à niveau scolaire.
• Le contrat de travail est établi entre l'ADEM et le jeune.
• L'employeur peut recevoir une aide financière supplémentaire du COSP pour un meilleur encadrement social du jeune.
Avantages pour l'employeur :
• La possibilité pour l'obtention de l'agrément est simple.
• Le contrat est établi avec le COSP.
• Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs 75% de la rémunération pendant 12 mois et 50% pour la prolongation de 6 mois, ainsi que les charges patronales.
• Le contrat de travail est établi entre l'ADEM et le jeune.
• L'employeur peut recevoir une aide financière supplémentaire du COSP pour un meilleur encadrement social du jeune.



Jobelo!

Gemeinsam jungen Menschen eine berufliche Zukunft ermöglichen

- 1. Schulung im COSP - Centre d'Orientation Socio-Professionnelle**
Zweimonatige Schulung zur Vermittlung sozialer und technischer Kompetenzen. Richtiges Orientierung durch intensive Beratung!
Das Projekt Jobelo! richtet sich an junge Menschen zwischen 16 und 25 Jahren, die keine berufliche Qualifikation besitzen und die ADEM registriert sind.
Im Rahmen der Arbeit wird mit einer 2-monatigen Schulung im COSP an die sozialen und beruflichen Fähigkeiten der jungen Arbeitssuchenden gearbeitet und sie bei ihrer Suche nach Arbeit unterstützt.
Die Jugendlichen werden sowohl von erfahrenen Sozialpädagogen als auch von technischen Fachkräften begleitet. Die jungen Menschen werden ermutigt, ein Zeugnis über die Suche nach einer beruflichen Tätigkeit zu beantragen und einen Ausbildungsstellenvertrag zu unterzeichnen.
- 2. EIP - Expérience d'initiation professionnelle - Erste Berufserfahrung in Unternehmen**
Eintägige Berufserfahrung in einem Unternehmen. Die Arbeitswelt kennenlernen!
Vorteile für den Arbeitgeber:
• Die Jugendliche hat bereits eine 2-monatige Schulung im COSP erhalten.
• Der Arbeitgeber unterschreibt keinen Arbeitsvertrag und bezahlt kein Gehalt.
• Die Jugendliche hat während der Schulung berufliche Beratung durch den COSP erhalten.
• Die Arbeitgeber wird der Jugendliche besser kennen, bevor ein Vertrag über einen Agrément (CAE) abgeschlossen wird.
- 3. CAE - Contrat d'appui-emploi Agréé**
Gute Rahmenbedingungen zur Ausbildung von Jugendlichen in Unternehmen!
Wesentliche Elemente eines CAE Agréé:
• Vertragsdauer: 12 Monate, Verlängerung um 6 weitere Monate möglich, 12 Stufenverlängerungen.
• 10 Tage theoretische Schulung durch den Arbeitgeber (präsenziell und online).
• Die Jugendliche hat die Möglichkeit, Auszubildende zum Berufswahl zu unterstützen.
• Der Arbeitgeber kann eine finanzielle Unterstützung von 75% der Lohnsumme während der ersten 12 Monate und 50% während der möglichen Verlängerung erhalten.
• Der Arbeitgeber kann eine finanzielle Unterstützung von 75% der Lohnsumme während der ersten 12 Monate und 50% während der möglichen Verlängerung erhalten.
• Die Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Jugendlichen zu unterstützen.
• Die Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Jugendlichen zu unterstützen.
• Die Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Jugendlichen zu unterstützen.



Jobelo!

Mesures de l'ADEM

Une opportunité pour mettre en avant les capacités de candidats handicapés, tout en acquérant de nouvelles compétences. Elles sont encouragées par l'ADEM dans le cadre de son mandat de soutien à l'emploi. Les employeurs peuvent profiter d'une aide financière de 75% de la mesure.

SP - Stage de professionnalisation

- Durée : 6 semaines
- Le stage est gratuit pour l'employeur
- Un contrat de formation encadre le stage
- L'employeur qui accueille le stagiaire obtient la fin du stage peut profiter d'autres avantages financiers

CRE - Contrat de réinsertion emploi

- Durée du contrat : 12 mois
- Un plan de formation élaboré par l'employeur
- L'employeur obtient chaque mois une quote part correspondant à 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés à l'ADEM
- L'ADEM procède au paiement de l'indemnité au demandeur d'emploi. L'employeur peut verser au demandeur d'emploi une prime de réinsertion facultative.

COSP-IR - Centre d'Orientation Socio-Professionnelle - Handicap & Recyclage externe

Une évaluation de 2 mois suite d'une orientation professionnelle.

Le projet COSP-IR s'adresse à des demandeurs d'emploi qui ont le statut de salarié handicapé et/ou en reconversion externe.

Les participants sont encouragés par une équipe pluridisciplinaire du COSP, du CNRP et du Reinsertion.

La mission du COSP-IR est d'évaluer les compétences sociales et professionnelles des demandeurs d'emploi ainsi que leur aptitude au travail.

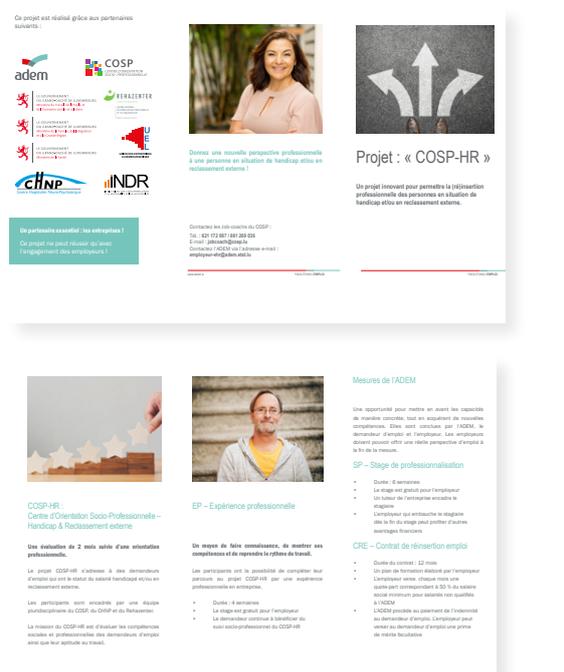
EP - Expérience professionnelle

Un moyen de faire connaissance, de montrer ses compétences et de reprendre le rythme de travail.

Les participants ont la possibilité de compléter leur parcours du projet COSP-IR par une expérience professionnelle en entreprise.

- Durée : 6 semaines
- Le stage est gratuit pour l'employeur
- Le demandeur continue à bénéficier du statut socio-professionnel du COSP-IR

Logos of COSP, ADEM, and other partners.



Jobelo!

Donnez une nouvelle perspective professionnelle à une personne en situation de handicap ou en reconversion externe!

Projet : « COSP-IR »

Un projet innovant pour permettre la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap et/ou en reconversion externe.

Mesures de l'ADEM

Une opportunité pour mettre en avant les capacités de candidats handicapés, tout en acquérant de nouvelles compétences. Elles sont encouragées par l'ADEM dans le cadre de son mandat de soutien à l'emploi. Les employeurs peuvent profiter d'une aide financière de 75% de la mesure.

SP - Stage de professionnalisation

- Durée : 6 semaines
- Le stage est gratuit pour l'employeur
- Un contrat de formation encadre le stage
- L'employeur qui accueille le stagiaire obtient la fin du stage peut profiter d'autres avantages financiers

CRE - Contrat de réinsertion emploi

- Durée du contrat : 12 mois
- Un plan de formation élaboré par l'employeur
- L'employeur obtient chaque mois une quote part correspondant à 50% du salaire social minimum pour salariés non qualifiés à l'ADEM
- L'ADEM procède au paiement de l'indemnité au demandeur d'emploi. L'employeur peut verser au demandeur d'emploi une prime de réinsertion facultative.

COSP-IR - Centre d'Orientation Socio-Professionnelle - Handicap & Recyclage externe

Une évaluation de 2 mois suite d'une orientation professionnelle.

Le projet COSP-IR s'adresse à des demandeurs d'emploi qui ont le statut de salarié handicapé et/ou en reconversion externe.

Les participants sont encouragés par une équipe pluridisciplinaire du COSP, du CNRP et du Reinsertion.

La mission du COSP-IR est d'évaluer les compétences sociales et professionnelles des demandeurs d'emploi ainsi que leur aptitude au travail.

Logos of COSP, ADEM, and other partners.



3. **PARCOURS**

Le COSP propose trois parcours pour les trois types de participants

Les trois types de participants sont les suivants :

- Les demandeurs d'emploi : parcours Demandeurs, dit DE
- Les demandeurs d'emploi âgés entre 18 et 29 ans : parcours *Jobelo!*
- Les demandeurs d'emploi ayant le statut de salarié handicapé et/ou se trouvant en reclassement externe : Handicap Reclassement, dit HR

Les présentations ci-dessous des trois parcours montrent que les parcours pour les participants De-

mandeurs et *Jobelo!* se ressemblent de beaucoup, raison pour laquelle il est aisé de les proposer sur les deux sites de Bastendorf et d'Esch-sur-Alzette où les deux populations se côtoient.

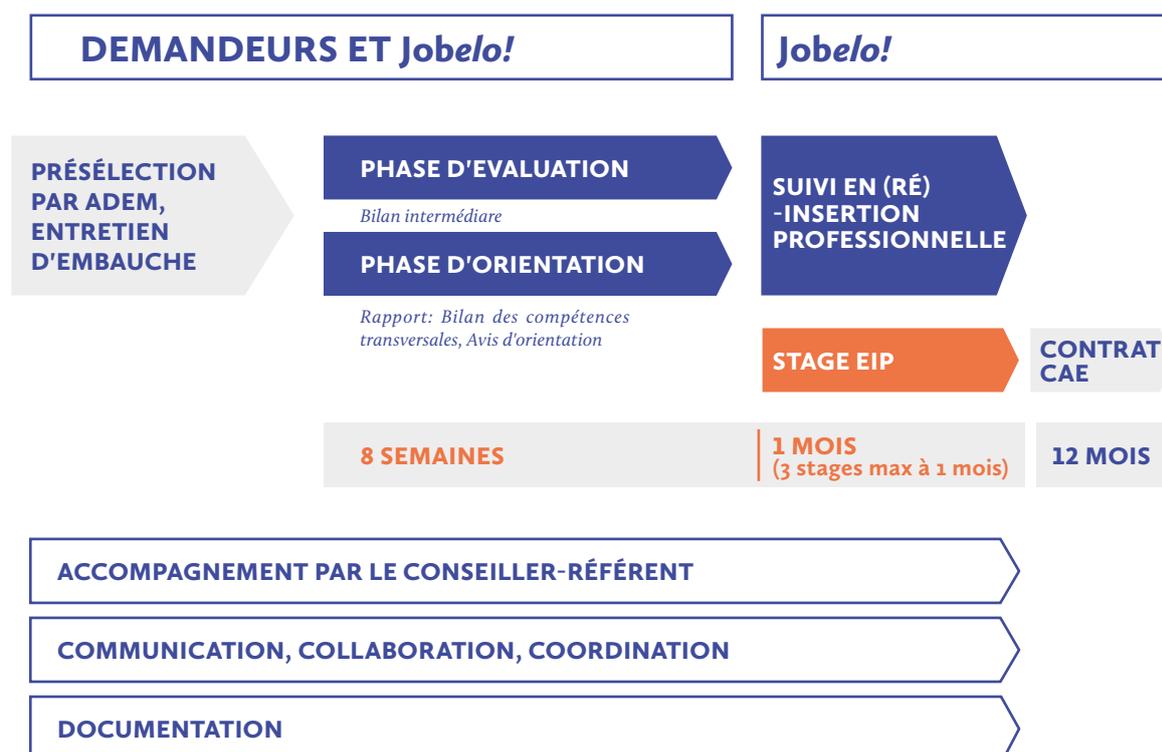
Le parcours HR s'adresse à une population à besoins spécifiques qui requiert un encadrement par du personnel à qualifications dans des professions particulières, raison pour laquelle ce parcours est offert uniquement sur un site qui est celui de Lintgen.

3.1 Parcours

Parcours au COSP: Demandeurs, *Jobelo!*

Le parcours *Jobelo!* se différencie de celui dit Demandeurs en cela que le jeune qui n'aurait pas trouvé un emploi pendant ou après le parcours de 8 semaines, peut être suivi en (ré)-insertion professionnelle pendant un ou plusieurs stages d'Expérience et Initiation professionnelle (EIP) qui peuvent conclure en un Contrat d'Appui Emploi (CAE-agrément).

Les participants aux parcours Demandeurs peuvent réaliser des stages d'Expérience Professionnelle (EP) durant les 8 semaines que durent les phases d'évaluation et d'orientation.



Parcours au COSP : HR – processus actuel

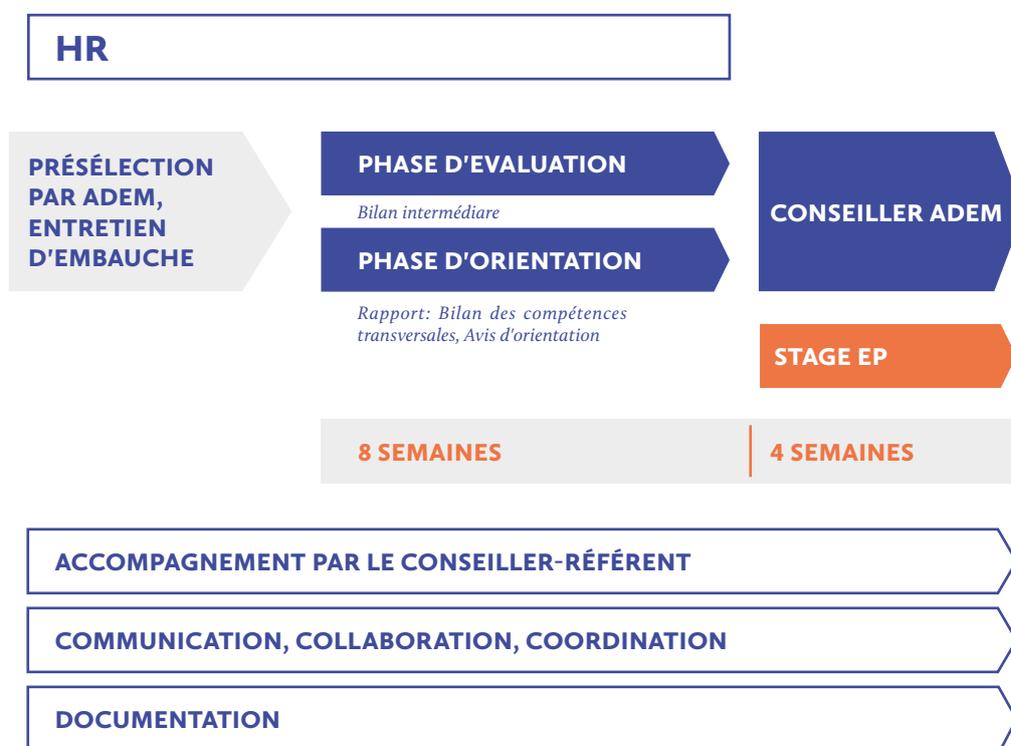
Le projet du parcours HR a été initié en 2016 par l'ADEM, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie solidaire et sociale et par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. Il a démarré le 1^{er} janvier 2017 en tant que projet pilote sur le site de Lintgen pour une durée de deux ans (2017-2018) avec le soutien du Fond social européen.

Ce parcours est réservé aux personnes ayant le statut de salarié handicapé et/ou se trouvant en reclassement externe.

Ce parcours est semblable à celui pour les participants

Demandeurs. Il se différencie par l'équipe encadrante, son offre en prestations diversifiées et la possibilité d'intégrer à la fin du parcours un stage d'Expérience Professionnelle (EP).

Toutefois, nombre d'idées d'amélioration ont pu être identifiées pendant la période du projet pilote. L'équipe espère pouvoir développer ce parcours HR pour le rendre plus attractif et plus ciblé pour les participants, et plus efficient pour l'ADEM.



À tout moment et pour tout parcours, chaque participant est accompagné par un conseiller-référent. L'équipe pluridisciplinaire se porte garant de la meilleure issue du parcours en mettant un focus sur la communication intra équipe, avec le participant et toute autre personne pertinente, sur une collaboration pérenne avec les parties intéressées, et sur une coordination des apports de chacun pour obtenir un déroulement efficace des parcours.

Il va de soi que les différentes étapes sont documentées afin que le bilan des compétences transversales soit le plus riche possible et que l'avis d'orientation apporte une réelle plus-value pour le participant et pour l'ADEM.

3.2 Ateliers

La plus grande partie de l'évaluation se déroule en ateliers qui sont proposés sur les trois sites comme suit :

	Bastendorf	Esch-sur-Alzette	Lintgen
Administration et logistique			X
Hygiène et ménage	X	X	X
Jardinage	X	X	X
Maçonnerie	X		
Mécanique			X
Menuiserie et polyvalent	X	X	X
Métal			X
Peinture	X	X	X
Reliure			X

3.3 Participants aux parcours

Les candidats sont tous inscrits auprès de l'ADEM, et sélectionnés par elle en collaboration avec le COSP. Chaque candidat retenu intègre un des trois parcours offerts par le COSP.

Pendant la période du 01 janvier au 31 décembre 2020, au total 308 demandeurs d'emploi ont participé aux parcours d'évaluation organisés sur les 3 sites.

Nombre de participants ayant démarré le parcours

	2018	2019	2020
COSP Demandeurs	142	176	102
COSP <i>Jobelo!</i>	201	159	104
COSP-HR	251	242	102

Le nombre 2020 est dû au ralentissement de l'activité à cause de la pandémie.

Profil des participants

Par la suite, les participants sont présentés à travers certaines caractéristiques, d'abord par des tableaux reprenant des chiffres des trois sites, ensuite par parcours Demandeurs, Jobelo! et HR.

Répartition par tranches d'âge

	Bastendorf	Esch-sur-Alzette	Lintgen
<30	58	50	23
30-44	36	22	27
45-54	15	12	38
55+	5	8	14

Répartition par nationalité

	Bastendorf	Esch-sur-Alzette	Lintgen
Luxembourgeoise	53	32	42
Portugaise	19	24	30
Autres pays de l'Europe	18	19	26
Afrique	12	15	2
Amérique du Sud			1
Asie centrale	4	1	
Moyen-Orient	7	1	1
Apatride	1		
	113	92	102

Répartition par pays de résidence

	Bastendorf	Esch-sur-Alzette	Lintgen
Luxembourg	114	92	86
Allemagne	-	-	3
Belgique	-	-	4
France	-	-	9

COSP Demandeurs et Jobelo!

Les candidats inscrits auprès de l'ADEM sont sélectionnés par les conseillers de l'ADEM et un représentant des COSP Demandeurs et Jobelo!. Cette sélection est réalisée sur base du dossier et d'entretiens d'embauche. Le programme du parcours est présenté aux participants, leurs besoins et attentes sont identifiés.

Des candidats accompagnés par l'Office national d'inclusion sociale (ONIS) sont vus en entretien d'embauche ensemble avec un représentant COSP Demandeurs et Jobelo! avant d'être inscrits auprès de l'ADEM si l'entretien est concluant.

Chacun des deux sites, Esch-sur-Alzette et Bastendorf, accueille chaque mois, soit 10 fois par an, un groupe en alternant entre groupe Demandeurs et groupe Jobelo!. Ainsi, chaque site accueille 5 groupes Demandeurs et 5 groupes Jobelo! par an. A chaque démarrage d'un parcours, en principe 35 participants sont concernés (19 à Bastendorf et 16 à Esch-sur-Alzette). Les deux populations sont simultanément présentes sur les deux sites.

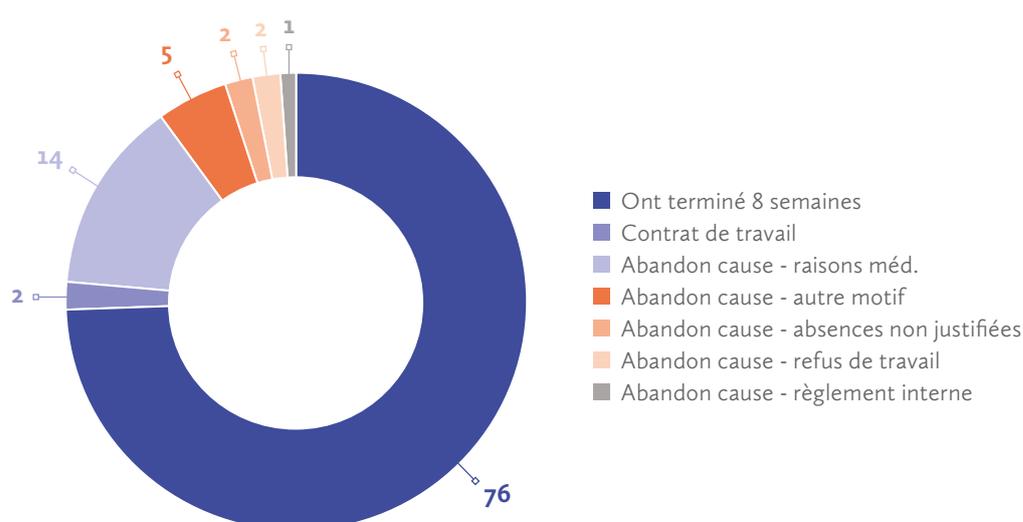
Vu le chevauchement des groupes, 35 participants se trouvent au maximum en même temps sur chaque site.

1) Le projet « Demandeurs » (Bastendorf et Esch-sur-Alzette)

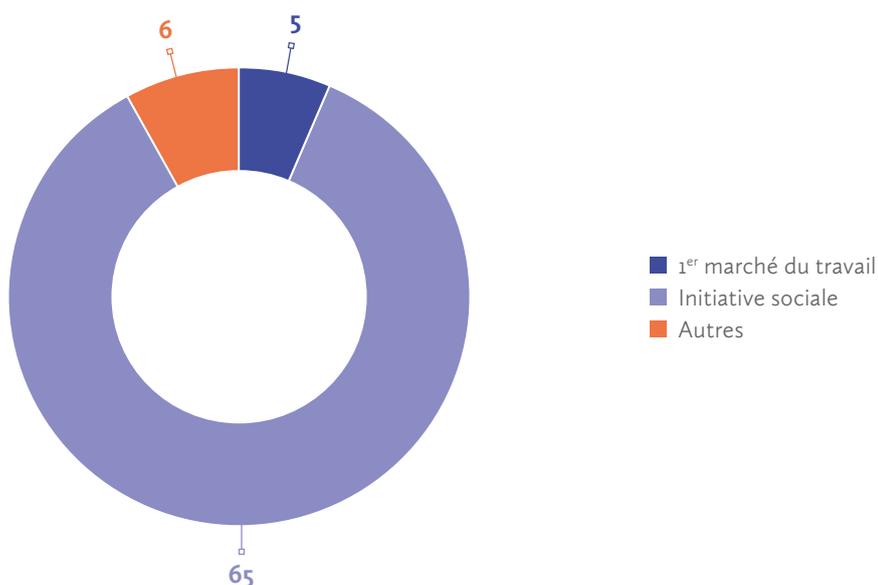
102 personnes ont participé à ce projet en 2020. Au cours de la période d'évaluation, 26 personnes ont arrêté le projet avant le terme prévu, y compris 2 personnes qui ont signé un contrat de travail. 76 participants ont terminé leur parcours d'orientation ce qui correspond à 75 % des recrutés. 9 personnes ont effectué une Expérience en Entreprise (EEE) de deux semaines dans une entreprise privée. De ces 9 participants,

3 ont effectué plusieurs EEE. Une personne a reçu une orientation vers un stage de professionnalisation. 65 personnes ont été orientées vers une initiative sociale et 5 vers le premier marché de l'emploi (CDD / CDI / CIE (contrat d'initiation à l'emploi) / Apprentissage adulte, etc.). Ceci correspond à un taux de 92 % d'orientations vers le marché de travail sur le total de ceux qui ont fini le parcours au COSP.

Issue des parcours Demandeurs entamés (n=102)



Avis d'orientation pour les participants Demandeurs (n=76)

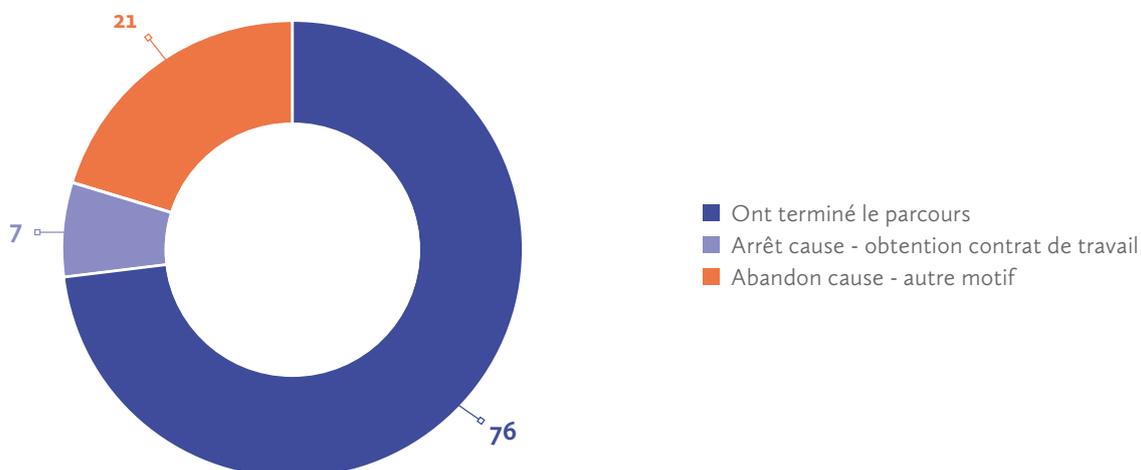


2) Le projet « Jobelo! » (Bastendorf et Esch-sur-Alzette)

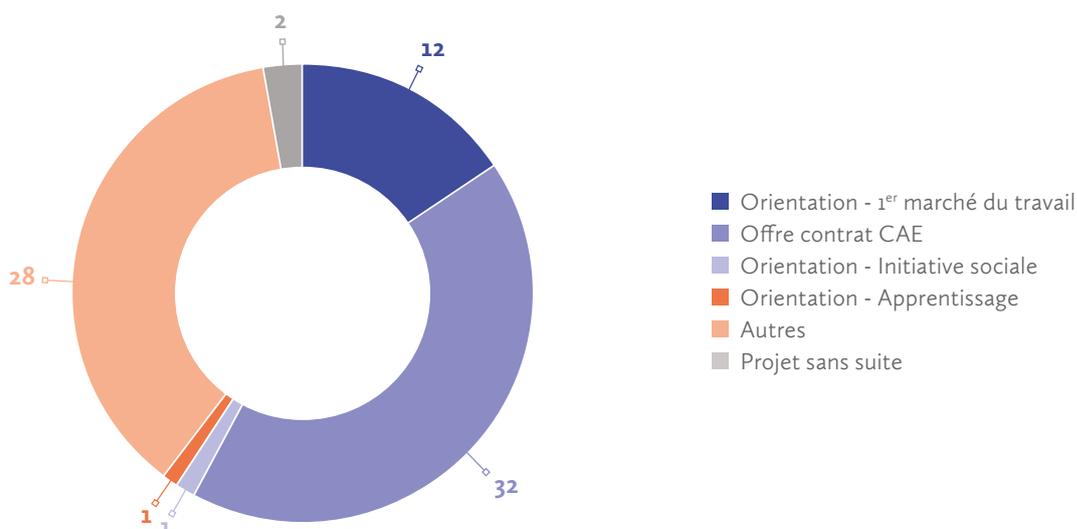
104 personnes ont participé à ce projet en 2020. Au cours de la période d'évaluation, 28 personnes ont quitté le projet avant la fin prévue, y compris 7 personnes qui ont signé un contrat de travail. 76 participants ont terminé leur parcours COSP de 8 semaines. Parmi les 76 participants, 56 ont effectué au moins une EIP et 2 personnes ont profité d'une deuxième EIP.

32 personnes ont reçu une offre de contrat CAE -agrément pour une durée d'une année. 12 personnes ont reçu une orientation vers le premier marché de travail (CDD / CDI / CIE (contrat d'initiation à l'emploi) / Apprentissage adulte, etc.) et 1 personne a été orientée vers une initiative sociale. Le taux d'orientations vers le marché de travail correspond à 59 % par rapport au total de ceux qui ont complété le parcours Jobelo!.

Issue des parcours Jobelo! entamés (n=104)



Avis d'orientation pour les participants Jobelo! (n=76)

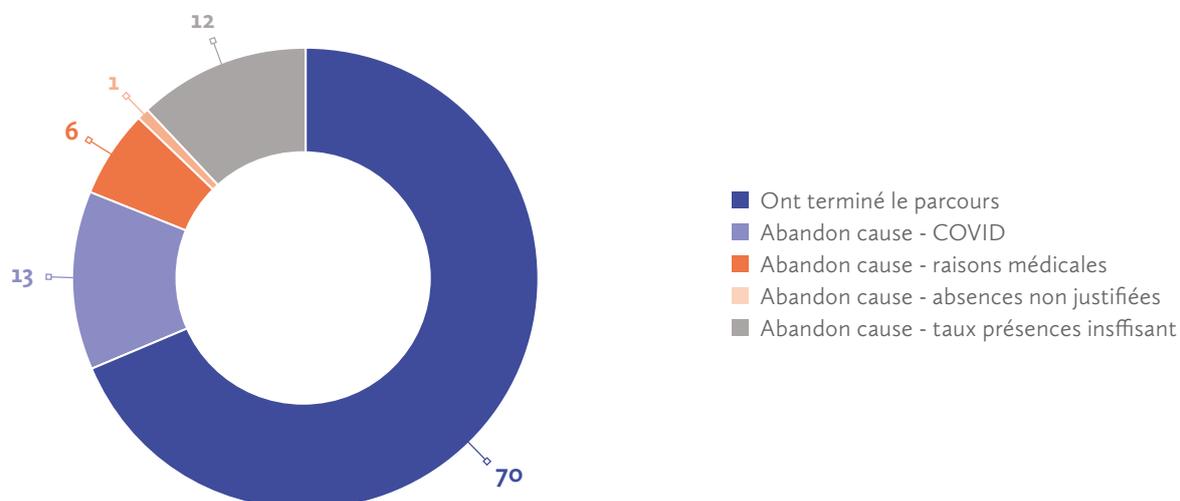


3) Le projet COSP-HR (Lintgen)

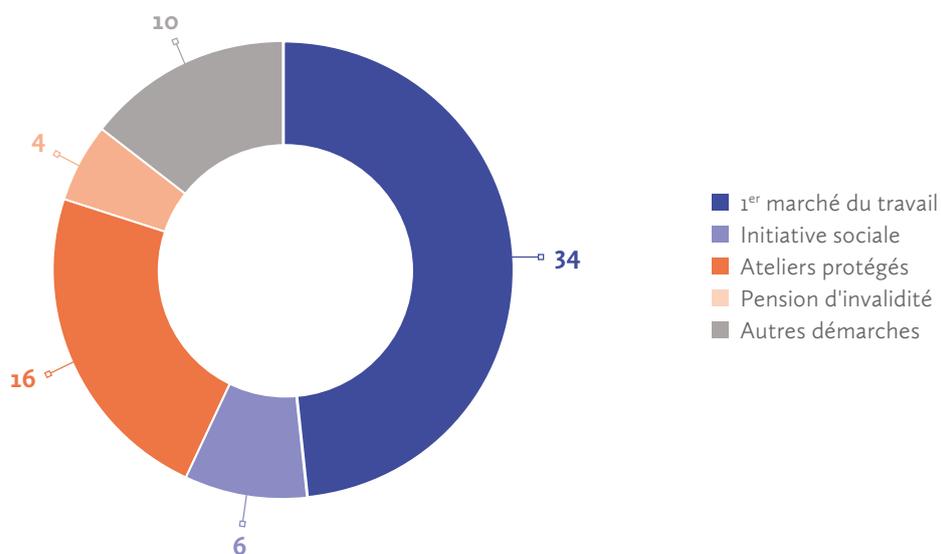
102 personnes ont participé à ce projet en 2020. Durant le parcours d'évaluation, seulement 21 personnes ont arrêté le projet avant le terme prévu, dont 1 personne qui a intégrée le marché de travail et 3 qui ont reçu une orientation vers un atelier protégé (2) ou vers la pension d'invalidité (1) avant la fin du projet. 79 % ont participé jusqu'à la fin du parcours.

1 participant a pu effectuer un stage de professionnalisation. 27 participants ont été orientés vers le 1^{er} marché de travail et 6 personnes vers une initiative sociale. 5 personnes ont effectué une Expérience professionnelle. Le taux d'orientations vers le marché de travail correspond à 42 % par rapport au total de ceux qui ont complété le parcours COSP-HR.

Issue des parcours COSP-HR entamés (n=102)



Avis d'orientation pour les participants COSP-HR (n=70)



Statut de salarié handicapé (SH) ou en reclassement externe (CTR) (selon ADEM)

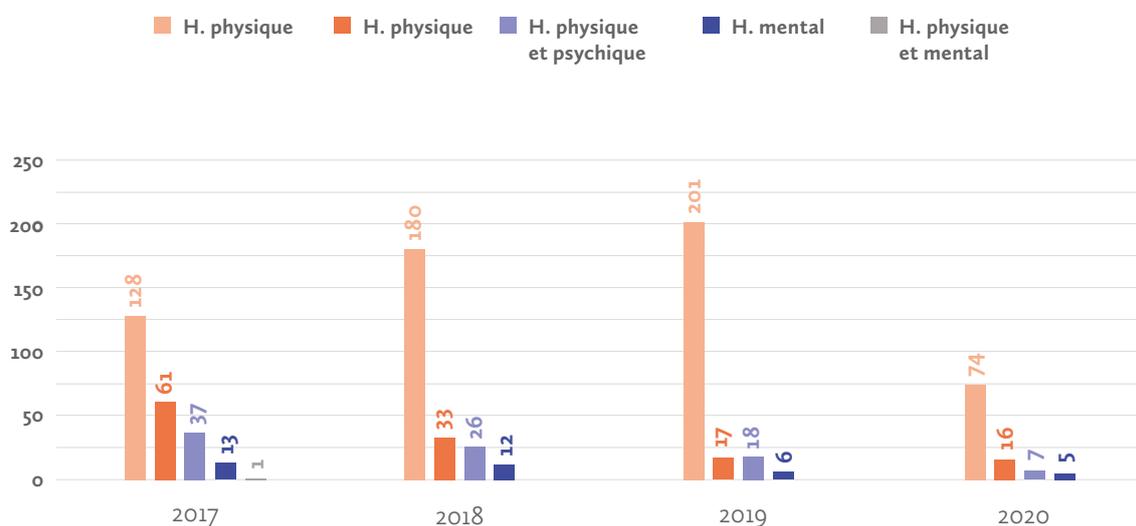
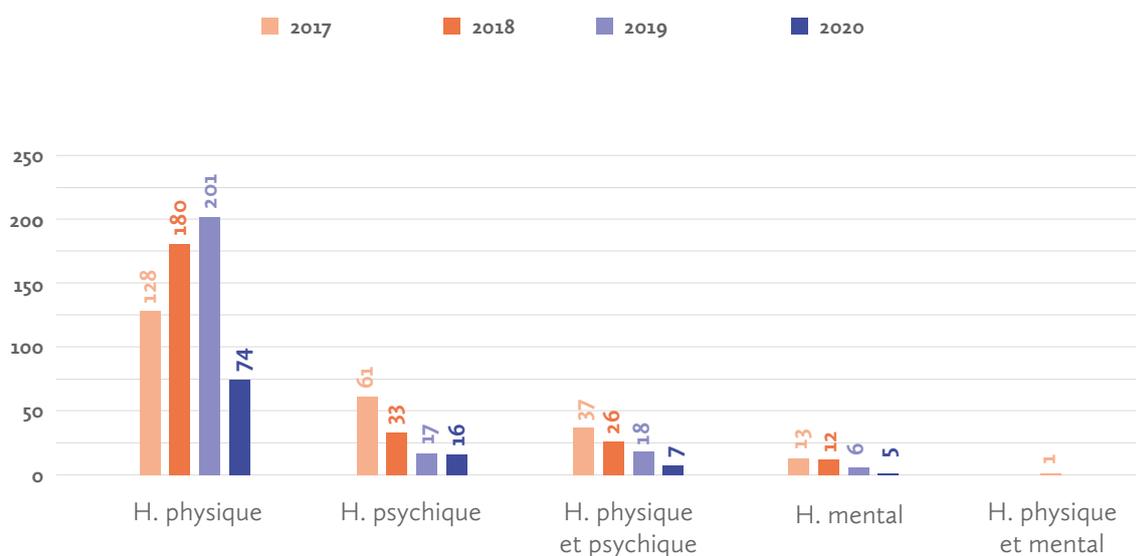
	2017	2018	2019	2020	Total
Salarié handicapé (SH)	101	91	51	49	292
En reclassement externe (CTR)	122	137	172	43	474
SH+CTR	16	23	19	10	68

La très grande majorité des participants sont en reclassement, suivi par ceux bénéficiant du statut de salarié handicapé.

Handicaps des participants (selon ADEM)

Les personnes participant au parcours du COSP-HR peuvent présenter soit un handicap physique, psychique ou mental, soit plusieurs de ces handicaps. Le premier

tableau présente l'occurrence des différents handicaps par année, le 2e tableau présente, par année, le nombre de participants ayant un handicap spécifique.



Les participants à handicap physique seraient les plus représentés. C'est cette classe qui serait en augmentation depuis 2017 alors que les participants seraient en diminution depuis 2017 (2017 : 15 %, 2018 : 10 %, 2019 : 7 %). Aucun participant relèverait du handicap mixte physique-mental depuis 2018 (2017 : 1 participant).

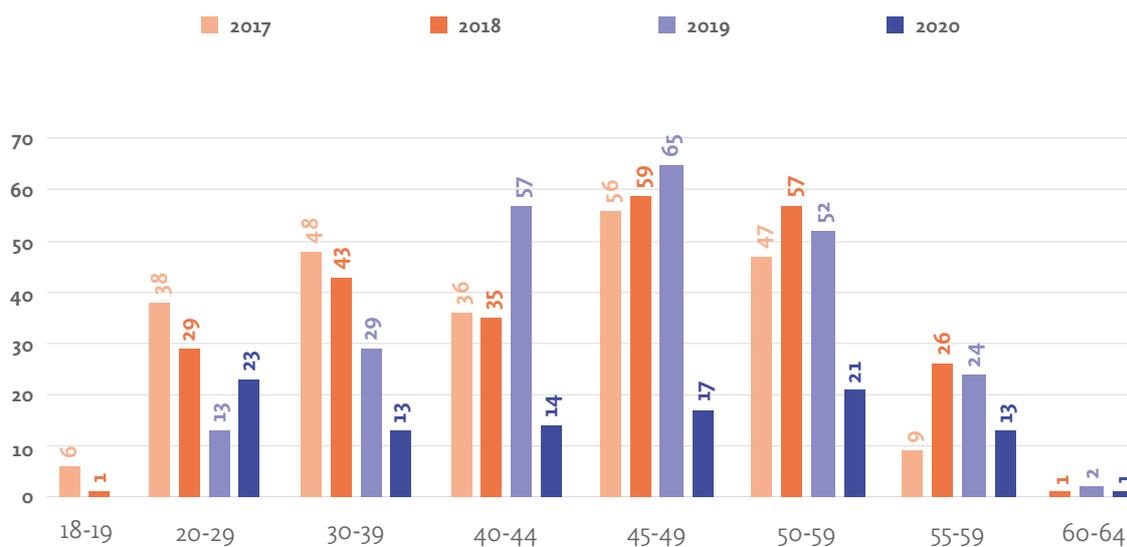
En pratique, il est constaté que de nombreux bénéficiaires à handicap physique présentent des problèmes psychiques et vice-versa.

Répartition par tranches d'âge des participants HR

La tranche d'âge de 45 à 49 ans reste la plus représentée sur les 3 dernières années, suivie de près par la tranche des 50 à 54 ans.

Près de 54 % des participants relèvent des tranches d'âge allant de 45 à 60 ans.

	18-19 2,9 %	20-29 42,9 %	30-39 55,4 %	40-44 59,2 %	45-49 82,1 %	50-54 73,8 %	55-59 30,0 %	60-64 1,7 %
2017	6	38	48	36	56	47	9	0
2018	1	29	43	35	59	57	26	1
2019	0	13	29	57	65	52	24	2
2020	0	23	13	14	17	21	13	1
Total	7	103	133	142	197	177	72	4
				339		249		



Répartition par genre

	Hommes	Femmes
2017	66 %	34 %
2018	73 %	27 %
2019	69 %	31 %
2020	62 %	33 %

Sur les 834 participants pris en charge de 2017 à 2020, les hommes sont majoritaires à 69 %. 31 % des parti-

cipants sont des femmes, elles sont le plus présentes dans les tranches d'âge supérieur à 40 ans.

4. Projets et événements

L'année 2020 a été marquée par plusieurs projets et événements.

Projet de révision de la structuration du COSP

L'année 2020 a été marquée par le lancement du projet de révision de la structuration du COSP. Le but de ce projet consiste à consolider l'organisation, la gestion et l'administration du COSP sur base des expériences

et leçons tirées pendant les années de fonctionnement afin d'assurer que le COSP puisse se situer en position forte dans un monde marqué par des incertitudes notamment pour les populations fragilisées.

Projet Nouveau concept COSP-HR

Pour donner suite aux apprentissages tirés des années du projet et étant donné que ce projet sera continué en mode programme, le COSP-HR souhaite améliorer ce parcours réservé aux participants à statut de salariés handicapés et/ou se trouvant en reclassement externe.

Un avant-projet a été élaboré en 2020. Il est prévu de le présenter en début 2021 au nouveau conseil d'administration et aux autorités concernées.

Ajustement des statuts

Les statuts, déposés le 10 juillet 2013 et modifiés le 14 janvier 2015, ne répondent plus aux besoins du COSP de 2020.

Les statuts modifiés ont été déposés le 16 décembre 2020.

Les principales modifications portent sur la mission qui fut élargie au-delà de la collaboration avec l'ADEM, et sur le statut des membres qui sont dorénavant des personnes physiques et non des organisations.

Mise en place du nouveau conseil d'administration

Dans la logique des nouveaux statuts et dans la volée de la dynamique déclenchée par les projets 2020, un nouveau conseil d'administration a été composé par le président.

Ce conseil d'administration s'est réuni pour sa première réunion le 16 décembre 2020.

5. Perspectives 2021

En 2021, le COSP envisage d'initier et de réaliser les projets suivants :

Développer le projet COSP-HR

Le projet portant sur le parcours Handicap Reclassement a permis de tirer des conclusions qui serviront à améliorer le parcours pour le rendre plus adapté aux réalités du monde du travail et aux besoins spécifiques des participants. Ce projet sera réalisé en

étroite collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, l'ADEM, le ministère de la Santé et le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

Révision de la structuration du COSP

Afin de permettre au COSP de confronter l'avenir d'une manière sereine, sa manière de gérer et de s'organiser sera revue.

Mise à jour du site *www.cosp.lu*

Le site Internet est un élément clé dans la communication et pour le positionnement du COSP dans le milieu socio-professionnel.

Relance Newsletter avec l'UEL

Le but de ce projet est de marquer une présence auprès des employeurs pour développer les contacts et faciliter la recherche d'emplois et de stages pour les participants

aux parcours du COSP. Les acteurs principaux de ce projet seront l'UEL et les jobcoachs du COSP.

Abréviations utilisées

ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
a.s.b.l.	Association sans but lucratif
CAE-agrément	Contrat d'Appui Emploi - agrément (suite à une EIP)
CHNP	Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique
CIGL	Centre d'Initiative et de Gestion Local
CIE	Contrat d'initiation à l'emploi
COSP	Centre d'orientation socio-professionnelle
DE	Demandeur (d'emploi)
EIP	Expérience et initiation professionnelle
EP	Expérience professionnelle
ETP	Equivalent temps plein
EEE	Expérience en Entreprise
F.E.S.T.	Forum pour l'éducation sociale et technique
HR	Handicap reclassement
ONIS	Office national d'inclusion sociale
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
RZ	Rehazenter
SH	Salarié handicapé
UEL	Union des Entreprises Luxembourgeoises

MENTIONS LEGALES

Editeur

**COSP - Centre d'orientation
socio-professionnelle**

Association sans but lucratif,
LBR F9620

30 rue de Diekirch
L-7440 Lintgen

contact@cosp.lu

www.cosp.lu

+352 26 32 42 201

Date de publication

Avril 2021

Conception et mise en page

101 Studios

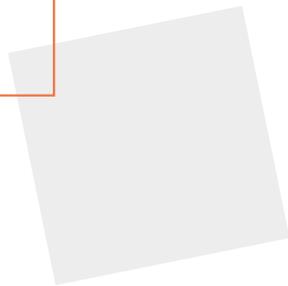
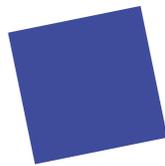
Impression

Ateliers du Tricentenaire

Tirage

400 exemplaires





**COSP - Centre d'orientation
socio-professionnelle**

Association sans but lucratif, LBR Fg620
30 rue de Diekirch - L-7440 Lintgen

www.cosp.lu