

Rapport d'activité 2019



Centre d'Orientation Socio-Professionnelle asbl

30, rue de Diekirch L-7440 Lintgen

RCS 9620

A. Introduction

Réunis en assemblée générale constituante en date du 04 juillet 2013,

- le Centre d'Initiative et de Gestion local Differdange asbl,
- le Centre d'Initiative et de Gestion local Esch-sur-Alzette asbl,
- Forum pour l'Emploi asbl et
- ProActif asbl

ont constitué une association sans but lucratif, dénommée « Centre d'Orientation Socio-Professionnelle asbl », conformément à la loi modifiée du 21 avril 1928 relative aux associations sans but lucratif et les fondations.

La mission du COSP est notamment d'évaluer les compétences sociales et professionnelles des demandeurs d'emploi afin de rédiger un avis d'orientation pour l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

A cette fin, les demandeurs d'emploi sont sélectionnés par l'ADEM et dirigés vers le COSP où ils participent à un parcours d'orientation pendant 8 semaines.

Le COSP gère actuellement 3 centres d'orientation se situant à Lintgen 30, rue de Diekirch L-7440, à Bastendorf 2, Haerebiergstrooss L-9350 ainsi qu'à Differdange 60, rue Emile Mark L-4620.

Le budget de l'année 2019 prévoyait un nombre ETP (Equivalent temps plein) du personnel de structure de 40,15 ETP pour l'année en question.

- Au cours de 2019, 5 collaborateurs ont quitté notre association dont 1 départ en retraite. 2 personnes ont été embauchées mais ayant quitté le COSP avant la fin de l'année.
- 6 nouvelles recrues ont été engagées et 1 pour remplacer un congé de maladie de longue durée.

B. L'encadrement des participants

Pendant la période du 01 janvier au 31 décembre 2019, au total 577 demandeurs d'emploi ont participé aux parcours d'évaluation organisés dans les 3 centres.

Le COSP accueille trois catégories de participants différentes :

1) Le projet « Demandeurs d'emploi »

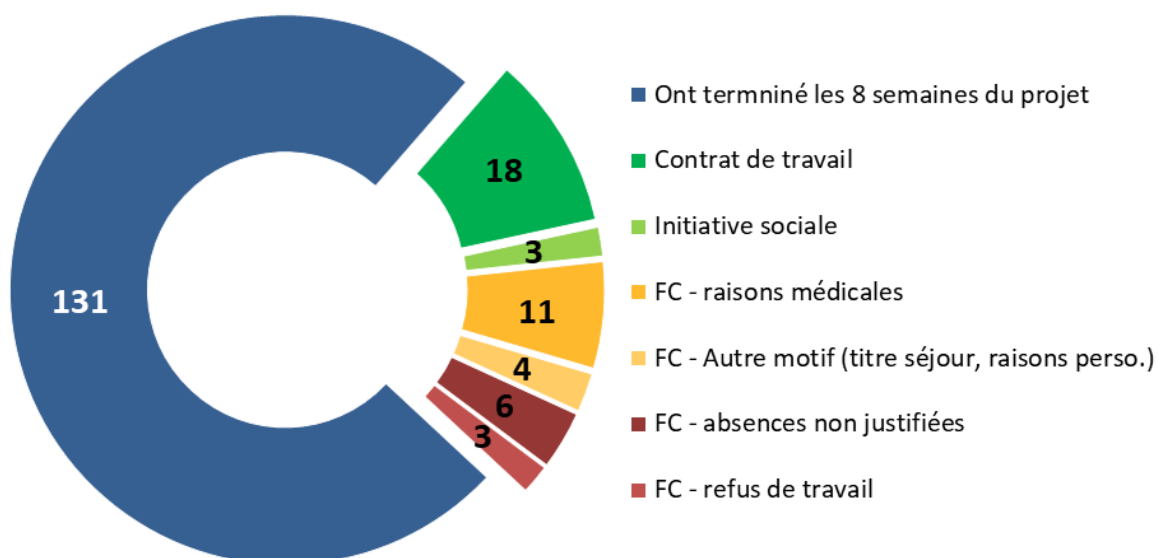
Les demandeurs d'emploi, inscrits auprès de l'ADEM et sélectionnés par celle-ci, s'engagent à suivre une période d'évaluation de 8 semaines, englobant des formations sociales, techniques, informatiques et linguistiques pendant laquelle ils sont encadrés par des conseillers en réinsertion socioprofessionnelle.

L'objectif consiste à évaluer les compétences pour chaque participant et à dresser un avis d'orientation destiné à l'ADEM. L'avis d'orientation est réalisé par l'équipe du COSP en étroite collaboration avec l'ADEM. Au terme de la période d'évaluation, ce bilan des compétences sociales et professionnelles et l'avis d'orientation sont transmis à l'ADEM qui reprend le suivi et le placement des demandeurs d'emploi.

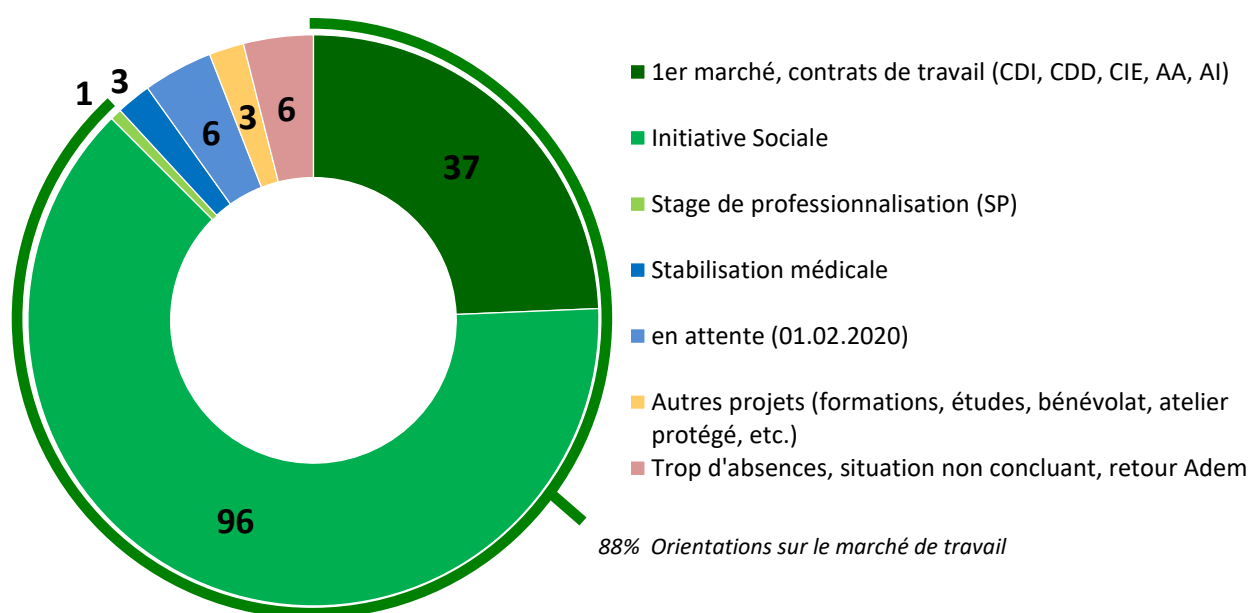
Le projet « Demandeurs d'emploi » a lieu sur les sites de Bastendorf et Differdange.

176 personnes ont participé à ce projet en 2019. Au cours de la période d'évaluation, 45 personnes ont arrêté le projet avant le terme prévu, y compris 21 personnes qui ont signé un contrat de travail. 131 participants ont terminé leur parcours d'orientation ce qui correspond à 74% des recrutés. 25 personnes ont effectué une Expérience en Entreprise (EEE) de deux semaines dans une entreprise privée. De ces 25 participants, 3 ont effectué plusieurs EEE. Une personne a reçu une orientation vers un stage de professionnalisation (SP). 96 personnes ont été orientées vers une initiative sociale et 37 vers le premier marché de l'emploi (CDD/CDI/CIE/Apprentissage adulte etc.). Ceci correspond à un taux de 88% d'orientations vers le marché de travail sur le total de ceux qui ont fini le parcours au COSP.

MIXTE : 176 ont commencé / 45 sorties prématurées



Avis d'Orientation des participants MIXTE (n=152)



2) Le projet « JOBELO »

Dans le cadre de la «Garantie Jeunesse», des jeunes de 18 à 29 ans, inscrits à l'ADEM, peu ou pas qualifiés et sans projet professionnel en cours, peuvent être assignés par l'ADEM. Ces jeunes participent au parcours d'évaluation de 8 semaines du COSP, suivie d'une expérience d'initiation professionnelle (EIP) d'une durée de 4 semaines dans une entreprise privée. Pendant leur stage, ils restent affectés au COSP et bénéficient d'un suivi personnalisé qui est garanti par leur conseiller en réinsertion professionnelle du COSP. A la fin de l'EIP, une évaluation est réalisée par l'employeur, le jeune et son conseiller. En cas d'une évaluation positive, le jeune continue son parcours auprès de l'entreprise sous un Contrat d'Appui Emploi Agrément (CAE-agrément) d'une durée d'un an. Pendant ce temps, il a la possibilité de suivre des cours de remise à niveau au CNFPC pour pouvoir accéder à un apprentissage professionnel (5^{ème} AD anciennement 9^{ème} pratique).

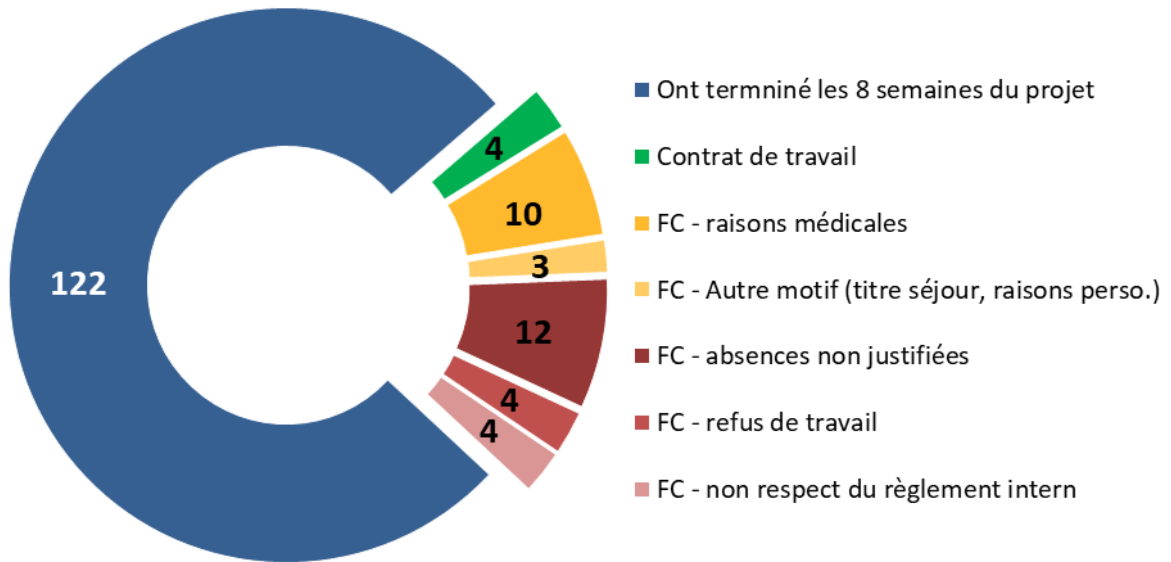
Le projet JOBELO a lieu sur les sites de Bastendorf et Differdange.

159 personnes ont participé à ce projet en 2019. Au cours de la période d'évaluation, 37 personnes ont quitté le projet avant la fin prévue, y compris 4 personnes qui ont signé un contrat de travail. 122 participants ont terminé leur parcours COSP de 8 semaines.

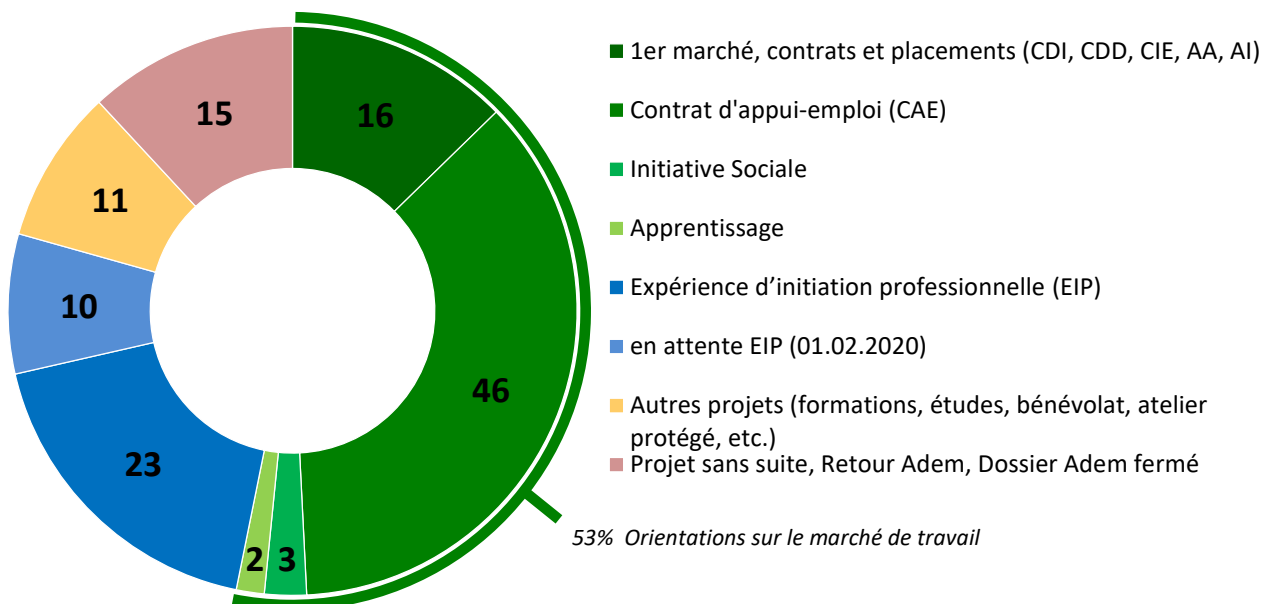
71 participants ont effectués au moins une EIP et 4 personnes ont profité d'une deuxième EIP. 46 personnes ont reçu une offre de contrat CAE pour une durée d'une année. 16 personnes ont reçu une orientation vers le premier marché de travail (CDD/CDI/CIE/Apprentissage adulte etc.) et 3 personnes ont été orientées vers une initiative sociale. Le taux d'orientations vers le marché de travail

correspond à 53% par rapport au total de ceux qui ont complété le parcours JOBELO.

JOBELO! : 159 ont commencé / 37 sorties prématurées



Avis d'Orientation des participants JOBELO! (n=126)



3) Le projet COSP-HR

Le projet COSP-HR (Handicap et Reclassement) vise à faciliter l'évaluation, l'orientation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi qui ont le statut de salarié handicapé ou qui sont en reclassement externe.

Le projet-pilote a été lancé début 2017 à l'initiative de l'ADEM et a bénéficié en 2018 pour la deuxième année d'un cofinancement par le Fonds social européen, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (MTEESS), le Ministère de la Santé et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et de la Grande-Région. L'objectif principal consiste à évaluer les compétences des demandeurs d'emploi handicapés ou reclassés. Ils sont ainsi accompagnés par des équipes professionnelles et médicales du Rehazenter, du Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique et du COSP.

Le Ministère de la Famille, Union des entreprises luxembourgeoises et l'Institut National pour le Développement Durable et la Responsabilité Sociale des Entreprises participent également à ce projet innovant.

Les résultats concluants du projet-pilote COSP-HR ont abouti à la décision de pérenniser ce projet à partir de 2019.

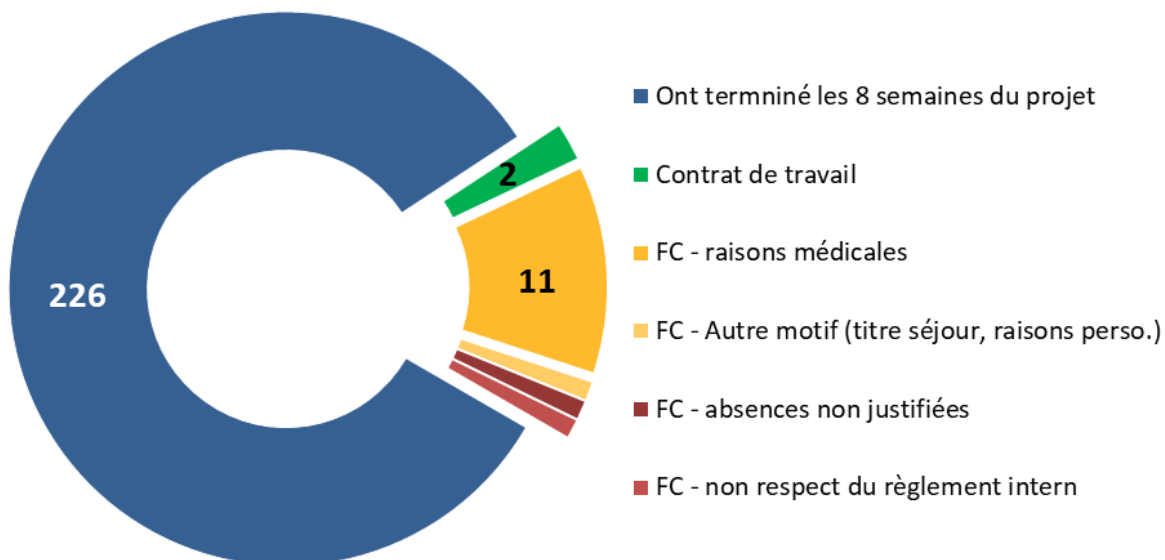
Les candidats suivent un parcours d'évaluation et d'orientation de 8 semaines au COSP qui sert à évaluer leurs capacités de travail en tenant compte de leurs difficultés fonctionnelles et de leurs problèmes de santé.

A la fin du parcours, pour chaque personne il est établi une fiche d'évaluation qui décrit leurs capacités et aptitudes et qui intègre des recommandations concernant leur orientation que ce soit vers le marché de l'emploi ordinaire, vers une initiative sociale, un atelier protégé ou vers d'autres mesures adaptées à leur situation.

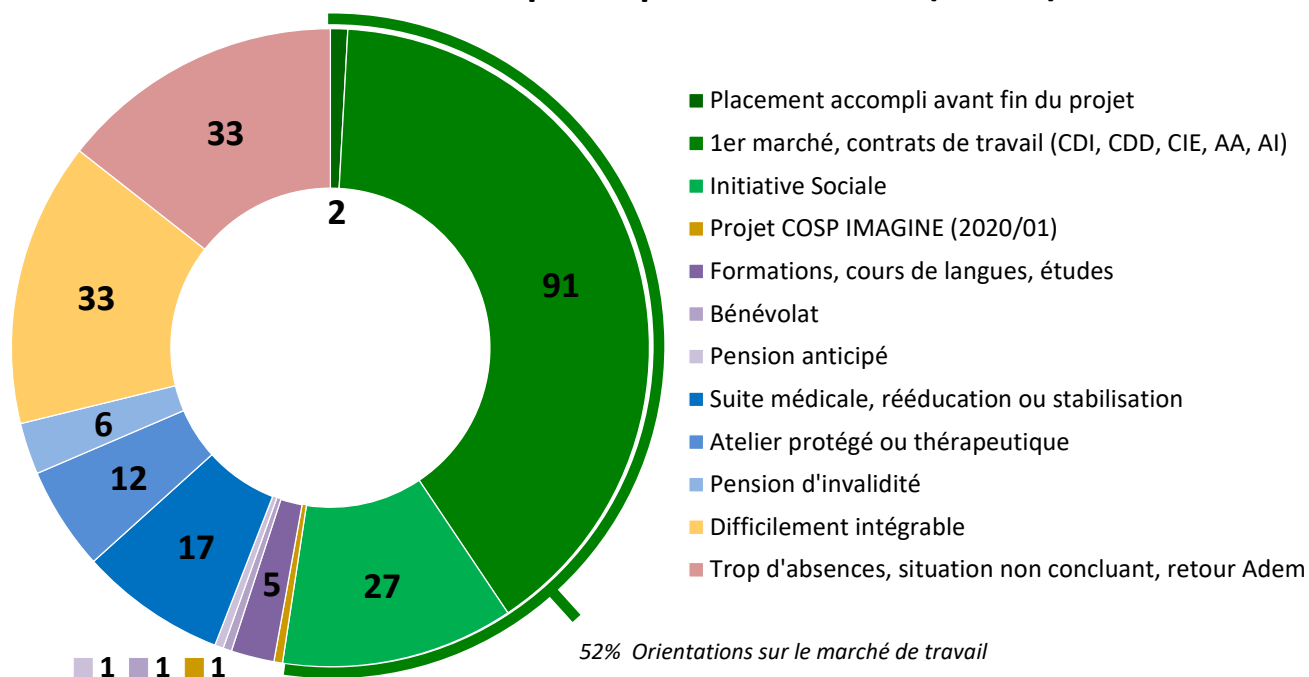
Depuis 2019, des stages « expérience professionnelle » (EP) d'une durée de 4 semaines ont été lancés. Le stage EP, gratuit pour l'employeur, constitue un moyen de sensibiliser ce dernier à la population HR. En même temps, il permet au participant HR de se confronter à la réalité du marché du travail sans contrainte, en fonction de ses compétences professionnelles et capacités résiduelles. Le participant HR bénéficie d'un suivi individualisé par un Jobcoach et d'une évaluation réalisée à la fin du stage ensemble avec l'employeur.

242 personnes ont participé à ce projet en 2019. Durant le parcours d'évaluation, seulement 16 personnes ont arrêté le projet avant le terme prévu, dont 2 personnes qui ont intégré le marché de travail et 1 qui a reçu une orientation vers un atelier protégé avant la fin du projet. 93 % ont participé jusqu'à la fin du parcours. 3 participants ont pu effectuer un stage de professionnalisation. 89 participants ont été orientés vers le 1^{er} marché de travail et 20 personnes vers une initiative sociale. 10 personnes ont effectué une EP. Le taux d'orientations vers le marché de travail correspond à 54% par rapport au total de ceux qui ont complété le parcours COSP-HR.

COSP-HR : 242 ont commencé / 16 sorties prématurées



Avis d'Orientation des participants COSP-HR (n=229)



C. Activités accessoires

En ce qui concerne les activités accessoires entreprises par le COSP au cours de l'année 2019, il est à noter que le COSP s'est doté d'un programme informatique destiné à faciliter la gestion financière et budgétaire de l'association. Après une phase d'implémentation au cours du dernier trimestre 2018, le logiciel est devenu opérationnel à partir de janvier 2019.

Le COSP a entrepris les premières démarches en vue de se mettre en conformité en matière de protection des données personnelles suivant la réglementation du RGPD.

Une série d'échanges ont été organisés avec des associations ou institutions partenaires. C'est ainsi que des rencontres ont eu lieu avec des représentants de certaines Initiatives sociales, des services de l'ADEM, Info-Handicap, Tricentenaire Bissen, ATP Kehlen, etc.

En collaboration avec le CHNP et le RehaZenter, le COSP a organisé des formations continues au profit de son personnel encadrant. De même certains collaborateurs ont pu participer à des formations continues en relation avec leur domaine professionnel, p. ex : des cours sur la sécurité au travail, montage des échafaudages roulants ainsi que Drogen ABC et Cannabis-Koffer, une formation de sensibilisation sur l'accueil et la communication avec des personnes en situation de handicap, la communication non-violente, la formation train the trainer.

En 2019, nous avons présenté le COSP aux différentes agences ADEM. Ce tour des agences a permis une meilleure compréhension de l'évaluation des compétences transversales des participants réalisée par le COSP durant deux mois.

Dans le cadre du projet JOBELO il a été réalisé, avec le soutien de l'ADEM, un premier projet ciblé avec une entreprise du secteur de la restauration collective.

Dans le contexte du projet JOBELO, que le COSP a continué sa collaboration comme organisme expérimentateur dans le cadre du Référentiel des Compétences transversales pour l'Évaluation et le Certification (RECTEC). C'est dans le cadre de ce programme européen que des séances de formation spécifiques ont été élaborées et mises en place par les formateurs du COSP.

A Lintgen la mise en place et l'organisation du nouvel atelier « Logistique et administratif » ont été poursuivies. Il est à noter que pour le site de Lintgen, des investissements supplémentaires seront nécessaires à l'avenir afin de parachever des travaux d'aménagement adapté au public HR ainsi que l'accès à l'étage supérieur.

Par ailleurs, un audit de sécurité du site de Lintgen a été effectué et la mise en œuvre des recommandations qui en ressortent, a été effectuée en grande partie selon les moyens disponibles.

L'élaboration d'un nouveau concept COSP-HR en ligne avec la future construction est à l'agenda pour l'année 2020.

A Differdange, il a été effectué un audit sur la sécurité du bâtiment dans lequel le COSP est installé. Par la suite, il est sorti d'une entrevue avec la Fondation Léierbud et le

bourgmestre de la ville que le COSP pourra continuer à occuper les lieux pendant les dix ans à venir. En accord avec le MTEESS, les partenaires ont trouvé une solution qui permettra de mettre les locaux et les installations électriques en conformité au niveau de la sécurité et de la protection-incendie.