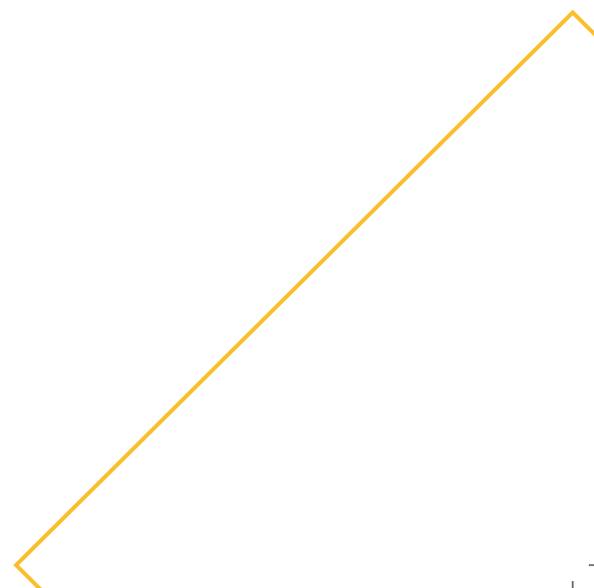


COSP
RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2021





Francis Remackel
Président du conseil
d'administration

LE MOT DU PRÉSIDENT

Engagement social, continuité et défis

Malheureusement la crise sanitaire s'est prolongée aussi pendant toute l'année 2021 et a, malgré les vaccinations et un certain facteur d'adaptation aux effets et contraintes de la situation, affectée du moins en partie notre quotidien et notre façon de travailler pour pouvoir affronter au mieux les défis de cette crise sanitaire.

Comme en 2020, notre objectif était, malgré tout, d'essayer de continuer à fonctionner de façon aussi normale que possible tout en nous conformant à tous les niveaux aux prescriptions sanitaires en vigueur. Ce n'était ni chose facile 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.

Garder la normalité au quotidien était notre mot d'ordre.

Mais la crise ne nous a pas empêché de relever certains défis et de continuer à progresser dans nos activités et dans notre fonctionnement.

Ainsi nous avons su avancer au niveau de la mise en place d'un nouvel outil de suivi et de gestion de nos participants, un outil centralisé qui nous permettra en 2022 d'uniformiser et de standardiser notre travail d'analyse et d'évaluation des participants et d'automatiser des tâches récurrentes comme les statistiques diverses ainsi que les différents rapports à produire pour nos partenaires.

Pour moi, un pas essentiel dans la professionnalisation continue de nos activités et de notre mission d'évaluation.

De même au niveau de la protection des données nous avons continué nos efforts de conformité et de la mise en place de tous les outils et toutes les procédures en vue du respect des dispositions légales en la matière.

En parallèle nous avons aussi continué nos travaux au niveau de notre organisation interne, à mieux définir et documenter nos processus de travail et ainsi simplifier et rendre plus efficace notre travail au quotidien.

« 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 contrainte de 2020 qu'on a aussi retrouvée en 2021 est la situation de nos infrastructures à Lintgen et à Esch qui sont malheureusement peu adaptées à nos activités et à nos idées de remaniement de nos ateliers. Nous espérons que l'année 2022 va nous ouvrir des perspectives en vue de trouver des solutions appropriées pour un fonctionnement adéquat et optimal de nos centres à Lintgen, à Esch et à Bastendorf le tout dans l'intérêt de notre mission.

Un grand MERCI aux membres du conseil d'administration, à tout le personnel du COSP et à nos partenaires pour la bonne collaboration et pour leur engagement à tous les niveaux tout au long de cette année 2021.

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.

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

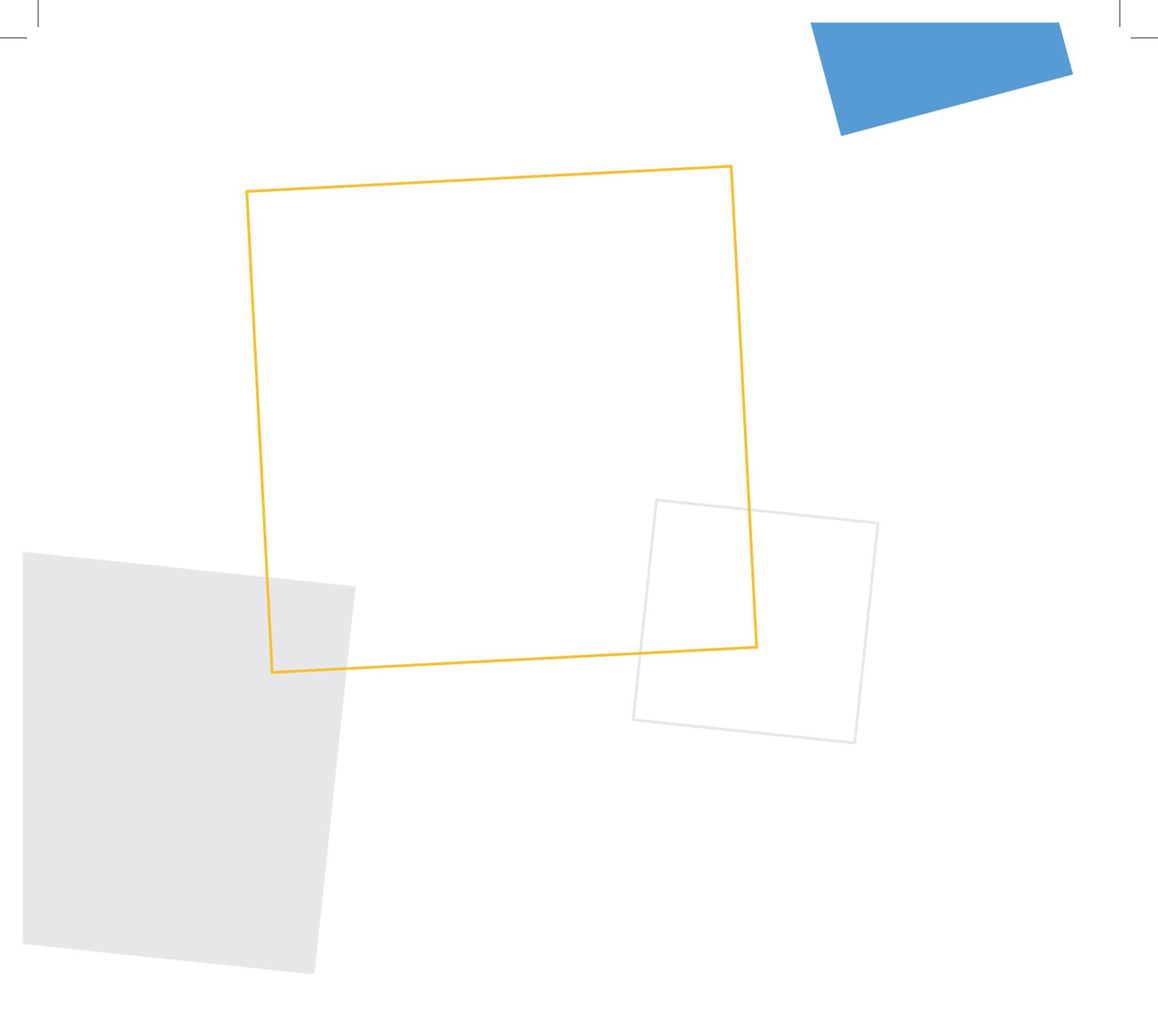
Un grand merci est émis aux membres du conseil d'administration qui ont accompagné avec dévouement le développement du COSP. Ils ont suivi la mise en fonction des différents sites et ont largement contribué à l'acceptation du COSP auprès des ministères et

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, au ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, au ministère de la Santé ainsi qu'à l'Agence de développement pour l'emploi (ADEM).

Sommaire

1.	Le centre d'orientation socio- professionnelle - COSP	6
1.1	L'a.s.b.l. Centre d'Orientation Socio-Professionnelle - COSP	7
1.2	Gouvernance	8
1.3	Parties intéressées	11
1.4	Patrons ayant offert un stage ou un contrat de travail	14
1.5	Ressources humaines	16
2.	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	Flyers, par l'ADEM en collaboration avec le COSP	19
3.	Parcours	20
3.1	Parcours	21
3.2	Ateliers multifonctionnels	23
3.3	Participants aux parcours	24
4.	Projets et événements	30
5.	Perspectives 2022	34
	Abréviations utilisées	35



1.
LE CENTRE
D'ORIENTATION
SOCIO-
PROFESSIONNELLE -
COSP

1.1 L'a.s.b.l. Centre d'Orientation Socio-Professionnelle - 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.

En 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 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 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 personnes ayant le statut de salarié handicapé et/ou qui sont en reclassement externe, 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.

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.trices des trois sites.

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-

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

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 :

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET OBSERVATEURS



COSP BASTENDORF

Administration
Éducateurs instructeurs

Conseillers en réinsertion socio-professionnelle & Formateurs sociaux

Formateur informatique

COSP ESCH (CNFPC)

Administration
Educateurs instructeurs

Conseillers en réinsertion socio-professionnelle & Formateurs sociaux

Conseiller en réinsertion socio-professionnelle

Formateur informatique

COSP LINTGEN

Administration
Formateurs sociaux
Formateur informatique
Psychologue
Conseillers en réinsertion socio-professionnelle
Éducateurs instructeurs

Médecin en Médecine physique et de réadaptation
Médecin Psychiatre
Neuropsychologues
Ergothérapeutes
Psychomotricien
Jobcoachs
Secrétaires médicaux

Les membres du COSP

Les membres du conseil d'administration 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

Un témoignage d'estime et des remerciements particuliers à la mémoire de Liette Braquet, membre du conseil d'administration, décédée au cours de l'année 2021. Nous garderons tous en mémoire son engagement immense dans le secteur social.

Observateurs

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



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

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

Mandats

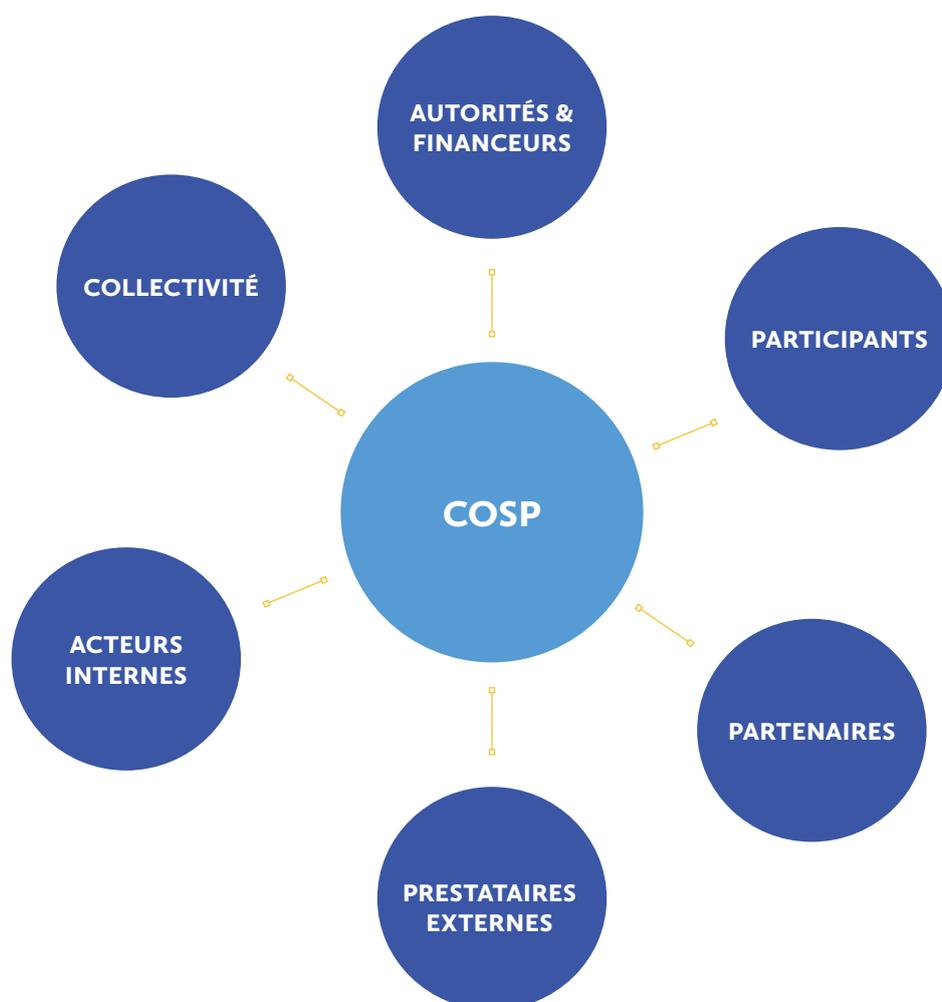
Le COSP est membre de la Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg a.s.b.l. (FEDAS) pour les plateformes sectorielles Economie sociale et solidaire et Handicap.

L'équipe dirigeante

Assistante de direction	Mme Josiane Majerus
Coordnatrice COSP Bastendorf	Mme Jennifer Cordobés
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'Agence pour le développement de l'emploi - ADEM

Partenaires

Agence pour le développement de l'emploi -ADEM ; Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ; Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région ; Ministère de la Santé ; Ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et de l'Enfance ; Rehaklinik (entité du Centre hospitalier neuropsychiatrique) ; 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 ; Superdreckskescht ; 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 par la Rehaklinik à Bastendorf

Témoignages

Témoignage de l'équipe



D. Vivani & F. Valli

LU - Fir déi verschidden Beräicher vum Aarbechtsmarché besser ofzedecken, huet de COSP am Joer 2021 en neien Atelier « Administratif & Logistique » an d' Liewen geruff. Dësen Atelier ass op eisen zwee Sitten, Lëntgen an Baastenduerf operationel.

Lëntgen huet mat dësem Atelier am Mäerz, an Baastenduerf am September ugefaangen. Dei éischt Erausfuerderung war, e ganz neien Atelier ze starten, deen

vun der Idee vum Programm bis zur Ariichtung vum Lokal war, deen duerch déi verschidden Educateur-Instructeur am COSP erliichtert gouf. Des Arbescht huet eis erméiglecht, eis Aarbechtskolleegen schnell kennen ze leieren, d' Interaktiounen ze stäerken an Teemaarbecht ze fuerderen.

Dank dem Feedback vum Personal konnte mir en bedarfsgerechten Programm entwéckelen. De Programm fänkt un mat der Erklärung wei eng Entreprise funktionéiert bis hin zu den verschiddenen Funktiounen déi vum Empfang/Receptioun, Verwaltung vum Stock, Akaf bei den Lieferanten bis hin zum Volet Client reechen. All des Funktiounen gin an der Theorie kuerz erkläert awer vun prakteschen Situatiounen begleet. Durch eis Erfahrungen, déi mir an eiser beruflecher Carrière gesammelt hunn, mecht et Freed den Participanten dest mat op de Wee ze ginn. Dofir ass eise Programm flexibel an mir huelen den Participant do oof, wou hien grad steht an kënnen hien op s'éin Wunsch hinn, begleeden.

Et ginn Participanten déi duerch dee Programm eraus fonnt hunn, dass si all d' Fäheschkeeten haten, déi fir dëse Beruff noutwenneg sinn. Anerer hunn entdeckt, dass si net dee richtegen Profil fir dësen Beruff hunn. Op Besoin vun verschidden Participanten hinn, konnten mir méi déif an en Thema goen, zB de Stock, den Accueil oder fir E-mailen professionnel richteg ze äntweren an besser op den eischten Marché viirzebereeden.

De Programm vun Lëntgen an Baastenduerf hunn e gemeinsamen Kär, awer d'Aproche an de Detail sinn ënnerschiddlech duerch den Profil vun de Participanten an duerch Dauer vum Parcours. Mir hunn all Mount en Austausch tëscht deenen zwee Sitten, fir d' Erfahrungen aus ze tauschen an eisen Programm weider ze entwéckelen.

Eng nei Erausfuerderung war et d' Bedeitung vun der Kompetenzbewertung pro Atelier ze entdecken, sou dass de Participant ganz verschidden gutt oder schläscht Bewäert kann ginn, oofhängeg vun den Ateliers. Den Prozess vun der Bewäertung deen zwee Méint undauert an sou Orientéierung en déiwen Stellewart fir de Participant kritt.

D' Proximitéit an den stännegen Austausch mat den Mataarbechter vum COSP erméiglechen eng schnell Reaktioun an en representativen Bilan um Enn vum Parcours.

Eis gutt Kontakter mat de Patronen um Terrain, erméiglecht eis um neisten Stand vum Marché ze sinn zB mat der Software vun de Keesen, wou mir eise Programm adaptéieren, waat eis Arbecht interessant mecht.

FR - Afin de mieux couvrir les différents secteurs du marché du travail, le COSP a lancé en 2021 un nouvel atelier « Administratif & Logistique ». Cet atelier est opérationnel sur les sites de Lintgen et de Bastendorf.

L'atelier a démarré en mars sur le site de Lintgen et en septembre sur le site de Bastendorf. Notre premier challenge a été de démarrer un tout nouvel atelier depuis la mise en place du programme jusqu'à l'aménagement des locaux qui a été facilité grâce aux différents corps de métier présents au COSP. Ce travail nous a rapidement permis de prendre connaissance de nos collègues de travail, de renforcer les interactions et de favoriser le travail d'équipe.

Grâce aux échanges avec le staff, nous avons pu élaborer un programme adapté en fonction des besoins. Le programme démarre avec l'explication du fonctionnement d'une entreprise jusqu'aux différentes fonctions qui vont de l'accueil/réception, gestion du stock, l'achat avec les fournisseurs et le volet client. Toutes ces fonctions sont expliquées brièvement d'une

façon plus théorique mais accompagnées de mises en situation pratiques.

Ce qui est motivant est que nous pouvons mettre au profit des participants toutes nos expériences acquises durant notre parcours professionnel. Notre programme est flexible et nous pouvons facilement l'adapter suivant le profil, les attentes ou aspiration des personnes. Grâce à ce programme certains participants ont découvert avoir toutes les compétences requises pour ces métiers. D'autres au contraire ont découvert, via la mise en situation, qu'ils n'ont pas le profil pour ce type de mission. Dans certains cas plus spécifiques, nous avons pu approfondir un sujet (gestion de stock, accueil) et mieux préparer les participants à leur futur stage.

Le programme du site Lintgen et Bastendorf a un tronc commun, mais l'approche et le niveau de détail se différencient par le profil des participants et la durée du parcours. Nous avons un échange mensuel entre les deux sites pour partager les expériences et faire évoluer le programme.

Personnellement, nous avons découvert l'importance de l'exercice d'évaluation des compétences par atelier. Processus très important pour le participant, il peut avoir une moins bonne évaluation dans un atelier, mais une meilleure dans un autre. Ceci permet d'améliorer l'orientation et d'avoir un résultat positif pour le participant.

La proximité et l'échange permanent avec le staff du COSP permet de réagir rapidement et d'avoir à la fin du parcours un bilan représentatif.

Un élément plus compliqué est que nous devons constamment être aux courants des nouvelles pratiques du marché pour adapter notre programme, ce qui est aussi un facteur motivant en soi.

Témoignage de l'Agence pour le développement de l'emploi - ADEM



Françoise Konrad
(coordinatrice COSP
à l'ADEM)

Françoise Konrad, coordinatrice COSP à l'ADEM depuis plus d'un an : « Mon rôle est d'assurer une bonne communication et collaboration entre le COSP et l'ADEM au niveau des trois programmes qui nous lient : le Jobelo!, le COSP-HR et le COSP mixte adultes. Gérer les plannings et la logistique, participer à des réunions sur le terrain font également partie de mes missions. Je suis le point de contact aussi bien pour le

personnel du COSP dès qu'il y a des questions que pour mes collègues à l'ADEM lorsqu'ils ont besoin d'informations concernant les programmes au COSP. J'éprouve une grande satisfaction à trouver des solutions aux problématiques qui peuvent parfois apparaître et me réjouis de pouvoir encore davantage renforcer notre coopération dans les années à venir. »

1.4 Patrons ayant offert un stage ou un contrat de travail

Les entreprises suivantes ont offert à nos participants soit la possibilité de faire un stage (Expérience en Entreprise - EEE Expérience et initiation professionnelle - EIP, Expérience professionnelle - EP ou Stage de professionnalisation - SP), soit un contrat de travail (Contrat d'Appui Emploi CAE – agrément) :

Abitare Kids - Abikido S.A. ; ABSC S.A. ; Archeo Diag sàrl ; ARS Exploitation S.A. ;

Atelier dentaire Born & Arnoldy sàrl ; Atelier Schlaifmiller Inter-Action ; Auchan Luxembourg S.A. ;

Autobus Stephany sàrl ; Autofabrik sàrl ; Bautrexfix sàrl ; Betraco S.A. ; Bio-Haff Baltes ;

Blumen Lydia Luxflower ; Boucherie Vei vum Séi ; Boulangerie-Pâtisserie Brisbois sàrl ;

Breger Frères et fils ; Cactus S.A. succursale Marnach ; Carrefour Express Luxembourg ; Chocolaterie Genaveh ; Solina - CIRP Jongenheem ; CL French LML sàrl ; Co-Labor asbl ; Crèche Sim Sala Bim sàrl ; D'Wullmaus sàrl ; De Botzfuuss ; Delhaize Ettelbrück ; Delhaize Proxy Soho et Gasperich (Vomadis Sàrl) ; Dostert ; EDL S.A. ; Espace Couleurs ; Eurovin S.A. – Vinissimo ; Flower Action ;

Foyer de jour Dikricher Däbessen asbl ; G4S Security Services S.A. ; Gaertneri Sunflower sàrl ; Globus

Baumarkt Bettembourg ; Green Distribution sàrl ; Härespännchen ; Hervé Le Jardinier sàrl ;

Hornbach Baumarkt Luxembourg sàrl ; Hotel-Restaurant Victor Hugo sàrl ; Kannerhaus Wooltz ;

Luxflower S.A. ; Luxforge sàrl ; Elisabeth Steftung - Maison de soins Sacré-Cœur ;

Malerbetrieb Schmidt & Schneider sàrl, Match Diekirch ; Menuiserie Messerich Vincent S.A. ; MERBAG S.A. ; Mobbing asbl ; Monnerecher Blumenbuttek sàrl ; Pépinières Erny Schmitz ;

Pharmacie de Lallange Serge Oth ; Prodasa sàrl ; Proxy Delhaize (Greendistilux sàrl et Vomadis sàrl) ; Quick Net sàrl ; Q8 Leudelage ; Reinert sàrl ; Remy an Noémie sàrl ; Restaurant Grimougi L&S Sàrl ; Scènes d'intérieur sàrl ; Schreinerei V. Messerich S.A. ; The Kitchen Theory sàrl ; Thilman S.A. ; United Immo sàrl ;

Vei vum Séi sàrl ; V-Pressé sàrl ; Vigicore Lux sàrl.

Témoignage d'une entreprise partenaire

Greendistrilux S.à.r.l. + Vomadis S.à.r.l. : Proxy Delhaize - Soho et Gasperich

« Nous sommes ravis de notre collaboration avec le COSP qui a débuté en 2019. Nos magasins Proxy Delhaize Soho et Gasperich ont déjà accueilli 8 jeunes pour les former aux métiers de la distribution et nous avons même eu l'opportunité de concrétiser 2 postes en CDI à 2 jeunes femmes très motivées.

Le partenariat avec les équipes du COSP et de l'Adem est toujours très efficace et se déroule dans un réel esprit de confiance mutuelle. Conscient du rôle social de l'entreprise, nous sommes fiers de contribuer à l'intégration de ces jeunes et comptons poursuivre cette démarche ».

Matthieu Voillemot, Gérant des Proxy Delhaize Soho & Gasperich.



Témoignage d'une entreprise partenaire : ARS Exploitation S.A.



ARS Exploitation S.A.: Proxy Delhaize - Ettelbruck

« Compte tenu du succès de la première expérience, nous n'avons donc pas hésité à réitérer cette expérience. Il s'agit clairement d'une belle relation entre l'employeur/COSP/Adem/Stagiaire. Actuellement, 3 jeunes sont sous contrat CAE chez nous. Nous avons besoin de personnel et grâce au projet *Jobelo!*, nous permettons à des jeunes peu qualifiés de suivre une formation professionnelle enrichissante tout en bénéficiant de mesures financières intéressantes. »
Valérie PETER, Ressources Humaines ARS Exploitation S.A.

Témoignage d'une entreprise partenaire : Schreinerei Vincent Messerich

Zusammenarbeit mit dem COSP

„Im vergangenen Jahr durften wir Ihre Organisation kennenlernen. Der gegenseitige Austausch war stets respektvoll und wertschätzend. Herr S. arbeitet seit fast einem Jahr bei uns und auch hier ist es eine positive Erfahrung. Er ist stets bemüht und fleißig.

Herr M. hat im März ein 4-wöchiges Praktikum bei uns gemacht. Auch er war stets höflich und zuvorkommend. Wir sahen ihn jedoch leider als nicht geeignet für diesen Beruf an. Auch in diesem Fall war der Kontakt mit Ihnen sehr positiv und es wurde im Sinne des Praktikanten gehandelt. Uns war es wichtig, ihm einige Ratschläge mit auf den Weg zu geben, in welchen Berufen wir ihn eher sehen würden. Herr M. bedankte sich dafür. Wir hoffen sehr, dass er seinen Weg findet.

Weiterhin auf eine gute Zusammenarbeit hoffend,
verbleibe ich mit freundlichen Grüßen.“
Evelyne Theissen



1.5 Ressources humaines

Métiers et ETP

Le COSP emploie 43 personnes, soit 39,65 ETP. S'y ajoutent 12 personnes, soit 8,86 ETP, engagées par le centre national de rééducation fonctionnelle et de réadaptation (Rehazenter - RZ) et la Rehaklinik (RK), dont les services sont loués sur base d'une convention entre le COSP et les maisons mères respectives.

L'ensemble de ces 55 personnes exercent 15 métiers différents.

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 de la Rehaklinik.

Les métiers appartenant à l'équipe pluridisciplinaire sont par exemple: médecin MPR, médecin psychiatre, psychologues, neuropsychologues, ergothérapeutes, psychomotricien.nes, éducateur-instructeurs, conseiller.ères en réinsertion socio-professionnel, formateur.trices social, jobcoach, employé.e.s administratifs.ves, et autres.

Effectif en ETP et nombre, au total et par parcours

En date du 31 décembre 2021, la répartition des personnes par parcours se présente comme suit :

	ETP	Personnes
Demandeurs et <i>Jobelo!</i>	21,00	21
HR COSP	18,65	22
Total COSP	39,65 ETP	43 personnes
Rehazenter et Rehaklinik	4,68 + 4,18 = 8,86	7 + 5 = 12
Grand total	48,51 ETP	55 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

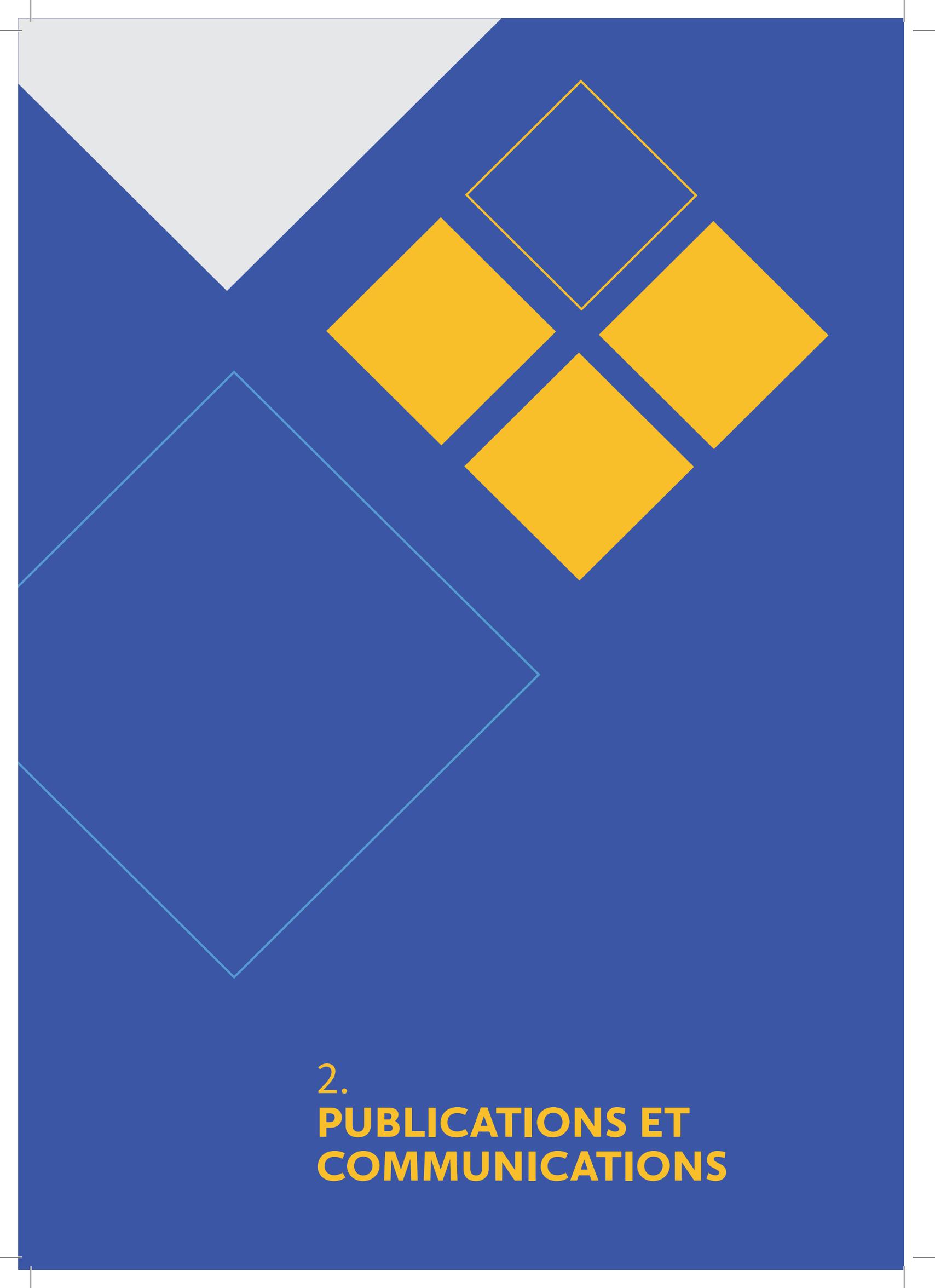
qui se déplace sur tout site en cas de besoin. Il s'agit du référent informatique, du psychologue, et d'un éducateur-instructeur.

Evolution en ETP

	2020	2021
Demandeurs et <i>Jobelo!</i>	19,50	21,00
HR COSP	18,90	18,65
Total COSP	38,40 ETP	39,65 ETP
Rehazenter et Rehaklinik	4,20 (RZ) + 3,80 (RK) = 8,00	4,68 (RZ) + 4,18 (RK) = 8,86
Grand total	46,40 ETP	48,51 ETP

Evolution en personnes

	2020	2021
Demandeurs et Jobelo!	21	21
HR COSP	21	22
Total COSP	42 personnes	43 personnes
Rehazenter et Rehaklinik	7 (RZ) + 5 (RK) = 12	7 (RZ) + 5 (RK) = 12
Grand total	54 personnes	55 personnes



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 à 2020 sont publiés au www.cosp.lu/rapport-dactivite/

2.3 Reportages filmés

Des reportages sur les activités au COSP ont été réalisés. Ils sont disponibles à travers les QR-Codes ou les mots de recherche suivants :

COSP-HR/Version
Participants



COSP-HR/
Participants V2



COSP-HR/Version
Employeurs



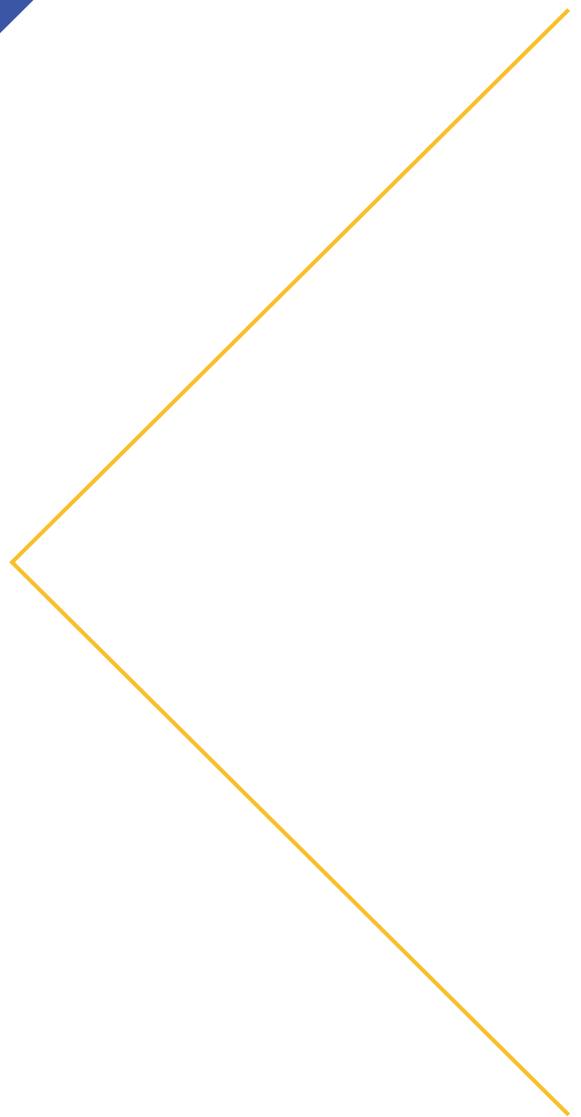
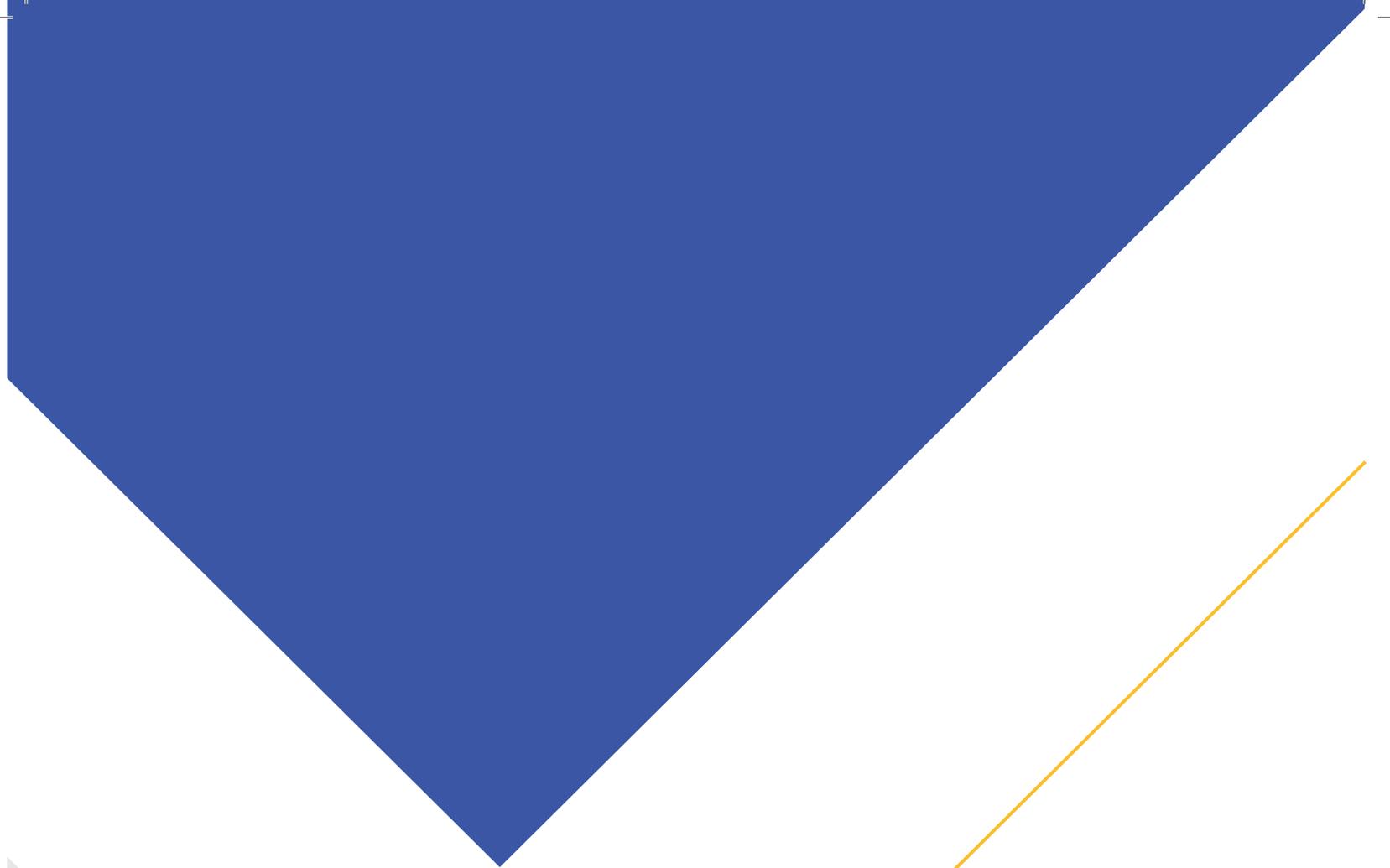
COSP-HR/Version
employeurs (ST Français)



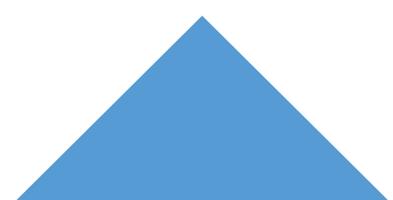
2.4 Flyers, par l'ADEM en collaboration avec le COSP

L'ADEM, en collaboration avec le COSP, a édité les flyers dans un but de sensibilisation, d'information et de promotion du COSP. Ces flyers sont accessibles sur notre site Internet.

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



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

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.

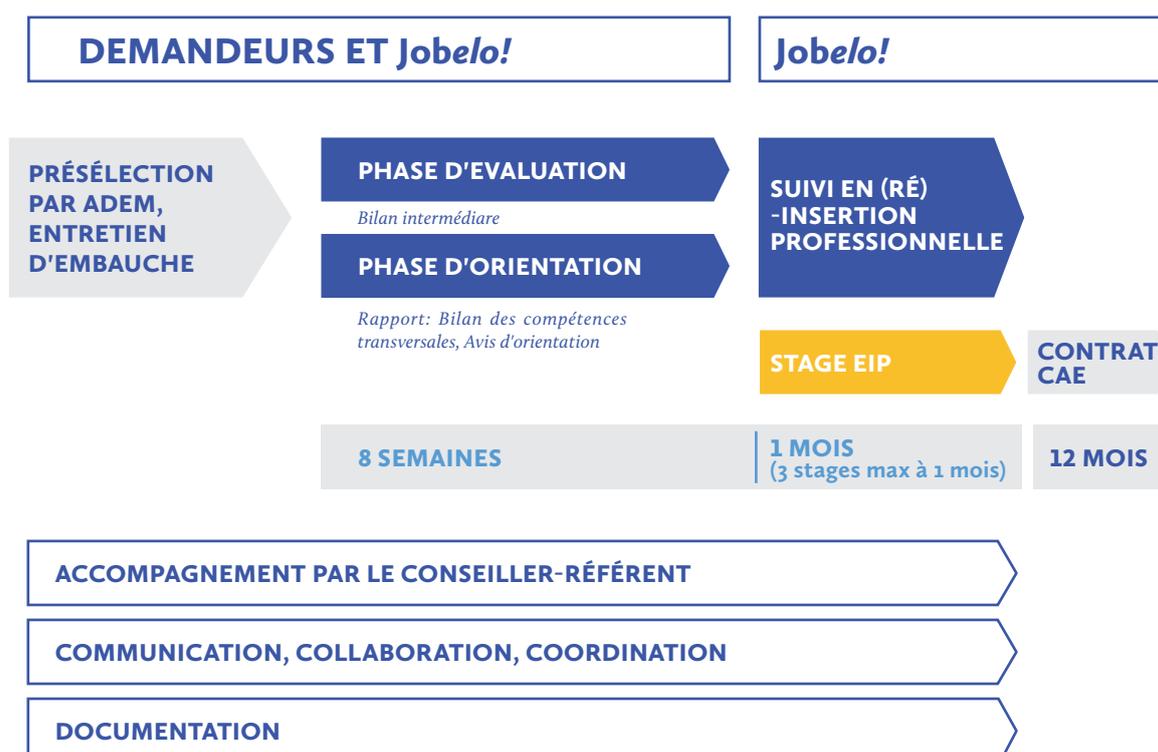
Les présentations ci-dessous des trois parcours montrent que les parcours pour les participants Demandeurs et *Jobelo!* se ressemblent de beaucoup,

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 : Handicap Reclassement - HR

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

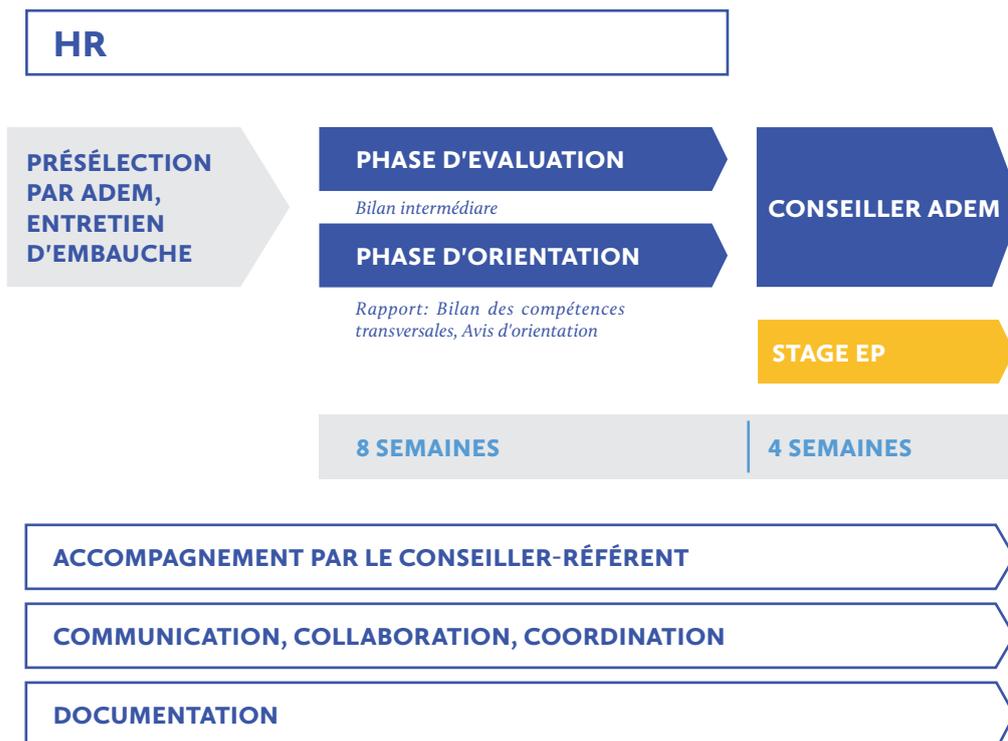
Suite aux conclusions, les ministères ont décidé de poursuivre ce projet en mode programme définitif. Le ministère de la Santé s'est associé au projet dès la deuxième année.

Le parcours « COSP-HR » se caractérise par une collaboration étroite entre le COSP et l'ADEM, le Rehazenter et la Rehaklinik.

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 multifonctionnels

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		X
Hygiène et ménage	X	X	X
Jardinage	X	X	X
Mécanique			X
Menuiserie et polyvalent	X	X	X
Métal			X
Peinture	X	X	X
Reliure			X



Réaménagement d'un local en nouvel atelier administration et logistique au COSP Bastendorf

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 2021, un total de 358 demandeurs d'emploi ont participé à 359 parcours d'évaluation organisés sur les 3 sites, donc une personne a participé au projet *Jobelo!* et également au projet COSP-HR.

Nombre de parcours par type de projet

	2018	2019	2020	2021
COSP Demandeurs	142	176	102	102
COSP <i>Jobelo!</i>	201	159	104	102
COSP-HR	251	242	102	155

Profil des participants

Par la suite, nous présentons les participants aux différents parcours à travers différentes caractéristiques, pour démontrer l'hétérogénéité de nos clients et ainsi refléter la complexité de notre mission.

Répartition par tranches d'âge

	COSP <i>Jobelo!</i>	COSP Demandeurs	COSP-HR
18-19	20 %	-	1 %
20-29	80 %	9 %	17 %
30-44	-	56 %	28 %
45-54	-	28 %	44 %
55+	-	7 %	10 %

Répartition hommes/femmes

	COSP <i>Jobelo!</i>	COSP Demandeurs	COSP-HR
Masculin	65 %	54 %	61 %
Féminin	35 %	46 %	39 %

Répartition par nationalités

	COSP Jobelo!	COSP Demandeurs	COSP-HR
Luxembourgeoise	44 %	35 %	35 %
Française, belge, allemande	19 %	25 %	31 %
Autres nationalités de l'UE	2 %	10 %	26 %
Autres nationalités	35 %	30 %	8 %

Répartition des participants par pays de résidence (parcours COSP-HR)

Seul le parcours du COSP-HR permet la participation des demandeurs-frontaliers sous certaines conditions.

	COSP-HR
Luxembourg	80 %
France	9 %
Allemagne	6 %
Belgique	5 %

1) Le parcours Demandeurs (Bastendorf et Esch-sur-Alzette)

102 personnes ont participé à ce parcours en 2021. Au cours de la période d'évaluation, 29 personnes ont arrêté le projet avant le terme prévu, y compris 11 personnes qui ont signé un contrat de travail. 73 participants ont terminé leur parcours d'orientation, ce qui correspond à 72 % des recrutés.

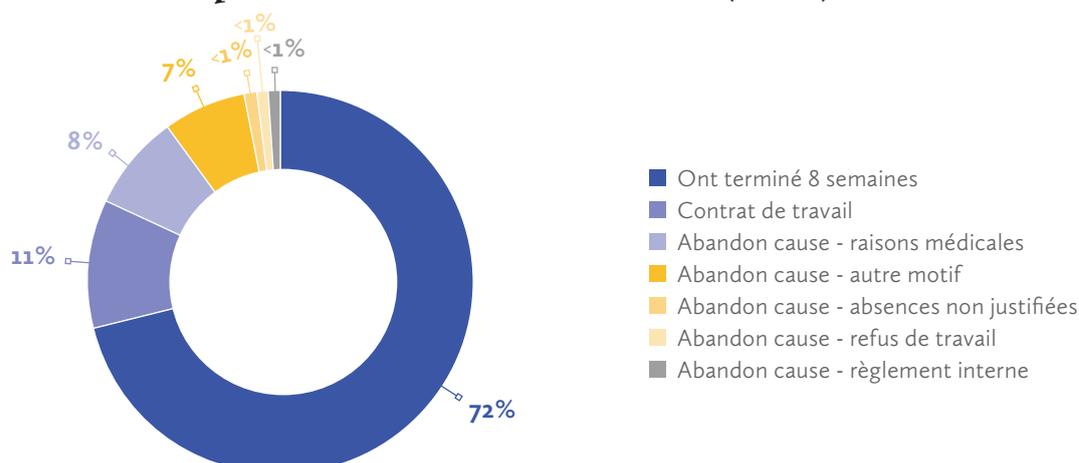
Parmi ces 72 %, 21 personnes ont été orientées vers le premier marché de l'emploi (CDD/CDI, un Contrat

d'initiation à l'emploi, un Apprentissage, etc.) et 21 vers une initiative sociale.

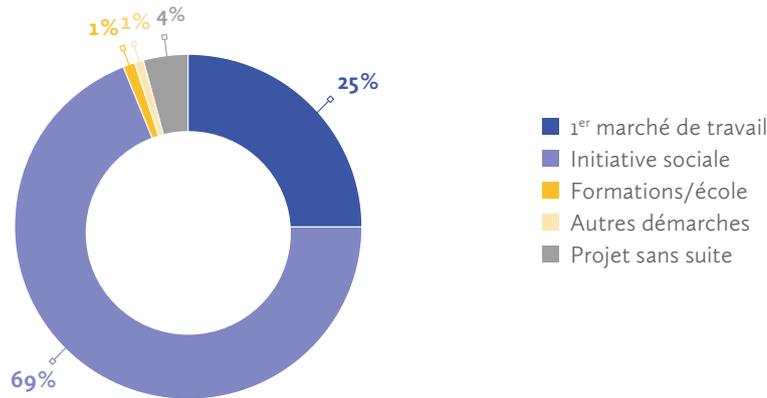
94 % de toutes les orientations étaient destinées soit au 1er marché d'emploi, soit vers une initiative sociale.

De plus, 13 personnes parmi les 72 % ont effectué une Expérience en Entreprise (EEE) et une personne a effectué un stage de professionnalisation (SP).

Issue des parcours Demandeurs entamés (n=101)



Avis d'orientation pour les participants Demandeurs (n=84)



2) Le parcours Jobelo! (Bastendorf et Esch-sur-Alzette)

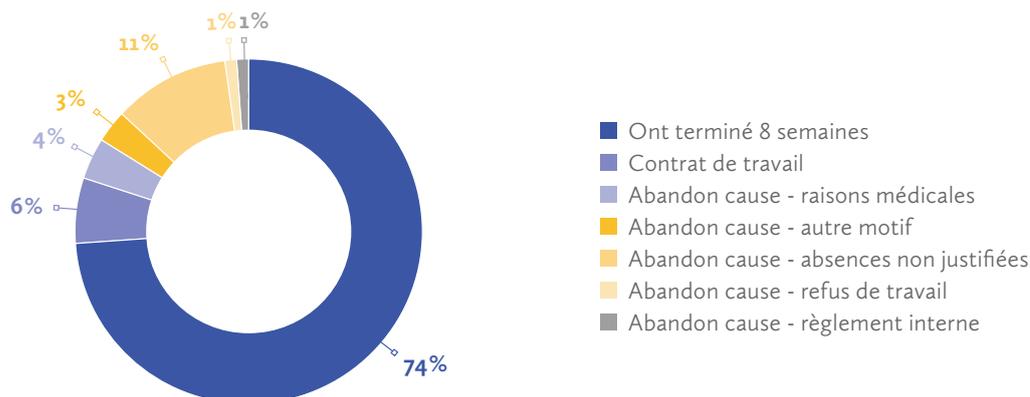
102 personnes ont participé à ce parcours en 2021. Au cours de la période d'évaluation, 26 personnes ont quitté le projet avant la fin prévue, y compris 6 personnes qui ont signé un contrat de travail et une personne qui a changé de projet pour participer au projet Imagine au COSP Lintgen. 76 participants ont terminé leur parcours COSP de 8 semaines.

Parmi ces 76 personnes, 39 ont effectué au moins une EIP et une personne a profité d'une deuxième EIP.

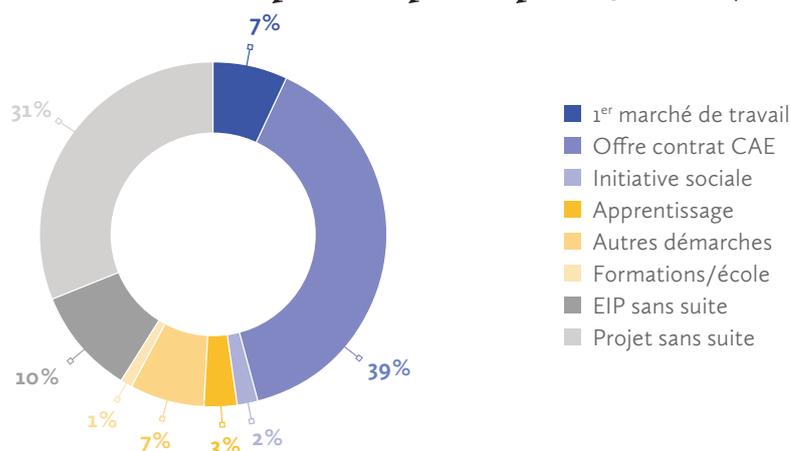
6 personnes ont reçu une orientation vers le premier marché de travail (CDD/CDI, un Contrat d'initiation à l'emploi, un Contrat d'apprentissage, etc.), 32 personnes ont reçu une offre de contrat CAE-agrément pour une durée d'une année et 2 personnes ont été orientées vers une initiative sociale.

Le taux d'orientations vers le marché de travail correspond à 49 % de tous les avis d'orientations pour ce parcours.

Issue des parcours Jobelo! entamés (n=102)



Avis d'orientation pour les participants Jobelo! (n=83)

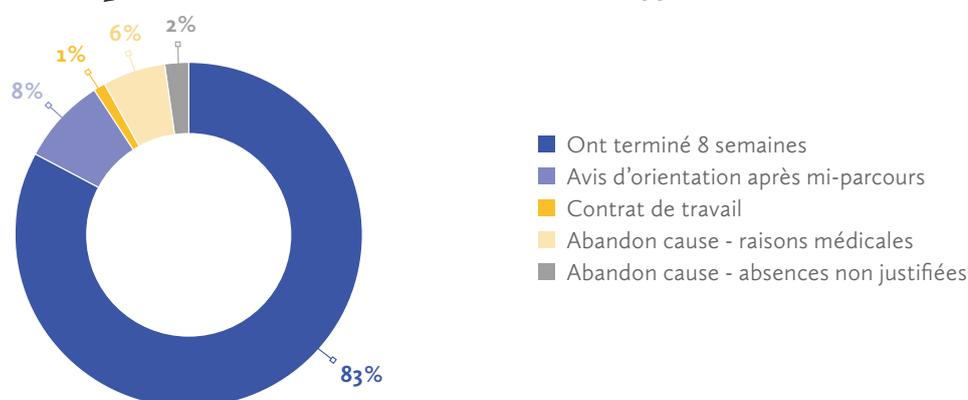


2) Le parcours COSP-HR (Lintgen)

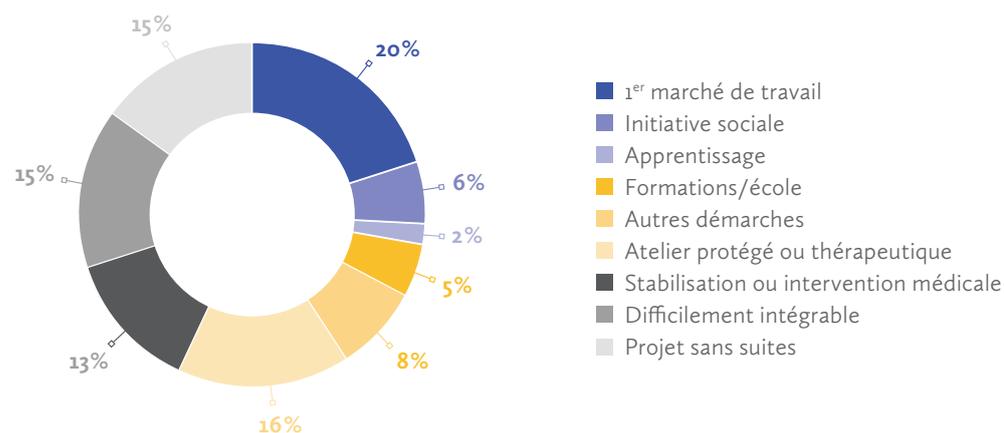
155 personnes ont participé à ce parcours en 2021. 13 personnes ont reçu un avis d'orientation après la moitié de leur parcours vu qu'on avait assez d'éléments d'observation et d'évaluation pour confirmer l'avis d'orientation. 12 personnes ont abandonné le parcours, sans avoir reçu un avis d'orientation. Donc, 143 (92 %) ont terminé le parcours avec un avis d'orientation.

29 participants ont été orientés vers le 1^{er} marché de travail et 9 personnes vers une initiative sociale. Le taux d'orientations vers le marché de travail correspond à 27 % par rapport au total des avis d'orientations du projet COSP-HR. 6 personnes ont effectué une expérience professionnelle (EP).

Issue des parcours COSP-HR entamés (n= 155)



Avis d'orientation pour les participants COSP-HR (n=143)



Témoignages de participants du COSP Jobelo!

M. R.D.



Les mises en situation ici au COSP m'ont permis à mieux m'y prendre avec les défis professionnels!

Positiv war für mich unter anderem auch, dass man seine Computerkenntnisse und seine Französischkenntnisse auffrischen kann. Man lernt neue Menschen kennen und auch neue Interessen von den anderen.

Durch verschiedene Workshops wird man körperlich wie auch schriftlich (CV, Lebenslauf) auf die Berufswelt vorbereitet.

Mme C.W.

Durch die Teilnahme an dem Projekt Jobelo! bin ich gleich 2 Monate im COSP in Bastendorf. Ich bin positiv überrascht von der ganzen Formation.

Im COSP lernt man verschiedene Ateliers kennen wo unsere Stärken und Schwächen festgestellt werden von dem jeweiligen zuständigen Formateur. Dank den verschiedenen Ateliers im COSP habe ich meinen Berufsweg komplett geändert und möchte in eine komplett andere Richtung gehen.

Die Formationen sind sehr interessant und von Vorteil. Die Beraterinnen nehmen sich Zeit für uns, um uns zu helfen wieder ins Berufsleben zu kommen.

Dank dem COSP hat man die Möglichkeit ein Praktikum von 4 Wochen bei einem Betrieb zu machen und die Chance zu haben auf einen Kontrakt CAE von 12 Monaten.

Témoignages de participants du COSP Handicap - Reclassement

Mme J.L.

1. Comment se sont déroulées les 8 semaines au COSP ? Qu'avez-vous aimé ? Que n'avez-vous pas aimé ?

Les deux premiers jours, on est accueilli et on reçoit un débriefing sur le séminaire. On nous présente en partie l'équipe qui s'occupera de nous, notre référent et on nous explique comment les groupes seront formés.

On visite les différents ateliers par lesquels on passera au fur et à mesure des semaines, leur fonctionnement et leur objectif.

Ensuite on passe un test pour voir notre niveau en informatique et notre choix de langue.

Tout le séminaire est planifié par semaine, par cours et ateliers et suivi personnel avec entretien individuel.

Je suis passée par divers ateliers. Certains m'ont intéressée dès le début, d'autres moins et pourtant, j'y ai trouvé à chaque fois des clés et réponses à ce pourquoi j'y étais.

J'ai particulièrement aimé l'atelier vannerie et l'atelier bois. Ils m'ont apporté de la sérénité, on y discutait beaucoup, on créait un projet et l'accomplissait. Le résultat était valorisant. J'aimais aussi le côté nature de ces ateliers.

Les autres ateliers m'ont plus appris à reconnaître mes limites physiques mais parfois, aussi, au stress.

J'ai adoré apprendre l'informatique et les cours de luxembourgeois. Les cours étaient bien structurés et les professeurs avaient beaucoup de pédagogie même si nous étions des adultes.

Les séances avec les ergothérapeutes étaient très intéressantes ; j'y ai appris beaucoup sur moi-même et sur mon corps.

2. Qu'est-ce que cela vous a apporté ?

Je suis venue de mon plein gré au COSP et donc mon approche était certainement différente de la plupart des personnes qui ont partagé ce séminaire avec moi.

Je suis venue dans le but de centrer, matérialiser et assimiler mes compétences actuelles, mes limites. Suite à une pathologie lourde, j'avais un grand besoin de clarifier ma situation pour avancer.

Au COSP, j'ai été suivie et soutenue tout le long dans ma démarche. Que se soit au niveau intellectuel, physique mais surtout psychologique et ce, pas uniquement avec chaque professionnel mais dans l'ensemble de la structure. L'approche était toujours dans la pluralité des compétences des personnes qui nous accompagnaient.

3. Quels étaient vos objectifs du stage EP (stage d'Expérience Professionnelle) ? Comment avez-vous trouvé la structure qui vous a accueilli ? Comment s'est déroulé le stage ? Quelles ont été les difficultés rencontrées et comment les avez-vous surmontées ?

Mon objectif de stage EP était principalement de persuader mes employeurs de ma motivation et capacité à retravailler dans un domaine qui m'a toujours attiré malgré mes restrictions de santé et mon manque d'expérience professionnelle dans l'encadrement d'enfants.

La structure m'a accueillie les bras ouverts. Lors de l'entretien, mes supérieurs ont attentivement écouté mon parcours et étaient intéressés par ma volonté de travailler dans leur structure. L'équipe m'a intégré directement. Pendant le stage, j'ai travaillé principalement avec le cycle 3. La responsable de ce cycle est aussi représentante d'un groupe d'inclusion, ce qui m'a facilité la tâche car elle m'a toujours accompagné et mise à l'aise. Après quelques jours d'observation, j'ai commencé à prendre des initiatives avec les enfants et j'en ai eu rapidement un retour positif de mes collègues. C'était très motivant.

Ma plus grosse difficulté est, je suppose, ma maîtrise orale de la langue luxembourgeoise. Il faut oser essayer, se tromper, mal prononcer et demander de répéter. Le fait de pratiquer avec des enfants met moins de pression. On apprend vite, même si les enfants sont parfois assez directs dans leurs remarques critiques. Mais ils sont spontanés et indulgents et même fiers de pouvoir apporter un apprentissage à un adulte malgré leur jeune âge. C'est un bel échange.

4. Qu'est-ce que le stage vous a permis de découvrir ?

Le stage m'a permis de découvrir le fonctionnement d'une structure d'accueil d'enfants avec des projets d'intégration et d'épanouissement pour eux-ci.

Je m'imaginai les maisons relais comme une garderie mais il y a un réel accompagnement des enfants accueillis, une coopération avec le système enseignant et les parents.

5. Quelle est la conclusion de votre stage ?

Le stage m'a confirmé mon choix de réorientation professionnelle. Cela m'a aussi redonné confiance en moi et en mes capacités car j'ai été prise en CDD à la fin du stage pour une période de trois mois. Hier, mon contrat a été renouvelé pour un deuxième CDD de huit mois cette fois. J'ai à nouveau des objectifs. Je sors de mon statut de malade pour reprendre le contrôle de ma vie.

6. Que reprenez-vous de votre passage au COSP et de votre stage ?

La bienveillance et l'accompagnement d'une envie et d'un besoin de réinsertion sociale.

Encore merci!

Mme J.S.

Petit témoignage de mon passage au COSP et de mon stage au Rehazenter :

1. Comment se sont déroulées les 8 semaines au COSP ? Qu'avez-vous aimé ? Que n'avez-vous pas aimé ?

Les 8 semaines au COSP ont été très stressantes car je ne m'y sentais pas à ma place et la sortie de zone de confort a été très dure, mais l'équipe du COSP a trouvé des solutions pour atténuer mon stress.

2. Qu'est-ce que cela vous a apporté ?

Cela m'a apporté plusieurs choses, déjà là-bas j'ai pu découvrir un métier dont je ne connaissais même pas l'existence. De plus, le fait de participer à des ateliers m'a permis de me rendre compte de ma créativité. Les cours de prophylaxie m'ont fait comprendre qu'il est important de s'octroyer du temps pour soi et pour les cours, cela m'a permis de reconnaître des compétences que je n'utilisais pas dans mes anciens travaux ou très peu comme par exemple les cours d'informatique. Ce que j'ai aimé : l'atelier mécanique et les cours d'informatique. Ce que je n'ai pas aimé : les cours de Luxembourgeois.

3. Quels étaient vos objectifs de stage EP ? Comment avez-vous trouvé la structure qui vous a accueilli ? Comment s'est déroulé le stage ? Quelles ont été les difficultés rencontrées et comment les avez-vous surmontées ?

L'objectif de ce stage au Rehazenter était de me permettre de connaître le métier de travailleur désigné. Le stage s'est parfaitement bien déroulé, tout a été mis en place pour qu'il soit le plus complet possible : titulaires passionnées par leur métier, ordinateur, accès à tous leurs dossiers, participation aux réunions, ...

4. Qu'est-ce que le stage vous a permis de découvrir ?

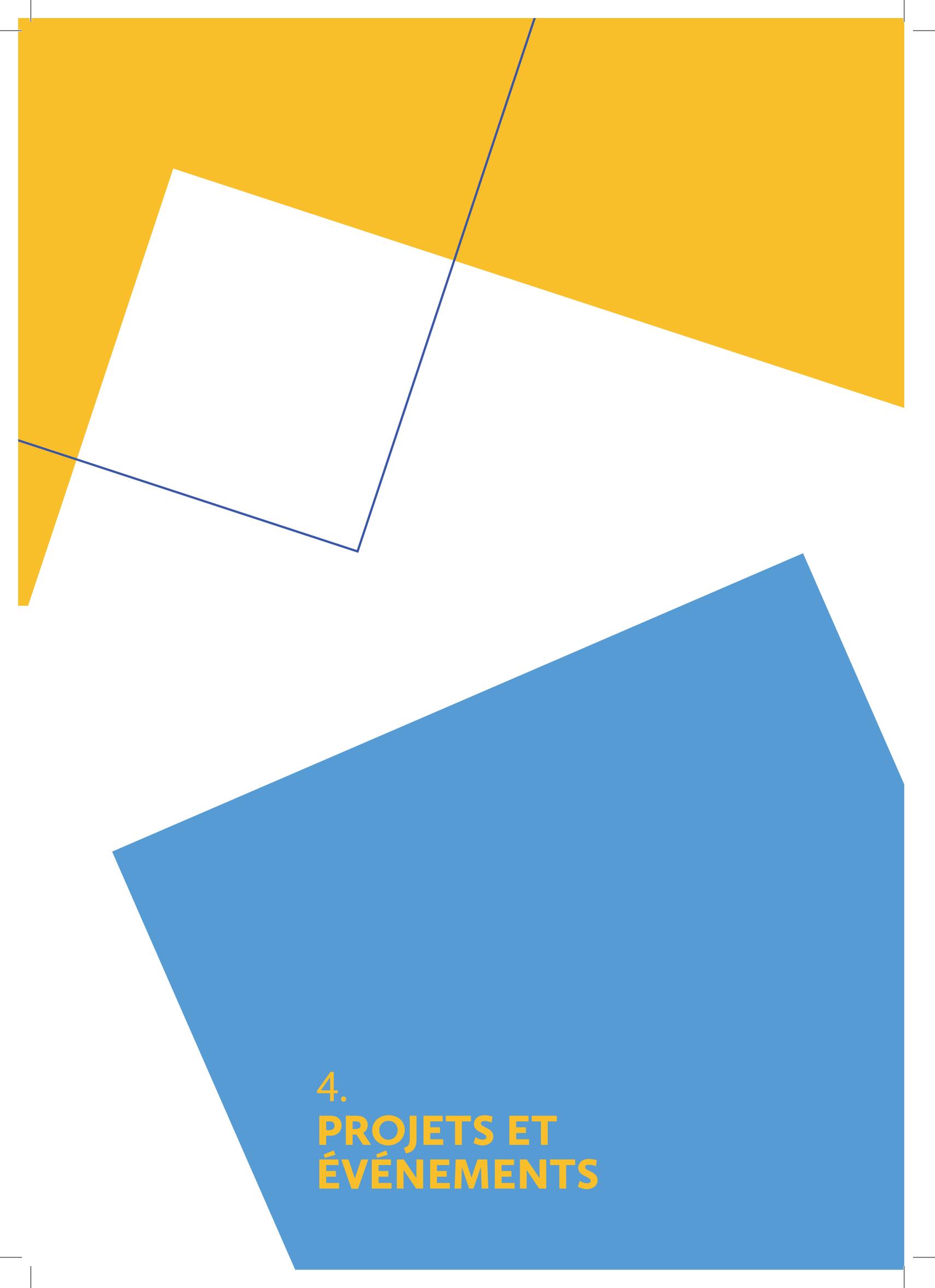
J'y ai découvert un métier passionnant. J'ai pu rédiger un accident de trajet, faire un inventaire des produits chimiques puis rechercher les fiches de données de sécurité pour les répertorier dans un logiciel, j'y ai découvert comment faire un plan de prévention pour une société externe, ...

5. Quelle est la conclusion de votre stage ?

Ce stage a été très concluant et renforce l'idée de faire la formation de travailleur désigné.

6. Que reprenez-vous de votre passage au COSP et de votre stage ?

QUE DU POSITIF



4.
**PROJETS ET
ÉVÉNEMENTS**

4. Projets et événements

L'année 2021 a été marquée par plusieurs projets et événements.

Projet IMAGINE

Les expériences du projet IMAGINE



Anne Dirske
(référente du projet)

IMAGINE est un projet européen (INTERREG NWE) qui aide des jeunes NEETs (une personne qui actuellement ne suit pas de formation, n'a pas de travail et qui ne va pas à l'école) entre 15-34 ans à s'intégrer dans la vie active. L'idée est d'encourager ces jeunes personnes à s'intéresser au travail de maraîcher, dans les périphéries des grandes villes dans le Nord-Ouest de l'Europe.

Au Luxembourg, IMAGINE se concentre surtout sur la formation des candidats et sur leur (ré)intégration dans le marché du travail. Ils sont accompagnés au maximum jusqu'à la fin du cycle, pour qu'ils puissent trouver un emploi plus facilement ou suivre une formation dans le domaine plus tard.

Dès le début du projet, le Lycée Technique Agricole (LTA), le Forum pour l'Emploi (FPE), le Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP-HR) et l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ont travaillé en étroite collaboration et ont développé ensemble une formation de sept mois en maraîchage, adaptée aux jeunes. Jusqu'à présent, cette formation a été testée deux fois et a pu prouver que les candidats sont motivés à long terme pour une activité dans le secteur maraîcher.

La particularité du projet IMAGINE réside notamment dans la coproduction et la complémentarité entre les différents organismes qui travaillent sur le terrain avec les jeunes en insertion. L'échange entre les collaborateurs sur le recrutement, l'encadrement, le suivi et la formation est l'une des plus grandes réalisations du projet. Le COSP, en tant que partie du projet, a été très précieux pour son expertise dans l'encadrement, que ce soit sur une base légale, médicale ou interpersonnelle, des jeunes ayant prioritairement un statut de salarié handicapé.

En plus du travail avec les NEETs, le projet IMAGINE travaille aussi dans l'optimisation des conditions cadres en maraîchage. Ceci notamment en promouvant la filière des semences et plants maraîchères ainsi que des conditions de rémunération.

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.

L'avant-projet élaboré en 2020 a été présenté en début de 2021 au nouveau conseil d'administration et aux autorités concernées.

En 2021, l'analyse du cœur de métier au COSP - HR a été réalisée, et a abouti à la proposition d'une réorganisation du parcours qui est déjà partiellement mise en œuvre et qui sera continuée en 2022.

Projet de révision de la structuration du COSP

L'année 2021 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.

En 2021, le COSP s'est lancé dans la gestion par processus, concrétisée par l'identification de ses processus, ainsi que la définition de la gestion documentaire et le début de sa mise en œuvre. Les processus seront analysés, et améliorés si nécessaire. Ainsi, l'analyse du cœur de métier COSP-HR a eu lieu, des améliorations ont été apportées.

Formations continues, entrevues d'échange et participations à des colloques et séminaires

Au cours de l'année 2021, les collaborateurs du COSP ont participé à plusieurs formations continues:

- une formation des formateurs organisée en collaboration avec Prévendos et l'Association d'assurance accident (AAA) au sujet de la prévention du mal de dos et d'une manutention adéquate,
- une formation continue au sujet du surendettement organisée en collaboration avec la Ligue médico-sociale,
- une formation continue de remise à niveau en 1^{ers} secours,
- une formation continue « 1^{ers} secours en santé mentale » organisée en collaboration avec la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale Asbl.

Des entrevues d'échange ont eu lieu avec le Centre FORMIDA de ARCUS Asbl et avec l'a.s.b.l. Stëmm vun der Strooss.

Par ailleurs le COSP a participé à la conférence européenne « Reconnaissance des compétences acquises dans le secteur non formel » organisée par le Service national de la jeunesse (SNJ) à l'Abbaye de Neumünster.

De même, notre association faisait partie des acteurs travaillant avec des jeunes en difficultés qui ont été invités à des ateliers d'échange organisés par Life Project 4 Youth dans le cadre de leur projet « Agora 4 Youth, regards croisés sur l'inclusion des jeunes ».



5. Perspectives 2022

En 2022, le COSP envisage d'initier et de réaliser les projets suivants :

Elaboration d'un nouveau concept COSP-HR

Nombre d'idées d'amélioration ont pu être identifiées pendant ces 4 à 5 ans d'expérience et d'expertise. Un nouveau parcours donnerait une certaine flexibilité et réactivité. Il serait structuré en deux phases : une 1^{ère} phase de pré-évaluation et d'information, et une 2^e phase d'évaluation, d'initiation et de réentrainement au travail. Dans cette même optique, une

réorganisation des ateliers semble évidente. Voilà pourquoi nous envisageons des ateliers polyvalents et multifonctionnels qui répondent plus aux critères du marché du travail actuel. L'équipe du COSP espère ainsi pouvoir développer ce parcours HR pour le rendre plus attractif et plus ciblé pour les participants, et plus efficient pour l'ADEM.

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. Le projet qui a déjà démarré sera

continué en 2022. Il est prévu plus particulièrement de revoir la gestion documentaire, les parcours Jobelo! et Demandeurs, et d'aborder les processus de support.

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. En 2022, nous mettrons notre site revisité en ligne. Avec son nouveau look

attractif, il répondra mieux aux besoins des personnes concernées, des professionnels, des employeurs intéressés, et du grand public.

Data Protection - Données personnelles

Fin 2021, le COSP a lancé une analyse sur le traitement des données personnelles. Cette analyse a été faite sur l'ensemble des données utilisées lors du parcours au COSP et échangées avec nos partenaires.

La notion de protection des données est également intégrée dans chaque nouveau projet démarré au sein de notre organisation.

Suite au bilan qui a été présenté à la direction, un plan d'action a été élaboré avec les coordinateurs des sites. Nous avons déjà pu finaliser certains éléments importants comme par exemple le registre des activités de traitement qui est un document clé pour nous mettre en conformité avec la législation en vigueur. Diverses procédures et documents ont également été adaptés afin de répondre aux exigences.

L'application de la législation nécessite un suivi continu, pour cela notre direction a instauré un suivi trimestriel pour s'assurer du bon déroulement du plan d'action.

Pour 2022, nous avons fait appel à un prestataire externe qui nous conseillera et accompagnera dans le suivi de cette législation.

Abréviations utilisées

ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
CAE-agrément	Contrat d'Appui Emploi - agrément (suite à une EIP)
CHNP	Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique
CIE	Contrat d'initiation à l'emploi
CIGL	Centre d'Initiative et de Gestion Local
COSP	Centre d'orientation socio-professionnelle
CRM	Customer Relationship Management
DE	Demandeur (d'emploi)
EEE	Expérience en Entreprise
EIP	Expérience et initiation professionnelle
EP	Expérience professionnelle
ETP	Equivalent temps plein
F.E.S.T.	Forum pour l'éducation sociale et technique
HR	Handicap reclassement
ONIS	Office national d'inclusion sociale
RK	Rehaklinik
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
RZ	Rehazenter
SH	Salarié handicapé
SP	Stage de professionnalisation

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 2022

Conception et mise en page

101

Impression

Ateliers du Tricentenaire

Tirage

400 exemplaires