

# COSP

# RAPPORT

# D'ACTIVITÉ

# 2023

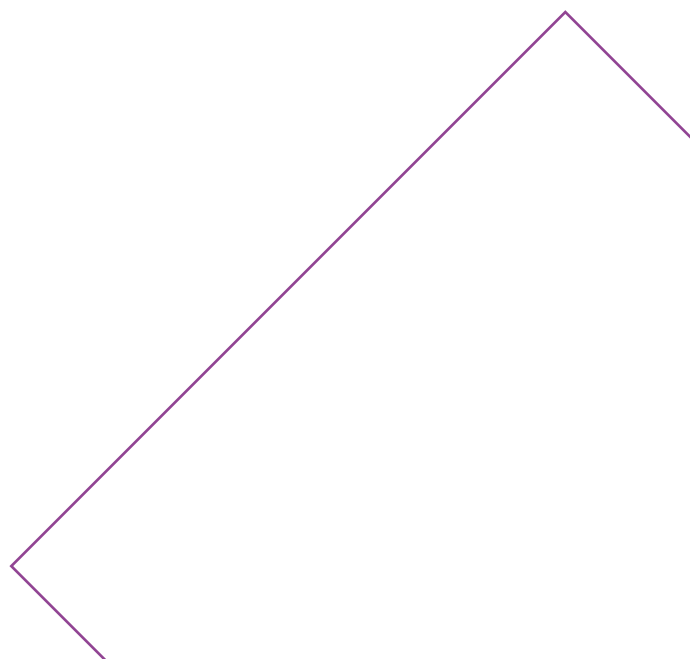


**COSP – Centre d'orientation  
socio-professionnelle**

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

[www.cosp.lu](http://www.cosp.lu)

**COSP**  
**RAPPORT**  
**D'ACTIVITÉ**  
**2023**





**Francis Remackel**  
Président du conseil  
d'administration

## LE MOT DU PRÉSIDENT

# Défis et innovations

L'année 2023 fut une année où le COSP pouvait enfin se consacrer de nouveau pleinement à ses missions sans avoir en arrière-pensée toujours cette épée de Damoclès de la pandémie. L'évaluation et l'accompagnement compétents des participants revenaient de nouveau au premier plan afin de contribuer à leur donner la meilleure perspective professionnelle possible.

En 2023 nous nous sommes concentrés entre autres sur la mise en œuvre de notre nouveau concept de gestion des participants, un parcours plus adapté avec plus de flexibilité et de réactivité dans notre gestion quotidienne.

Le parcours est à structurer en deux phases : une 1<sup>ère</sup> phase de pré-évaluation et d'information et une 2<sup>ème</sup> phase d'évaluation, d'initiation et de réentraînement au travail. Dans cette même optique, une réorganisation des ateliers est de mise. Malheureusement notre infrastructure, surtout à Lintgen et Esch-sur-Alzette, n'est pas adaptée à nos contraintes et besoins.

Il est primordial pour la réalisation de nos objectifs d'évaluation de disposer d'immeubles adaptés. Le bâtiment du COSP sis à Lintgen n'était pas conçu dans l'optique d'un parcours HR (statut de salarié handicapé et/ou reclassement externe) ce qui rend notre tâche de plus en plus difficile et demande constamment une grande capacité d'improvisation de nos collaborateurs.

Donc la recherche de localités appropriées était en 2023 une priorité et le restera aussi en 2024. Il en est de même de la situation à Esch au CNFPC. Le conteneur mis en place d'urgence lors de notre déménagement de Differdange a été une solution temporaire et intérimaire. Cette situation devra être remplacée par une infrastructure plus adaptée. Donc la question des infrastructures de nos deux sites de Lintgen et de Esch nous a préoccupés en 2023 et il faut l'avouer, si certes nous avons des pistes, une solution concrète n'est malheureusement pas encore en vue.

À part les infrastructures nécessitées, des outils de gestion modernes et appropriés jouent également un rôle essentiel au bon fonctionnement du COSP. On se doit d'avancer de manière efficace et professionnelle au niveau de la digitalisation de nos données et de nos processus de traitement et de gestion de ces données. La finalisation du CRM traitant toutes nos évaluations et données de nos participants est en dernière ligne droite et nous permettra de réunir dorénavant toutes nos données sur une plateforme moderne, efficace et sécurisée. Cela garantira que ces informations soient traitées correctement et en toute sécurité et gestion informatique.

La protection des données sensibles de nos employés et participants reste une de nos priorités en 2023. En collaboration avec un consultant externe, notre DPO et nos équipes continuent à travailler sur ce dossier délicat et important. Ceci est un exercice important et indispensable pour garantir une transparence et une gestion correcte des données personnelles gérées par le COSP.

Parallèlement, nous avons entamé un projet de digitalisation de nos données « papier ». En effet, aussi bien les documents comptables que les documents courrier seront dorénavant digitalisés et traités de manière numérique. De ce fait le flux d'information sera nettement simplifié et amélioré sur nos trois sites et les données sont « partout » disponibles en temps réel, naturellement en fonction des droits d'accès et d'autorisations requises. Cette mise en œuvre permettra également un échange plus vite et plus efficace avec notre fiduciaire de même qu'avec le bureau du reviseur.

Il est évident que le processus de digitalisation de notre administration facilitera également la coopération avec les ministères concernés (Travail, Santé et Famille) de même qu'avec nos partenaires comme l'ADEM, le CHNP et le Rehazenter. Nous espérons pouvoir finaliser la mise en œuvre de notre stratégie digitale pour fin 2024.

Tous ces changements et adaptations impliquent un engagement important et une grande motivation de notre personnel. Je suis très content de pouvoir toujours compter sur cette attitude positive de notre personnel et j'en suis très reconnaissant.

S'adapter aux changements n'est pas chose facile, mais c'est essentiel pour rester efficace, moderne et professionnel.

Partant je ne peux qu'exprimer un grand MERCI aux ministères concernés (Travail, Santé et Famille) aux membres du conseil d'administration, à tout le personnel du COSP et à nos partenaires ADEM, CHNP, Rehazenter et CNFPC pour la bonne collaboration et pour leur engagement à tous les niveaux tout au long de cette année 2023.

# Remerciements

Le conseil d'administration tient à remercier son personnel, ses partenaires et ses prestataires pour leur support et leur 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'Économie sociale et solidaire, au ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, au ministère de la Santé et de la Sécurité sociale ainsi qu'à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

# Sommaire

<b>1. Le centre d'orientation socio-professionnelle — COSP</b>	<b>8</b>
1.1 L'a.s.b.l. Centre d'Orientation Socio-Professionnelle — COSP	9
1.2 Gouvernance	10
1.3 Parties intéressées	13
1.4 Patrons ayant offert un stage ou un contrat de travail	15
1.5 Ressources humaines	18
<b>2. Publications et communications</b>	<b>20</b>
2.1 Site Internet <a href="http://www.cosp.lu">www.cosp.lu</a>	21
2.2 Rapports d'activité annuels	21
2.3 Flyers, par l'ADEM	21
<b>3. Parcours</b>	<b>22</b>
3.1 Parcours	23
3.2 Ateliers multifonctionnels	25
3.3 Participants aux parcours	26
<b>4. Projets et événements</b>	<b>32</b>
<b>5. Perspectives 2024</b>	<b>34</b>
<b>Abréviations utilisées</b>	<b>37</b>



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<sup>er</sup> 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'Économie solidaire et sociale finançait à 100 % ces deux centres qui ne recrutaient exclusivement que pour ces deux initiatives sociales, que la création d'un 3<sup>ème</sup> centre d'orientation dans le Sud était devenue urgente, 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'Économie 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<sup>er</sup> août 2013, le programme COSP **Demandeurs** continue à se dérouler sur les sites de Lintgen et Bastendorf. À 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 Fonds 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'Économie solidaire et sociale et par le ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil. 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 Fonds social européen. À la suite des conclusions, les ministères ont décidé de poursuivre ce projet en mode parcours définitif. Le ministère de la Santé et de la Sécurité sociale s'est associé au projet dès la 2<sup>ème</sup> année.

En **2019**, 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.

## Missions

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 :

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.

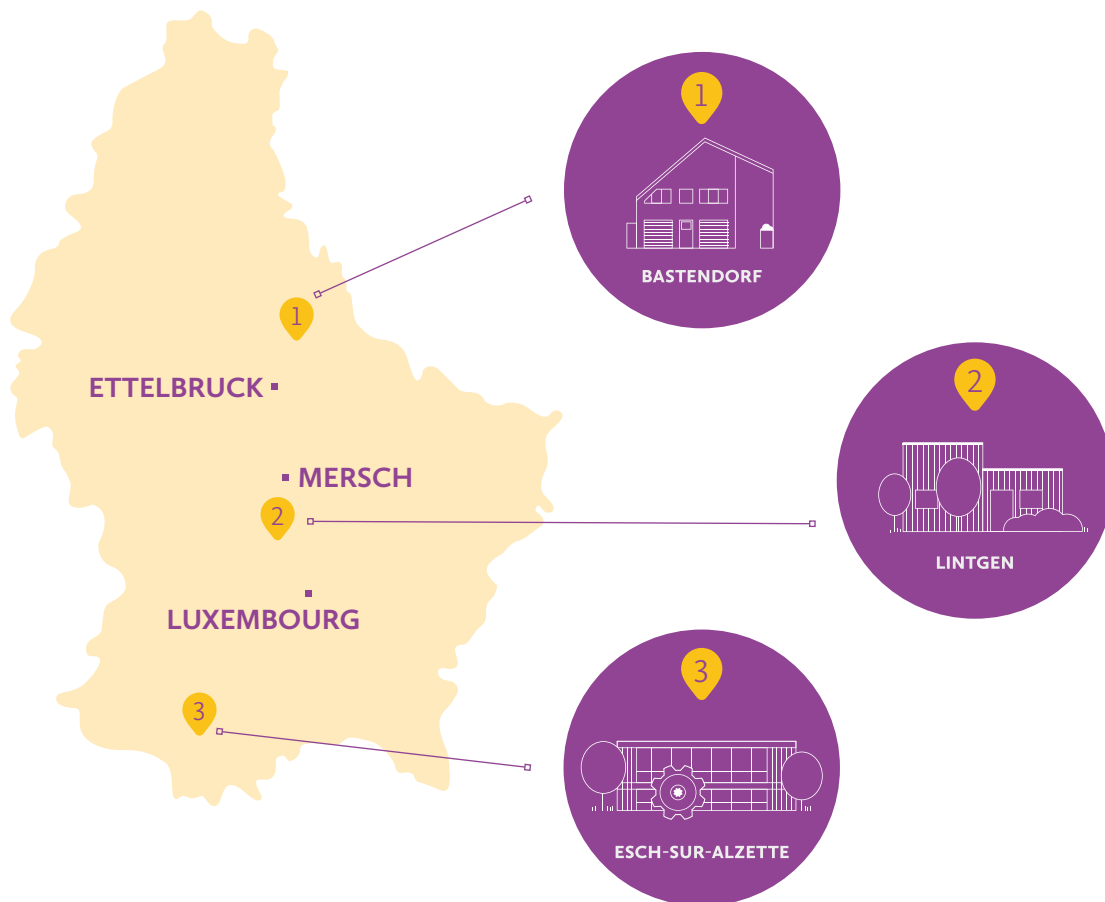
## Sites

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 du 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.

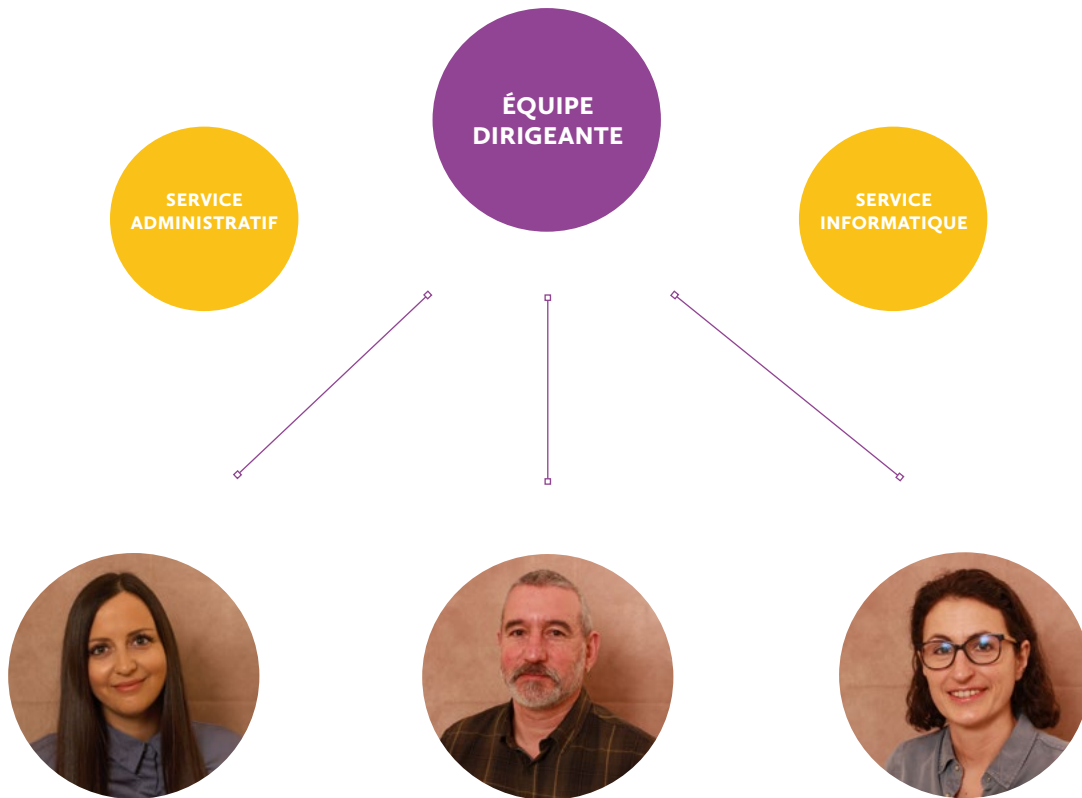
L'activité est soutenue par les services administratif et informatique pour lesquels la centrale est localisée sur le site de Lintgen. Les sites de Bastendorf et d'Esch-

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



**Coordinatrice  
COSP Bastendorf:**  
Jennifer CORDOBÉS

**Coordinateur  
COSP Esch-sur-Alzette:**  
Patrick MATHIAS

**Coordinatrice  
COSP Lingten:**  
Rosangela SETTANNI

### 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 &  
Formateur sociaux

Conseillers en  
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

Médecin généraliste

Jobcoachs

Secrétaires  
médicaux

## Les membres du COSP

Les membres du conseil d'administration s'engagent volontairement envers le COSP.

<b>Président</b>	<b>M. Francis Remackel</b>
Vice-Présidente	Dr Françoise Paquet
Secrétaire	M. Carlos Breda
Trésorier	M. André Gilbertz
Membre	Mme Catherine Stronck
Membre	M. Gino Pasqualoni

## Observateurs

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



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

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

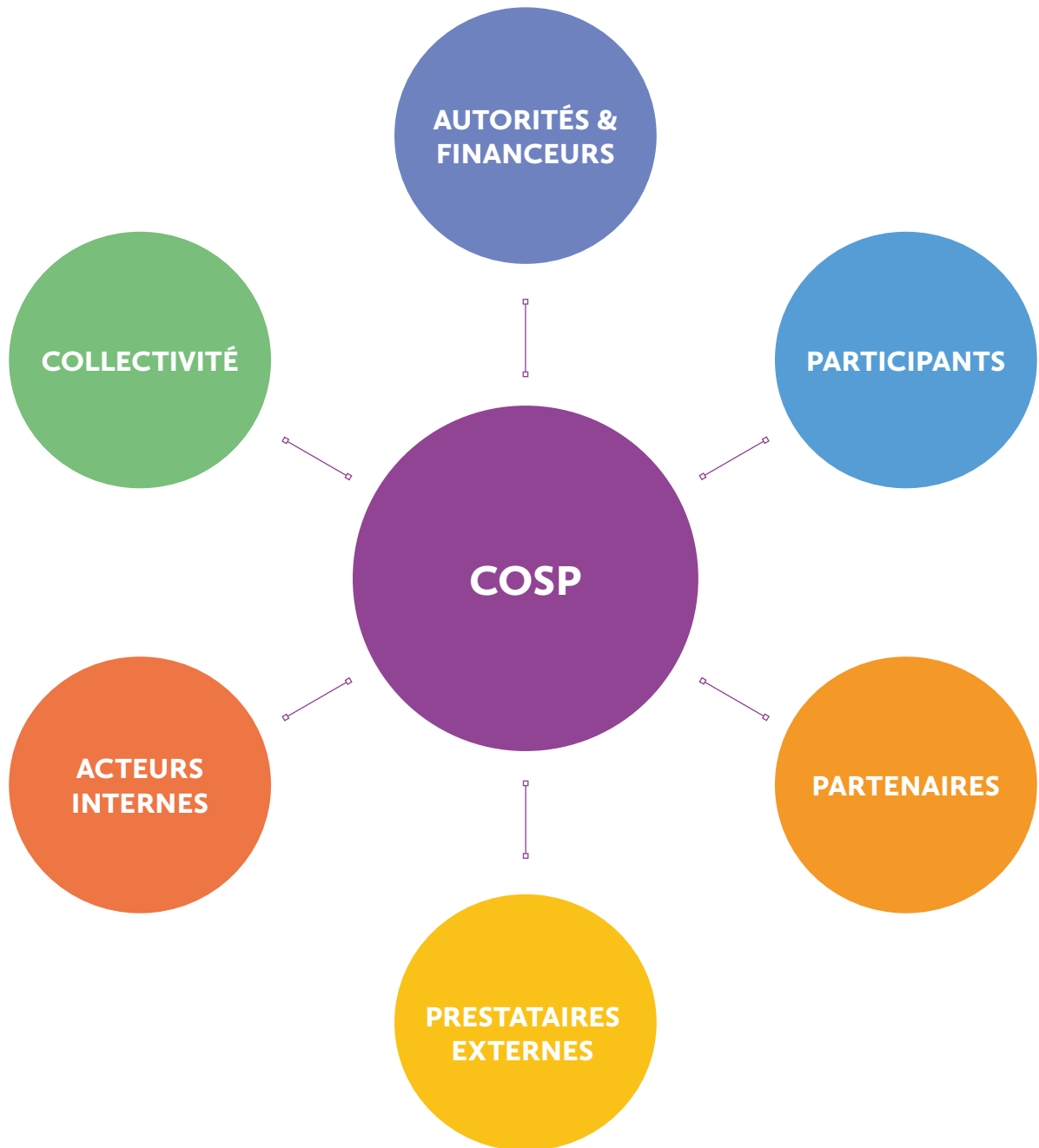
Le COSP est membre de la Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg a.s.b.l. (FEDAS) pour les plateformes sectorielles Economie sociale et solidaire et Handicap.

## 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; Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil; Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale

### 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 ; Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil ; Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale ; 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 ; Superdreckschëscht ; Services spécialisés selon besoin (exemple : Femmes en détresse) ; Stëmm vun der Strooss ; Ateliers protégés (Ligue HMC Capellen, APEMH Hosingen)

### 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

## 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)

Expérience en Entreprise (EEE), Expérience et initiation professionnelle (EIP) et Expérience professionnelle (EP) :

5àsec, AD Capital, Aldi Bertrange, ARS Exploitation, Beiruty, BO Lux Sàrl, Cabinet médical de Beaufort, Carcare à Walferdange, Caritas, CHL, Crèche Boumba, Crèche Cannelle et Caramel, Crèche l’île au trésor, Crèche Little Kids Garden, Crèche Pomme d’Api, Deeelr Bistro, Delhaize Capellen, Delhaize Ettelbruck, Delhaize Gasperich, Delhaize Schengen, Delhaize Soho – Gare, Librairie Ernster, Ferber Hair & Styles, Hervé le Jardinier, Hotel Aux Tanneries de Wiltz, Hotel Koener, IDD rénovations, JACTAL S.A., Kannerhaus Wooltz, KPMB Réalisations, Lëtzebuenger Kannerduerf Mersch, Little Star sàrl, Match Mondorf, Mato Sàrl, Merbag, MS Pneus, Peinture Juan&Alex sàrl, Reckinger Peinture, Reilander Millen, Restaurant

Les écuries du parc, Salongira, Schrainerei Arnold Becker, Schrainerei Messerich, Servior, Sodexo, Sollarcells Luxembourg SA, Stëmm vun der Strooss, Taxi Lopes Sàrl, Tesla Luxembourg Sàrl, The Source Shop, Vigicore, Ville de Luxembourg, Zeeman.

Contrat d’Appui Emploi CAE – agrément :

Abruzzebier, Adecco, Auchan, Bäckerei vum Séi, Basta Cosi, Burger King, Cabinet médical, Cactus, Commune de Pétange, Delhaize, Dussmann, Ebos Luxembourg, Elisabeth asbl, Kannerduerf Mersch, Luxlait, Maison Relais Mondercange, Mato Sàrl, Mawill, McDonalds, Meat Bros, Merbag, NM Coiffure SA, Opti-vue à Etelbrück, Provençale, Roboto, Schrainerei Messerich, Staff Intérim, SunFlower, Taxi Lopes sàrl, Teleperformance Hellas.

### Témoignage d’une participante du projet *Jobelo!* à Bastendorf



« Je tiens à remercier le COSP de m’avoir aidé, de m’avoir écoutée et proposé leur aide. Grâce à ça, j’ai pu entrer dans une crèche sans diplôme sans formation et avec l’aide du COSP j’ai la possibilité de réunir toute l’expérience pour pouvoir faire une formation en tant qu’aide-éducatrice.

Merci Madame Cordobés et merci l’Équipe COSP du fond du cœur.  
Merci de m’avoir aidé. »

*Jessica Jobelo IV Bastendorf*

## Témoignage d'une participante du projet COSP-HR à Lintgen

En intégrant le parcours du COSP, j'étais pleine de doutes concernant mon avenir professionnel. En situation de reclassement externe, je devais me réorienter, mais je ne savais pas trop vers quel domaine me diriger.

*Au fil des semaines, j'ai vu mes objectifs se définir petit à petit. L'encadrement pluridisciplinaire de l'équipe du COSP a, pour moi, été décisif.*

Les membres ont toujours été disponibles et à l'écoute. Ils prennent le temps de considérer chaque cas individuellement, il n'y a pas de généralité. Leurs observations ont toujours été constructives, objectives, bienveillantes. J'ai découvert, au travers d'un atelier proposé, un domaine professionnel auquel je n'aurais jamais cru pouvoir prétendre un jour sans mon passage au COSP. Mais grâce aux conseils des formateurs, éducateurs, conseillers, jobcoachs, ergothérapeutes

ou encore médecins et à leur valorisation de mes compétences, j'ai pris de l'assurance. Je me sens plus confiante, plus légitime à relever de nouveaux défis et à reprendre le chemin du travail.

C'est une équipe complémentaire... chaque atelier, chaque cour, chaque entretien nous fixent un cadre encourageant et rassurant. Tout est mis en place pour que chaque participant trouve des réponses à ses questions.

Je suis persuadée que mon passage au COSP marquera un tournant dans ma vie professionnelle, et pour cela, je remercie chaleureusement l'ensemble de l'équipe du COSP HR de Lintgen.

*D.D.*

## Témoignage d'un participant du projet « Demandeurs d'emploi » à Bastendorf

Pour commencer, je tiens à exprimer ma plus grande gratitude pour le temps passé au COSP, ainsi qu'à tous les formateurs qui ont consacré leur temps et surtout leur patience pour pouvoir nous guider dans nos projets professionnels. Afin de trouver la meilleure façon d'être présent dans notre vie à la fois professionnelle et personnelle, et pour cela je vous en remercie beaucoup.

J'avoue que l'entrée dans COSP est toujours quelque chose de difficile, une vraie inconnue permanente dans nos têtes, où au début on s'interrogeait et maintenant? Qu'est-ce que je vais faire? Pourquoi suis-je ici?

Mais la vérité est que dès le premier jour, malgré nos angoisses et nos peurs, ce que j'ai vraiment ressenti, c'est que l'équipe du COSP nous valorise à la fois individuellement et en groupe, toujours attentif aux besoins de chacun. J'ai senti que nous avons enfin quelqu'un qui va s'arrêter pour nous écouter et qui veut nous comprendre, surtout pour nous faire croire en la nôtre, nous amenant à perdre nos peurs et à mentaliser que nous sommes aussi capables, et que nous pouvons chaque jour nous améliorer et évoluer tant personnellement que professionnellement.

Chez COSP, j'ai beaucoup apprécié la partie sociale et les valeurs que j'ai apprises dans la formation sociale et comportementale, mais j'ai également apprécié la partie plus pratique liée aux ateliers existants et qui

sont également responsables d'une grande partie de l'orientation professionnelle de chaque individu.

En ce qui concerne les ateliers, quelque chose de très intéressant que j'ai remarqué était la façon dont tous les éducateurs des différents ateliers avaient tous quelque chose en commun qui était le calme, savoir parler, respecter, savoir expliquer d'une manière toujours perceptible et savoir être face à toutes les situations qui leur étaient présentées, à la fois par la multiculturalité existante ainsi que par la personnalité différente de chaque individu. Cependant, avec un grand professionnalisme et une grande maîtrise, ils ont toujours réussi harmonieusement à ce que nos propres étudiants puissent augmenter nos connaissances et nos compétences, en ressentant toujours un immense respect de la part de nos formateurs d'atelier, car tout le monde n'a pas le même rythme d'apprentissage ni le même dynamisme, c'était toujours quelque chose que je pouvais sentir et voir. J'avais vraiment l'impression que c'était une devise (TOUS DIFFÉRENTS, MAIS TOUS CAPABLES). C'est ce que j'ai ressenti à propos des formateurs des différents ateliers. Et aussi pour cela un grand merci

En ce qui concerne les formations sociales, de mon point de vue, elles sont très complètes, très affirmées et très détaillées. La considération qui existe dans ces formations pour qu'elles soient orientées vers notre



bonne coexistence dans la société en ce qui concerne la connaissance de l'être, savoir communiquer et savoir comment procéder par rapport aux diverses adversités de notre vie quotidienne est très importante. Dans ces formations, nous pouvons en apprendre un peu plus sur nous-mêmes, nous apprenons à savoir comment gérer nos peurs et comment les surmonter, nous apprenons à renforcer davantage les capacités que nous avons déjà et à redécouvrir des capacités que nous ne savions même pas que nous possédions.

Comme exemple plus facile, je peux témoigner qu'au moment de notre entrée, nous n'avions pas tous le désir de nous exprimer, certains semblaient même avoir peur de parler et passaient du temps métaphoriquement parlant, nous semblions tous vouloir que des fleurs fleurissent et que les idées, les commentaires et les opinions soient entendus, comme si tout à coup tout le monde voulait donner son opinion et ses suggestions, et tout cela à mon avis était dû à la manière brillante. De la façon dont ils nous ont fait transmettre les différentes valeurs liées aux différents aspects sociaux, en nous ajoutant des compétences qui pour l'avenir nous seront utiles et d'une grande valeur personnelle et professionnelle.

Dans mon témoignage, je voudrais également exprimer la grande et énorme admiration que j'ai pour les

conseillers actuels et la direction du COSP. Des gens de caractère très noble et réputé avec un énorme sentiment de fierté, inlassables pour aider à trouver les solutions les plus valables pour chacun, sans jamais croiser les bras même si parfois il n'est pas facile de traiter avec des mentalités et des caractères différents. Les moyens qu'ils mettent à notre disposition ainsi que tout le temps nécessaire que ce soit dans la recherche d'un emploi ou pour nous aider dans nos difficultés à parler et à nous exprimer. L'aide qu'ils nous donnent pour vouloir comprendre quels sont nos objectifs professionnels et/ou personnels. Pour le fait que cela nous fait sentir qu'ils existent et sont toujours présents pour nous écouter et nous diriger toujours de la meilleure et la plus appropriée façon pour nous et pour l'aide incommensurable un MERCI.



20/07/2023  
A.M.

## 1.5 Ressources humaines

### Métiers et ETP

Le COSP emploie 46 personnes, soit 42,25 ETP. S'y ajoutent 15 personnes, soit 9,35 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 61 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 : éducateur-instructeurs, conseiller. ères en réinsertion socio-professionnelle, formateur. trices social, jobcoach, employé.e.s administratifs.ves, informaticiens, médecin MPR, médecin psychiatre, psychologues, neuropsychologues, ergothérapeutes et autres.

### Effectif en ETP et nombre, au total et par parcours

En date du 31 décembre 2023, la répartition des personnes par parcours se présente comme suit :

	ETP	Personnes
Demandeurs et Jobelo!	19,75	21
HR COSP	22,50	25
<b>Total COSP</b>	<b>42,25 ETP</b>	<b>46 personnes</b>
Rehazenter et Rehaklinik	9,35	15
<b>Grand total</b>	<b>51,60 ETP</b>	<b>61 personnes</b>

Dans un souci économique, de partage des compétences, et d'entraide, certains collaborateurs attachés au site de Lintgen font partie d'une équipe transversale

qui se déplace sur les autres deux sites en cas de besoin. Il s'agit du référent informatique, du psychologue, d'un éducateur-instructeur et d'un formateur social.

## Evolution en ETP

	2021	2022	2023
Demandeurs et Jobelo!	21,00	19,80	19,75
HR COSP	18,65	21,15	22,50
<b>Total COSP</b>	<b>39,65 ETP</b>	<b>40,95 ETP</b>	<b>42,25 ETP</b>
Rehazenter et Rehaklinik	8,86	9,65	9,35
<b>Grand total</b>	<b>48,51 ETP</b>	<b>50,60 ETP</b>	<b>51,60 ETP</b>

## Evolution en personnes

	2021	2022	2023
Demandeurs et Jobelo!	21	21	21
HR COSP	22	24	25
<b>Total COSP</b>	<b>43 personnes</b>	<b>45 personnes</b>	<b>46 personnes</b>
Rehazenter et Rehaklinik	12	12	15
<b>Grand total</b>	<b>55 personnes</b>	<b>57 personnes</b>	<b>61 personnes</b>



2.  
**PUBLICATIONS ET  
COMMUNICATIONS**

## 2.1 Site Internet [www.cosp.lu](http://www.cosp.lu)

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

L'onglet « 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.

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

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

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

Nous remercions le groupe de travail interne, composé de collaborateurs des trois sites, qui s'est appliqué à retravailler le site du COSP de fond en comble, et qui continue à le développer.

## 2.2 Rapports d'activité annuels

Les rapports d'activité des années 2018 à 2023 sont publiés au [www.cosp.lu/rapport-dactivite/](http://www.cosp.lu/rapport-dactivite/)

## 2.3 Flyers, par l'ADEM

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 ou demandant le Handicap Reclassement, dit HR

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

mandeurs et *Jobelo!* se ressemblent 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.

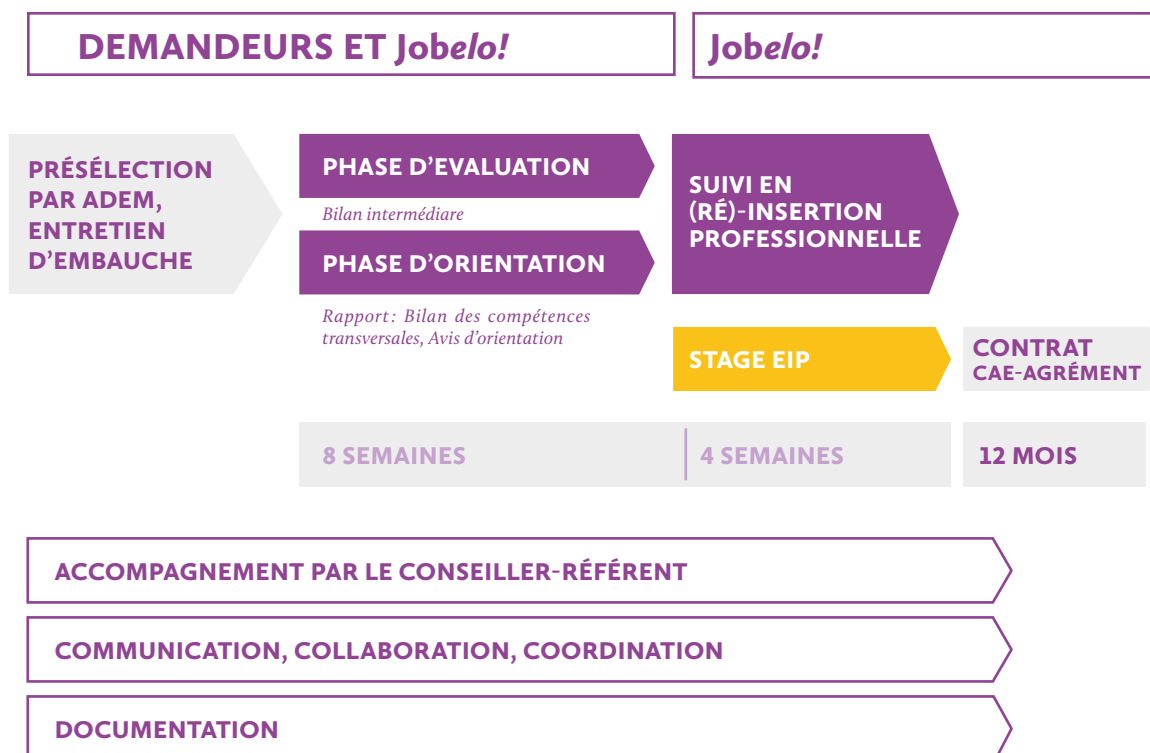
Le parcours HR s'adresse à une population à besoins spécifiques qui requiert un encadrement par du personnel à qualifications dans des professions particulières, raison pour laquelle ce parcours est offert uniquement sur un site qui est celui de Lintgen.

### 3.1 Parcours

#### Parcours Demandeurs et *Jobelo!*

Le parcours *Jobelo!* se différencie de celui dit Demandeurs par le fait 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 à plusieurs stages d'Expérience et Initiation professionnelle (EIP) qui peuvent conclure en un

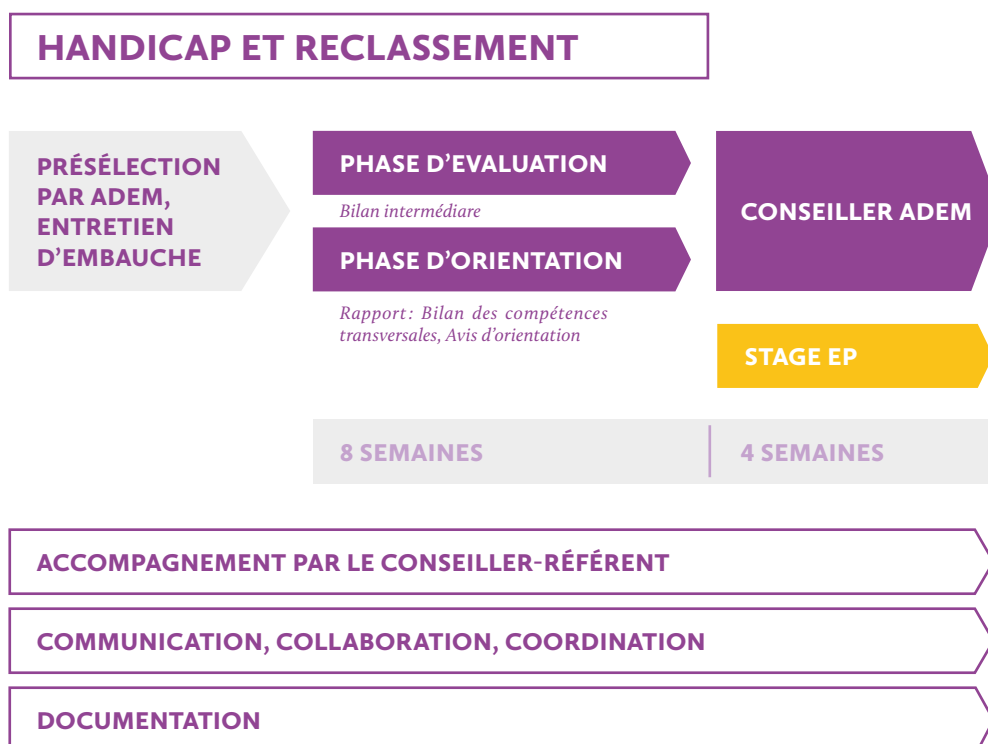
Contrat d'Appui Emploi (CAE-agrément). Les participants aux parcours Demandeurs peuvent réaliser des stages d'Expérience Professionnelle (EP) durant les 8 semaines que durent les phases d'évaluation et d'orientation.



## Parcours Handicap Reclassement – HR

Le parcours COSP-HR se caractérise par une collaboration interministérielle étroite entre le ministère du Travail, ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, le ministère de la Santé et de la Sécurité sociale, l'ADEM ainsi que le Rehazenter et la Rehaklinik (entité du Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique).

Ce parcours est réservé aux personnes ayant ou demandant. Il est semblable à celui pour les participants Demandeurs. Il se différencie par l'équipe encadrante qui comporte des médecins et des professionnels de la santé, son offre en prestations diversifiées et la possibilité d'intégrer à la fin du parcours un stage d'Expérience Professionnelle (EP).



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 au sein de l'équipe, avec le participant et toute autre personne pertinente
- Sur une collaboration pérenne avec les parties intéressées, et sur une concertation et 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 dans des ateliers manuels / techniques qui sont proposés comme suit :

	Bastendorf	Esch-sur-Alzette
Bureautique et logistique	X	
Hygiène et ménage	X	X
Jardinage	X	X
Menuiserie et polyvalent	X	X
Peinture	X	X

Le COSP-HR joue un rôle particulier vu la spécificité de sa clientèle. En conséquence, une réorganisation des ateliers semble évidente. Voilà pourquoi nous en-

visageons des ateliers polyvalents et multifonctionnels avec des activités diversifiées comme suit :

Bureautique & Logistique	Activités artisanales et créatives	Espaces verts et Environnement	Techniques et entretien du bâtiment, Conciergerie
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accueil</li> <li>▪ Accueil téléphonique</li> <li>▪ Archivage</li> <li>▪ Bases de bureautique, secrétariat</li> <li>▪ Call center</li> <li>▪ Magasinage, stockage, inventaire</li> <li>▪ Réception</li> <li>▪ Gestion d'entreprise</li> <li>▪ Planification de projets</li> <li>▪ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Couture, retouches, broderie</li> <li>▪ Décorations</li> <li>▪ Économie circulaire</li> <li>▪ Up-cycling</li> <li>▪ Peinture créative</li> <li>▪ Reliure, cartonnage</li> <li>▪ Travail du métal, du bois, du cuir</li> <li>▪ Vannerie</li> <li>▪ Poterie</li> <li>▪ Savonnerie</li> <li>▪ Macramé</li> <li>▪ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jardinage,</li> <li>▪ Entretien d'espaces verts</li> <li>▪ Maraichage,</li> <li>▪ Tri et compostage</li> <li>▪ Utilisation et entretien des outils et des machines</li> <li>▪ Alimentation saine et hygiène alimentaire</li> <li>▪ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entretien et techniques du bâtiment</li> <li>▪ Peinture</li> <li>▪ Menuiserie d'agencement</li> <li>▪ Chauffage – sanitaire</li> <li>▪ Recyclage, tri des déchets</li> <li>▪ Sécurité</li> <li>▪ Hygiène, nettoyage</li> <li>▪ Techniques du nettoyage (nettoyage des sols, vitres et sanitaires, tri des déchets, entretien des bureaux, etc.)</li> <li>▪ Petite buanderie, repassage</li> <li>▪ ...</li> </ul>

## 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 2023, un total de 587 demandeurs d'emploi a participé aux parcours d'évaluation organisés sur les 3 sites.



### Nombre de participants par type de parcours

La diminution du nombre de participants en 2020 est due aux restrictions imposées par la pandémie COVID-19. Les mesures prises dans le cadre de la

pandémie impactent les chiffres 2021 et dans une moindre mesure ceux de 2022.

	2019	2020	2021	2022	2023
COSP Demandeurs	176	102	102	135	174
COSP Jobelo!	159	104	102	141	161
COSP-HR	242	102	155	240	252
<b>Total</b>	<b>577</b>	<b>308</b>	<b>359</b>	<b>516</b>	<b>587</b>

### 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	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
18-19	19	29	—	—	—	1
20-29	122	132	11	6	27	28
30-44	—	—	72	106	44	51
45-54	—	—	30	41	115	108
55+	—	—	22	21	54	64

## Répartition hommes/femmes

Les hommes sont de loin plus nombreux à participer aux parcours que les femmes. En 2023, ils présentaient 68 % des participants.

	COSP <i>Jobelo!</i>		COSP Demandeurs		COSP-HR	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Masculin	101	105	86	128	158	167
Féminin	40	56	49	46	82	85

## Répartition par nationalités

En 2023, le COSP a pris en charge des participants de 49 nationalités différentes :

	<i>Jobelo!</i>	Demandeur	HR	TOTAL	TOTAL (%)
Luxembourgeoise	72	41	63	176	30,0 %
Portugaise	24	34	70	128	21,8 %
Française	2	5	61	68	11,6 %
Allemande	0	3	9	12	2,0 %
Italienne	3	3	7	13	2,2 %
Belge	1	2	24	27	4,6 %
Autres UE	3	9	3	15	2,6 %
Erythreenne	11	23	0	34	5,8 %
Syrienne	14	2	1	15	2,6 %
Guineenne	6	7	2	17	2,9 %
Autres Hors-UE	25	45	12	82	14,0 %

Les participants à nationalité luxembourgeoise priment avec 30 %. Les participants à nationalité UE présentent 74,8 %.

## Répartition des participants du parcours COSP-HR par pays de résidence

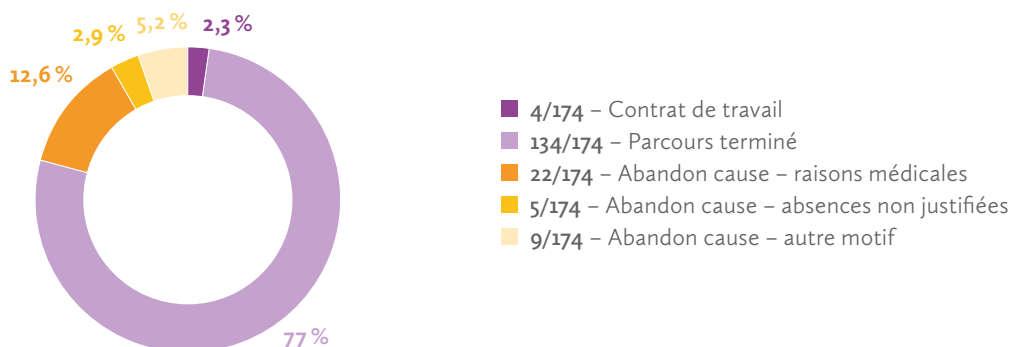
Seul le parcours du COSP-HR permet la participation de demandeurs-frontaliers sous certaines conditions. La participation de non-résidents aux parcours *Jobelo!* et Demandeur n'est pas prévue.

	2021	2022	2023	2023 (nbre)
Luxembourg	80,0 %	69,2 %	62,3 %	157
France	9,0 %	18,3 %	22,2 %	56
Allemagne	6,0 %	7,1 %	4,0 %	10
Belgique	5,0 %	5,4 %	11,5 %	29

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

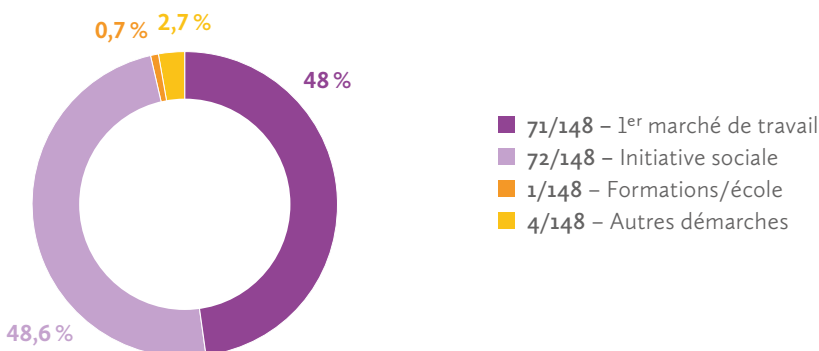
174 personnes ont participé à ce parcours en 2023. Au cours de la période d'évaluation, 4 personnes ont signé un contrat de travail. 36 personnes ont abandonné le parcours. 7 personnes ont effectué une EEE (Expérience en Entreprise).

#### Issue des parcours Demandeurs entamés (n = 174)



148 personnes ont reçu un avis d'orientation, dont 71 personnes ont été orientées vers le premier marché de l'emploi (CDD, etc.) et 72 vers une initiative sociale. 97 % de toutes les orientations étaient destinées soit au 1<sup>er</sup> marché du travail, soit vers une initiative sociale.

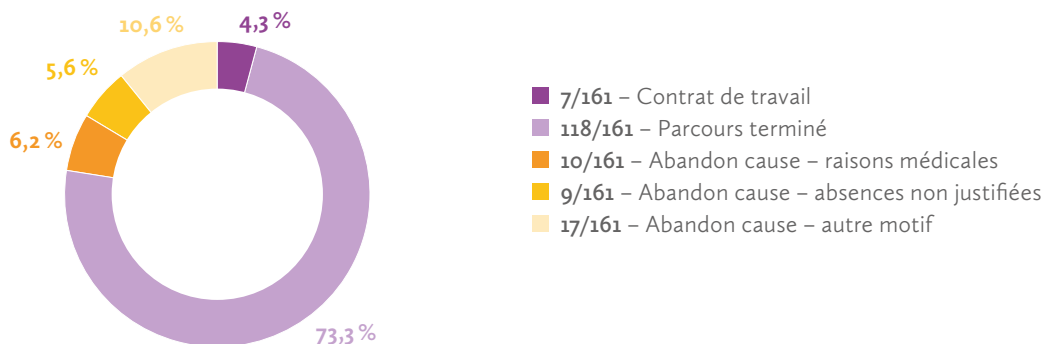
#### Avis d'orientation pour les participants Demandeurs (n = 148)



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

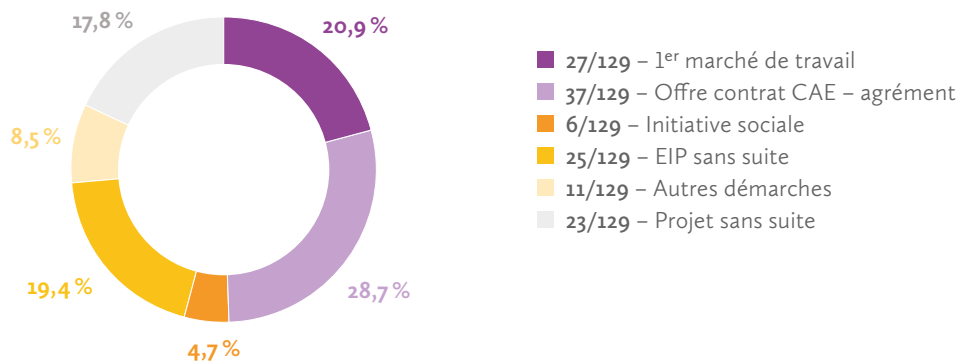
161 personnes ont participé à ce parcours en 2023. Au cours de la période d'évaluation, 7 personnes ont signé un contrat de travail. 36 personnes ont abandonné le parcours.

### Issue des parcours Jobelo! entamés (n = 161)



129 personnes ont reçu un avis d'orientation, dont 27 personnes ont été orientées vers le marché d'emploi (CDD, etc.), et 6 vers une initiative sociale. 59 participants ont effectué une EIP. 37 participants ont été orientés vers un contrat d'appui-emploi (CAE – agrément).

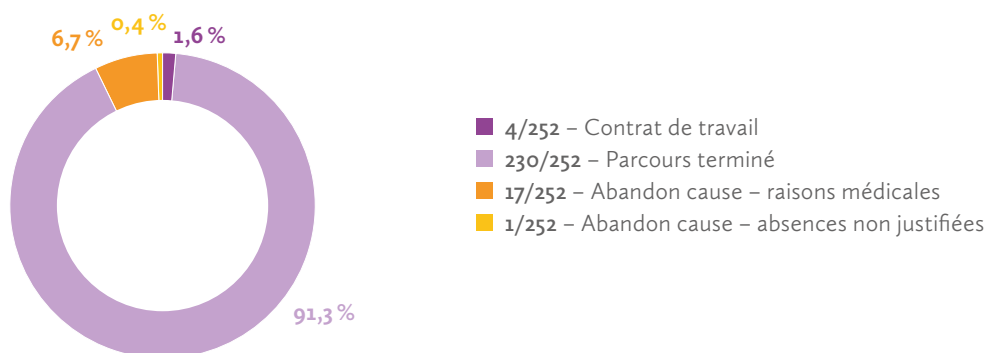
### Avis d'orientation pour les participants Jobelo! (n = 129)



### 3) Le parcours COSP-HR (Lintgen)

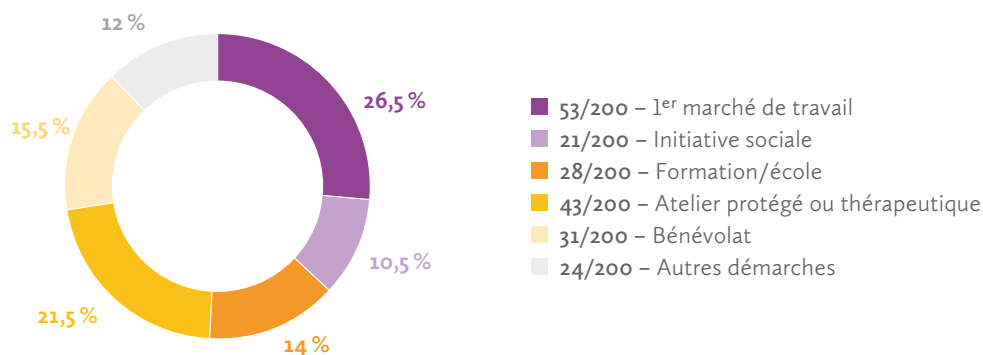
252 personnes ont participé au parcours HR en 2023. Au cours du parcours, 4 personnes ont signé un contrat de travail. Durant le parcours d'évaluation, seulement 18 personnes ont arrêté le projet avant le terme prévu, dont 17 sur avis médical et 1 pour cause d'absences non justifiées.

#### Issue des parcours COSP-HR entamés (n = 252)



200 personnes ont reçu un avis d'orientation dont 74 personnes ont été orientées vers le 1<sup>er</sup> marché de l'emploi, 28 vers une initiative sociale et 98 participants doivent suivre d'autres démarches. 5 personnes ont effectué une expérience professionnelle (EP) de 4 semaines.

#### Avis d'orientation pour les participants COSP-HR (n = 200)



## Témoignage de M Carlos Breda, coordinateur général du Centre d'Initiative et de Gestion Local (CIGL) d'Esch-sur-Alzette

Au CIGL Esch, notre partenariat avec le Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP) constitue une composante essentielle de notre mission visant à optimiser l'orientation et l'employabilité des participants. Cette année, nous avons renforcé notre collaboration, en mettant l'accent sur l'échange de bonnes pratiques et l'amélioration continue des processus à travers la plateforme « économie sociale et solidaire » initiée par la FEDAS.

En collaboration avec d'autres entités du secteur social, nous avons formé des groupes de travail réguliers où les responsables des différentes structures partagent leurs expériences et innovations dans le domaine de l'insertion professionnelle. Ces rencontres sont l'occasion de discuter des défis que nous rencontrons et des solutions envisageables, en tirant parti des réussites de chacun pour améliorer nos programmes.

Un exemple significatif de notre coopération efficace est la création d'une nouvelle formation nommée « Comment encadrer une équipe de bénéficiaires/usagers bénéficiant d'une mesure pour l'emploi? », destinée aux encadrants des initiatives sociales pour

l'emploi dont l'objectif est de développer/approfondir leurs connaissances et leurs compétences pour accompagner et encadrer au mieux les bénéficiaires/usagers.

*Nous sommes persuadés que l'échange continu de bonnes pratiques entre le COSP et le CIGL Esch est crucial pour innover et améliorer de manière continue nos stratégies d'emploi. Nous sommes déterminés à maintenir cette collaboration fructueuse, confiants dans le fait que nos efforts conjugués continueront de produire des résultats bénéfiques pour l'avenir professionnel des participants que nous soutenons.*



## 4. **PROJETS ET ÉVÉNEMENTS**



## 4. Projets et événements

### COSP-HR

L'année 2023 a été marquée par plusieurs projets et événements.

Le COSP-HR a été caractérisé par des changements visant une meilleure qualité de l'accompagnement et une prise en charge plus individualisée :

Premièrement, des aménagements ont été réalisés dans les ateliers afin de créer des ateliers multifonctionnels. La mise en place d'un bureau partagé pour les éducateurs instructeurs a pour but de simplifier et favoriser les échanges professionnels.

De plus, l'acquisition d'un bureau collectif pour les ergothérapeutes a permis de juxtaposer l'espace de

travail de ces derniers et celui des éducateurs-instructeurs. Une intervention ergonomique est plus présente depuis ce rapprochement.

La création d'une « Cellule Coaching » a permis d'approfondir la communication et la collaboration entre les différents intervenants compétents pour la préparation et la recherche d'emploi.

Dernièrement, un groupe de travail a été instauré afin de définir des objectifs spécifiques pour les participants en vue de préparer au mieux la phase d'initiation et de réentraînement au travail.

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

Conscient de l'importance de la formation continue individuelle et collective, le COSP a organisé au cours

de l'année 2023 plusieurs formations continues auxquelles ont pu participer les collaborateurs.

#### Formations continues

- « La communication bienveillante » offerte par la REHAKLINIK.
- « Premiers secours en santé mentale » offerte par la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale a.s.b.l.
- « La manipulation sûre et correcte de substances dangereuses » offerte par Superdreckskescht,
- « L'assistance à l'inclusion – une initiative pour faciliter le maintien dans l'emploi », offerte par l'ADEM,
- une formation consacrée à l'utilisation à des fins pédagogiques du film « Mercy's Blessing », avec notre partenaire Unity Foundation,
- « Cannage » auprès de la Ligue HMC à Capellen.

#### Entrevues d'échange

Des entrevues d'échange ont eu lieu avec les collaborateurs du service social du Forum pour l'emploi, avec Mme Bastian, chargée de mission éducative du projet Outreach – Youth Work ainsi qu'avec Mme Duprey, directrice de Aarbechtshëllef a.s.b.l.

Une délégation du COSP a eu un échange très intéressant avec la direction de CNDS – Nei Aarbecht.

#### Colloques

Le COSP a participé aux Assises sociales organisées par la Ville d'Esch/Alzette en octobre.

De plus, les coordinateurs de notre association ont présenté le COSP aux collaborateurs intéressés de l'ADEM lors d'une « Visite des sites » en mars et juin 2023.



5.  
**PERSPECTIVES  
2024**

## 5. Perspectives 2024

En 2024, le COSP envisage d'initier et de réaliser les projets suivants :

### Adaptation du concept COSP-HR tout en tenant compte des restrictions imposées par le bâtiment actuel

L'installation permanente du parcours « HR » sur le site de Lintgen implique inévitablement et constamment des adaptations pour garantir un accueil adapté au public cible tout en tenant compte de ses spécificités. C'est un processus perpétuel qui n'a pas encore abouti et qui connaîtra encore des ajustements aux objectifs poursuivis du parcours « HR ». La mise en conformité du bâtiment à Lintgen n'est que partiellement réalisable et se limitera au plus nécessaire vu qu'il est envisagé de déménager dans un nouveau bâtiment qui répondra mieux aux exigences de l'objectif du COSP-HR.

Le COSP-HR, un site parmi les 3 sites du COSP, joue un rôle particulier vu la spécificité de sa clientèle. Or, l'infrastructure du COSP-HR est inaccessible aux personnes à mobilité réduite. L'adaptation des locaux, voire la mise à disposition d'une infrastructure accessible, s'avère indispensable. Ce point nécessite un investissement en infrastructure (à court-moyen terme en containers, à long terme en un bâtiment adapté).

Pour l'avenir, le COSP envisage d'initier et de réaliser l'élaboration d'un nouveau concept COSP-HR. Nombre d'idées d'amélioration ont pu être identifiées pendant ces quelques années d'expérience et d'expertise. Un

nouveau parcours donnerait une certaine flexibilité et réactivité. Il serait structuré en deux phases : une 1<sup>ère</sup> phase de pré-évaluation et d'information, et une 2<sup>ème</sup> 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 (Bureautique & Logistique; Activités artisanales et créatives; Espaces verts et Environnement; Techniques et entretien du bâtiment, Conciergerie) qui répondent plus aux critères du marché du travail actuel. Une nouvelle « cellule d'évaluation Ergo », local disposant de différents postes permettant d'évaluer des aptitudes spécifiques et ciblées, est prévue. L'objectif est de compléter les fiches ESAP réalisées lors des mises en situation. 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.

En vue d'adapter l'offre des formations aux besoins des participants, de nouvelles formations sont prévues : séances d'exercices de reconditionnement physique améliorant les chances de réintégration au travail, diététique, e.a.

### 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 de la révision et de la gestion documentaire qui a est en cours sera continué

en 2024. Au fur et à mesure l'ensemble des documents en usage sera revu par un groupe de travail ad hoc. Un accent particulier sera mis sur le volet de la gestion des ressources humaines.

### Protection des données

Au cours de l'année 2024, le COSP continuera la mise en pratique du plan d'action sur le traitement des données personnelles en suivant la liste des priorités telle qu'elle a été mise au point lors du bilan initial en 2022.

Les prescriptions en vigueur en matière de protection des données seront systématiquement prises en considération lors des différentes étapes de la révision des documents et le délégué à la protection des données du COSP y est impliqué très étroitement.

## Réfection de la structure modulaire sur le site du CNFPC

L'état des conteneurs que le COSP Esch occupe sur le site du CNFPC à Esch/Alzette et qui y ont été installés en toute urgence lors du déménagement forcé de Differdange vers Esch début 2020 s'est dégradé davantage au fil du temps.

Afin de garantir la sécurité et d'offrir aux participants et au personnel des infrastructures décentes, la direction du COSP a entamé au cours de l'année 2022 des

pourparlers avec le MTEESS et avec la direction du CNFPC en vue d'un remplacement des conteneurs existants par une structure modulaire neuve qui répondra aux standards de sécurité et d'hygiène.

Ayant reçu de la part de notre ministère de tutelle un accord de principe dans cette question, nous poursuivons actuellement la planification du projet.

# Abréviations utilisées

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

## MENTIONS LÉGALES

**Editeur**  
**COSP – Centre d'orientation  
socio-professionnelle**  
Association sans but lucratif  
LBR F9620

30 rue de Diekirch  
L-7440 Lintgen

contact@cosp.lu  
+352 26 32 42 201

[www.cosp.lu](http://www.cosp.lu)

### **Date de publication**

Juin 2024

### **Conception et mise en page**

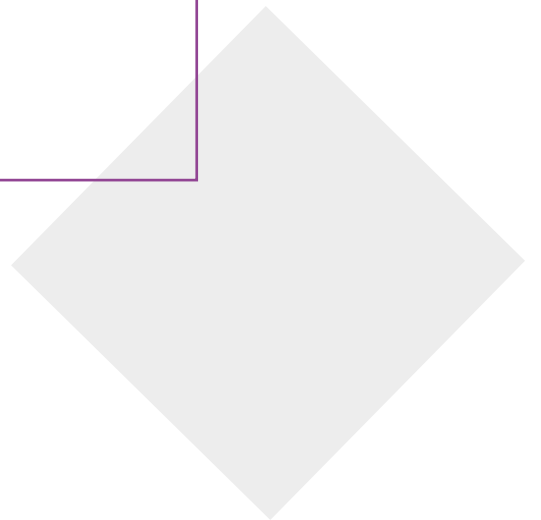
**101**

### **Impression**

Ateliers du Tricentenaire

### **Tirage**

200 exemplaires





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

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

[www.cosp.lu](http://www.cosp.lu)