

# **COSP** **RAPPORT** **D'ACTIVITÉ** **2024**

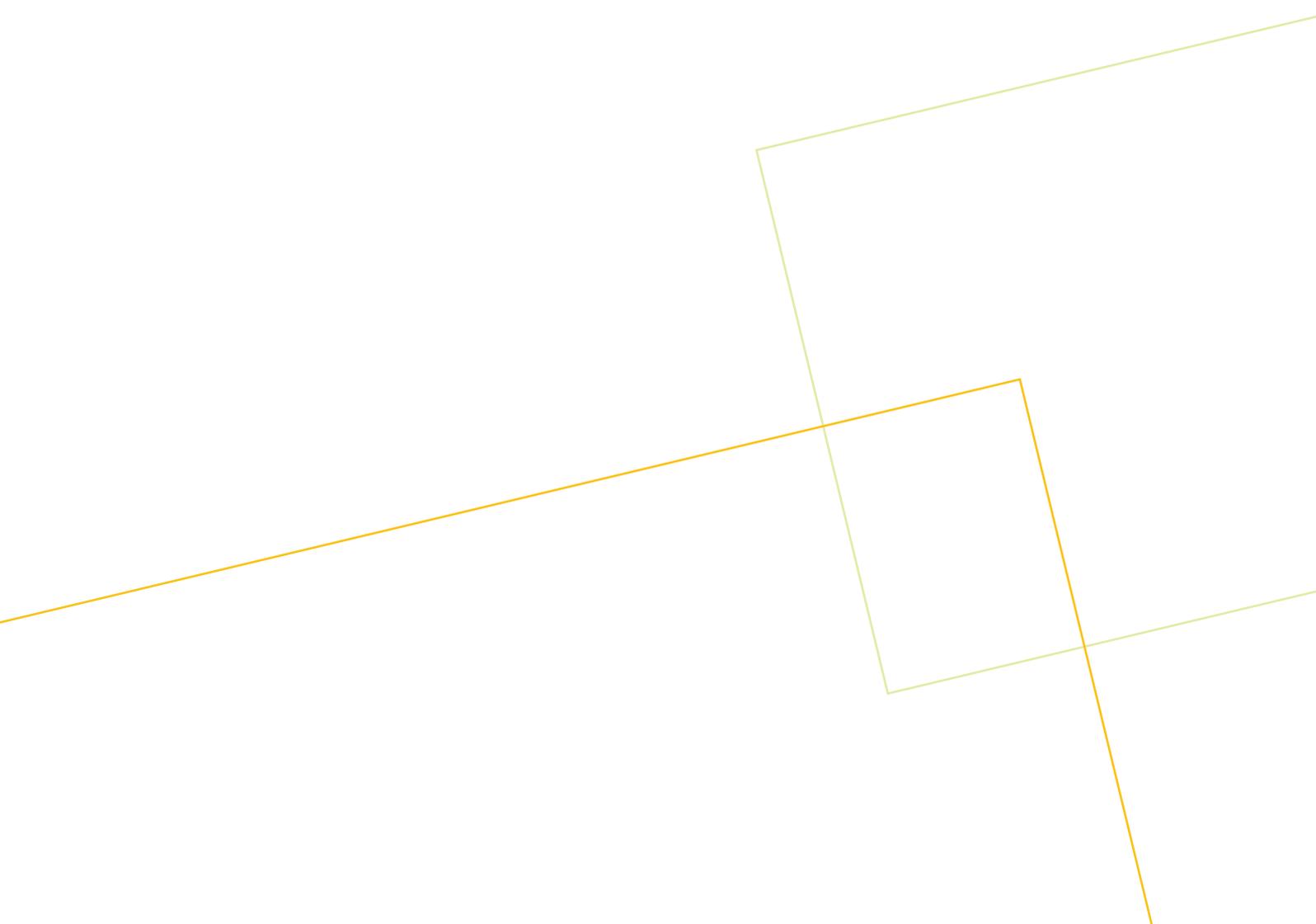


**COSP – Centre d’Orientation  
Socio-Professionnelle**

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

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

**COSP**  
**RAPPORT**  
**D'ACTIVITÉ**  
**2024**





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

# LE MOT DU PRÉSIDENT

# Digitalisation à visage humain

En 2024, le COSP a poursuivi son engagement en faveur de l'insertion socioprofessionnelle avec d'importantes avancées. Nos efforts collectifs ont permis d'accompagner un grand nombre de participants, tout en renforçant notre réseau de partenaires. Ce rapport met en lumière nos réalisations, nos défis et nos perspectives d'avenir.

Je voudrais cette année-ci mettre un peu l'accent sur la digitalisation des processus de travail – un impératif – et non seulement pour notre gestion interne mais également pour nos équipes d'encadrement de nos participants et partant pour nos participants : le défi qui l'accompagne : ne pas perdre de vue le volet humain dans tous nos efforts et ambitions de digitalisation.

En effet le marché de travail est de plus en plus marqué par la digitalisation. Partout on est confronté à des outils informatiques ou des procédés automatisés.

Comprendre la technologie comme une chance, un challenge, virgule une opportunité et non comme une intimidation ou une menace et déterminer la faculté et la disponibilité de nos participants pour s'y consacrer, naturellement toujours dans la possibilité de leurs limites, sera pour moi le défi à relever dans les années à venir.

Initier, aider à comprendre, voir les opportunités, réduire les craintes devant les nouvelles technologies mais aussi insister sur leurs risques constituera à l'avenir une partie de plus en plus importante de notre travail d'initiation et d'évaluation.

Notre nouveau concept de gestion des participants devra en tenir compte avec un parcours encore plus adapté avec plus de flexibilité et de réactivité dans notre gestion quotidienne. Il est évident que cela implique une évolution permanente de nos outils et de nos critères d'évaluation et naturellement aussi une adaptation et formation adéquate de nos collaborateurs.

Il faudra aussi analyser dans quelle mesure l'intelligence artificielle saura nous aider dans l'accomplissement de notre mission.

L'intelligence artificielle va influencer de façon durable le marché du travail et partant aura aussi une incidence significative sur nos tâches et missions.

Comprendre les fonctionnalités de l'intelligence artificielle, les analyser, les utiliser de façon responsable et avertie sera un défi à relever dans les années à venir.

On se doit d'avancer de manière efficace et professionnelle au niveau de la digitalisation de nos données et de nos processus de traitement de de gestion de ces données. Qui dit digitalisation dit aussi protection des données et responsabilité accrue des outils de gestion et cela vaut aussi bien pour nos salariés que pour nos participants. Nous gérons dans le quotidien pas mal de données sensibles et il est évident que le respect des réglementations sur la protection des données reste une de nos priorités. En concertation et avec l'appui d'un consultant externe, notre DPO et nos équipes continuent à travailler sur ce dossier délicat et important. Ceci est un exercice indispensable pour garantir une transparence et une gestion correcte des données personnelles gérées par le Cosp et sensibiliser et nos collaborateurs et nos bénéficiaires aussi sur les risques que comporte la digitalisation. Transposer les expériences technologiques vécues par nos équipes dans notre gestion quotidienne dans les ateliers d'évaluation est un exercice pratique basé sur du concret et aidera à mieux outiller nos participants dans leur parcours professionnel.

Nous continuerons à travailler sur notre stratégie digitale afin de pouvoir offrir à nos participants un environnement approprié qui reflète les défis et contraintes du marché du travail tout en tenant compte des aptitudes et compétences et situations personnelles de nos participants, le facteur humain.

Tous ces défis et contraintes impliquent un engagement important et une grande motivation et compétence de notre personnel et je suis très content de pouvoir toujours compter sur cette attitude positive et professionnelle de notre personnel et j'en suis très reconnaissant. S'adapter aux changements n'est pas chose facile mais indispensable si on veut rester une structure efficace, moderne et professionnelle.

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 2024.

# Remerciements

Le Conseil d'administration exprime sa profonde gratitude à :

- Nos équipes, dont l'engagement et le professionnalisme permettent chaque jour d'accompagner les participants vers un avenir meilleur.
- Nos partenaires et prestataires, pour leur soutien indéfectible et leur collaboration précieuse.
- Les acteurs institutionnels, qui contribuent activement à la pérennisation de nos actions.

Un remerciement tout particulier est adressé aux membres du Conseil d'administration, qui, par leur dévouement, ont largement contribué au développement du COSP et à son intégration au sein des structures ministérielles et partenaires.

Nous saluons également l'appui essentiel du Ministère du Travail, du Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, du Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale, ainsi que de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

## Remerciements particuliers pour les membres du Conseil de direction ayant quitté notre association

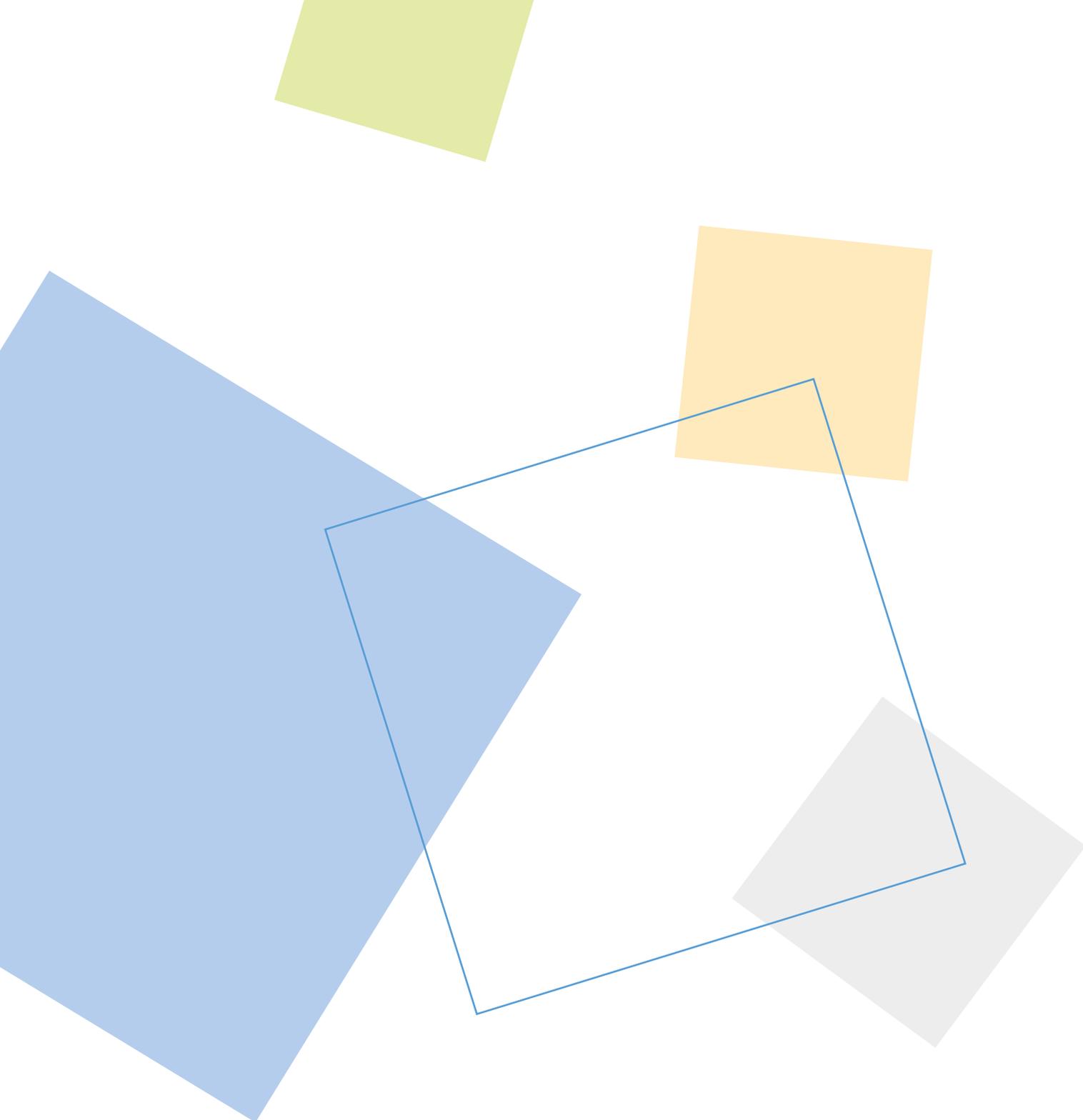
Nous souhaitons exprimer notre profonde gratitude pour votre engagement et votre précieuse contribution en tant que membres du Conseil d'administration.

Nous comprenons et respectons votre décision de quitter le Conseil, même si votre professionnalisme et votre vision constructive nous manqueront. Votre implication a grandement contribué à orienter le COSP sur la bonne voie et à faire avancer nos objectifs. Votre travail et votre rigueur ont été d'une aide précieuse face aux nombreux défis, et nous garderons un excellent souvenir de votre collaboration.

Nous vous souhaitons le meilleur dans vos projets futurs, tant personnels que professionnels.

# 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 Employeurs ayant offert un stage ou un contrat de travail	15
1.5 Ressources humaines	20
<b>2. Publications et communications</b>	<b>22</b>
2.1 Rapports d’activité annuels	23
2.2 Flyers, par l’ADEM	23
<b>3. Parcours</b>	<b>24</b>
3.1 Parcours	25
3.2 Ateliers multifonctionnels	27
3.3 Participants aux parcours	28
<b>4. Projets et événements</b>	<b>34</b>
<b>5. Perspectives 2025</b>	<b>38</b>
<b>Abréviations utilisées</b>	<b>40</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 parcours 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 parcours s'adresse à des jeunes âgés de 18 à 29 ans.

**2016** : Le parcours COSP-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 Fond social européen. A 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 parcours dès la 2<sup>ème</sup> année.

Depuis **2019**, les trois parcours « Demandeurs », « Jobelo! » et « COSP-HR » fonctionnent en mode programme.

## Missions

### Un Centre d'Orientation en expansion

Depuis 2013, le COSP accompagne les demandeurs d'emploi avec des parcours personnalisés.

Notre mission :

- **Accompagner vers l'emploi** : Faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi en difficulté, notamment ceux en situation de handicap ou de reclassement externe, en évaluant leurs compétences et en les guidant vers un projet professionnel adapté.
- **Créer des synergies** : Collaborer avec un réseau de partenaires institutionnels et économiques pour multiplier les opportunités d'intégration et favoriser un retour durable à l'emploi.

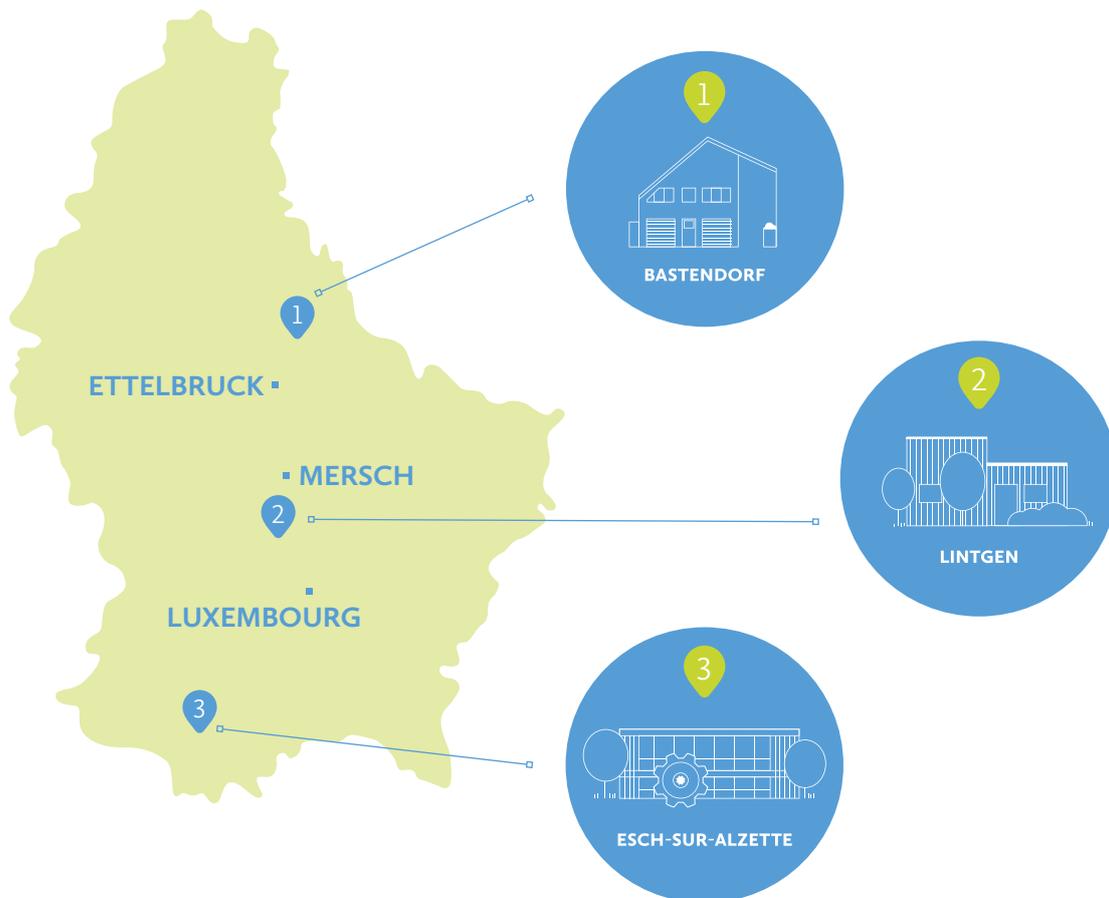
## Sites

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 ou demandant 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 soutien et collabore avec l'équipe dirigeante composée des coordinateurs des trois sites.

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

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

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

L'organigramme simplifié se présente comme suit:

## 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 &  
Formateur sociaux

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

Médecin généraliste

Neuropsychologues

Ergothérapeutes

Jobcoachs

Secrétaires  
médicaux

## Les membres du COSP

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

Le Conseil d'Administration, composé de membres investis bénévolement dans la mission du COSP, est structuré comme suit :

<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*

\*membre ayant quitté le CA au cours de l'année 2024

## Observateurs

Les deux observateurs sont des membres permanents des réunions du conseil d'administration.



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail

Ministère du Travail

M. Claude Tremont



ADEM – Agence pour le développement  
de l'emploi

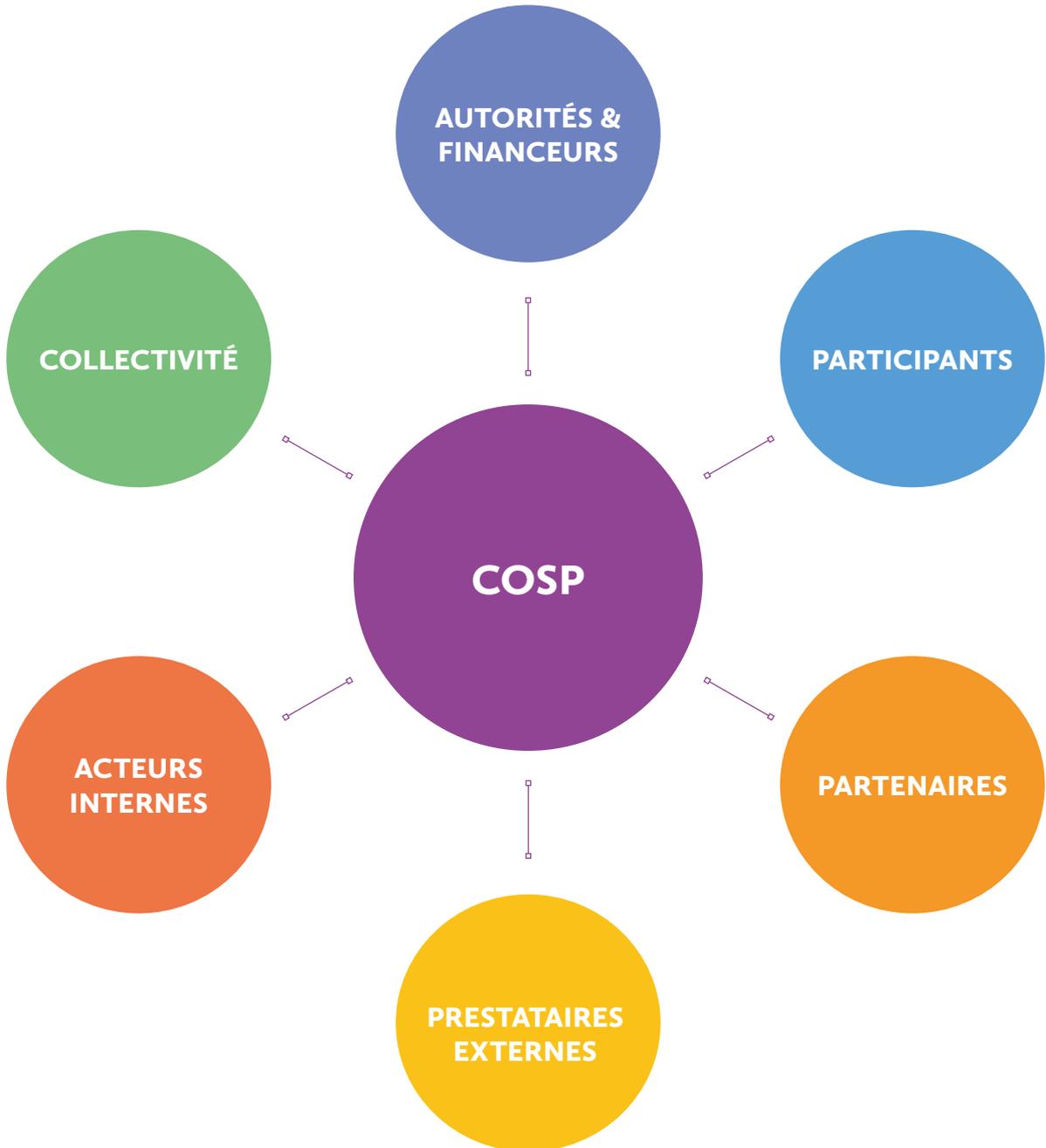
Mme Gaby Wagner

## 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.

## 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

Demands 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'Education, 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 – CNFPC (Esch-sur-Alzette) ;

Institut national pour le développement durable et  
la RSE (INDR) ; ONIS ; ARIS : Offices sociaux des  
communes ; Service national de la jeunesse (SNJ) ;  
Antennes locales pour jeunes (ALJ) ; Foyers de jour (ex :  
Liewen dobaussen, Ettelbruck) ; Superdreckskschicht ;  
Services spécialisés selon besoin (exemple : Femmes en  
détresse) ; Stëmm vun der Strooss ; Ateliers protégés  
(Ligue HMC Capellen, APEMH Hosingen) ; Le Réseau  
asbl ; CNDS Nei Aarbecht ; Info Handicap ; Commune  
de Tandel (maire, garde-forestier) ; Logement encadré  
par la Rehaklinik à Bastendorf.

### Prestataires externes

Cap Langues ; Fundamental a.s.b.l.

### Acteurs internes

Employés du COSP ; Délégation syndicale

## 1.4 Employeurs ayant offert un stage ou un contrat de travail

Les entreprises suivantes ont offert à nos participants soit un contrat de travail, soit la possibilité de faire un stage (Expérience en Entreprise – EEE, Expérience d’initiation professionnelle – EIP, Expérience professionnelle – EP ou Stage de professionnalisation – SP).

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

Alenes Beauty, Arcademe, ARS Exploitation, Arty Construction, Auchan Drive, Aura-Group, Bâloise Doncols, BioHaff Baltes, BL Partners, Cabinet Médico-Dentaire Rambrouch, Carrefour Express Esch, Centermed, Co-Labor, Commune de Strassen, Coopérations, Crèche Abrakadabra, Crèche Butze Schlass, Crèche Cannelle et Caramel, Crèche Pomme d’Amour, Deiereklinik Bettembourg, Delhaize Beaufort, Delhaize Gasperich, Electricité Dargo, Francis, Garage Losch Junglinster, Garage Roby Cruciani, Garden Jena, Globus Bettembourg, Globus Junglinster, HandyMan, Harley Davidson Luxembourg, Jactal, Kinopolis, La Grange Fleurie, Lëlljer Gaart, Luxdebarras, MN Façade Lux, Monnerecher Blummebuttek, Omnilux, Paiperléck, Peinture Phillipps, Pizzeria Am Duerf Dillingen, Prefalux Construction, Restaurant El Barrio, Retouches Célia, Rocha sàrl, Schreinerei Arnold Becker, Schreinerei Vincent Messerich, Servior Vianden, Tac O Tac, Trafic Grevenmacher, Trafic Mersch.

**Contrat de travail :**

Autocars Meyers, Bellapep, Boulangerie-Pâtisserie Beim Bäcker Jos, BP Group, Carlife Bissen, Charles Sandwiches, Delhaize Belval, Delhaize Ettelbruck, Ebos Luxembourg, Fischer Wiltz, Garage Claren Roost, Grand Frais, HussTec, ISONet, Ity, Jady-Renolux, Kayser Chauffage et Sanitaire, Kersting Luxembourg, La Provençale, Marbrerie Michelini, MS Automatenservice, Naturata Windhof, Origer, Piscine Kordall Rodange (PIKO), Portes Zens Diekirch, Proxy Delhaize Gasperich, Proxy Delhaize Soho, Proxy Ettelbruck, Rivego Trade & Marketing Group, Rotarex, Sales-Lentz, Servior Niederkorn, Sodexo, Toitures Eich, Trafic Bertrange, Utopia, Ville de Luxembourg, WEmobility, Zam Zam et plusieurs Initiatives Sociales.

## Témoignage d'une entreprise dans le cadre du parcours COSP-HR

**NATURATA**  
Bio Marché



En 2024 nous avons collaboré pour la première fois avec le COSP et nous en gardons une expérience entièrement positive. Dès le début, les échanges avec le COSP ont été ouverts, honnêtes et respectueux, ce qui a permis d'établir une collaboration de confiance.

La situation de Monsieur R. nous a été présentée de manière transparente et détaillée lors d'un premier entretien avec son jobcoach, ce qui nous a permis d'avoir une vision claire dès le départ. Monsieur R. a d'abord effectué un stage d'un mois dans notre magasin bio Meyers-Haff, lui offrant l'opportunité de découvrir nos processus de travail. Ce stage a été suivi d'un second stage de six semaines, organisé en collaboration avec l'ADEM.

Durant cette période, Monsieur R. s'est distingué par sa motivation, sa gentillesse et sa rapidité de

compréhension. Il s'est parfaitement intégré au sein de l'équipe et a su s'approprier ses tâches avec efficacité. En raison de son évolution positive et de son engagement, nous avons décidé de lui proposer un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue de son deuxième stage.

Tout au long du processus, nous avons bénéficié d'un excellent soutien de la part du COSP. Leur accompagnement sincère et impliqué a largement contribué au succès de cette collaboration. Forts de cette expérience positive, nous souhaitons poursuivre notre partenariat à l'avenir et continuer à soutenir cette précieuse initiative.

**Sabine FESS**  
Service du personnel,  
OIKOPOLIS Groupe

## Témoignage d'une entreprise dans le cadre du parcours Jobelo!

**sodexo**  
It all starts with the everyday

Depuis de nombreuses années, nous avons le plaisir de collaborer avec l'ADEM et le COSP sur le parcours Jobelo!, en vue de l'intégration de jeunes âgés de moins de 30 ans, afin de leur faire découvrir nos métiers chez Sodexo.

Des agents de service en restauration collective aux agents de nettoyage, et depuis 2 années maintenant, des accompagnants pour personnes âgées en maison de retraite : nos métiers d'avenir au service des autres ont fait l'objet de, en moyenne, 15 contrats d'appui-emploi signés chaque année et 3 CDI à la clé après une année passée en notre compagnie, sans compter les inscriptions en apprentissage de cuisinier.e.

La qualité de nos échanges avec l'ADEM et le COSP et la prise en considération des besoins de Sodexo et des jeunes sont la clé de la réussite de ce beau projet. C'est en communiquant et en personnalisant la prise en charge que nos équipes sont de plus en plus demandées de ces jeunes qui ont tant envie d'apprendre

et de s'insérer dans la vie active. En tant qu'entreprise aux convictions humaines et engagée dans des enjeux sociétaux, c'est d'autant plus engageant et motivant de travailler avec des équipes impliquées, compétentes et réactives telles que celles de l'ADEM et du COSP.

Nous sommes toujours aussi impressionnés, même après tant d'année, de la différence d'attitude et comportementale avant et après le passage des jeunes au COSP : ils ont l'art et la manière de les motiver et de les conseiller, afin de les préparer à intégrer au mieux la société au moment de leur stage.

Nous continuerons de travailler en leur compagnie avec le plus grand plaisir et espérons attirer toujours plus de jeunes dans ces programmes.

**Emmanuelle FUCHS**  
RH, Sodexo

## Témoignage d'une entreprise dans le cadre du parcours Jobelo!



Mir als Firma ZENS si bal ëmmer ob der Sich no neie Mataarbechter. Wéi ech, leider duerch Zoufall, vum COSP héieren hunn, ware mir och spontan bereet fir mam COSP ze schaffen an hunn och e puer Kandidaten komme gelooss. Natierlech ass et schwéier an enger Berufsspart wéi mir et sinn, ee motivéierte Mataarbechter ze fannen.

Mir hunn awer dat grousst Gléck gehat an hunn den Här R. fir een Mount bei eis matschaffe gelooss. Den Här R. war ganz engagéiert a bereet, fir eppes Neies ze léieren, fir sech voll a ganz fir d'Firma an och fir eise Client anzesetzen.

No der "Proufzäit", deem Stage EIP, hu mir den Här R. duerch de Projet Jobelo! vun der ADEM kënne fir ee Joer verpflichten. Am Mee leeft lo dëse Projet aus a mir kënnen lo scho soen, dat mir den Här R. mat engem CDI astellen wäerten. Ech kann nëmmen den Projet vum COSP ënnerstëtzen, fir dat déi Leit déi wëllen eng Aarbecht hunn, awer bis lo nëmmen Pech haten, do eng nei Motivatioun kënne kréien fir herno am Berufsliewen Fouss ze faassen.

**Théo DIEDERICH**  
Directeur, Zens sàrl

## Témoignage d'un participant du parcours Jobelo! au COSP Esch

Avant le début de mon parcours au COSP, j'ai été une personne quelque peu perdue. Je ne savais pas dans quel domaine je souhaitais travailler. Je n'avais pas de projet concret, aussi bien au niveau personnel que professionnel. Mais cela a changé grâce à mon parcours au COSP à Esch-sur-Alzette.

Lorsque j'ai intégré le COSP, je ne savais pas exactement à quoi m'attendre. J'étais curieux, mais aussi un peu perdu face aux nouvelles personnes que je ne connaissais pas. Lors de la présentation, j'ai reçu une multitude d'informations et j'ai apprécié pouvoir poser mes questions librement.

Les premiers jours, je ne comprenais pas bien l'intérêt des ateliers alors que mon objectif principal était de trouver un emploi. J'avais du mal à faire le lien entre ces activités et ma recherche professionnelle. Cependant, j'ai découvert un programme structuré alternant ateliers pratiques et cours théoriques, notamment sur le projet professionnel.

Tous les ateliers ont été enrichissants et m'ont permis de découvrir différents aspects du monde professionnel. Les instructeurs étaient très pédagogues et attentifs aux difficultés de chacun. Au fil des ateliers, j'ai eu l'opportunité d'apprendre et de développer de nouvelles compétences dans différents domaines. En peinture, j'ai découvert et maîtrisé plusieurs techniques d'application, ce qui m'a permis d'améliorer ma précision et ma rigueur. En menuiserie, j'ai eu la chance de concevoir mon propre plan de projet sous l'encadrement bienveillant et juste de mon instructeur, ce qui m'a donné confiance en mes capacités.

Pour l'atelier hygiène, j'étais, au départ, très réticent, mais grâce à l'approche motivante de l'institutrice, j'ai réussi à m'investir pleinement et à apprendre dif-

férentes techniques. En jardinage, j'ai bénéficié de conseils précieux de mon instructeur, qui m'a aidé à progresser aussi bien sur le plan personnel que professionnel. En informatique, j'ai acquis des compétences essentielles, notamment sur Excel, et j'ai pu mener à bien un projet concret grâce aux recommandations et au soutien de mon formateur. Toutes ces expériences m'ont permis de gagner en confiance, d'élargir mes connaissances et de mieux me préparer pour le monde du travail.

Au niveau de l'accompagnement avec mon conseiller, le début a été un peu difficile, car j'étais dans une phase de questionnement. Cependant, il a su être à l'écoute de mon projet professionnel et m'a donné des informations précieuses sur le marché de l'emploi. Son approche stricte m'a challengé, et c'est exactement ce dont j'avais besoin. Il ne m'a jamais imposé une voie, mais m'a aidé pour comprendre les réalités du marché et les défis à anticiper. Ce parcours m'a apporté une réelle stabilité dans ma vie.

À la fin de mon parcours au sein du COSP, j'ai débuté mon stage EIP dans la logistique. Au départ, ce n'était pas mon premier choix, mais j'ai décidé de voir ce stage comme un challenge. Finalement, cette expérience m'a beaucoup apporté. J'ai découvert un métier que je ne connaissais pas et, malgré la difficulté du travail, j'ai ressenti une grande fierté. J'ai pu prouver mes compétences à mon employeur et découvrir des tâches variées, au-delà de la logistique. J'ai aussi compris l'importance de suivre des consignes et de la valeur du travail quotidien. Aujourd'hui, avec mon contrat CAE-Agrément, je sais pourquoi je me lève le matin, et je me sens prêt à aller encore plus loin dans mon parcours professionnel.

## Témoignage d'un participant du parcours COSP-HR à Lintgen

### Au début, l'incertitude de l'inconnu !

Je ne savais même pas où on était mis. J'ai essayé de donner de mon mieux, même avec mes limitations. Je veux juste dire merci à tout le personnel que j'ai croisé, qui m'ont aidé à dépasser mes croyances, mes faiblesses et surtout d'améliorer ma confiance en moi. C'est encore beaucoup de travail à faire, mais le début est lancé ...

Merci aux formateurs des ateliers pour les opportunités et de me proposer à faire des choses que je n'ai jamais pensé arriver à faire et qui m'ont beaucoup plu.

Aussi un grand merci à ma conseillère pour tout son support, gentillesse, grand cœur et qu'elle a été toujours à l'écoute.

Merci au personnel médical pour tout leur soutien et amabilité avec moi, vraiment merci.

Et finalement, un grand merci à mes collègues de formation, qui d'une manière à l'autre m'ont montré des choses à travailler encore chez moi. Des amitiés, des bons moments, des moments de rigolade, de complicité, des larmes... on a tous grandi ensemble. Je vous embrasse de tout mon cœur.

## Témoignage d'un participant du parcours Demandeur à Bastendorf

Il y a environ un an, j'ai vécu l'expérience d'intégrer le COSP. À ce moment-là, j'habitais au Luxembourg depuis un an seulement. Je venais à peine de suivre mon premier cours de français. J'étais perdue, je manquais totalement de confiance en moi, je suis passée de n'avoir jamais passé d'entretien d'embauche à m'intégrer au COSP, à retrouver l'estime de moi-même et à me présenter à deux entretiens d'embauche.

Il est incroyable de constater que, dès le premier jour au COSP, d'autres portes s'ouvrent pour vous. Chacun de nous possède des connaissances et des compétences, mais il arrive que nous ne sachions pas comment les mettre en valeur sur un CV. Des personnes qui ne vous connaissent pas parviennent à faire ressortir le meilleur de vous-même, à développer de nouvelles aptitudes, à renforcer votre confiance, à vous indiquer où chercher et à identifier les opportunités professionnelles dans lesquelles vous vous sentirez à l'aise et où vous pourrez, par-dessus tout, progresser.

Je suis arrivée au COSP avec la peur et le désespoir, et aujourd'hui, huit mois après avoir commencé à travailler, j'ai déjà signé mon CDI. J'aspire à poursuivre ma formation académique. Aujourd'hui, je peux parler français, encore avec quelques difficultés, mais c'est grâce au COSP que j'ai commencé à me développer dans cette langue. Aujourd'hui, je peux dire : merci, COSP, car sans vous tout cela n'aurait pas été possible.

Et merci à ma conseillère et à chacun des professionnels du COSP. C'est une expérience unique qui vous fait travailler à la fois physiquement et mentalement, qui vous fait savoir que les rêves peuvent vraiment devenir réalité. Comme le dit la citation de Walt Disney :

« Si tu peux le rêver, tu peux le faire. »

Et c'est ce que vous m'avez permis de comprendre. Vous m'avez montré qu'il y avait un potentiel en moi, qu'il suffisait de le développer. Merci pour tout.

## Témoignage d'un participant du parcours Jobelo! à Bastendorf

Récemment, j'ai participé à une formation professionnelle et sociale à l'Institut Cosp Bastendorf, et je peux dire que c'était une expérience très positive. Les différents ateliers, animés par des chefs d'ateliers extrêmement serviables et polis, ont offert un environnement d'apprentissage riche et engageant. Leur volonté de partager leurs connaissances a été inspirante et a contribué de manière significative à mon développement.

En plus des compétences techniques, les formations sociales ont abordé divers thèmes qui m'ont apporté de nombreuses nouvelles connaissances, et un environnement sûr a toujours été créé pour que nous puissions donner notre avis sur les sujets, ce qui a facilité des discussions ouvertes et constructives.

De plus, j'ai acquis plusieurs compétences informatiques qui m'aideront beaucoup dans mon parcours professionnel. Les formations avec les jobcoaches ont été particulièrement précieuses, me fournissant des bases importantes et m'enseignant des techniques que je ne connaissais pas pour m'intégrer plus facilement sur le marché du travail.

Pendant la formation, une conseillère m'a été attribuée, qui, en plus d'être attentionnée, dévouée, compréhensive et empathique, m'a apporté tout le soutien nécessaire durant cette expérience. Je suis sortie de la formation mieux préparée professionnellement, mais également beaucoup plus confiante en moi-même et en ma valeur.

Étant donné que je ne parle pas encore couramment français, j'ai encore quelques difficultés de communication, mais cela n'a jamais été un problème car toute l'équipe a été compréhensive et serviable envers moi.

En ce moment, je travaille dans un domaine que j'avais déjà exercé dans mon pays, grâce à toute cette expérience qui m'a donné le courage et la confiance d'essayer d'atteindre mes objectifs.

Je suis immensément reconnaissante envers l'Institut COSP Bastendorf et tous ceux qui ont contribué à cette expérience.

Le COSP tient à remercier très chaleureusement les responsables des entreprises citées ainsi que leurs équipes d'avoir offert à nos participants l'opportunité de s'insérer dans le monde du travail ou de gagner en expériences professionnelles.

## 1.5 Ressources humaines

### Métiers et ETP

Le COSP emploie 47 personnes, soit 42,80 ETP. S'y ajoutent 16 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 63 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 du parcours 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-instructeur, conseiller en réinsertion socio-professionnelle, formateur social, jobcoach, employé administratif, informaticien, médecin généraliste, médecin MPR, médecin psychiatre, psychologue, neuropsychologue, ergothérapeute et autres.

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

En date du 31 décembre 2024, la répartition des personnes par parcours se présente comme suit :

	ETP	Personnes
Demandeurs et Jobelo!	20,15	22
HR COSP	22,65	25
<b>Total COSP</b>	<b>42,80</b>	<b>47</b>
Rehazenter et Rehaklinik	9,35	16
<b>Grand total</b>	<b>52,15</b>	<b>63</b>

Afin d'optimiser les ressources, favoriser le partage des compétences et encourager la collaboration, une équipe transversale basée à Lintgen intervient sur les autres sites en fonction des besoins. Cette équipe

inclut un référent informatique, un psychologue, un éducateur-instructeur et un formateur social, garantissant ainsi un accompagnement spécialisé et une coordination efficace sur l'ensemble des structures.

## Evolution en ETP

	2022	2023	2024
Demandeurs et Jobelo!	19,80	19,75	20,15
HR COSP	21,15	22,50	22,65
<b>Total COSP</b>	<b>40,95</b>	<b>42,25</b>	<b>42,80</b>
Rehazenter et Rehaklinik	9,65	9,35	9,35
<b>Grand total</b>	<b>50,60</b>	<b>51,60</b>	<b>52,15</b>

## Evolution en personnes

	2022	2023	2024
Demandeurs et Jobelo!	21	21	22
HR COSP	24	25	25
<b>Total COSP</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>
Rehazenter et Rehaklinik	12	15	16
<b>Grand total</b>	<b>57</b>	<b>61</b>	<b>63</b>



2.  
**PUBLICATIONS ET  
COMMUNICATIONS**

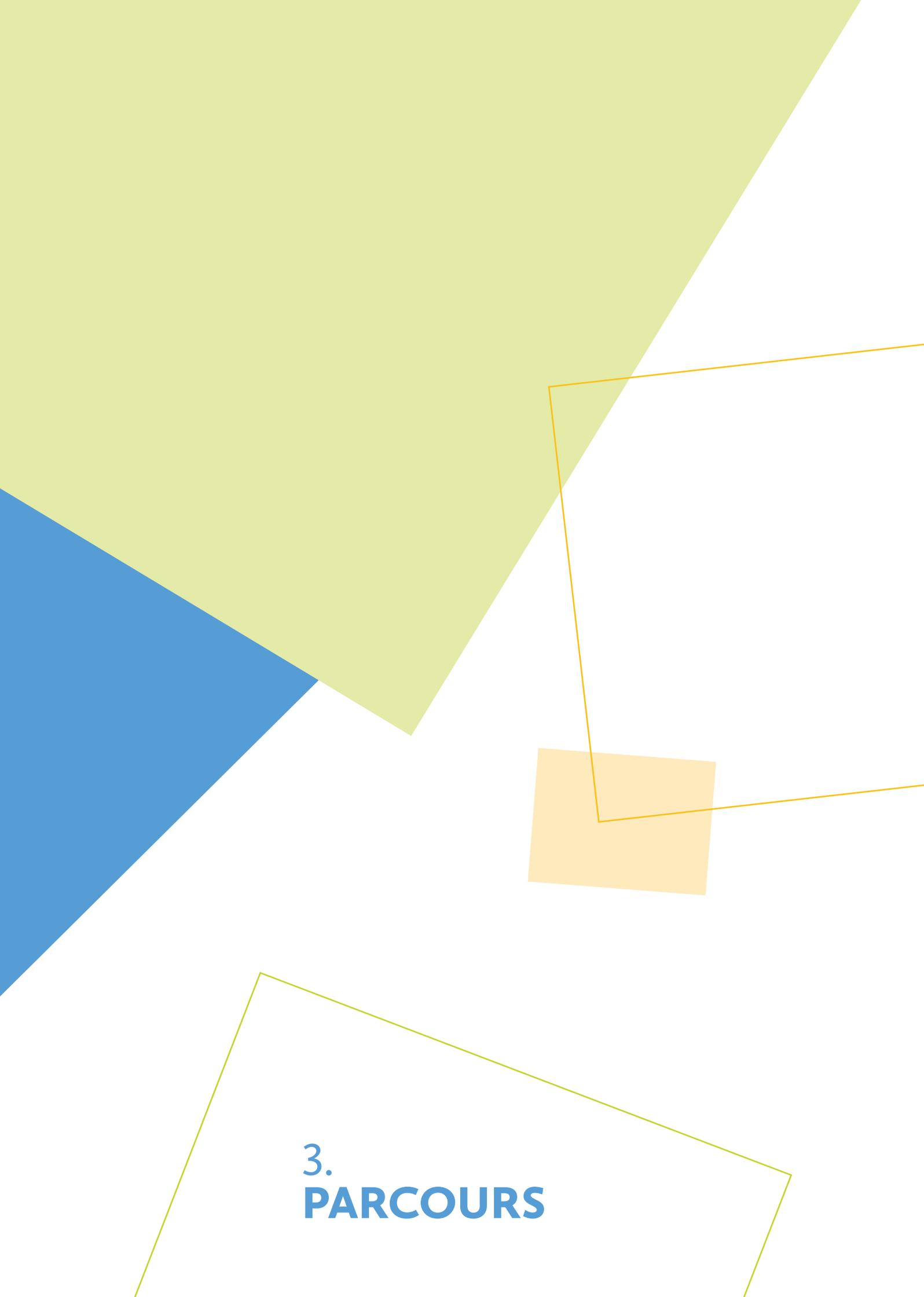
## 2.1 Rapports d'activité annuels

Les rapports d'activité des années 2018 à 2024 sont publiés au :  
[www.cosp.lu/rapport-dactivite/](http://www.cosp.lu/rapport-dactivite/)

## 2.2 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

- 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 adaptés aux différents types de participants

1. Demandeurs d'emploi : parcours Demandeurs
2. Demandeurs d'emploi âgés de 18 à 29 ans : parcours *Jobelo!*
3. Demandeurs d'emploi ayant ou demandant le statut de salarié handicapé et/ou se trouvant en reclassement externe : parcours Handicap Reclassement, dit COSP-HR

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

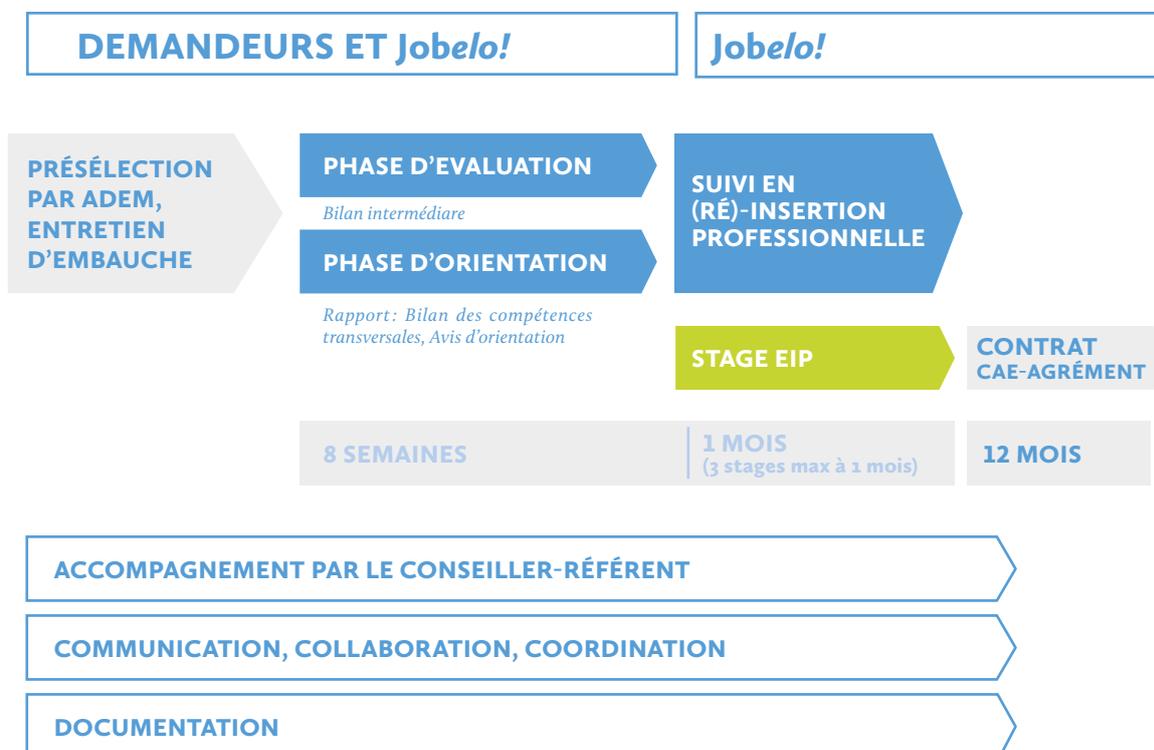
Le parcours HR s'adresse à une population à besoins spécifiques qui requiert un encadrement par du personnel à qualifications dans des professions particulières, raison pour laquelle ce parcours est offert uniquement sur un site qui est celui de Lintgen.

### 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

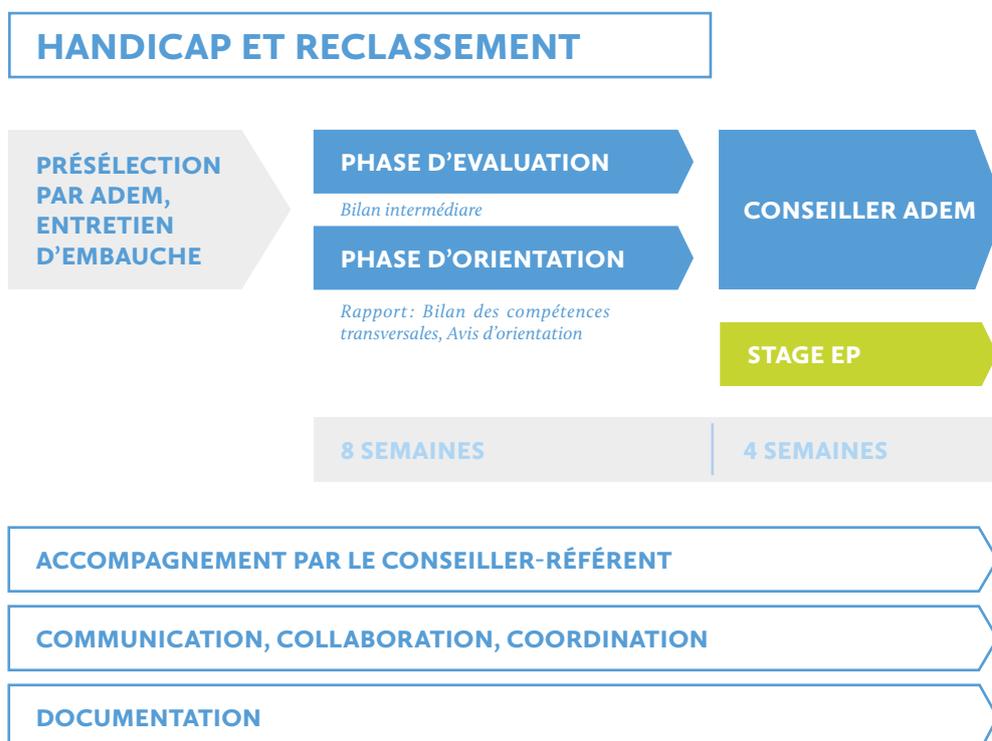
Contrat d'Appui Emploi (CAE-agrément). Les participants aux parcours Demandeurs peuvent réaliser des stages d'Expérience Professionnelle (EP) durant les 8 semaines que durent les phases d'évaluation et d'orientation.



## 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 le statut de salarié handicapé et/ou se trouvant en reclassement externe. 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

Une 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 unique en raison des besoins spécifiques de sa clientèle. Par conséquent, il fut nécessaire de réorganiser les ateliers. C'est la raison

pour laquelle nous avons mis en place des ateliers polyvalents et multifonctionnels, offrant une variété d'activités, notamment :

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 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024, un total de 588 demandeurs d'emploi a participé aux parcours d'évaluation organisés sur les 3 sites.



### Nombre de participants par type de parcours

	2022	2023	2024
COSP Demandeurs	135	174	166
COSP Jobelo!	141	161	162
COSP-HR	240	252	260
<b>Total</b>	<b>516</b>	<b>587</b>	<b>588</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

	Demandeurs			Jobelo!			COSP-HR		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
18-19	/	/	/	19	29	25	/	1	/
20-29	11	6	9	122	132	137	27	28	16
30-44	72	106	102	/	/	/	44	51	67
45-54	30	41	39	/	/	/	115	108	104
55-59	15	17	11	/	/	/	46	56	62
60+	7	4	5	/	/	/	8	8	11

## Répartition hommes/femmes

Les hommes sont de loin plus nombreux à participer aux parcours que les femmes. En 2024, ils présentaient 64 % des participants.

	Demandeurs	Jobelo!	COSP-HR
Masculin	99	111	164
Féminin	67	51	96

## Répartition par nationalités

En 2024, le COSP a pris en charge des participants de 47 nationalités différentes:

	Demandeurs	Jobelo!	COSP-HR	Total	Total (%)
Luxembourgeoise	46	71	69	186	31,6 %
Portugaise	23	27	68	118	20,1 %
Française	5	1	37	43	7,3 %
Allemande	0	2	34	36	6,1 %
Italienne	5	3	8	16	2,7 %
Belge	10	1	18	29	4,9 %
Autres UE	7	4	7	18	3,1 %
Erythreenne	23	8	0	31	5,3 %
Syrienne	10	9	0	19	3,2 %
Guinéenne	0	8	0	8	1,4 %
Autres Hors-UE	37	28	19	84	14,3 %

Les participants de nationalité luxembourgeoise priment avec 31,6 %. Les participants à nationalité UE présentent 75,9 %.

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

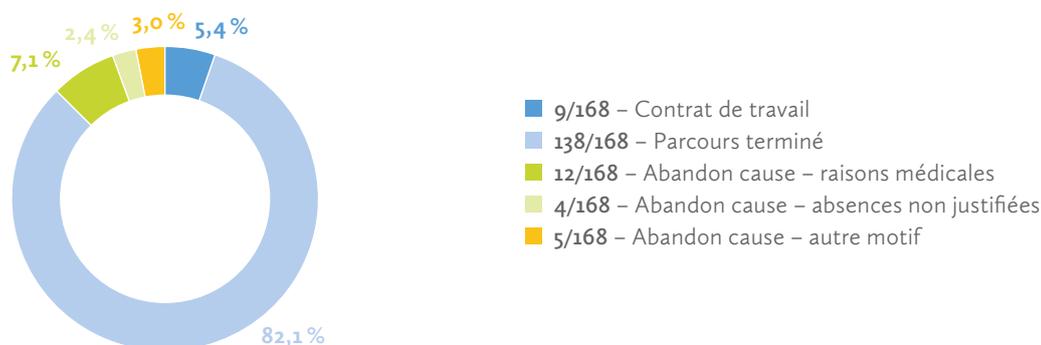
Seul le parcours du COSP-HR permet la participation de demandeurs-frontaliers sous certaines conditions. La participation de non-résidents aux parcours *Jobelo!* et Demandeur n'est pas prévue.

	2022	2023	2024	2024 (nbre)
Luxembourg	69,2%	62,3 %	65,8 %	171
Allemagne	7,1%	4,0 %	15,8 %	41
Belgique	5,4%	11,5 %	8,5 %	22
France	18,3%	22,2 %	10,0 %	26

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

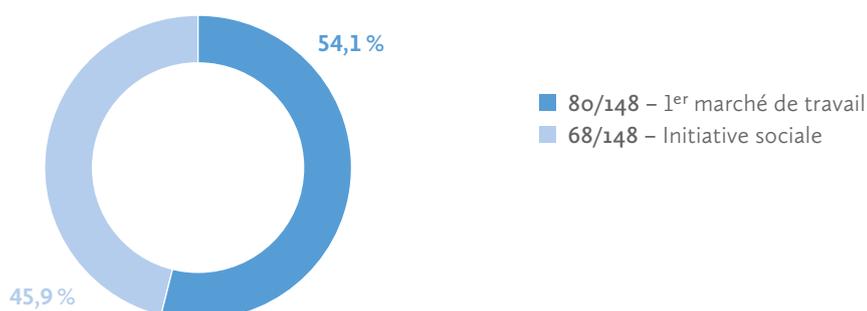
166 personnes ont participé à ce parcours en 2024. Au cours de la période d'évaluation, 9 personnes ont signé un contrat de travail. 21 personnes ont abandonné le parcours. 13 personnes ont réalisé une Expérience en Entreprise (EEE), dont trois ont effectué une 2<sup>e</sup> EEE et une personne a même réalisé une 3<sup>e</sup> EEE.

#### Issue des parcours Demandeurs entamés (n = 168)



148 personnes ont reçu un avis d'orientation, dont 80 personnes ont été orientées vers le premier marché de l'emploi (CDD, etc.) et 68 vers une initiative sociale. 100 % de toutes les orientations étaient destinées soit au 1<sup>er</sup> marché du travail, soit vers une initiative sociale.

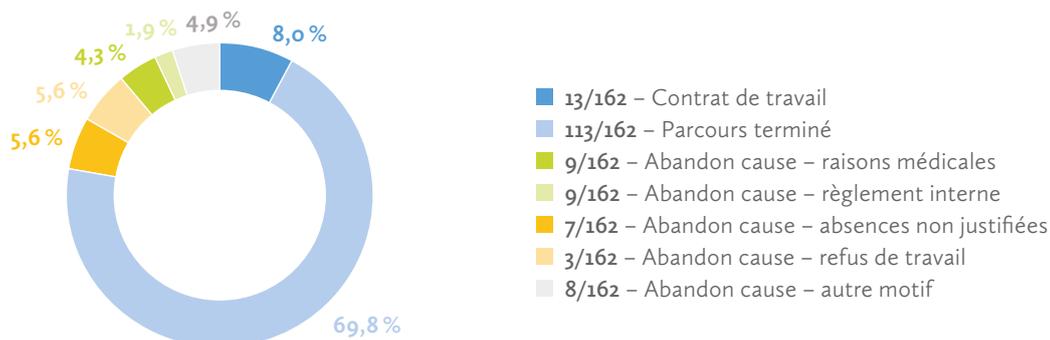
#### Avis d'orientation pour les participants Demandeurs (n = 148)



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

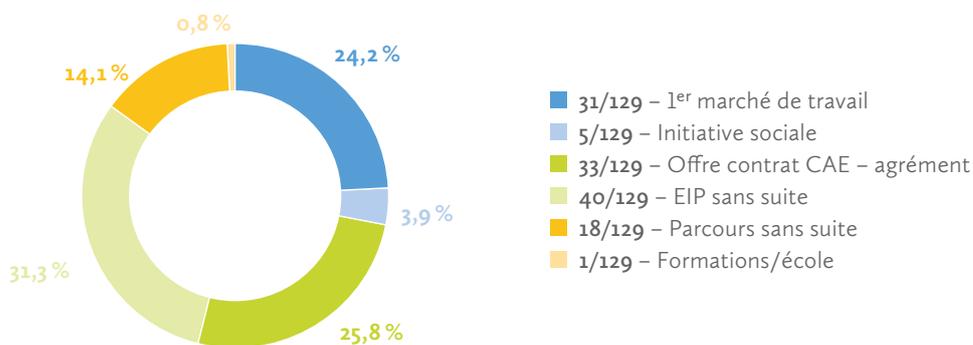
162 personnes ont participé à ce parcours en 2024. Au cours de la période d'évaluation, 13 personnes ont signé un contrat de travail. 36 personnes ont abandonné le parcours.

### Issue des parcours *Jobelo!* entamés (n = 162)



128 personnes ont reçu un avis d'orientation, dont 31 personnes ont été orientés vers le marché d'emploi (CDD, etc.), et 5 vers une initiative sociale. 76 participants ont effectué une EIP, dont 4 ont effectué une 2<sup>e</sup> EIP. 33 participants ont été orientés vers un contrat d'appui-emploi (CAE).

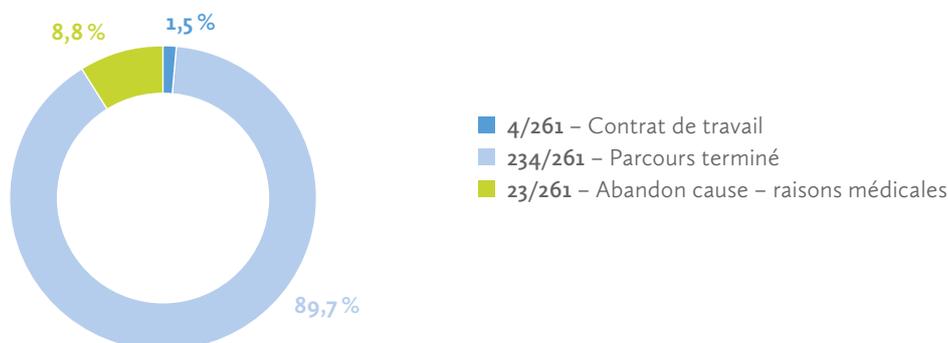
### Avis d'orientation pour les participants *Jobelo!* (n = 128)



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

260 personnes ont participé au parcours COSP-HR en 2024. Au cours du parcours, 4 personnes ont signé un contrat de travail. Durant la période d'évaluation, 23 personnes ont arrêté leur parcours sur avis médical.

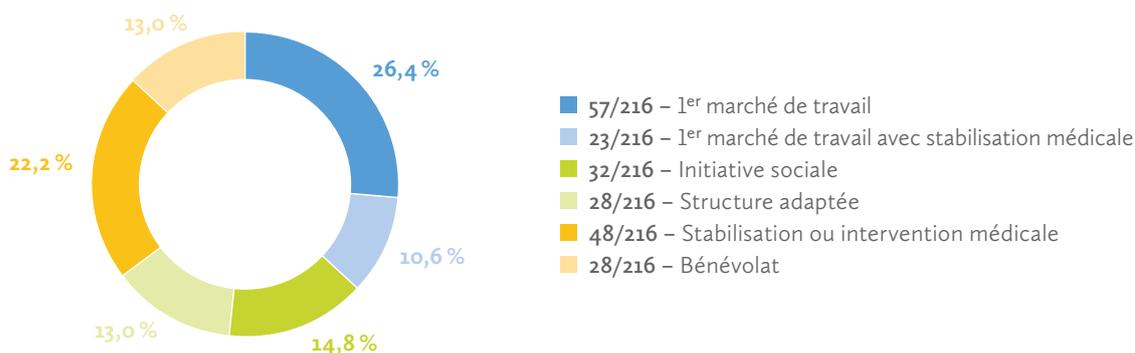
#### Issue des parcours COSP-HR entamés (n = 261)

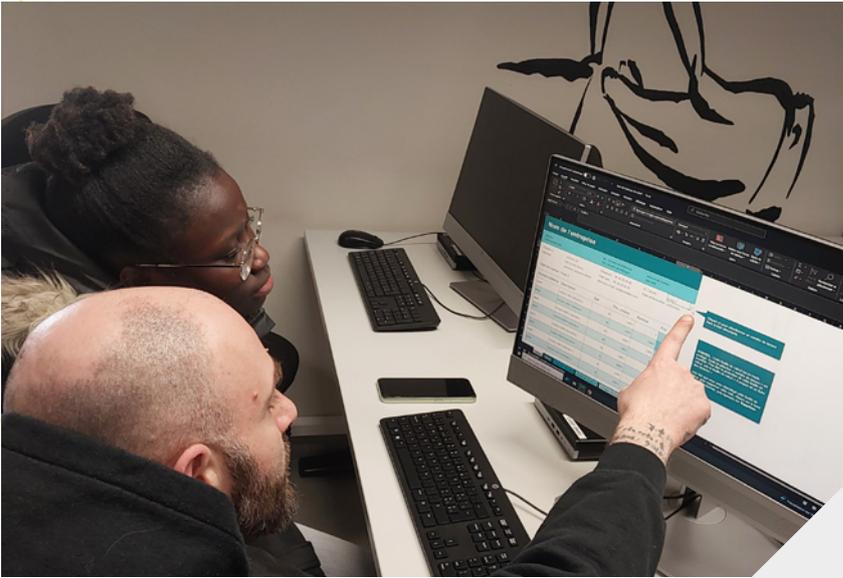


216 personnes ont reçu un avis d'orientation dont 80 personnes ont été orientées vers le 1<sup>er</sup> marché de l'emploi, 32 vers une initiative sociale et 104 participants doivent suivre d'autres démarches.

15 personnes ont effectué une expérience professionnelle (EP) de 4 semaines, dont 1 personne a effectué une 2<sup>e</sup> EP. A travers une réorganisation interne de la cellule coaching, une nette hausse des EP se fait remarquer.

#### Avis d'orientation pour les participants COSP-HR (n = 216)





Parcours Jobelo Bastendorf



Parcours Demandeurs Bastendorf



Parcours COSP-HR Lintgen



**Visite Georges MISCHO**  
Ministre du Travail



**Visite Max HAHN**  
Ministre de la Famille,  
des Solidarités, du Vivre  
ensemble et de l'Accueil

## 4. PROJETS ET ÉVÉNEMENTS

## 4. Projets et événements

L'année 2024 a été marquée par plusieurs projets et événements.

### Reconnaissance institutionnelle

La visite de **Monsieur Georges MISCHO, Ministre du Travail**, le 13 septembre suivie de celle de **Monsieur Max HAHN, Ministre de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil** le 27 septembre au sein du COSP constituent un moment clé de l'année, soulignant l'importance et la pertinence de nos missions. Ces rencontres ont permis de :

- **Mettre en lumière notre engagement et nos réalisations** en faveur de l'insertion ou la réinsertion et de l'accompagnement des participants,
- **Présenter nos défis actuels et futurs**, notamment en matière d'infrastructures et d'accessibilité,
- **Obtenir un soutien renforcé et envisager de nouvelles perspectives de développement** grâce à une meilleure visibilité auprès des décideurs.

Ces interactions confirment la place essentielle du COSP dans le paysage social et professionnel. Elles renforcent notre crédibilité et ouvrent la voie à de nouvelles opportunités pour améliorer notre impact et poursuivre notre mission avec encore plus d'efficacité.

Nous attendons la visite de **Madame Martine DEPREZ, Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale**, planifiée le 27 janvier 2025.

### Elaboration d'une charte des valeurs pour le COSP

Dans un contexte en constante évolution, il est essentiel pour notre association de formaliser et de partager les principes fondamentaux qui guident nos actions. C'est dans cette optique que la création d'une Charte des Valeurs s'impose comme une étape clé pour renforcer notre identité et assurer une cohésion durable au sein du COSP.

Une charte des valeurs constitue un référentiel commun qui définit les principes éthiques et les engagements fondamentaux de notre association. Elle vise à :

- **Affirmer notre identité et nos engagements** : Clarifier les valeurs qui nous unissent et qui orientent nos actions auprès de nos participants, partenaires et collaborateurs.

- **Favoriser une culture commune** : Assurer une compréhension et une adhésion collective à nos principes, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance et l'engagement des équipes.

- **Améliorer la cohérence et la prise de décision** : Offrir un cadre de référence pour guider nos choix et garantir une harmonisation de nos pratiques au quotidien.

- **Renforcer la confiance et la transparence** : Afficher clairement nos engagements et nos valeurs auprès de nos parties prenantes, contribuant ainsi à la crédibilité et à la pérennité de notre action.

### Un outil structurant pour l'avenir

L'élaboration de cette charte s'inscrit dans une démarche participative, impliquant l'ensemble des membres de notre association afin qu'elle reflète véritablement notre mission et nos aspirations. Elle constituera un socle fondamental pour le développement futur du COSP et servira de repère pour toutes nos initiatives.

Ainsi, en intégrant cette charte dans notre fonctionnement, nous renforçons notre engagement en faveur d'une gouvernance éthique et responsable, tout en consolidant notre dynamique collective au service de nos participants.

## Mise en place nouveau matériel informatique

Nous avons évalué les besoins en matériel, déterminé le budget et établi un calendrier pour l'installation. La sélection et l'achat du matériel adéquat ont été faits en tenant compte des spécificités techniques et des compatibilités nécessaires.

La configuration du matériel et l'installation des

logiciels nécessaires ainsi que les paramétrages selon les besoins des utilisateurs a été réalisée en étroite collaboration avec notre fournisseur DEEP.

Au final nous pouvons conclure à une installation qui s'est déroulée en douceur et avec succès. Le nouveau matériel répond aux attentes des utilisateurs.

## 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 2024 plusieurs formations continues auxquelles ont pu participer les collaborateurs.

### Formations continues

- Addictologie et prise en charge de troubles addictifs
- Cannabis Koffer 2.0
- Copilot
- Drogen ABC
- INCSA Schneidgeräte
- Intégrer le jeu dans vos formations
- Keskonfaisi
- La motivation chez les personnes TSA
- Les bases du VIH, IST et hépatites
- Les comportements défis dans l'autisme
- L'immigration, la protection internationale et la notion de l'interculturalité dans le travail avec des migrants et BPI
- Motivierende Gesprächsführung mit konsumierenden Jugendlichen
- PICS – Les essentiels de la sécurité
- Premier secours
- Protection des données
- Stress & Burnout
- Vision Zero – Ziel Null Unfälle : Arbeitssicherheit beginnt bei mir!
- Was Menschen stark macht. Pädagogische Impulse für den Umgang mit Armut und Prekariat

L'équipe dirigeante a participé à l'élaboration d'une formation continue destinée spécialement aux chefs d'équipes qui encadrent des bénéficiaires demandeurs d'emploi au sein des initiatives sociales. Cette formation continue s'est échelonnée sur un total de 64 heures et a porté sur des sujets tels que le rôle et les missions pédagogiques des chefs d'équipes, les techniques de communication, de gestion de temps et du stress qui peuvent leur servir dans leur quotidien professionnel etc.

Plusieurs éducateurs instructeurs du COSP ont par la suite pu profiter de cette formation continue.

### 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.

L'équipe dirigeante a répondu à l'appel du Ministre du travail et a participé en novembre 2024 aux groupes de discussion qui se sont échangés sur l'élaboration d'une stratégie nationale pour l'économie sociale et l'innovation sociale.

### Visites

Les sites du COSP Bastendorf et Esch ont reçu en visite des délégations composés de collaborateurs de l'ADEM afin de permettre des échanges intéressants entre professionnels du domaine de la réinsertion professionnelle et de renforcer leur collaboration.

Le COSP Lintgen a accueilli ou visité diverses organisations tout au long de l'année, telles que : l'ADEM, l'Association nationale des Victimes de la Route, Co-Labor, la Ligue HMC, la Stämm vun der Strooss, le Science Center, CIPA Blannenheem.

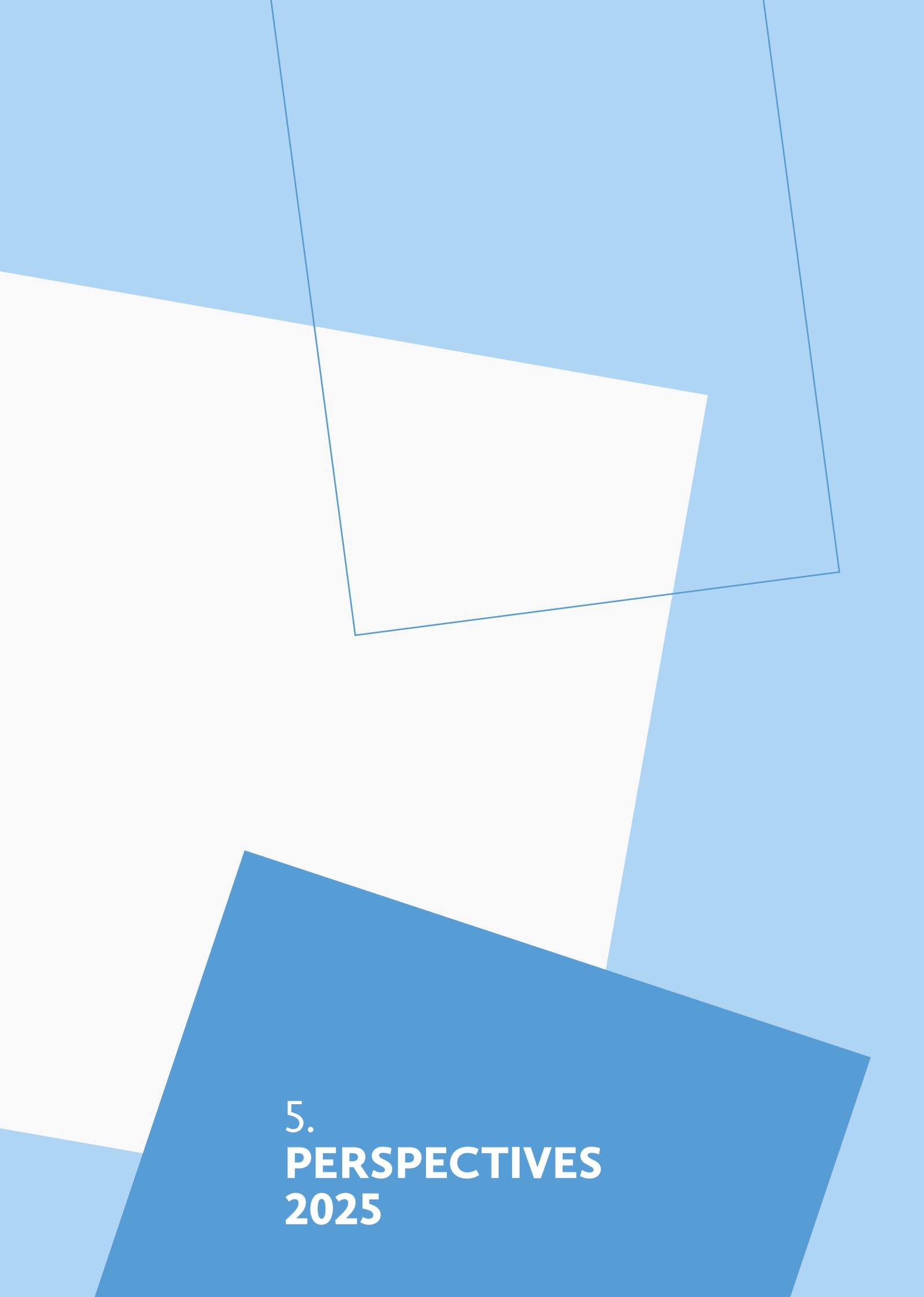
## Rapport du travailleur désigné du COSP

### Résumé des activités entreprises:

- Effectuer les évacuations incendie (minimum deux évacuations pendant l'année).
- Organiser les formations sécurité au travail pour chaque nouveau groupe (début du mois).
- Visite des sites de Bastendorf et Esch pour le contrôle de sécurité.
- Rédiger un rapport de sécurité de chaque site, faire part de ce dernier par voie électronique à la direction et contrôler les mise en conformité.
- Participation au cours: Les 7 règles d'or (prolongation travailleur désigné).

### Plan d'action pour l'année prochaine :

- Mettre en place les fiches d'analyses des risques .
- Mettre en place une formation commune du cours de sécurité au travail pour les trois sites.
- Organiser les formations de premiers secours pour le personnel.
- Organiser les formations d'évacuation pour le personnel (responsables des évacuations).

The background features a light blue gradient with several overlapping geometric shapes. A large white trapezoidal shape is positioned in the upper left, and a dark blue trapezoidal shape is in the lower right. A thin blue line outlines a shape that overlaps the white one.

**5.**  
**PERSPECTIVES**  
**2025**

## 5. Perspectives pour 2025

En 2025, le COSP envisage d'initier et de réaliser les projets suivants :

### Adaptation des infrastructures du COSP-HR à Lintgen

Dans le cadre de l'amélioration continue de nos infrastructures, l'adéquation du bâtiment du COSP Lintgen avec les besoins du parcours COSP-HR constitue une priorité pour 2025. L'évaluation des installations actuelles a mis en évidence plusieurs limites impactant l'accessibilité, le confort et l'efficacité des activités.

Les principaux enjeux identifiés sont les suivants :

- **Accessibilité** : Des aménagements sont nécessaires afin de garantir un environnement inclusif pour les personnes à mobilité réduite.
- **Confort acoustique** : Le manque d'isolation phonique engendre des nuisances sonores qui affectent les conditions de travail.

- **Qualité de l'éclairage** : L'insuffisance de lumière naturelle influe sur le bien-être et la performance des équipes.
- **Santé et sécurité** : La dispersion de poussières dans la zone des ateliers représente un risque pour la qualité de l'air et les conditions de travail.

Afin d'assurer des conditions optimales pour les collaborateurs et participants du COSP-HR, il est impératif d'engager une réflexion approfondie sur l'adaptation des locaux, voire sur la mise à disposition d'une infrastructure plus moderne et accessible. Cette démarche s'inscrit pleinement dans les orientations stratégiques du COSP pour 2025.

### Révision de la structuration du COSP-HR

Le COSP-HR a connu plusieurs évolutions visant à améliorer la qualité de l'accompagnement et à offrir une prise en charge plus individualisée.

Création de la cellule d'évaluation « ErgoPark ». Cet espace permet aux ergothérapeutes d'affiner leurs observations des aptitudes physiques et mentales des participants, assurant ainsi un remplissage plus objectif des fiches ESAP.

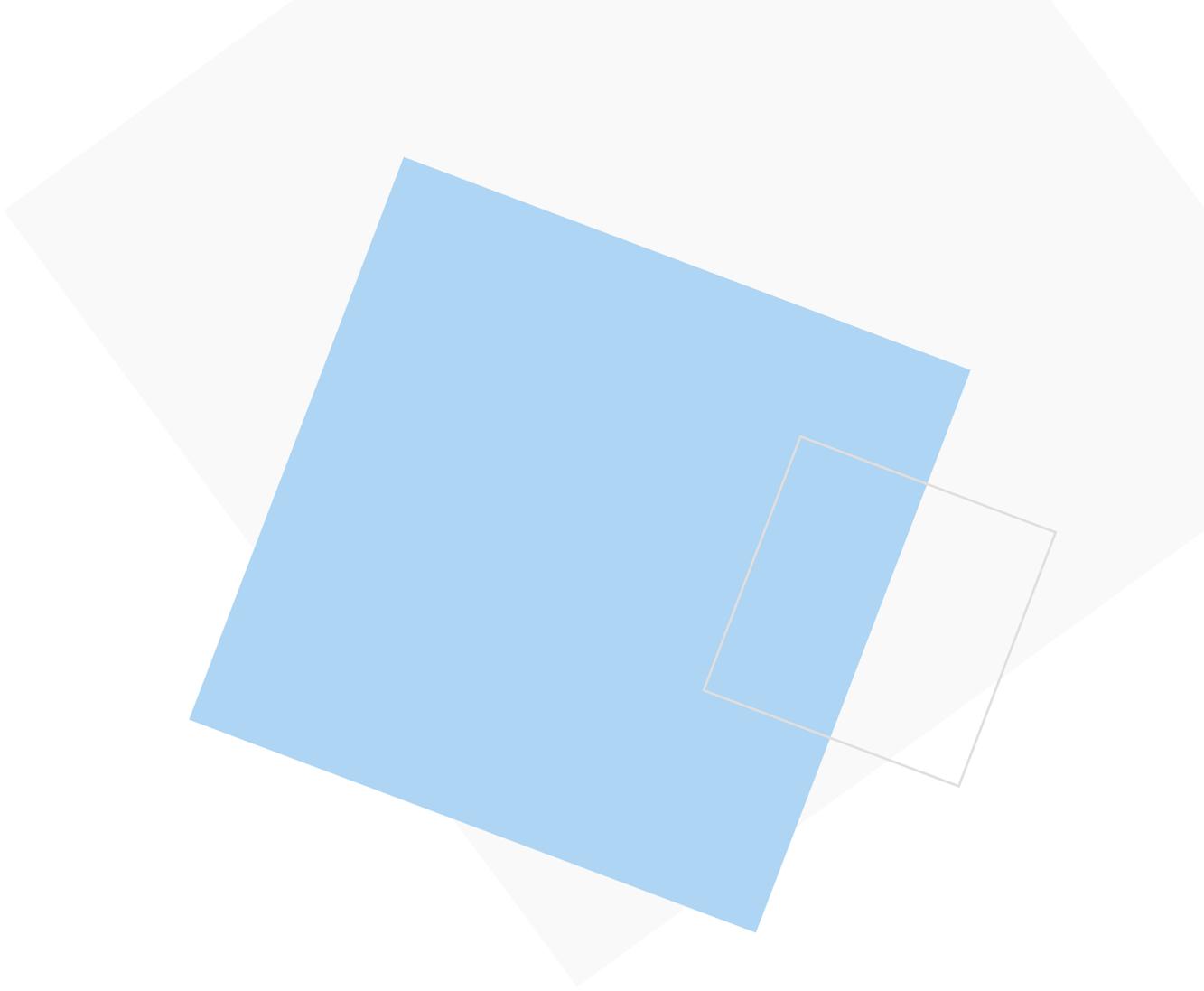
Mise en place des séances de « morning mobility » à raison de 15 minutes deux fois par semaine, ces sessions sensibilisent les participants à l'importance du mouvement. Elles contribuent à préserver leur capacité à effectuer les gestes du quotidien avec plus d'aisance, tout en améliorant leur souplesse et leur équilibre musculaire, réduisant ainsi les risques de blessures lors des activités physiques.

Création d'un nouveau cours interactif de « Santé mentale » de deux heures qui aide les participants à mieux comprendre le fonctionnement du cerveau et à découvrir des stratégies simples pour améliorer la mémoire, la concentration et le sommeil au quotidien. À travers des explications claires, des exercices pratiques et un flyer récapitulatif, il aborde les bases du cerveau, les types de mémoire, les formes d'attention et l'hygiène du sommeil, en français ou en allemand/luxembourgeois selon les besoins du groupe.

Pour finir, une réorganisation interne a insufflé un nouvel entrain à la cellule coaching. Portée par une équipe motivée, cette dynamique s'est traduite par une nette hausse des stages et un accompagnement renforcé des participants.

# Abréviations utilisées

<b>ADEM</b>	Agence pour le développement de l'emploi
<b>ARIS</b>	Agents régionaux d'inclusion sociale
<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>CNDS</b>	Comité national de défense sociale
<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 2025

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

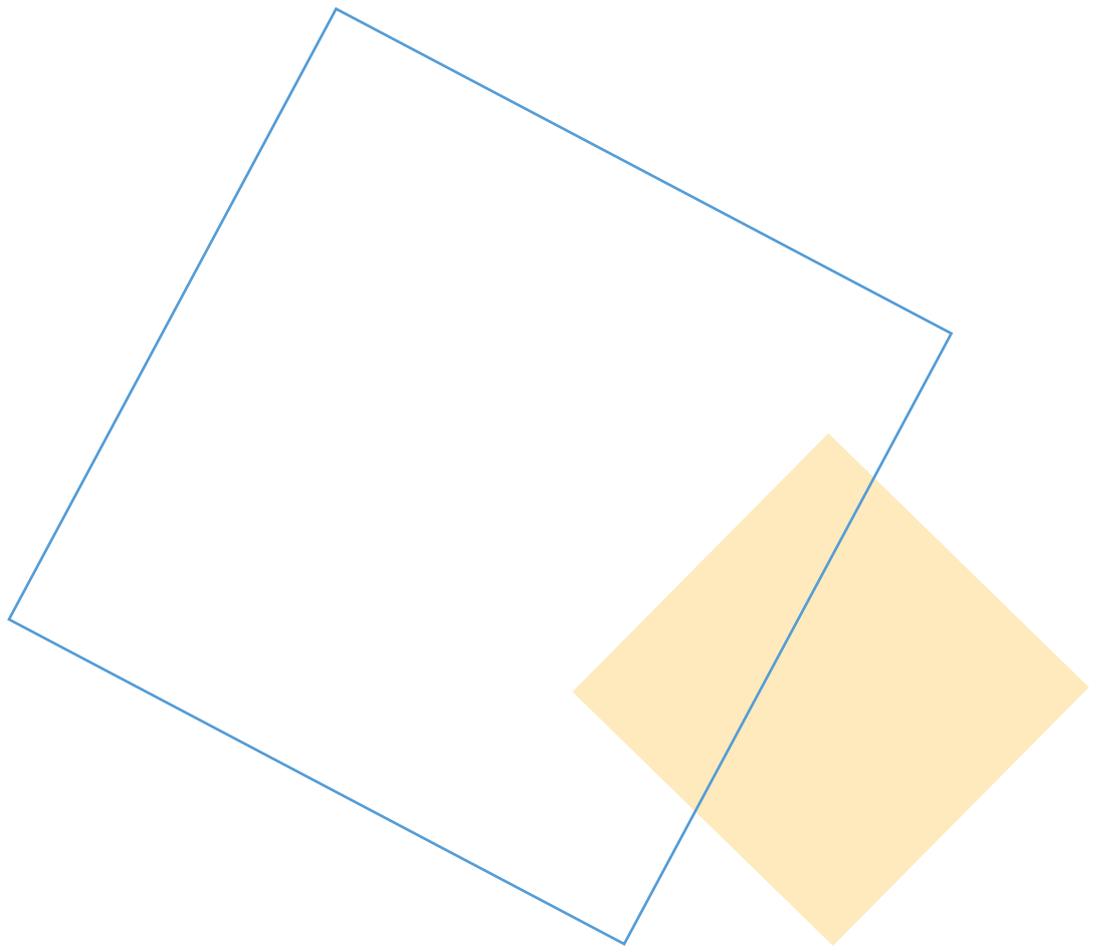
**101**

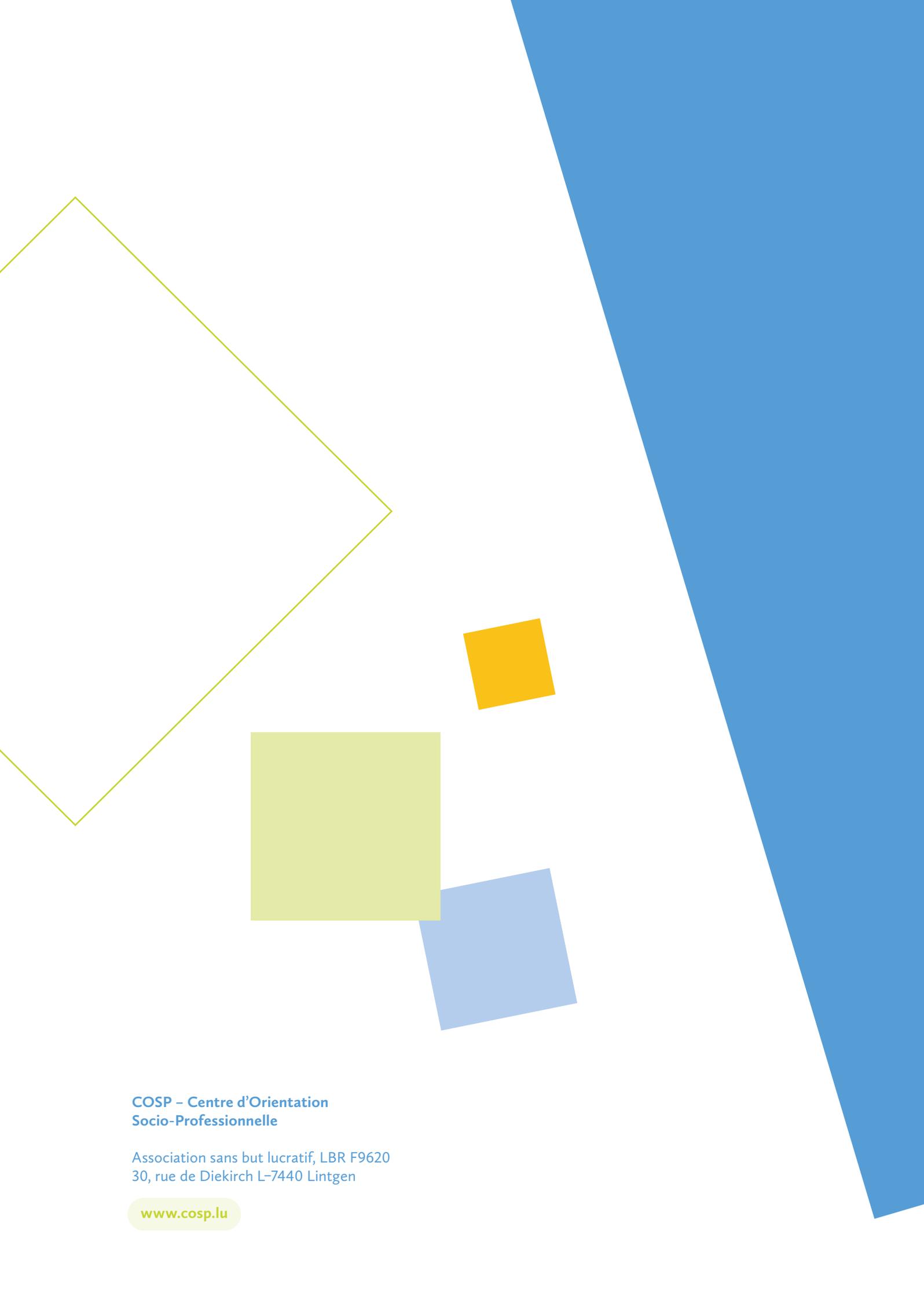
### **Impression**

Ateliers du Tricentenaire

### **Tirage**

100 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)