

COSP

RAPPORT

D'ACTIVITÉ

2025



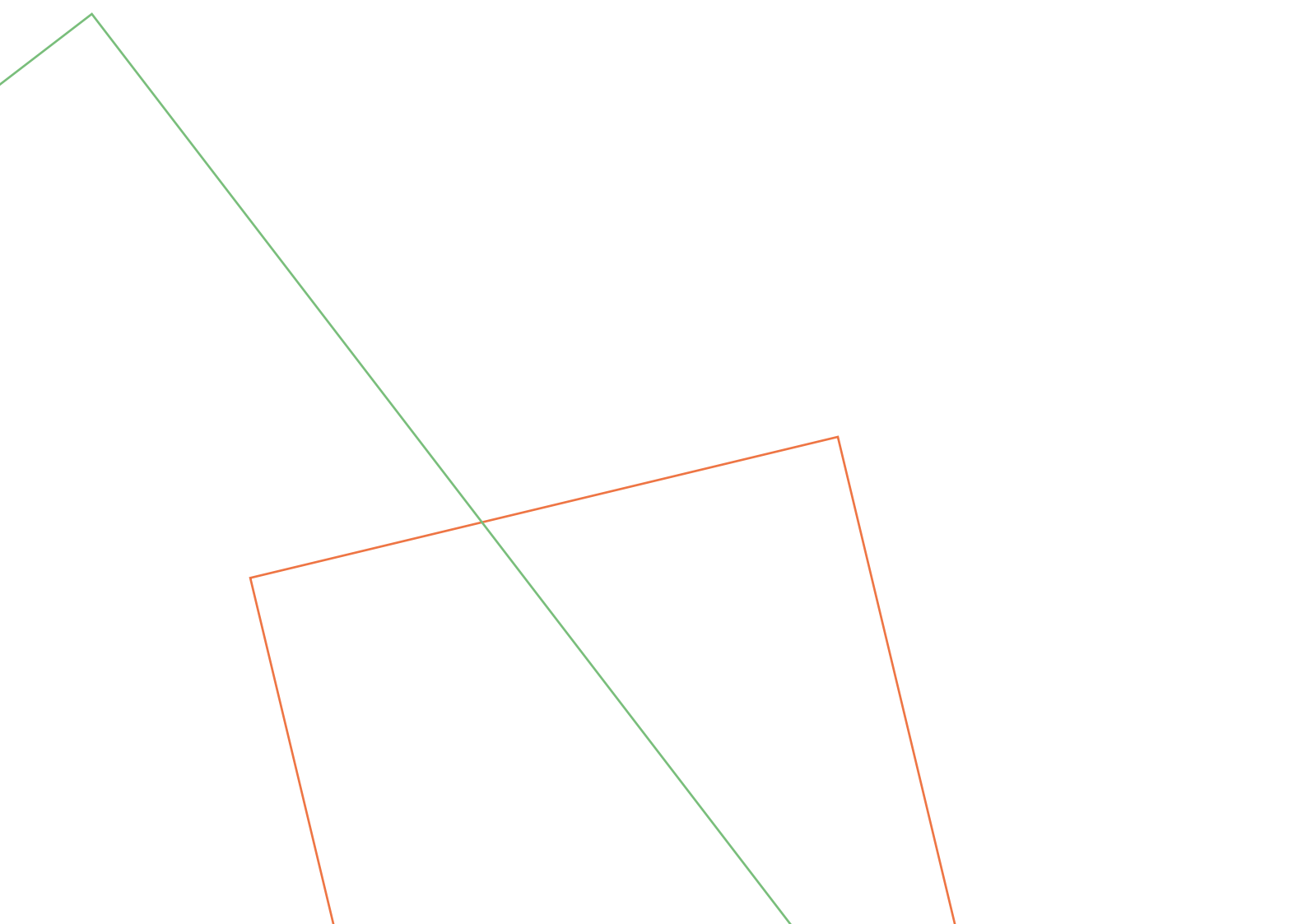


**COSP – Centre d’Orientation
Socio-Professionnelle**

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

www.cosp.lu

COSP
RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2025





Francis REMACKEL
Président du Conseil
d'Administration

LE MOT DU PRÉSIDENT

1. Travail social et intelligence artificielle

J'ai lu, dans une analyse d'une commission éthique et déontologique du travail social qui justement s'est penchée sur la problématique travail social et intelligence artificielle, la phrase très intéressante à mes yeux et qui dit :

« Ainsi l'action sociale et médicosociale semble ouverte à l'idée séduisante qu'accumuler et traiter le maximum d'informations personnelles sur les publics suivis permettrait de < juger juste >, de décider objectivement et équitablement. »

Oui l'idée est séduisante...on rassemble un maximum de données sur la personne, son comportement, ses attitudes, ses compétences et on y applique l'intelligence artificielle et ...un rapport exhaustif et objectif est générée automatiquement par les outils d'intelligence artificielle.

Employer en quelque sorte des algorithmes et l'intelligence artificielle pour faire mieux que l'intelligence humaine.

L'intelligence artificielle imposerait dès lors de capter le maximum d'informations et de recevoir des résultats produits par un brassage dont l'humain serait désormais dans l'incapacité de vérifier le processus et ne puisse que constater son absence de maîtrise.

Autre facteur à risque de l'accumulation de données est sa faculté de dégager des moyennes écarts-types par rapport à la médiane et en conséquence à catégoriser les personnes.

Mon intention par les quelques exemples ci-dessus (et je pourrais encore ajouter maints d'autres) n'est pas de diaboliser l'intelligence artificielle mais d'insister sur le fait qu'il faut réglementer et encadrer l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le travail social en élaborant pour le COSP une charte d'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle qui devra comprendre notamment les éléments suivants :

- a. Une évaluation des risques.
- b. Toute utilisation devra apporter une plus-value accompagnée d'une communication adaptée.
- c. Une utilisation appropriée des données est de rigueur.
- d. Des mécanismes de contrôle sont à mettre en œuvre.
- e. Une campagne de formation et de sensibilisation à l'utilisation professionnelle et éthique et conforme aux normes de droit applicable est à prévoir.

Vu la progression rapide de l'intelligence artificielle un réel défi nous attend en 2026.

2. Infrastructures adéquates

Il faut des infrastructures adaptées à l'objectif social du COSP.

L'année 2026 sera l'année où pour le site Lintgen on va faire un petit pas en avant en mettant en service notre nouvelle structure de conteneurs qui permettra enfin de nous régulariser au niveau sécurité au travail et fournira à nos encadrants et à nos participants de meilleures conditions de travail.

Ce fut un long processus qui en mai 2026 a une fin heureuse et nous sommes très contents que cette mise en œuvre de la structure de nouveaux conteneurs a pu avoir lieu et j'en remercie tous les acteurs qui y ont contribué en passant par le Ministère du Travail, le propriétaire des localités, la commune de Lintgen, l'architecte et les fournisseurs et naturellement aussi notre équipe qui a piloté ensemble avec l'architecte ce projet.

Autre chantier où j'espère qu'en 2026 on pourra aussi avancer est le problème de nos localités au CNFPC à Esch/Alzette.

Le CNFPC est en manque d'espace sur son site à Esch et la situation d'organisation et de mise à disposition d'espace pour le COSP devient de plus en plus délicate.

On travaille sur des alternatives et j'espère que l'année 2026 ouvrira la voie à une solution adéquate et définitive pour notre antenne eschoise.

Je conclus mes propos avec 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 2025.

Remerciements

Le Conseil d'administration souhaite remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui rendent l'action du COSP possible.

- Merci à nos équipes, pour leur énergie, leur professionnalisme et la bienveillance qu'elles offrent chaque jour aux participants.
- Merci à nos partenaires et prestataires, pour leur confiance et leur esprit de collaboration.
- Merci aux institutions publiques, pour leur soutien continu et leur engagement à nos côtés.
- Un merci tout particulier à nos membres du Conseil d'administration, dont la disponibilité, la passion et la vision ont largement façonné le développement du COSP.

Nous exprimons également toute notre gratitude au Ministère du Travail, au Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, au Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale et à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), dont le soutien constitue une base solide pour mener à bien notre mission.

Retraites bien méritées

Patrick MATHIAS,
Coordinateur site Esch

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à Monsieur Mathias pour son engagement remarquable pendant ses 11 années de service au sein du COSP. Son professionnalisme, sa disponibilité et son sens des responsabilités ont largement contribué au bon fonctionnement du site et à l'accompagnement de nos équipes au quotidien.

Par son implication constante, Monsieur Mathias a joué un rôle essentiel dans la continuité et la qualité de nos services. Son expertise, sa rigueur et son souci du bien-être des participants ont été des atouts précieux pour l'association.

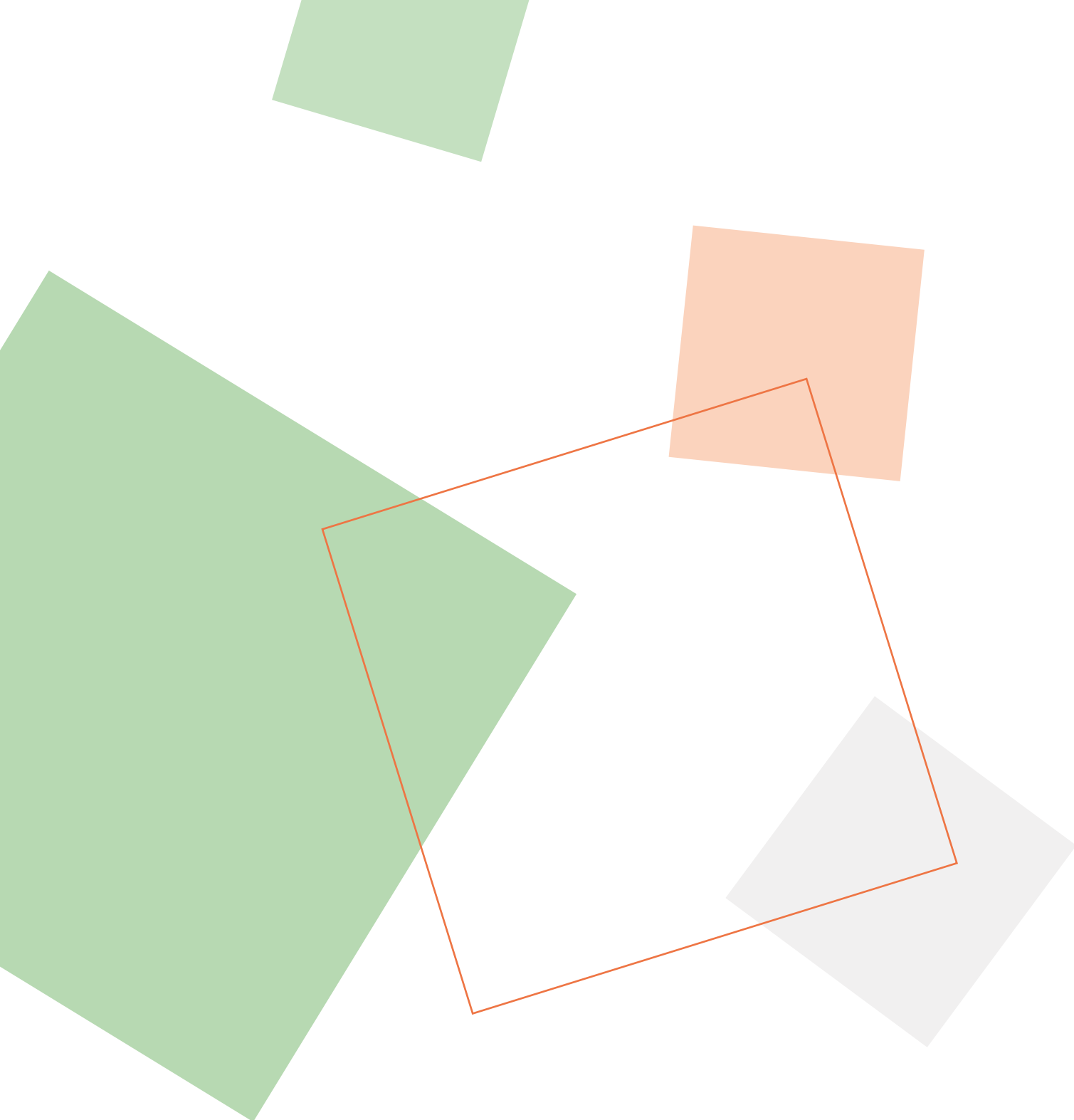
À l'heure où il entame une retraite bien méritée, nous souhaitons lui adresser nos remerciements les plus sincères pour le travail accompli et l'empreinte positive qu'il laisse au sein de notre structure. Nous lui souhaitons une retraite riche en projets, en sérénité et en belles découvertes.

Françoise KONRAD, Conseillère ADEM Service employeurs & Programme Jobelo!

Nous tenons à remercier Madame Konrad pour la qualité de sa collaboration en tant que représentante de l'ADEM et personne de référence. Son implication et son rôle dans la coordination entre l'ADEM et le COSP ont contribué de manière significative au bon déroulement de nos actions communes. Nous lui adressons nos meilleurs vœux pour une retraite sereine et pleinement épanouissante.

Sommaire

1. Le Centre d’Orientation Socio-Professionnelle — COSP	8
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	16
1.5 Ressources humaines	24
2. Publications et communications	26
2.1 Rapports d’activité annuels	27
2.2 Flyers, par l’ADEM	27
3. Parcours	28
3.1 Parcours	29
3.2 Ateliers multifonctionnels	31
3.3 Participants aux parcours	32
4. Projets et événements	38
5. Perspectives 2026	44
Abréviations utilisées	48



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

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

Historique

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

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

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

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

Depuis le 1^{er} août 2013, le programme COSP Demandeurs continue à se dérouler sur les sites de Lintgen et Bastendorf. A partir de novembre 2014, le site de Differdange est mis en fonction. Ce site a été transféré vers Esch-sur-Alzette en 2020.

2014 : Le 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'Economie 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^{ème} année.

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

Missions

Un centre d'évaluation et d'orientation en pleine expansion

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

Ses missions principales sont les suivantes

- **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.

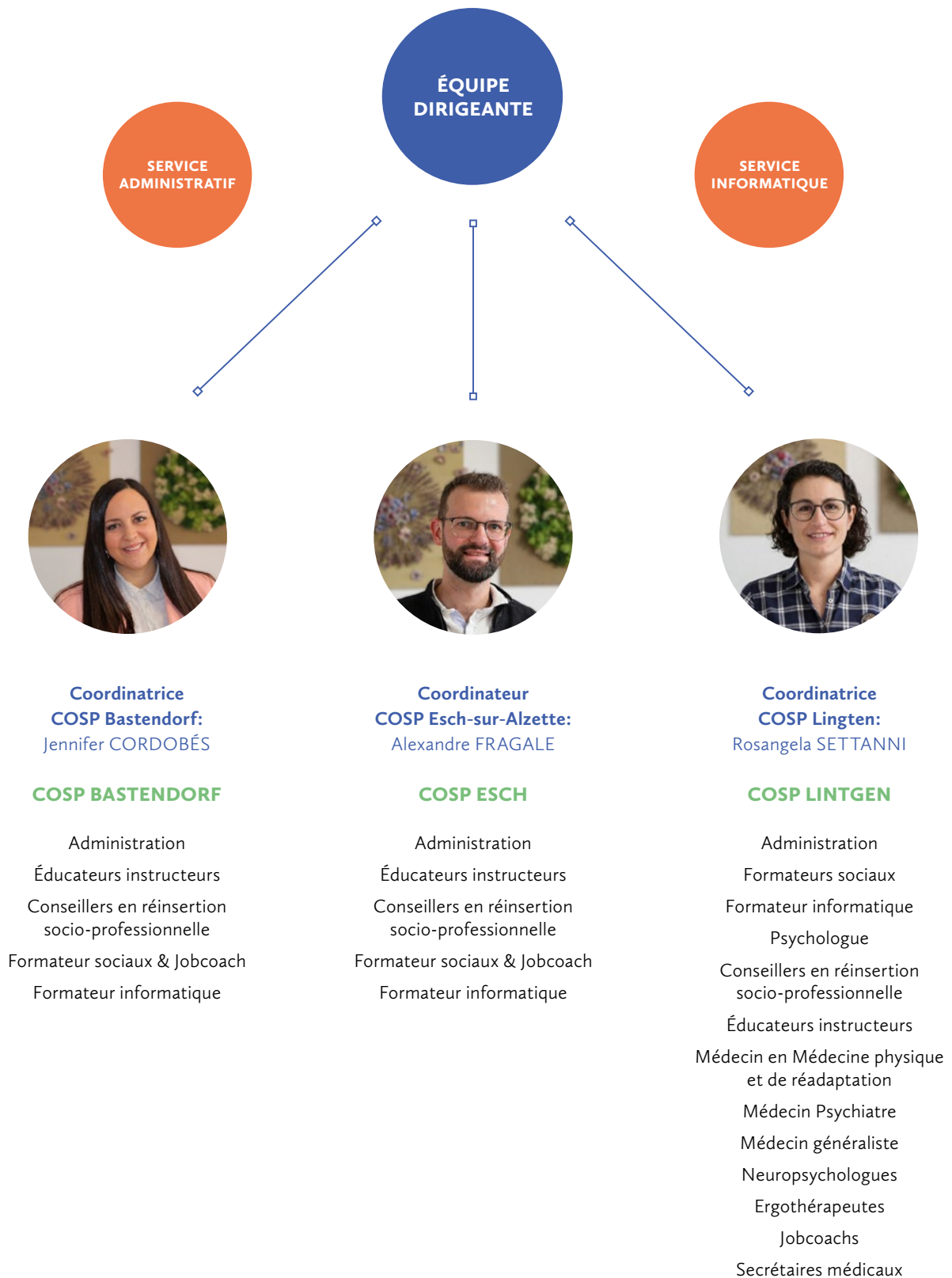
L'activité est soutenue par les services administratif et informatique pour lesquels la centrale est localisée sur le site de Lintgen. Les sites de Bastendorf et d'Esch-sur-Alzette disposent d'un service administratif réduit dont le but est de gérer les situations locales.

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

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



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 :

Président	M. Francis REMACKEL
Vice-Présidente	Dr Françoise PAQUET
Secrétaire	M. Carlos BREDA
Trésorier	M. André GILBERTZ
Membre	M. Max HOLZ

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

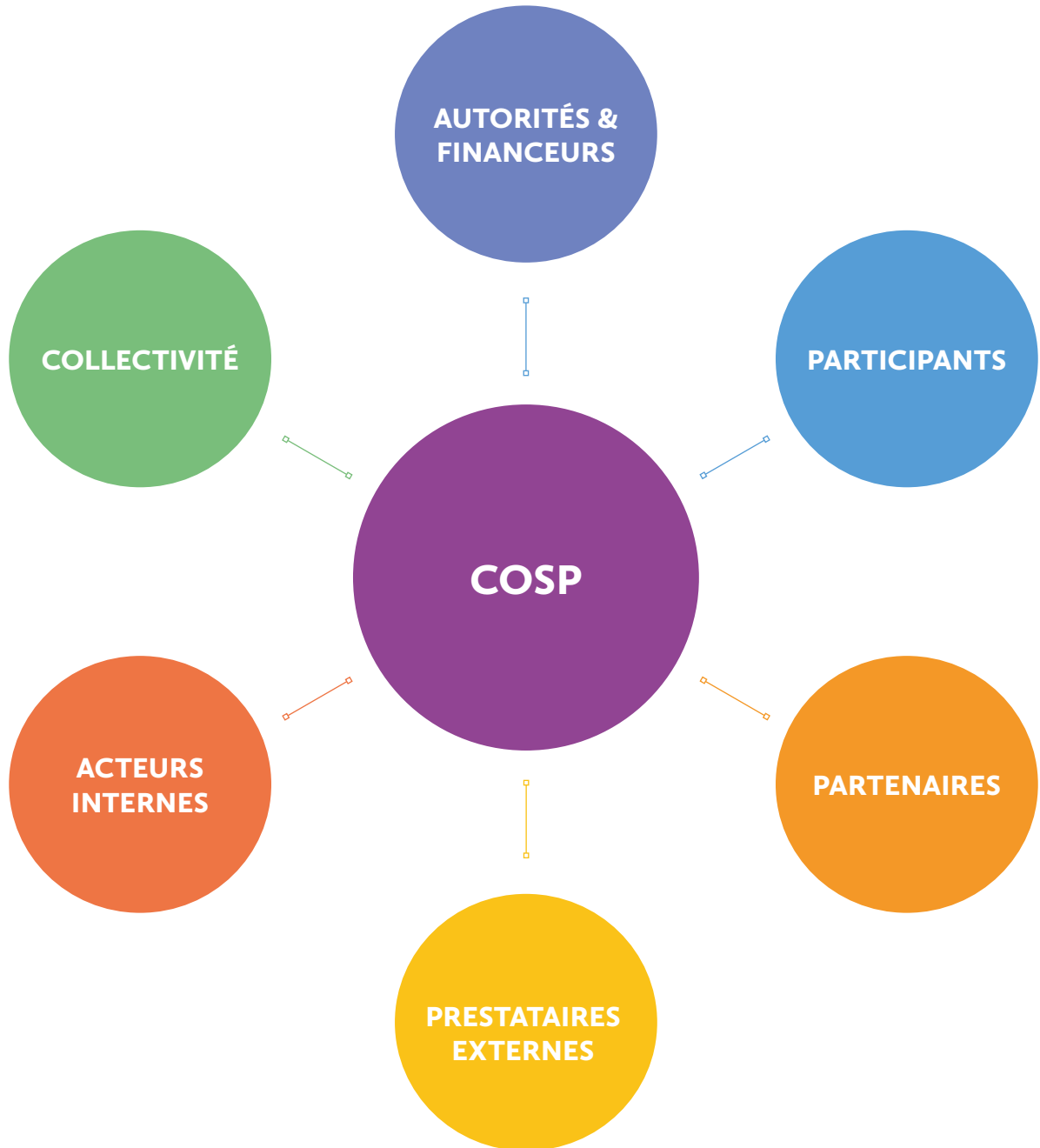
Mandats



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 ainsi que Handicap pour le parcours HR.

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'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) ; SIDEK ; 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 ; Herr Jeff – Eischt Hëllef a méi

Acteurs internes

Employés du COSP ; Délégation syndicale

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

Nous tenons également à adresser nos sincères remerciements à Mme Françoise KONRAD, qui a pris sa retraite en juin 2025. Nous la remercions pour son engagement et la collaboration constructive développée au fil des années dans le cadre du projet *Jobelo!*.

Suite à son départ, M. Dominique CECHMANEK a repris ses fonctions, assurant ainsi la continuité des missions et des échanges entre nos services.

Monsieur Dominique CECHMANEK, conseiller du programme *Jobelo!* à l'ADEM

Je suis le point de contact aussi bien pour les demandeurs d'emploi et les employeurs participant au programme *Jobelo!*, le personnel du COSP, ainsi que pour mes collègues à l'ADEM pour toute question relative au programme *Jobelo!*.

J'organise les ateliers de recrutement et je veille à ce que les contingents du COSP soient remplis.

Je prends contact avec les candidats au COSP afin de regarder avec eux leur projet professionnel. Je contacte également des employeurs de différents secteurs afin de promouvoir le programme *Jobelo!*

Je m'occupe aussi du suivi des demandeurs d'emploi sous contrat CAE-Agrément de l'ADEM. En cas de difficulté, j'assure le rôle de personne de contact tant pour le demandeur d'emploi que pour l'employeur.

Ce qui me motive, c'est de mettre mon expérience au service des jeunes demandeurs d'emploi et de les soutenir dans leur parcours vers le marché du travail.



1.4 Employeurs 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

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

Action Wear, Administration Communale Mondorf, Aleba, ALS Equipements, ARS Exploitation, Aura Lux, Aux Anciennes Tanneries, Beim Bäcker Jos, Bellapep, Bio-Hof Baltes, Boucherie Mangen, By Lentz, Cabinet Médico-Dentaire Rambrouch, Cactus, Carlife, Casa Garden, Centermed, Pontalize, CIGR Möllerdall, Club5, Co-Labor, Crèche Pomme d'amour, Delhaize Proxy Bonnevoie, Fischer, Fleurs Binsfeld, Fondation Autisme, Forum pour l'Emploi, Francis, Garage Claren, Garage Ell, Garage Simon, Globus Bettembourg, Globus Junglinster, Hein Déchèts, Hoffmann-Thill, Hornbach, JDS Chauffage Sanitaire, Jules Farenzena, L&S Jardinage, La crèche enchantée, L'Auberge du Lac, Le Chemin des Petits, Leclerc Niederanven, LIDL Pétange, Lukilux, Luxsum, Miotto Façades, Monnerecher Blummebuttek, Naturata, Omnilux, Prefalux, Protego Gestion, Proxy Delhaize Gasperich, Restaurant FAMA, Rétromobile, Rituals, Rocha, ITX Luxembourg, Schenker Luxemburg, SJL Ettelbruck, Sodexo, Technopol, Thilmann & Fils, Wazy, Wintec.

Contrat de travail
(CDI, CDD, CIE, CAE-Agrément, CAE-Public) :

Aere Gaart, ALS Equipements, Aura Lux, Bellapep, Boucherie Mangen, By Lentz, Casa Garden, CNDS nei Aarbecht, Delhaize Proxy Bonnevoie, Delhaize Proxy Ettelbruck, Demy Schandeler, Dussmann, Electricité Drago, Garage Ell, Garage Simon, GDL Security, Globus Bettembourg, Hornbach, Inter-Actions, JDS Chauffage Sanitaire, Jules Farenzena, Kiosk, La crèche enchantée, Leziza, LIDL Differdange, Lycée Michel Lucius, Polygone, Proxy Delhaize Gasperich, Renovation.lu, Restaurant FAMA, Restopolis, SERVIOR Niederkorn, SJL Ettelbruck, Sodexo, Technopol, Thilmann & Fils.

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

D'Kandidatin gouf eis am Ufank als Retoucheuse virgeschloen. Während hirem Stage huet si awer séier gewisen, datt hiert eigentlecht Talent am Verkaf läit. Dank der flexibeler an onkomplizierter Zesummenaarbecht mat dem COSP konnte mir de Posten direkt adaptéieren an si dann och fest astellen – e schéint Beispill fir eng gelonge Vermëttlung.

Marc HERBER
Direction
HoffmannThill



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

En 2025, nous avons collaboré pour la première fois avec le COSP. Cette expérience s'est révélée très positive pour notre entreprise. Dès les premiers échanges, l'équipe du COSP s'est montrée disponible, professionnelle et à l'écoute de nos besoins, ce qui a permis d'établir une collaboration constructive et efficace.

Un collaborateur nous a été présenté pour effectuer un stage au sein de notre entreprise Hein Déchets sàrl. Ce stage, d'une durée d'environ 1,5 mois, nous a permis de découvrir ses compétences, sa motivation et son implication dans le travail quotidien. Durant cette période, la personne s'est distinguée par son sérieux, sa volonté d'apprendre et son entière intégration au sein de notre équipe. Cette expérience s'est avérée très concluante.

Grâce à son engagement et à la qualité du travail fourni pendant le stage, nous avons décidé de poursuivre la collaboration en lui proposant un contrat de travail à l'issue du stage.

Tout au long du processus, nous avons également bénéficié d'un accompagnement professionnel et



bienveillant de la part du COSP, ce qui a facilité l'organisation et le suivi du stage.

Fort de cette expérience positive, nous sommes très satisfaits de cette collaboration et nous n'hésiterons pas à soutenir et renouveler ce type d'initiative à l'avenir.

Cindy HEIN
Chief Administrative Officer
Hein Déchets sàrl



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

En 2025, nous avons entamé une collaboration avec le COSP, dont nous gardons une expérience entièrement positive. Dès le début, les échanges ont été clairs, ouverts et respectueux, ce qui a permis d'établir une collaboration basée sur la confiance.

La situation de Monsieur V. nous a été présentée de manière transparente lors d'un premier entretien avec son jobcoach, ce qui nous a permis d'avoir une vision claire dès le départ. Monsieur V. a d'abord effectué un stage d'un mois au sein de l'Entreprise de Façades Miotto Romain et Fils, lui offrant l'opportunité de découvrir notre organisation, nos méthodes de travail ainsi que les exigences du métier de façadier sur chantier.

À l'issue de ce stage concluant, Monsieur V. a poursuivi son parcours professionnel au sein de notre entreprise dans le cadre d'un contrat d'une durée d'un an en collaboration avec l'ADEM. Durant cette période, il s'est distingué par sa motivation, son sérieux et sa volonté d'apprendre. Il s'est bien intégré à l'équipe et a su s'approprier progressivement les tâches qui lui ont été confiées, en faisant preuve d'engagement et d'efficacité.



Au vu de son évolution positive et de son implication constante, nous souhaitons, à l'issue de ce contrat, pouvoir continuer la collaboration et envisager de le garder durablement au sein de l'Entreprise de Façades Miotto Romain et Fils.

Tout au long de cette collaboration, nous avons bénéficié d'un accompagnement professionnel et impliqué de la part du COSP. Leur soutien a largement contribué au bon déroulement de ce parcours. Forts de cette expérience positive, nous souhaitons poursuivre ce partenariat à l'avenir.

Miotto Façades

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

Am Abrëll d'lescht Joer huet den D. sech bei eis gemellt fir e Stage non rémunéré. Dorophinn hu mir e RV mam Jong ausgemaach an him e Stage am Magaséng bei eis proposéiert ab dem 12. Mee fir ee Mount.

Den D. ass en héiflechen zouverlässege Jong, dee sech ganz intresséiert a wëlleg gewisen huet am Stage. Mir hunn him an Aussicht gestallt him eng Plaz als Léierbouf unzebidden, an him nogeluegt de PIF vu senger CCP-Léier nozehuelen. Fir dat hien eng Chance sollt hunn, dat och duerchzezéien, hu mir him gehollef dat néidegt Schaffegeschier ze besuergen an hien op deen Test ze préparéieren, deen hien da finalement och bestan huet.

Souwuel den D. selwer wéi och mir sinn houfreg dorop, sou huet hie scho mol een Diplom an der Täsch, a mir denken dat ass wichteg fir säi CV a virun allem och fir säi Selbstbewosstsinn.

Ab dem 15 Juli du war den D. iwwert de Contrat CIE bei eis engagéiert en attente vun engem OK fir kënnen en Apprentissage adulte DAP magasinier bei eis am Betrib ze maachen ab dem Schouljoer 2025/2026.

No e puer administrativen Hürden (déi dem Patron an dem Jonken d'Liewen onnéideg schwéier maachen...), huet et schlussendlech – dank och enger engagéierter Mataarbechterin vun der ADEM – geklappt, datt den D. säin Apprentissage konnt am September ufänken

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

Nous avons vraiment apprécié collaborer avec le COSP en 2025.

La communication était simple et efficace, ce qui a rendu l'accueil de Mme L. très agréable. Dès son stage EIP, elle s'est montrée motivée, impliquée et très professionnelle, ce qui nous a donné envie de continuer avec elle par un contrat, puis dans le cadre de son apprentissage adulte.

Pour une petite structure artisanale comme la nôtre, ce type de collaboration est idéal pour former du personnel et créer de vrais liens avec l'équipe.



a säithier ass de gudde Jong dann deegweis an der Schoul an deegweis bei eis am Betrib.

Seng Notten an der Schoul sinn tipptopp, esouguer impressionnant wann ee bedenkt, datt hie vum CCP-Niveau lo an enger DAP-Formatioun ënnerwee ass. Am Betrib ass de jonke Mann gutt integréiert, schafft fein mat, mol méi mol bësse manner konzentréiert, léiert all Dag bäi, huet seng zwee éischt Rapporte geschriwwen...

Am Grousse Ganze si mir wierklech zefridden a frou, datt den D. bei eis an der Ekipp ass, hoffen hie gëtt sech weider drun an zéit déi Ausbildung duerch.

Flott datt et esou Initiativen oder Structure wéi de COSP gëtt, déi hëllef jonk Leit op der richtege Wee ze bréngen an hinnen eng Entrée an d'Aarbechtswelt ze erméiglechen.

Constance SIMON
Administrateur – gérant
Garage Simon Ingeldorf



Nous ferons très probablement de nouveau appel à ce dispositif à l'avenir.

Ubaldo DRAGO
Drago Electricité

Témoignage d'une participante du parcours Jobelo! à COSP Esch-sur-Alzette

Lorsque je suis arrivée au COSP en septembre 2024, j'étais assez timide, car tout était nouveau pour moi. Petit à petit, cette timidité a diminué : j'ai commencé à connaître les autres participants et je me suis progressivement sentie plus à l'aise. Les personnes que j'ai rencontrées m'ont immédiatement mise en confiance, ce qui m'a permis d'avancer sereinement dans le parcours.

J'ai vécu une expérience très positive au sein des différents ateliers. Même si j'avais déjà quelques bases, j'ai continué à apprendre de nouvelles choses. Les instructeurs ont su mettre en avant mes points faibles pour m'aider à les corriger, toujours avec bienveillance. Leurs conseils m'ont permis de m'intégrer plus facilement en entreprise. On m'a aussi fait comprendre que j'étais parfois un peu têtue, et les retours du personnel m'ont réellement aidée à travailler cet aspect de mon caractère.

En informatique, malgré de bonnes connaissances initiales, j'ai appris des éléments nouveaux. Les conseillers, quant à eux, m'ont encouragée à m'ouvrir davantage aux autres. Lors des entretiens d'embauche, j'étais très nerveuse et j'avais peur de mal faire ; grâce à leur accompagnement, j'ai appris à gérer ce stress et à le contrôler.

En novembre 2024, après avoir envoyé beaucoup de candidatures, un employeur m'a contactée pour un poste administratif. Après deux entretiens, il m'a proposé d'effectuer un stage EIP. Durant ce stage, tout s'est très bien déroulé : j'ai effectué principalement du classement et du contrôle de factures, et j'ai pu montrer mes compétences et ma motivation.

En décembre 2024, à la fin du stage, le patron m'a proposé un contrat CAE-Agrément. Les tâches qui m'ont été confiées étaient plus importantes et ressemblaient à celles d'un véritable emploi. J'étais souvent très occupée, mais cette expérience m'a énormément fait progresser. À la rentrée 2025-2026, j'ai commencé un apprentissage adulte en tant qu'agent administratif et commercial. Aujourd'hui, je suis fière du chemin parcouru et reconnaissante envers toutes les personnes qui m'ont accompagnée.



Tatiana
LOPES CODEAS

Témoignage d'un participant du parcours Jobelo! à Bastendorf

J'ai eu la chance et le plaisir d'être formé au COSP. Une formation complète et passionnante. Au-delà de l'apprentissage théorique et de la mise en pratique, j'ai pu grandir personnellement.

Le parcours est professionnalisant avant tout, en alliant apports théoriques et pratiques pour une meilleure progression. A cela s'ajoute un accompagnement personnalisé car les formateurs, formatrices, conseillers et conseillères prennent le temps de connaître chacun des participants, de les aider dès que cela est nécessaire, avec une vraie disponibilité entre chacun des modules.

Mais au-delà d'une formation, c'est aussi une aventure humaine et un travail personnel qui permet également à chacun de grandir. La sincérité, la franchise, l'humanité. Que portent toutes les conseillères, en particulier la coordinatrice est un vrai atout qui m'a aidé à m'épanouir.

Avec l'aide du COSP j'ai eu la chance d'avoir un stage à Action Wear made in Luxembourg une étape importante qui m'a permis de me lancer dans une expérience professionnelle. À Action Wear j'ai eu la chance de trouver sincèrement un bon patron un grand monsieur véritable leader qui inspire confiance, motive ses employés, et sait répondre aux besoins de son équipe.

Au bout de trois semaines de stage ma conseillère est venue me rendre visite après échange avec le patron dans le cadre du projet Jobelo! qui vise à lutter contre le chômage des jeunes le patron m'a fait un contrat d'un an CAE.

Et pour terminer un grand merci à toute l'équipe du COSP de m'avoir accompagné à relever ce challenge personnel et de m'avoir fait confiance dans ce projet.



Elhadj
CISSE

Témoignage d'une participante du parcours Demandeur à Bastendorf

Die Weiterbildungskurse im COSP in Bastendorf haben mir sehr gut gefallen. Im administrativen Atelier habe ich am meisten für meinen Beruf gelernt, da ich ausgebildete Sekretärin bin. Ich habe Programme kennengelernt, die ich zuvor noch nicht kannte, zum Beispiel PowerPoint. [...] Das hat mir sehr viel Spaß gemacht, und ich bin dankbar, dass ich das lernen durfte. Bei meiner neuen Stelle bei Servior kann ich dieses Wissen sehr gut gebrauchen.

Neben diesen Ateliers hatten wir weitere Kurse, zum Beispiel Informatik, Erste-Hilfe-Kurs. Zusätzlich haben wir unseren Lebenslauf aktualisiert und mit einem neuen Foto versehen. Bei der Erstellung individueller Bewerbungsschreiben wurden wir ebenfalls sehr gut unterstützt.

Es bestand sogar die Möglichkeit, ein einwöchiges Praktikum zu absolvieren. Ich hatte das Glück, die letzte Novemberwoche im administrativen Bereich bei Servior ein Praktikum zu machen. Dort erhielt ich eine sehr gute Bewertung und bekam einen CDD-Vertrag über 20 Stunden von Januar bis März 2026 angeboten, den ich angenommen habe.

Ich habe im COSP sehr viel gelernt und bin der ADEM sehr dankbar, dass sie mich in diese Weiterbildung geschickt hat. Ich befand mich zuvor in einer sehr schwierigen Phase (psychisches Burn-out-Syndrom)

und war wirklich am Ende. Durch die Zeit im COSP, mit so vielen Menschen aus verschiedenen Ländern und Berufsbereichen (zum Beispiel Eritrea, Äthiopien, Togo, Kamerun, Kap Verde, Portugal, Tunesien usw.), habe ich neuen Mut geschöpft. Es war sehr bereichernd, so viele unterschiedliche Menschen kennenzulernen. Diese Erfahrung hat mir sehr geholfen, wieder positiv zu denken und hoffnungsvoll in die Zukunft zu blicken.

Wir wurden auch zu Jobmessen in die Stadt Luxemburg geschickt, zum Beispiel zum Moovijob Day. Zusätzlich hatten wir Simulationstrainings für Vorstellungsgespräche. Es gab auch Sprachkurse für Teilnehmer, die kein Luxemburgisch sprachen.

Insgesamt war der Kurs sehr abwechslungsreich und vielfältig. Er hat mir sehr gut gefallen, und ich würde ihn jederzeit weiterempfehlen.



Léonie
KALMES

Témoignages de participants du parcours COSP-HR à Lintgen

J'ai eu l'opportunité de suivre une formation au sein de votre COSP. Avec grande stupeur, ce fut une expérience très enrichissante à la fois sur le plan humain, professionnel et psychologique. J'ai été particulièrement impressionnée par l'excellence de l'organisation, la communication entre les membres de l'équipe, le sérieux et la bienveillance qui régnaient dans le centre. Tant de compétences, de richesse humaine. Chaque cours était clairement structuré, pertinent et accessible y compris pour des domaines dont je n'avais aucune connaissance auparavant. J'ai beaucoup appris tant sur moi-même que sur les compétences à développer pour mon avenir professionnel. Je me suis sentie accompagnée, encouragée et respectée tout au long du parcours. Je tiens à remercier sincèrement l'ensemble de l'équipe pour son engagement, son implication constante, son professionnalisme, son organisation et la richesse de l'accompagnement proposé ! Cette expérience m'a permis de mieux cerner mes capacités et mes perspectives professionnelles et je repars avec un regard plus confiant sur le genre humain, sur la suite de mon parcours.

Merci de tout cœur
G.P.

Es ist ein liebes Gefühl Gutes tun zu können um des gutes Willen, ohne Danke. Umso schöner ist es aber doch wenn man ab und zu mal ein Danke für seine guten Taten hört. Danke euch allen vom ganzen Herzen, ihr seid die nettesten und mitfühlendsten Menschen die ich kennen lernen durfte. Euch allen gehört ein Orden verliehen. Es war mir eine Ehre euch kennenlernen zu dürfen. Danke.

A.E.

Extraits COSP News créés par des participants du parcours COSP-HR

Le COSP (Centre d'Orientation Socio-Professionnelle) est une asbl qui aide les personnes ayant des difficultés à trouver ou retrouver un emploi. Elle accompagne notamment les personnes en situation de handicap ou celles en reclassement professionnel.

Le centre propose un accompagnement personnalisé pour aider les participants à découvrir leurs compétences, définir un projet professionnel et se préparer à intégrer le marché du travail. Des professionnels comme des conseillers, psychologues ou formateurs encadrent les participants à travers des bilans, des ateliers et des activités d'orientation professionnelle.

L'objectif du COSP est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.



Au nom de notre groupe,

Il nous tenait à cœur de vous faire partager notre ressenti pour cette merveilleuse expérience et aventure humaine, très enrichissante.

Nous souhaitons aux prochains participants ce même et beau partage.

En remerciant toute l'équipe du COSP.

Angélique, Nathalie, Hadrien, Adelino, Cigano, Haissam, Messaoud, et sans oublier Sonia, Salvatore et Zijad.

Am C.O.S.P

*Gëss du geschéckt an de C.O.S.P.
Do bass du am Ufank vläicht eng Knosp.
Do gëtt no där gekuckt,
do fënns de Méiglechkeeten,
vläicht souguer däin zukünftege Beruff,
well do gëtt net gezuckt.*

*Bass du vläicht ageschränkt,
keng Angscht,
eng nei Etappe voller Léisungen déi hei Ufänkt.
Do léiers de dech ze schounen
Dech ze stäerken an dech mat selbstbewosst ze Belounen.
Hues du schonn däi Jobcoach oder Responsabel gefrot?
Well déi hunn ëmmer ee gudde Rot.*

*Am C.O.S.P.
Do fënnt jidderee säi Ross.*

C.O.S.P heescht vir mech:

Chance fir deng Stäerkten ze entdecken

Optimismus an Orientatioun fir däi Wee ze fannen.

Stärkt a Selbstvertraue fir no vir ze goen.

Potenzial a Perspektiv fir deng Zukunft.

Da Luz Michael

1.5 Ressources humaines

Métiers et ETP

Le COSP emploie 48 personnes, soit 44 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 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 2025, la répartition des personnes par parcours se présente comme suit :

	ETP	Personnes
<i>Demandeurs et Jobelo!</i>	21,35	23
COSP-HR	22,65	25
Total COSP	44,00	48
Rehazenter et Rehaklinik	9,35	15
Grand total	53,35	63

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

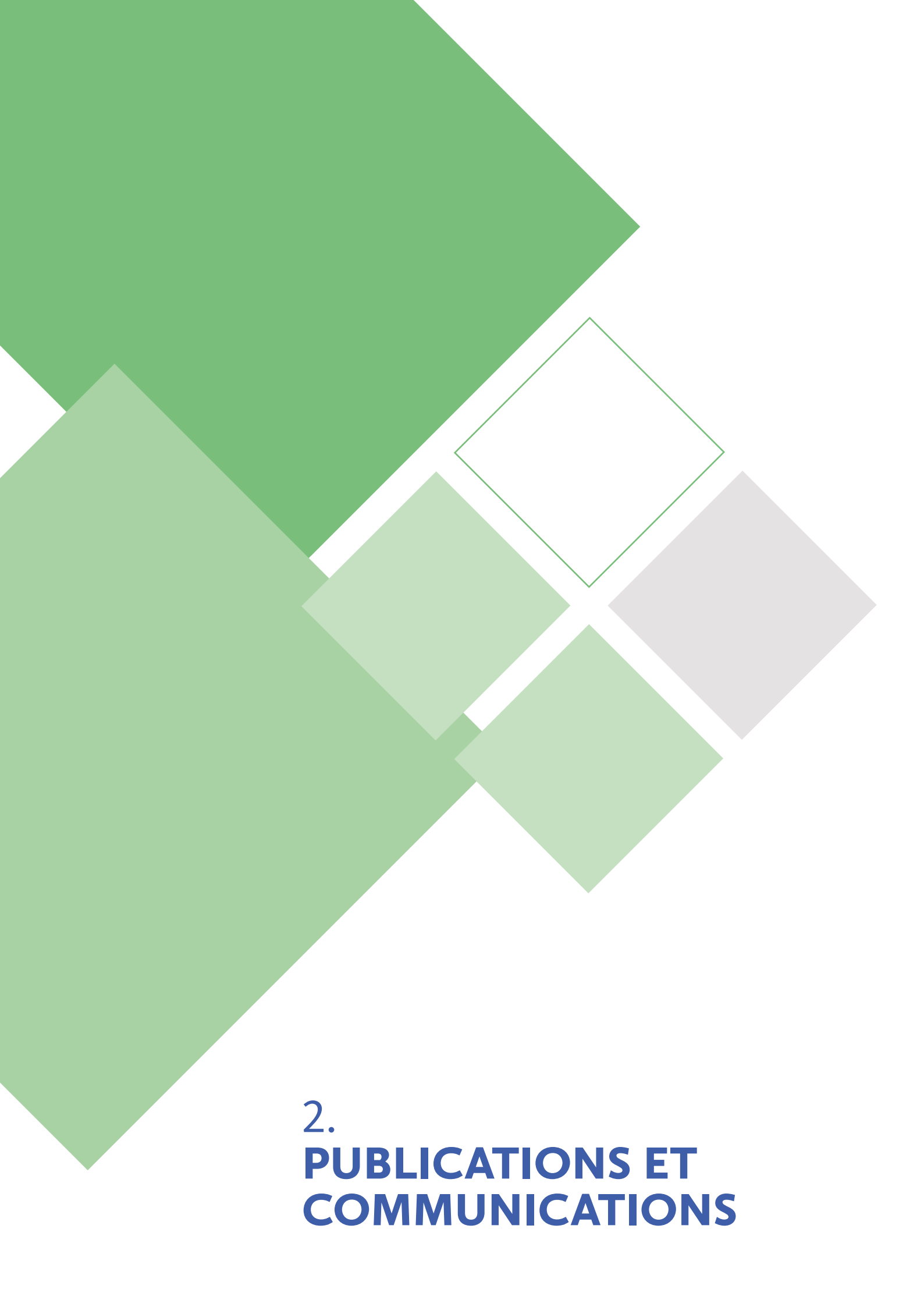
inclut un référent informatique, un psychologue, un éducateur-instructeur et un formateur social, garantissant ainsi un accompagnement spécialisé et une coordination efficace sur l'ensemble des structures.

Evolution en ETP

	2023	2024	2025
Demandeurs et Jobelo!	19,75	20,15	21,35
COSP-HR	22,50	22,65	22,65
Total COSP	42,25	42,80	44,00
Rehazenter et Rehaklinik	9,35	9,35	9,35
Grand total	51,60	52,15	53,35

Evolution en personnes

	2023	2024	2025
Demandeurs et Jobelo!	21	22	23
COSP-HR	25	25	25
Total COSP	46	47	48
Rehazenter et Rehaklinik	15	16	15
Grand total	61	63	63



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/

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



En 2025, une vidéo de présentation du projet *Jobelo!* a été réalisée à la demande de l'ADEM afin de promouvoir le COSP ainsi que le projet *Jobelo!*. Cette initiative visait à renforcer la visibilité des actions menées, à mieux faire connaître les services proposés au public cible et aux partenaires, et à valoriser les résultats obtenus dans le cadre de l'accompagnement vers l'emploi.



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.

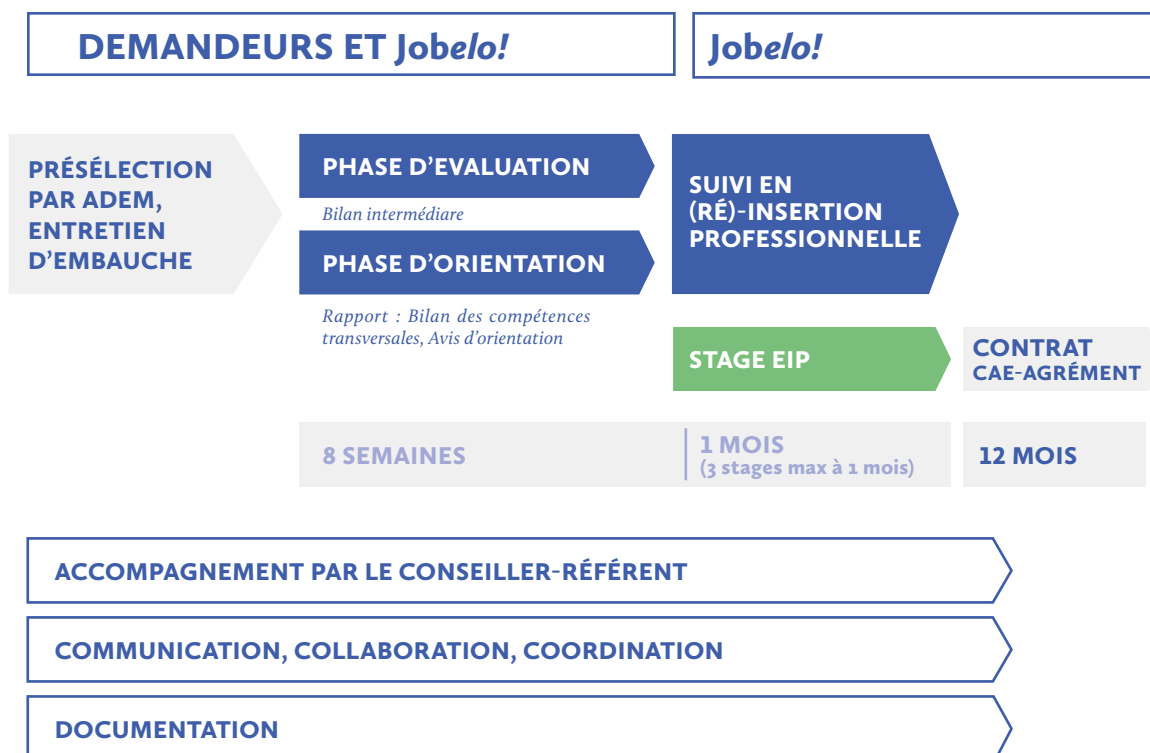
Le parcours HR s'adresse à une population à besoins spécifiques qui requiert un encadrement par du personnel à qualifications dans des professions particulières, raison pour laquelle ce parcours est offert uniquement sur un site qui est celui de Lintgen.

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 – COSP-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).

HANDICAP ET RECLASSEMENT



ACCOMPAGNEMENT PAR LE CONSEILLER-RÉFÉRENT

COMMUNICATION, COLLABORATION, COORDINATION

DOCUMENTATION

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. Un agrandissement de l'atelier Bureautique et Logistique a permis plus de variations dans les activités proposées. En outre, nous avons mis en place des ateliers polyvalents et multifonctionnels, offrant une diversité 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"> ■ Accueil/ Réception, Archivage, Secrétariat, ■ Call center, Magasinage, Stockage, Inventaire, ■ Gestion d'entreprise, ■ Planification de projets ■ Rédaction « COSP News », Planification de projets, Réservations et calcul des prix, ■ Gestion facturation, ■ Création de flyers et d'affiches, ■ Gestion épicerie, ■ Programme MathemaTIC, ■ ... 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Couture, Retouches, Broderie, ■ Décorations, ■ Économie circulaire, ■ Up-cycling, ■ Peinture créative, ■ Reliure, cartonnage, ■ Travail du métal, du bois, du cuir, ■ Vannerie, ■ Poterie, ■ Savonnerie, ■ Macramé, ■ ... 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jardinage, ■ Entretien d'espaces verts, ■ Maraichage, ■ Tri et compostage, ■ Utilisation et entretien des outils et des machines, ■ ... 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entretien et techniques du bâtiment, ■ Peinture, ■ Menuiserie d'agencement, ■ Recyclage, tri des déchets, ■ Sécurité, ■ Hygiène, nettoyage ■ Techniques du nettoyage (nettoyage des sols, vitres et sanitaires, tri des déchets, entretien des bureaux, etc.) ■ Petite buanderie, Repassage ■ ...

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^{er} janvier au 31 décembre 2025, un total de 603 parcours d'évaluation ont été entamés sur les 3 sites.

Répartition par type de parcours

	2023	2024	2025
COSP Demandeurs	174	166	170
COSP Jobelo!	161	162	167
COSP-HR	252	260	266
Total	587	588	603



Profils 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		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
18-19	/	/	/	29	25	33	1	/	3
20-29	6	9	4	132	137	134	28	16	35
30-44	106	102	111	/	/	/	51	67	70
45-54	41	39	34	/	/	/	108	104	94
55-59	17	11	14	/	/	/	56	62	52
60+	4	5	7	/	/	/	8	11	12

Répartition hommes/femmes

Les hommes sont de loin plus nombreux à participer aux parcours que les femmes. En 2025, ils présentaient 64% des participants.

	Demandeurs	Jobelo!	COSP-HR
Masculin	107	120	169
Féminin	63	47	97

Répartition par nationalités

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

	Demandeurs	Jobelo!	COSP-HR	Total	Total (%)
Luxembourgeoise	52	64	70	185	30,8%
Portugaise	26	42	62	130	21,6%
Française	3	1	44	47	8,0%
Allemande	0	1	29	30	5,0%
Italienne	3	0	6	9	1,5%
Belges	2	0	25	27	4,5%
Autres UE	9	1	7	17	2,8%
Erythreene	20	16	0	36	6,0%
Syrienne	12	11	3	26	4,3%
Guinéenne	6	9	1	16	2,7%
Autres Hors-UE	37	22	19	78	12,9%

Les participants de nationalité luxembourgeoise priment avec 30,8%. Les participants à nationalité UE présentent 74,1%.

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

Sur les 4.061 frontaliers inscrits à l'ADEM en février 2026, 58%, soit environ 2.350, disposent du statut en reclassement externe. Il s'agit de la seule catégorie de frontaliers éligible au parcours COSP-HR. En 2025, 92 personnes disposant de ce statut ont été évaluées, ce qui représente environ 4% de l'ensemble de ce groupe et 35% du total des participants du parcours COSP-HR.

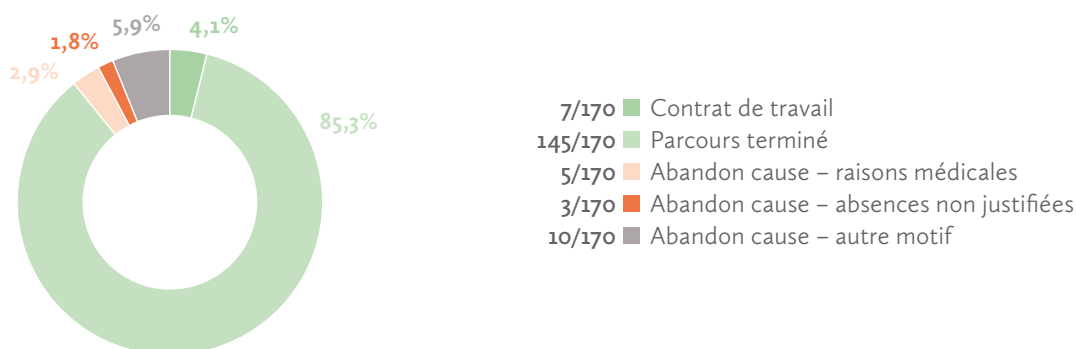
Seul le parcours du COSP-HR permet la participation de demandeurs-frontaliers sous certaines conditions. La participation de non-résidents aux parcours *Jobelo!* et Demandeur n'est pas prévue.

	2023	2024	2025	2025 (nbre)
Luxembourgeoise	62%	66%	65,0%	173
Allemagne	4%	16%	13,2%	35
Belgique	12%	9%	7,5%	20
France	22%	10%	14,3%	38

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

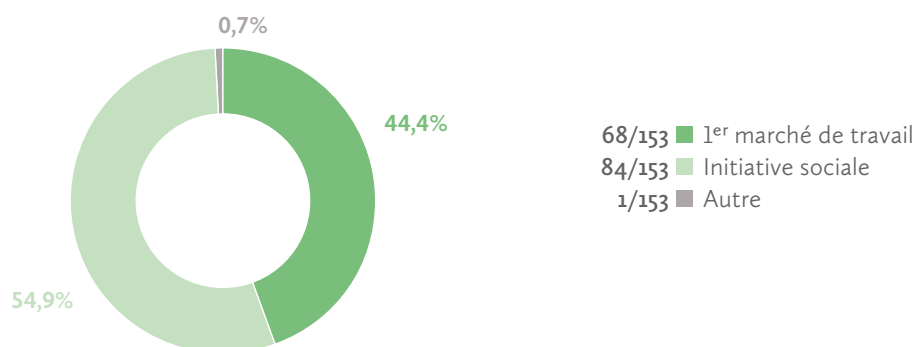
170 parcours d'évaluation ont été entamés en 2025. Au cours de la période d'évaluation, 7 personnes ont signé un contrat de travail. 17 personnes ont abandonné le parcours. 4 personnes ont réalisé une Expérience en Entreprise (EEE).

Issue des parcours Demandeurs entamés (n = 170)



153 personnes ont reçu un avis d'orientation, dont 68 personnes ont été orientées vers le premier marché de l'emploi (CDD, etc.) et 84 vers une initiative sociale. 99,3% de toutes les orientations étaient destinées soit au 1^{er} marché du travail, soit vers une initiative sociale.

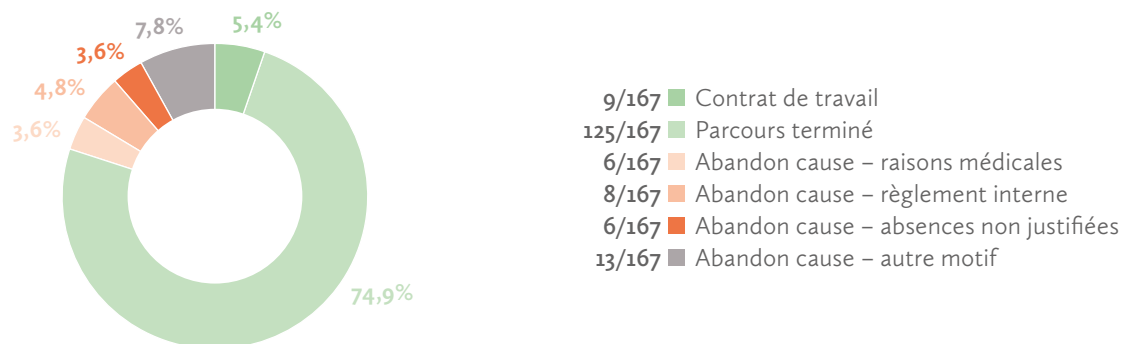
Avis d'orientation pour les participants Demandeurs (n=153)



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

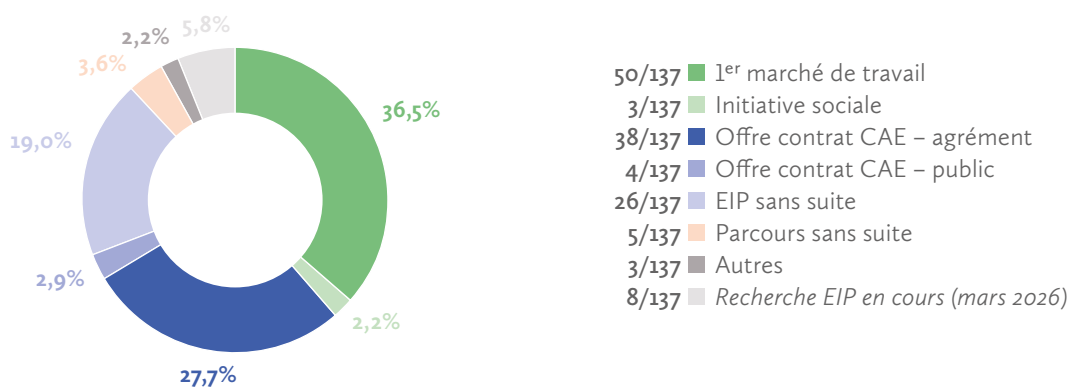
167 parcours d'évaluation ont été entamés en 2025. Au cours de la période d'évaluation, 9 personnes ont signé un contrat de travail. 33 personnes ont abandonné le parcours.

Issue des parcours Jobelo! entamés (n = 167)



137 personnes ont reçu un avis d'orientation, dont 50 personnes ont été orientés vers le marché d'emploi (CDD, etc.), et vers 3 une initiative sociale. 64 participants ont effectué une EIP. 42 participants ont été orientés vers un contrat d'appui-emploi agrément ou public (CAE).

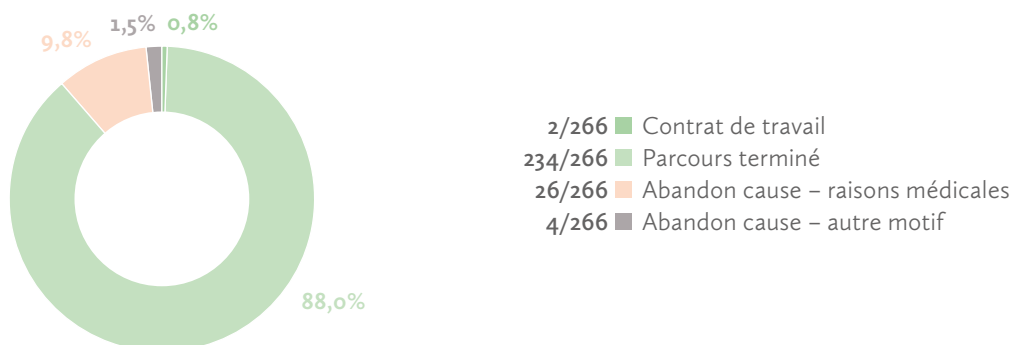
Avis d'orientation pour les participants Jobelo! (n = 137)



3) Le parcours COSP-HR (Lintgen)

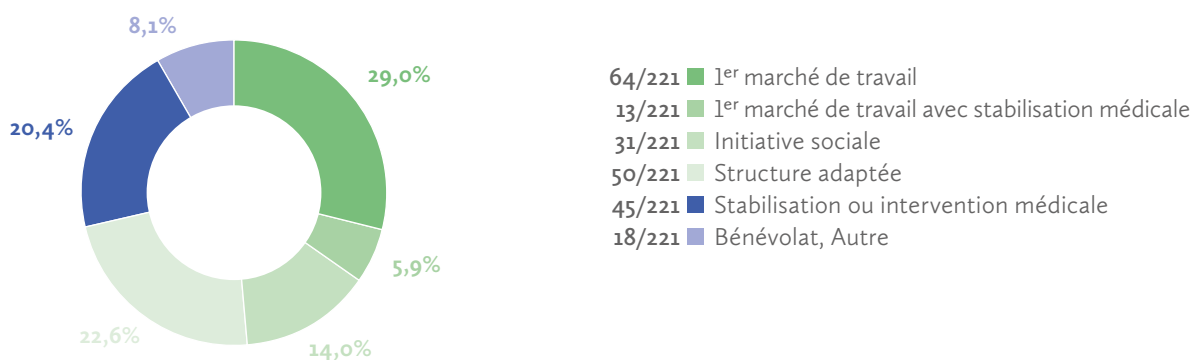
266 parcours d'évaluation ont été entamés en 2025. Au cours du parcours, 2 personnes ont signé un contrat de travail. Durant la période d'évaluation, 26 personnes ont arrêté leur parcours sur avis médical et 4 pour autres motifs.

Issue des parcours COSP-HR entamés (n = 266)



221 ont reçu un avis d'orientation dont 77 personnes ont été orientées vers le 1^{er} marché de l'emploi, 31 vers une initiative sociale et 113 participants doivent suivre d'autres démarches. 20 personnes ont effectué une expérience professionnelle (EP) de 4 à 6 semaines.

Avis d'orientation pour les participants COSP-HR (n = 221)







4.
**PROJETS ET
ÉVÉNEMENTS**

4. Projets et événements

L'année 2025 a été marquée par plusieurs projets et événements.

Reconnaissance institutionnelle

La visite de Madame Martine DEPREZ, Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, le 27 janvier 2025, a constitué l'un des moments marquants de l'année pour le COSP. Sa présence au sein de notre structure a mis en évidence la pertinence de nos missions et l'importance croissante de notre rôle dans le paysage social et professionnel.

Cette rencontre a permis de :

- Mettre en avant notre engagement quotidien en faveur de l'insertion, de la réinsertion et de l'accompagnement personnalisé des participants ;
- Présenter nos défis actuels et futurs, notamment ceux liés aux infrastructures, à l'accessibilité et au développement de nos offres ;
- Renforcer notre visibilité auprès des décideurs, ouvrant la voie à de nouvelles perspectives de collaboration et à un soutien institutionnel accru.

Ces échanges confirment la place essentielle du COSP dans l'écosystème socio-professionnel luxembourgeois. Ils consolident notre crédibilité et stimulent l'émergence de nouvelles opportunités pour amplifier notre impact, innover dans nos pratiques et poursuivre notre mission avec une efficacité.



Création d'un logo pour notre Charte des valeurs

Dans le prolongement de l'élaboration de notre Charte des Valeurs, nous avons souhaité cette année développer un logo dédié, symbole visuel fort représentant l'esprit et les engagements qui fondent le COSP. La création de ce logo s'inscrit dans une démarche de cohérence et de visibilité : il permet d'incarner graphiquement les principes qui nous unissent et de renforcer leur présence au quotidien, tant en interne que dans nos relations avec nos partenaires.

Ce logo a été conçu comme un repère identitaire : facilement reconnaissable, porteur de sens et aligné avec notre mission d'accompagnement socio professionnel. Il vise à favoriser l'appropriation de la Charte par l'ensemble des collaborateurs et participants, tout en affirmant notre engagement envers une gouvernance responsable, transparente et centrée sur la personne.

En intégrant ce nouveau symbole dans nos communications, nos documents et nos actions, nous consolidons notre culture commune et affirmons avec clarté les valeurs qui guident le COSP dans ses projets présents et futurs.



Adaptation de notre salle de recherche à Bastendorf

LA SALLE DE RECHERCHE

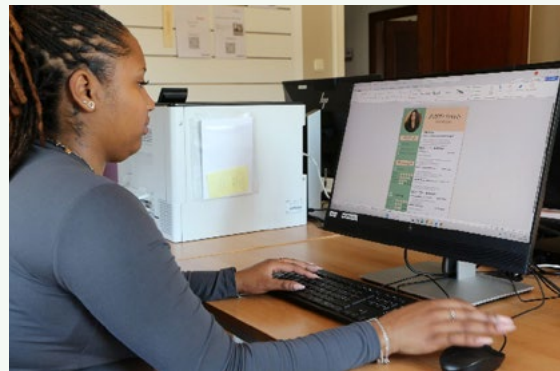
Un espace dédié à la recherche active d'emploi

La salle de recherche constitue un élément central du parcours d'orientation de huit semaines. Elle permet aux participants de transformer leur réflexion autour de leur projet professionnel en actions concrètes, rechercher des offres, préparer des candidatures et entrer en contact avec les employeurs.

« La recherche d'emploi devient concrète lorsque les participants passent à l'action. »



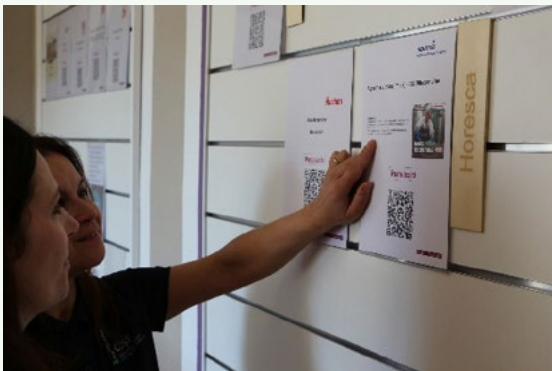
Vue générale de la salle de recherche



Préparation d'un CV ou d'une lettre de motivation

Les participants disposent d'un espace équipé d'ordinateurs et de ressources leur permettant d'effectuer des recherches d'emploi dans un environnement structuré et accompagné.

Des offres d'emploi actualisées sont affichées dans la salle. Les QR codes permettent d'accéder directement aux annonces et de postuler rapidement.



Panneau d'affichage avec offres d'emploi et QR codes



Participant effectuant une recherche d'emploi sur Jobboard (photo de dos)

Les participants rédigent leurs CV, lettres de motivation et portfolios afin de postuler en ligne ou directement auprès des employeurs.

Les demandeurs d'emploi consultent différentes plateformes d'emploi et les sites des entreprises afin d'identifier des opportunités correspondant à leurs compétences et à leur projet professionnel.

Grâce à cet espace et à l'accompagnement des coaches, les participants peuvent structurer leur recherche d'emploi, développer leur dossier de candidature et identifier des opportunités professionnelles concrètes.

Gabriela GOMES – Jobcoach

Valoriser les forces de chacun

Au cours de l'année 2025, nous avons à nouveau vécu de nombreux moments qui ont mis en lumière l'importance de reconnaître et de valoriser les forces et l'unicité de chaque personne. Le travail du COSP repose sur la conviction que chacun – indépendamment de ses fragilités ou de ses imperfections – peut apporter une contribution précieuse à la société.

Cette idée se reflète également dans les histoires à moralité que nous lisons aux participants lors de la dernière journée. Elles nous rappellent que les petites « fissures » du quotidien, parfois perçues comme des

limites, sont souvent les éléments qui façonnent notre humanité et nous permettent d'avoir un impact positif sur notre environnement.

C'est pour cette raison que nous avons choisi d'inclure cette année l'une de ces histoires inspirantes dans le rapport annuel – comme un symbole des valeurs qui guident notre travail et des perspectives que nous développons au contact des participants.

L'ÉCLAT DANS LA CRUCHE

Une vieille femme allait chaque jour chercher de l'eau à la rivière avec deux cruches suspendues à une perche. L'une était parfaite, l'autre fissurée et perdait une partie de son eau en chemin.

Avec le temps, la cruche fissurée se sentit honteuse de ne remplir qu'à moitié sa mission. Un jour, elle s'excusa auprès de la vieille femme pour son imperfection.

Celle-ci lui proposa alors d'observer attentivement le chemin lors du retour. La cruche remarqua de belles fleurs qui ne poussaient que de son côté.

La vieille femme lui expliqua alors qu'elle avait semé des graines à cet endroit, et que la cruche, malgré sa fissure, les arrosait chaque jour sans le savoir.

« Sans toi, ces fleurs n'existeraient pas », lui dit-elle avec douceur.

Ce que l'on perçoit comme une faiblesse peut en réalité devenir une force et créer quelque chose de beau.

Formations continues, entrevues d'échange et participations à des conférences

Conscient de l'importance stratégique de la formation professionnelle, tant individuelle que collective, le COSP a mis en place, au cours de l'année 2025, un programme structuré de formations continues. Ces initiatives ont permis à l'ensemble des collaborateurs de renforcer leurs compétences et de soutenir la qualité des services proposés.

Formations continues et conférences

- Premier secours (CGDIS)
- Formation vannerie (Tricentenaire)
- Stress & Burnout (Ligue Santé Mentale)
- Waat soen ech wann ... (ZpB)
- Keskonfaisi (Pétillances)
- Autisme – Tool, Communication & Optimiser Prise en Charge (Fondation Autisme Luxembourg)
- Kommunikation als wertvolles Tool in Begleitung von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen nutzen lernen (UFEP)
- Inclusion Skills : Ensemble, pour plus d'inclusion professionnelle (UFEP)
- Recyclage FS, HS (CNFPC)
- FS – Travailler en sécurité avec la débroussailleuse (CNFPC)
- HS – Travailler en sécurité avec le taille-haies (CNFPC)
- Formation Sociale "CNFPC" (CNFPC)
- Kintsugi and Resilience (Esprit Kintsugi)
- La diversité sexuelle, corporelle et de genre (Cesas & Centre LGBTQ+ Cigale)
- Le rôle du délégué à la sécurité et à la santé au travail, formation de base (École supérieure de travail)
- Les infections sexuellement transmissibles (Cesas & HIV Berodung)
- Conférence TDAH au travail (CHNP)
- Conférence Inclusion professionnelle et handicap (CHNP)

Plusieurs éducateurs instructeurs du COSP ont participé à 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.

Visites au COSP

- Visite de Madame Martine DEPREZ, Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale
- Arcus
- CFL
- Co-Labor
- Le Réseau – Centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté
- Stëmm vun der Strooss
- Youth & Work

Visites du COSP

- APEMH Hosingen
- ATP Hondsburren
- ATP Haff Ditzesbaach
- ATP Schiereener Atelier
- Birk
- Blannenheem
- CIGL Esch
- Co-Labor
- Coopérations Wiltz
- Eilenger KonschtWierk
- Forum pour l'Emploi Hosingen
- ProActif
- SIVEC
- Yolande Coop

Evenements « Jobdag » & DuoDay

- Jobdag City Concorde
- Jobdag Economie Sociale, Limpertsberg
- Jobdag Belval
- DuoDay Adem Hamm
- Jobdag Marnach
- Jobdag Cloche d'Or
- Jobdag Parc Hotel (Handicap-Reclassement)

Journée de réflexion

La 1^{ère} Journée de réflexion COSP HR a constitué un temps fort de concertation interne. Elle a favorisé le partage d'expériences, l'analyse des pratiques et la formulation de pistes d'amélioration, contribuant ainsi à renforcer la qualité et la cohérence des missions du COSP.



5.
PERSPECTIVES
2026

5. Perspectives pour 2026

En 2026, le COSP poursuivra son développement en mettant l'accent sur des priorités stratégiques ciblées :

Renforcer la visibilité du COSP

La création d'un service communication permettra de structurer notre présence publique, d'améliorer la cohérence de nos messages et de valoriser davantage nos actions auprès des partenaires et du public.

Valoriser le parcours des participants

Le lancement de vidéo témoignages offrira une mise en lumière authentique des parcours suivis au COSP et illustrera l'impact concret de notre accompagnement.

Soutenir les compétences de nos équipes

La formation continue restera un axe essentiel afin de garantir des pratiques professionnelles actualisées et adaptées aux évolutions du marché du travail et aux besoins des participants (p.ex. formation en prévention suicide).

Développer le networking avec les employeurs

Le COSP intensifiera ses actions de networking pour identifier des entreprises ouvertes à accueillir des participants en stages d'immersion, favorisant ainsi une mise en situation réelle, essentielle à l'orientation, la découverte des métiers et au retour vers l'emploi.

Ces priorités contribueront à consolider la qualité de nos services et à renforcer la mission centrale du COSP : accompagner chacun vers une insertion professionnelle durable.

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 spécifiques du parcours COSP HR constitue une priorité majeure pour 2026. L'analyse des installations actuelles a mis en évidence plusieurs limites affectant l'accessibilité, le confort et l'efficacité des activités proposées.

Afin de répondre rapidement aux besoins les plus urgents, notamment en matière d'accessibilité et de conformité PMR, la mise en place d'une structure container adaptée représente un premier pas concret et nécessaire. Cette solution transitoire permet d'apporter des améliorations immédiates et démontre la volonté du COSP HR d'agir sans délai pour offrir un environnement plus inclusif et fonctionnel.

Toutefois, cette installation ne peut être considérée que comme une étape intermédiaire. À moyen et long terme, la mise à disposition d'un bâtiment pleinement adapté, moderne et durable reste indispensable. Seule une infrastructure pérenne permettra de garantir des conditions de travail optimales, une accessibilité universelle et un cadre propice au développement des activités du parcours HR.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans les orientations stratégiques du COSP et constitue un enjeu essentiel pour assurer la qualité, la continuité et l'évolution de nos missions au service des participants.



Les infrastructures du site COSP à Esch-sur-Alzette

Depuis son implantation, le COSP d'Esch-sur-Alzette occupe des locaux situés au sein du CNFPC. Toutefois, ces infrastructures ne répondent pas pleinement aux exigences structurelles nécessaires à l'accomplissement optimal de nos missions et à la qualité de nos engagements. L'année 2026 devra ainsi constituer une étape décisive vers la mise en place d'une solution durable.

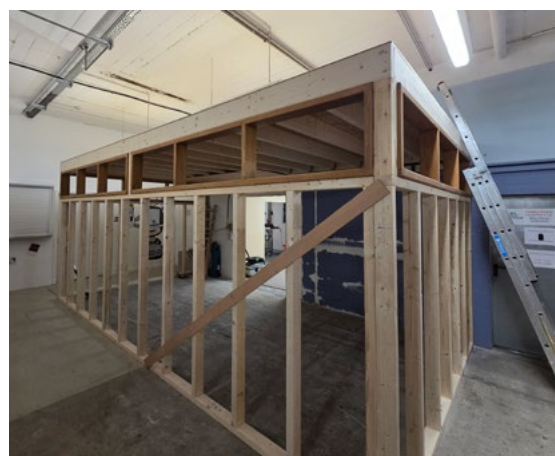
Deux pistes principales se dégagent actuellement :

- l'obtention d'un bâtiment dédié, conçu spécifiquement pour accueillir l'ensemble des activités propres au COSP Esch ;
- l'installation de conteneurs fonctionnels directement sur le site du CNFPC, afin de renforcer notre autonomie, d'améliorer l'organisation quotidienne et de garantir un environnement de travail plus adapté tant pour les équipes que pour les participants.

La mise à disposition de locaux appropriés apparaît aujourd'hui comme un enjeu majeur pour assurer la qualité des évaluations, des ateliers ainsi que du suivi socio-professionnel. Cette nouvelle configuration devra notamment permettre la création d'un atelier logistique et administratif, à l'image de celui existant au COSP de Bastendorf.

L'absence actuelle d'un tel atelier limite notre capacité à répondre aux besoins de certains participants, notamment en matière de développement de compétences administratives et organisationnelles. L'objectif sera donc de développer progressivement cet atelier en fonction de la future configuration du site.

Cet espace permettra d'améliorer les modalités d'évaluation et d'initier les participants aux tâches de bureau ainsi qu'aux compétences transversales recherchées tant sur le premier que sur le second marché de l'emploi.



Révision de la structuration du COSP-HR

Le COSP-HR a évolué pour renforcer la qualité de l'accompagnement et proposer une prise en charge plus individualisée.

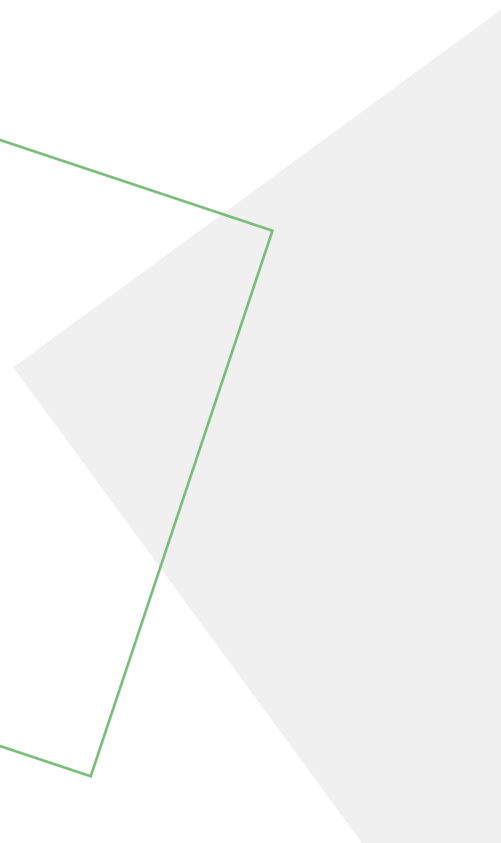
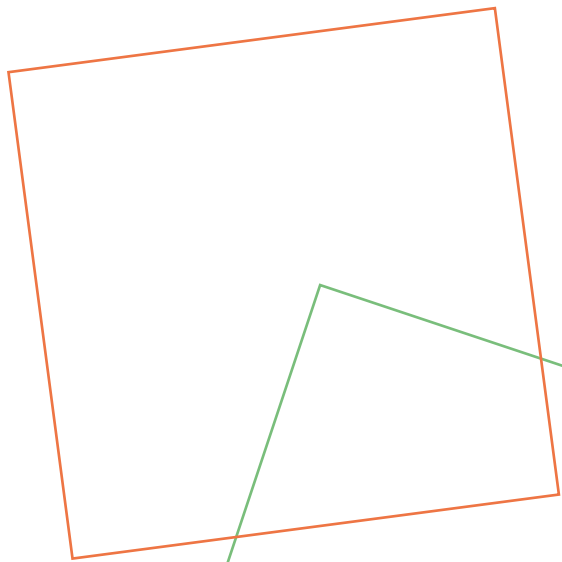
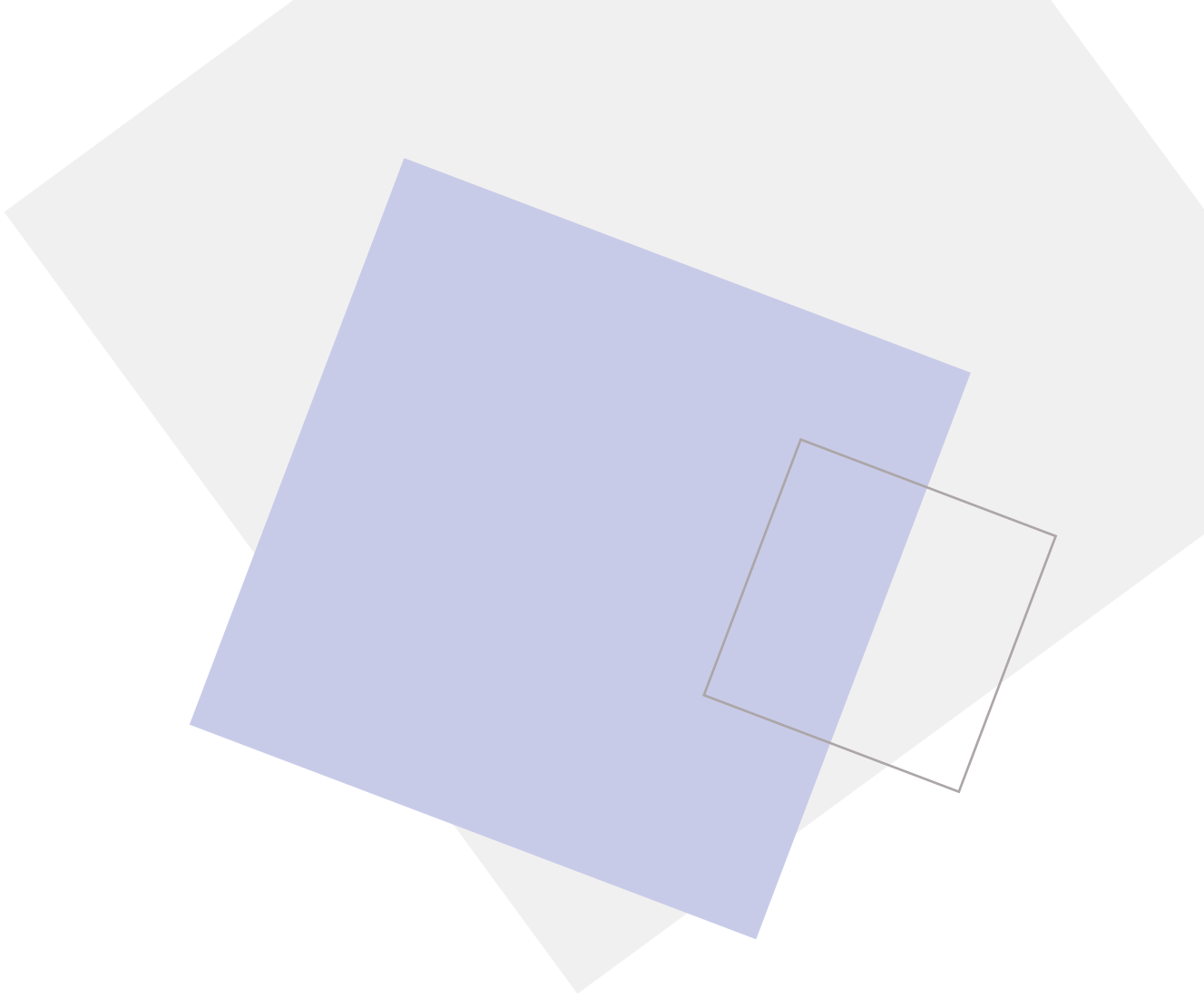
Parmi les améliorations majeures :

- Afin de renforcer l'accompagnement des participants et d'optimiser l'organisation des activités, le COSP-HR a procédé en 2025 à l'agrandissement de l'espace dédié au secteur bureau logistique. Cette extension a permis d'améliorer significativement les conditions de travail des équipes, de fluidifier les processus internes et d'offrir un encadrement plus structuré et sécurisant aux participants. Cet aménagement s'inscrit dans une démarche continue d'amélioration de la qualité des services et de soutien aux missions opérationnelles du COSP.
- Création de la cellule d'évaluation « ErgoPark », permettant aux ergothérapeutes d'affiner l'analyse des aptitudes physiques et mentales des participants pour des évaluations plus objectives.
- Introduction des séances « morning mobility », deux fois par semaine, afin de sensibiliser à l'importance du mouvement et de la mobilité articulaire, améliorer la souplesse et l'équilibre, et réduire les risques de blessures.
- Mise en place d'un cours interactif sur la santé mentale, offrant des stratégies simples pour améliorer mémoire, concentration et sommeil, avec supports pédagogiques adaptés en plusieurs langues.
- Organisation de cours d'initiation basique aux premiers secours pour les participants, apportant une valeur ajoutée au parcours et constituant une compétence utile pour le marché du travail.



Abréviations utilisées

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



MENTIONS 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

Date de publication

Mai 2026

Conception et mise en page

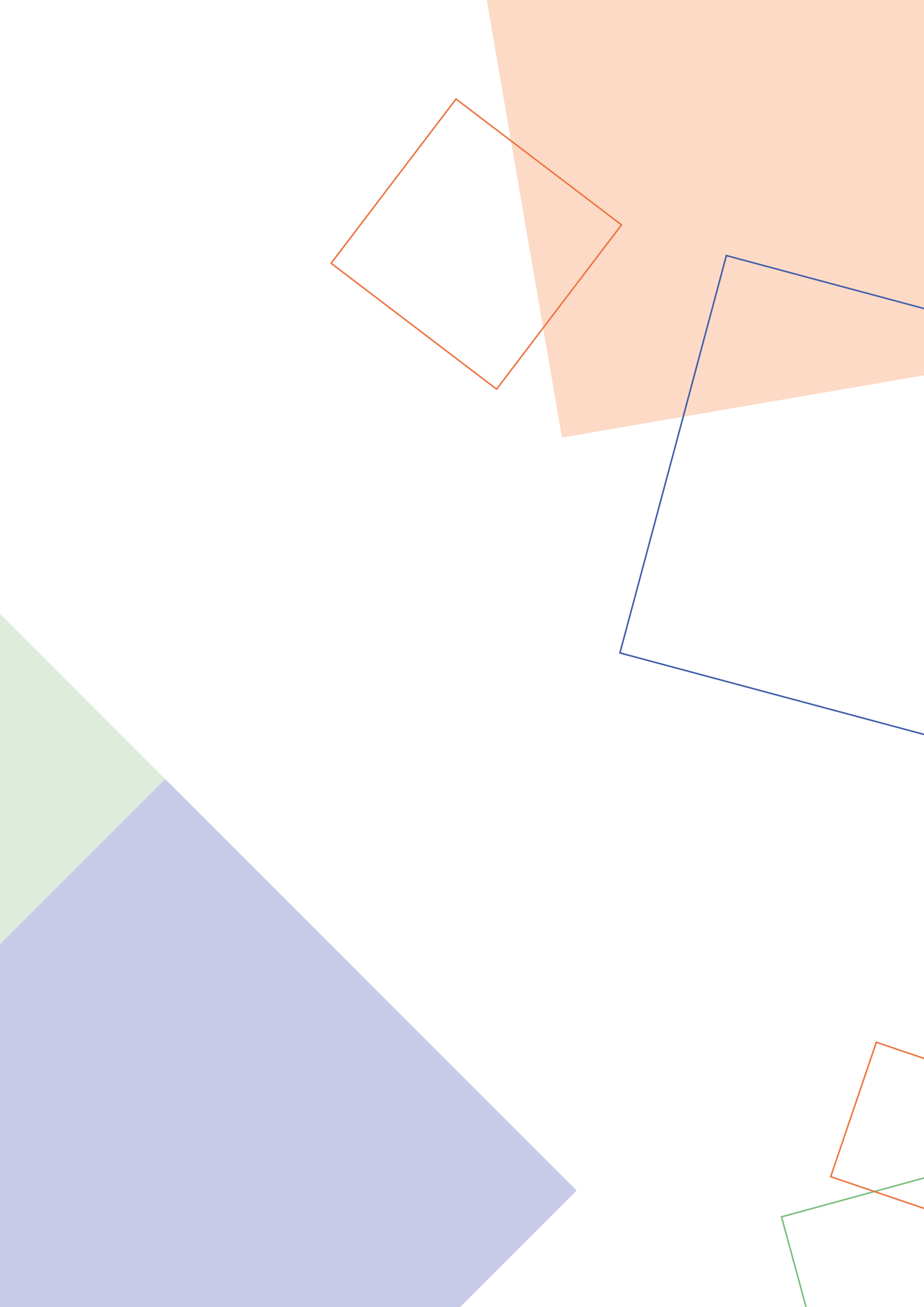
101

Impression

Ateliers du Tricentenaire

Tirage

50 exemplaires





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

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

www.cosp.lu