



Inter-Actions

Développement & Action Sociale

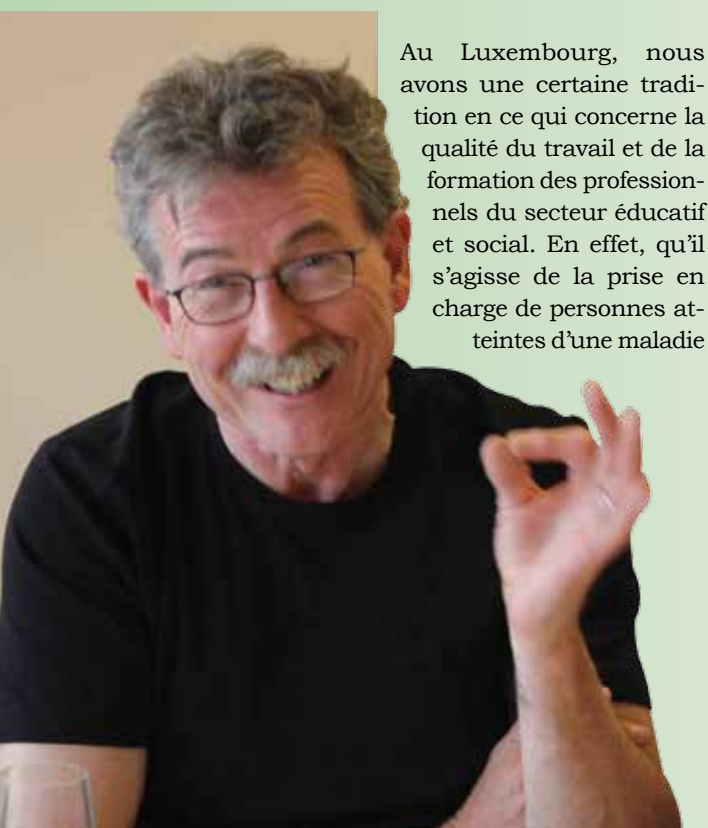
Newsletter

L'EXPANSION DE L'ACTION EDUCATIVE ET SOCIALE AU LUXEMBOURG: Y A-T-IL UN PILOTE DANS L'AVION ? De la qualité du travail et des formations des acteurs

Paul L. Prussen

Directeur adjoint du Lycée technique pour professions éducatives et sociales

Si l'on suit l'action éducative et sociale au Grand-Duché de Luxembourg ces derniers temps, on sent que des choses se passent et on se demande quelles peuvent en être les raisons. A quoi assistons-nous au juste à l'heure actuelle? On constate: un essor impressionnant (un vrai boom!) en dépit des temps économiquement et financièrement maussades et moroses, des structures à la carte fusant de tous côtés, comme des champignons, de l'embauche tous azimuts, du niveau le plus sophistiqué jusqu'au plus simple. Et pourquoi tout cela?, peut-on se demander.



Au Luxembourg, nous avons une certaine tradition en ce qui concerne la qualité du travail et de la formation des professionnels du secteur éducatif et social. En effet, qu'il s'agisse de la prise en charge de personnes atteintes d'une maladie

grave (comme la tuberculose), de gens vivant dans la misère et la pauvreté, d'enfants, d'adolescents et d'adultes handicapés et, depuis lors, de bien d'autres encore, l'Etat luxembourgeois fut toujours préoccupé à engager, directement ou indirectement, des professionnels longuement et solidement formés à leurs tâches multiples, variées, exigeantes et souvent ingrates. Une pratique qui ne lui a d'ailleurs pas si mal réussi: considérant les risques, souvent méconnus ou carrément inconnus, liés au travail éducatif et social, force est de constater qu'il fut possible d'établir ainsi un système d'action sociale et éducative à la hauteur de la tâche, de pratiquer une solidarité durable sur un territoire exigu ainsi que de maintenir une cohésion sociale convenable dans une société multiculturelle.

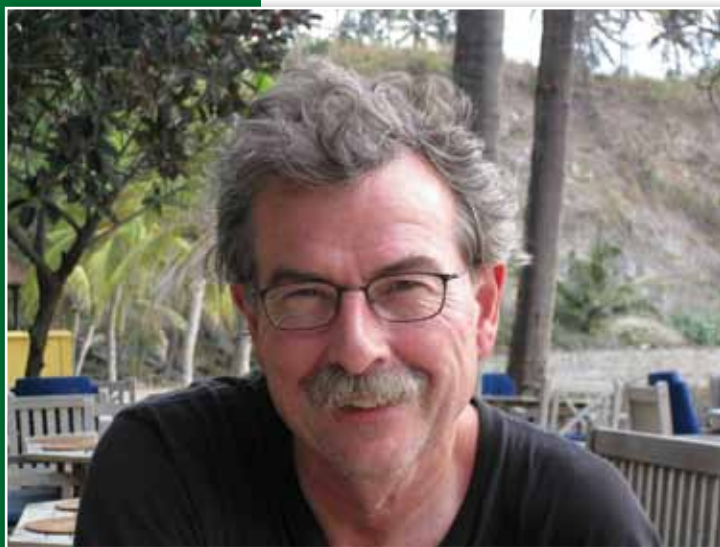
Les professionnels sur le terrain eurent (et ont toujours) évidemment des positions, des approches, des optiques, des manières d'agir et, bien sûr, des responsabilités et des rémunérations différentes. Une situation qui ne plaît manifestement pas à tout le monde dans ce microcosme tellement hostile à toute hiérarchie et, en même temps, une situation menant régulièrement à une confusion de rôles et de fonctions. Ant et Pint (dans leur Etude sur les besoins en

Index

- 1 - 3 L'EXPANSION DE L'ACTION EDUCATIVE ET SOCIALE AU LUXEMBOURG : Y A-T-IL UN PILOTE DANS L'AVION ?
- 4 - 5 COACHING PSYCHO-SOCIAL DU CSP
« Sur le bon chemin »
Interview avec un participant
- 6 STEPS FORWARD
Un projet pour jeunes demandeurs d'emploi
- 7 "FEIEROWEND"
- 8 MÉRITE PROFESSIONNEL
- 8 "CITRON PRESSÉ"

qualification du secteur socio-éducatif en 2001) ont bien montré le dilemme d'un grand nombre de promoteurs qui, après avoir longuement employé des professionnels non pas en fonction de besoins bien cernés à l'aide de job descriptions clairement définies, mais en fonction des crédits budgétaires alloués (moyennant le si pratique système des conventions), ont déploré l'absence d'apports plus nuancés et différenciés de la part de leurs salariés.

Mais il faut reconnaître, somme toute, que le maintien de l'exigence au niveau de la formation, faite au pays ou à l'étranger et requise pour oeuvrer dans le secteur, a été payant. Il serait faux de croire qu'une formation „peut tout“; ce n'est vrai ni en initiale, même poussée, ni tout au long de la vie (permanente). Vu son caractère sélectif, elle nous protège toutefois, dans une large mesure, de dérives, d'accidents et d'aberrations.



Depuis quelques années cependant, le système a changé. Oui, il s'est transformé, insidieusement et profondément. Politique, et surtout marchés européens, oblige. Pour que „la machine puisse tourner à plein régime“, il faut que les personnes adultes, hommes et femmes, soient disponibles et, en grande partie, libres de toutes tâches familiales (ménagères, éducatives et sociales). Les conséquences sont apparentes: changement profond des rythmes scolaires, essor de crèches, foyers scolaires

et maisons relais, création de centres et de services pour personnes âgées, plans d'action nationaux pour l'emploi, pour n'en citer que quelques-uns.

Le corollaire d'une telle augmentation extraordinaire des offres de l'action éducative et sociale est, comme il fallait s'y attendre, un calcul beaucoup plus méticuleux et pusillanime des prestations sociales (comme par exemple pour l'assurance dépendance, les travailleurs handicapés ou l'aide à l'enfance).

Le problème est archi-connu et toujours le même: les besoins sont grands et variés, et les moyens pour les satisfaire réduits et limités. Cet état de fait ne saurait néanmoins pas justifier que l'on se lance dans des solutions pragmatiques à (très) court terme, mal conçues et incoordonnées, qui s'avèrent, en fin de compte, ni durables ni même plus rentables sur le moyen et le long terme.

En 2009, nous avons écrit au sujet de l'évolution et des perspectives d'avenir de l'action éducative et sociale (Prussen et Welschbillig, d'Letzebuurger Land, 20 mars 2009):

- Le secteur socio-éducatif est un secteur à haute conjoncture, et l'activité exercée au sein de ce secteur n'est pas construite de façon uniforme, homogène et explicite.
- Le grand défi auquel le secteur sera confronté concerne à la fois les professions actuellement établies, et, surtout, la question de la poursuite de la professionnalisation de ses structures et de ses ressources humaines.
- Les professionnels continueront d'être confrontés à une très large gamme d'activités qui ne se limitent définitivement pas à des activités d'enseignement ou au contact avec le public cible des jeunes enfants.
- Il y a nécessité de (re)définir les profils professionnels des divers métiers en lice et d'en dégager les référentiels de formation et les programmes d'études correspondants.
- La formation professionnelle continue fait désormais partie de la normalité professionnelle.
- En règle générale, les professionnels eux-mêmes souhaitent plutôt une spécialisation dès la formation initiale alors que les employeurs insistent sur le développement de la personnalité et l'acquisition de compétences générales et sociales, et envisagent une spécialisation seulement ultérieurement dans le cadre de la carrière professionnelle.

Or, bon nombre de lois et de règlements, pris depuis 10 à 15 années pour (ré-) organiser l'action éducative et sociale au Luxembourg, ne tiennent pas vraiment compte des aspects susmentionnés.

- Dans le cas des **maisons relais** par exemple, il ne saurait être question d'une poursuite de la professionnalisation des structures et des ressources humaines. Au contraire, au vu notamment des larges proportions allouées aux employeurs pour engager du personnel peu ou pas qualifié du tout, **il est à craindre qu'on ne soit en train de déprofessionnaliser carrément ce domaine important du secteur**. En effet, la création d'emplois dits de proximité pour lutter contre le chômage est une chose; assumer qu'on devrait pouvoir réaliser l'accueil et la garde d'enfants après en avoir fait l'expérience familiale soi-même, en est une autre.

- A l'instar des aides socio-familiales ou des auxiliaires de vie, des formations ont été mises en place sans l'existence ni de véritables profils professionnels ni de carrières professionnelles porteuses d'avenir. Il ne s'agit pas de mettre en doute l'engagement et les compétences de ces professionnels, mais il y a lieu de soulever que l'acharnement des pouvoirs publics de „produire de tels salariés qui bossent bien et ne coûtent que peu“, risque de cacher les problèmes à venir lorsque le personnel et les employeurs réaliseront, dans 10 à 20 ans, dans quelle direction ils auront été dirigés (absence de mobilité sur le marché du travail, lassitude, frustration et risque de burn-out, limites pour l'octroi de tâches et de responsabilités, etc.).

- **Malheureusement, à en croire les chiffres de la participation effective, la formation professionnelle continue ne fait pas encore partie de la normalité professionnelle, loin s'en faut.** Tous et toutes, syndicats d'une part et patrons de l'autre, en tête, réclament des offres de formation continue pour les professionnels formés qui sont en exercice. Le législateur l'impose même pour pouvoir accéder aux échelons supérieurs de la carrière professionnelle. Mais les taux de participation réels restent apparemment toujours inférieurs aux taux escomptés. Par ailleurs, l'autre versant de la formation continue, celui de la 2e voie de formation (notamment pour les personnes «rentant» sur le marché de l'emploi), reste également en-dessous de ses potentialités. La validation des acquis n'en est qu'à ses débuts dans notre pays, et, de toute façon, ce n'est pas non plus la panacée. Ainsi, trouver des personnes disposées et capables de suivre une formation dans le domaine socio-éducatif n'est pas toujours facile, mais néanmoins faisable, comme le montrent les expériences faites dans le cadre des projets pilotes menés depuis 2001 par la Caritas (FOGAflex, FORMAfex, QUALIfex et VALIfex).

- Si on les interroge, les employeurs insistent volontiers sur le développement de la personnalité et l'acquisition de compétences générales et sociales du côté des personnes qu'ils désirent engager. Les annonces et pratiques d'embauche, en revanche, ne reflètent pas toutes nécessairement cette demande. L'agent débutant ayant développé sa personnalité et acquis des compétences générales et sociales ne cor-

respond, en effet, pas souvent aux besoins de l'employeur qui exige, dès le départ, des interventions spécialisées (fiabiles, autonomes, adéquates) au vu des conditions souvent stressantes auxquelles il est confronté. Face à ses attentes et ses contraintes, le promoteur est alors soit obligé d'investir plus dans la socialisation professionnelle du nouveau collaborateur qui tarde à devenir plus «productif», soit tenté d'engager des personnels moins qualifiés (et donc plus facilement interchangeables).



En conclusion, il nous tenait à cœur de faire quelques réflexions au sujet de l'expansion étonnante de l'action éducative et sociale au Luxembourg, de soulever des questions partielles y rattachées et de montrer à la fois des enjeux et des risques afférents. Il serait faux et injuste d'attribuer les raisons et la faute du développement souvent incongru et incohérent aux seuls acteurs et décideurs politiques, aux promoteurs-employeurs ou aux agents professionnels eux-mêmes.

La formation des personnels dans ce domaine est une *conditio sine qua non*; elle est absolument nécessaire sans toutefois être suffisante pour garantir un travail de qualité.

Et nous estimons que les pouvoirs publics, en tant que principaux employeurs et trend-setters, seraient bien avisés de mieux concevoir, planifier et coordonner leurs stratégies et pratiques d'engagement et d'organisation de l'action éducative et sociale, en pensant non seulement à aujourd'hui, mais aussi à demain et après-demain. **En effet, par moments, le développement récent de l'action éducative et sociale au Luxembourg paraît tellement farfelu, confus et irréfléchi qu'on peut se demander s'il y a un pilote dans l'avion.**

Alors débattons-en ensemble, nos chances de maintenir et d'accroître même la qualité, de faire les bons choix et de prendre les décisions justes ne sauraient être que meilleures !

LE COACHING PSYCHO-SOCIAL DU CSP

« Sur le bon chemin »

Interview avec un participant du coaching psycho-social

Brève présentation de Monsieur Da Silva Bruno¹ :

Monsieur Da Silva Bruno, de nationalité portugaise, a 43 ans et a suivi l'école au Luxembourg. Monsieur est détenteur d'un DAP en coiffure et a travaillé comme indépendant avec un associé. Après 4 ans, des difficultés sont apparues avec son associé et il a dû vendre ses parts sociales. De plus, il a vécu de grandes difficultés avec son ex-copine au moment de la naissance de leur fille commune. Actuellement, il dit : « il y a eu un grand croisement dans ma vie et tous les issus, en fait c'était comme un château de cartes qui s'est écroulé. Il n'y avait plus rien qui allait. Il a rencontré une période où il s'est profondément remis en question. Il dit : « ma vie, c'est un grand mystère, c'est un grand chaos. Quand j'avais le succès, tout le monde autour souriait, tout le monde sentait bon, tout le monde était magnifique, brillant. Une fois que tout ça cessait, plus rien n'existait. Tout le monde était moche, tout le monde puais, tout le monde dérangeait l'un ou l'autre, il n'y avait plus d'argent, plus rien ne me suffisait. Ce qui était dommage, je voulais toucher le fond ». « J'aurais dû suivre une thérapie, demander conseil auprès d'un psychologue, mais j'ai cru pouvoir réussir à ma manière, je voulais me punir, je ne comprenais pas pourquoi ». « J'ai voulu vraiment me détruire, au point de tout perdre et de tout recommencer, même au boulot, même ma vie professionnelle ».

Avant de venir chez Inter-Actions, Monsieur Da Silva a pu faire des premières expériences dans la vente, mais sans perspectives concrètes.

Une partie du travail presté par le Service de Consultation Socio-Pédagogique (CSP) d'Inter-Actions asbl est le Coaching Psycho-Social pour les bénéficiaires de l'RMG et des usagers du Service Régional d'Action Sociale (SRAS) du Ministère de la Famille et de l'Intégration. En mai 2011, le coaching a été rebaptisé en Atelier Socio-Professionnel.

Le coaching est lié aussi bien au développement personnel et social qu'au développement professionnel. Son but est de guider les participants sur un chemin d'intégration socio-professionnelle, ainsi que d'optimiser le potentiel individuel.

Par le coaching, on vise à développer les aptitudes des participants et leur adaptation à de nouvelles situations. Il soutient la prise de décisions, la résolution de difficultés et l'abandon de croyances limitantes.

Au cours de deux mois (16 demi-journées), dix personnes inscrites participent aux différentes activités proposées. Le coaching psycho-social du CSP est composé de trois éléments suivants :

1. L'Assessment Center et les évaluations annexes
2. Les consultations psycho-socio-pédagogiques : conseils en groupe et en individuel
3. Les formations appelées anciennement « Boutique Emploi » et actuellement formation recherche emploi

Les personnes âgées de moins de 30 ans participent pendant trois semaines supplémentaires (36 heures) pour établir un bilan complémentaire des compétences professionnelles, réalisé en collaboration avec l'Atelier Schläifmillen d'Inter-Actions¹.

Voici l'interview d'un ancien partici-

pant concernant sa participation au coaching et sa situation personnelle actuelle.

JN : Comment êtes-vous venu au coaching ou comment le coaching est venu vers vous ?

DB : Dès que je suis rentré à l'RMG, j'étais mis en contact avec un assistant social du SRAS qui a accéléré un peu le processus vu que je pouvais m'intégrer facilement dans un groupe. C'est ainsi que je suis donc venu à ce coaching pendant plusieurs semaines. Au début, c'est vrai que j'étais un petit peu inquiet. Je me suis demandé qu'est-ce qui va m'arriver, qu'est-ce qu'y va se passer, un petit curieux et d'un côté, j'attendais beaucoup de cette mise en évolution, voir à quel niveau j'étais, quelles sont mes compétences, parce que je voulais changer de direction dans ma vie professionnelle.

Et bon, ça c'est bien passé. J'avais une moyenne supérieure à tous les autres candidats, je me demandais par des moments qu'est-ce que je fais ici, mais bon, comme le côté professionnel était tellement catastrophique, je n'arrivais plus financièrement à faire face, donc j'ai voulu vraiment réussir, mettre toutes les chances de mon côté pour y réussir.

JN : Est-ce qu'on vous avait expliqué d'avance de quoi il s'agissait ?

DB : Non, on m'a expliqué juste qu'il faut faire certains exercices et puis voilà quoi. C'est vrai que le plus difficile c'était quand même à travailler dans l'équipe, mais ça, ça va, on y arrivait. L'atmosphère, il y avait un peu de tout. Il y avait des gens un peu très hardis, très bizarres, d'autres qui étaient là pour passer le temps, mais d'autres qui avaient besoin d'un coup de pouce, comme moi et c'est vrai, j'avais envie de m'en sortir, j'avais touché le fond.

JN : Le coaching vous a apporté quelque chose ?

DB : En premier lieu, c'est vrai qu'on s'isole beaucoup, on devient en quelque sorte ermite, on n'a plus de lien avec la société. Le coaching m'a permis un peu de dédramatiser ma situation, parce qu'on voit d'autres personnes qui sont aussi dans le même cas et donc on s'aide mutuellement. On voit qu'il y a des cas qui sont encore pires que les nôtres et qu'on n'est pas un cas isolé !

¹ Le nom a été changé par la rédaction en Monsieur Da Silva Bruno.

JN : Est-ce que l'encadrement vous a bien soutenu dans ces démarches ?

DB : En fait, oui, les coaches sont restés plutôt neutres. Ils essayaient toujours de remettre les choses à plat et de faire en sorte qu'on s'ouvre le plus possible. Oui, ils ont réussi écouter.

Quand je suis arrivé ici, c'était plutôt pour retrouver une autre voie. J'étais vraiment prêt à retrouver un autre métier, parce que je me sentais mal dans ce que j'ai toujours fait ou ce que j'ai réalisé. Il y avait un grand manque de confiance.

Je me suis imaginé électricien parce que je voyais que c'est un métier d'avenir avec des perspectives, de carrière importante et avec un futur stable ou comme carreleur, c'est bien payé, il y a toujours des embauches. Il y a toujours une demande donc j'avais eu des cibles bien précises. J'étais prêt à commencer, d'ailleurs, j'ai envoyé beaucoup de demandes, de Curricula Vitae et de lettres de motivation. Puis, c'était presque à la fin du coaching, par l'intermédiaire du CSP, j'avais une interview auprès d'un électricien et je voulais montrer que j'étais prêt à entrer dans ce nouveau domaine. Le patron qui voyait quand même mon passé, qui était commercial, il voyait que je n'arrive pas à m'intégrer à ce métier là. Alors, il me disait, écoutez vous n'êtes pas pressé, réfléchissez bien, moi, j'ai besoin de candidats, mais je n'ai pas envie d'avoir quelqu'un, qui après, regrette le choix qu'il a fait.

Finalement, j'ai changé mon projet. J'ai envoyé des candidatures et j'ai répondu à une annonce d'une agence de publicité qui cherchait un démarcheur, un métier que j'ai toujours aimé. Ce qui était bien, c'est que dans ma tête, j'avais déjà fait le pas à faire le métier de représentant et je m'étais en quelque sorte remis dans le circuit de travail, donc je me levais le matin, je faisais tout le cérémonial, donc j'étais déjà dans cette perspective d'activité.

Ce qu'Inter-Actions m'a aussi permis, c'est finalement de me faire comprendre qu'il y avait déjà un acquis à la base, inconsciemment, ce n'est pas que les coaches m'ont dit, on fait comme ça et comme ça, donc, ils ont juste guidé et proportionné les solutions.

Au cours de mon travail, j'ai croisé une connaissance, un commercial. C'était un ancien client à moi, et je lui demandais s'il ne connaît pas quelqu'un qui cherche un représentant, parce que dans mon travail actuel, je pense que j'ai déjà donné ce que j'avais à donner. Il m'a mis en contact et ça c'est fait très vite. J'ai expliqué au patron qu'il avait la possibilité de m'embaucher sous de conditions avantageuses, vu que j'étais dans un programme d'intégration. Je ne voulais pas me faire de la pression et être dépendant des résultats, je ne voulais pas avoir cette épée sur la tête. Il ne connaissait pas encore ces avantages. Au bout d'une semaine, j'étais engagé.

C'était vraiment quelque chose de super, donc jusqu'aujourd'hui ça fait un an et demi et je me plais beaucoup. Ce qui est bien, c'est que le patron ne me prend pas comme un cas social. Il pourrait se dire, oui, celui là, il a un peu de difficultés, il est un peu déficient. Je me suis bien intégré, je m'entends très bien avec lui et le reste du staff.

JN : C'est une « success story » ...

DB : Non, je sais que je suis encore un peu fragile, parce que j'ai encore des problèmes et tout ça me freine. ... Le métier de représentant c'est difficile parce que tous les jours, il faut se battre, il faut pousser les portes avec un grand sourire.

JN : Professionnellement vous êtes sur le bon chemin...

DB : ...oui ça c'est le mot, sur un bon chemin ! Mais, ce n'est pas encore gagné d'avance. On est toujours un peu fragile, on a toujours un peu peur, un manque de confiance en soi, c'est bête, mais c'est vrai quand on a confiance en soi, on a une autre posture, on sait affronter la vie d'une autre manière.

JN : Là, c'est déjà partie, cette nouvelle confiance,

DB : ... oui, je lutte pour y arriver.



STEPS FORWARD

UN PROJET POUR JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI

1. Le contexte historique

Le projet STEPS FORWARD puise ses origines dans le cadre des formations qu'Inter-Actions peut offrir par le biais du Fonds Social Européen et du Ministère du travail. Ses premières formes existent certes depuis 1998, mais il faut cependant noter que le programme actuel se distingue du modèle de base. C'est pour cette raison que FORWARD est encore pour de nombreuses personnes synonyme de formation en bureautique, le contenu-clé jusqu'en 2007. De 2008-2010, le programme a ainsi été modifié afin de mieux répondre aux besoins de la population-cible (des jeunes demandeurs d'emploi, majoritairement sans diplôme). Il s'agissait essentiellement d'augmenter leur employabilité et ce notamment en y ajoutant l'élément phare du bilan de compétences, et ce tout en maintenant la préparation à l'entretien d'embauche et au dossier de candidature, ainsi que le développement de compétences sociales.

Depuis janvier 2011, la mesure inclut encore les activités de « coaching » et une adaptation du programme aux besoins individuels des participants. Le cofinancement et le public-cible sont quant à eux restés les mêmes.

2. Le projet et ses objectifs

Le projet pourrait être résumé en le décrivant comme une mesure regroupant des activités de formation, de bilan de compétences, d'orientation et d'encadrement.

L'objectif global du projet est d'augmenter l'employabilité, c'est-à-dire les chances de (ré)intégrer le marché du travail, auprès de jeunes demandeurs d'emploi.

C'est la raison pour laquelle il est constitué des éléments diversifiés tels que :

- l'évaluation des compétences professionnelles, sociales et cognitives
- la rédaction d'un bilan des compétences
- l'amélioration du dossier de candidature
- la préparation aux procédures de recrutement
- l'exploration des intérêts professionnels
- l'orientation professionnelle et la mise en place d'un plan d'action
- le « coaching » régulier

En plus des points énumérés ci-dessus, nous ciblons également des effets dits « secondaires » qui néanmoins ne sont pas négligeables dans l'augmentation de l'employabilité :

- une meilleure connaissance de ses forces et faiblesses
- davantage de réflexion sur soi
- l'installation/le renforcement de la confiance en soi
- un regain de motivation dans la recherche d'emploi
- le développement des capacités liées à la communication
- habitude à un rythme journalier régulier

Le fait de faire partie d'un groupe de pairs, se retrouvant dans une situation similaire, est par ailleurs aussi un aspect bénéfique, tout comme l'élargissement du réseau social.

3. Les partenaires

Le projet a lieu avec plusieurs partenaires. Il y a tout d'abord l'Administration de l'Emploi, qui prend notamment en charge la sélection des participants en fonction de leurs besoins. Nous participons aussi à différents groupes de travail, avec d'autres organismes et avons comme partenaires des structures telles que le Réseau pour le Travail et la Promotion Humaine (RTPH), Co-Labor et le Centre d'Insertion et de Ré-insertion Professionnelle (CIRP-Jongeneem).

4. Les modalités de participation

Chaque personne âgée entre 18-29 ans et inscrite à l'ADEM peut prendre part au projet. L'offre est bien sûr gratuite. Nous organisons 10 groupes par an (durée minimale 2 semaines), avec une moyenne de 10 personnes par groupe. Pour toute question ou inscription, les personnes intéressées peuvent nous contacter par téléphone (24 87 38 04) ou par e-mail (info@forward.lu).



"FEIEROWEND"



Nelly Derr



Maison Relais Mersch Anita Frisch, Jeanne Ney,
Monique Hens, Suzette Aust, Clémentine Groff



Kannervilla Esch
Nadine Schomer, Jessy Jooris, Ginette Libardi



Hubert Eric, Miomir Vujovic,
Draut Yannick, Luc Wendling



Michel Maillet



Yannick Draut, Veronika Spies et Jean-François Balbeur



IA Personal beim Nolauscheren

CITRON PRESSÉ

Nach 20 Jahren ist **Pierrot SINNES**, technischer Direktor von **POLYGONE s.à r.l.**, in den wohlverdienten Ruhestand getreten. An der bis jetzt 30 jährigen Erfolgsgeschichte von **POLYGONE**, hat Pierrot massgeblich mitgeschrieben. Anlässlich einer kleinen Feier dankten die Geschäftsführer und die führenden Mitarbeiter Pierrot SINNES für seinen langjährigen Einsatz.



Impressum

Newsletter Inter-Actions,
Ausgabe 16, November 2011
Auflage: 1200

Herausgeber

Inter-Actions asbl
9, route de Thionville
L - 2611 Luxembourg
Tel.: 49 26 60 Fax: 49 26 59

Mail: inter-actions@inter-actions.lu
www.inter-actions.lu

Redaktion

Alfred Groff (AG), Aline Hartz (AH),
Jan Nottrot (JN), André Reuter (AR)

Mitarbeit

Annalisa Mesquita, Paul Prussen

Gestaltung + Druck

Artline, Tel.: 92 93 31, www.artline.lu

Les laissés pour compte de Socimmo. La société Socimmo a fait faillite le 5 août 2011. 477 salariés étaient concernés. Entretemps, il semble que 78 personnes auraient trouvé un nouvel emploi sous contrat à durée indéterminée, mais que 399 seraient toujours à la recherche d'un travail.

En septembre, une entreprise luxembourgeoise cherche avec impatience à engager un chauffeur professionnel. En attente des candidats de l'ADEM, le responsable de l'entreprise prend contact avec un des grands syndicats :

Est-ce que c'est également dû au fait que l'Office luxembourgeois de l'Accueil et de l'Intégration du Ministère de la Famille et de l'Intégration ne soutiennent pas l'opinion exprimée sur cette affiche, à savoir l'invitation des concitoyens étrangers aux élections communales 2011, que le pourcentage des ressur-

« Est-ce que vous accompagnez les salariés de la société Socimmo – en faillite ? »

« Oui, naturellement »

« Est-ce qu'il y a également des chauffeurs qui ont perdu leur emploi ? »

« Ah oui. »

« Nous avons un besoin urgent d'engager deux chauffeurs, je vous prie de m'en envoyer »

« Je ne peux pas faire cela. Il faut s'adresser à l'ADEM »

Deux chauffeurs auraient peut être trouvé sans formalités un nouvel employeur, ceci avec la flexibilité syndicale !!

tissants étrangers qui se sont inscrits sur les listes électorales ne s'est augmenté que de 2% ?

Ceci est d'autant plus regrettable que de nombreuses associations, ainsi qu'Inter-Actions ont contribué avec une campagne de sensibilisation et de nombreuses activités dans les différentes structures de l'association (voir article du Luxemburger Wort du 25 mai 2011).



Grouss Botzaktioun em d'Schläifmillen

Luxemburg: Angestellte und Jugendliche des Atelier Schläifmillen der Inter-Actions asbl. beteiligten sich an der Aktion „Grouss Botz“ rund um ihren Arbeitsplatz. Umweltverschmutzer hinterließen zahlreiche Abfälle entlang der Spazierwege rund um die „Schläifmillen“ zwischen den Stadtteilen Hamm und Bonnevoie der Stadt Luxemburg. Nicht weniger als 2 m³ Unrat wurden entlang der Alzette gesammelt und anschließend in das städtische Recyclingcenter gebracht.

