

# Rapport *Annuel* 2014

---

Pro*Actif*<sub>a.s.b.l.</sub>





MOT DU PRÉSIDENT	4	IV CERCLE GABY SCHROELL	31
OBJET SOCIAL	6	1 Nos crèches privées	31
RAPPORT DES ACTIVITÉS	9	2 Nos structures d'enfants conventionnées en tripartite	34
I STRUCTURE	10	V SERVICES ADMINISTRATIFS	39
1 Conseil d'Administration	10	1 Département Finances	39
2 Organigramme	11	2 Département Logistique	39
II DÉPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES	13	1 CarPool	40
1 Service du Personnel	13	2 Service Informatique	40
1 Personnel bénéficiaire	13	3 Service Achats	40
2 Personnel de structure	14	4 Service Gestion d'Immeubles et Assurances	40
2 Coordination Parcours bénéficiaires - CPB	14	3 Service Secrétariat	41
3 Encadrement socio-éducatif - ESE	17	4 Relationnel, Représentation, Démarches	42
4 Réinsertion professionnelle et formation - RPF	18	VI SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL	43
1 La réinsertion professionnelle	18	1 Le lieu de travail	43
2 La formation	20	2 La manipulation de machines et outils	43
III RÉINSERTION PAR LE TRAVAIL	24	3 L'équipement et vêtements de sécurité	43
1 Activités agronomes	24	4 Le trajet entre le domicile et le lieu de travail	44
1 Jardinage et Conventions-sud	24	5 L'hygiène de vie avant, pendant et après le travail	44
2 am gaertchen-sud	25	6 Activités et actions de ProActif	44
3 Chalets et Pavillons	26	7 Evolution des accidents de travail	45
4 Centre Equestre Capellen	26	RAPPORT FINANCIER	46
2 Activités techniques	27		
1 Service Bâtiment	27		
2 Fond-de-Gras	28		
3 Restauration, nettoyage et VdL	28		
1 Cuisine d'insertion	28		
2 Nettoyage	29		
3 Activité 60+	30		



## **MOT DU PRÉSIDENT**



Photo: LuxemburgerWort/Gerry Huberty

Ein Jahr voller Herausforderungen, welche wir dank der Mitarbeit und dem Einsatzwillen der gesamten Belegschaft meistern konnten, liegt hinter uns. Der Weg den wir vor uns haben, wird nicht einfacher sein und er wird uns demnach wiederum den ganzen Einsatz abverlangen.

Durch eine neue Gesetzgebung betreffend die Kindertagesstätten und die „Maisons relais“ wurden wir gezwungen, diesen Bereich aufzugeben. Die im Gesetz geforderten Qualifikationen können wir, aufgrund der Ausrichtung von ProActif, nicht im vorgeschriebenen Maße zur Verfügung stellen. Dadurch geht uns eine Aktivität verloren, welche uns erlaubte, dort eine Reihe von Arbeitslosen einzusetzen. Wir bedauern sehr, dass wir nicht mehr auf dieses Standbein zurückgreifen könnten. Mit dem Wegfall dieses Bereiches erleiden wir auch einen finanziellen Verlust, den es gilt, anderswo auszugleichen. Was das dort beschäftigte Personal betrifft, haben die

neuen Betreiber uns verbindlich zugesagt, alle Beschäftigten mit ihren erworbenen Rechten zu übernehmen.

Wir müssen also nicht nur wegen der verlorenen Aktivitäten, sondern auch im Hinblick auf die Zukunft von ProActif, die in den vergangenen Jahren begonnene Politik in Richtung einer noch effizienteren Arbeitsorganisation fortsetzen.

Mit der Einweihung Ende März unseres neuen Standorts Bascharage, wurde eine erneute Etappe abgeschlossen. Die Inbetriebnahme dieses Areals erlaubt uns, drei andere Stätten zu schließen. Dies macht uns einerseits flexibler in der Arbeitsplanung und den Arbeitsabläufen und zieht andererseits auch finanzielle Einsparungen nach sich. Dieser Standort eröffnet uns durch seine Lage und seine Größe neue Perspektiven, die wir jetzt nutzen müssen, um die Diversifizierung unserer Aktivitäten voran zu treiben. So sollte man zum Beispiel die Überlegung einer Einbringung



in den Bereich der erneuerbaren Ressourcen nicht aus den Augen verlieren. In diesem Sinne könnten Gespräche mit in diesem Bereich tätigen Organisationen uns erste Anhaltspunkte liefern in der Frage, ob eventuell Synergien möglich sind. Andere Ideen im Hinblick auf den Ausbau des Betätigungsfeldes von ProActif wurden schon angedacht und sollten die demgemäßen Überlegungen ein positives Resultat ergeben, wird alles drangesetzt werden, um das Ganze in die Praxis umzusetzen.

Ein äußerst wichtiger Faktor in der Zukunftsplanung von ProActif muss weiterhin der Privatsektor, als größter einheimischer Arbeitgeber, bleiben. Seit Jahren streben wir mit dem Patronat eine engere Zusammenarbeit an. Außer vagen Bekenntnissen blieben bis jetzt die positiven Resultate aus. Wir sind jedoch weiterhin von der Wichtigkeit einer solchen Zusammenarbeit überzeugt und wollen demnach den Dialog fortführen. ProActif hat sich so strukturiert, dass über den Weg der Ausbildung, die bei uns beschäftigten Arbeitssuchenden eine Basisausbildung erhalten und darüber hinaus weiterhin betreut werden, so dass grundsätzlich die Wiedereingliederung dieser Menschen in den Arbeitsmarkt möglich sein müsste.

Betreffend den internen Bereich von ProActif, hat der Verwaltungsrat beschlossen, den Weg der Ausarbeitung eines auf den Betrieb bezogenen Kollektivvertrags einzuschlagen. In einer Arbeitsgruppe, in der die Personalvertretung mitwirken wird, soll sich Gedanken gemacht werden, in Richtung einer Funktions- und

Leistungsbewertung des Personals zu gehen. Basierend auf den Schlussfolgerungen dieses Gremiums soll dann ein neuer, den Gegebenheiten des Betriebs angepasster Kollektivvertrag, entstehen. Wir sind uns bewusst, dass diese Arbeiten zeitaufwendig sein werden. Wir sind aber überzeugt, dass nur ein solcher Weg zu einer gerechten Lohnpolitik führen kann.

Abschließend will ich dem gesamten Personal danken, für die hervorragende Arbeit und die stetige Bereitschaft, seine ganze Kraft in den Dienst der uns anvertrauten Menschen zu stellen. Ich weiß, dass ich auch in Zukunft auf eure Hilfe zählen kann wenn es gilt, den Menschen die sich in einer misslichen Lage befinden zu helfen, im Arbeitsleben wieder Fuß zu fassen.

Norbert CONTER

Präsident des Verwaltungsrates von ProActif



## OBJET SOCIAL

ProActif a vu le jour dans le cadre des nouvelles politiques en faveur de l'emploi définies par le PAN Emploi (Plan d'Action National) sous le volet «action régionale et locale pour l'emploi». L'association sans but lucratif, qui a été créée par le LCGB en 1998, a pour objet social l'encadrement, l'initiation et le soutien d'initiatives contre le chômage favorisant l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi.

L'objectif de l'initiative sociale pour l'emploi est triple:

- Réinsertion sociale;
- Réinsertion professionnelle;
- Formation continue.

Les actions et projets de ProActif visent la création d'un environnement favorisant l'emploi par le développement de nouveaux secteurs d'activités. Afin d'aider au maximum les demandeurs d'emploi à (ré) intégrer le marché de l'emploi, l'association

collabore étroitement avec les partenaires actifs en matière d'emploi et de formation.

Etant donné que les personnes prises en charge par ProActif sont souvent éloignées du marché de l'emploi, l'association s'efforce de leur offrir non seulement une formation technique solide, mais également un suivi social adapté à leurs besoins. Le Service Encadrement Socio-éducatif, composé de professionnels du secteur social et paramédical, est chargé de l'accompagnement social des demandeurs d'emploi. L'encadrement technique sur le lieu du travail est assuré par des chefs d'équipe confirmés et expérimentés.

La finalité à atteindre est de sortir la personne sans emploi de son isolement, de l'aider à renouer avec la vie active et à se réintégrer dans le monde du travail. Ceci représente également l'occasion pour les demandeurs d'emploi d'être formés, tant dans le cadre du travail (« learning by doing ») que par des formations internes ou externes.

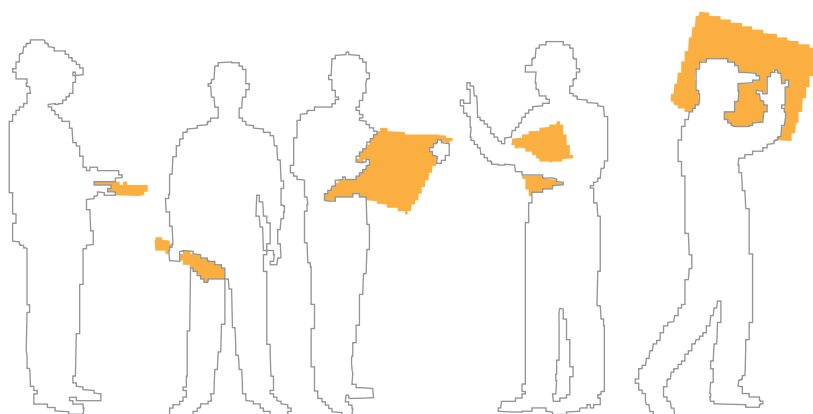


ProActif développe et gère des projets permettant aux demandeurs d'emploi de travailler dans des domaines d'activités très variés: aménagement de l'environnement, services de proximité, développement touristique...

Le financement de ProActif est mixte:

- Cofinancement dans le cadre du PAN Emploi, par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire par le biais du Fonds pour l'Emploi;
- Contribution par les porteurs de projet;
- Recettes d'exploitation avec des clients privés.

Chaque projet est développé avec des partenaires qui apportent une participation au coût du projet. Il peut notamment s'agir de communes, de syndicats intercommunaux, de syndicats d'initiative, d'associations, d'entreprises ou de particuliers.





# Rapport *d'Activités*





## I STRUCTURE

### 1 CONSEIL D'ADMINISTRATION (au 31 décembre 2014)

Le Conseil d'Administration a délibéré 8 fois en réunion et une fois en assemblée générale. Les membres du Conseil d'Administration sont:



Photo: Luxemburger Wort/Gerry Huberty

Norbert CONTER  
(Président)



François GEORGES  
(Vice-Président,  
Trésorier)



Raymond BIGELBACH  
(Secrétaire)



Jean BECK  
(Membre)



Paulette LENERT  
(Membre)



Patrick DURY  
(Membre)





## 2 ORGANIGRAMME

Membres de l'équipe management (au 31 décembre 2014):

### **Romain SCHMIT**

Directeur général

### **Marisa DUARTE LOPES**

Chargée de direction du département des Finances

### **René BOES**

Chargé de direction du département Ressources Humaines

### **Yves FELGEN**

Chargé de direction du département Logistique

### **Muriel JEITZ**

Chargée de direction du Cercle Gaby Schroell

### **Markus MOHR**

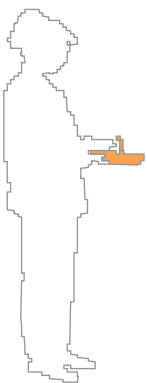
Chargé des activités techniques (bâtiment, menuiserie, mécanique)

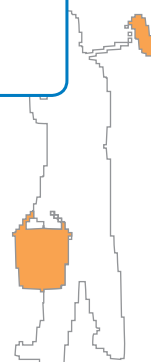
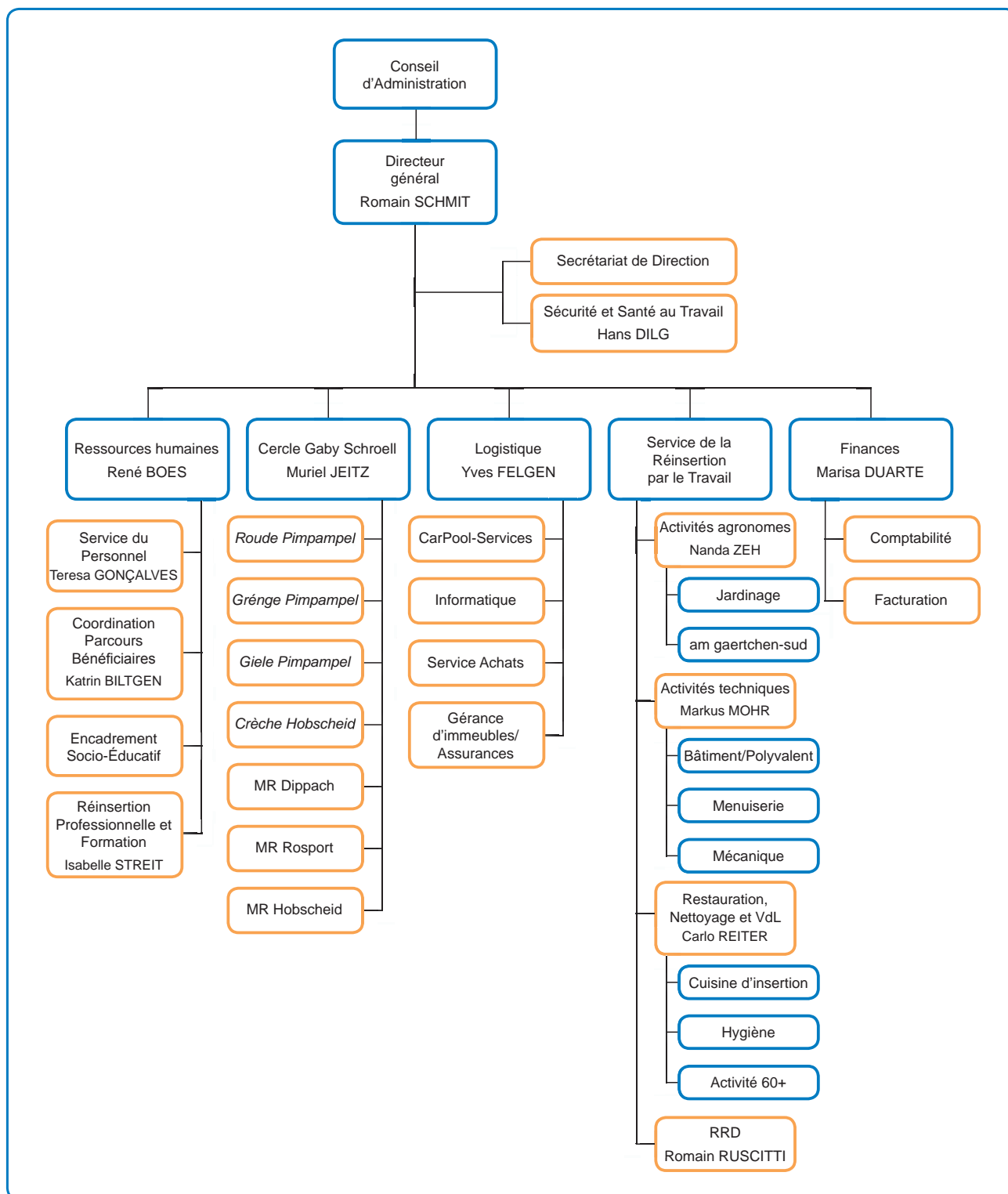
### **Carlo REITER**

Chargé des activités restauration, nettoyage et VdL

### **Nanda ZEH**

Chargée des activités agronomes (jardinage, am gaertchen-sud)







## II DÉPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES

Le département des RH est constitué des services suivants: le service du personnel, le service Coordination parcours bénéficiaire (CPB), le service Encadrement socio-éducatif (ESE) et du service Réinsertion professionnelle et formation (RPF).

### 1 SERVICE DU PERSONNEL

Le rôle du département RH est le conseil en toute matière du code de travail, de la sécurité sociale et des impôts/salaires pour le personnel de structure et bénéficiaire de ProActif a.s.b.l.

Le service du personnel s'occupe de:

- La tenue de la mise à jour de tous les dossiers personnels;
- La formulation des avis concernant le bon fonctionnement en ce qui concerne tout le personnel;
- Garder le bon contact avec les administrations (ADEM, Sécurité Sociale, Administration des Contributions);
- Le conseil aux différents responsables en toute matière concernant la gestion du personnel;
- La bonne gestion de l'horaire mobile (contrôle journalier des présences, des pointages, des congés et de toute autre absence);
- Toutes les démarches administratives relatives à la gestion du personnel, allant de l'embauche jusqu'à la résolution du contrat des salariés;
- Des décomptes administratifs relatifs au personnel à remettre au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire;

- Des statistiques mensuelles portant sur le personnel, qu'il s'agisse de la fluctuation du personnel en cours de période, de la structure des âges ou des statistiques d'insertion voire de réinsertion du personnel.

### 1 Personnel bénéficiaire

Le personnel bénéficiaire se compose de personnes de tout âge, de tous sexes et de toutes qualifications. La majorité des bénéficiaires sont des personnes ayant très peu ou aucune qualification.

Les bénéficiaires sont embauchés sous contrat à durée déterminée (CDD) de 5 mois, avec possibilité de deux prolongations jusqu'à un maximum de 24 mois.

Ci-dessous les détails de répartition des bénéficiaires sur les différents projets au sein de ProActif:

Bénéficiaires	apprenti	CDD	CDI-MTE	Total
Administration	1	10	1	12
am gaertchen-sud	0	22	2	24
Cercle Gaby Schroell	0	34	1	35
Cuisine d'Insertion	0	25	1	26
Fond-de-Gras	0	5	4	9
Menuiserie	0	17	0	17
Activité 60+	0	4	0	4
SRT-Bâtiment	0	71	8	79
SRT-Hygiène	0	62	9	71
SRT-Jardinage	0	130	18	148
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>380</b>	<b>44</b>	<b>425</b>



## 2 Personnel de structure

Le personnel de structure travaille généralement sous contrat à durée indéterminée (CDI) et assure l'encadrement du personnel bénéficiaire tant au niveau social que technique. Le personnel de structure se divise en personnel encadrant proprement dit et en personnel administratif. Dans le courant de l'année 2014, le nombre du personnel de structure s'est réduit par une fluctuation naturelle de 13 personnes.

Ci-dessous les détails de répartition du personnel de structure sur les différents projets:

Personnel de structure	CDD	CDI	Total
Administration	3	46	49
<i>am gaertchen-sud</i>	0	7	7
Cercle Gaby Schroell	7	48	55
Cuisine d'Insertion	0	5	5
Fond-de-Gras	0	4	4
Menuiserie	0	5	5
Activité 60+	0	4	4
SRT-Bâtiment	0	19	19
SRT-Hygiène	0	6	6
SRT-Jardinage	0	28	28
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>172</b>	<b>182</b>

## 2 COORDINATION PARCOURS BÉNÉFICIAIRES - CPB

En 2013, ProActif a.s.b.l. a subi des changements fondamentaux par la fusion du Centre de Formation Sociale et Technique Michel Wolff (CFMW) avec le Centre de Formation F.E.S.T. du Forum pour l'emploi pour créer une nouvelle association sans but lucratif, le Centre d'Orientation Socio-Professionnelle.

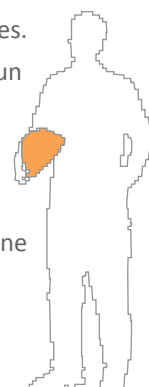
Ce changement a eu différentes conséquences: ProActif a.s.b.l. ne dispose plus de centre de formation, ce qui a pour effet que les demandeurs d'emploi engagés par l'initiative sociale ne profitent plus d'une formation sociale et technique de deux mois et que ProActif ne reçoit plus de dossier socioprofessionnel des bénéficiaires. ProActif a donc créé un nouveau service qui assure l'accueil des demandeurs d'emploi et qui coordonne leur parcours: « Coordination Parcours Bénéficiaires », en abrégé CPB.

Depuis début janvier 2014, le CPB assure cette mission et a son affectation à Luxembourg-Hamm. La dotation actuelle est de deux employés temps plein, un assistant social et un employé administratif.

Le CPB assure les différentes étapes du parcours:

**1<sup>ère</sup> étape:** le CPB en collaboration avec le service du personnel fait une à deux fois par mois une présentation de ProActif a.s.b.l. à l'ADEM où environ 45 personnes sont assignées. En général on peut dire que 70% de ces 45 personnes sont présentes. A la fin de la présentation, les personnes présentes reçoivent un rendez-vous pour un entretien d'embauche dans les bureaux du CPB.

**2<sup>ème</sup> étape:** le CPB conduit l'entretien d'embauche et établit un dossier complet de la personne et ce dossier est présenté dans une commission d'embauche aux différents chargés d'activité et au chargé de direction des Ressources Humaines. Les demandeurs d'emploi engagés reçoivent un contrat de travail de 5 mois avec une période d'essai de 3 mois. Le premier jour de travail, les bénéficiaires reçoivent une initiation quant au fonctionnement de ProActif a.s.b.l. et une formation de sécurité.





**3<sup>ème</sup> étape:** il y a un échange continuuel entre le CPB, le service technique et les conseillers en réinsertion socioprofessionnelle. Lors de cette étape, le projet socioprofessionnel est établi.

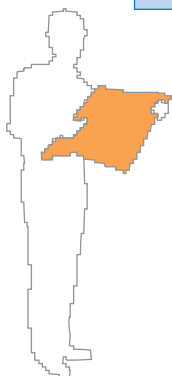
**4<sup>ème</sup> étape:** une commission de fin de période d'essai constituée du chargé de direction des Ressources Humaines, du chef de service du CPB, du conseiller en réinsertion socioprofessionnelle et du chef d'activité, prend la décision si la période d'essai du bénéficiaire est concluante ou pas.

**5<sup>ème</sup> étape:** le CPB fait un suivi, un contrôle et si nécessaire un ajustement du parcours et du projet socioprofessionnel du bénéficiaire. Lors de cette étape, il y a également les commissions de prolongation où les mêmes intervenants de la 4<sup>ème</sup> étape la décision de prolonger le contrat de travail de la personne encadrée. La personne peut rester au maximum 24 mois au sein de ProActif a.s.b.l.

**6<sup>ème</sup> étape:** le CPB fait l'entretien de sortie et vérifie si les objectifs ont été atteints.

Ci-dessous le détail concernant l'engagement et le non-engagement:

Mois	Convocations ADEM	Intérêt Entretien	Venus Entretien d'embauche	Engagé
Janvier	26	19	19	10
Février	51	38	38	22
Mars	110	89	87	64
Avril	90	66	63	42
Mai	129	78	75	48
Juin	88	56	48	23
Juillet	73	56	51	31
Août	96	61	52	28
Septembre	82	53	52	30
Octobre	81	63	59	37
Novembre	44	22	22	14
Décembre	43	34	32	25
<b>Total</b>	<b>913</b>	<b>635</b>	<b>598</b>	<b>374</b>





En résumé, 40 % des personnes assignées par l'ADEM seront engagées par ProActif.

De ces 598 personnes qui ont eu un entretien d'embauche, 27 personnes ont été invitées pour un deuxième entretien d'embauche, 25 personnes se sont présentées à cet entretien.

224 personnes n'ont pas été engagées pour des raisons diverses: 36 % ont de grands soucis de santé, 16 % ont pu trouver un autre patron avant d'être embauchées au sein de ProActif, 10 % des personnes n'ont pas repris contact ou n'ont pas déposé les documents manquants dans les délais fixés, pour 9 % la raison de non-embauche étaient diverses, e.a. un comportement déplacé lors de l'entretien ou ils ont préféré partir en vacances au lieu d'accepter un contrat de travail.

Voici le tableau décrivant la provenance des personnes embauchées:

Diekirch	Differdange	Dudelange	Esch/Alzette	Luxembourg	Wasserbillig	Wiltz
4	43	18	83	167	54	5
1,07 %	11,50 %	4,81 %	22,19 %	44,65 %	14,44 %	1,34 %

Par rapport aux nationalités: 44 % des personnes embauchées par l'intermédiaire du CPB ont la nationalité portugaise, 23 % ont la nationalité luxembourgeoise, la nationalité française et la nationalité cap-verdienne ont 5 % des personnes embauchées, 14 % viennent d'un autre pays de l'Europe, 7 % viennent d'Afrique, et 2 % ont d'autres nationalités.

36 personnes des personnes engagées ont accompli les deux mois de formation au COSP.





### 3 ENCADREMENT SOCIO-ÉDUCATIF - ESE

L'équipe socio-éducative est composée de 8 personnes de formations différentes, toutes liées au secteur social ou paramédical. Assistants sociaux, éducateurs gradués et infirmiers en psychiatrie accompagnent au quotidien les demandeurs d'emplois dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle. Cette pluridisciplinarité fait la force et la richesse de cette équipe. Tous sont complémentaires dans l'approche et le suivi des demandeurs d'emploi.

Le rôle du conseiller est d'accompagner, de soutenir et d'orienter les bénéficiaires dans leurs démarches de réinsertion sociale et professionnelle qui se traduit par un soutien quotidien dans la résolution de difficultés administratives, sociales, de santé, de logement, mais aussi de problèmes financiers. Le conseiller contribue à l'élaboration d'un projet professionnel en impliquant et en responsabilisant la personne concernée. La notion d'autonomie est primordiale et permet à la personne de garder sa dignité. Le soutien dans la recherche d'emploi, l'élaboration d'un plan de formation ou encore de nouvelles pistes pour une orientation professionnelle différente, sont des objectifs réalisés en étroite collaboration avec le bénéficiaire.

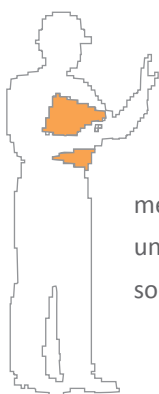
Les outils principaux du conseiller sont l'écoute active, le soutien et l'information. Le partenariat avec les équipes techniques de ProActif a.s.b.l. ainsi que le travail en réseaux (les services psycho-sociaux, offices sociaux, Fonds National de Solidarité, SCAS, Centre Pénitentiaire de Givenich, les services médicaux, etc.) sont fondamentaux pour assurer un accompagnement optimal, tant au niveau social que professionnel.

La collaboration avec les services techniques de ProActif a.s.b.l. permet d'apprécier dans sa globalité le demandeur d'emploi en situation de travail. Cette collaboration consiste en des contacts réguliers avec le chef d'équipe et/ou le chef d'activité, qui évaluent les compétences sociales et professionnelles de chaque bénéficiaire (p. ex. ponctualité, assiduité, respect du règlement interne, qualité de travail, communication, travail en équipe).

La nature des entretiens menés par les conseillers consiste principalement en des entretiens d'écoute, des entretiens d'orientation, et des entretiens de confrontation. Ces derniers sont utilisés en cas de non-respect du règlement interne, de retard au travail, d'absence non justifiée, de comportements inappropriés au travail. Ces entretiens ont une visée pédagogique et doivent permettre aux personnes concernées d'évoluer en vue d'une meilleure insertion professionnelle.

La moyenne annuelle des bénéficiaires qui ont été intégrés dans ProActif a.s.b.l. en 2014 est de 416 personnes. Les conseillers ont accompagné en moyenne 50 à 55 demandeurs d'emploi.

Afin d'augmenter les chances de réinsertion des demandeurs d'emploi sur le 1<sup>er</sup> marché du travail ou de développer un nouveau projet professionnel, il est important de permettre aux bénéficiaires de se former tant sur un plan personnel que professionnel. C'est ainsi qu'un panel de formations très diversifiées leur est proposé. Les formations peuvent se dérouler de manière individuelle ou de façon collective, selon les besoins identifiés par les conseillers.







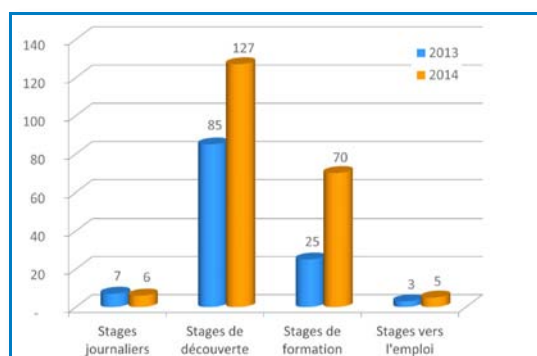
## 4 RÉINSERTION PROFESSIONNELLE ET FORMATION - RPF

### 1 La réinsertion professionnelle

#### 1 Les stages en entreprise

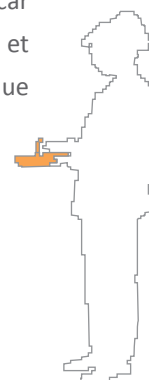
L'objectif de ProActif a.s.b.l. est la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi sur le 1er marché du travail, afin de faciliter les contacts avec les employeurs et de permettre à nos candidats de s'insérer plus facilement. ProActif propose différents stages en entreprises. Ces stages ont pour objectif la découverte d'un secteur d'activité ou d'un métier. En étant confronté au monde du travail, ces stages permettent d'évaluer leurs capacités d'intégration, leur culture de travail, le respect des consignes, la sécurité, le travail en équipe, la ponctualité, la fiabilité etc. Des évaluations sont réalisées à l'issue de ces différents stages. Selon leurs résultats, elles permettent d'accéder à une prolongation de stage qui débouchera la plupart du temps sur une embauche, ou dans le cas contraire, une remise en cause du projet professionnel du candidat en fixant des nouveaux objectifs pour améliorer les compétences sociales et ou techniques de ce dernier. Les motifs essentiels d'une rupture de stage sont en principe: un manque de compétences sociales (comportement pas adapté au travail, problème d'hygiène corporelle et vestimentaire, gestion du stress et des émotions, non-respect des consignes de sécurité, manque de motivation, etc.) qui engendre bien souvent des arrêts de maladie. Le service placement, les conseillers et les services techniques de ProActif vont œuvrer dans le même sens pour donner à chaque personne la chance de se remobiliser en vue d'un autre stage.

En 2014, 208 stages ont été organisés. Dont 6 stages journaliers, 127 stages de découverte, 70 stages de formation et 5 stages vers l'emploi.



#### 2 Les placements en entreprise

A l'issue de ces différents stages, le service Réinsertion professionnelle et Formation a pu placer 43 personnes en entreprise dont 13 femmes et 30 hommes. Les types de contrats varient entre le stage de réinsertion qui représente 18 contrats, 3 contrats en CIE, 1 contrat en apprentissage adulte, 16 contrats en CDI et 5 en CDD. Tandis que 29 personnes ont trouvé un emploi direct sans l'intervention du service de Réinsertion Professionnelle placement pour lesquels 15 CDI ont été signés, 9 contrats en CDD, 2 apprentissages adulte, une personne a repris ses études et 2 autres sont parties en formation continue. Toutes les ressources sont mises en place pour que les bénéficiaires soient maintenus dans une dynamique de recherche d'emploi. Certains y parviennent plus facilement sans l'aide du service de Réinsertion Professionnelle et Formation car leur parcours professionnel est plus régulier et leur situation personnelle est stable. Tandis que d'autres auront besoin de plus de temps pour pouvoir régler certains problèmes personnels et de stabiliser leur situation, avant d'envisager





la reprise de recherche de travail. Le travail du service placement est complémentaire à celui des conseillers et des employés techniques dans la mise en place d'un projet professionnel afin de stabiliser les personnes et de leur permettre d'effectuer un stage en entreprise.

Type de contrat	Placements directs	RPF	Total
CDI	15	16	31
CDD	9	5	14
Apprentissage pour Adultes	2	1	3
CIE	0	3	3
Reprise des études	1	0	1
Formation	2	0	2
Stage de réinsertion	0	18	18
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>72</b>

Les 72 emplois sont répartis dans les secteurs d'activités suivants:

Secteur d'activité	Placements directs	RPF	Total
Alimentation, Vente	1	3	4
Bâtiment	0	6	6
Commerce, Vente	3	4	7
Communes	1	0	1
Construction	4	2	6
Crèches	3	6	9
Etudes, Formations	3	0	3
Electricien	0	10	10
Foyer de jour	3	0	3
Horesca	2	2	4
Jardinage	1	2	3
Métallurgie, Serrurerie	0	2	2
Nettoyage	1	2	3
Industrie	1	0	1
Informatique	0	1	1
Santé, soins et social	4	1	5
Secteur financier (Banques, Assurances, Fiduciaires)	0	1	1
Transport	2	1	3
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>72</b>

En 2014, la durée d'insertion professionnelle était en moyenne 12,72 mois par rapport à 13,10 mois en 2013.

La mission du RPF est également d'entretenir de bonnes relations avec les employeurs. Face à la déception de certains, il doit veiller à proposer de nouveaux candidats ou tenter de maintenir





les contacts. Le réseau employeur s'agrandit en permanence et la recherche d'employeurs doit être actualisée selon les profils de nos candidats et les nouveaux employeurs sur le marché. Le RPF dispose d'un réseau de plus de 500 employeurs.

Fort de son expérience avec les employeurs, le service réinsertion professionnelle et formation est également responsable pour la formation recherche d'emploi aux personnes identifiées comme prêtes pour un stage et ou un emploi. Les CV et lettres de motivations sont travaillés individuellement avec chaque participant. Des simulations d'entretiens d'embauche sont proposées également à l'ensemble des participants.

## 2 La formation

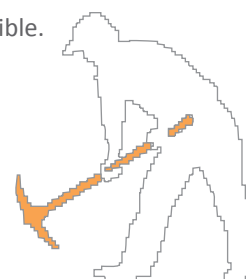
### 1 La formation des bénéficiaires

Dans la perspective d'améliorer et de faciliter la recherche d'emploi des personnes en insertion, en 2014, 739 personnes ont pu bénéficier d'une formation collective, ce qui représente un total de 8240 heures de formation. 115 personnes ont pu profiter de formations individuelles, ce qui représente 1636 heures de formations. Ces formations ont pour but d'améliorer les compétences techniques, sociales et linguistiques. Dans le cadre des formations proposées, sont abordées également de nombreuses notions de sécurité au travail et d'une manière plus spécifique des formations liées au travail en hauteur, la sécurité incendie et l'hygiène en cuisine, la sécurité dans les crèches et maisons relais. Ces formations sont rendues obligatoires.

En fonction du projet professionnel de chaque personne, les formations sont définies entre le bénéficiaire, le conseiller en Réinsertion Socio-

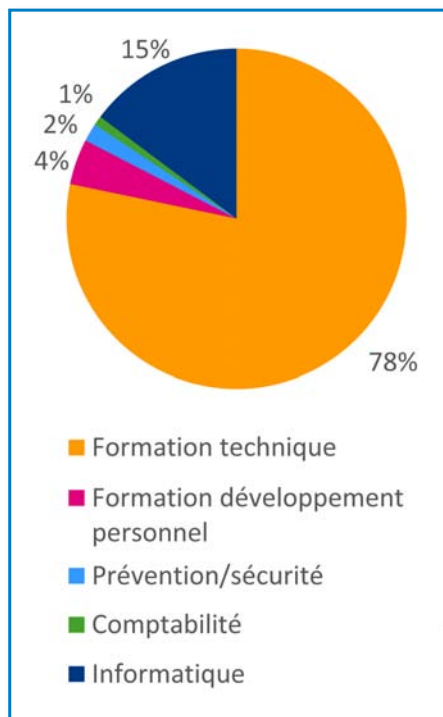
Professionnel et les responsables techniques. Elles peuvent s'articuler dans des domaines très diversifiés comme par exemple le développement personnel: formation recherche d'emploi (obligatoire pour l'ensemble des personnes en insertion), le conseil en image, la gestion du stress et des émotions, la communication etc. Les formations plus techniques comme la soudure, la peinture, le nettoyage, l'utilisation de machines prévues pour le jardinage, l'élagage visent à renforcer davantage des compétences professionnelles.

Certains projets professionnels peuvent concerner une réorientation professionnelle liée à un problème médical. D'autres projets professionnels plus spécifiques ont pour objectif le travail dans un secteur bien défini. Seront alors proposées des formations en lien direct avec le domaine défini par le conseiller et le responsable technique, tel que le domaine de l'enfance (formation cycle d'initiation, formation aide socio-éducative, et diverses formations liées à la prise en charge d'enfants ) des formations spécifiques à l'accompagnement des personnes âgées ou encore lors d'une orientation vers les métiers du BTP: le permis chariot élévateur, nacelle multidirectionnelle, Bobcat, mise à jour du permis camion. ProActif s'efforce de répondre à tous les besoins de formations exprimés par les personnes en insertion en trouvant la meilleure offre de formation sur le marché. En cas de besoins spécifiques, ProActif va se donner les moyens de rechercher un prestataire étant en mesure d'établir une formation sur mesure et adaptée aux attentes de notre public cible.





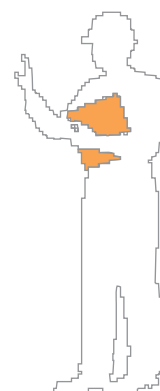
Formations collectives réalisées pour bénéficiaires en 2014			
Cours de langue			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Cours de Français	51	80 heures en moyenne	2454
Cours de Luxembourgeois	38	80 heures en moyenne	1257
Formations techniques			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Initiation à la tronçonneuse	10	24	240
Utilisation de la débroussailleuse	21	16	336
Utilisation du taille haie	18	8	144
Initiation aux méthodes de nettoyage	7	40	280
Utilisation du matériel de nettoyage	21	2	42
Initiation à la peinture	8	48	384
Permis			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Permis chariot élévateur	21	24	504
Conduite occasionnelle de minibus	7	8	56
Utilisation du tracteur New Holland	6	4	24
Permis Bobcat	7	16	112
Développement personnel			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Formation recherche emploi	39	12	468
Conseil en image pour dame	25	12	300
Conseil en image pour homme	2	12	24
Atelier d'embauche	5	14	70
Sécurité			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Initiation HACCP	26	3	78
Sécurité au travail: crèches	13	3	39
Sécurité au travail	385	3	1 155
Informatique			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Informatique Word	4	20	80
Informatique Excel	4	20	80
Skygestion	11	3	33
Techniques/Métiers			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Communication et relations avec les personnes âgées	5	8	40
Introduction à la démence	5	8	40
Personnel en total	739	Heures de formation en total	8 240



## 2 La formation du personnel de structure

Dans le but de donner la possibilité à notre personnel de structure de différents services d'atteindre le niveau requis pour accompagner et former notre public en insertion professionnelle, ProActif se donne chaque année les moyens de mettre à jour leurs compétences professionnelles ou encore de se perfectionner pour une meilleure optimisation de leur travail. Certaines formations ont pour but de faire évoluer les postes de travail au regard des nouvelles réglementations (prévention sécurité), nouvelles technologies, etc. C'est ainsi que 202 employés ont pu bénéficier de formations collectives qui représentent 1549 heures de formations. Certaines formations sont obligatoires, notamment celles liées à la sécurité au travail et au recyclage des cours en secourisme. 68 personnes ont pu bénéficier de formations individuelles pour un total de 653 heures de formations. 440 heures ont été consacrées aux

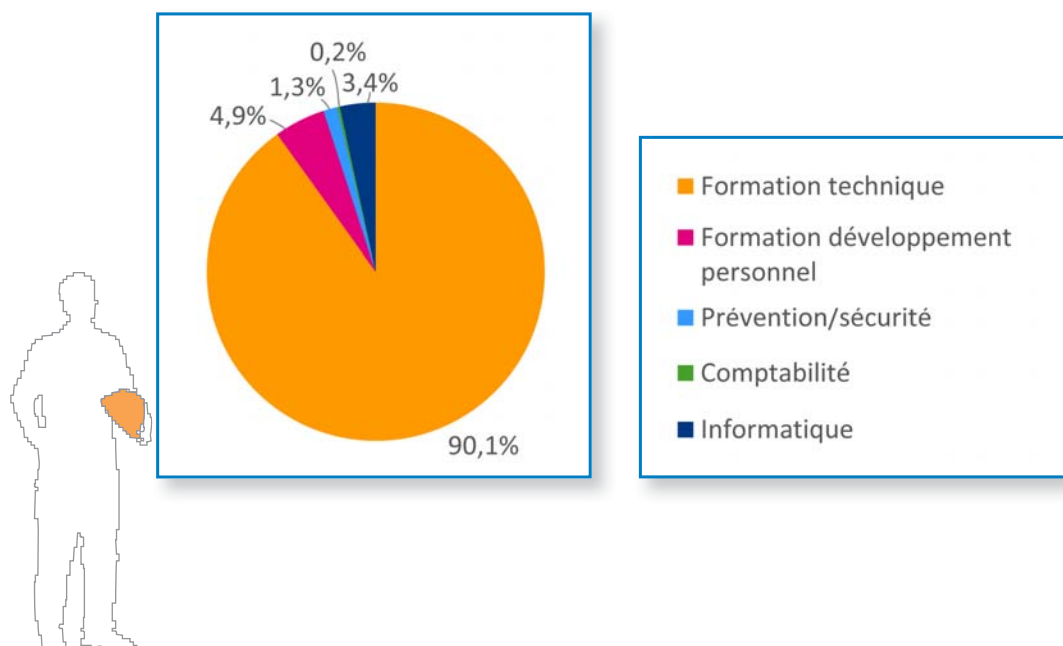
formations techniques. Elles concernent la prise en charge des enfants des crèches et maisons relais, la participation à des formations liées à la connaissance de certaines pathologies, à différentes formations administratives, à des formations liées à la logistique. Les autres formations étant consacrées au développement personnel (gestion du stress, gestion des émotions etc.) des formations de perfectionnement en informatique ainsi qu'en comptabilité et droit du travail. Pour finir, 5 formations ont été organisées en management, celles-ci abordaient la gestion d'une équipe, la gestion des conflits, la gestion de personnalités difficiles, la communication etc. Chaque besoin de formation est identifié soit par le demandeur de la formation, soit par son supérieur hiérarchique. À l'issue de chaque formation individuelle une évaluation est faite par le responsable du participant afin de lui donner les moyens de mettre en application ses acquis. Lors des formations collectives, les évaluations sont réalisées avec l'organisme prestataire et les participants. Les résultats sont ensuite transmis aux différents responsables de la direction.





Formations collectives réalisées pour personnel de structure en 2014			
Sécurité			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Equipiers de 1 <sup>ère</sup> intervention crèche et maisons relais	43	4	172
Recyclage sauveteur secouriste du travail	14	8	112
Exercices d'évacuation des crèches et maisons relais	43	3	129
Recyclage cours de 1 <sup>ers</sup> secours	25	8	200
Travaux en hauteur/port du harnais	10	8	80
Sécurité incendie en cuisine	5	4	20
Informatique			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Utilisation CRM <sup>1</sup>	8	4	32
Techniques/Métiers			
Intitulé de la formation	Nombre de participants	Durée de la formation	Nombre d'heures
Communication non violente	10	16	160
Gestion d'une équipe	31	16	496
Connaissances des plantes	8	16	128
Utilisation du tracteur New Holland	5	4	20
Personnel en total	202	Heures de formation en total	1549

Formations individuelles réalisées pour le personnel de structure en 2014:



<sup>1</sup> Customer Relationship Managment - logiciel pour la gestion des dossiers personnel



### III RÉINSERTION PAR LE TRAVAIL

#### SERVICE DE RÉINSERTION PAR LE TRAVAIL

Le Service de Réinsertion par le Travail a pour but l'insertion professionnelle des bénéficiaires: les différentes activités et une grande diversité de tâches donnent l'occasion aux bénéficiaires de pouvoir faire ou bien élargir des expériences en pratique sur le terrain. Les bénéficiaires (ré)apprennent le goût des différents métiers et souvent ils peuvent approfondir leurs connaissances ou découvrir de nouveaux talents. Le Service aux Citoyens (SAC) couvre la demande des clients pour des travaux souvent trop petits pour les entreprises. L'avantage pour nos bénéficiaires est de pouvoir commencer et (ré)essayer de s'adapter pour finalement finir par travailler à un rythme normal.

Les activités sont regroupées sous 3 chargés des activités.

#### 1 Activités agronomes

##### 1 Jardinage (Paysagisme, urbanisme) et Conventions-sud

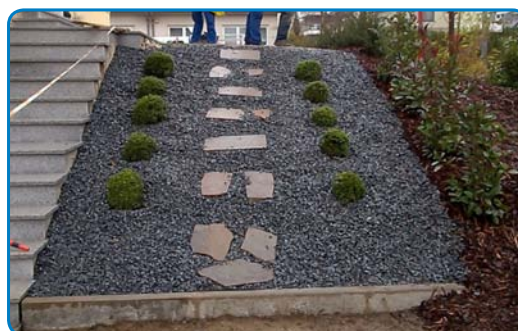
L'activité « Jardinage » (Born et Sandweiler) travaille principalement pour des clients privés, tandis que l'activité « Conventions-sud » (Capellen) renforce les équipes auprès des communes et des associations sur des conventions. L'activité « Jardinage » de Born a fait 50 % et Sandweiler 11 % plus de recettes qu'en 2013, suite à l'augmentation et récupération de nouveaux et d'anciens clients. L'activité « Jardinage » réalise tous les petits travaux des espaces extérieurs, du contrat d'entretien régulier (e.a. tonte de gazon, taille d'arbustes, de haies et d'arbres fruitiers, désherbage manuel, débroussaillage) du jardin jusqu'aux petits aménagements de jardins.

En automne, une classe de la 13<sup>ème</sup> du Lycée Technique Agricole (LTA) a fait une « visite de l'entreprise » à Born auprès de l'activité « Jardinage », l'intérêt et l'ambiance de la part des étudiants était énorme.

L'activité des « Conventions-sud » a fait 3 % plus de recettes suite à l'augmentation du nombre de bénéficiaires. Nous avons donc pu exécuter plus de travaux auprès des communes. Les travaux de cette activité sont surtout la tonte de gazons, la taille des haies, le désherbage dans les plantations sur l'ensemble des terrains des communes.

Puisque les équipes sont encadrées par des chefs d'équipe, les bénéficiaires sont formés aussi en pratique directe sur le terrain où ils apprennent par « learning by doing ». Une équipe de 28 personnes de structure encadrant 148 bénéficiaires s'occupe de l'exécution des travaux.

En hiver, les équipes de l'activité « Jardinage » ainsi que de l'activité « Conventions-sud » s'occupent en cas de neige et de verglas du déneigement ou du salage auprès des clients privés et de diverses communes.



Sites d'activités: Born, Capellen, Sandweiler





## 2 am gaertchen-sud

L'activité « am gaertchen-sud » produit des légumes biologiques pour les clients privés, pour un grossiste et pour la Cuisine d'Insertion de ProActif qui prépare des plats pour des crèches et maisons relais.

L'activité « am gaertchen-sud » ne vend à ses clients que les fruits, légumes, herbes aromatiques, jeunes plants de légumes et fleurs de sa propre production tout en respectant les saisons et les règlements de l'agriculture biologique. Les champs se trouvent dans la région mosellane et les serres à Remich. La période de réfrigération des fruits et légumes est courte puisqu'on ne récolte que sur commande pour la livraison dans un délai maximum de deux jours. L'équipe se compose de 7 personnes de structure et 24 à 40 bénéficiaires (selon la saison).

### Pourquoi des légumes biologiques?

#### 1. Le respect de l'écologie

##### a) L'eau, une ressource à protéger

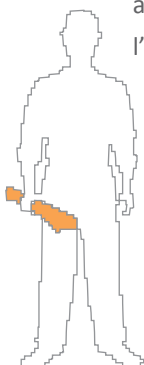
L'eau est le principal composant de notre alimentation. Nous vivons au Luxembourg, dans une situation très privilégiée pour un approvisionnement suffisant en eau potable ce qui n'est pas le cas pour d'autres pays. Mais aussi dans notre pays, une eau propre et saine nécessite un investissement et un soin particulier. Ainsi nous devons économiser cette ressource et éviter tout gaspillage ou pollution. La pollution de l'eau au Luxembourg a plusieurs origines dont une est l'agriculture (nitrates et pesticides). L'agriculture biologique contribue à la préservation de l'eau puisque l'utilisation de pesticides est strictement interdite et qu'on fait plutôt la lutte biologique contre les insectes ravageurs.

##### b) La lutte contre les insectes nuisibles

Cette lutte est un challenge important de toute activité agricole. Ainsi, la production de pesticides, entraînant des risques graves pour la santé de l'homme, l'environnement et la biodiversité a connu une ascension fulgurante. La lutte biologique, quant à elle, ne pollue pas le champ, ni le jardin, ni l'eau. Elle ne représente aucune menace pour les humains, les plantes ou les animaux.



La majorité des espèces d'insectes nous sont bénéfiques en jouant bon nombre de rôles écologiques. Moins de 1% d'entre eux sont nuisibles. Ils représentent la nourriture principale d'un grand nombre d'espèces d'oiseaux et de reptiles, et la pollinisation de plusieurs espèces de plantes dépend d'eux. ProActif a installé des hôtels d'insectes et des mangeoires et niochirs d'oiseaux pour que la faune s'installe sur nos champs. La nature s'entraide.







## 2. L'agriculture biologique régionale

Le maraîchage biologique ne connaît pas la concurrence puisque 97 % des légumes au Luxembourg sont importés. La demande de légumes régionaux et biologiques est en croissance constante.

**Sites d'activité:** Remich, Dalheim et notre Waeschstrooss à Walferdange

## 3 Chalets et Pavillons

ProActif loue des chalets de différents tailles qui peuvent servir aussi bien de stand de vente, d'information, de billetterie et sont donc idéal pour toutes fêtes et manifestations diverses. Commencé avec une idée en 2006 avec 14 chalets pour un marché de Noël d'une commune, nos chalets et pavillons connaissent de plus en plus de succès à travers tout le pays du Grand-Duché. Dû à cette grande demande de la part de nos clients, surtout pendant l'hiver, on a augmenté le nombre de chalets en 2014. Un grand atout est qu'en période hivernale, les équipes du jardinage sont occupées à plein temps à monter et démonter les chalets auprès de nos clients.



Actuellement, ProActif a.s.b.l. dispose de différents types et tailles de chalets, répartis en plusieurs catégories: 5 chalets A-, 68 chalets A, 35 Chalet B et de 4 pavillons.

Les équipes se chargent de monter et de démonter les chalets en lieu et temps voulu.

**Site d'activité:** Born



## 4 Centre Equestre Capellen

Le travail avec les chevaux est surtout bénéfique et important pour les personnes plus faibles et qui sont donc plus éloignées du marché du travail. Le Centre Equestre Capellen de ProActif aide les bénéficiaires, à travers des responsabilités liées aux exigences et besoins indispensables des animaux, à retrouver de nouveau la confiance en soi et de leur redonner une stabilisation dans leur vie au niveau social et/ou professionnel. L'équipe se compose de 2 personnes de structure et 12 bénéficiaires.

Les travaux de location des box liés au Centre Equestre Capellen sont:

- Vidage, nettoyage et remise de la paille ou copeaux de bois dans les box des chevaux des clients privés ainsi que la sortie sur pré (en été) et paddock des chevaux (journalier);
- Alimentation (2 x jour) et soin des chevaux;
- Entretien des installations équestres, box, pistes, paddock etc.

Sur l'année 2014, le maximum des 27 box était en location.

Le site de Capellen est entre autre le point de départ des équipes pour les conventions avec les communes dans le sud-ouest du pays (Activité « Conventions-sud »).

**Site d'activité:** Capellen





## 2 Activités techniques

La démolition et reconstruction de murs, de cloisons de séparation, l'agencement d'espaces, la réparation d'escaliers et de façades, la pose de carrelages, l'adaptation de sanitaires, la plomberie, divers travaux de peinture intérieure et extérieure: rien que l'énumération des commandes qui nous sont adressées au quotidien montre l'importance de la coordination des différents corps de métier pour mener à terme les missions qui nous sont confiées.



## 1 Service Bâtiment

Les activités techniques regroupent tous les corps de métiers en rapport avec la construction. En 2014, une grande partie des travaux du service bâtiments ont été exécutés pour la ville de Differdange. Plusieurs équipes de maçons, de peintres et de polyvalents étaient sur place pour accomplir divers travaux pour le projet 1535°C de la Ville de Differdange.

Les équipes Bâtiment ont des connaissances dans une multitude de corps de métiers et font entre autres des petits travaux de finition et de réparation, comme tapisserie, pose de sols stratifiés et parquets flottants, démontage et montage de faux plafonds. Elles se composent de 19 personnes de structure et 79 bénéficiaires.

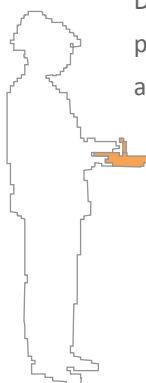
Les activités de la menuiserie au sein de ProActif ont été créées au début pour réaliser les travaux de restauration des voitures et wagons du Train 1900 selon les exigences historiques.

Au fil des années, les capacités de la menuiserie ont permis d'exécuter toutes sortes de travaux d'appoint liés à la menuiserie et à la charpente pour ainsi compléter l'offre du Service aux Citoyens.



En 2014, une majeure partie des travaux exécutés par la menuiserie étaient sur le site du 1535°C, un projet d'envergure de la Ville de Differdange. Fin 2014, le bail du site actuel de la menuiserie, sur l'ancien site d'Arcelor Mittal maintenant sous location par la ville de Differdange, a échoué. Un nouveau local a été trouvé dans un hall sur le terrain de la Gemeng Käerjeng. Le projet menuiserie est assuré par 5 personnes de structure encadrant 17 à 25 bénéficiaires.

**Sites d'activités: Sandweiler, Differdange/Bascharage**





## 2 Fond-de-Gras

Les activités au Fond-de-Gras sont basées, d'une part, sur une collaboration entre ProActif a.s.b.l, l'AMTF a.s.b.l. (Association des Musées et Tourisme Ferroviaire) et la Commune de Pétange. Le personnel de ProActif se consacre principalement à la rénovation des anciens wagons, voitures et locomotives du Train 1900.

Les activités sont fondées sur l'idée de préserver un patrimoine industriel et historique à travers l'exploitation touristique. L'entretien des machines, des bâtiments galeries et voies du site font également partie des missions.

Les travaux exécutés au Fond-de-Gras sont très diversifiés, la rénovation des wagons, des voitures et des locomotives présentant la majeure partie des travaux. En 2014, la soudure, les travaux de carrosserie, le pliage et la mise en forme de tôles et les travaux de peinture faisaient partie des travaux exécutés de même que l'entretien du site et des voies. Une équipe de 4 personnes de structure encadrant 9 bénéficiaires s'occupe de l'exécution des travaux.



17 projets différents (wagons, voitures, locomotives et divers) ont été l'objet des travaux exécutés par les équipes de ProActif.

- Intérieur wagons: deux menuisiers s'occupent de la restauration authentique des parties intérieures en bois;
- Hangar Forge: construction d'une cheminée octogonale historique en briques et installation d'une forge;
- Grue à charbon: création d'une fondation armée et d'un soubassement en briques, montage après rénovation d'une grue à charbon historique.

**Sites d'activité: Fond-de-Gras**

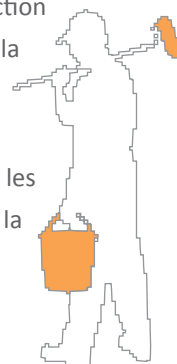
## 3 Restauration, nettoyage et VdL

### 1 Cuisine d'Insertion

La cuisine d'insertion a pour but de réinsérer par la pratique des personnes ayant eu un accident de parcours dans leur vie et ce dans les conditions réelles d'une cuisine de production.

Encadrés et guidés par du personnel de structure professionnel, les bénéficiaires peuvent apprendre et évoluer en passant par tous les différents postes qu'une telle structure requiert. Une équipe de 5 personnes de structure encadrant 26 à 50 bénéficiaires s'occupe des activités de la restauration collective.

De la plonge 1er point de départ en passant par la production froide et chaude, la production de repas pour bébés, pour allergiques, la pâtisserie jusqu'à la livraison des repas, les bénéficiaires ont accès au large éventail technique et en formation réelle en vue de les réintégrer (ou intégrer) dans un métier où la pénurie de main-d'œuvre est flagrante.





La production journalière est de plus ou moins 620 repas, dont la majorité pour des crèches et des maisons relais. Les plats sont fraîchement préparés au quotidien, en adéquation avec les saisons, adaptés suivant l'âge et les besoins des enfants.



Nous préparons aussi des repas chauds pour des clients externes tels que les sociétés dans le quartier, les clients privés ainsi que les repas pour le personnel de ProActif à Walferdange.

La partie administrative est assurée par du personnel de structure qualifié et par des bénéficiaires qui peuvent profiter des formations dispensées par ProActif telles que excel ou word ou des cours de langues et de la pratique au quotidien sous l'autorité du chef de cuisine.

Pour l'année 2014, ProActif a préparé et livré 44 424 plats pour enfants et 4 396 plats pour bébés pour les crèches et maisons relais externes. Les crèches et maisons relais de ProActif ont commandé 44 468 repas pour enfants et 3 581 plats pour bébés.

**Site d'activité: Walferdange**

## 2 Nettoyage

Encadrés par des chefs d'équipe, les agents d'hygiène profitent également d'une formation sur le terrain pour acquérir la bonne méthode de travail dans le domaine du nettoyage. L'équipe se compose de 6 personnes de structure et 71 bénéficiaires.

150 clients sont servis à partir du site à Walferdange et 20 clients du site à Born.

Le champ d'activité des agents d'hygiène est réparti sur plusieurs types de clients:

- Clients privés: nettoyage régulier ou occasionnel (mise en état) de maisons privés ou d'appartements, repassage, couture et balayage des alentours;
- Entreprises: nettoyage des locaux de production, vestiaires et bureaux;
- Résidences: nettoyage des parties communes, caves, buanderies et garages;
- Crèches: nettoyage des locaux, salles de jeux ou de repos, désinfection des portes et jouets, changement des draps, préparation des plateaux pour petit déjeuner et déjeuner en respectant les normes HACCP;
- Infrastructures sportives: nettoyage des vestiaires, douches, sanitaires, nettoyage des buvettes;
- Interne: nettoyage des bureaux, douches, sanitaires et vestiaires des sites de ProActif a.s.b.l.



### 3 Activité 60+

La philosophie de l'entraide trouve sa continuité dans la participation de ProActif dans l'effort des communes pour aider leurs citoyens seniors.

ProActif a déjà des conventions avec les communes de Luxembourg-Ville, Betzdorf, Hobscheid et Koerich et projette de conclure de nouvelles conventions avec d'autres communes. Une équipe de 4 personnes de structure et 4 bénéficiaires assure le projet 60+.

La disponibilité ponctuelle et la complémentarité des services de ProActif permettent une réelle perspective de développement en ce domaine qui va sans doute connaître une croissance dans les années à venir. Les interventions sont diversifiées et polyvalentes, tant dans le domaine technique que dans le domaine de l'accompagnement.

Les interventions techniques les plus courantes:

- Petites réparations: armoires, tiroirs, serrures;
- Petits travaux sanitaires: fuite d'un robinet ou d'une chasse d'eau;
- Petits travaux de jardinage: tonte de gazon, couper haies et arbustes, arrosage, ramassage des feuilles mortes;
- Nettoyage des alentours: nettoyer à haute pression des alentours de maisons, nettoyer les tombes;

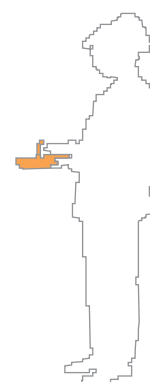
- Déblayage: caves, greniers, petits déménagements, sortir respectivement rentrer les meubles de jardin (nettoyage des meubles au préalable).

Les missions effectuées par le personnel accompagnant:

- Accompagnement à la clinique, au magasin, au musée, chez le coiffeur, chez la pédicure;
- Accompagnement répété pour opération ambulante (p.ex. cataracte);
- Nettoyage à domicile, repassage, ranger les armoires;
- Déneigement et salage.

Type d'intervention	Nombre d'interventions
Accompagnement	708
Déblayage	25
Nettoyage	49
Petites réparations	324
Jardinage	397
<b>Total</b>	<b>1503</b>

Site d'activité: Walferdange







#### IV CERCLE GABY SCHROELL

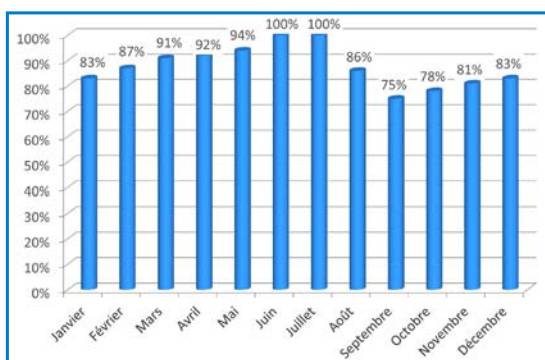
De même que l'année précédente, le Cercle Gaby Schroell (CGS) gère cette année 7 structures d'accueil pour enfants: les crèches commerciales à Bertrange, Mondercange et Born, ainsi que, au niveau des communes, la crèche à Hobscheid et les maisons relais à Dippach, Hobscheid et Rosport.

##### 1 NOS CRÈCHES PRIVÉES

###### 1 Roude Pimpampel à Bertrange

Dirigée par Cindy Kintzele, la crèche accueille en moyenne en 2014, 25,4 enfants sur 29 chaises agréées, lesquels sont encadrés par une équipe harmonieuse composée en moyenne de 3 éducatrices diplômées à temps plein et 6 aide-éducatrices.

Occupation moyenne sur l'année 2014:



Par des activités spécifiques tout au long de l'année, le personnel éducatif essaie de répondre au maximum aux besoins et aux souhaits des enfants. Régulièrement les enfants font des excursions avec les éducatrices à bord de leur véhicule de transport, telles que des randonnées en forêt, promenades au parc

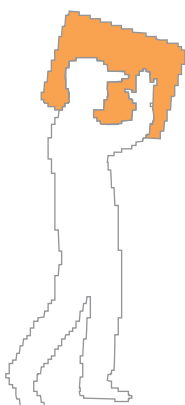
de Mamer, excursions autour du lac d'Echternach, visites du Parc à Bettembourg, Aéroport, Bambesch, ZigZag, etc.

Une fois par semaine chaque groupe en alternance se rend à la piscine à Strassen, ainsi qu'au « Airtramp » au Sipo à Mamer.

Tout comme en 2013, la crèche suit également cette année son projet « Gériatrie » avec le parc du 3e âge à Bertrange, dont l'objectif est de familiariser et socialiser les jeunes enfants avec les personnes âgées. Le fait de voir des enfants chanter, bricoler ou simplement se promener avec eux apporte une grande joie à ces personnes légèrement désorientées. Et pour les enfants, le contact régulier avec des personnes âgées augmente leur horizon de connaissances et d'expériences dans la vie.

Pendant les vacances d'été, les murs de deux salles de séjours et les couloirs sont repeints par notre service interne de peinture. Bien que ce travail de peinture dans une crèche remplie quotidiennement d'enfants n'est pas une chose facile et demande beaucoup de flexibilité de la part du personnel et des parents, l'organisation fonctionne et après 2 semaines, la crèche éblouie de nouvelles pièces intérieures magnifiquement coloriées.

Deux fêtes pour les parents à grand succès ont lieu à la crèche, la traditionnelle fête d'été au jardin le 10 juillet sous le thème « Walt Disney » et sous un soleil rayonnant, ainsi qu'en hiver, après la visite du St. Nicolas, la fête de Noël le 12 décembre avec plein de chants et de spectacles.





## 2 Giele Pimpampel à Born

Notre crèche à la Burermillen, gérée depuis son ouverture en 2003 par Angélique Hebert, est remplie à 85 % en 2014, ce qui équivaut à une prise en charge de 25,5 enfants en moyenne par jour sur 30 chaises agréées.

Après 10 ans de concept pédagogique classique, le personnel de structure décide de se consacrer d'avantage dans leur travail éducatif avec les enfants sur la nature et les bois dans les alentours. Cette décision est à l'origine du désir de renforcer le lien entre la nature et les enfants pris en charge à la crèche.



La différence principale entre les institutions classiques et celles avec une pédagogie à la nature est le fait que les enfants passent la plupart du temps dehors, dans la forêt ou dans les autres espaces verts. La nature contribue au développement des enfants et les rend forts et courageux pour la vie, indépendants et confiants.

« Les murs aussi lointains que le monde »

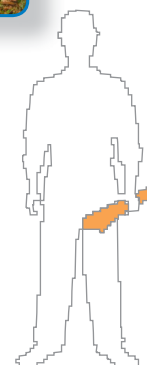
(Silvana Del Rosso)

C'est ainsi qu'à Born, l'année 2014 est marquée par l'élaboration et la mise en place du nouveau concept de la « pédagogie à la nature », un concept fort bienvenu par les parents et les enfants.

Avec l'aide du chef de site de Born, ancien paysagiste, l'aire de jeux et le pré à côté de la crèche sont complètement réaménagés et repensés. Un pavillon en bois est construit pour fournir un abri lorsque les conditions météorologiques sont trop mauvaises.

Un petit potager est créé, semé et entretenu ensemble avec les enfants en fonction de la saison. Les débuts de jardinage font apparaître des pommes de terre, des carottes, du maïs, des courgettes, des petits pois, des haricots, des radis très savoureux mais légèrement épicés, ainsi que de très grands tournesols.

L'inauguration du nouveau concept se fait par le biais de notre fête d'été le 11 juillet où les parents, les invités officiels ainsi que le personnel de ProActif et tous les enfants passent quelques heures agréables autour du feu de camp.

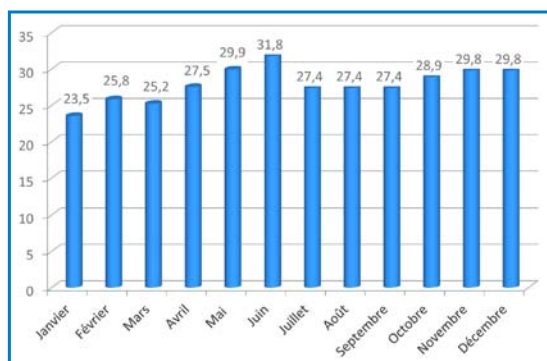




### 3 Grénge Pimpampel à Mondercange

2014 marque pour notre crèche à Mondercange l'anniversaire de 10 ans d'ouverture, lequel se fête le 26 juin en collaboration avec la maison de jeunes de Mondercange, les maisons relais de la commune ainsi que tous les enfants, les parents, le personnel et les invités officiels lors d'une grande fête au jardin.

Occupation moyenne sur l'année 2014 par nombre de chaises:



Lors de cette belle journée ensoleillée, différents ateliers sont proposés aux enfants, suivis d'un quiz, d'une tombola, d'une grillade et à ne pas oublier le grand et excellent gâteau d'anniversaire confectionné par la cuisine de ProActif à Walferdange.

Dirigés par Melanie Macri et encadrés par 3,5 éducatrices diplômées et environ 8 aide-éducatrices, 28 enfants sont accueillis en moyenne chaque jour à la crèche en 2014.

Evolution de l'occupation des chaises dans les 3 groupes durant l'année 2014:

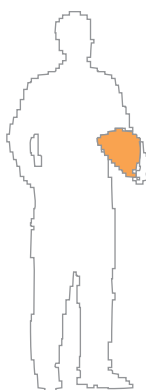
Tout comme les années précédentes, la crèche propose en 2014 différentes activités pour stimuler l'enfant, pour soutenir son développement au niveau sensoriel, de la motricité globale et fine, son langage, son autonomie et sa découverte de l'environnement.

Le personnel offre régulièrement aux enfants la piscine, des activités musicales et rythmiques, de la gymnastique, des ateliers de bricolage et de cuisine, des excursions en forêt et aux parcs animaliers, des activités sensorielles et des spectacles de théâtre pour jeunes enfants.

L'année 2014 marque en même temps malheureusement la dernière année de gestion complète des 3 crèches commerciales de ProActif.

En effet, avec le nouveau règlement grand-ducal concernant la gestion des structures d'accueil au Luxembourg sorti en novembre 2013 et en vigueur à partir de 2016, la composition du personnel dans ces structures se dirige vers les 100 pour cent qualifiés; de cette manière, ProActif a.s.b.l. se voit dans l'obligation de cesser son activité du Cercle Gaby Schroell au 31 décembre 2015.

Les 3 crèches continueront, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2015, à offrir leurs services sous la gestion d'Arcus a.s.b.l., ceci avec la reprise totale de ce personnel de structure. Certes des changements entre autre au niveau du concept pédagogique et du personnel bénéficiaire se feront, mais nous sommes certains que la bonne qualité d'encadrement des enfants persistera.







## 2 NOS STRUCTURES D'ENFANTS CONVENTIONNÉES EN TRIPARTIE

Ces structures sont financées par le biais d'une convention annuelle à 75 % par le Ministère de la Jeunesse et à 25 % par la commune respective.

### 1 La Maison relais de Rosport

En janvier 2014, la Maison relais de Rosport, gérée par Françoise Stephany, accueille 61 enfants, dont 35 garçons et 26 filles. Au cours de l'année, de plus en plus d'enfants sont inscrits et le nombre de 74 enfants inscrits (48 garçons et 26 filles) est atteint en décembre 2014.

L'équipe éducative se compose en moyenne de 7 personnes, 4 personnes de structure et 3 bénéficiaires.

A partir de cette année, la maison relais ferme 2 semaines en août (par rapport à 3 semaines les années précédentes) et les 2 semaines de vacances de Noël (par rapport à 1 semaine).

Comme toutes les années précédentes, la maison relais organise les activités de vacances d'été pour la commune pendant 3 semaines, cette année du 21 juillet au 08 août.

Pendant ce temps, une vaste panoplie d'activités ludiques est proposée aux enfants:

Excursions (piscines, visite du musée Tudor à Rosport, Airtramp, lac d'Echternach pour jouer au minigolf et faire du pédalo), ateliers de bricolage, olympiades de jeux, ateliers de cuisine et beaucoup d'activités dans la nature.

En collaboration avec la commune de Rosport et le garde forestier, une semaine thématique dans la forêt est organisée, ce qui a fait beaucoup de plaisir aux enfants, tout comme la journée avec les pompiers.

En 2014, deux grands projets sont réalisés, avec une collaboration optimale entre les différents partenaires, les enseignants de l'école primaire de Rosport, les associations locales, les parents et la commune:

- Le projet GIMB « Gesond iessen, méi bewegen » du Ministère de la Santé, avec l'objectif d'apprendre aux enfants à bien s'alimenter d'une manière saine et équilibrée et d'aller à la découverte de différentes activités physiques. Pour la réussite de ce projet, le Ministère nous attribue le label « Gesond iessen, méi bewegen » pour l'année 2014.
- Au printemps, le début d'un projet culturel et musical en collaboration avec le MEC a.s.b.l. Pendant 9 semaines, Monsieur Marcel KOMBIA rend visite aux enfants une fois par semaine avec ses Djembés. 18 enfants participent avec beaucoup d'enthousiasme et sont très fiers de pouvoir présenter le résultat de leurs efforts lors de 2 grands spectacles (un pour la visite du couple grand-ducal lors de la fête nationale et un autre pour la fête d'anniversaire du MEC a.s.b.l.).



Suite à la décision de la commune de Rosport de vouloir changer de gestionnaire pour la maison relais, la fin de l'année est marquée par le transfert de la maison relais de ProActif vers Arcus a.s.b.l., avec la reprise intégrale du personnel de structure et l'embauche fixe d'une bénéficiaire.





## 2 La Maison relais de Dippach

Ouverte en septembre 2009, cette maison relais fête en 2014 son 5<sup>e</sup> anniversaire.

Actuellement, leur agrément est accordé pour une capacité d'accueil maximale de 119 enfants sur une surface d'environ 536 m<sup>2</sup>. La demande de places disponibles devient de plus en plus importante, surtout pour les temps de midi du lundi, mercredi et vendredi.

En 2014, la chargée Stéphanie Juncker, refuse pour la première fois des enfants sur ces temps de midi.

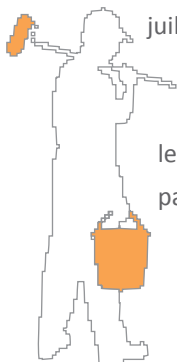
De 2009 à 2014, l'équipe éducative s'est plus que doublée, de 7 à 17 encadrants.

Schéma d'évolution de la maison relais en 5 ans:

	2009	2014
Capacité maximale	80	119
Inscriptions	95	146
Places disponibles	oui	18 en attente
Encadrants	7	17
Surface	381 m <sup>2</sup>	536 m <sup>2</sup>
	<b>Total</b>	<b>1503</b>

Depuis 2013, la maison relais se charge pour la commune de l'organisation des activités vacances-loisirs sur une durée de deux semaines en juillet et une semaine en septembre.

Ces activités sont marquées par une parade qui est organisée à la fin des deux semaines en juillet. En présence du collège échevinal, de l'association des parents d'élèves de l'école fondamentale et des familles des enfants, les enfants présentent des spectacles dans le parc de la commune.



Depuis la rentrée en septembre 2014, le personnel intègre d'avantage la liberté de choix et d'expression des enfants dans le travail quotidien. Par-là, le mode du temps de midi a changé et les enfants ont le libre choix de savoir quand et avec qui ils préfèrent manger. Deux services (12h et 13h) sont proposés aux enfants de chaque cycle.

Les enfants apprécient beaucoup cette nouvelle liberté de choix.

En ce qui concerne le travail pédagogique, 2014 est marquée par une multitude d'activités et de projets:

- Visite de la menuiserie Calmes;
- Visite de la ville de Luxembourg et du marché de Noël;
- Visite du Parc Merveilleux à Bettembourg;
- Visite au cinéma Utopolis;
- Visite de la « Molkerei Thiry » à Schouweiler;



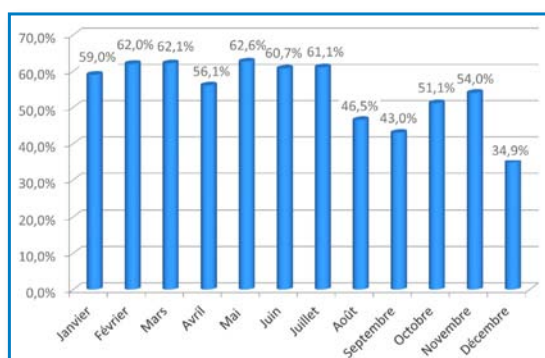
- Organisation d'un tournoi de football avec invitation d'autres maisons relais;
- Participation et organisation de la fête de Noël en collaboration avec l'association des parents d'élèves de la commune et les enseignants de l'école fondamentale;
- Piscine Piko à Rodange et piscine à Niederkorn;



- Participation aux activités de la SICONA de la commune de Dippach;
- Organisation et participation à la fête scolaire;
- Activités communes avec la maison des jeunes à Schouweiler;
- Activités avec le Handball Bascharage;
- Organisation des cours de Yamakasi (cours de sport);
- Activités au centre de nature Mirador à Steinfort;
- Participation au projet Aktikulti avec présentation d'une œuvre d'art;
- Activités communes avec les enfants du service Carr (Apemh);
- Projet: initiation à la lecture avec des visites régulières de la bibliothèque de la Ville de Luxembourg.

### 3 La crèche de Hobscheid

La crèche de Hobscheid, gérée par Nathalie Pauly, accueille en 2014 sur ses 39 chaises agréées en moyenne 22 enfants âgés de 3 mois à 3 ans et provenant uniquement de la commune.



Les baisses habituelles en été et en décembre s'expliquent par le fait que, contrairement à nos crèches privées, mais identique au système d'inscription des maisons relais, les enfants inscrits à la crèche de Hobscheid peuvent prendre 5 semaines de « vacances » durant l'année sans que les parents paient leurs prises en charges.

De même, la crèche accepte depuis 2014 des inscriptions plus flexibles à horaires variés; l'idée est d'occuper d'un côté les places encore libres en crèche et de l'autre côté d'aider les parents travaillant à base irrégulière à trouver plus facilement une place en crèche leur permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Depuis le mois de septembre, un enfant à besoins spécifiques est pris en charge. Cet accueil spécial est soutenu par le Ministère de la Jeunesse avec leur accord pour un encadrement supplémentaire ainsi que par des formations et accompagnements donnés par Inclusio a.s.b.l.



En ce qui concerne la diversification pour les enfants, la crèche reçoit sa propre aire de jeux en mai, et les enfants en profitent à grande joie tout l'été. A côté des activités et excursions traditionnelles, le personnel a mis en place avec les enfants un petit potager au jardin en



printemps, ceci pour stimuler leur apprentissage des saisons, fruits et légumes et des goûts.

En juillet, la crèche organise une grande fête d'été animée sous le thème des Caraïbes laquelle connaît un grand succès. L'équipe se montre très créative, se déguise, le jardin et les groupes sont pleinement décorés et beaucoup d'ateliers sont proposés aux enfants.

Vu son grand succès, l'équipe éducative organise une deuxième fête en décembre pour les enfants et leurs familles, dont les recettes sont versées à une organisation caritative.

#### 4 La Maison relais de Hobscheid

Active sur le site de Hobscheid pour les enfants des écoles précoce et préscolaire et le site d'Eischen pour les enfants de l'école primaire, cette maison relais accueille quotidiennement les temps les plus forts (les lundis, mercredis et vendredi midi) en total 185 enfants (environ 115 enfants sur Eischen et 70 enfants au bâtiment de Hobscheid). Leur système d'inscriptions spontanées avec des « tickets de repas de midi » augmente en 2014 leurs heures de présence prévues en enfants de 117 400 à 125 000 heures réalisées, ce qui représente une augmentation de 6,5 %.

Tanja Nourissier, chargée de direction des deux sites, s'occupe principalement du site d'Eischen, elle est assistée par Anne Bandulet, chargée de direction adjointe, laquelle est affectée au site de Hobscheid.

2014 est marquée par les grands travaux de transformation de l'école et de l'agrandissement de la maison relais à Hobscheid. En effet, le projet prévoit l'extension du bâtiment actuel par la construction de 2 salles de classes pour l'éducation précoce, une salle de classe pour l'enseignement préscolaire et des surfaces supplémentaires pour la maison relais. De plus, des nouvelles aires de jeu sont aménagées dans le cadre de ce projet.



Dès le début des travaux en juillet 2013, toute l'équipe est fort mise à une épreuve pour organiser quand même, jour après jour, un déroulement optimal de la journée des enfants. Mais la joie est grande quand la nouvelle aire de jeu ouvre pour la rentrée.

Sur toute l'année, diverses activités sont organisées par les 2 sites:



Au mois de mai, le cycle 4 participe à l'exposition organisée par AKTIKULTI a.s.b.l. à Steinfort, où le groupe réalise une sculpture en relation avec le sujet « GEMUSTERT ».

Pour commencer l'été à la maison relais, une grande fête, placée sous le thème du « Spillfest », se déroule le samedi, 5 juillet 2014. A côté des différents ateliers (bricolage de bracelets, pêche aux canards, jeu de tir sur boîtes de conserve, atelier de boutons, etc.), les enfants et leurs parents ont la possibilité de savourer des croque-monsieurs, de la barbe à papa et des délicieux gâteaux.

Le 16 juillet 2014, les enfants des cycles 3 et 4 participent au tournoi de football organisé par la maison relais 'Haus vun de Kanner' (Inter-Actions) au Pfaffenthal. Lors de cette journée sportive, les jeunes footballeurs de Hobscheid remportent la coupe pour la première place du tournoi.

Pendant les vacances d'été, la maison relais organise sur les deux sites des activités et semaines à thèmes différents (semaine de la musique, semaine traditionnelle, semaine du cirque, semaine des pirates, semaine du moyen-âge, avec des ateliers divers comme le beat-box, visite d'un potier à Nospelt, visite des sapeurs-pompiers à Steinfort, visite de la Police Grand-ducale de Capellen, Kanner in the City, marché médiéval à Vianden, Parc merveilleux etc.).

Pour clôturer l'année 2014, la Maison relais de Hobscheid invite les enfants avec leurs parents à assister à leur fête de fin d'année en date du 16 décembre 2014.

En ce qui concerne l'avenir de gestionnaire pour ces structures conventionnées, les communes respectives sont en voie de décision. Une seule chose est certaine que ProActif a.s.b.l. ne les dirigera plus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Au nom de toutes les chargées de direction du Cercle Gaby Schroell, je souhaite une très bonne continuation avec plein de succès pour toutes les crèches et maisons relais de ProActif!

Muriel Jeitz



## V SERVICES ADMINISTRATIFS

### 1 DÉPARTEMENT FINANCES

Le Département Finances englobe les activités du Service Comptabilité, du Service Facturation et de la gestion du Contentieux Client avec un effectif de 10 salariés dont 2 bénéficiaires.

La comptabilité générale est tenue suivant la nomenclature du plan comptable uniforme se référant au plan comptable normalisé. Une comptabilité analytique est effectuée ventilant l'ensemble des charges et produits sur les différentes activités et ceci en fonction des agréments accordés par le Ministère du Travail et l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire et des conventions tripartites signées par le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, les communes et ProActif.

Le Service Comptabilité contrôle et saisit entre autre les pièces comptables fournisseurs et clients, fait le rapprochement bancaire, saisit les opérations diverses telles que les écritures de fin d'année et l'enregistrement des écritures de salaires, élabore le tableau d'amortissement, établit les déclarations TVA et les comptes annuels avec leurs annexes respectives.

Il calcule et paie en moyenne 650 salaires par mois, effectue le paiement des impôts et des saisies, cessions et pensions alimentaires, déclare les salaires et les arrêts de maladie au Centre Commun de la Sécurité Sociale et demande toute sorte de remboursements de salaires aux différentes entités publiques.

Le décompte mensuel financier dans le cadre

de la convention de coopération avec le Ministère du Travail et l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire est préparé mensuellement conjointement avec le Département des Ressources Humaines.

Le Service Facturation contrôle et émet quelques 6 000 factures et notes de crédits. En collaboration avec le Service Comptabilité, le Service Facturation effectue le suivi des quelque 6 600 factures et notes de crédit émises par le Syndicat Intercommunal de Gestion Informatique pour la crèche et les maisons relais conventionnées avec le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Le suivi des réclamations et dossiers contentieux clients occupe une personne qui veille à la résolution des problèmes ensemble avec les acteurs travaillant sur le terrain. Elle s'occupe du recouvrement des créances en éditant les rappels et en passant par la suite, le cas échéant, par les procédures judiciaires.

### 2 DÉPARTEMENT LOGISTIQUE

Le département Logistique regroupe les services CarPool-Services, Informatique, Achats, Assurances et Gestion des Immeubles. La mission de ce département est de gérer les infrastructures afin que tous les autres services de l'association puissent se concentrer sur la réinsertion au 1er marché de l'emploi des bénéficiaires. Aussi, dans cette perspective, l'équipe du département Logistique est composée d'une part de personnel de structure et d'autre part de bénéficiaires intéressés par les fonctionnements spécifiques de ces types d'activités.



Dans le but de centraliser et de consolider les activités sur un site, un nouveau hall avec bureaux ayant une superficie totale de 1800 m<sup>2</sup> a été loué à Bascharage en novembre 2014. Ce nouveau Site nous permet de regrouper les sites suivants:

- Bureau administratif à Hamm;
- Hall 9 à Sandweiler;
- Ecurie, hall et dépendances à Capellen;
- Menuiserie à Differdange;
- Hall de stockage à Differdange.

Le déménagement de la menuiserie avec toutes ses machines vers le nouveau Site de Bascharage a été clôturé avec succès en décembre 2014. Une demande commodo/incommodo a été introduite auprès de l'Administration de l'environnement pour la menuiserie à Bascharage.

### 1 CarPool-Services

Le CarPool gère notre flotte de 98 véhicules (110 véhicules en 2012 et 96 véhicules en 2013). Ce service veille à ce que l'utilisation des véhicules soit la plus efficiente possible au niveau de leur utilisation et au niveau des coûts d'investissement en relation avec les prix du marché. Au-delà de cette mission, le Service CarPool veille à ce que les véhicules soient convenablement entretenus, réparés, assurés, qu'ils passent les contrôles techniques et qu'ils aient toujours les pneus de saison appropriés.

L'activité CarServices a été mise en place pour répondre à une demande croissante des clients pour tout service concernant la voiture, tel que passage au contrôle technique, immatriculation,

dédouanement, changement de pneus, entretien garage, lavage intérieur/extérieur et autres.

Au début le service a pu réaliser ses missions grâce à la participation des chauffeurs de tous les sites. Entretemps, le service fonctionne avec 3 chauffeurs à mi-temps et recours en cas de nécessité toujours aux chauffeurs d'autres activités et/ou sites.

### 2 Service Informatique

Le Service Informatique se compose d'une équipe pluridisciplinaire qui gère le parc informatique de l'ensemble des sites de notre association. Les différents sites sont reliés par un grand réseau privé. Toutes les opérations d'installation, de maintenance et de support dans le réseau, le parc informatique, le logiciel de gestion intégrée et le réseau de télécommunications sont assurés par ce service.

### 3 Service Achats

Pour optimiser, négocier et centraliser ses achats, ProActif dispose de sa propre centrale d'achats comme c'est le cas pour toute grande entreprise.

Ce service veille à la meilleure relation qualité/service/prix sur base des volumes d'achats par type de produit. La gestion des achats inclut le traitement des demandes d'offre, les commandes, livraisons, les factures fournisseurs et le stock.

### 4 Service Gestion d'Immeubles et Assurances

Les entretiens et travaux de transformations de nos bâtiments sont gérés par le Service Gestion d'Immeubles et Assurances qui veille à la coordination des travaux à réaliser, soit





par nos propres soins, soit par des prestataires externes. À cette mission s'ajoute la gestion des assurances souscrites au sein de ProActif. Le gestionnaire veille à ce que tous les risques à assurer soient couverts par une assurance en examinant les conditions du marché. La gestion des déclarations de sinistres est assurée sous la même responsabilité.

### 3 SERVICE SECRÉTARIAT

Le siège social à Hamm est un site purement administratif et l'occasion s'est présentée de créer une réception avec un secrétariat dans ce bâtiment.

La réception garantit l'accueil professionnel des visiteurs, la permanence à la centrale téléphonique, le transfert des messages, l'organisation et la préparation des salles de réunion, la gérance de la voiture du site ainsi que le traitement des fax et des courriers entrants.

L'ensemble de tous les envois postaux de l'association, aussi bien entrants que sortants, passent par le Service Secrétariat de Hamm. Ceci comprend le contrôle des adresses, le « corporate identity » des enveloppes sortantes et l'affranchissement ainsi que le transfert du courrier entrant aux personnes concernées.

Le secrétariat a comme but d'apporter de l'aide dans le domaine administratif à l'équipe du Management se trouvant sur le site de Hamm, de garantir un remplacement entre les salariés y affectés, réception et secrétariat, d'offrir une aide ponctuelle à divers services de ProActif a.s.b.l., tout comme la réalisation d'un travail en équipe. Les travaux administratifs du Service

Socio-éducatif et Réinsertion Professionnelle et du Service de Réinsertion par le Travail sont assurés par le secrétariat. En plus du travail administratif, le service s'occupe de la gestion du stock du matériel bureautique, du classement des conventions de ProActif a.s.b.l., de la gestion journalière de la liste de présence ainsi que de la mise à jour de la liste téléphonique.

Le coursier, également affecté à ce service, effectue des tâches administratives avant de faire le tour des sites. Il garantit le transfert du courrier interne et externe entre les sites et la poste. Il se déplace également vers les ministères et administrations selon les besoins des services.

La mise en place de ce service permet de former un bénéficiaire dans le travail journalier d'une réception. Le service se compose de 4 collaborateurs dont 1 bénéficiaire et 3 personnes de structure.

Tout en gardant son professionnalisme, la réception offre l'opportunité au bénéficiaire d'acquérir de l'expérience dans:

- L'accueil des visiteurs;
- Le standard téléphonique;
- Le transfert des messages;
- La préparation de la salle de réunion;
- L'envoi et la distribution du courrier sur le site;
- Les travaux administratifs.

Le secrétariat s'est établi comme point central du site de Hamm et facilite le travail administratif des différents services y affectés.





#### 4 RELATIONNEL, REPRÉSENTATION, DÉMARCHES

De par la nature de ses activités et de sa mission, ProActif doit montrer une présence accrue dans la vie économique et publique de notre pays.

Outre la représentation à des événements de la vie sociale, il est indispensable de faire connaître les activités et services de ProActif auprès des entreprises, institutions publiques et auprès de la population en général.

L'adaptation permanente de nos activités aux besoins de nos bénéficiaires ainsi qu'à la demande du marché, représente un défi et sollicite l'esprit innovateur pour mettre en place de nouvelles activités. Ceci exige évidemment que plus de personnel s'investisse dans les activités de recherche et de représentation pour que demain encore, nous soyons en mesure de proposer des solutions humaines au plus grand nombre possible de bénéficiaires tout en préservant une rigueur économique quant à la viabilité des activités.



### VI SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

La sécurité et la santé sur le lieu du travail est la première préoccupation de chaque employeur responsable. Éviter des accidents et préserver la santé des salariés est une priorité absolue dans la gestion d'une entreprise.

Les aspects suivants trouvent une attention particulière:

- Le lieu de travail;
- La manipulation des machines et outils;
- L'équipement et les vêtements de sécurité;
- Le trajet entre le domicile et le lieu de travail;
- L'hygiène de vie avant, pendant et après le travail.

#### 1 LE LIEU DE TRAVAIL

La sécurité sur le lieu de travail se divise en plusieurs volets:

- Protection incendie, issues et sorties de secours;
- Propreté et passages dégagés;
- Eclairage, aération et climat ambiant;
- Espaces suffisants;
- Installations sanitaires et espaces de récréation;
- Signalisation de sécurité par pictogrammes appropriés.

#### 2 LA MANIPULATION DE MACHINES ET OUTILS

L'employeur doit s'assurer que les outils et machines sont conformes aux normes en matière de sécurité et que les dispositifs de protection sont en état de remplir leur mission. Il est également tenu de former ses salariés par un personnel qualifié. Ici sont visés prioritairement les outils et machines qui représentent un risque élevé, à savoir:

- Toutes les machines qui tournent tel que foreuses et meuleuses;
- Toutes les machines qui coupent, tel que scies, tronçonneuses, tondeuses et débroussailleuses;
- Les échelles et échafaudages;
- Les outils simples tels que marteaux, burins, scies et cutters.

#### 3 L'EQUIPEMENT ET VETEMENTS DE SECURITE

L'employeur choisit l'équipement de sécurité en fonction des risques à couvrir et les conditions climatiques d'utilisation: casques, lunettes protectrices, gants, chaussures, etc. Un équipement confortable et adapté contribue à convaincre le salarié d'en faire usage non par obligation, mais dans l'intérêt de sa propre sécurité.



#### 4 LE TRAJET ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU DE TRAVAIL

La sécurité du salarié commence à l'instant même où il quitte son domicile jusqu'à son retour. Des campagnes d'information régulières servent à rappeler les règles essentielles du déplacement dans les meilleures conditions de sécurité:

- Un bon état général du véhicule et de ses équipements;
- Une conduite prudente et adaptée aux conditions météorologiques;
- Une bonne condition physique avec suffisamment de repos, abstinence d'alcool, de drogues et de médicaments somnolents.

#### 5 L'HYGIENE DE VIE AVANT, PENDANT ET APRES LE TRAVAIL

Elle se divise entre le comportement général dans la vie privée et l'attitude sur le lieu du travail:

- Connaissances des matières toxiques;
- Manutention correcte de charges lourdes;
- Position adaptée et ergonomique de travail.

Mais aussi:

- Dangers et risques liés à la consommation de tabac, d'alcool et de drogues;
- Importance de propreté et de rangement.

#### 6 ACTIVITES ET ACTIONS DE PROACTIF

La meilleure prévention contre les accidents de travail reste la formation et l'information des salariés. Depuis 2014 le premier jour de travail de tous les bénéficiaires commence avec la journée d'introduction dont 3 heures sont dédiées à la formation générale en matière de sécurité.

Voici les sujets abordés pendant cette formation:

- législation en métier de sécurité,
- association d'assurance contre les accidents,
- protection contre l'incendie,
- premier secours,
- utilisation des protections individuelles, des produits dangereux, des machines et des outils,
- soulèvement et port des charges,
- échelles et échafaudages.

Cette première journée de formation ne présente qu'une introduction dans la matière. D'autres formations plus approfondies sur les différents sujets peuvent être abordées en cas de nécessité, toujours adaptés au projet professionnel des bénéficiaires.

En plus des formations des bénéficiaires, plusieurs exercices d'évacuation ont été organisées dans les crèches et maisons relais.

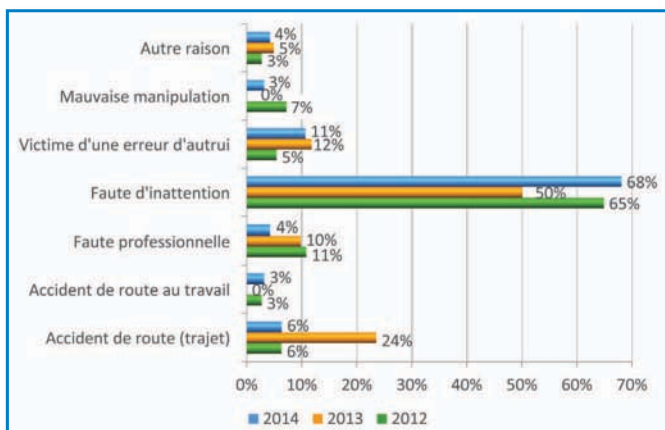
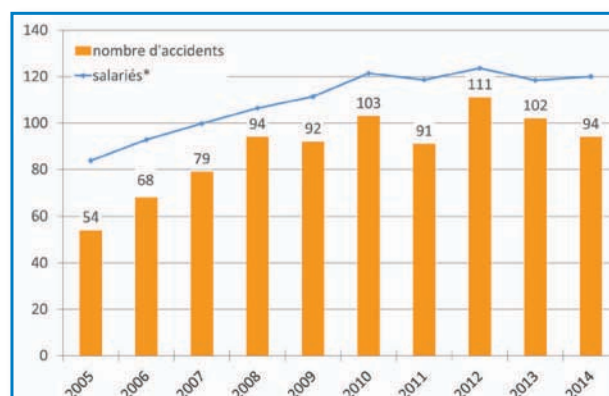


## 7 EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

En 2014 nous avons réussi à baisser le nombre d'accidents à nouveau considérablement et nous avons réussi à atteindre le niveau de 2008 avec un nombre de 94 accidents sur toute l'année. La relation entre le nombre de salariés et le nombre d'accidents a baissé presque jusqu'au niveau le plus bas en 2007. En plus il n'y avait pas d'accident grave en 2014.

49 % des accidents sont toujours dû à un manque d'attention et représente la cause majeure des accidents, suivis par les accidents de trajet avec 14 %. Après 2013 avec un record négatif à ce sujet avec 24 % d'accidents de trajet ce ratio présente une amélioration nette.

Le nombre d'accidents dans les crèches et maisons relais a diminué jusqu'à 14,8 % par rapport à 17,6 %, qui pourrait encore baisser après l'abandon des crèches de Born, Bertrange et Mondercange en 2015.



\*nombre de salariés divisé par 5

# Rapport *Financier*

ADRESSE POSTALE:

ProActif a.s.b.l.  
20, rue des Peupliers  
L-2328 LUXEMBOURG

NUMÉRO UNIQUE

27 33 44 - 1

