



FEDIL



CERCLE DES CHEFS DU PERSONNEL

14 DECEMBRE 2017



LABOUR LAW

ORDRE DU JOUR

1. Panorama des nouveautés législatives
2. Panorama des nouveautés jurisprudentielles
3. Panorama des prévisions pour 2018
4. Panorama des projets en relation avec vos besoins en ressources humaines

01

Panorama des nouveautés législatives

- I. Stages de professionnalisation et aide à l'embauche des chômeurs âgés**
- II. Cofinancement de la formation professionnelle continue**
- III. Réforme des régimes de préretraite**

aide pour chômeurs âgés - stage de professionnalisation

Laurent Peusch
Deputy Head of Employer Services

Base légale

- loi du 20 juillet 2017 sur la lutte contre le chômage de longue durée introduit un nouveau dispositif (les « emplois d'insertion ») et modifie certaines dispositions du Code du Travail - en vigueur depuis le 5 août 2017
 - l'aide à la création d'emplois d'insertion pour chômeurs de longue durée
 - l'occupation temporaire indemnisée (OTI)
 - **le stage de professionnalisation (SP)**
 - **l'aide à l'embauche de chômeurs âgés (remboursement des cotisations sociales)**

Le stage de professionnalisation (SP)

Stage de professionnalisation

- Ancienne loi:

- inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 1 mois
- âgé de 45 ans au moins ou,
- demandeurs en reclassement externe ou,
- demandeurs ayant le statut de salarié handicapé

- Nouvelle loi depuis le 5 août 2017:

- inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 1 mois
- **NOUVEAU** - âgé de **30** ans au moins ou,
- demandeurs en reclassement externe ou,
- demandeurs ayant le statut de salarié handicapé

Stage de professionnalisation

- **Objet:**

- Offrir une réelle perspective d'embauche à la fin du SP
- Faciliter son intégration respectivement sa réintégration sur le marché de travail

- **Durée:**

- Le **SP** est un stage non-rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines; la durée peut être portée à 9 semaines si le demandeur est hautement qualifié et si le poste est en relation avec son diplôme (3 années d'études supérieures réussies/BAC+3)

Stage de professionnalisation

- **Montant durant le stage:**

- demandeur non-indemnisé: indemnité fixe de 331 Euros
- chômeur indemnisé: indemnité de chômage + indemnité complémentaire de 331 Euros
- demandeur bénéficiant de l'indemnité d'attente / l'indemnité prof. d'attente / du revenu pour personnes gravement handicapées: indemnité + indemnité complémentaire de 331 Euros

Le stage n'implique pas de rémunération de la part de l'employeur

Aides financières et procédure

- si après le stage, le promoteur embauche le demandeur moyennant un CDI, le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'ADEM, 50 % du SSM nq pour 12 mois
 - Si le salarié est engagé sous un CDI à temps partiel, le remboursement sera proratisé en fonction de la durée de travail.
- Le remboursement n'est dû et versé que 12 mois après l'engagement à condition que le contrat de travail soit toujours en vigueur au moment de la demande et que la durée du stage de professionnalisation ait été expressément déduite d'une éventuelle période d'essai

aide pour chômeurs âgés

Âge:	Durée d'inscription:	Durée de l'aide:
30-39	12 mois	2 ans
40-44	3 mois	3 ans
À partir de 45	1 mois	Jusqu'à l'âge de la retraite

Nouvelle loi depuis le 5 août 2017

Âge	Durée d'inscription	Durée de l'aide
45 - 49	1 mois	2 ans
âgé de 50 ans au moins	1 mois	jusqu'à l'âge de la retraite

- L'aide consiste dans
 - le remboursement de la part patronale des cotisations sociales -> +/- 12,5% du salaire mensuel brut
 - le remboursement se fait suite à une demande trimestrielle, à faire par l'employeur

Conditions

- Le poste vacant doit avoir été déclaré préalablement à l'ADEM par l'employeur,
- Le contrat doit être conclu pour une durée indéterminée (minimum 16 h/semaine), ou pour une durée déterminée d'au moins 18 mois (minimum 16 h/sem.) ou dans le cadre d'un remplacement d'un congé parental,
- La demande doit être renvoyée, sous peine de forclusion, dans les six mois suivant l'engagement du salarié.

Nouveau!

L'aide n'est pas due au cas où:

- Le salarié n'est pas assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois
- Le salarié jouit d'une pension de vieillesse anticipée, d'une pension de vieillesse, d'une indemnité d'attente, d'une indemnité professionnelle d'attente ou d'une rente complète.
- Le salarié est le titulaire de l'autorisation d'établissement de l'entreprise auprès de laquelle il est employé
- Le salarié exerce la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué à la gestion journalière de la société ou de l'association sans but lucratif auprès de laquelle il est employé

- Le salarié détient une participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il est employé
- Le salarié a travaillé pour l'entreprise ou l'entité économique et sociale au sens de l'article L.161-2, alinéa 2 au courant des cinq dernières années précédant la relation de travail pour laquelle le remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale est sollicité
- Si le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclus:
 - détiennent la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé
 - ont détenu à un moment au courant des deux années précédant la conclusion du contrat de travail la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé

II. Cofinancement de la formation professionnelle continue

- A. Cadre juridique**
- B. Montant du cofinancement**
- C. Formations éligibles au cofinancement**
- D. Frais éligibles au cofinancement**
- E. Demande de cofinancement**

A. CADRE JURIDIQUE

- Accès à l'aide financière de l'État en matière de formation professionnelle continue prévu par loi modifiée du 22 juin 1999
- Art. L. 542-7. – L. 542-19. Code du travail
- Loi du 29 août 2017 (Mémorial A - N°798 du 8 septembre 2017)
- Modifications applicables à partir des demandes pour l'exercice 2018 (date limite: 31 mai 2019)

B. MONTANT DU COFINANCEMENT

- Réduction du taux de cofinancement de 20% à 15%
- Plafonnement de l'investissement en fonction de la taille de l'entreprise à
 - 20% de la masse salariale : entreprises ≤ 9 salariés
 - 3% de la masse salariale : entreprises 10 – 249 salariés
 - 2% de la masse salariale : entreprises ≥ 249 salariés

B. MONTANT DU COFINANCEMENT

- **Maintien du taux de 35% pour les salariés bénéficiaires d'un cofinancement particulier :**
 - sans diplôme et ancienneté < 10 ans ou
 - âgés de + 45 ans
- **Suppression de l'alternative bonification d'impôts**

C. FORMATIONS ÉLIGIBLES

Types de formations:

- externe: par un organisme ou formateur externe à l'entreprise
- interne: par 1 salarié à au moins 2 salariés
- adaptation au poste de travail: par 1 salarié à 1 seul salarié
- „ e-learning “: à travers des TIC

C. FORMATIONS ÉLIGIBLES

Ne sont plus éligibles:

- formations imposées par la loi pour l'exercice des professions réglementées (ex. réviseur d'entreprises, secteur des soins)

Restent éligibles:

- formations obligatoires en interne ou imposées par la convention collective

C. FORMATIONS ÉLIGIBLES

- **Formations d'adaptation au poste de travail :**
 - réduction de la durée de 173 heures à 80 heures par participant et par exercice (dont 50% max. formation externe)
 - limitées aux salariés non qualifiés ou dont le diplôme n'est pas en relation avec l'activité exercée

D. FRAIS ÉLIGIBLES

Frais qui ne sont plus éligibles :

- locaux et matériel pédagogique
- élaboration du plan de formation
- gestion administrative et de suivi
- cotisations à des organismes de formation (sauf formations prévues par convention collective ou accord interprofessionnel)
- honoraires consultant (sauf le réviseur pour l'examen du décompte financier)

D. FRAIS ÉLIGIBLES

- introduction d'une aide forfaitaire de 500 € par les frais de constitution du dossier de la demande de cofinancement
- acquis si au moins 1 heure de formation a été organisée
- un seul forfait est dû par groupe de sociétés

D. FRAIS ÉLIGIBLES

Frais qui restent éligibles :

- frais d'inscription et coût des formation externes
- déplacement, restauration et hébergement
- coût salarial des formateurs internes et des participants
- coût du réviseur relatif à l'examen du décompte financier
- frais de logiciel de gestion de la formation
- cotisations à des organismes de formation sur base d'une convention collective ou accord interprofessionnel

E. DEMANDE DE COFINANCEMENT

- Introduction d'une demande de cofinancement unique
- Suppression des différences entre investissements < ou > 75.000 €
- Délai d'introduction: 5 mois après la clôture de l'exercice
- 1 demande par entreprise ou par groupe

E. DEMANDE DE COFINANCEMENT

Demande à introduire sur base d'un formulaire-type précisant:

- dates, durées, lieux et intitulés des formations
- nombres respectifs de personnes formées (avec leur sexe et qualification)
- identité des formateurs
- avis et note d'évaluation de la délégation du personnel ou du comité mixte
- mode d'organisation de la formation (formation externe, interne ou „e-learning “)
- décompte financier (avec pièces justificatives ou certifié exact par un réviseur)

Formulaires et explications :

- Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)

<http://infpc.lu>

<http://www.lifelong-learning.lu>

III. Réforme des préretraites

- Loi du 30 novembre 2017 (Mémorial A n°1032 du 7 décembre 2017)
- Prise d'effet: 11 décembre 2017 (sauf préretraite-solidarité)

❖ Différents régimes de préretraite

- Préretraite-solidarité : en cas de résiliation d'un commun accord de la relation de travail
- Préretraite-ajustement : en cas de fermeture de l'entreprise ou pour éviter des licenciements résultant de la suppression d'emplois engendrée par une restructuration ou de la transformation d'emplois consécutive à des mutations technologiques
- Préretraite des salariés postés et des salariés de nuit : en cas d'organisation du travail par équipes successives ou en période nocturne
- Préretraite progressive : en cas de réduction progressive du temps de travail

❖ **Modifications d'ordre général**

- **Introduction d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise**
 - exception en cas de faillite ou liquidation judiciaire
- **Départ en préretraite :**
 - possibilité de partir à l'âge de 57 ans
 - choix entre pension de vieillesse anticipée et préretraite jusqu'à 63 ans
 - possibilité d'étendre la période d'indemnisation jusqu'à l'âge de 65 ans sous certaines conditions qui varient selon le régime de préretraite
- **Calcul de l'indemnité de préretraite sur base de la moyenne annuelle au lieu des 3 derniers mois précédant immédiatement le départ**

❖ PRÉRETRAITE-SOLIDARITÉ

- **Suppression de la préretraite-solidarité à partir du 1^{er} juillet 2018**
- **Extension provisoire dans les entreprises éligibles en vertu d'une**
 - convention collective (pendant la durée de validité de la convention)
 - convention signée avec le Ministre (pendant une durée max. de 2 ans à compter de sa signature)

❖ **PRÉRETRAITE-AJUSTEMENT**

- **Modifications au niveau de la convention à conclure avec le Ministre**
 - Introduction d'une durée de la validité d'1 an
 - Exception: signature d'un plan social ou plan de maintien dans l'emploi
 - Elargissement du champ d'application à l'UES

❖ **PRÉRETRAITE POUR TRAVAIL POSTÉ OU DE NUIT**

➤ Conditions rendues moins contraignantes:

- **travail posté par équipes successives ou sur poste fixe de nuit**
 - pendant 20 années de travail ou
 - pendant 15 années au cours des 25 dernières années actives
 - avec au moins 20% de la durée mensuelle prestée entre 22.00 et 6.00 heures
- **prise en compte des années travaillées sur poste fixe de nuit à temps partiel jusqu'à 50%**

❖ **PRÉRETRAITE PROGRESSIVE**

- **élargissement du cercle des salariés admissibles**
 - temps plein et temps partiel jusqu'à 75%
- **abandon de la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif en préretraite**
- **ajout de possibilités pour réaliser les embauches compensatrices ou être dispensés de cette obligation**

02

**Panorama des nouveautés
jurisprudentielles**

❑ CADRE LÉGAL

- Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- L. 261-1. et L. 261-2. du Code du travail

□ CADRE LÉGAL

- **5 motifs pour surveiller le personnel :**
 - sécurité et santé des salariés
 - protection des biens de l'entreprise
 - contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines
 - contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact
 - organisation de travail selon l'horaire mobile

❏ CADRE LÉGAL

➤ Obligations préalables

- Information (salarié & comité mixte/délégation/ITM)
- Codécision (si applicable)
- Demande d'autorisation/notification CNPD (cf. [projet de loi n° 7049](#))
- Analyse d'impact relative à la protection des données (à partir du 25 mai 2018 – RGPD)

❏ CADRE LÉGAL

➤ Risques

- sanctions pénales
- rejet des résultats de la surveillance à titre de preuve
- dommages et intérêts pour licenciement abusif

❑ CADRE JURISPRUDENTIEL

➤ Brèves de jurisprudence 2/2017 « La surveillance du salarié »

- Consultation des e-mails privés
- Système de géolocalisation (GPS)
- Jeux joués sur internet
- Captures d'écran
- Caméra de surveillance

03

**Panorama des prévisions pour
2018**

i. CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES ET FAMILIALES

➤ Projet de loi 7060

- Vote à la chambre des députés aujourd'hui (14.12.2017)**
- Entrée en vigueur prévue pour 1.01.2018 (à confirmer)**

RÉSUMÉ

- **Congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant**
- **Congé en cas de décès d'un enfant mineur**
- **Congé de déménagement**
- **Congé pour mariage ou déclaration de partenariat « Pacs »**
- **Congé postnatal**
- **Congé pour raisons familiales**

❑ **POUR PLUS D'INFORMATIONS...**

- « Information aux membres » envoyée à la publication de la loi
- Conférence d'information en janvier 2018

ii. PARAMÈTRES SOCIAUX POUR 2018

❑ Salaire social minimum

- Pas de relèvement du niveau du SSM au 1er janvier 2018

❑ Application de la prochaine tranche indiciaire

- Probablement 2e semestre 2018

❑ Taux de cotisation au 1^{er} janvier 2018

Assurance maladie	part patronale	part salariale
salariés	3,05%	3,05%

Mutualité des employeurs

« Taux d'absentéisme financier »	0% - <0,65%	0,65% - <1,60%	1,60% - <2,50%	≥2,50%
Taux de cotisation	0,46% (0,51%)*	1,16% (1,23%)*	1,77% (1,83%)*	2,95% (2,92%)*

*entre parenthèses taux applicables en 2017

❑ Taux de cotisation au 1^{er} janvier 2018

Assurance pension 16% (8% - 8%) inchangé

Assurance accidents taux unique (0,9%)

Santé au travail STI 0,10% / STM 0,11% inchangé

Assurance dépendance 1,4% inchangé

04

**Panorama des projets en
relation avec vos besoins en
ressources humaines**

I. Enquête sur les qualifications de demain dans le domaine des TIC

- Enquête menée tous les 2 ans en alternance avec l'enquête sur les qualifications de demain dans l'industrie
- Résultats de la dernière enquête disponibles sous <https://www.fedil.lu/publications/les-qualifications-de-demain-dans-les-tic-2016/>

I. Enquête sur les qualifications de demain dans le domaine des TIC

- Partenariat FEDIL, ABBL, Chambre de Commerce, ADEM, Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- Plus d'informations et questionnaires disponibles sous <https://www.fedil.lu/publications/les-qualifications-de-demain-dans-les-tic-20172018/>

I. Enquête sur les qualifications de demain dans le domaine des TIC

- Instrument important dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle
- S'inscrit dans la campagne HelloFuture visant à promouvoir les métiers techniques de l'industrie

II. Bourse de stages dans le cadre du projet « HelloFuture »

- Campagne de promotion basée sur 3 piliers
 - Site internet www.hellofuture.lu
 - Roadshow dans les écoles
 - Bourse de stages www.hellofuture.lu/mon-stage/
 - Importance de placer des offres de stage
 - Importance de garder à jour les offres de stage
 - Plus d'informations: martina.christen@fedil.lu



HELLO**FUTURE**.LU
your job in industry

FR DE

RECHERCHE

CONNEXION

INSCRIPTION

[PARTAGER](#) [CONTACT](#)

MON**MÉTIER**

MON**STAGE**

NOTRE**INDUSTRIE**



TU AS TENDANCE À DÉRAPER ?!

ALORS TON AVENIR EST DANS
L'INDUSTRIE **AUTOMOBILE**.



DERNIÈRE OFFRE DE STAGE

ETUDIANT POUR TRAVAIL DE FIN
D'ÉTUDES "EPH" (M/F)

FAYMONVILLE
TRAILERS TO THE **MAX**

DERNIER TÉMOIGNAGE

AUTOMOTIVE

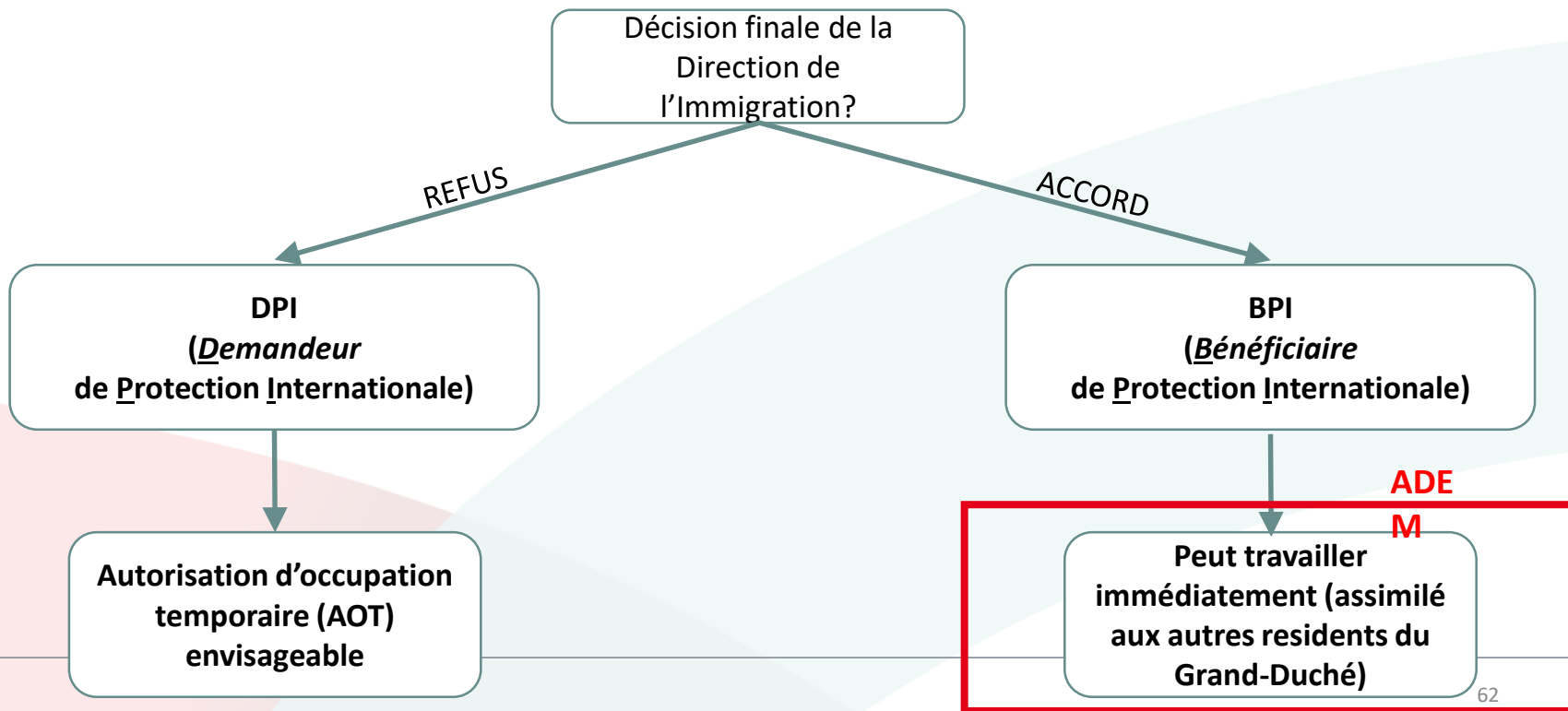


III. Evaluation des compétences des réfugiés

- **Projet commun FEDIL-ADEM**
- **1^{er} appel à participation: avril 2016**
- **2^e appel à participation: octobre 2017**

Projet BPI





Statistiques

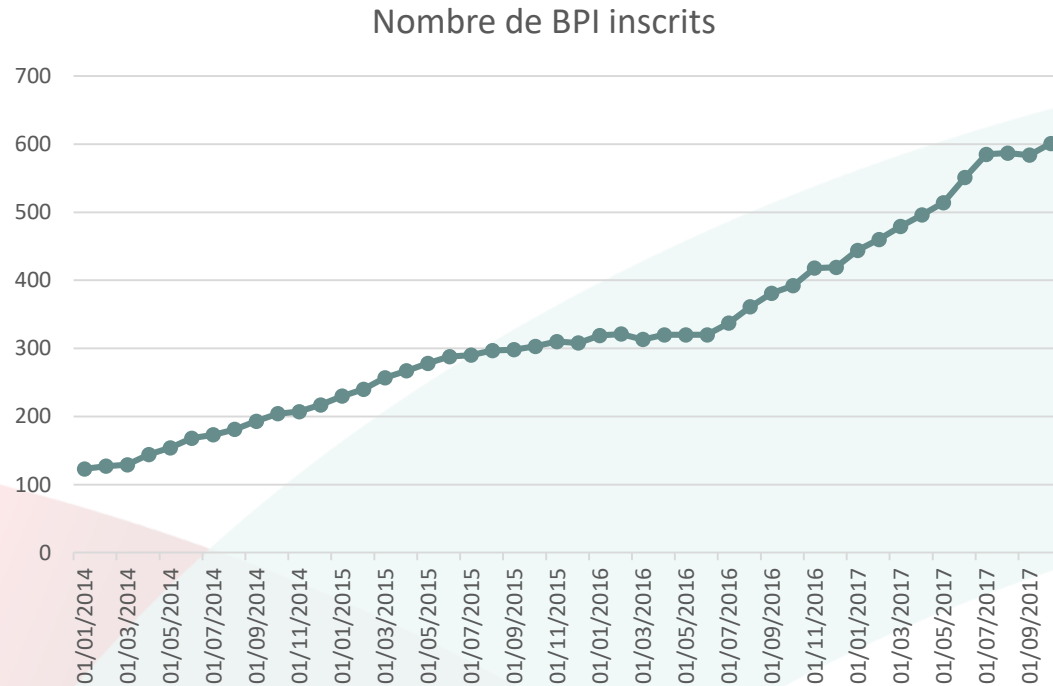
Accord du statut de protection internationale (PI) au Luxembourg

	nombre de demandes PI	décisions positives PI
2014	1091	149
2015	2447	200
2016	2035	764
2017 (jan. – oct.)	2081	1054

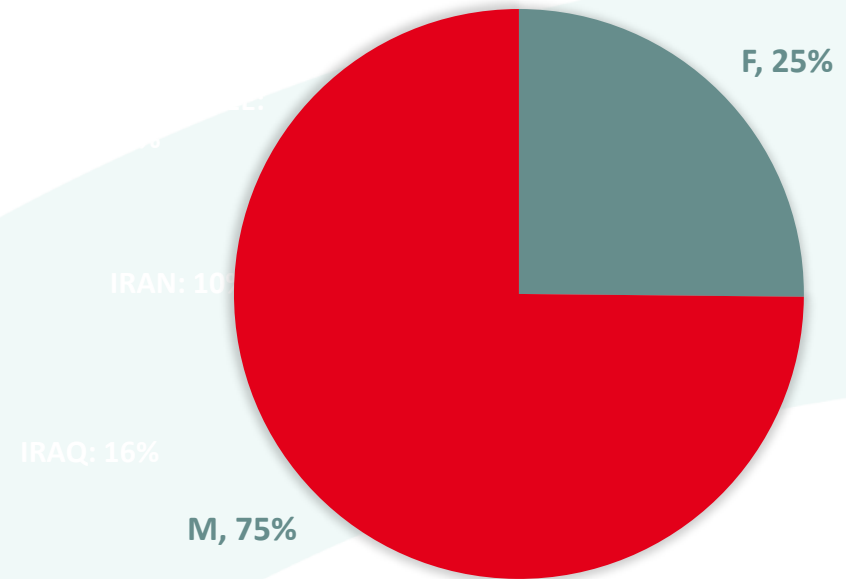
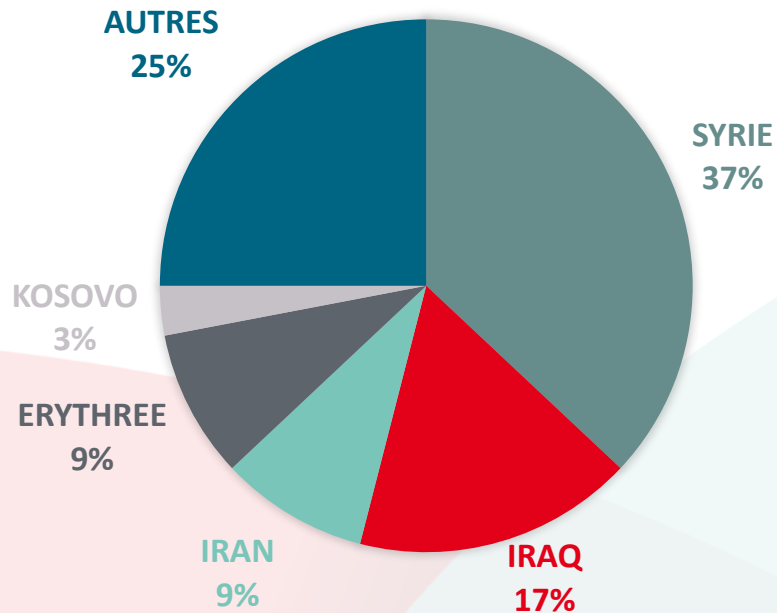
Chiffres au 13.12.2017

Disponibles	431	67,8%
En mesure	187	29,4%
Autres (congé, maladie, interruption de courte durée)	18	2,8%
TOTAL	636	100%

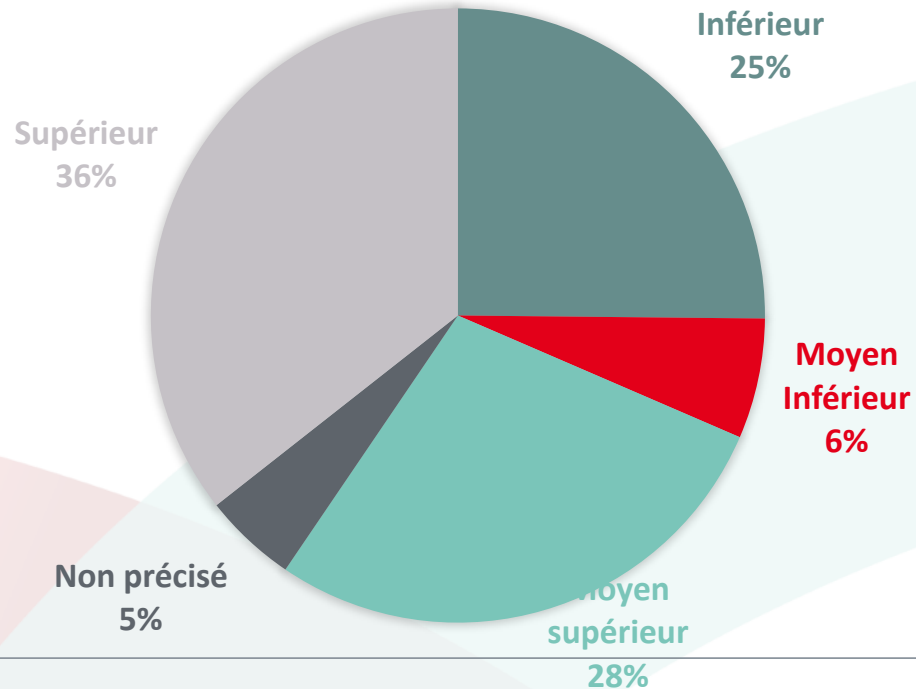
Évolution depuis 2014



Nationalités et sexes



Niveau de formation (base declarative)



La Cellule BPI du S-EMP

Cellule BPI

Projets Bénéficiaires de protection internationale (BPI)



Thierry HIRSCH

247 85369

thierry.hirsch@adem.etat.lu

Chef de projet



Shiva AHMADI

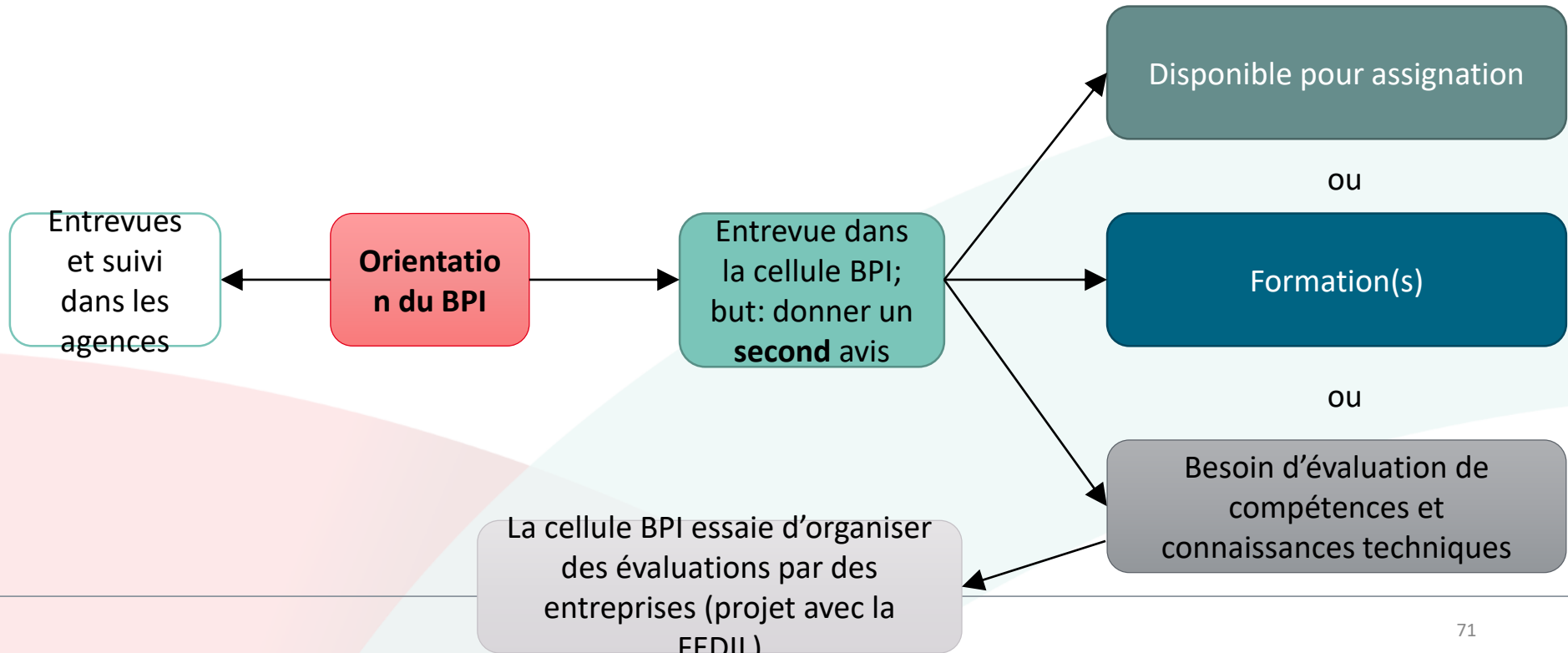
247 65376

shiva.ahmadi@adem.etat.lu

Agent Cellule BPI



Entrevues dans la cellule BPI



Evaluation des niveaux de qualification

- Pour un BPI qui n'a su apporter ses diplômes de son pays d'origine, l'ADEM ne peut faire des indications du niveau de qualification que sur base déclarative
- L'ADEM peut comparer le niveau de qualification d'un BPI aux niveaux du système éducatif luxembourgeois grâce à des tableaux de correspondance de diplômes (tableaux ISCED de l'UNESCO)

Exemple d'un tableau ISCED (Syrie)

Syrian Arab Republic ISCED 2011 Mapping

School Year reference: 2015

ID	Name of the education programme (National language)	Name of the education programme (English)	Minimum entrance requirements (National language)	Minimum entrance requirements (English)	Main diplomas, qualifications or certificates awarded at end of programme (National language)	Main diplomas, qualifications or certificates awarded at end of programme (English)	Theoretical entrance age	Theoretical duration (in years)	ISCED 2011 level		ISCED 2011 Type (ECE/Pre-primary) or Orientation (G/V/U)	ISCED 2011 Completion (F/PI/N) & Position in national degree structure	ISCED 2011 Access (Y/N)	Notes	ISCED 2011 Programme code (ISCED-P: 3 digit)	ISCED 2011 Attainment code (ISCED-A: 3 digit)
1	رياض الأطفال	Early childhood education	3 سنوات من العمر	3 years of age	-	-	3	3	Early childhood education	0	Pre-primary	-	-	-	020	020
2	التعليم الابتدائي	Primary education	6 سنوات من العمر	6 years of age	-	-	6	6	Primary education	1	-	-	-	-	100	100
3	التعليم المتوسط	Intermediate education	إتمام التعليم الابتدائي	Completion of primary education	شهادة التعليم الأساسي	Basic education certificate	12	3	Lower secondary education	2	General	Full completion	Yes, to ISCED 3	-	244	244
4	التعليم الثانوي العام	General secondary education	شهادة التعليم الأساسي	Basic education certificate	شهادة التعليم الثانوي العام	General secondary education certificate	15	3	Upper secondary education	3	General	Full completion	Yes, to ISCED 4 and 5, 6, 7 (tertiary)	-	344	344
5	التعليم الثانوي المهني	Vocational secondary education	شهادة التعليم الأساسي	Basic education certificate	شهادة التعليم الثانوي المهني	Vocational secondary education certificate	15	3	Upper secondary education	3	Vocational	Full completion	Yes, to ISCED 4 and 5, 6, 7 (tertiary)	-	354	354
6	برامج المعاهد الفنية	Technical institute programmes	شهادة التعليم الثانوي (عام أو مهني)	Secondary education certificate (vocational / general)	شهادة مساعد مجاز	Certified assistant certificate	18	2	Post-secondary non-tertiary education	4	Vocational	Full completion	No	Under the supervision of the Ministry of education	453	453
7	برامج المعاهد الفنية، تعليم متوسط	Technical institute programmes, intermediate education	شهادة التعليم الثانوي (عام أو مهني)	Secondary education certificate (vocational / general)	شهادة معهد فني	Technical institute certificate	18	2	Short-cycle tertiary education	5	General	Full completion	-	Under the supervision of the Ministry of higher education.	544	540
8	برامج البكالوريوس	Bachelor's programmes	شهادة التعليم الثانوي (عام أو مهني)	Secondary education certificate (vocational / general)	درجة البكالوريوس	Bachelor's degree	18	4	Bachelor's or equivalent level	6	Unspecified	Full completion: First degree (3-4 years)	-	Includes open/virtual education	665 73	660

Pourquoi une évaluation des DE BPI mais pas des autres DE?

- Un diplôme délivré par une école, université etc. luxembourgeoise ou européenne sanctionne un certain niveau de connaissances et de compétences
- Les BPI peuvent obtenir une homologation (reconnaissance) de leurs diplômes, MAIS: la question se pose néanmoins pour l'emploi quelles connaissances et compétences un BPI a en comparaison avec ce qu'on attend sur le marché de l'emploi luxembourgeois dans ce domaine – c'est cela qui est déterminé par un expert en la matière lors d'une telle évaluation (feedback pour l'ADEM e.a. à travers les fiches ROME)

Evaluations des compétences et connaissances d'un BPI

- En 2016, la FEDIL a lancé un premier appel à ses membres pour évaluer des candidats avec les profils suivants: ingénieurs, professions ICT, architectes, chimistes, mathématiciens, « autres ».
- Vu que le besoin pour l'évaluation d'autres profils s'est cristallisé ces derniers temps, un nouvel appel en ce sens aux membres de la FEDIL est lancé en automne.

Evaluation en entreprise

- Une évaluation de compétences et connaissances, SANS engagement d'embauche
- Durée limitée (quelques heures à quelques jours)
- Les évaluations de profils ne nécessitant pas de locaux ou outils spéciaux peuvent se faire dans les locaux de l'ADEM
- L'ADEM explique le déroulement des évaluations à la personne évaluatrice et met à sa disposition des fiches ROME (questionnaires de compétence et connaissances)

Evaluation en entreprise

• Exemple d'une fiche ROME:



- Afin d'améliorer notre connaissance de votre situation, merci de bien vouloir cocher les cases qui correspondent aux choses que vous avez apprises ou pratiquées durant votre expérience professionnelle ou durant vos formations.
- Une fois cette fiche renseignée vous pouvez nous la faire parvenir par courrier à l'adresse inscrite sur votre carton de présentation ou la remettre en main propre à votre conseiller lors de votre prochaine visite.

Matricule : Nom / Prénom : Expérience dans le domaine : ☐ Année(s) ☐ Mois

D1202 - Coiffure

Activités et compétences de base

Activités	Compétences
<input type="checkbox"/> Accueillir le client et l'installer <input type="checkbox"/> Identifier la coiffure attendue (coupe, coloration, traitement, ...) et conseiller le client (morphologie, implantation des cheveux, ...) <input type="checkbox"/> Effectuer le diagnostic capillaire, les préparations du lavage et le shampoing <input type="checkbox"/> Couper les cheveux (dégradés, effilés, piquetés, ...) <input type="checkbox"/> Procéder à la mise en forme ou en volume des cheveux (enroulement, bouclage, brushing, ...) au coiffage, à la fixation ou brillance (laque, gel, ...) <input type="checkbox"/> Présenter au client sa coiffure sous différents angles pour recueillir son avis <input type="checkbox"/> Nettoyer le salon, ranger le matériel et les outils et réapprovisionner les linéaires et plans de travail	<input type="checkbox"/> Diagnostic capillaire <input type="checkbox"/> Techniques de coupes de cheveux <input type="checkbox"/> Techniques de séchage <input type="checkbox"/> Coiffure enfant <input type="checkbox"/> Coiffure femme <input type="checkbox"/> Coiffure homme <input type="checkbox"/> Principes de la relation client <input type="checkbox"/> Manipulation d'outil tranchant (ciseaux de coupe, cranteur, ...)

Activités et compétences spécifiques

Activités	Compétences
<input type="checkbox"/> Préparer et appliquer des produits colorants, décolorants (mèches, ...)	

Activités et compétences de base

Activités	Compétences
<input type="checkbox"/> Accueillir le client et l'installer <input type="checkbox"/> Identifier la coiffure attendue (coupe, coloration, traitement, ...) et conseiller le client (morphologie, implantation des cheveux, ...) <input type="checkbox"/> Effectuer le diagnostic capillaire, les préparations du lavage et le shampoing <input type="checkbox"/> Couper les cheveux (dégradés, effilés, piquetés, ...) <input type="checkbox"/> Procéder à la mise en forme ou en volume des cheveux (enroulement, bouclage, brushing, ...), au coiffage, à la fixation ou brillance (laque, gel, ...) <input type="checkbox"/> Présenter au client sa coiffure sous différents angles pour recueillir son avis <input type="checkbox"/> Nettoyer le salon, ranger le matériel et les outils et réapprovisionner les linéaires et plans de travail	<input type="checkbox"/> Diagnostic capillaire <input type="checkbox"/> Techniques de coupes de cheveux <input type="checkbox"/> Techniques de séchage <input type="checkbox"/> Coiffure enfant <input type="checkbox"/> Coiffure femme <input type="checkbox"/> Coiffure homme <input type="checkbox"/> Principes de la relation client <input type="checkbox"/> Manipulation d'outil tranchant (ciseaux de coupe, cranteur, ...)

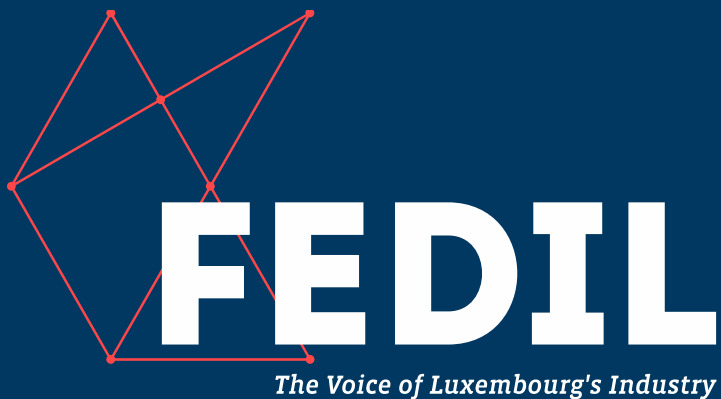
Activités et compétences spécifiques

Activités	Compétences
<input type="checkbox"/> Préparer et appliquer des produits colorants, décolorants (mèches, ...)	

Save the date

28 février: “speed dating” entre des entreprises membres de la FEDIL et des bénéficiaires de protection international inscrits à l’ADEM

Q & A



**MERCI POUR
VOTRE
ATTENTION!**

*7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
Boîte postale 1304
L-1013 Luxembourg*

*fedil@fedil.lu
tel: +352 43 53 66-1
fax: +352 43 23 28
www.fedil.lu*