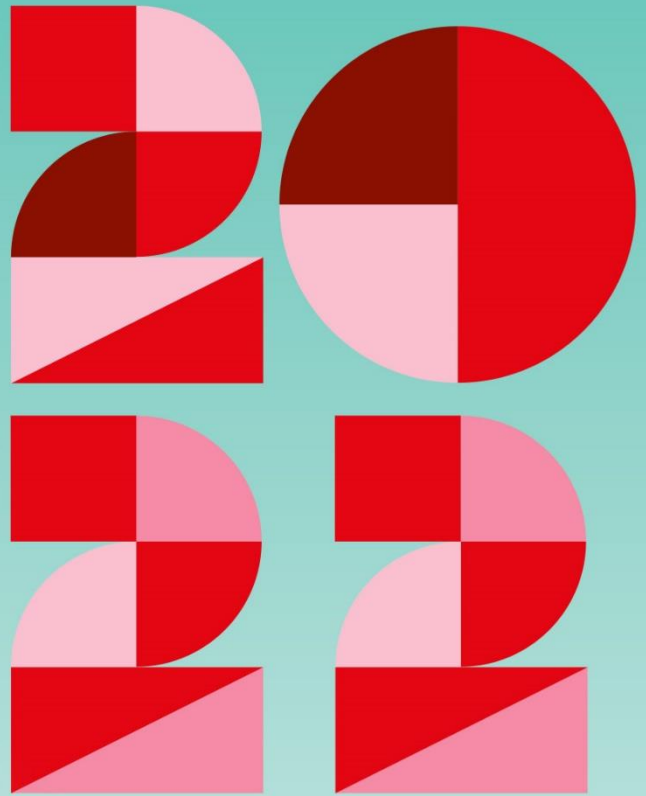


# RAPPORT ANNUEL

Version complète





## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Les <i>Highlights</i> de l'ADEM en 2022 .....                                   | 6  |
| Chapitre 1 : À propos de l'ADEM.....  | 7  |
| 1. La stratégie ADEM 2025.....  | 7  |
| 2. L'organigramme .....   | 9  |
| 3. Le personnel de l'ADEM.....  | 10 |
| Chapitre 2 : Le marché de l'emploi .....  | 12 |
| 1. L'offre d'emploi au Luxembourg.....  | 12 |
| 1.1. L'emploi au Luxembourg.....  | 12 |
| 1.2. Le recrutement au Luxembourg .....   | 14 |
| 1.3. Les offres d'emploi déclarées à l'ADEM.....                                | 15 |
| 2. La demande d'emploi au Luxembourg .....                                      | 19 |
| 2.1. Taux de chômage.....   | 19 |
| 2.2. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi .....                           | 19 |
| 2.3. Durée d'inscription et d'inactivité.....                                   | 20 |
| 2.4. Caractéristiques des demandeurs d'emploi.....                              | 20 |
| 2.5. Métiers des demandeurs d'emploi .....                                      | 22 |
| 2.6. Zoom sur les réfugiés venant d'Ukraine.....                                | 22 |
| 3. (In)adéquation entre offre et demande.....                                   | 24 |
| 4. Actions de l'ADEM pour accroître la transparence du marché de l'emploi ..... | 25 |
| 4.1. Études sectorielles .....  | 25 |
| 4.2. Étude OECD 'Luxembourg Skills Strategy' .....                              | 27 |
| Chapitre 3 : Faciliter la rencontre entre offre et demande.....                 | 28 |
| 1. Accompagnement des demandeurs d'emploi.....                                  | 28 |
| 1.1. Inscriptions et parcours personnalisés.....                                | 28 |
| 1.2. Suivi.....   | 30 |
| 1.3. Activation .....   | 30 |
| 1.4. Sanctions.....   | 31 |
| 1.5. Sorties .....  | 33 |
| 2. Accompagnement des employeurs.....   | 35 |
| 2.1. Déclarations de postes vacants.....  | 35 |
| 2.2. Assignations et retours d'assignation .....                                | 36 |
| 2.3. Partenariat pour l'emploi avec l'UEL.....                                  | 37 |
| 2.4. Prêt temporaire de main-d'œuvre.....                                       | 38 |

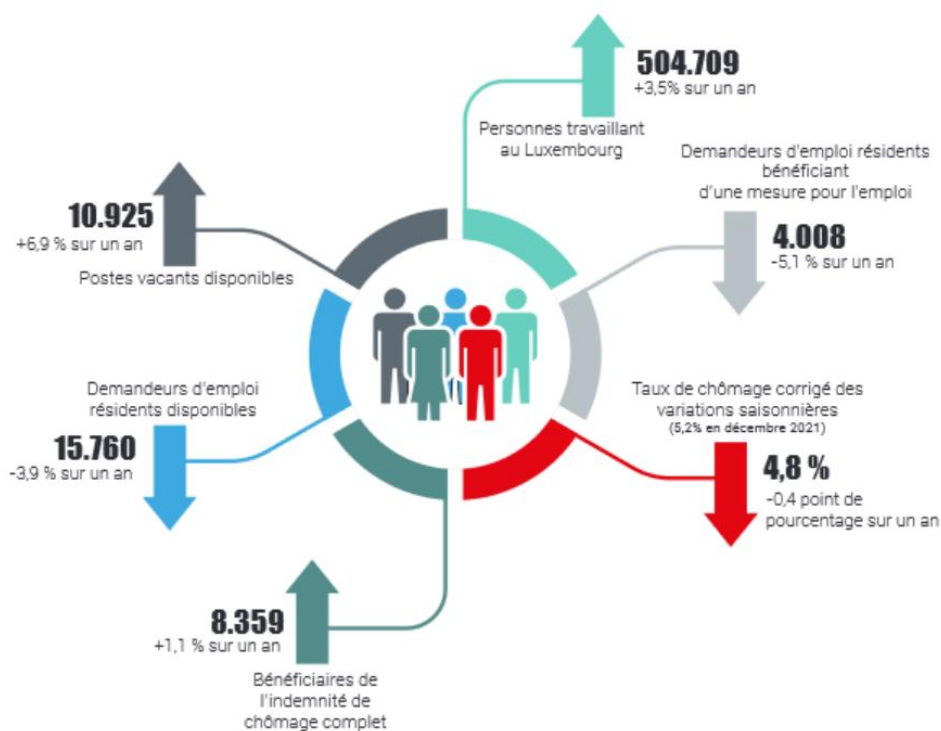
|  |           |
|--|-----------|
| <b>3. Mise en relation entre offre et demande.....</b>                                     | <b>38</b> |
| 3.1. JobBoard .....  | 38        |
| 3.2. Ateliers de recrutement / Jobdays .....   | 39        |
| 3.3. Attraction de talents .....   | 40        |
| 3.4. Portails d'attraction de talents.....   | 41        |
| 3.5. Événements d'attraction de talents.....   | 41        |
| <b>Chapitre 4 : Soutenir l'employabilité des demandeurs d'emploi (et salariés).....</b>    | <b>42</b> |
| <b>1. Formation professionnelle des demandeurs d'emploi .....</b>                          | <b>42</b> |
| 1.1. Approche de formation et partenariats .....   | 42        |
| 1.2. Participation à la formation des demandeurs d'emploi .....                            | 42        |
| 1.3. Détails sur les formations de l'ADEM en 2022 .....                                    | 44        |
| 1.3.1. Formations sectorielles .....   | 44        |
| 1.3.2. Formations transversales et linguistiques.....                                      | 45        |
| 1.3.3. Formations d'activation/orientation.....  | 47        |
| 1.3.4. Formations d'entrepreneuriat & recherche d'emploi.....                              | 47        |
| 1.4. Contingent de formation des chambres professionnelles .....                           | 48        |
| 1.5. Aides financières pour la formation .....   | 49        |
| <b>2. Formation professionnelle des salariés .....</b>                                     | <b>50</b> |
| <b>3. Mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi.....</b>                            | <b>51</b> |
| 3.1. Garantie pour la jeunesse .....   | 51        |
| 3.2. Programmes d'orientation et de formation.....   | 52        |
| 3.3. Mesures pour l'emploi en faveur des jeunes.....                                       | 53        |
| <b>4. Mesures en faveur des demandeurs d'emploi âgés ou de longue durée .....</b>          | <b>55</b> |
| <b>5. Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite .....</b> | <b>57</b> |
| 5.1. Contexte.....   | 57        |
| 5.2. Encadrement des salariés handicapés .....   | 58        |
| 5.3. Encadrement des salariés à capacité de travail réduite.....                           | 59        |
| 5.4. Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite .....      | 62        |
| <b>6. Mesures en faveur de l'entrepreneuriat.....</b>                                      | <b>64</b> |
| <b>7. Autres mesures pour renforcer l'employabilité.....</b>                               | <b>65</b> |
| <b>Chapitre 5 : Orientation professionnelle et apprentissage .....</b>                     | <b>69</b> |
| <b>1. Activités d'orientation professionnelle .....</b>                                    | <b>69</b> |
| 1.1. L'encadrement individuel .....  | 69        |
| 1.2. Les activités d'orientation .....   | 69        |
| <b>2. L'apprentissage .....</b>  | <b>69</b> |

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| 2.1.  | Apprentissage initial.....   | 69        |
| 2.2.  | Apprentissage pour adultes .....   | 72        |
| 2.3.  | Apprentissage transfrontalier .....  | 73        |
| 2.4.  | Événements et ateliers .....   | 73        |
| 2.5.  | Coopération européenne.....  | 74        |
| <b>Chapitre 6 : Indemnisation et sécurisation financière.....</b> |  | <b>75</b> |
| <b>1.</b>   | <b>Aides financières pour demandeurs d'emploi et salariés .....</b>                  | <b>75</b> |
| 1.1.  | Le chômage complet.....  | 75        |
| 1.2.  | La mobilité du chômage.....  | 76        |
| 1.3.  | Indemnisation des salariés handicapés et des personnes en reclassement externe ..... | 78        |
| 1.4.  | Autres indemnités.....   | 79        |
| 1.4.1.  | Aide au réemploi .....   | 79        |
| 1.4.2.  | Aide à la mobilité géographique.....   | 79        |
| 1.4.3.  | Aides financières pour favoriser l'apprentissage .....                               | 79        |
| 1.4.4.  | Aides financières pour favoriser la formation .....                                  | 80        |
| <b>2.</b>   | <b>Aides financières pour employeurs .....</b>                                       | <b>81</b> |
| 2.1.  | Aides financières pour embaucher un demandeur d'emploi ou un apprenti .....          | 81        |
| 2.2.  | Sécurisation financière des salariés .....   | 83        |
| <b>Chapitre 7 : Optimiser le fonctionnement de l'ADEM.....</b>    |  | <b>85</b> |
| <b>1.</b>   | <b>Les ressources humaines.....</b>  | <b>85</b> |
| <b>2.</b>   | <b>Le Contact Center.....</b>  | <b>85</b> |
| <b>3.</b>   | <b>La médecine de travail .....</b>  | <b>87</b> |
| <b>4.</b>   | <b>L'infrastructure .....</b>  | <b>87</b> |
| <b>5.</b>   | <b>La communication .....</b>  | <b>88</b> |
| <b>6.</b>   | <b>L'informatique et les projets .....</b>   | <b>89</b> |
| <b>7.</b>   | <b>Les études et statistiques.....</b>   | <b>89</b> |
| <b>8.</b>   | <b>Le juridique et contentieux.....</b>  | <b>90</b> |
| <b>9.</b>   | <b>La protection des données et la sécurité informatique.....</b>                    | <b>90</b> |
| 9.1.  | Actions de sensibilisation du personnel de l'ADEM .....                              | 90        |
| 9.2.  | Actions liées à la protection des données .....                                      | 90        |
| 9.2.  | Actions liées à la sécurité (informatique).....                                      | 91        |
| <b>10.</b>  | <b>La coopération internationale .....</b>   | <b>92</b> |
| 10.1.   | Le bureau national de coordination EURES.....  | 92        |
| 10.2.   | Actions spécifiques de coopération internationale.....                               | 94        |

# Les Highlights de l'ADEM en 2022



## Coup d'œil sur le marché de l'emploi 2022



En 2022, le taux de chômage a poursuivi sa décline pour fluctuer, sans grands écarts, sous le seuil des 5%. À noter, parmi les signes positifs, la baisse du nombre de chômeurs de longue durée, un phénomène inédit au cours de la dernière décennie (hors pandémie du Covid19). Cette situation témoigne aussi de la difficulté persistante pour les employeurs à trouver de la main-d'œuvre, alors que le nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM ne cesse de croître.

# Chapitre 1 : À propos de l'ADEM

## 1. La stratégie ADEM 2025

Le marché de l'emploi évolue à un rythme sans précédent. Les progrès technologiques, tels que la digitalisation du travail, l'automatisation et l'intelligence artificielle transforment radicalement les métiers existants. S'il est raisonnable de penser que les pratiques durables et les technologies propres, notamment, vont créer de nombreux métiers, d'autres vont purement et simplement disparaître. Certaines compétences détenues aujourd'hui par les salariés ne correspondent plus aux attentes des employeurs. Les personnes perdant leur emploi dans cette transition, en particulier les plus âgées d'entre elles et celles peu qualifiées, sont fragilisées et risquent d'éprouver de grandes difficultés à saisir les nouvelles opportunités, tout comme les jeunes qui cherchent à démarrer dans la vie active. Le Skills gap, ce déséquilibre entre les compétences disponibles et les besoins des employeurs apparaît déjà nettement au Luxembourg, avec un pic des offres d'emploi ne pouvant être satisfaites.

Pour soutenir un marché de l'emploi dynamique et résilient, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) fait face à de nombreux défis et marque sa volonté d'anticiper ces évolutions et d'améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi, avec des actions ciblées en matière de formation et une individualisation des services fournis: une autonomie accrue pour certains, un accompagnement renforcé pour les personnes plus éloignées du marché du travail. Dans le même temps, l'ADEM doit se situer au plus près des besoins du marché et connaître les attentes des employeurs, voire les aider à anticiper leurs besoins. Il s'agit également de les soutenir dans leurs efforts de recrutement, avec un matching adapté pour leur proposer les meilleurs candidats et lutter à leurs côtés contre la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, tout en développant des actions concrètes pour attirer les talents au Luxembourg.

Pour affronter ces défis nouveaux, l'ADEM entend être une administration résolument axée sur l'agilité et la transparence, avec des processus efficaces et des outils digitaux adaptés. Une numérisation croissante et un partage sécurisé des données doivent permettre aux citoyens et entreprises d'accéder à toutes les informations utiles et nécessaires, pour les soutenir dans leurs démarches et les aider à prendre des décisions pertinentes. S'assurer d'avancer dans la bonne direction, tirer profit des opportunités et faciliter un marché du travail en pleine mutation nécessite une vision et un plan d'action. L'ADEM s'est dotée d'une stratégie qui se déploie sur deux axes - ses clients et son fonctionnement propre - et qui se décline en neuf objectifs concrets. La Stratégie ADEM 2025 sert de boussole pour toutes les actions menées dans cet horizon de trois ans.

### *Missions de l'ADEM*

L'ADEM trouve sa base juridique dans la loi modifiée du 18 janvier 2012<sup>1</sup> portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi. Cette loi dispose que l'ADEM est chargée de promouvoir l'emploi au Luxembourg par les missions suivantes (regroupées pour faciliter la lecture) :

1. *Faciliter la rencontre entre l'offre et la demande* (couvert par les Chapitres 3 et 5 du présent rapport)
2. *Soutenir l'employabilité* (Chapitre 4)
3. *Indemniser et sécuriser financièrement* (Chapitre 6)
4. *Préserver les salariés du risque de chômage* (Chapitres 4-2 et 6-2.2)
5. *Anticiper les évolutions du marché de l'emploi et accroître sa transparence* (Chapitre 2)

Pour réaliser ces missions, une optimisation du fonctionnement interne de l'ADEM est essentielle (Chapitre 7).

---

<sup>1</sup> Loi modifiée du 18 janvier 2012 1. portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi; 2. modifiant - le Code du travail; - la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État; - la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. Création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet; - la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration; 3. abrogeant la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi.

## Vision

Conformément à ses missions et dans l'optique de fixer et communiquer ses aspirations à ses collaborateurs et partenaires, l'ADEM a défini une vision claire lui permettant de lancer un défi et de coordonner les efforts de chacun.



## Valeurs

Les valeurs et principes directeurs de l'ADEM reflètent son engagement et guident ses choix stratégiques :

- **Engagement** : mobiliser toutes les compétences et expériences pour proposer, dans une attitude positive et proactive, un service de qualité aux clients ;
- **Respect** : accorder une grande importance au respect, dans les relations avec les clients et collaborateurs, pour identifier les véritables besoins des clients et leur proposer des services adaptés à leurs besoins, en attendant également un respect réciproque de leur part ;
- **Transparence** : agir en transparence, pour continuer d'accroître sa crédibilité et gagner la confiance des citoyens, en favorisant la mise en œuvre effective du principe d'égalité, l'impartialité et l'objectivité du service public de l'emploi. Motiver les décisions, faciliter l'accès aux services et rendre compte des résultats correspondent à cette volonté.
- **Excellence** : rechercher l'excellence dans toutes les actions en soutenant le développement des compétences, la formation professionnelle continue, l'amélioration des processus internes et l'épanouissement professionnel et personnel des collaborateurs. Des indicateurs de performance ont été mis en place pour évaluer ces démarches et projets.

## Objectifs stratégiques

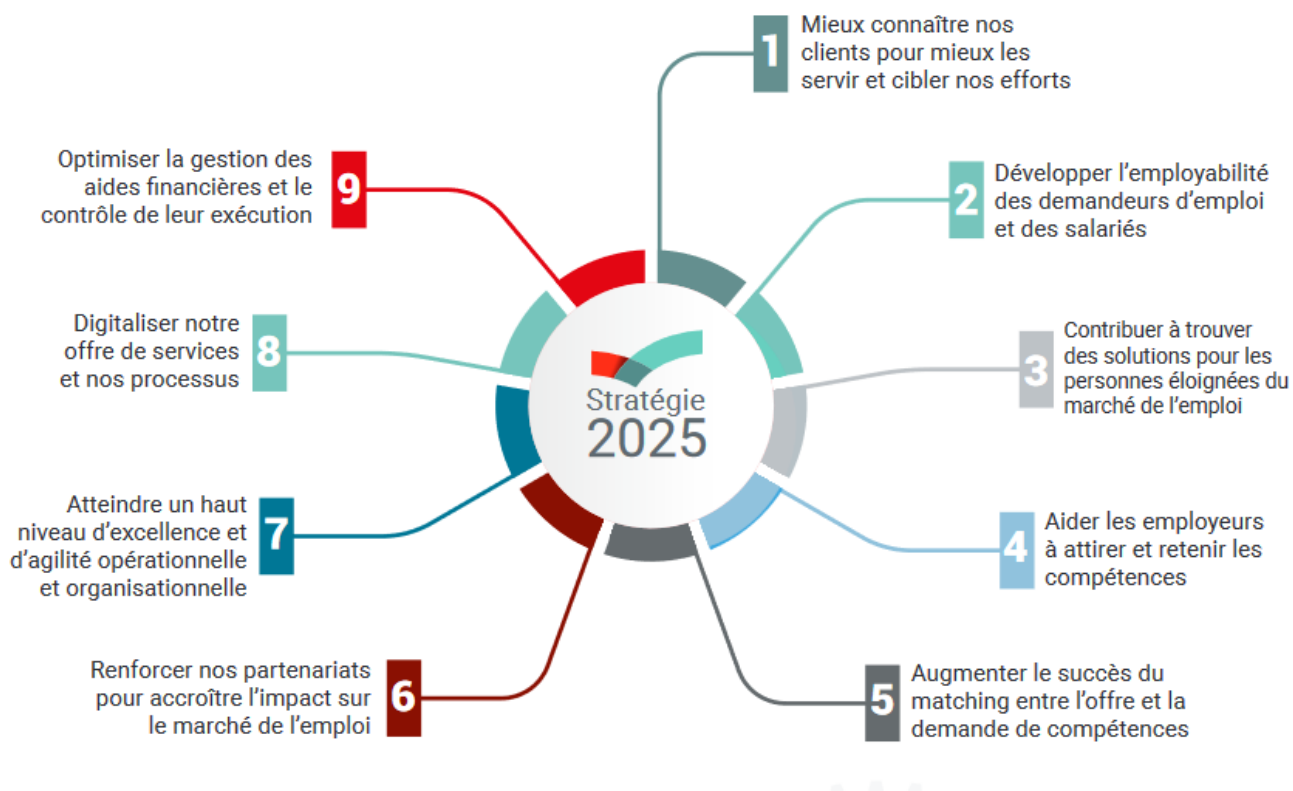
La stratégie de l'ADEM porte sur deux axes essentiels pour le développement durable du marché de l'emploi et la modernisation cohérente de son fonctionnement interne.

- **Vis-à-vis des clients et des bénéficiaires**, il s'agit d'accroître ou maintenir l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés exposés au risque de chômage, en raison d'une inadéquation de compétences avec les besoins du marché. Il s'agit également de continuer à soutenir les entreprises pour qu'elles trouvent des profils adaptés à leurs besoins. Il s'avère donc essentiel de développer des formations et des dispositifs adéquats.
- **Vis-à-vis de son fonctionnement interne**, l'ADEM entend se moderniser, en offrant davantage de services intégrés aux citoyens et en se dotant d'infrastructures et d'outils digitaux adaptés.



Pour mener à bien sa mission, conformément aux priorités définies, sa stratégie se décline en neuf objectifs, dont cinq sont axés sur les services clients, un sur l'écosystème et trois sur le mode de fonctionnement interne.

## Nos neuf objectifs stratégiques



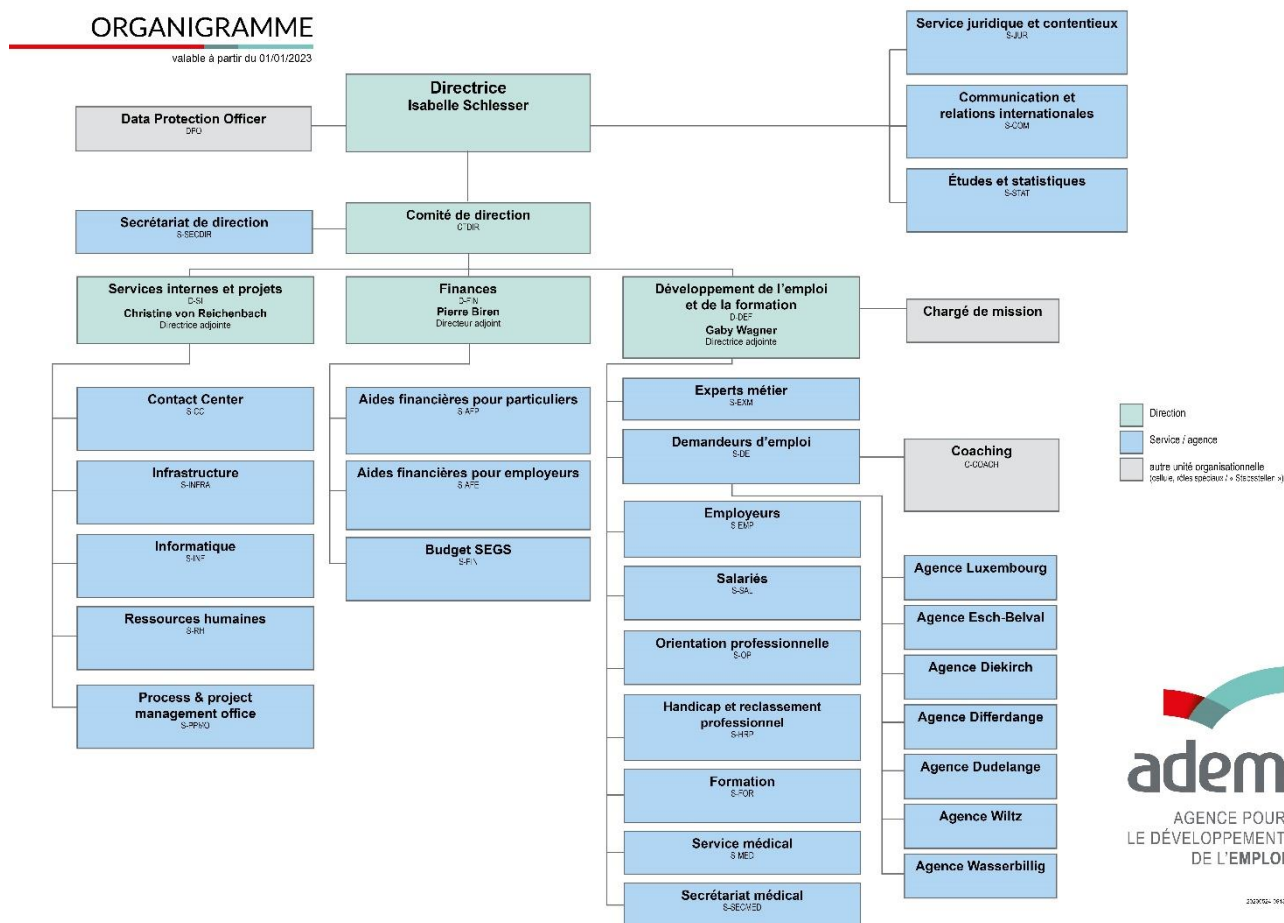
## 2. L'organigramme

L'ADEM s'efforce en permanence d'optimiser son organisation interne, dans une logique centrée sur les besoins de ses clients. En 2022, l'organigramme a une nouvelle fois été adapté, allégé et optimisé. Les changements les plus significatifs concernent le département Finances, au sein duquel l'ensemble des prestations financières est désormais regroupé en deux grands services.

- Le service « **Aides financières pour particuliers** » est en charge de toutes les aides financières destinées aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires individuels. Outre le paiement des indemnités de chômage, de l'aide au réemploi, des aides financières dans le cadre des mesures pour l'emploi, ce service a également la responsabilité des aides financières pour les travailleurs handicapés ou en reclassement professionnel.
- Le service « **Aides financières pour employeurs** » regroupe toutes les aides financières destinées aux entreprises, telles que les aides à l'embauche et les primes d'apprentissage, les allocations de chômage partiel, technique, intempéries ou accidentel. Il est également en charge des aides dans le cadre des faillites.

Par ailleurs, un nouveau service a été créé au sein du département Développement de l'emploi et de la formation. Le **Service salariés** complète, d'un côté, le Service demandeurs d'emploi et, de l'autre, le Service employeurs. Sa mission est de sécuriser les parcours professionnels des salariés actifs, pour agir de manière préventive contre le chômage avec, notamment, la formation continue des salariés pour le renforcement de leur employabilité ou encore l'accompagnement des employeurs dans la gestion prévisionnelle de leur personnel et de leurs compétences (workforce planning). Il sera ainsi en charge du futur plan d'aide à la formation continue, le « [Skills-Plang](#) », visant à faciliter le reskilling et l'upskilling préventif des salariés en poste.

Le nouveau service a également pour mission de gérer l'activité de l'assistance à l'inclusion, dispositif dédié au maintien dans l'emploi des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché du travail ordinaire.



### 3. Le personnel de l'ADEM

Au 31 décembre 2022, l'ADEM avait 682 collaborateurs (616 équivalents temps plein), en croissance forte comme le montre le graphique suivant. La diversité et la croissance du personnel de l'ADEM sont à l'image de sa panoplie de services et de son ouverture sur une société et un marché de l'emploi en évolution permanente.

- Plus d'1 agent sur 5 dispose du statut de salarié handicapé / reclassé (quota en vigueur dans les établissements publics : 5%)
- Près d'un quart des agents (23 %) ont moins de 35 ans tandis que 19% des agents ont 55 ans ou plus
- 6 agents sur 10 sont des femmes
- Près d'un tiers des agents (30 %) ont plus de 10 ans d'ancienneté
- Plus de 10% des agents sont des non-Luxembourgeois

682

Agents

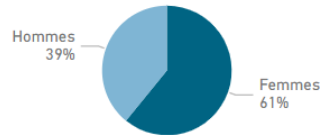
616

Equivalents temps plein

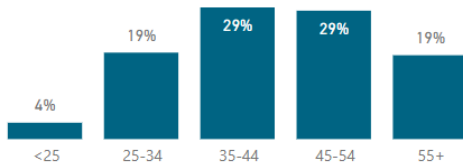
Nationalité



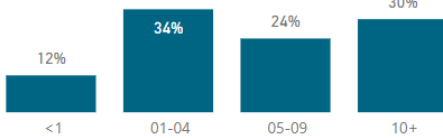
Sexe



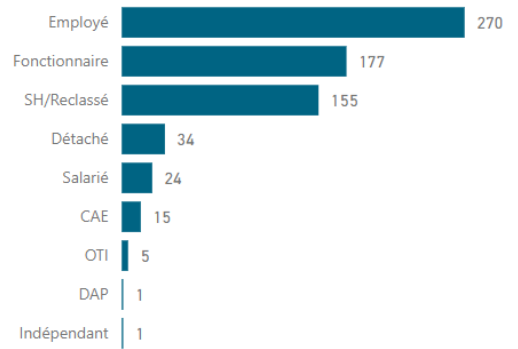
Âge (années)



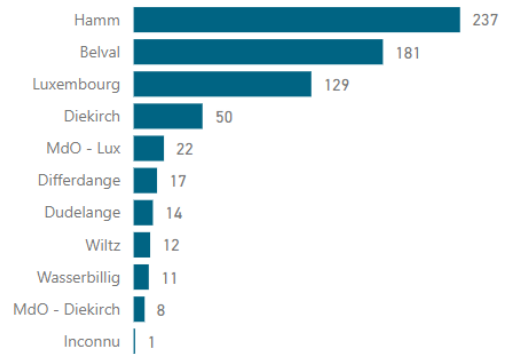
Ancienneté de service (années)



Statut

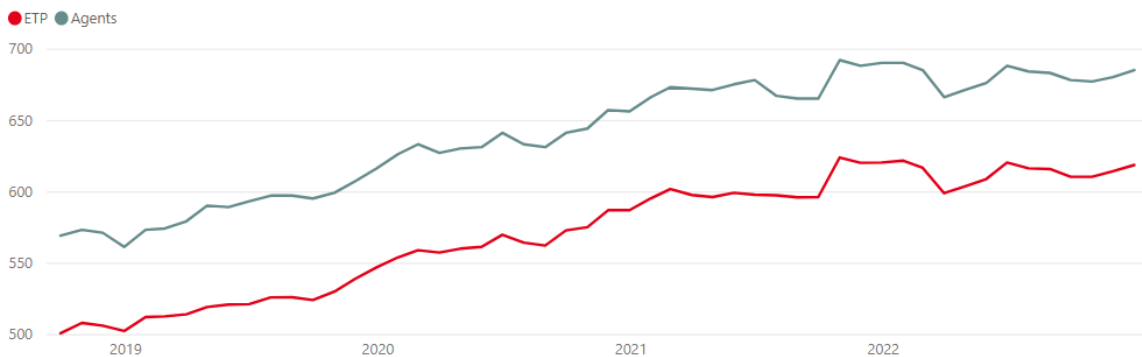


Site



Évolution du personnel

Evolution des Agents et ETP



# Chapitre 2 : Le marché de l'emploi

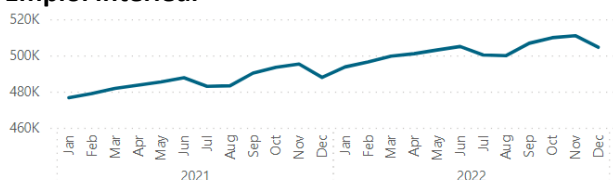
## 1. L'offre d'emploi au Luxembourg

### 1.1. L'emploi au Luxembourg

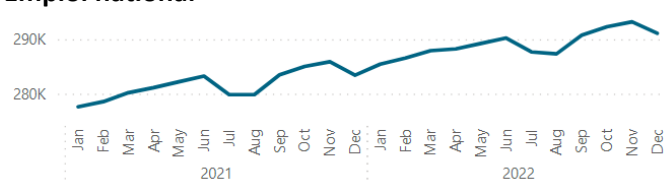
#### Emploi salarié

En décembre 2022, l'emploi intérieur du Luxembourg était de 504.220 personnes, une augmentation de 3,4% par rapport à l'année précédente. L'emploi national (des résidents) était de 290.133 personnes.

#### Emploi intérieur

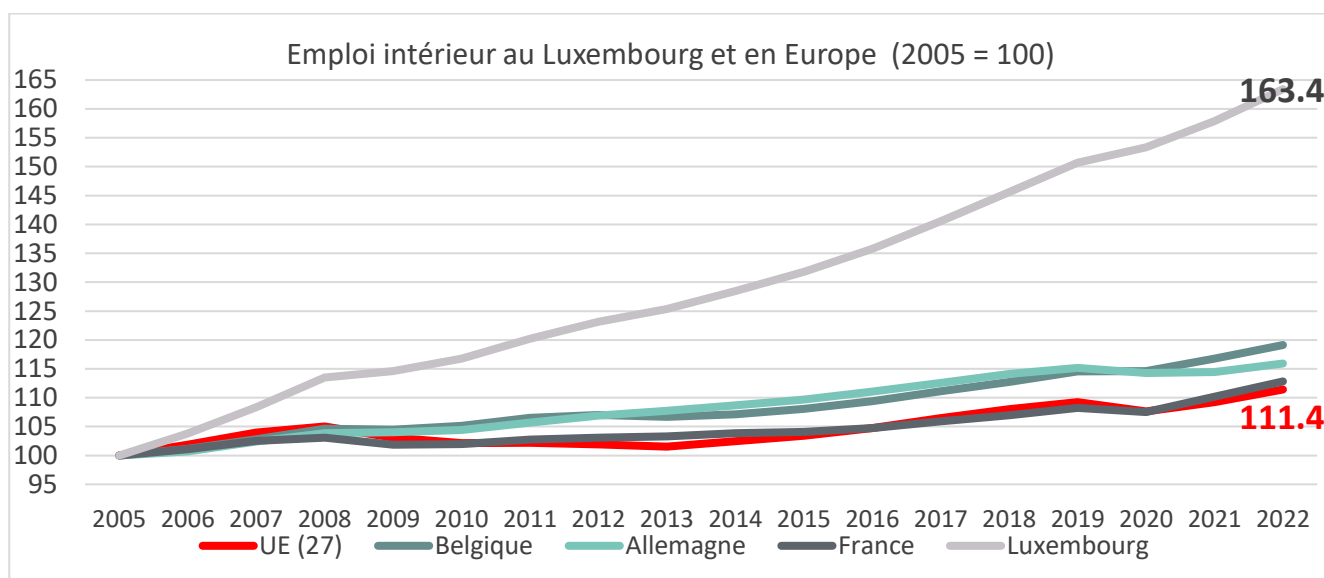


#### Emploi national



Source : STATEC (données disponibles sur le [site de l'ADEM](#))

Entre 2005 et 2022, l'emploi intérieur a augmenté de 63,4%, la courbe progressant sans discontinuer, même au cœur de la crise sanitaire. Sur la même période, l'emploi intérieur en moyenne européenne a progressé de 11,4%, avec un recul marqué en 2020 ; ce fléchissement a été observé dans les pays voisins du Luxembourg, notamment en France et, dans une moindre mesure, en Belgique et en Allemagne. En 2021, l'emploi est reparti à la hausse en Europe et dans les pays limitrophes du Luxembourg.



Source : Eurostat

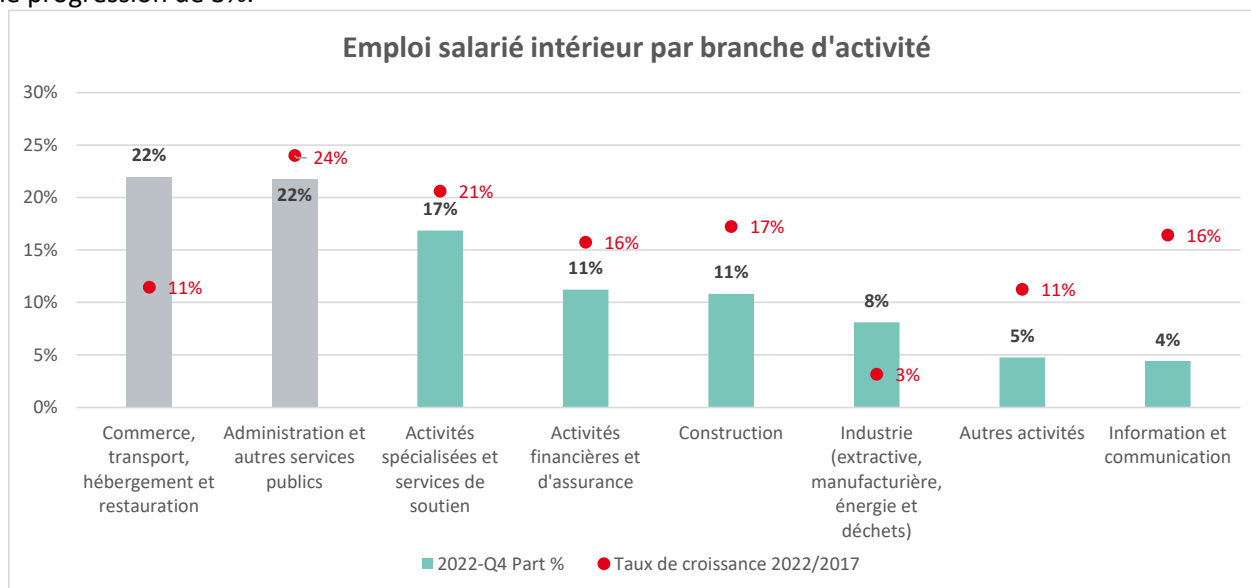
#### Emploi salarié par branche d'activité

Si l'on observe les chiffres sur cinq ans (2017 – 2022), force est de constater que tous les secteurs d'activités ont connu une hausse de l'emploi salarié, avec cependant des dynamiques très variables.

Les secteurs « Commerce, transport, hébergement et restauration » et « Administration et autres services publics » pèsent très lourd dans la balance de l'emploi intérieur, puisqu'ils représentent à eux deux 44% de l'emploi salarié total. Autre poids lourd du marché de l'emploi : le secteur des « Activités spécialisées et services de soutien » dans lequel est occupé plus d'un salarié sur cinq (21%). Il regroupe entre autres des activités spécialisées, scientifiques et techniques (activités juridiques et comptables, ingénierie, conseil aux entreprises et la recherche et développement qui emploient majoritairement des travailleurs hautement qualifiés) et des activités de services administratifs et de soutien (agences de travail intérimaire, activités liées à la sécurité et au gardiennage et activités de nettoyage qui proposent majoritairement des emplois peu qualifiés).

Le secteur le plus dynamique sur la période est celui de l'« Administration et autres services publics » (+ 24 %), suivi par les secteurs « Activités spécialisées et services de soutien » (+ 21%), « Construction » (+ 17 %) et métiers de l'« Information et de la Communication » (+ 16 %).

Le secteur industriel est quant à lui celui connaissant le plus faible taux de croissance de l'emploi salarié, avec une progression de 3%.



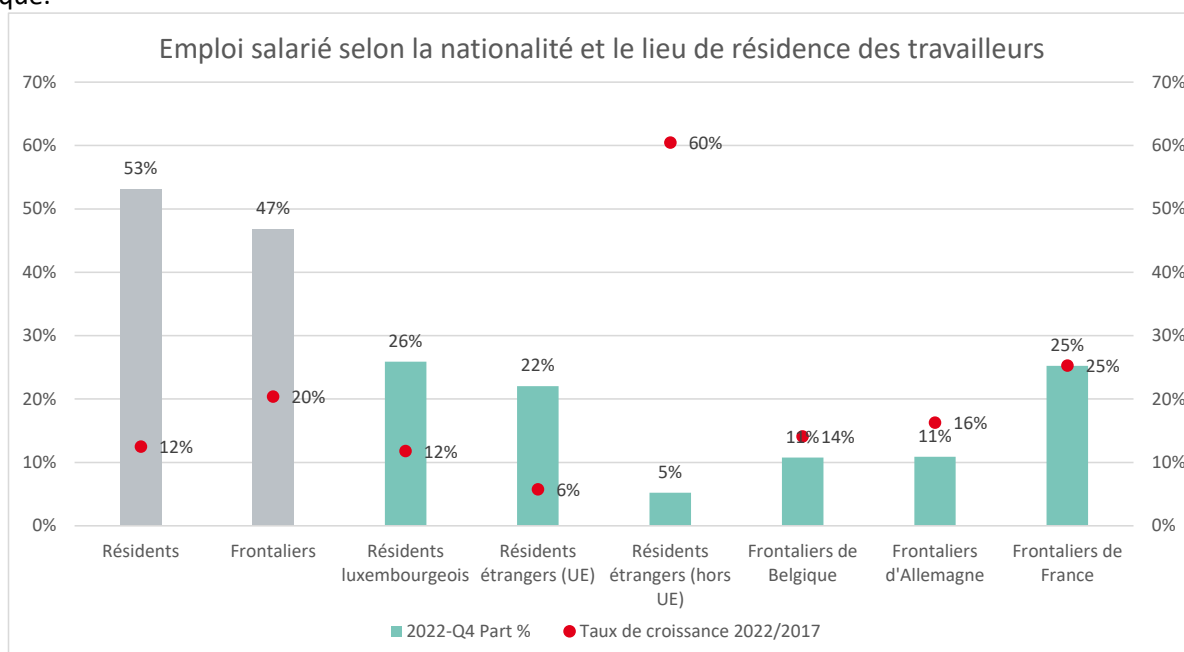
Source : [STATEC](#)

#### Emploi salarié par nationalité et résidence

La dynamique de croissance de l'emploi intérieur reste largement soutenue par le recours aux travailleurs frontaliers. Les non-résidents représentent, au 4<sup>e</sup> trimestre 2022, 47% des salariés du pays et les nouveaux recrutements depuis 2017 ont été plus nombreux dans cette catégorie (croissance de 20%) que dans celle des résidents (12%).

Parmi les résidents, ce sont les salariés de nationalité luxembourgeoise qui ont le plus profité de la croissance de l'emploi intérieur (+ 12%). Fait remarquable : la hausse spectaculaire du nombre de salariés extra-européens, qui a bondi de 60% depuis 2017.

Enfin, parmi les frontaliers travaillant au Luxembourg, les résidents français demeurent en tête de peloton, puisqu'ils représentent 25% de l'emploi intérieur, largement devant les frontaliers venant d'Allemagne et de Belgique.



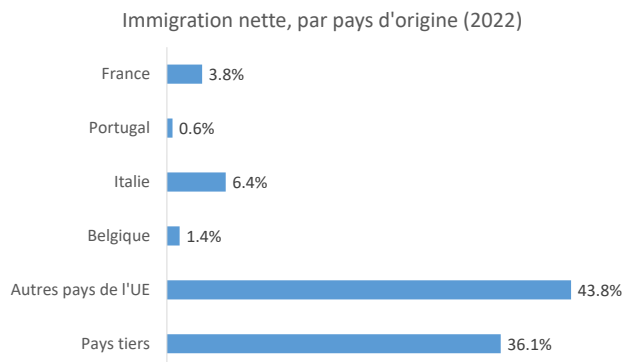
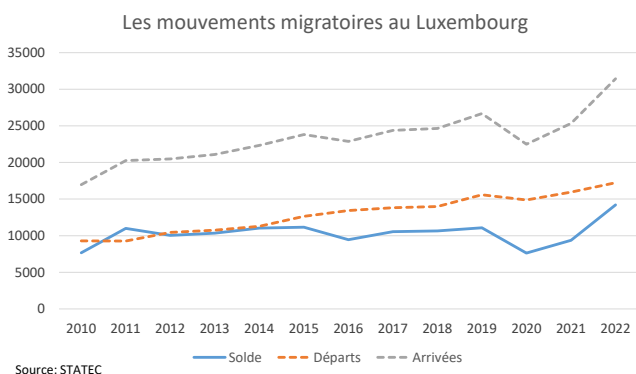
Source : [STATEC](#)

### Mouvements migratoires

Sur la période 2005-2022, les flux migratoires vers le Luxembourg se sont poursuivis à un rythme soutenu, avec une légère inflexion en 2020, en raison d’une limitation des déplacements liée à la crise du Covid19.

Le solde migratoire, c’est-à-dire la différence entre les arrivées et les départs a continué de progresser et s’accélère très nettement depuis 2021. Cette progression est due à une forte hausse des arrivées, tandis que le nombre de départs a lui aussi augmenté, mais dans une bien moindre mesure.

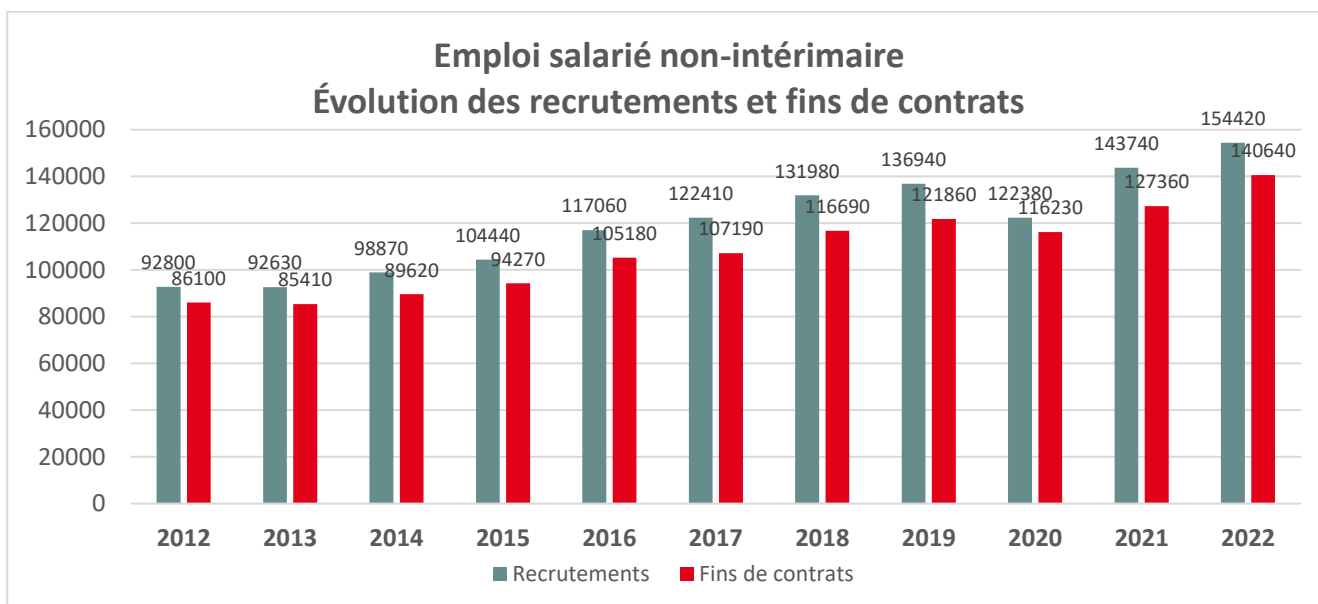
Les ressortissants européens représentent toujours la majorité de la population immigrée, mais le nombre de ressortissants de pays tiers venant s’installer au Luxembourg a représenté en 2022 plus du tiers des nouveaux résidents du pays (36,1%).



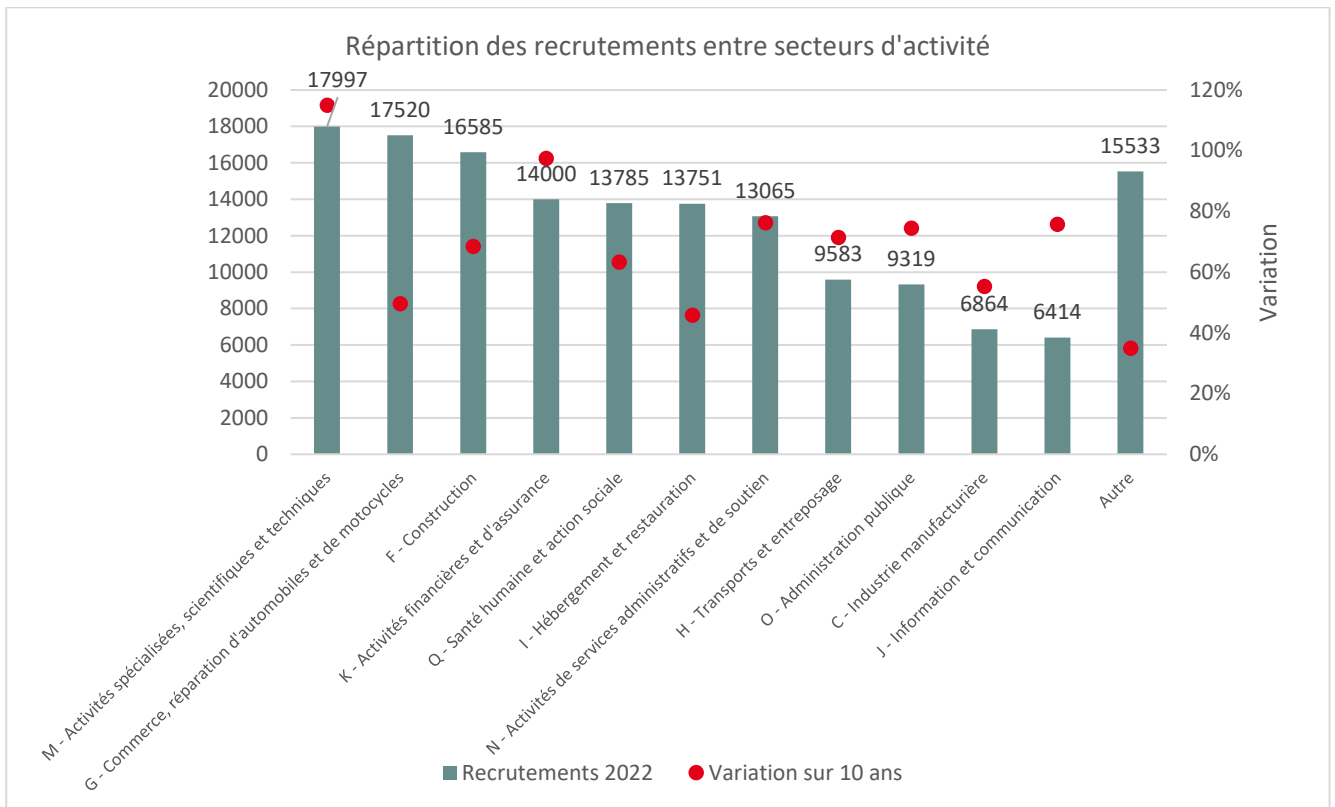
Source : [STATEC](#)

### 1.2. Le recrutement au Luxembourg

À côté de l’évolution de l’emploi total, le suivi de l’évolution des flux de contrats (recrutements et fins de contrats) est essentiel pour l’ADEM (chaque recrutement devrait correspondre à un poste vacant déclaré à l’ADEM). Force est de constater que le total de recrutements par année a augmenté de 66% de 2012 à 2022 – un taux de croissance supérieur à celui de l’emploi (+33% sur la même période). Les recrutements sont supérieurs aux fins de contrats chaque année, même en 2020. L’année 2020 est quand-même marquée par une baisse à la fois dans les recrutements et fins de contrats (le marché de l’emploi a tourné plus lentement).



Source : [IGSS](#)



Source : [IGSS](#)

### 1.3. Les offres d'emploi déclarées à l'ADEM

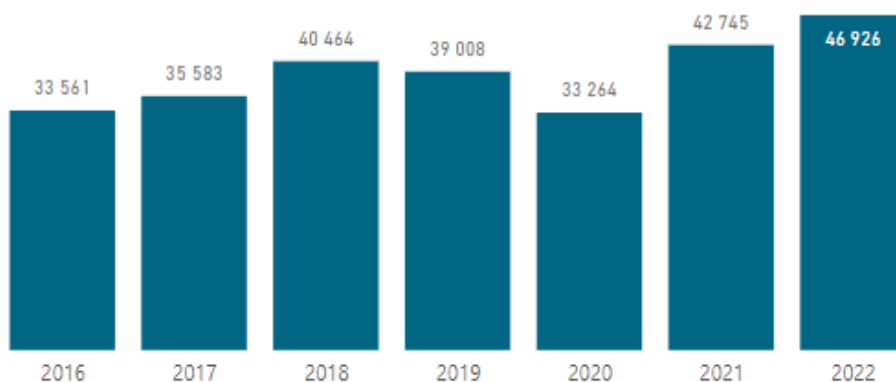
46.926 postes vacants ont été déclarés à l'ADEM en 2022 (dont 38.632 emplois réguliers, 5.326 emplois intérimaires et 2.968 mesures d'emploi subventionnées). Ce chiffre constitue un record historique, représentant une hausse de près de 10% entre 2021 et 2022, et de près de 20 % par rapport à 2019, l'année précédant la crise sanitaire.

Il témoigne, tout d'abord, d'une reprise réelle et puissante de l'activité économique, ainsi que d'un partenariat de plus en plus étroit, et de confiance, entre l'ADEM et les entreprises luxembourgeoises.

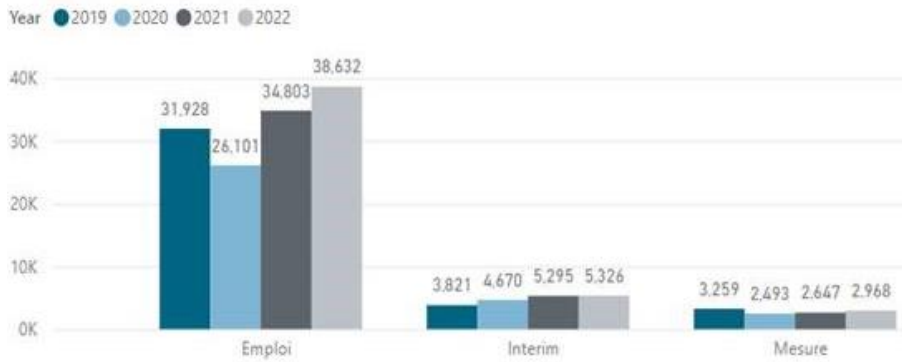
Il démontre par ailleurs que les entreprises continuent de faire face à d'importantes pénuries de main-d'œuvre qualifiée : en effet, un nombre important de ces postes ne peuvent être pourvus, faute de candidats disposant des compétences requises par les employeurs.

En décembre 2022, le nombre de postes déclarés à l'ADEM a toutefois marqué une nette baisse par rapport à décembre 2021 (-17,8 %), même si le stock de postes vacants à la fin de l'année reste positif, avec une progression sur un an de 6.9%.

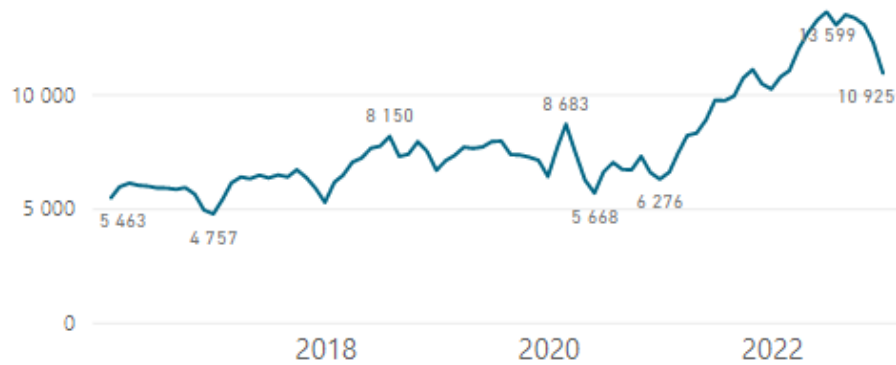
Evolution des postes déclarés à l'ADEM



### Postes déclarés par nature du contrat



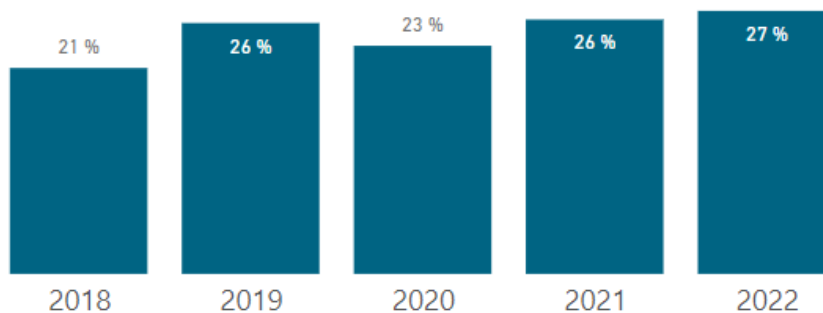
### Evolution des postes vacants en fin de mois



Ces données sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

Si on compare les recrutements réels déclarés (voir plus haut, sur base des chiffres de l'IGSS) et les postes vacants déclarés à l'ADEM, on constate bien une différence substantielle. Selon l'article L. 622-5 du Code du Travail, chaque poste vacant doit être déclaré à l'ADEM. En réalité, ce chiffre tourne autour de 27%, relativement stable depuis des années.

### Rapport entre les postes vacants déclarés et les recrutements réels





### Postes par métier

Les métiers du « support à l'entreprise » concernent près d'un tiers (31,9 %) des postes vacants déclarés à l'ADEM, loin devant ceux des catégories « construction, bâtiment et travaux publics » (12,7 %) et « services à la personne et à la collectivité » (11,0%), qui figurent à la deuxième et troisième place, en pourcentage de postes déclarés.

La plus grande augmentation (en terme de volume) par rapport à 2021 a concerné les métiers de « support à l'entreprise » (informatique, comptabilité, secrétariat, etcetera). Les postes ouverts dans le secteur de l'Horesca sont également nettement plus nombreux qu'en 2021 (31,5 %), tandis que ceux dans les catégories « construction, bâtiment et travaux publics » et « industrie » connaissent un repli, de -8,3 % et -14,5% respectivement.

|   | <b>Postes vacants déclarés à l'ADEM<br/>par catégorie de métier (ROME)</b> | <b>2021</b>   | <b>2022</b>   | <b>part 2022<br/>en %</b> | <b>Variation<br/>2022/2021</b> | <b>Variation<br/>en %</b> |
|---|--|---------------|---------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| A | Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux | 1.018         | 1.234         | 2.6%                      | 216                            | 21.2%                     |
| B | Arts et façonnage d'ouvrages d'art   | 41            | 60            | 0.1%                      | 19                             | 46.3%                     |
| C | Banque, assurance, immobilier  | 3.218         | 3.555         | 7.6%                      | 337                            | 10.5%                     |
| D | Commerce, vente et grande distribution                                     | 2.246         | 2.654         | 5.7%                      | 408                            | 18.2%                     |
| E | Communication, media et multimédia   | 407           | 487           | 1.0%                      | 80                             | 19.7%                     |
| F | Construction, bâtiment et travaux publics                                  | 6.507         | 5.968         | 12.7%                     | -539                           | -8.3%                     |
| G | Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation                     | 3.462         | 4.552         | 9.7%                      | 1.090                          | 31.5%                     |
| H | Industrie  | 2.280         | 1.949         | 4.2%                      | -331                           | -14.5%                    |
| I | Installation et maintenance  | 1.976         | 2.513         | 5.4%                      | 537                            | 27.2%                     |
| J | Santé  | 1.183         | 1.212         | 2.6%                      | 29                             | 2.5%                      |
| K | Services à la personne et à la collectivité                                | 5.002         | 5.178         | 11.0%                     | 176                            | 3.5%                      |
| L | Spectacle  | 73            | 108           | 0.2%                      | 35                             | 47.9%                     |
| M | Support à l'entreprise   | 13.050        | 14.975        | 31.9%                     | 1.925                          | 14.8%                     |
| N | Transport et logistique  | 2.281         | 2.478         | 5.3%                      | 197                            | 8.6%                      |
| X | Pas renseigné  | 1             | 3             | 0.0%                      | 2                              | 200.0%                    |
|   | <b>Total</b>   | <b>42.745</b> | <b>46.926</b> | <b>100.0%</b>             | <b>4.181</b>                   | <b>9.8%</b>               |

L'ADEM utilise le référentiel ROME pour catégoriser les métiers. Les détails de ce référentiel sont disponibles sur le site web de l'ADEM : [https://rome.adem.etat.lu/index\\_base.html](https://rome.adem.etat.lu/index_base.html)

Le tableau suivant reprend les 20 métiers pour lesquels le plus de postes ont été recensés en 2022. Ils s'adressent à des travailleurs hautement qualifiés aussi bien qu'à des travailleurs peu qualifiés. Pour chaque métier, les postes sont ventilés selon qu'il s'agisse d'un emploi régulier, d'un emploi intérimaire ou d'une mesure pour l'emploi.

| <b>Code ROME</b> | <b>Postes vacants déclarés à l'ADEM par métier en 2022 – Top 20 métiers</b> | <b>Emploi</b> | <b>Intérim</b> | <b>Mesure</b> | <b>Total général</b> |
|------------------|---|---------------|----------------|---------------|----------------------|
| M1805            | Études et développement informatique  | 2.484         | 20             | 3             | <b>2.507</b>         |
| M1203            | Comptabilité  | 1.945         | 105            | 19            | <b>2.069</b>         |
| M1607            | Secrétariat   | 1.180         | 177            | 174           | <b>1.531</b>         |
| M1202            | Audit et contrôle comptables et financiers                                  | 1.326         | 19             | 1             | <b>1.346</b>         |
| G1602            | Personnel de cuisine  | 1.232         | 59             | 16            | <b>1.307</b>         |
| G1803            | Service en restauration   | 1.090         | 157            | 27            | <b>1.274</b>         |
| C1202            | Analyse de crédits et risques bancaires                                     | 1.162         | 99             |               | <b>1.261</b>         |
| K1903            | Défense et conseil juridique  | 939           | 21             | 2             | <b>962</b>           |
| M1802            | Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information                     | 929           | 2              | 1             | <b>932</b>           |
| A1203            | Entretien des espaces verts   | 168           | 67             | 681           | <b>916</b>           |
| M1201            | Analyse et ingénierie financière  | 885           | 27             |               | <b>912</b>           |
| M1402            | Conseil en organisation et management d'entreprise                          | 859           | 11             | 4             | <b>874</b>           |
| C1301            | Front office marchés financiers   | 834           | 16             | 1             | <b>851</b>           |
| K2204            | Nettoyage de locaux   | 637           | 47             | 114           | <b>798</b>           |
| F1703            | Maçonnerie  | 425           | 320            | 30            | <b>775</b>           |
| I1203            | Maintenance des bâtiments et des locaux                                     | 235           | 23             | 478           | <b>736</b>           |
| K1202            | Éducation de jeunes enfants   | 629           | 3              | 3             | <b>635</b>           |
| M1806            | Expertise et support technique en systèmes d'information                    | 594           | 5              |               | <b>599</b>           |
| N1103            | Magasinage et préparation de commandes                                      | 352           | 174            | 20            | <b>546</b>           |
| G1605            | Plonge en restauration  | 504           | 15             | 21            | <b>540</b>           |

Les définitions de ces métiers sont disponibles sur le site de l'ADEM : [https://rome.adem.etat.lu/index\\_base.html](https://rome.adem.etat.lu/index_base.html)

Les données complètes sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

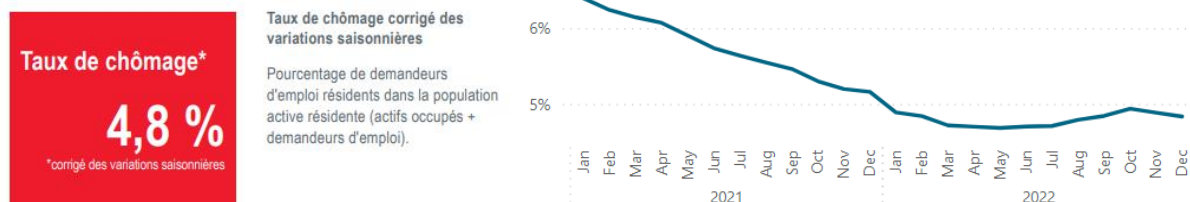
## 2. La demande d'emploi au Luxembourg

### 2.1. Taux de chômage

Après avoir fait valser les chiffres du marché de l'emploi luxembourgeois au cours des deux dernières années, la tempête « Covid19 » semble bel et bien s'être achevée dès le début de l'année 2022.

Pour mémoire, son impact avait culminé en été 2020, avec un taux de chômage (corrige des variations saisonnières) à 7,1 %, avant de connaître la décrue. Établi à 5,2 % en décembre 2021, ce taux a affiché des signaux encourageants tout au long de l'année 2022, en se maintenant sous la barre des 5%.

Il s'est établi à 4,8% fin décembre 2022, soit un niveau significativement plus bas qu'avant la pandémie (5,4% en décembre 2019).



Sources : STATEC et ADEM

Ces données sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

### 2.2. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi

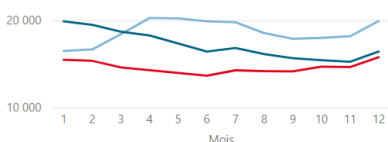
Le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles, inscrits à l'ADEM, s'élevait à 15.760 au 31 décembre 2022, en baisse de 643 personnes (soit - 3.9 %) sur un an. Ils sont également moins nombreux à être affectés à une mesure pour l'emploi (- 5,1%), tandis que le nombre de demandeurs d'emploi non-résidents disponibles connaît une hausse légère de 0,4% entre décembre 2021 et décembre 2022.

#### Situation en décembre 2022



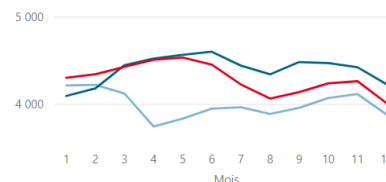
Un **demandeur d'emploi résident disponible** est une personne inscrite à l'ADEM et qui à la date du relevé statistique réside sur le territoire luxembourgeois, n'est ni en emploi, ni affectée à une mesure pour l'emploi, ni en congé de maladie ou de maternité.

Année ● 2020 ● 2021 ● 2022



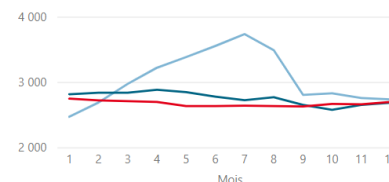
Un **demandeur d'emploi résident en mesure** est une personne inscrite à l'ADEM et qui à la date du relevé statistique est affectée à une mesure pour l'emploi.

Année ● 2020 ● 2021 ● 2022



Un **demandeur d'emploi non-résident disponible** est une personne inscrite à l'ADEM et qui à la date du relevé statistique ne réside pas sur le territoire luxembourgeois, n'est ni en emploi, ni affectée à une mesure pour l'emploi, ni en congé de maladie ou de maternité.

Année ● 2020 ● 2021 ● 2022



Ces données sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

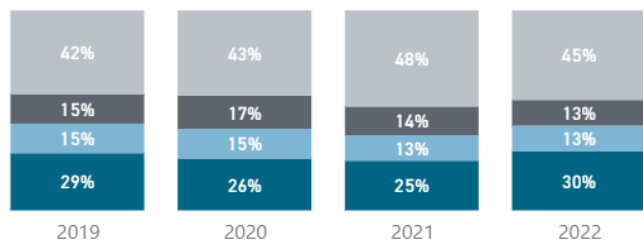
### 2.3. Durée d'inscription et d'inactivité

Les graphiques ci-dessous montrent la répartition des demandeurs d'emploi résidents disponibles en 2022 (moyenne annuelle) par durée d'inscription<sup>2</sup> et durée d'inactivité. La durée d'inactivité correspond à la durée d'inscription pendant laquelle un demandeur d'emploi n'était pas en emploi, pas affecté à une mesure pour l'emploi, ni en congé de maladie ou de maternité.

En 2022, le nombre de chômeurs de longue durée (« CLD », inscrits depuis 12 mois ou plus) correspond en moyenne à 45% du nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles, un chiffre en baisse par rapport à 2021.

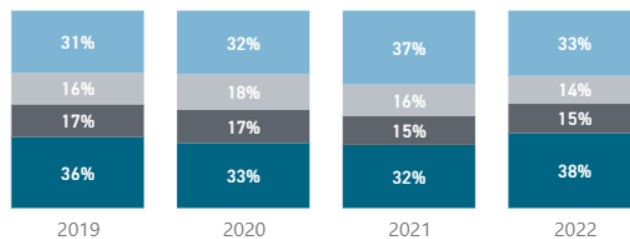
DE rés. disp. par durée d'inscription (moyenne annuelle)

● 1. < 4 mois ● 2. 4-6 mois ● 3. 7-11 mois ● 4. 12 mois et plus



DE rés. disp. par durée d'inactivité (moyenne annuelle)

● 1. < 4 mois ● 2. 4-6 mois ● 3. 7-11 mois ● 4. 12 mois et plus



Ces données sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

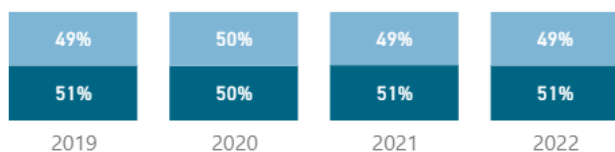
### 2.4. Caractéristiques des demandeurs d'emploi

#### **Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par genre**

Les demandeurs d'emploi sont répartis à parts plus ou moins égales entre hommes et femmes. L'ADEM a également observé si le genre déclaré par les demandeurs d'emploi résidents disponibles avait une incidence sur les risques de chômage de longue durée (« CLD », demandeurs inscrits 12 mois ou plus). Il n'est rien, puisqu'aucun impact significatif n'est apparu, sur les quatre dernières années.

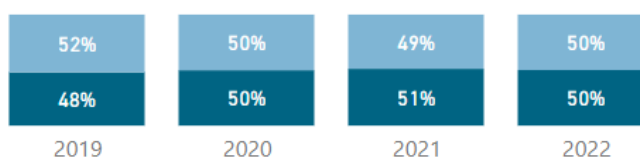
DE rés. disp. par genre (moyenne annuelle)

● Femmes ● Hommes



CLD par genre (moyenne annuelle)

● Femmes ● Hommes



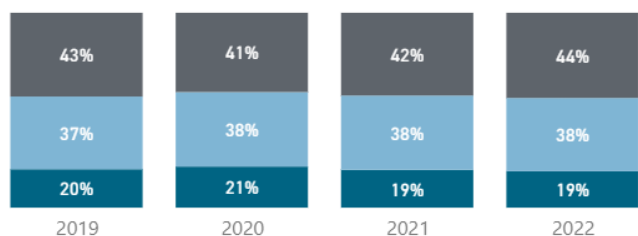
<sup>2</sup> Début 2023, l'ADEM a ajusté le calcul des durées d'inscription, pour mieux refléter la réalité. Alors que l'ancienne méthode ne mesurait que les mois complets, arrondis à l'unité supérieure (11 mois et 1 jour d'enregistrement équivalaient à 12 mois), la nouvelle méthode calcule les catégories de durée d'inscription sur la base du nombre exact de jours (la catégorie « 12 mois et plus » commence à 365 jours d'inscription). Ceci explique la différente répartition entre les catégories de durée d'inscription (moins de demandeurs d'emploi dans la catégorie « 12 mois et plus » et plus de demandeurs d'emploi dans la catégorie « < 4 mois »). Pour comparer correctement ces chiffres avec les années précédentes (variation sur un an), toutes les données antérieures ont été ajustées sur la base de la nouvelle méthode.

## Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par âge

Les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus représentent 44% des demandeurs d'emploi en 2022 (moyenne annuelle). Lorsque sont observées les données sur une éventuelle corrélation entre le chômage de longue durée et l'âge des demandeurs d'emploi résidents disponibles, il apparaît que les personnes âgées de 45 ans et plus sont surreprésentées parmi les chômeurs de longue durée : si elles représentent 44% des demandeurs d'emploi résidents disponibles, elles sont 58% à connaître cette situation depuis 12 mois ou plus.

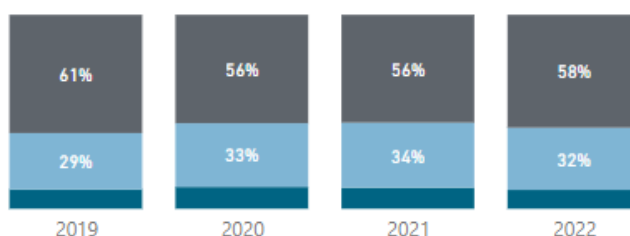
DE rés. disp. par catégorie d'âge (moyenne annuelle)

● 16-29 ● 30-44 ● 45-64



CLD par catégorie d'âge (moyenne annuelle)

● 16-29 ● 30-44 ● 45-64

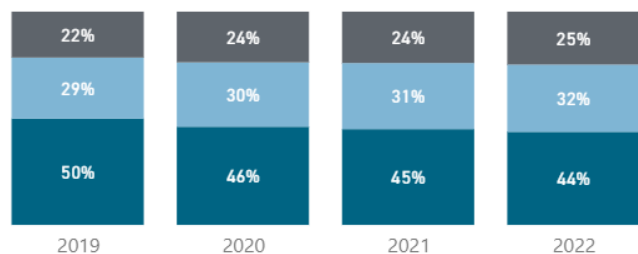


## Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par niveau de diplôme

Le niveau secondaire inférieur correspond à un niveau en-dessous d'une 1<sup>ère</sup> ou d'une 13<sup>ème</sup>, le niveau secondaire supérieur aux classes de 1<sup>ère</sup> ou 13<sup>ème</sup> et le niveau supérieur aux études post-secondaires (BTS, Bachelor, Master...). La part des demandeurs d'emploi avec un niveau d'études supérieures et de secondaire supérieur a augmenté ces dernières années, au détriment de ceux avec un niveau secondaire inférieur (reflétant une société au Luxembourg de plus en plus qualifiée). Par contre, les demandeurs d'emploi de niveau secondaire inférieur sont surreprésentés parmi les chômeurs de longue durée.

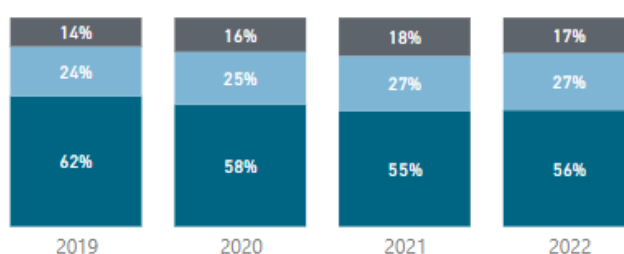
DE rés. disp. par niveau de diplôme (moyenne annuelle)

● Secondaire inférieur ● Secondaire supérieur ● Supérieur



CLD par niveau de diplôme (moyenne annuelle)

● Secondaire inférieur ● Secondaire supérieur ● Supérieur



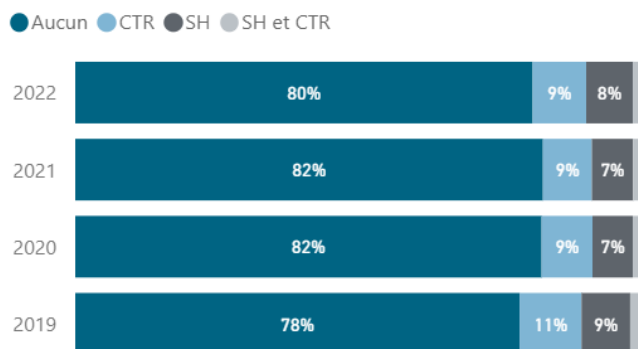
## Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par statut

À noter qu'un demandeur d'emploi sur cinq dispose d'un statut CTR (« capacité de travail réduite », soit une personne bénéficiant d'une décision de reclassement externe en application des articles L.551-1 et suivants du Code du travail) et/ou SH (« salarié handicapé », soit une personne bénéficiant du statut attribué en application des Art. L. 561-1 et suivants du Code du travail).

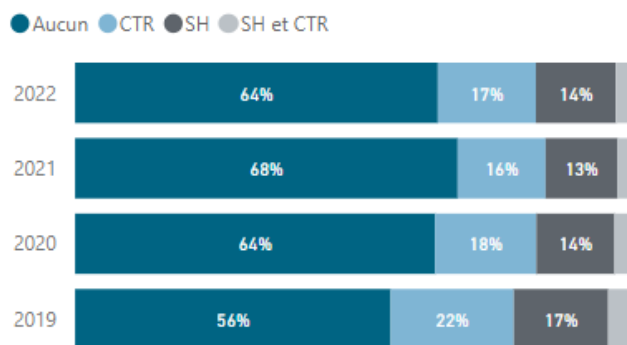
L'analyse des disparités entre l'ensemble des demandeurs d'emploi résidents disponibles et ceux touchés par le CLD montre que le reclassement et le handicap ont un impact très important sur le chômage de longue durée, comme l'a également montré [une étude](#).

Ainsi, en 2022, les demandeurs d'emploi résidents disponibles sont 9% à bénéficier du statut « CTR », 8% à bénéficier du statut « SH » et 3% à cumuler les deux statuts. Au sein de la population affectée par le CLD, les personnes bénéficiant du statut « CTR » représentent 17%, les personnes bénéficiant du statut « SH » 14%, et les personnes cumulant les deux statuts (CTR et SH) représentent 5% des chômeurs de longue durée. L'impact est donc considérable, puisqu'il ressort de cette analyse que les demandeurs d'emploi résidents disponibles disposant d'un (ou deux) statut(s) représentent, en 2022, plus qu'un tiers des chômeurs de longue durée.

DE rés. disp. par statut (moyenne annuelle)



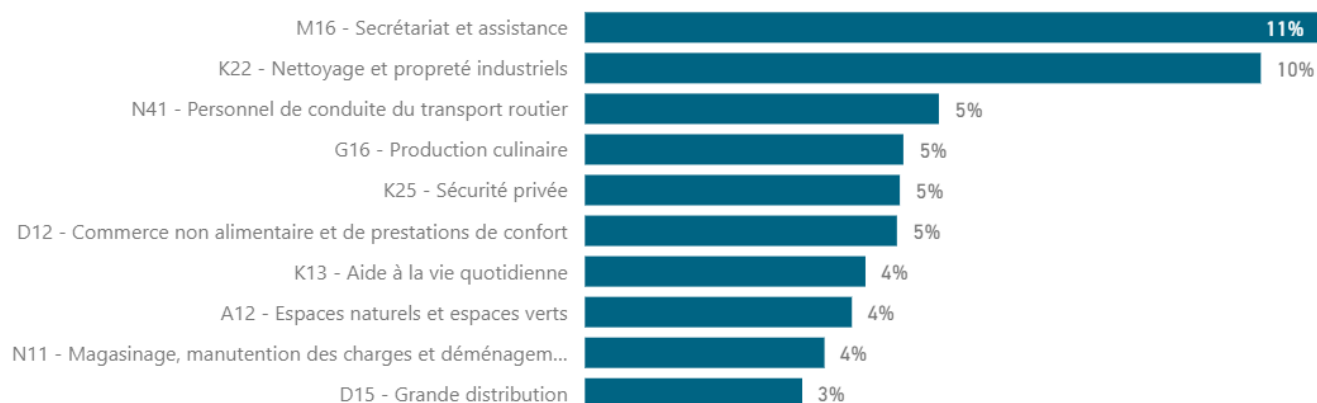
CLD par statut (moyenne annuelle)



Les données complètes sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

## 2.5. Métiers des demandeurs d'emploi

Un demandeur d'emploi est inscrit à l'ADEM sous (au moins) un métier du référentiel ROME. Sur base des premières demandes de métier, les 10 métiers suivants sont les plus recherchés parmi les demandeurs d'emploi résidents disponibles en 2022 (moyenne annuelle) :



Les données complètes sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

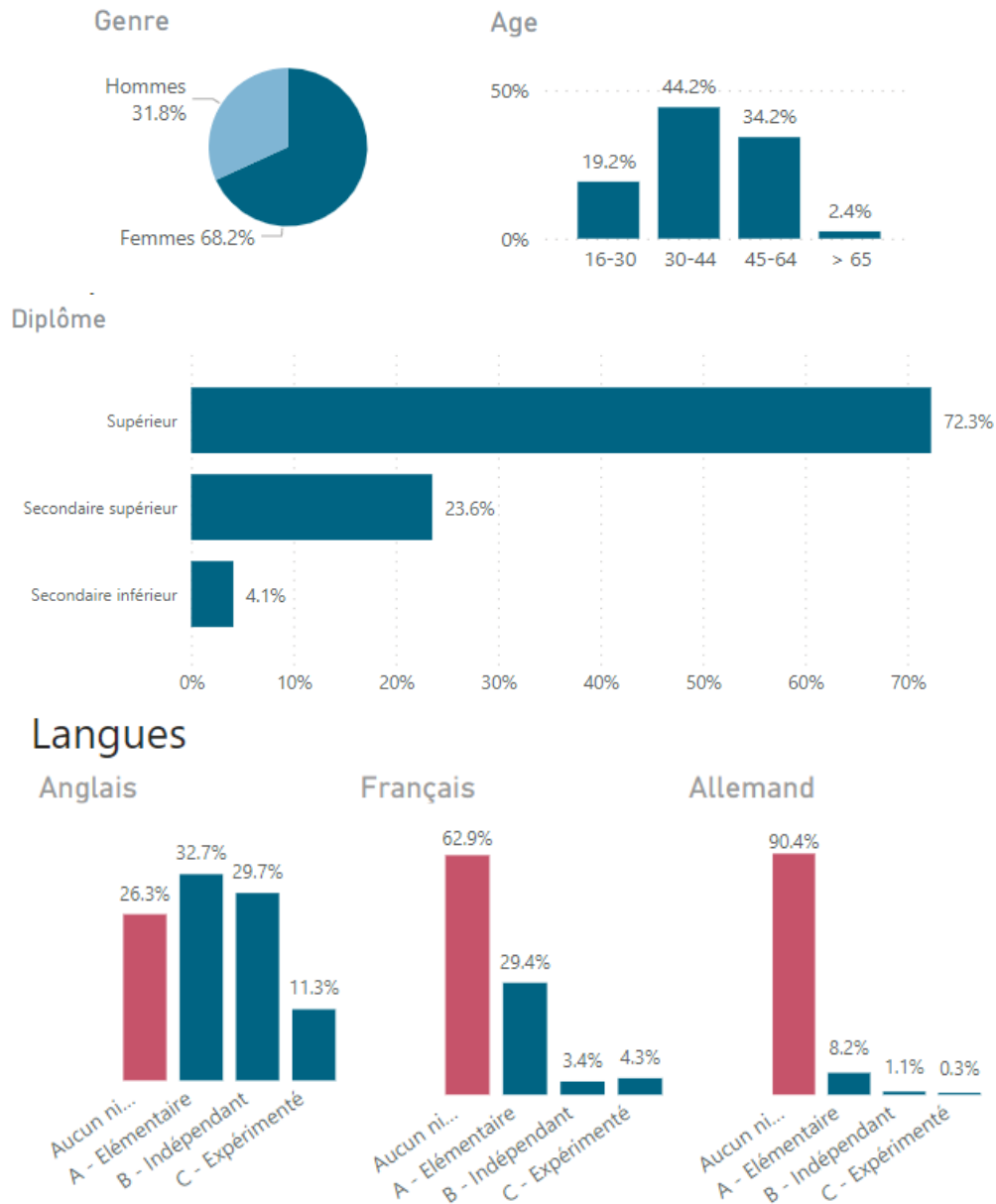
## 2.6. Zoom sur les réfugiés venant d'Ukraine

Contraints de quitter leur pays en raison de la guerre, plus de 5.000 réfugiés venant d'Ukraine ont pu bénéficier au Luxembourg d'un mécanisme d'urgence européen : le statut de bénéficiaire de protection temporaire (BPT), qui leur octroie un droit de séjour et un accès direct au marché du travail dans le pays d'accueil, le cas échéant. Une cellule spécialisée dans l'accueil des demandeurs d'emploi disposant du statut de BPT a été créée au printemps 2022, au sein de l'agence de l'ADEM à Luxembourg-Ville.

Sur la période du 15 mars au 31 décembre 2022, l'ADEM a traité 1.481 dossiers de réfugiés venant d'Ukraine et disposant de ce statut. Une majorité de ces demandeurs d'emploi étaient des femmes (68 %), les trois quarts d'entre eux avaient entre 30 et 64 ans (78%) et étaient des personnes qualifiées, avec un niveau d'études supérieures pour la grande majorité d'entre elles (72 %).

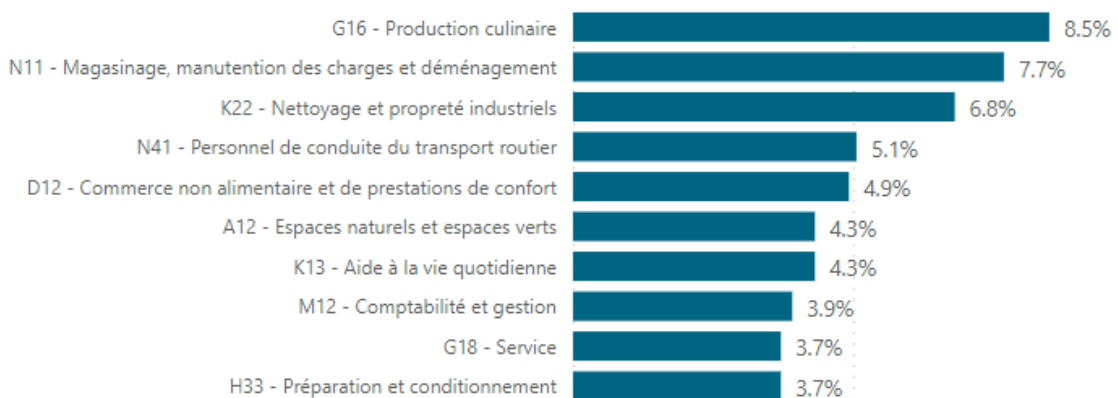
Parmi ces 1.481 dossiers, 646 étaient encore actifs au 31 décembre 2022, dont 64% concernant des demandeurs d'emploi disponibles, 24 % des demandeurs d'emploi affectés à des mesures pour l'emploi et 12% des salariés en intérim.

La répartition de ces dossiers est la suivante :



Le top 10 des métiers demandés par les BPT représente 53 % des dossiers. Il est notable que les réfugiés venant d'Ukraine et inscrits à l'ADEM recherchaient essentiellement des postes dans des secteurs en pénurie de main-d'œuvre.

**Top 10 des métiers (ROME) les plus demandés par les BPT**



### 3. (In)adéquation entre offre et demande

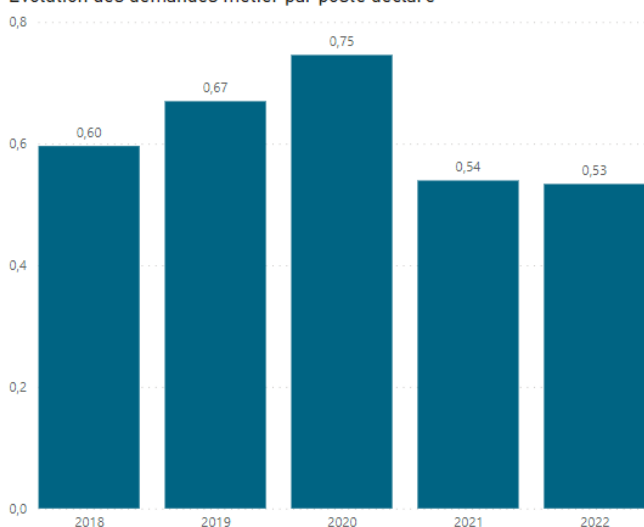
Les deux sections précédentes ont montré que les métiers les plus recherchés par les employeurs en 2022 étaient des métiers relevant des domaines de l'informatique et de la comptabilité, tandis que les métiers les plus demandés par les demandeurs d'emploi étaient le secrétariat, le nettoyage et le transport routier.

Ceci donne des premières indications sur l'inadéquation entre offre et demande.

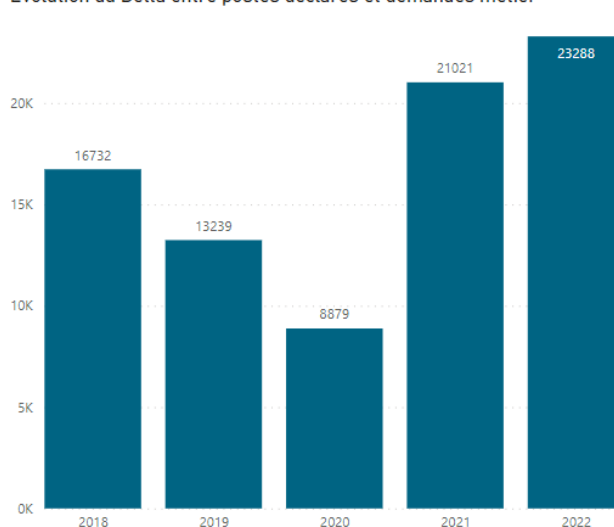
Pour suivre de plus près cette (in)adéquation, l'ADEM réalise des comparatifs entre les postes déclarés par métier et les premières demandes de métier des demandeurs d'emploi qui se sont inscrits au cours de la même période.

En 2022, les demandes de métier des demandeurs d'emploi correspondaient à 52% des postes déclarés, avec une différence globale de 23.695 entre postes déclarés et demandes d'emploi. Cette différence est en hausse par rapport aux années précédentes, ce qui montre l'intensification des écarts entre compétences disponibles et compétences demandées, et donc l'amplification de la pénurie de main-d'œuvre.

Evolution des demandes métier par poste déclaré



Evolution du Delta entre postes déclarés et demandes métier



Cette analyse a également été réalisée au niveau des différents métiers. Dans ce cas, les premières demandes métier des demandeurs sont prises en compte à 100%, tandis que les deuxième et troisième étaient prises en compte à 50%.

Ceci permet d'identifier les métiers ROME avec la pénurie la plus élevée et le surplus le plus élevé en 2022, sur base du comparatif entre postes déclarés et demandes d'emploi par métier.

#### 10 groupes-métiers avec déficit postes/demandes le plus élevé (pénurie)

| ROME niveau 2   | Delta Postes-Demandes | Demandes par poste |
|---|-----------------------|--------------------|
| M18 - Systèmes d'information et de télécommunication      | 3928                  | 0,17               |
| M12 - Comptabilité et gestion                             | 3913                  | 0,24               |
| F16 - Second oeuvre                                       | 1764                  | 0,39               |
| C12 - Banque  | 1318                  | 0,28               |
| F17 - Travaux et gros oeuvre                              | 1151                  | 0,42               |
| C13 - Finance   | 1060                  | 0,25               |
| K19 - Droit   | 739                   | 0,36               |
| K12 - Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle | 713                   | 0,36               |
| I12 - Entretien technique                                 | 709                   | 0,14               |
| J15 - Soins paramédicaux                                  | 618                   | 0,27               |

#### 10 groupes-métiers avec surplus postes/demandes le plus élevé

| ROME niveau 2   | Delta Postes-Demandes | Demandes par poste |
|---|-----------------------|--------------------|
| K22 - Nettoyage et propreté industriels                     | -1792                 | 2,98               |
| M16 - Secrétariat et assistance                             | -1174                 | 1,36               |
| D15 - Grande distribution                                   | -958                  | 3,65               |
| K13 - Aide à la vie quotidienne                             | -897                  | 2,16               |
| D12 - Commerce non alimentaire et de prestations de confort | -853                  | 2,01               |
| K25 - Sécurité privée                                       | -709                  | 3,68               |
| N41 - Personnel de conduite du transport routier            | -638                  | 1,44               |
| H33 - Préparation et conditionnement                        | -372                  | 4,38               |
| N11 - Magasinage, manutention des charges et déménagement   | -351                  | 1,41               |
| K21 - Formation initiale et continue                        | -289                  | 1,49               |



## 4. Actions de l'ADEM pour accroître la transparence du marché de l'emploi

### 4.1. Études sectorielles

En janvier 2022, l'ADEM a publié différentes études sectorielles pour analyser la situation et les tendances du marché de l'emploi, des métiers et des compétences pour sept secteurs d'activité : 1) le secteur financier, 2) l'industrie, 3) la construction, 4) l'horesca, 5) le commerce, 6) le transport et la logistique ainsi que 7) l'artisanat.

Pour chaque secteur, l'ADEM a collaboré avec les organisations patronales qui le représentent, dans le but de valider les résultats des analyses quantitatives réalisées et de les compléter avec des apports qualitatifs de leurs représentants.

Les études sont disponibles sur le site web de l'ADEM :

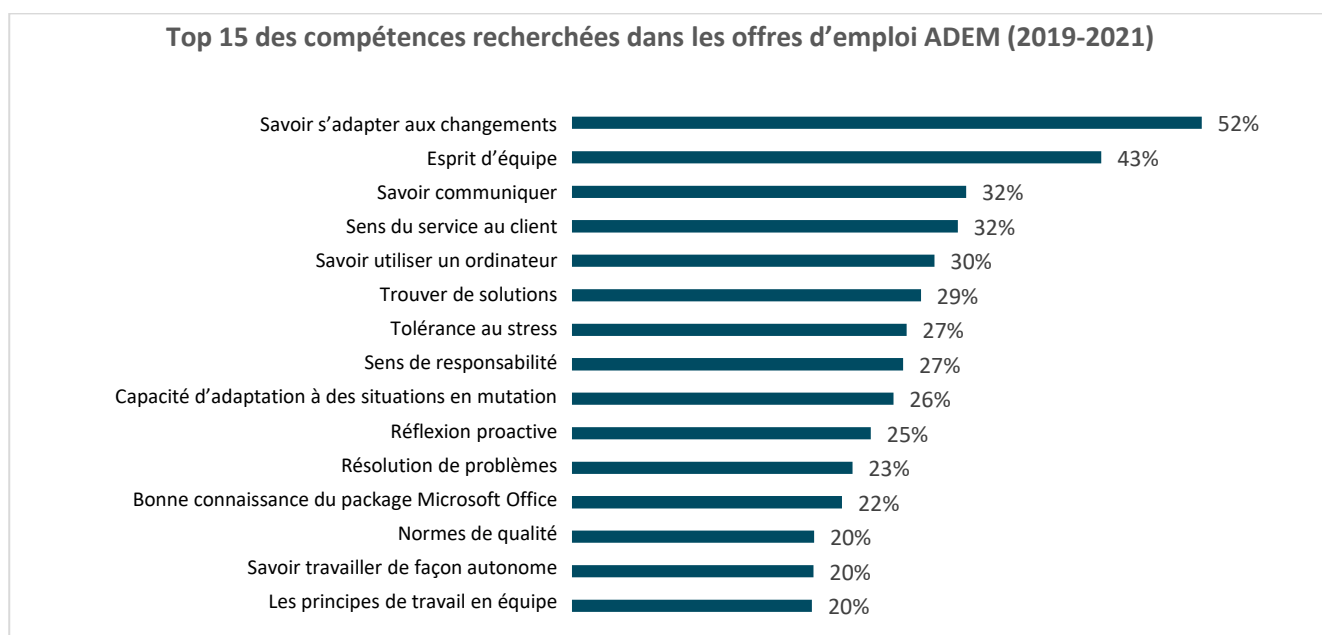
<https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/etudes-videos/etudes-sectorielles.html>

Suite à ces études, l'ADEM a publié en octobre 2022 des vidéos qui présentent une vue actualisée de la situation et des tendances du marché de l'emploi, cette fois-ci pour dix secteurs distincts :

<https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/etudes-videos/videos.html>

Pour arriver à des données sur les compétences demandées par le marché de l'emploi, l'ADEM a collaboré avec un institut de recherche en Italie pour appliquer des techniques d'analyse automatique de texte (*text mining*) qui permettent d'extraire de manière systématique et structurée les compétences mentionnées dans les descriptifs des offres d'emploi. Sur base de l'analyse des 142.000 offres d'emploi datant de janvier 2015 à avril 2021, l'algorithme de *text mining* a reconnu 1,28 million de mentions de compétences spécifiques (correspondant à environ neuf compétences identifiées par offre d'emploi), classifiées selon le référentiel européen des compétences [ESCO](#).

Dans les offres d'emploi publiées de 2019 à 2021, les compétences d'adaptation au changement, de travail en équipe et de communication sont les plus recherchées (l'adaptation au changement est mentionnée dans 52% des offres d'emploi déclarées à l'ADEM entre 2019 et 2021).



Une analyse de l'évolution des exigences en compétences a montré que les compétences avec une demande croissante forte appartiennent notamment aux catégories suivantes : compétences digitales (de très basiques à très avancées), compétences personnelles, compétences sociales/interpersonnelles, compétences de gestion et compétences de conformité/qualité. Il s'agit ici notamment de compétences transversales qui s'appliquent à beaucoup de domaines/secteurs/métiers différents et permettent donc à une personne d'être plus adaptable. Les compétences techniques spécifiques à différents métiers restent aussi très demandées, mais la demande est beaucoup plus stable comparée à celle des compétences transversales.

|  |   | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|---|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Compétences digitales</b>           | Savoir utiliser un ordinateur   | 24%  | 25%  | 28%  | 30%  | 28%  | 30%  | 31%  |
|  | Utilisation d'outils digitaux de collaboration et la productivité     | 19%  | 19%  | 21%  | 23%  | 23%  | 24%  | 25%  |
|  | Gestion et analyse de données digitales                               | 18%  | 19%  | 21%  | 22%  | 22%  | 23%  | 25%  |
|  | Développement et analyse de logiciels et d'applications informatiques | 7%   | 8%   | 8%   | 9%   | 9%   | 10%  | 10%  |
|  | Administration et création de base de données et de réseaux           | 9%   | 10%  | 10%  | 11%  | 11%  | 12%  | 12%  |
| <b>Compétences personnelles</b>        | Capacité d'adaptation au changement                                   | 48%  | 48%  | 49%  | 50%  | 51%  | 55%  | 55%  |
|  | Tolérance au stress   | 22%  | 22%  | 23%  | 26%  | 26%  | 28%  | 27%  |
|  | Démontrer de l'enthousiasme   | 22%  | 21%  | 24%  | 26%  | 28%  | 31%  | 32%  |
|  | Sens de responsabilité  | 27%  | 25%  | 29%  | 31%  | 33%  | 34%  | 36%  |
|  | Travailler en autonomie   | 15%  | 16%  | 18%  | 18%  | 19%  | 20%  | 21%  |
|  | Résolution des problèmes  | 5%   | 6%   | 8%   | 8%   | 9%   | 10%  | 11%  |
| <b>Compétences sociales</b>            | Pensée créative   | 18%  | 17%  | 19%  | 20%  | 21%  | 24%  | 26%  |
|  | Esprit d'équipe   | 29%  | 27%  | 29%  | 31%  | 31%  | 33%  | 34%  |
|  | Savoir communiquer  | 39%  | 37%  | 39%  | 42%  | 43%  | 47%  | 48%  |
| <b>Compétences de gestion</b>          | Capacité d'écoute et de questionnement                                | 5%   | 5%   | 6%   | 7%   | 8%   | 9%   | 8%   |
|  | Gestion du temps  | 6%   | 6%   | 7%   | 8%   | 8%   | 9%   | 9%   |
|  | Réalisation de planning   | 11%  | 11%  | 12%  | 13%  | 14%  | 14%  | 15%  |
| <b>Capacité à suivre des consignes</b> | Gestion des projets   | 8%   | 7%   | 8%   | 9%   | 9%   | 10%  | 11%  |
|  | Respect des directives légales et organisationnelles                  | 10%  | 11%  | 12%  | 13%  | 14%  | 13%  | 14%  |
|  | Gestion de la qualité   | 12%  | 11%  | 13%  | 15%  | 14%  | 15%  | 16%  |

## 4.2. Étude OECD 'Luxembourg Skills Strategy'

*OECD Skills Strategy Luxembourg* est une étude que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a réalisée en coopération avec une équipe nationale composée de représentants de différents ministères (MTEESS, MENJE, MESR) et de l'ADEM. Lancée le 9 juin 2021 et publiée en février 2023, l'étude s'inscrivait dans le cadre du *Skillsdësch* et poursuivait l'objectif de combler les écarts en matière de compétences (*skills gaps*), en déployant une démarche stratégique à long terme dans le domaine de la formation professionnelle continue.

L'étude a été réalisée selon une démarche participative, fondée sur une série d'entretiens bilatéraux, conférences et groupes de discussion impliquant 160 acteurs de l'écosystème luxembourgeois. L'ADEM a participé non seulement en tant que membre de l'équipe coordinatrice et en tant que partie prenante consultée, mais a aussi mobilisé ses équipes pour préparer et animer les groupes de discussion lors des deux conférences qui ont eu lieu en octobre 2021 et avril 2022.

Suite aux différents constats, l'OCDE a formulé dans son [rapport final](#) de nombreuses recommandations adaptées à la situation particulière du Luxembourg, certaines rejoignant d'ailleurs des mesures déjà planifiées. Les recommandations que le gouvernement entend examiner de près, évaluer et traduire en actions concrètes au cours des prochaines années s'organisent en quatre volets thématiques:

- La création de formations professionnelles continues adaptées au marché du travail;
- Les mesures destinées à promouvoir l'apprentissage et l'upskilling/reskilling tout au long de la vie;
- L'attraction et la rétention de talents;
- La gouvernance des données en matière de compétences.

# Chapitre 3 : Faciliter la rencontre entre offre et demande

## 1. Accompagnement des demandeurs d'emploi

### 1.1. Inscriptions et parcours personnalisés

#### Inscriptions

| Dossiers créés par année et par résidence | 2019          | 2020          | 2021          | 2022          |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Résidents                                 | 30.067        | 28.503        | 27.023        | 28.086        |
| Non-résidents                             | 6.229         | 5.037         | 6.177         | 5.637         |
| <b>Total</b>                              | <b>36.296</b> | <b>33.540</b> | <b>33.200</b> | <b>33.723</b> |

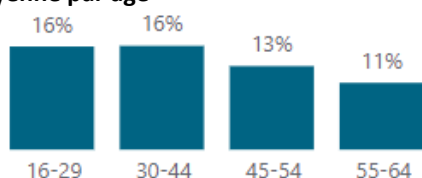
#### Inscriptions digitales

Depuis février 2022, les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire à l'ADEM via la plateforme publique MyGuichet. L'inscription en ligne s'effectue en mode authentifié, ce qui signifie que les utilisateurs doivent se munir d'un dispositif (type LuxTrust) pour s'identifier et accéder à la démarche. Sur la plateforme (rubrique Emploi), le candidat bénéficie d'un accompagnement pas à pas dans la démarche, avec la possibilité de télécharger directement les documents nécessaires et de fournir des informations sur son profil et les caractéristiques de sa recherche d'emploi. Une fois la démarche terminée, le demandeur d'emploi reçoit un courrier l'invitant à une première rencontre avec son futur conseiller référent.

Le recours à ce mode d'inscription remporte un succès croissant :

| Année 2022   | Janv. | Févr. | Mars | Avr. | Mai | Juin | Juill. | Août | Sept. | Oct. | Nov. | Déc. | Moyenne sur 11 mois |
|--|-------|-------|------|------|-----|------|--------|------|-------|------|------|------|---------------------|
| Part des inscriptions digitales en % du total des inscriptions | -     | 14%   | 16%  | 14%  | 14% | 15%  | 16%    | 17%  | 16%   | 16%  | 16%  | 18%  | <b>15.6%</b>        |

#### Moyenne par âge



Si les inscriptions en ligne sont plus fréquentes chez les demandeurs d'emploi de moins de 45 ans, comme cela était prévisible, il est intéressant de constater que l'écart n'est somme toute pas très important avec l'usage fait de ce service digital par leurs aînés.

#### Profiling

Le but du profiling est de déterminer l'encadrement adéquat et personnalisé pour un demandeur d'emploi, car chaque demandeur d'emploi est différent par rapport à ses aptitudes et ses capacités. Sur base des données collectées lors de l'inscription du demandeur (niveau de qualification, langues, âge, etcetera), l'encadrement adéquat est déterminé. Le conseiller du demandeur d'emploi peut changer l'encadrement au cours du suivi.

Trois différents encadrements existent actuellement à l'ADEM :

- L'encadrement régulier (R) vise à soutenir les demandeurs d'emploi qui sont le plus proche du marché de l'emploi et qui sont directement employables.
- L'encadrement modéré (M) vise à soutenir les demandeurs d'emploi nécessitant un dernier « coup de pouce » avant d'être employables (obtention d'un droit d'exercer, cours de langues, homologation de diplôme, permis de conduire, etc.).

- L'encadrement intensif (I) permet de lever les obstacles qui empêchent les demandeurs d'emploi de retrouver un emploi. Les demandeurs d'emploi en encadrement I sont suivis par des conseillers spécialisés (assistants sociaux, éducateurs gradués, psychologues).

| Répartition des premiers profilings réalisés en 2022, par type d'encadrement |                  |                |
|--|------------------|----------------|
| Encadrement  | Nb de demandeurs | % du total     |
| R  | 20.965           | 75.5%          |
| M  | 3.295            | 11.9%          |
| I  | 1.278            | 4.6%           |
| autres   | 2.248            | 8.1%           |
| <b>Total</b>   | <b>27.786</b>    | <b>100.00%</b> |

### Profiling REVIS

Depuis janvier 2019, toute personne n'étant pas dispensée par le FNS (Fonds national de solidarité) et souhaitant déposer sa demande de Revis est envoyée par le FNS au « Guichet REVIS » de l'ADEM situé à Hamm. Le rôle de l'ADEM est de vérifier si la personne est employable ou non, afin de déterminer qui sera en charge de son suivi (« profiling REVIS »). Si la personne est jugée employable, le suivi est fait par l'ADEM (de manière exclusive). Dans le cas contraire, la personne est suivie uniquement par l'ONIS et ne doit pas s'inscrire à l'ADEM.

|   | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Nombre d'avis réalisés par le Guichet REVIS | 2.686 | 1.293 | 1.311 | 1.422 |
| Prise en charge des personnes par l'ADEM    | 56%   | 56%   | 55%   | 53%   |
| Prise charge des personnes par l'ONIS       | 44%   | 44%   | 45%   | 47%   |

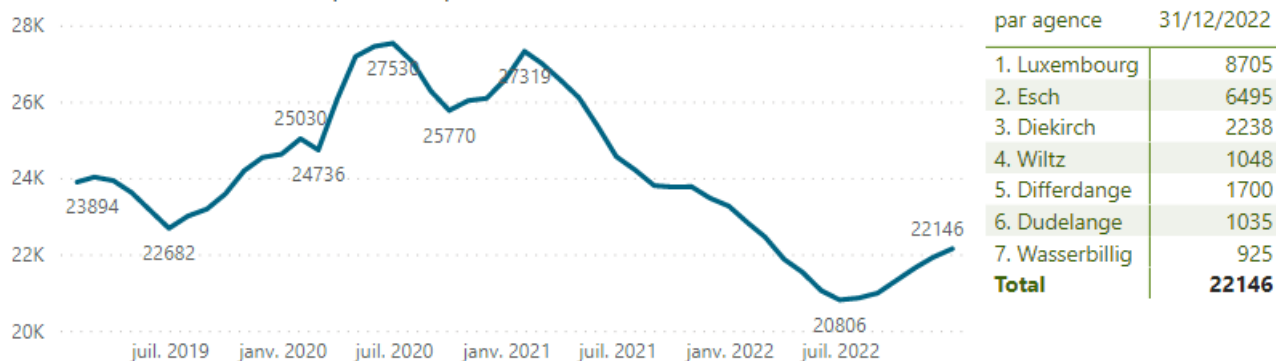
En 2019, le chiffre est particulièrement élevé en raison de la mise en vigueur du dispositif de la loi REVIS. La hausse du chiffre vient du fait que tous les membres domestiques ont dû être activés + ceux ayant introduit une nouvelle demande REVIS à partir de 2019 (hormis ceux dispensés, selon la loi, par le FNS + de 65 ans, soucis de santé, salariés temps plein, mineur) qui devaient donc passer par le Guichet REVIS afin d'être orientés soit vers l'ADEM, soit vers l'ONIS.

En 2022, 1.422 avis ont été émis par les agents du guichet REVIS. 53% des personnes ont été dirigées vers une prise en charge par l'ADEM et 47% par l'ONIS. 1.022 bénéficiaires REVIS étaient inscrits à l'ADEM. Parmi ceux-ci 957 sont dans la compétence de l'ADEM, 51 dans la compétence du FNS et 14 dans la compétence de l'ONIS. Bien que certains bénéficiaires sont dispensés d'inscription à l'ADEM, selon les dispositions de la loi 2019, toute personne peut, sur base volontaire, avoir un dossier en tant que demandeur d'emploi à l'ADEM. Concernant les transferts de compétence, nous comptons 434 transferts de l'ADEM vers l'ONIS, 178 transferts de compétence de l'ONIS vers l'ADEM et 101 transferts de compétence du FNS vers l'ADEM.

## 1.2. Suivi

En 2022, le nombre de dossiers de demandeurs d'emploi suivis (en fin de mois) est en recul par rapport à 2020-2021, mais a augmenté de nouveau légèrement à partir de juillet 2022, pour arriver à 22.146 dossiers suivis fin décembre.

Dossiers de demandeurs d'emploi suivis par mois (2019-2022)



Un **dossier suivi** est un dossier actif, abstraction faite des personnes en congé de maladie ou de maternité et des personnes affectées à l'une des mesures suivantes: apprentissage adulte, CIE, CAE agrément, pool des assistants, mesure spéciale, CRE, service volontaire.

En ce qui concerne le niveau d'encadrement par des conseillers demandeurs d'emploi, (en équivalent temps plein, ETP), 172 dossiers sont suivis par ETP au 31 décembre 2022. Ce chiffre est en baisse par rapport aux années précédentes, pour permettre un encadrement plus personnalisé des demandeurs d'emploi.

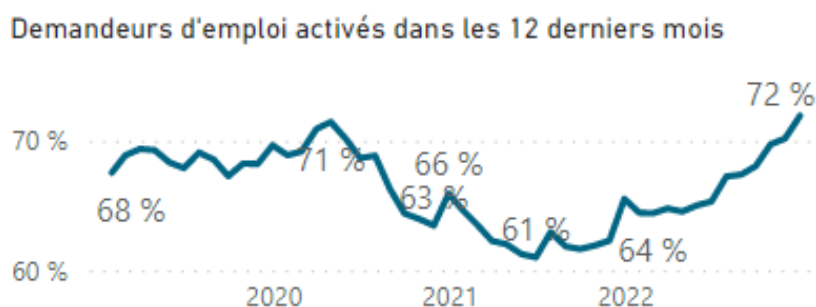
| Date              | Dossiers suivis | Conseillers DE | ETP          | Dossiers suivis par ETP |
|-------------------|-----------------|----------------|--------------|-------------------------|
| 31/12/2019        | 2.4625          | 109            | 99,8         | 247                     |
| 31/12/2020        | 2.6591          | 124            | 114,6        | 232                     |
| 31/12/2021        | 2.3263          | 131            | 119,4        | 195                     |
| <b>31/12/2022</b> | <b>2.2146</b>   | <b>142</b>     | <b>128,8</b> | <b>172</b>              |

Tandis que les chiffres ci-dessus concernent l'ensemble des conseillers des demandeurs d'emploi, les volumes de dossiers à traiter par conseiller varient considérablement entre un conseiller référent pour **adultes (198 dossiers par ETP au 31/12/2022)** et pour **jeunes (152 dossiers par ETP au 31/12/2022)**, et un **conseiller spécialisé** qui est en charge des personnes plus éloignées du marché de l'emploi (**97 dossiers par ETP au 31/12/2022**).

## 1.3. Activation

À côté de la durée d'inscription des demandeurs d'emploi, la durée d'inactivité est un indicateur important pour l'ADEM. La durée d'inactivité et la durée pendant laquelle un demandeur d'emploi n'était ni en emploi, ni affecté à une mesure pour l'emploi et ni en congé de maladie ou de maternité.

En décembre 2022, 72% des demandeurs d'emploi résidents disponibles (tel que définis dans le chapitre 2 partie 2) avaient une durée d'inactivité inférieure à 12 mois (comparé à 66% en décembre 2021, 66% en 2020 et 70% en 2019). D'une manière générale, cet indicateur d'activation était en hausse en 2022.



L'ADEM propose différentes mesures pour l'emploi aux demandeurs d'emploi, dans le but de renforcer leur employabilité. En 2022, la moyenne annuelle des demandeurs d'emploi résidents en mesure correspond à 4.289, similaire aux années précédentes. Le tableau suivant donne la répartition de cette moyenne annuelle entre les différentes mesures pour l'emploi (les définitions des mesures sont disponibles sur le site web de l'ADEM). Le chapitre 4 contient plus de détails par rapport aux différentes mesures.

| Nombre de DE en mesure - moyenne annuelle | 2018         | 2019         | 2020         | 2021         | 2022         |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Apprentissage pour adultes                | 432          | 421          | 430          | 455          | 469          |
| Contrat appui-emploi                      | 386          | 377          | 347          | 374          | 332          |
| Contrat de réinsertion-emploi             | 143          | 164          | 121          | 280          | 320          |
| Contrat initiation-emploi                 | 647          | 557          | 451          | 435          | 345          |
| Création ou reprise d'entreprise          | 14           | 42           | 41           | 36           | 50           |
| Formation                                 | 398          | 406          | 337          | 414          | 361          |
| Mesures spéciales                         | 1.790        | 1.847        | 1.900        | 1.979        | 2.015        |
| Occupation temporaire indemnisée          | 210          | 155          | 145          | 193          | 176          |
| Pool des assistants                       | 151          | 152          | 160          | 155          | 165          |
| Service volontaire                        | 19           | 21           | 19           | 24           | 20           |
| Stage de professionnalisation             | 60           | 51           | 39           | 49           | 34           |
| Travaux d'utilité publique                | 5            | 4            | 3            | 2            | 1            |
| <b>Total</b>                              | <b>4.254</b> | <b>4.197</b> | <b>3.993</b> | <b>4.396</b> | <b>4.289</b> |

Les données mensuelles sont publiés sur le site web de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

#### 1.4. Sanctions

Les sanctions à l'ADEM sont mises en place dans le but de garantir le respect des règles et des engagements pris par les demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la convention de collaboration signée lors de l'inscription. Elles visent également à assurer l'équité entre tous les demandeurs d'emploi.

Parmi les principales obligations du demandeur d'emploi figurent la recherche active d'un emploi par ses propres moyens, la disponibilité pour le marché de l'emploi, l'acceptation d'un emploi approprié, l'établissement d'un CV, la présence aux rendez-vous réguliers avec son conseiller, l'envoi d'une candidature après une assignation, ainsi que la participation aux événements de recrutement (tel que des jobdays) ou à des séances d'information auquel il est convoqué, ...

Si ces obligations ne sont pas respectées, l'ADEM peut émettre des sanctions progressives (dites en cascade, voir encadré ci-dessous), pouvant aller d'une clôture provisoire du dossier avec suspension du versement d'indemnités jusqu'à la clôture définitive du dossier et le retrait complet des indemnités de chômage (ou

indemnités diverses versées par d'autres organismes). Dans le cas des demandeurs d'emploi non-indemnisés, les sanctions prennent la forme d'avertissements pouvant être suivis d'une clôture définitive du dossier.

Principe de sanction en cascade

Demandeurs d'emploi indemnisés : 1<sup>ère</sup> sanction : « **semaine** » (indemnisation arrêtée pendant 1 semaine) --> 2<sup>ème</sup> sanction : « **mois** » (indemnisation arrêtée pendant 1 mois) --> 3<sup>ème</sup> sanction « **retrait** » (indemnisation arrêtée complètement et clôture du dossier)

Demandeurs d'emploi non indemnisés : d'abord **avertissement** --> puis « **clôture** » (clôture du dossier avec possibilité de se réinscrire après 2 mois)

L'année 2020 a été marquée par une forte baisse du nombre de sanctions, en raison des circonstances exceptionnelles de la pandémie. Après la reprise d'activités normalisées, les chiffres de 2021 mais surtout ceux de 2022 montrent une recrudescence du nombre de sanctions établies par l'ADEM. Dans le contexte de la pénurie accrue en main-d'œuvre, l'ADEM se doit en effet d'assurer un suivi encore plus étroit, pour veiller à ce que les demandeurs d'emploi respectent leurs obligations.

| Nombre de sanctions | Demandeurs d'emploi indemnisés |              |              | Demandeurs d'emploi non-indemnisés |              | Pour référence : nombre moyen de dossiers actifs |
|---------------------|--------------------------------|--------------|--------------|------------------------------------|--------------|--|
|                     | Semaine                        | Mois         | Retrait      | Avertissement                      | Clôture      |  |
| 2019                | 2.982                          | 2.112        | 909          | 1.407                              | 3.336        | 27.871   |
| 2020                | 2.639                          | 1.781        | 759          | 1.827                              | 3.721        | 30.574   |
| 2021                | 3.384                          | 2.604        | 1.147        | 2.789                              | 4.975        | 29.872   |
| <b>2022</b>         | <b>3.444</b>                   | <b>2.784</b> | <b>1.219</b> | <b>3.158</b>                       | <b>5.286</b> | <b>26.869</b>                                    |

Les contrôleurs du Service juridique et contentieux sont par ailleurs amenés à organiser des débats contradictoires dans le cadre de la cellule sanctions ; 1.906 débats contradictoires ont ainsi été menés en 2022.

### Recours

Un recours peut être introduit par un demandeur d'emploi devant la Commission spéciale de réexamen (CSR), qui est de composition tripartite, concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage, contre des décisions de la Commission médicale et de la Commission d'orientation, contre des décisions relatives au chômage « intempéries » ainsi que contre le refus ou le retrait de différentes mesures ou aides financières. 1.685 dossiers de recours ont été introduits en 2022, la grande majorité concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet. En 2021, le total s'élevait à 1.836.

| Type de recours en 2022 | CC    | CP | RE | TH | TOTAL        |
|-------------------------|-------|----|----|----|--------------|
| Nombre de dossiers      | 1.593 | 10 | 75 | 7  | <b>1.685</b> |
| Nombre de demandeurs    | 1.497 | 10 | 74 | 7  | <b>1.588</b> |

- CC : Chômage, sanction, refus de travail, autres aides, réemploi et interventions financières non spécifiques aux personnes en reclassement
- CP : Chômage partiel
- RE : Reclassement – Indemnité compensatoire – Indemnité professionnelle d'attente
- TH : Orientation des salariés handicapés

| Motifs des recours CC de 2022   |              |             |
|---|--------------|-------------|
| Sanction de 7 jour (suivi )   | 309          | 19.4%       |
| Sanction administrative (non présentation à une convocation)              | 293          | 18.4%       |
| Retrait définitif des indemnités de chômage (refus d'un emploi approprié) | 216          | 13.6%       |
| Sanction administrative (refus d'un emploi approprié)                     | 156          | 9.8%        |
| Refus des indemnités de chômage (condition de stage non remplie)          | 154          | 9.7%        |
| Sanction de 30 jours / retrait chômage : absence à un suivi (convocation) | 73           | 5%          |
| Sanction de 7 et 30 jours (retrait chômage): absence à 2 suivis           | 67           | 4,5%        |
| Autres  | 314          | 19.7%       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1.593</b> | <b>100%</b> |



| <b>Statut des dossiers CC de 2022</b>        |              |             |
|--|--------------|-------------|
| Clos - non admis , irrecevable ou sans objet | 1.389        | 87%         |
| Clos - recours accepté                       | 49           | 3%          |
| En cours                                     | 155          | 10%         |
| <b>TOTAL</b>                                 | <b>1.593</b> | <b>100%</b> |

### 1.5. Sorties

En 2022, 34.901 dossiers ont été clôturés, tandis que 33.723 nouvelles inscriptions ont été enregistrées.

| <b>Dossiers clôturés par année et par résidence</b> | <b>2019</b>   | <b>2020</b>   | <b>2021</b>   | <b>2022</b>   |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Résident  | 29.486        | 25.941        | 30.518        | 28.989        |
| Non-résident  | 5.068         | 5.777         | 5.511         | 5.912         |
| <b>Total</b>  | <b>34.554</b> | <b>31.718</b> | <b>36.029</b> | <b>34.901</b> |

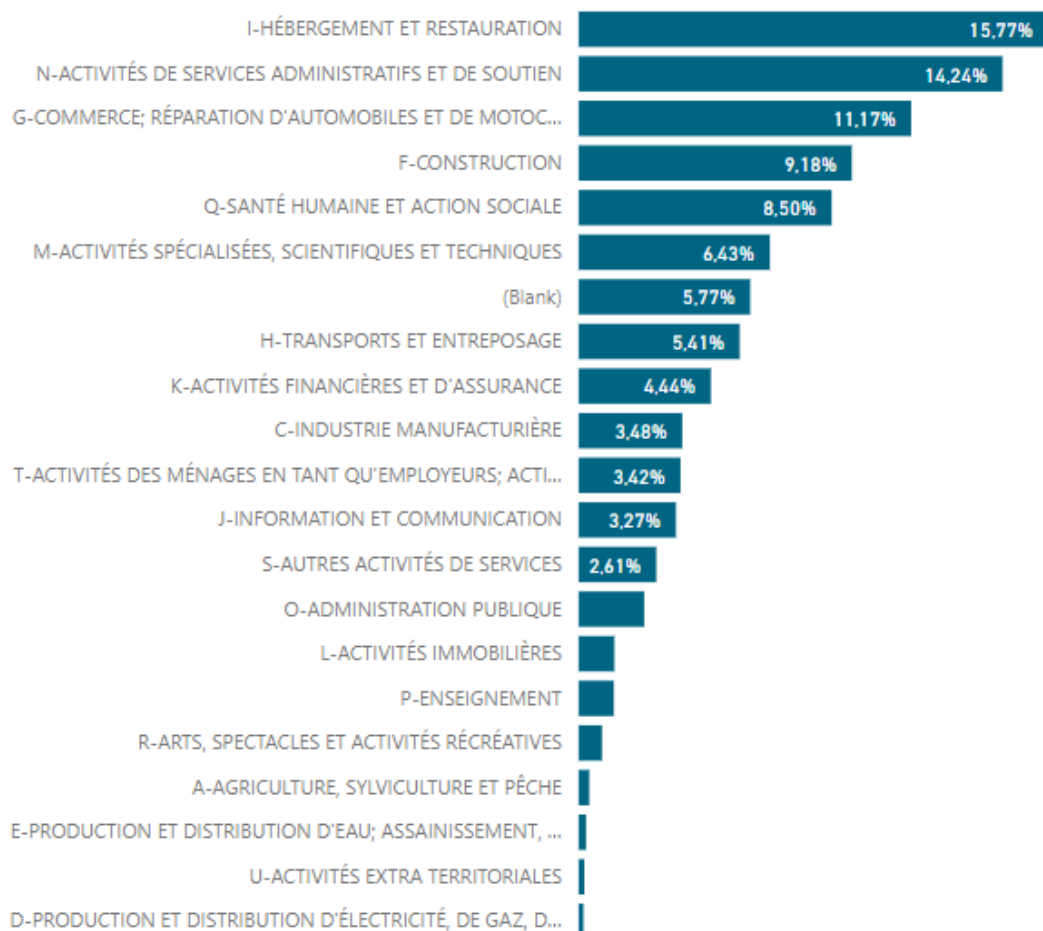
#### *Sorties vers l'emploi*

L'ADEM a également commencé à mesurer le taux des sorties vers l'emploi. Selon la définition utilisée, une clôture de dossier est comptabilisée comme une « sortie vers l'emploi » si la personne est affiliée auprès d'un employeur au Luxembourg (selon les données du Centre Commun de la Sécurité Sociale) trois mois après la clôture de son dossier. Il convient de noter que ce taux exclut donc les personnes qui sont en emploi hors Luxembourg, ainsi que les personnes qui commencent un emploi en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim après la clôture de leur dossier, mais qui ne sont pas/plus en emploi après trois mois.

| <b>Taux de sortie vers l'emploi</b> |             |             |             |             |             |             |             |             |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>2014</b>                         | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
| 50%                                 | 53%         | 54%         | 57%         | 58%         | 59%         | 57%         | 60%         | 59%         |

En 2022, les sorties vers l'emploi se sont faites principalement vers les secteurs de l'horesca, des activités de services administratifs et de soutien (nettoyage principalement) et celui du commerce :

### Sorties vers l'emploi, par secteur



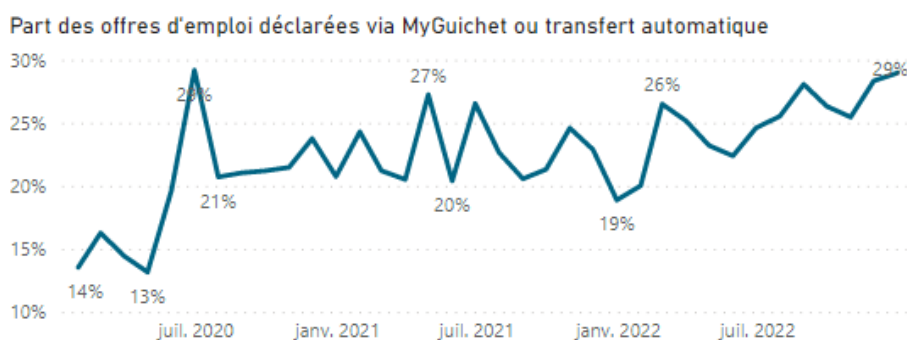
## 2. Accompagnement des employeurs

### 2.1. Déclarations de postes vacants

#### Déclarations digitales

Pour encourager les employeurs à déclarer leurs postes vacants à l'ADEM, cette dernière déploie de nouvelles solutions pour simplifier davantage le processus déclaratif. Tandis que le processus traditionnel consiste en l'envoi de la déclaration par email, l'ADEM propose depuis le mois de mai 2021 la démarche via MyGuichet. En plus de cela, l'ADEM a conclu des partenariats avec des portails privés (Medination, Horesca, RTL, Wedo) qui transfèrent automatiquement leurs déclarations de poste à l'ADEM si l'employeur donne son accord. L'ADEM a également mis en place un processus de transfert automatique des offres d'emploi avec certains logiciels de recrutement (Skeeled et SAP – les employeurs qui utilisent ces logiciels peuvent transférer automatiquement leurs postes à l'ADEM) et des processus spécifiques de transfert automatique avec quelques employeurs (tel que Sodexo, PwC ou encore la POST).

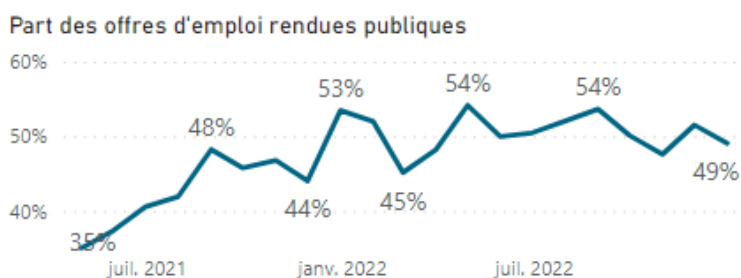
En 2022, la moyenne des postes déclarés via ces canaux « digitaux » correspondait à 25% de tous les postes déclarés, en hausse par rapport aux années précédentes. Parmi eux, 68% sont passés via MyGuichet, 16% via Skeeled, 7,4% via SAP, 6,7% via le portail horesca.lu, 5,5% via le portail de RTL jobdag.lu, 2,5% via le portail medination.lu, 0,3% via le portail Wedo.lu de l'artisanat, et 6,5% via un processus automatisé d'employeurs distincts.



#### Offres à diffusion publique

Les entreprises déclarant un poste vacant à l'ADEM ont le choix, depuis avril 2021, entre une diffusion restreinte sur le JobBoard (réservée aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et avec une présélection des candidats effectuée par un conseiller) ou une diffusion publique permettant une visibilité plus large, sans intervention de l'ADEM. Les coordonnées de l'employeur sont alors visibles dans l'annonce, ce qui permet aux candidats de contacter directement le recruteur. L'objectif est double : offrir plus d'autonomie aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, ainsi que gagner en transparence sur le marché de l'emploi, en multipliant les possibilités de contact entre employeurs et demandeurs d'emploi, avec une audience élargie pour les annonces qui sont également publiées sur le Portail européen de la mobilité (EURES) et la plateforme de recrutement work-in-Luxembourg.lu

Cette possibilité est plébiscitée par de nombreux employeurs, puisqu'environ la moitié des annonces fait l'objet d'une parution publique (49% en décembre 2022).



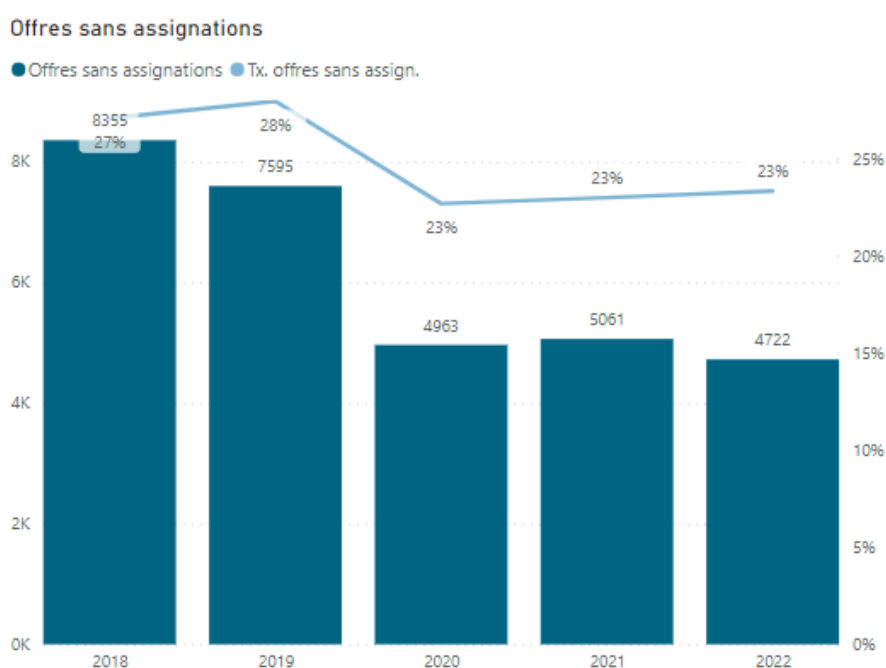
## 2.2. Assignations et retours d'assignation

Les assignations sont, à l'heure actuelle, le processus par lequel l'ADEM met en relation le demandeur d'emploi avec un potentiel employeur. Les assignations se font principalement dans le cadre des offres non-publiques (qui ne sont publiées que sur le JobBoard de l'ADEM), donc, pour lesquelles les conseillers de l'ADEM effectuent une présélection de profils de demandeurs d'emploi au profit de l'employeur.

Quant aux offres publiques, dont la raison sociale de l'employeur et les coordonnées de contact sont accessibles, ce qui permet aux candidats de postuler directement, les assignations par les conseillers de l'ADEM sont secondaires (afin de concentrer les efforts sur les assignations pour les offres non-publiques).

### Offres sans assignation

Les postes vacants déclarés mais sans possibilité d'assignation (c'est-à-dire qu'aucun demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM ne possède les compétences demandées) sont un indicateur important de la pénurie de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi. Le graphique suivant illustre l'évolution du nombre et du taux d'offres d'emploi sans assignation (les chiffres ne portent que sur les offres d'emploi qui ne sont pas rendues publiques). Le taux s'élève à 23% pour l'année 2022, égal à l'année précédente.



### Retours d'assignation

Les retours d'assignation des employeurs sont essentiels pour l'ADEM : il s'agit non seulement de savoir si le demandeur d'emploi proposé s'est manifesté, mais aussi de savoir s'il a été engagé ou non, et dans ce dernier cas, d'en connaître les raisons. Ce retour de l'employeur est donc crucial pour permettre à l'ADEM de mettre en place d'éventuelles améliorations des compétences théoriques ou pratiques du demandeur d'emploi concerné.

Par ailleurs, depuis 2021, les assignations sont systématiquement envoyées par email, avec un document PDF ainsi qu'un lien électronique dirigeant l'employeur vers une interface dans laquelle il pourra remplir les cartes d'assignations de façon digitale. Ceci facilite à la fois les démarches administratives des employeurs et leur traitement par l'ADEM, étant donné que les réponses digitales sont importées de manière automatique dans une base de données.

En 2022, l'ADEM a obtenu un retour des employeurs pour 36% des assignations réalisées : 39% de ces retours ont été effectués par voie électronique, ce qui correspond à 17% du volume total des assignations.

**2022 :**



### 2.3. Partenariat pour l'emploi avec l'UEL

Depuis 2015, l'ADEM et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) collaborent étroitement au sein de partenariats pour l'emploi. Différentes actions sont menées en commun : sensibilisation des entreprises aux services proposées par l'ADEM, organisation de journées de recrutement dans différents secteurs ou encore mise en place de formations sur mesure pour demandeurs d'emploi, pour des entreprises spécifiques ou des secteurs d'activité spécifiques. Un plan d'action pluriannuel permet d'adapter les collaborations. La 3<sup>e</sup> convention de ce type couvre la période 2021-2023.

<https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2020/12/parteneriat-uel.html>

En 2022, l'ADEM et l'UEL ont notamment travaillé sur les sujets suivants :

- Communication des résultats des études sectorielles : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/etudes-videos/etudes-sectorielles.html>
- Identification des besoins de formation sur base des résultats des études sectorielles et des retours des employeurs
- Élaboration d'une méthode pour identifier systématiquement les métiers en pénurie sur base des données de l'ADEM
- Préparation de conventions de partenariat avec les entreprises (Label Partenaire pour l'emploi)

## 2.4. Prêt temporaire de main-d'œuvre

Les employeurs, autres que les entrepreneurs de travail intérimaire, peuvent être autorisés par le ministre en charge du Travail, et après avis de l'ADEM, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs. En 2022, le Service employeurs de l'ADEM a été saisi de 44 demandes d'avis ainsi que de 73 notifications préalables de prêt temporaire de main-d'œuvre.

|             | Demandes d'avis | Notifications préalables |
|-------------|-----------------|--------------------------|
| 2019        | 36              | 8                        |
| 2020        | 33              | 87                       |
| 2021        | 58              | 18                       |
| <b>2022</b> | <b>44</b>       | <b>73</b>                |

Les notifications préalables et les prêts temporaires de main-d'œuvre sont abordées dans l'article 132 du Code du travail.

## 3. Mise en relation entre offre et demande

### 3.1. JobBoard

Le JobBoard est la plateforme de recrutement de l'ADEM permettant de faciliter la rencontre entre les candidats et les employeurs.

- **Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM** ont accès à l'ensemble des offres d'emploi (publiques ou non) qui se trouvent sur le JobBoard et bénéficient d'un accès exclusif aux offres pendant les sept premiers jours de leur activation. Ils sont aussi les seuls à y disposer d'un profil de candidat – avec possibilité de déposer un CV – consultable par les employeurs.
- **Les employeurs qui travaillent avec l'ADEM** peuvent faire eux-mêmes des recherches dans la base des candidats inscrits à l'ADEM. La recherche est réalisée simplement à travers l'utilisation de critères comme le métier, l'expérience, le lieu de résidence, un mot-clé, etc.

Les candidats sont publiés sur JobBoard de manière anonyme mais il est aisé de demander – via JobBoard – les coordonnées d'un candidat afin de pouvoir prendre directement contact avec lui.

Le JobBoard propose les services suivants : • recherche de candidats présents sur le site • consultation des informations du candidat et son CV (si disponible) • obtention des coordonnées d'un candidat via le site • gestion d'une liste de candidats « préférés » • création d'une alerte pour la recherche.

| Comptes JobBoard | Candidats     |               | Employeurs   |             |
|------------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
|                  | Créations     | Activations   | Créations    | Activations |
| 2020             | 20.422        | 16.058        | 2.203        | 518         |
| 2021             | 15.182        | 12.447        | 2.974        | 733         |
| <b>2022</b>      | <b>18.147</b> | <b>14.649</b> | <b>3.903</b> | <b>593</b>  |

### Utilisation par les candidats

|             | Connections    | dont candidats distincts | Consultations offres | Sauvegardes offres | Alertes        | Candidatures  | CV uploadés  |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------------|--------------------|----------------|---------------|--------------|
| 2020        | 322.223        | 24.058                   | n/a                  | n/a                | n/a            | n/a           | 7.082        |
| 2021        | 344.787        | 25.541                   | 1.532.627            | 74.693             | 146.497        | 139.435       | 8.751        |
| <b>2022</b> | <b>291.085</b> | <b>25.318</b>            | <b>1.369.557</b>     | <b>67.729</b>      | <b>144.076</b> | <b>95.116</b> | <b>8.443</b> |

|             | Connections   | dont employeurs distincts | Consultations candidats | Sauvegardes candidats | Alertes       | Demande de coordonnées |
|-------------|---------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------|------------------------|
| 2020        | 6.942         | 1.110                     | n/a                     | n/a                   | n/a           | n/a                    |
| 2021        | 9.143         | 1.520                     | 93.864                  | 24.098                | 16.767        | 24.752                 |
| <b>2022</b> | <b>10.247</b> | <b>1.508</b>              | <b>96.570</b>           | <b>25.668</b>         | <b>21.994</b> | <b>28.261</b>          |

### 3.2. Ateliers de recrutement / Jobdays

Un nombre record d'événements de recrutement ont été organisés en 2022, avec des formules variées et ciblant différents publics : Jobdays sectoriels, orientés offres ou orientés candidats, dédiés aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM ou encore ouverts à toute personne recherchant un emploi. Après deux années durant lesquelles les événements de recrutement se sont déroulés en ligne, l'année 2022 a marqué le grand retour des événements « live ».

Une relation de coopération et de confiance mutuelle entre l'ADEM et les employeurs permet également la mise en place d'événements sur-mesure et des ateliers de recrutement spécifiques pour satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre. Une pré-sélection de candidats par les conseillers de l'ADEM rend ce mode de recrutement particulièrement efficace.

| Nom de l'événement        | Date            | Organisateur                 | Lieu                    | Type d'événement              | Nbre d'entreprises | Nombre de candidats |
|---------------------------|-----------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------------|
| Moovijob Day              | 25.3.2022       | Moovijob                     | Luxexpo                 | Salon recrutement             | 100+               | open public         |
| Jobdating ONA             | 30.3 / 1.4.2022 | ONA                          | ONA                     | destiné aux réfugiés          | 1                  | 65                  |
| Jobday ADEM-FEDIL         | 12.04.2022      | ADEM-FEDIL                   | Chambre de commerce     | Jobday                        | 25                 | 200                 |
| Jobday INL                | 26.04.2022      | ADEM-INL                     | INL                     | Jobdating                     | 16-20              | candidats INL       |
| Jobday FES - Interim      | 28.4.2022       | FES                          | Chambre de commerce     | Salon recrutement             | n/a                | n/a                 |
| Schoulfoire               | 2.5.2022        | ADEM-MENJE                   | Luxexpo                 | Foire d'infos                 | 100+               | open public         |
| Jobday ONA                | 4.5.2022        | ONA                          | ONA                     | destiné aux réfugiés          | 1                  | 43                  |
| Jobday FR2S               | 11.05.2022      | ADEM-fr2s                    | Centre culturel Mertert | Jobday                        | 15                 | 700                 |
| RTL Jobdag                | 19.5.2022       | ADEM-RTL                     | Cloche d'or             | Jobday                        | 80                 | open public         |
| Moovijob Night            | 31.5.2022       | Moovijob                     | Abbaye Neumunster       | soirée recrutement IT/finance |                    | open public         |
| DUODay                    | 02.06.2022      | ADEM Hamm                    | Jobday                  | Jobday                        | 15                 | n/a                 |
| Jobday Artisanat          | 9.6.2022        | ADEM-CDM                     | CDM                     | Jobday sectoriel              | 20                 | 220                 |
| Jobday ADEM-INL           | 04.07.2022      | ADEM-INL                     | INL                     | Jobdating                     | 16-20              | candidats INL       |
| RTL Job- a Léierplazendag | 29.09.2022      | ADEM-RTL                     | City Concorde           | Jobday                        | 80                 | open public         |
| Unicareers                | 30.09.2022      | Moovijob                     | Luxexpo                 | Salon de l'emploi             | 100+               | open public         |
| Jobday ADEM-FEDIL         | 12.10.2022      | FEDIL-ADEM                   | Chambre de commerce     | Jobday                        | 25                 | 200                 |
| Paris pour l'emploi       | 6/7.10.2022     | ADEM-Carrefour pour l'emploi | Place de la Concorde    | Salon de l'emploi             | 100+               | open public         |
| Jobday jeunes diplômés    | 25.10.2022      | ADEM                         | Cloche d'or             | Jobday                        | 25                 | 500                 |
| Jobday ADEM-INL           | 24.11.2022      | ADEM-INL                     | INL                     | Jobday                        | 16-20              | candidats INL       |

### 3.3. Attraction de talents

La pénurie de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi engendre des difficultés particulières pour trouver certains profils au Luxembourg. C'est la raison pour laquelle la cellule « ressortissants de pays tiers », intégrée au Service employeurs de l'ADEM en 2017, assiste les employeurs dans leurs démarches afin d'engager un ressortissant de pays tiers.

#### *Le certificat « main-d'œuvre étrangère »*

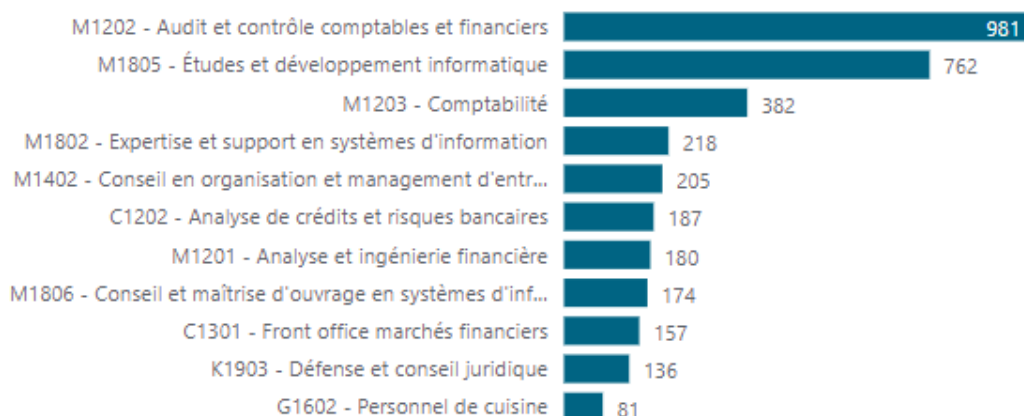
Si dans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste vacant, l'ADEM n'a pu proposer à l'employeur aucun candidat correspondant au profil requis, l'employeur peut lui demander une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix.

En 2022, 5.460 certificats ont été accordés par l'ADEM, ce qui correspond à 91% des demandes.

| <b>Certificats « main-d'œuvre étrangère »</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Nombre de certificats demandés                | 2.975       | 2.281       | 3.957       | 5.970       |
| Nombre de certificats accordés                | 2.736       | 1.955       | 3.523       | 5.460       |
| Nombre de certificats refusés                 | 239         | 326         | 434         | 510         |

Les métiers les plus recherchés parmi les certificats accordés sont listés ci-dessous :

#### Certificats par métier



#### *Autorisation d'occupation temporaire (AOT)*

Les demandeurs de protection internationale peuvent demander une autorisation d'occupation temporaire. En 2022, 46 demandes en obtention d'une première AOT ont été avisées par la Cellule « ressortissants de pays tiers ».

|  | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Nombre de demandes en obtention d'une première AOT | 21          | 43          | 52          | <b>46</b>   |



### 3.4. Portails d'attraction de talents

#### *Portail EURES*

La plateforme en ligne [EURES](#) (EUROpean Employment Services / Services européens de l'emploi) facilite la recherche d'emploi et la mobilité professionnelle en Europe : publication des offres d'emploi, accès à différents services et informations pour les demandeurs d'emploi et les employeurs. Les postes vacants déclarés à l'ADEM y sont automatiquement publiés – sauf opposition manifestée par l'employeur – sept jours après leur parution sur le JobBoard de l'ADEM, un délai permettant de laisser un avantage temporel aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Le portail EURES diffuse en permanence entre trois et quatre millions d'offres d'emploi.

En 2022, 19.953 offres d'emploi sur le portail avaient le Luxembourg comme pays de travail (dont 16.885 venant de l'ADEM) et 30.828 CV de candidats avaient indiqué le Luxembourg comme pays désiré.

#### *Portail [work-in-Luxembourg.lu](https://work-in-luxembourg.lu)*

Dans le cadre d'un projet pilote, EURES Luxembourg a créé un portail de recrutement international afin d'attirer des talents dans les secteurs confrontés à de fortes difficultés de recrutement : <https://work-in-luxembourg.lu/>

Au-delà des informations sur le marché de l'emploi au Luxembourg, des postes déclarés auprès de l'ADEM dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre qualifiée sont publiés sur ce portail. Les personnes cherchant un emploi au Luxembourg peuvent directement publier leur CV sur la plateforme. Parallèlement, des salons de l'emploi sectoriels en ligne, ouverts à toutes les personnes intéressées - demandeurs d'emploi et employeurs - ainsi que des ateliers de recrutement réservés aux demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM y sont organisés.

[work-in-luxembourg.lu](https://work-in-luxembourg.lu) a reçu les honneurs lors de l'événement annuel « EURES in action » qui a eu lieu du 8 au 10 juin 2022 en Suède. La plateforme a été récompensée par l'ELA (European Labour Authority) et la Commission européenne. Parmi une trentaine de produits de communication sélectionnés à travers tous les États membres de l'Union européenne ainsi que la Suisse, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, EURES Luxembourg a reçu le trophée gagnant dans la catégorie "Produits de communication - EURES 2022" pour ce projet.

En 2022, 4.923 utilisateurs ont créé un compte sur le portail et 5.798 candidatures ont été envoyées.

### 3.5. Événements d'attraction de talents

EURES Luxembourg contribue activement à la stratégie nationale d'attraction des talents, en participant en outre à de nombreux événements et Jobdays à l'étranger (voir Chapitre 9 – 9.1).

# Chapitre 4 : Soutenir l'employabilité des demandeurs d'emploi (et salariés)

## 1. Formation professionnelle des demandeurs d'emploi

### 1.1. Approche de formation et partenariats

La formation professionnelle favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Qu'elle soit diplômante, qualifiante ou destinée à construire un projet professionnel, elle permet d'évoluer, de perfectionner ses connaissances, de changer d'orientation ou de progresser dans sa carrière professionnelle.

Dans sa mission de soutenir et développer l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés, l'ADEM a conclu des partenariats avec les principaux organismes de formation, notamment la Chambre de Commerce (House of Training), la Chambre des Métiers, la Chambre des Salariés (LLLC), le Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC), l'Institut national des langues (INL), le Competence Center de l'Université de Luxembourg et le Digital Learning Hub (DLH). Dans le cadre de ces collaborations, le demandeur d'emploi bénéficie, sous certaines conditions, de la gratuité de l'inscription.

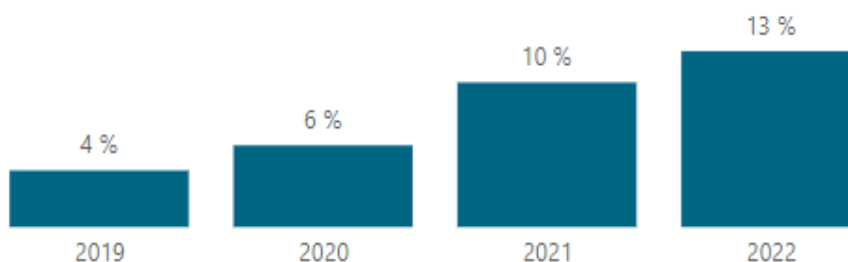
### 1.2. Participation à la formation des demandeurs d'emploi

L'accès à une formation professionnelle pertinente est l'un des volets majeurs de l'action de l'ADEM en faveur des demandeurs d'emploi et des salariés en poste, en vue de renforcer leur employabilité.

Depuis 2019, la part des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation a plus que triplé, passant de 4% à 13% en 2022.

#### Part des demandeurs d'emploi qui suivent une formation

Part des demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation sur les 12 derniers mois (moyenne annuelle)



#### Volumes de participations en formation

En 2022, l'ADEM a travaillé sur une catégorisation des formations offertes selon leur objectif principal. Les catégories suivantes sortent de cette analyse :

- Des formations **sectorielles**, qui forment le demandeur d'emploi sur un métier spécifique
- Des formations **transversales**, qui ont pour objectif de renforcer des compétences qui ne sont pas spécifiques à un secteur ou un métier (soft skills, digital skills, gestion de projet)
- Des formations **linguistiques**
- Des formations **d'activation/d'orientation**, qui comprennent un coaching individuel du demandeur d'emploi
- Des formations d'**entrepreneuriat**
- Des formations sur la **recherche d'emploi** (préparer son CV, son entretien d'embauche, ...)

Ils se rajoutent les formations :

- « **Contingent** » : formations réalisées dans le cadre de l'enveloppe budgétaire/des places réservées que les chambres professionnelles (Chambre des salariés, Chambre de commerce, Chambre des métiers) mettent à disposition des demandeurs d'emploi) - tel que précisé dans la section 1.4
- « **AFP** » : formations externes financées par l'aide à la formation professionnelle continue - tel que précisé dans la section 1.4
- « **Centres de propédeutique professionnelle (CPP)** » : les CPP offrent aux jeunes au-delà de 16 ans une initiation, une orientation et une formation professionnelles adaptées, afin qu'ils puissent s'insérer plus tard sur le marché du travail.

Le tableau ci-dessous détaille le nombre de participations en formation par année (les participations sont comptées même si la formation n'a pas été terminée). Pour fournir des chiffres plus précis, nous ajoutons pour 2022 une colonne (\*) qui exclut les doubles inscriptions (par exemple, si un candidat participe à plusieurs étapes d'une formation, il est compté une seule fois) et une colonne (\*\*) qui indique le nombre de demandeurs d'emploi distincts par catégorie (si un demandeur d'emploi a participé à plusieurs formations distinctes appartenant à une même catégorie, il est compté une seule fois).

| Participations par catégorie de formation | 2019         | 2020         | 2021         | 2022         | 2022*        | 2022 - distincts** |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|
| Sectoriel                                 | 254          | 263          | 538          | 720          | <b>652</b>   | 640                |
| Transversal                               | 138          | 326          | 2534         | 329          | <b>326</b>   | 292                |
| Langues                                   | 159          | 160          | 219          | 304          | <b>304</b>   | 215                |
| Activation/orientation                    | 588          | 650          | 1134         | 1480         | <b>1.332</b> | 1.312              |
| Entrepreneuriat***                        | 23           | 120          | 60           | 257          | <b>105</b>   | 105                |
| Recherche d'emploi                        | 100          | 56           | 236          | 282          | <b>281</b>   | 278                |
| <b>Total</b>                              | <b>1.262</b> | <b>1.575</b> | <b>4.721</b> | <b>3.372</b> | <b>3.000</b> |                    |

\*en retirant les doubles inscriptions

\*\* en comptant que les candidats distincts pour chaque catégorie

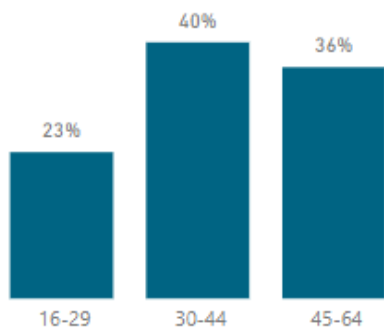
\*\*\* Tandis que les ateliers de sensibilisation à l'entrepreneuriat étaient comptés dans le dernier rapport d'activité (994 participations en 2021), ils sont exclus du présent calcul

|                    |     |     |     |     |              |                          |
|--------------------|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------------------|
| Contingent         | 388 | 275 | 363 | 408 | <b>408</b>   | 337                      |
| AFP                | 61  | 171 | 286 | 392 | <b>392</b>   | 381                      |
| CPP                | 54  | 46  | 140 | 143 | <b>143</b>   | 133                      |
| <b>Grand Total</b> |     |     |     |     | <b>3.943</b> | <b>3.434 (distincts)</b> |

En 2022, 3.434 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année et 3.943 participations ont été enregistrées au total.

### Répartition des 3.434 participants distincts :

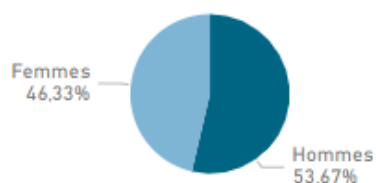
Age



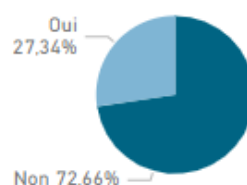
Niveau de formation



Genre



Statut SH ou CTR



## 1.3. Détails sur les formations de l'ADEM en 2022

### 1.3.1. Formations sectorielles

En 2022, 652 candidats (non-distincts) étaient inscrits dans des formations sectorielles. Les secteurs principaux étaient l'informatique (300 participations), l'administration (89 participations) et l'industrie/logistique/transport (82 participations).

|  |            |
|--|------------|
| <b>Sectoriel</b>   | <b>652</b> |
| <b>administration</b>  | <b>89</b>  |
| CNFPC - Gestionnaire de salaire                              | 13         |
| INITIATIVE REM SCHAFFEN - Secrétaire juridique               | 18         |
| INITIATIVE REM SCHAFFEN - Secrétaire médical(e)              | 33         |
| NAXI - Service Client  | 13         |
| Zarabina - Office Assistantin                                | 12         |
| <b>bâtiment/artisanat</b>                                    | <b>81</b>  |
| FORMATION "SOUDURE"  | 2          |
| FORMATION CDC "AIDE-CARRELEUR"                               | 8          |
| FORMATION CDC "BUILD YOUR FUTURE - AIDE POSEUR FERM BATIMENT | 7          |
| FORMATION CDC "BUILD YOUR FUTURE - AIDE-COUVREUR/FERBLANTIER | 6          |
| FORMATION CNFPC/CDC "AIDE-MONTEUR D'ECHAFAUDAGE"             | 8          |
| FORMATION IFSB "BUILD YOUR FUTURE - COFFREUR-BANCHEUR BD"    | 8          |
| FORMATION IFSB "BUILD YOUR FUTURE - FERRAILLEUR BD"          | 7          |
| FORMATION IFSB "BUILD YOUR FUTURE - MACON BD BATIMENT"       | 9          |
| FORMATION IFSB "BUILD YOUR FUTURE - MACON BD VRD"            | 5          |
| FORMATION IFSB "BUILD YOUR FUTURE - MACON/COFFREUR-BANCHEUR  | 21         |
| <b>horeca/alimentaire</b>                                    | <b>35</b>  |
| FORMATION "AIDE-POISSONNIER"                                 | 11         |
| FORMATION "HACCP"  | 24         |
| <b>informatique</b>  | <b>300</b> |
| FORMATION "API - DEVELOPER"                                  | 25         |
| FORMATION "CODINGJOBS"                                       | 50         |
| FORMATION "ICT START"  | 44         |
| FORMATION ONLINE "GOOGLE CAREER"                             | 8          |
| FORMATION ONLINE "GOOGLE DATA ANALYTICS PROFESSIONAL CERTIF" | 48         |
| FORMATION ONLINE "GOOGLE IT SUPPORT PROFESSIONAL CERTIF"     | 29         |
| FORMATION ONLINE "GOOGLE PROJECT MANAGEMENT PROF CERTIF "    | 59         |
| FORMATION ONLINE "GOOGLE UX DESIGN PROFESSIONAL CERTIFICATE" | 37         |
| <b>nettoyage</b>   | <b>19</b>  |
| FORMATION "AGENT DE NETTOYAGE"                               | 19         |
| <b>santé/socio-éducatif/soins</b>                            | <b>46</b>  |
| FORMATION "ASSISTANTE DENTAIRE"                              | 18         |
| FORMATION "NAXI ASSISTANCE AUX PERSONNES"                    | 28         |
| <b>transport/logistique/industrie</b>                        | <b>82</b>  |
| FORMATION "CARISTE"  | 27         |
| FORMATION "CHAUFFEUR-LIVREUR LA PROVENCALE"                  | 14         |
| FORMATION "OPERATEUR DE MAINTENANCE - DIGIMOB                | 1          |
| FORMATION POUR CHAUFFEUR PROFESSIONNEL                       | 40         |

### 1.3.2. Formations transversales et linguistiques

En 2022, 326 candidats (non-distincts) étaient inscrits dans des formations transversales – dont 40 pour des formations du Digital Learning Hub.

|  |            |
|--|------------|
| <b>Transversal</b>                       | <b>326</b> |
| <b>digital skills</b>                    | <b>216</b> |
| FORMATION "ADAPTIVE LEARNING TOOL (ALT)" | 82         |
| FORMATION "BASIC DIGITAL SKILLS"         | 48         |

|   |           |
|---|-----------|
| FORMATION "YOUTH eACADEMY"                                  | 4         |
| FORMATION DIGITAL LEARNING HUB                              | 40        |
| TEST ICDL "INTERNATIONAL CERTIFICATION IN DIGITAL LITERACY" | 42        |
| <b>project management</b>                                   | <b>37</b> |
| FORMATION "FIT4 PROJECT MANAGEMENT 2 0"                     | 37        |
| <b>soft skills</b>  | <b>73</b> |
| FORMATION "SOFT SKILLS eACADEMY"                            | 73        |

304 candidats (non-distincts) étaient inscrits dans des cours de langue proposés par l'Institut National des Langues (INL).

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| <b>linguistique</b>                  | <b>304</b> |
| INL - Cours Allemand                 | 2          |
| INL - Cours Anglais                  | 10         |
| INL - Cours Francais                 | 11         |
| INL - Cours intensifs Allemand       | 5          |
| INL - Cours intensifs Anglais        | 5          |
| INL - Cours intensifs Francais       | 180        |
| INL - Cours intensifs Luxembourgeois | 72         |
| INL - Cours Luxembourgeois           | 19         |

### 1.3.3. Formations d'activation/orientation

En 2022, 1.332 candidats (non-distincts) étaient inscrits dans des formations d'activation/orientation : 331 dans des formations pour jeunes, 666 dans des formations destinées aux personnes avec statut de salarié handicapé ou de capacité de travail réduite, 73 dans des formations pour réfugiés/immigrants, 78 dans une formation upskilling-reskilling, et 184 dans d'autres formations d'activation/orientation.

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Activation/orientation</b>                  | <b>1332</b> |
| <b>activation/orientation - autre</b>          | <b>172</b>  |
| COSP - Formation de base                       | 135         |
| NAXI - Projet professionnel                    | 14          |
| Zarabina - Tremplin                            | 23          |
| <b>jeunes</b>                                  | <b>331</b>  |
| COSP - Jobelo                                  | 152         |
| Jobelo - 5E Adaptation                         | 10          |
| YouthYourFuture                                | 169         |
| <b>refugiés/immigration</b>                    | <b>73</b>   |
| ASTI - Coach4Work                              | 11          |
| Fondation EPI - Projet Inter-C                 | 44          |
| Zarabina - Work Integration Luxembourg         | 18          |
| <b>sh/ctr</b>                                  | <b>666</b>  |
| COSP-HR  | 240         |
| EURO BBW BITBOURG SH                           | 1           |
| Go4Change                                      | 352         |
| MESURE DE RECONVERSION, FORMATION RECLASSEMENT | 46          |
| Zarabina - GESOL                               | 27          |
| <b>upskilling/reskilling</b>                   | <b>78</b>   |
| Skills4Job                                     | 40          |
| SkillYouUp                                     | 38          |
| <b>45+</b>                                     | <b>12</b>   |
| Zarabina - 45 Pluspunkte                       | 12          |

### 1.3.4. Formations d'entrepreneuriat & recherche d'emploi

En 2022, 105 candidats (non-distincts) étaient inscrits dans une formation d'entrepreneuriat et 281 dans une formation de recherche d'emploi.

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| <b>Entrepreneuriat</b>               | <b>105</b> |
| <b>entrepreneuriat</b>               | <b>87</b>  |
| Start Your Business                  | 87         |
| <b>refugiés</b>                      | <b>18</b>  |
| Touchpoints - Sleeves Up             | 18         |
| <b>recherche d'emploi</b>            | <b>281</b> |
| Atelier CV                           | 176        |
| Dress for success                    | 38         |
| Preparation à l'entretien d'embauche | 67         |

#### 1.4. Contingent de formation des chambres professionnelles

En 2022, 408 candidats (non-distincts) étaient inscrits dans une formation couverte par l'enveloppe budgétaire que les chambres professionnelles mettent à disposition au bénéfice des demandeurs d'emploi, dont 220 à la Chambre de commerce/House of training (HoT), 186 à la Chambre des salariés (CSL) et deux (2) à la Chambre des métiers (CdM).

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| ☐ <b>Contingent</b>           | <b>408</b> |
| ☐ <b>chambre de commerce</b>  | <b>220</b> |
| Contingent - HoT              | 220        |
| ☐ <b>chambre des métiers</b>  | <b>2</b>   |
| Contingent - CdM              | 2          |
| ☐ <b>chambre des salariés</b> | <b>186</b> |
| Contingent - CSL              | 186        |

Le faible nombre des participants aux formations de la Chambre des métiers s'explique notamment par la forte pénurie de candidats pour le secteur de l'artisanat.

#### Répartition des demandes accordées selon les sujets de formation

| Categorie_formation                                 | 2019           | 2020           | 2021           | 2022           |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Finance / Assurance / Droit                         | 33,33%         | 30,55%         | 43,41%         | 32,13%         |
| Gestion d'entreprise / Ressources Humaines          | 11,20%         | 18,18%         | 15,66%         | 12,08%         |
| Informatique / Télécommunication                    | 22,65%         | 11,64%         | 9,34%          | 11,11%         |
| Construction / Environnement / Energie              | 14,76%         | 20,73%         | 6,04%          | 1,69%          |
| Commerce / Vente / Horeca                           | 8,91%          | 7,27%          | 11,54%         | 8,94%          |
| Qualité / Sécurité                                  | 5,60%          | 7,64%          | 8,52%          | 1,45%          |
| Comptabilité  |                |                |                | 12,08%         |
| Transport / Manutention                             | 1,53%          | 2,55%          | 3,30%          | 2,17%          |
| Développement personnel & professionnel             | 1,02%          | 1,45%          | 2,20%          | 1,93%          |
| Autre   | 1,02%          |                |                | 4,11%          |
| Gestion de projet                                   |                |                |                | 4,35%          |
| Administration / Secrétariat / Réception            |                |                |                | 3,62%          |
| Communication / Multimédia                          |                |                |                | 2,90%          |
| Transformation de matériaux & gestion de production |                |                |                | 0,72%          |
|   |                |                |                | 0,24%          |
| Artisanat / Art                                     |                |                |                | 0,24%          |
| Immobilier  |                |                |                | 0,24%          |
| <b>Total</b>  | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |

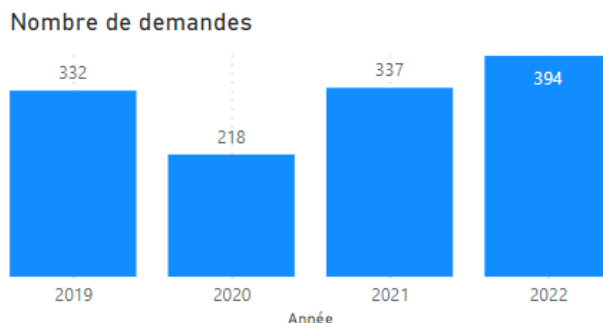


## 1.5. Aides financières pour la formation

### Aide à la formation professionnelle

Tout demandeur d'emploi, indemnisé ou non, voulant suivre une formation professionnelle qui n'est pas offerte par l'ADEM peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide financière, dite aide à la formation professionnelle (AFO).

En 2022, 491 demandes d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont 394 ont été accordées.



### Répartition des demandes accordées selon les sujets de formation

| Categorie_formation                                 | 2019           | 2020           | 2021           | 2022           |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Permis de conduire                                  | 37,05%         | 37,61%         | 43,92%         | 47,59%         |
| Qualité / Sécurité                                  | 9,94%          | 10,55%         | 10,98%         | 12,91%         |
| Commerce / Vente / Horeca                           | 12,35%         | 12,84%         | 13,06%         | 2,53%          |
| Gestion d'entreprise / Ressources Humaines          | 9,04%          | 16,06%         | 8,90%          | 2,03%          |
| Autre   | 9,34%          | 5,96%          | 5,64%          | 4,81%          |
| Transport / Manutention                             | 3,01%          | 4,13%          | 1,78%          | 9,87%          |
| Finance / Assurance / Droit                         | 4,82%          | 5,05%          | 4,45%          | 3,54%          |
| Construction / Environnement / Energie              | 5,72%          | 3,21%          | 2,97%          | 2,28%          |
| Développement personnel & professionnel             | 3,61%          | 1,83%          | 4,45%          | 2,03%          |
| Informatique / Télécommunication                    | 3,31%          | 2,29%          | 2,67%          | 1,77%          |
| Santé / Action sociale                              | 1,81%          |                |                | 2,03%          |
| Immobilier  |                |                |                | 2,53%          |
| Langues   |                | 0,46%          | 0,89%          | 1,27%          |
| Administration / Secrétariat / Réception            |                |                |                | 1,01%          |
| Service à la personne                               |                |                |                | 1,01%          |
| Artisanat / Art                                     |                |                |                | 0,76%          |
| Beauté  |                |                |                | 0,51%          |
| Gestion de projet                                   |                |                |                | 0,51%          |
|   |                |                | 0,30%          |                |
| Coaching  |                |                |                | 0,25%          |
| Comptabilité  |                |                |                | 0,25%          |
| Sciences / Sciences sociales & humaines             |                |                |                | 0,25%          |
| Transformation de matériaux & gestion de production |                |                |                | 0,25%          |
| <b>Total</b>  | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |

Depuis avril 2022, la demande d'AFO est accessible sur la plateforme MyGuichet.lu, en trois versions linguistiques (français, allemand, anglais).

La démarche s'opère sans authentification, c'est-à-dire qu'elle ne nécessite ni produit LuxTrust, ni carte d'identité électronique (eID). Le demandeur d'emploi doit cependant disposer d'un code d'accès fourni au préalable par l'ADEM.

Ce nouveau service digital remporte un franc succès, puisque quelques mois après son lancement, il concerne les trois-quarts des demandes.

La part des demandes AFO qui sont passées via MyGuichet était de 36% en avril 2022 et déjà de 61% en mai 2022. En décembre 2022, ce fut 76%.

#### Bons de réduction GICEA

Édités par le dispositif GICEA (Gestion informatisée des cours en éducation pour adultes), les bons de réduction permettent de limiter à 10 euros les droits d'inscription aux cours pour adultes prestés par les associations, les communes et les établissements scolaires.

En 2022, 8.347 bons de réduction ont été émis, dont 5.313 utilisés.

| Nombre de bons GICEA émis en 2022 |          |            |          |         |
|-----------------------------------|----------|------------|----------|---------|
| ÉMIS                              | UTILISÉS | INUTILISÉS | RÉVOQUÉS | EXPIRÉS |
| 8.347                             | 5.313    | 1.109      | 463      | 1.462   |

## 2. Formation professionnelle des salariés

En 2022, l'ADEM a créé un service pour salariés à côté de ses services pour demandeurs d'emploi et pour employeurs. Une mission de l'ADEM est de faciliter la formation professionnelle des salariés pour sécuriser leur employabilité et agir de manière préventive contre le chômage.

Dans ce contexte, l'ADEM a préparé en 2022 un concept pour une nouvelle offre de service, nommée « Skills Plang », qui a été présenté aux partenaires sociaux lors de deux réunions du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) et qui a abouti à un accord de principe :

[https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes\\_actualites/communiqués/2022/06-juin/28-engel-skills-plang.html](https://gouvernement.lu/fr/actualites/toutes_actualites/communiqués/2022/06-juin/28-engel-skills-plang.html)

L'objet de cette nouvelle offre de service sera d'accompagner les entreprises (et notamment les PME) dans l'analyse des transformations impactant les besoins en compétences de leur personnel, l'identification des salariés qui nécessitent une reconversion (*reskilling*) ou une montée significative en compétences (*upskilling*) pour assurer leur maintien dans l'emploi, et l'élaboration de plans individuels de formation pour ces salariés. Ces plans de formation seront alors financés à un taux supérieur à celui des aides existantes pour la formation continue régulière.

Le projet de loi sera déposé en 2023.

### 3. Mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi

#### 3.1. Garantie pour la jeunesse

La garantie pour la jeunesse est un engagement pris par l'ensemble des Etats membres de l'UE de veiller à ce que tous les jeunes âgés de moins de 30 ans bénéficient d'une offre de qualité pour :

- un emploi,
- une formation continue,
- un apprentissage, ou
- un stage

dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leurs études. La Garantie pour la jeunesse ne garantit pas un travail, mais elle garantit un accompagnement individuel, fait sur mesure et adapté aux besoins du jeune.

#### Conseillers jeunes

L'ADEM dispose de conseillers professionnels qui sont spécialisés dans l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi.

#### Nombre de conseillers jeunes fin 2022 :

- 23 conseillers référents
- 8 conseillers spécialisés

Comme indiqué dans la section 1.2 du chapitre 3, les conseillers jeunes ont moins de dossiers à traiter (152 dossiers par ETP au 31/12/2022) que les conseillers adultes, pour pouvoir fournir un support plus intensif et personnalisé.

#### Résultats de la Garantie Jeunesse (GJ)

En 2022, 7.502 jeunes demandeurs d'emploi se sont inscrits et sont entrés dans la Garantie Jeunesse à l'ADEM. De cette population, 54% ont reçu une offre de qualité dans les quatre premiers mois, 5% supplémentaires dans les six premiers mois et 3% supplémentaires dans les douze premiers mois.

| Année_inscription | Nr inscriptions GJ | GJ4mois | GJ6mois | GJ12mois |
|-------------------|--------------------|---------|---------|----------|
| 2019              | 8310               | 45 %    | 7 %     | 13 %     |
| 2020              | 8002               | 49 %    | 12 %    | 14 %     |
| 2021              | 7218               | 62 %    | 7 %     | 8 %      |
| 2022              | 7502               | 54 %    | 5 %     | 3 %      |

Le tableau ci-dessous montre le détail sur l'offre de qualité reçue en 2022 :

| Offre de qualité         | GJ 4mois           | GJ 6mois          | GJ 12mois         |
|--------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| Emploi                   | 2.886              | 232               | 155               |
| Apprentissage            | 31                 | 10                | 2                 |
| Etudes                   | 75                 | 8                 | 3                 |
| Formation ADEM           | 487                | 60                | 39                |
| Mesure (excl. Formation) | 595                | 99                | 44                |
| <b>Total</b>             | <b>4.074 / 54%</b> | <b>+ 409 / 5%</b> | <b>+ 243 / 3%</b> |

En 2022, l'ADEM a ajusté son calcul pour la GJ, pour être conforme avec la définition européenne. À partir de cette année, les jeunes entre 25 et 29 ans entrent également dans le périmètre de la GJ, et si un demandeur d'emploi est inscrit plusieurs fois à l'ADEM, alors il est aussi compté plusieurs fois.

### 3.2. Programmes d'orientation et de formation

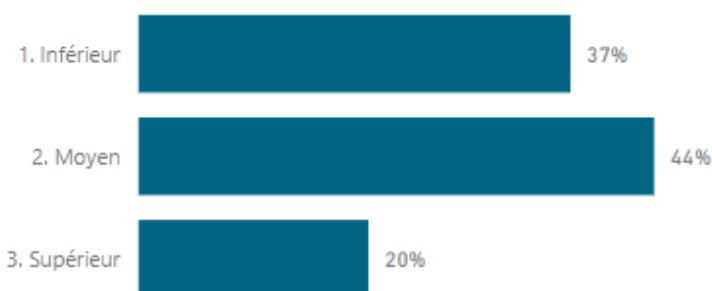
#### Projet P

Les jeunes ont souvent des difficultés à élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable, car ils ont peu de connaissances du marché de l'emploi et manquent de vision concrète de leurs compétences et de leur employabilité par rapport aux offres existantes. Cette problématique est d'autant plus récurrente chez les jeunes sans ou avec peu de qualification, ni expérience professionnelle reconnue.

Les jeunes sans projet professionnel réaliste reçoivent un encadrement P et sont pris en charge par des coachs spécifiques de l'ADEM. Ce programme de coaching a pour objectif d'orienter et de conseiller la population des jeunes, afin d'élaborer un projet professionnel réaliste et/ou un plan d'actions personnel (reprise d'études, formations professionnelles continues, stages...).

En 2022, 169 jeunes ont participé au coaching « projet P » (comme indiqué dans la section 1 du présent chapitre), dont 107 hommes et 62 femmes. La majorité à un niveau de formation moyen (correspondant au niveau secondaire).

#### Niveau de formation



#### Jobelo

La finalité du programme « Jobelo » est de faciliter l'accès aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et éloignés du marché de l'emploi à un apprentissage ou un emploi. Au début du programme, les jeunes intègrent le Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP) pour y suivre une formation pendant deux mois. A l'issue de cette formation, ils entament une expérience d'initiation à emploi (EIP) au sein d'une entreprise. Par la suite, les jeunes peuvent décrocher un contrat d'appui-emploi (CAE agrément) d'un an au sein de l'entreprise. Pendant le programme, les jeunes qui le souhaitent peuvent également bénéficier de formations afin d'obtenir le niveau requis pour commencer un apprentissage. Le Fonds pour l'emploi rembourse aux employeurs 75% de l'indemnité pendant 12 mois et 50% pour la prolongation de 6 mois ainsi que 100% des charges patronales.

En 2022, 152 jeunes ont commencé la formation au COSP et 102 l'ont terminée. 47 ont entamé l'EIP et 37 ont décroché un CAE agrément, dont 6 avec des cours.

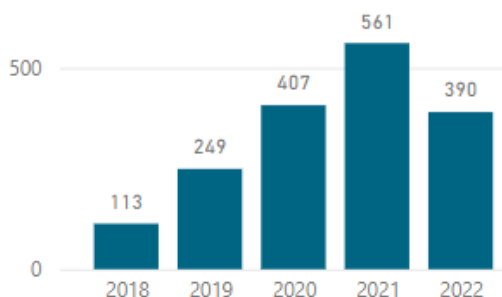


### 3.3. Mesures pour l'emploi en faveur des jeunes

#### CIE

L'employeur privé qui embauche sous forme de CIE (Contrat d'initiation à l'emploi) un demandeur d'emploi âgé de moins de 30 ans, sans emploi et inscrit à l'ADEM depuis au moins trois mois, peut bénéficier du remboursement d'une part (50%) du salaire versé au demandeur et de l'entièreté des charges patronales, s'il offre de réelles perspectives d'embauche à la fin du contrat de douze mois.

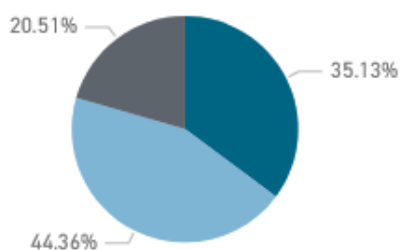
Evolution des participants par durée de début



#### Participants en 2022 :

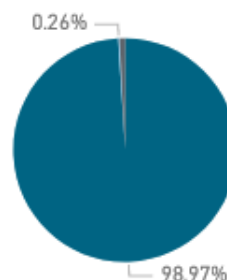
Participants par niveau de diplôme

Nivea... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH

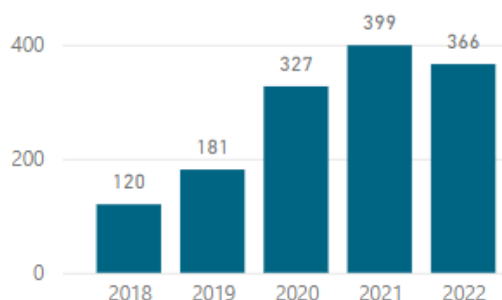


Parmi les personnes dont le CIE a commencé en 2022 et s'est achevé (depuis au moins trois mois), 62% étaient en emploi trois mois après la fin de leur CIE, tandis qu'elles étaient 63% à l'être en 2021.

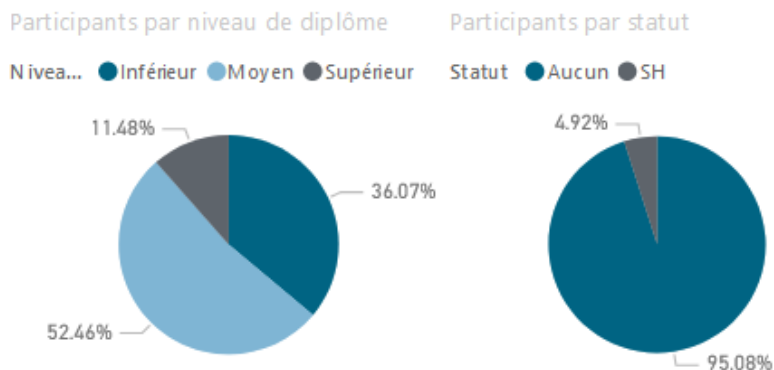
#### CAE

L'employeur qui embauche sous forme de CAE (Contrat d'appui-emploi) un demandeur d'emploi âgé de moins de 30 ans sans emploi et inscrit à l'ADEM depuis au moins trois mois peut bénéficier du remboursement d'une part (75%) du salaire versé au demandeur et de l'entièreté des charges patronales. Ceci est possible à la fois pour les employeurs publics (CAE public) et privés (CAE agrément).

Evolution des participants par durée de début



**Participants en 2022 :**



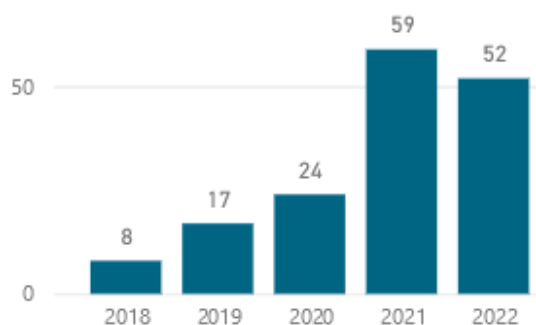
Des CAE commencés en 2022 et terminés (depuis au moins trois mois), 60% étaient en emploi trois mois après la fin de leur CAE public (comparé à 54% en 2021) et 25% après la fin de leur CAE agrément (comparé à 57% en 2021).

*Service volontaire*

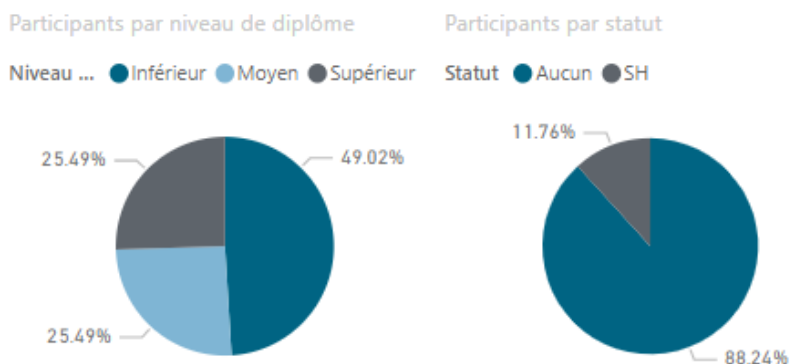
Le service volontaire permet à des jeunes de s’investir dans un projet concret et d’intérêt général. C’est une opportunité d’apprentissage et d’orientation par l’expérience pratique, qui représente un engagement à temps plein pour une durée déterminée.

Pour certains programmes, les activités se déroulent au Luxembourg, pour d’autres à l’étranger.

Evolution des participants par date de début



**Participants en 2022 :**



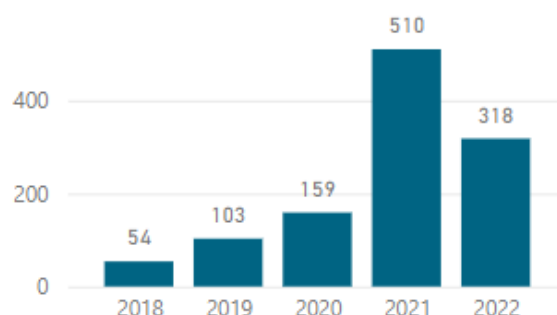
## 4. Mesures en faveur des demandeurs d'emploi âgés ou de longue durée

### CRE

Le contrat de réinsertion emploi (CRE) est une mesure qui peut être proposée par l'ADEM à certains demandeurs d'emploi (ceux âgés d'au moins 45 ans, les salariés à capacité de travail réduite ainsi que les salariés handicapés inscrits depuis au moins un mois) afin de faciliter leur réinsertion sur le marché de l'emploi. L'employeur bénéficie de la prise en charge d'une partie des frais de salaires.

Pendant la crise sanitaire, la possibilité de conclure un contrat CRE a été étendue aux demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins et inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins. Cette dérogation a pris fin le 30 juin 2022.

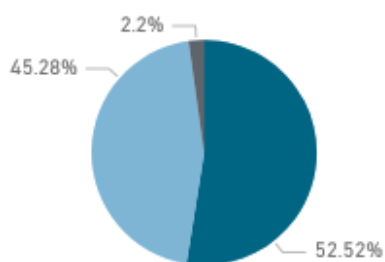
Evolution des participants par durée de début



### Participants en 2022 :

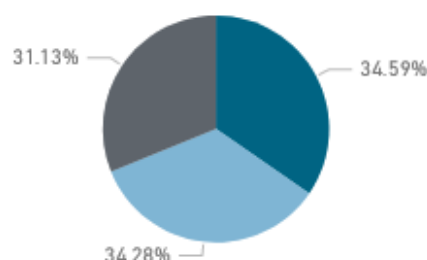
Participants par catégorie d'âge

Cat\_A... ● 30-44 ● 45-64 ● 16-29



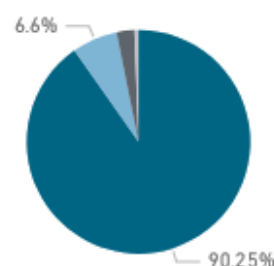
Participants par niveau de diplôme

Nivea... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH



### ACA

L'aide à l'embauche des chômeurs âgés (ACA) permet à tout employeur du secteur privé de récupérer pendant un certain temps la part employeur des cotisations sociales versées pour son nouveau salarié, si ce dernier remplit les conditions suivantes : être âgé de 45 ans au moins et être inscrit à l'ADEM en tant que demandeur d'emploi sans emploi depuis un mois au moins (cette condition de la durée d'inscription ne s'applique pas en cas d'embauche d'un salarié touché par un plan de maintien dans l'emploi ou dont le contrat de travail a été résilié avec effet immédiat suite à une déclaration de faillite de son dernier employeur).

| Année       | Demandes introduites | Embauches  | Bénéficiaires actifs au 31/12 |
|-------------|----------------------|------------|-------------------------------|
| 2018        | 1.225                | 668        | 9.125                         |
| 2019        | 1.021                | 594        | 9.614                         |
| 2020        | 974                  | 706        | 10.089                        |
| 2021        | 1.436                | 1.084      | 10.114                        |
| <b>2022</b> | <b>1.306</b>         | <b>849</b> | <b>9.924</b>                  |

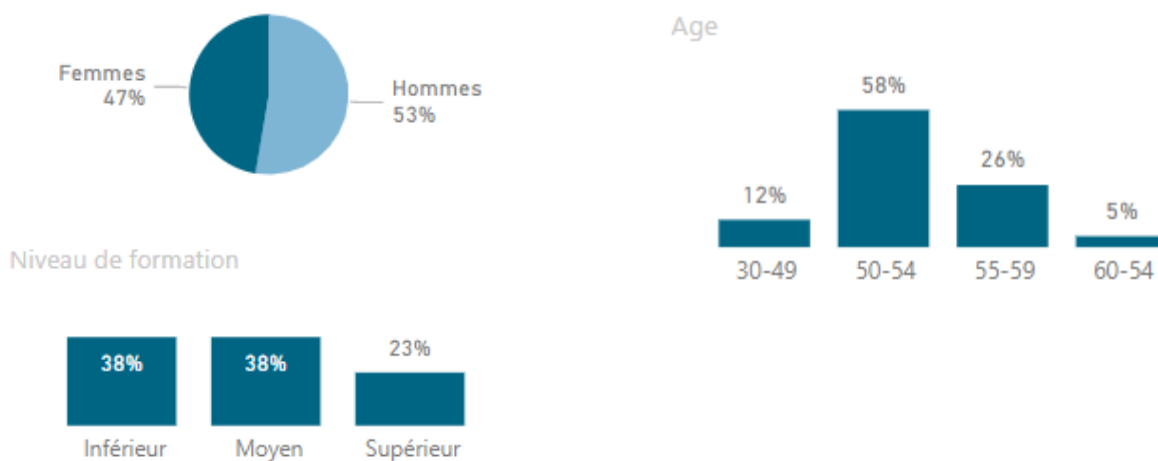
Pour ce qui concerne les demandes introduites en 2022, les employeurs venaient principalement des secteurs de l'horeca (15%), de la construction (13%) et du commerce (12%).

### EMI

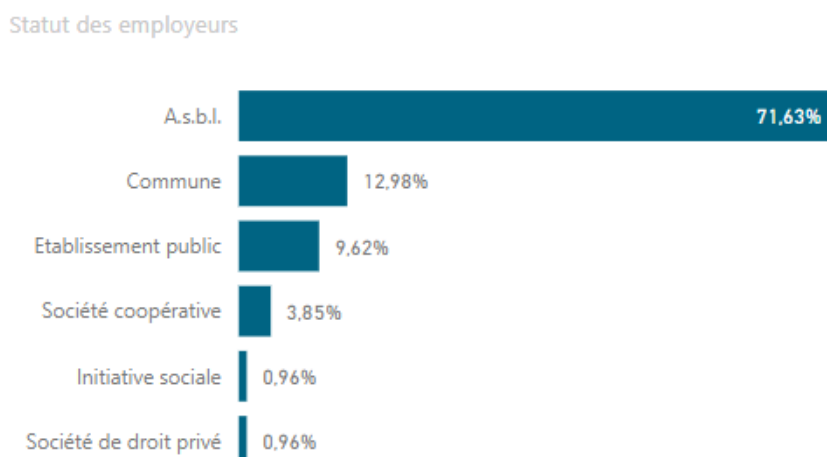
L'aide à la création d'un emploi d'insertion pour chômeurs de longue durée (EMI) bénéficie essentiellement aux employeurs du secteur public qui embauchent des demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 12 mois avec un contrat à durée indéterminé. La participation financière est modulée en fonction de l'âge de la personne embauchée.

|             | Demandes introduites | Embauches  |
|-------------|----------------------|------------|
| 2018        | 297                  | 198        |
| 2019        | 321                  | 278        |
| 2020        | 136                  | 95         |
| 2021        | 197                  | 150        |
| <b>2022</b> | <b>208</b>           | <b>130</b> |

Candidats embauchés en 2022 :



Employeurs ayant fait une demande en 2022 :





## Séances WEBINAR 45+

Les Webinaires 45+ reflètent une stratégie d'information innovante en ligne pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus. L'accent est mis sur les diverses mesures de l'ADEM comme par exemple, le stage de professionnalisation, le contrat de réinsertion emploi ou encore le réemploi. D'un autre côté les demandeurs d'emploi sont familiarisés avec le Jobboard de l'ADEM, obtiennent des informations et astuces sur la recherche d'emploi pour personnes âgées et enfin les formations et avantages des interruptions de courte durée sont mis en évidence.

| 2022              | LUX | FR | DE | ENG | TOTAL |
|-------------------|-----|----|----|-----|-------|
| Nombre de séances | 19  | 64 | 7  | 16  | 106   |

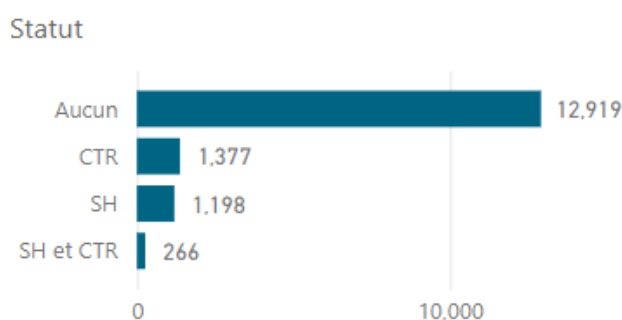
| 2022  | Candidats convoqués | Candidats présents |
|-------|---------------------|--------------------|
| TOTAL | 2635                | 1530               |

## 5. Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite

### 5.1. Contexte

Les demandeurs d'emploi avec un statut de salarié handicapé ou « SH » (en application des Art. L. 561-1 et suivants du Code du travail) ou un statut de capacité de travail réduite ou « CTR » (décision de reclassement externe en application des Art. L. 551-1 et suivants du Code du travail) représentent 18% de tous les demandeurs d'emploi résidents disponibles fin 2022. Ils représentent 36% des chômeurs de longue durée (demandeurs d'emploi résidents disponibles inscrits plus que 12 mois).

**Demandeurs d'emploi résidents disponibles (selon définition des chiffres clés, cf. chapitre 2) selon leur statut, en décembre 2022 :**



| Décembre 2018 :   | Décembre 2020 :  | Décembre 2022 :  |
|---|--|--|
| 22% avec un statut (11,3% le statut CTR, 8,6% le statut SH et 2,4% les 2 statuts) | 16% avec un statut (7,9% le statut CTR, 6,3% le statut SH et 1,8% les 2 statuts) | 18% avec un statut (8,7% le statut CTR, 7,6% le statut SH et 1,7% les 2 statuts) |

Une [étude](#) menée par le MTEESS, en collaboration avec le LISER et l'IGSS, sur base des données de l'ADEM, montre que 84% des personnes avec statut CTR et 77% des personnes avec statut SH inscrits à l'ADEM en septembre 2022 sont chômeurs de longue durée. Le risque de connaître un chômage de longue durée est pratiquement 4 fois supérieur pour un demandeur d'emploi ayant le statut de CTR ou de SH.

L'ADEM dispose de 43 conseillers spécialisés dans le suivi des demandeurs d'emploi en reclassement professionnel externe et/ou qui disposent du statut de salarié handicapé (ainsi que d'autres demandeurs d'emploi qui présentent des obstacles à la réinsertion professionnelle), auxquels s'ajoutent 11 conseillers spécialisés exclusivement dédiés au suivi de personnes ayant le statut de salarié handicapé.

## 5.2. Encadrement des salariés handicapés

### La Commission médicale

#### Séances d'information

Toute personne qui souhaite introduire une demande en reconnaissance de la qualité de salarié handicapé peut s'inscrire à un atelier d'information via le site internet de l'ADEM ou en contactant le secrétariat de la Commission médicale. Ces ateliers d'information ont lieu à intervalles réguliers en langue française, allemande et/ou luxembourgeoise aux agences de l'ADEM à Luxembourg-Hamm et Esch/Belval.

En 2022, 23 ateliers d'information ont été réalisés auxquels 377 personnes ont été invitées et 321 ont effectivement participé. 173 personnes ayant participé à ces ateliers d'information ont fait une demande pour obtenir le statut de salarié handicapé, et 6 ont demandé le revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).

| Année | Ateliers | Nbre invités | Nbre présents | Demandes SH | Demandes RPGH |
|-------|----------|--------------|---------------|-------------|---------------|
| 2022  | 23       | 377          | 321           | 173         | 6             |

#### Décisions

En 2022, la Commission médicale a émis 885 décisions suite à des demandes d'obtention du statut de salarié handicapé, dont 465 reconnaissances définitives et 30 reconnaissances transitoires.

#### Décisions par tranche d'âge pour le statut

| Année                         | Reconnaissance | Reconnaissance transitoire | Refus      | Irrecevable | Demande supplémentaire | Sursis   |
|-------------------------------|----------------|----------------------------|------------|-------------|------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> 2022 |                |                            |            |             |                        |          |
| - 20                          | 37             | 2                          | 0          | 0           | 2                      | 0        |
| 20 - 24                       | 60             | 5                          | 7          | 1           | 6                      | 0        |
| 25 - 29                       | 59             | 1                          | 14         | 1           | 10                     | 0        |
| 30 - 34                       | 43             | 1                          | 7          | 1           | 11                     | 1        |
| 35 - 39                       | 49             | 6                          | 35         | 2           | 11                     | 1        |
| 40 - 44                       | 56             | 3                          | 41         | 2           | 16                     | 1        |
| 45 - 49                       | 65             | 4                          | 45         | 3           | 13                     | 1        |
| 50 - 54                       | 49             | 5                          | 67         | 2           | 15                     | 0        |
| 55 - 59                       | 36             | 2                          | 48         | 3           | 12                     | 0        |
| 60 +                          | 11             | 1                          | 9          | 0           | 2                      | 0        |
| <b>Total</b>                  | <b>465</b>     | <b>30</b>                  | <b>273</b> | <b>15</b>   | <b>98</b>              | <b>4</b> |

#### Nombre de personnes ayant obtenu la reconnaissance définitive de salarié handicapé

| Année         | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------|------|------|------|------|------|
| Bénéficiaires | 459  | 474  | 348  | 435  | 465  |

### La Commission d'orientation et de reclassement professionnel

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) a deux fonctions principales. La première fonction est de guider les personnes bénéficiaires du statut de salarié handicapé sans emploi et inscrites à l'ADEM soit vers le marché ordinaire du travail soit vers le milieu protégé.

La deuxième fonction est de proposer à l'ADEM des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelles, des mesures d'initiation ou des stages d'adaptation ou de réadaptation au travail. Il appartient à l'ADEM, sur avis de la Commission d'orientation et de reclassement professionnel, de fixer les mesures à prendre en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle des salariés handicapés.

Ces mesures peuvent prendre la forme de :

- l'attribution d'une participation de l'État au salaire ou le remboursement de cotisations sociales pour travailleurs indépendants ;
- une participation aux frais de formation, une prime d'encouragement ou de rééducation ;
- la prise en charge des frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail et la mise à disposition d'équipements professionnels adaptés ;
- la participation aux frais de transport.

#### Décisions d'orientation en 2022 :

- 176 orientations vers le marché ordinaire (MO)
- 186 orientations vers un atelier protégé (AP)

#### Aides accordées par la COR en 2022 :

- 144 participations frais de salaire MO
- 130 participations frais de salaire AP
- 12 remboursements de cotisations sociales
- 12 participations pour les aménagements de postes
- 10 participations en frais de formation/réadaptation/rééducation
- 2 participations en frais de transport

### 5.3. Encadrement des salariés à capacité de travail réduite

#### La Commission mixte

La Commission mixte se compose de représentants des assurés, des employeurs, de l'ADEM et de la Direction de la santé, du MTEESS et du Contrôle médical de la Sécurité sociale.

#### Évolution des nouveaux dossiers

En 2022, la Commission mixte a été saisie de 2.362 dossiers : il s'agit du total des saisines du contrôle médical de la sécurité sociale et des saisines des médecins du travail.

| Année       | Nouveaux dossiers |
|-------------|-------------------|
| 2015        | 1.561             |
| 2016        | 2.012             |
| 2017        | 3.259             |
| 2018        | 2.558             |
| 2019        | 2.768             |
| 2020        | 2.112             |
| 2021        | 1.818             |
| <b>2022</b> | <b>2.362</b>      |

#### Types de décisions

En 2022, 1.198 reclassements internes et 1.068 reclassements externes ont été décidés.

| Année                              | Décisions de reclassement interne | Décisions de reclassement externe | Total décisions |
|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| 2015                               | 625                               | 754                               | 1.379           |
| 2016                               | 1.021                             | 715                               | 1.736           |
| 2017                               | 1.089                             | 1.012                             | 2.101           |
| 2018                               | 941                               | 802                               | 1.743           |
| 2019                               | 1.021                             | 791                               | 1.812           |
| 2020<br>(ancienne et nouvelle loi) | 658                               | 461                               | 1.119           |
| 2021                               | 828                               | 807                               | 1.635           |
| <b>2022</b>                        | <b>1.198</b>                      | <b>1.068</b>                      | <b>2.266</b>    |

**Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2022**

|                | Saisines<br>Contrôle Médical | Saisines<br>Service Santé au Travail | Total<br>décisions |
|----------------|------------------------------|--------------------------------------|--------------------|
| <b>EXTERNE</b> | <b>66</b>                    | <b>1.002</b>                         | <b>1.068</b>       |
| <b>INTERNE</b> | <b>7</b>                     | <b>1.191</b>                         | <b>1.198</b>       |
| MAINTIEN       |                              | 9                                    | 9                  |
| REFUS          | 8                            | 59                                   | 67                 |
| SANS OBJET     |                              | 14                                   | 14                 |
| SANS SUITE     |                              | 6                                    | 6                  |
| <b>TOTAL</b>   | <b>81</b>                    | <b>2.281</b>                         | <b>2.362</b>       |

**Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements internes et externes en 2022**

| Secteur NACE   | H            | F            | Total        |
|--|--------------|--------------|--------------|
| A Agriculture, sylviculture et pêche   | 8            | 6            | 14           |
| B Industrie extractive   | 5            |              | 5            |
| C Industrie manufacturière   | 221          | 41           | 262          |
| D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné     | 4            | 1            | 5            |
| E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 12           | 1            | 13           |
| F Construction   | 320          | 27           | 347          |
| G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles                                  | 185          | 169          | 354          |
| H Transports et entreposage  | 131          | 24           | 155          |
| I Hébergement et restauration  | 39           | 84           | 123          |
| J Information et communication   | 22           | 15           | 37           |
| K Activités financières et d'assurance   | 34           | 44           | 78           |
| L Activités immobilières   | 1            | 3            | 4            |
| M Activités spécialisées, scientifiques et techniques                                  | 32           | 32           | 64           |
| N Activités de services administratifs et de soutien                                   | 68           | 126          | 194          |
| O Administration publique  | 51           | 71           | 122          |
| P Enseignement   | 4            | 7            | 11           |
| Q Santé humaine et action sociale  | 58           | 279          | 337          |
| R Arts, spectacles et activités récréatives  | 4            | 7            | 11           |
| S Autres activités de services   | 4            | 18           | 22           |
| U Activités extra territoriales  | 3            | 1            | 4            |
| (vide)   | 12           | 92           | 104          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1.218</b> | <b>1.048</b> | <b>2.266</b> |

**Répartition des décisions de reclassements internes et externes de 2022 par âge des reclassés**

| Âge          | Hommes       | Femmes       | Total décisions | %           |
|--------------|--------------|--------------|-----------------|-------------|
| 20-29        | 40           | 28           | 68              | 3%          |
| 30-39        | 141          | 144          | 285             | 13%         |
| 40-49        | 295          | 312          | 607             | 27%         |
| 50-59        | 646          | 501          | 1147            | 51%         |
| 60 et +      | 96           | 63           | 159             | 7%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>1.218</b> | <b>1.048</b> | <b>2.266</b>    | <b>100%</b> |

**Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2022**

| Pays de résidence | H          | F          | Total décisions |
|-------------------|------------|------------|-----------------|
| Belgique          | 95         | 42         | 137             |
| Allemagne         | 77         | 36         | 113             |
| France            | 199        | 122        | 321             |
| Luxembourg        | 243        | 248        | 491             |
| Autre             | 4          | 2          | 6               |
| <b>TOTAL</b>      | <b>618</b> | <b>450</b> | <b>1.068</b>    |

**Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2022**

| Motifs   | Total décisions |
|--|-----------------|
| Préjudice grave  | 325             |
| Employeurs n'occupant pas plus de 25 salariés                        | 301             |
| Employeurs ayant atteint le quota                                    | 243             |
| Licenciement avant la saisine de la commission mixte                 | 100             |
| Rente complète   | 32              |
| Fin du contrat suite à la 52ème / 78ème semaine pendant la procédure | 30              |
| Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux           | 12              |
| Fin de contrat   | 11              |
| Retrait d'une pension d'invalidité                                   | 6               |
| Faillite   | 2               |
| Autre  | 6               |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1.068</b>    |

**Reclassements internes décidés en 2022**

|              | Total décisions |
|--------------|-----------------|
| ACCORD       | 1.052           |
| SANS ACCORD  | 135             |
| MAINTIEN     | 7               |
| AUTRE        | 4               |
| <b>TOTAL</b> | <b>1.198</b>    |

**La réévaluation des personnes en reclassement professionnel**

En 2022, 2.377 réévaluations ont été réalisées et 86 % des personnes réévaluées ont été déclarées en état d'incapacité à exercer leur dernier poste de travail. En 2021, cette proportion s'élevait à 85%.

| Année       | Réévaluations périodiques des personnes en reclassement interne et externe |
|-------------|--|
| 2017        | 822  |
| 2018        | 1.546  |
| 2019        | 1.783  |
| 2020        | 1.694  |
| 2021        | 2.034  |
| <b>2022</b> | <b>2.377</b>   |

## 5.4. Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite

### *Bilans de compétences IDA/MELBA*

Les outils IDA & MELBA sont utilisés dans le cadre de la réinsertion professionnelle des personnes ayant des capacités restreintes et des personnes handicapées.

#### **Outils IDA = „Das Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten “**

La Boîte à outils pour le diagnostic des compétences professionnelles (IDA) est un ensemble d'un total de 14 échantillons de travail normalisés. En plus de divers processus « papier et crayon », cela inclut également un certain nombre de tâches manuelles. Les 14 échantillons de travail représentent des opérationnalisations qui vont apporter des informations sur :

- ✓ les capacités cognitives,
- ✓ les compétences sur la façon dont le travail est effectué,
- ✓ la psychomotricité et les compétences dans le domaine des techniques culturelles/communication

Les différents éléments mis en exergue lors des tests servent de support à la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) notamment dans la prise d'une décision concernant l'orientation en marché ordinaire ou en atelier protégé.

#### **Outils MELBA= „Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit“**

Outil de diagnostic qui évalue des « soft skills », c'est à dire des qualifications, telles que les compétences de contact ou la capacité à travailler en équipe, mais aussi la concentration ou la persévérance. Les profils d'exigences indiquent lesquelles de ces compétences générales sont nécessaires et dans quelles mesures et ce, afin de pouvoir mener à bien une activité spécifique; Les profils de compétences montrent laquelle des qualifications clés une personne possède (à un moment donné). La comparaison entre un profil de compétences et un profil d'exigences est utilisée pour évaluer l'adéquation entre les personnes et leur environnement de travail.

En 2022, 121 diagnostics IDA et 124 diagnostics MELBA ont été réalisés.

### *Projet COSP-HR*

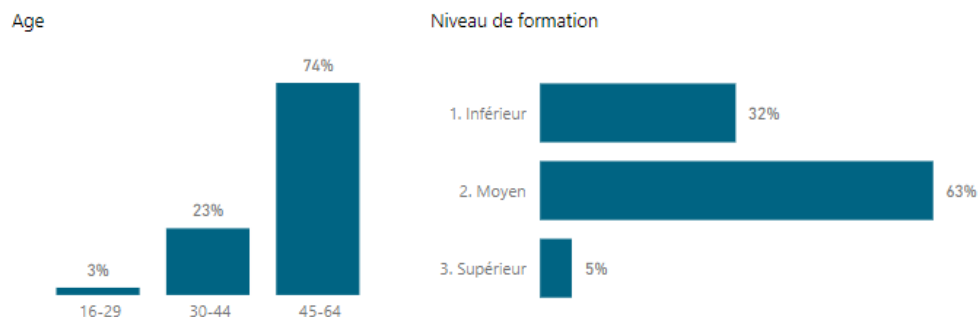
Le projet « COSP-HR » propose aux demandeurs d'emploi ayant le statut du salarié handicapé et/ou en reclassement externe inscrits à l'ADEM, une évaluation de l'état de santé actuel, des capacités physiques et de travail, de la résistance au stress et des compétences sociales en groupe par le biais de différents examens médicaux, suivi d'une formation et d'un encadrement dans la recherche d'un emploi.

| <b>Projet COSP-HR</b>  | <b>2022</b> |
|--|-------------|
| Nombre de groupes constitués   | 10          |
| Nombre de personnes ayant suivi le projet                                | 240         |
| Nombre de personnes ayant abandonné                                      | 5           |
| Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité           | 235         |
| Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives sociales) | 84          |
| <i>dont orientées vers le marché ordinaire</i>                           | 65          |
| <i>dont orientées dans une initiative sociale</i>                        | 19          |
| Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches                | 110         |
| Nombre d'embauches   | 13          |

### Go4Change

Destiné aux demandeurs d'emploi reclassés et âgés de plus de trente ans, ce parcours innovant repose sur une prise en charge soutenue, avec différentes étapes permettant de les accompagner dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste : séances d'information, évaluation de leurs compétences actuelles, définition d'un projet professionnel et d'un plan d'actions, formations éventuelles et préparation des documents de candidatures.

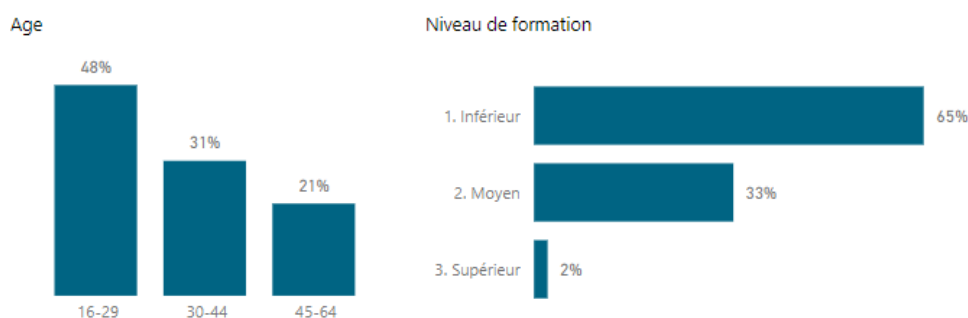
En 2022, 352 demandeurs d'emploi distincts ont participé à la formation Go4Change.



### Ateliers protégés

Dans les ateliers protégés, les structures de fonctionnement sont adaptées aux besoins spécifiques et aux facultés individuelles des personnes ayant le statut de salarié handicapé. Ces dernières disposent d'un contrat de travail et bénéficient d'une formation professionnelle dans le but d'intégrer le marché du travail ordinaire. Les rémunérations sont intégralement prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

En 2022, 133 demandeurs d'emploi distincts ont intégré un atelier protégé.



### Encourager le recrutement des salariés handicapés et en reclassement professionnel

La Commission d'économies et de rationalisation (CER) du Ministère d'État et le Service handicap et reclassement ont proposé au Conseil de Gouvernement un certain nombre d'heures-hommes/semaine pour la création de postes réservés à des salariés handicapés.

### Postes réservés à personnes handicapées

| Ministère de tutelle  | Heures       | En % du total |
|---|--------------|---------------|
| Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire | 719          | 32.8%         |
| Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse      | 560          | 25.6%         |
| Ministère de la Culture   | 300          | 13.7%         |
| Ministère des Affaires étrangères et européennes                        | 140          | 6.4%          |
| Ministère de la Justice   | 120          | 5.5%          |
| Ministère de l'Économie   | 120          | 5.5%          |
| Ministère de la Santé   | 80           | 3.7%          |
| Ministère de la Sécurité intérieure                                     | 80           | 3.7%          |
| Ministère de l'Environnement, du Climat et du Développement durable     | 40           | 1.8%          |
| Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative       | 32           | 1.5%          |
| <b>Total</b>  | <b>2.191</b> | <b>100%</b>   |

## 6. Mesures en faveur de l'entrepreneuriat

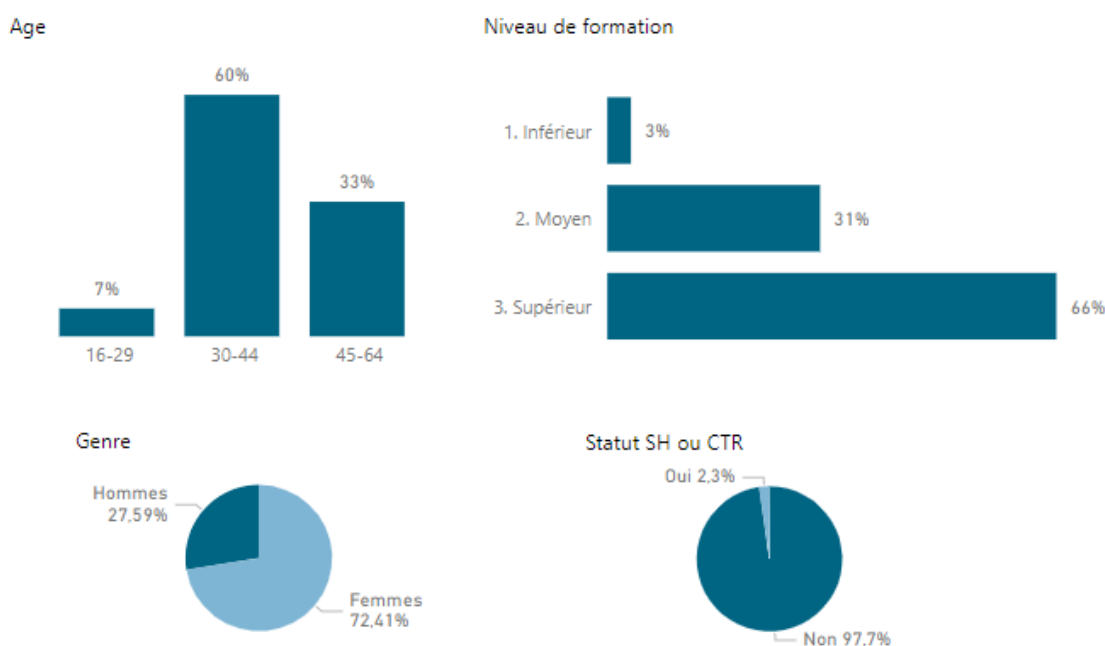
### Formation StartYourBusiness

StartYourBusiness est une formation qui complète l'écosystème entrepreneurial, en proposant un suivi de futurs créateurs d'entreprise inscrits à l'ADEM.

Issu d'une collaboration entre l'ADEM, la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers, la House of Training, ainsi que les associations Nyuko et Touchpoints, le programme permet aux candidats d'étudier la faisabilité et de préparer le lancement éventuel de leur entreprise.

Les formateurs et mentors sont des experts en matière de création d'entreprise et délivrent enseignement et conseils dans de nombreux domaines, tels que les bases de la gestion et de la comptabilité, l'identification des compétences personnelles et des domaines d'expertise, ainsi que des formations sur mesure en fonction des besoins identifiés.

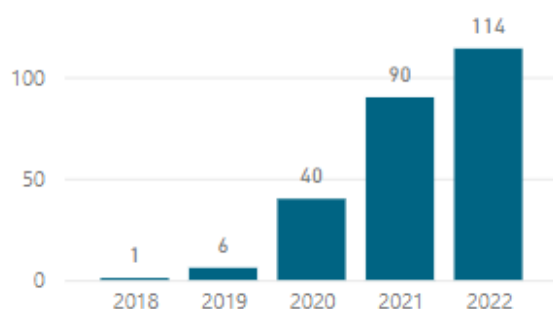
En 2022, 87 demandeurs d'emploi ont participé au programme.



### Dispense pour projet indépendant

Un demandeur d'emploi indemnisé qui prépare la création ou la reprise d'une entreprise sur le territoire luxembourgeois peut être dispensé, sur accord de l'ADEM, de l'obligation d'accepter tout emploi approprié pour une durée maximale de 6 mois. Le paiement des indemnités de chômage cesse à la fin de la dispense accordée. En 2022, 114 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une telle dispense, dont la demande est en forte hausse d'année en année.

Evolution des participants par date de début

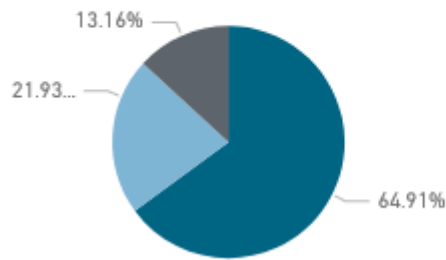




**Participants en 2022 :**

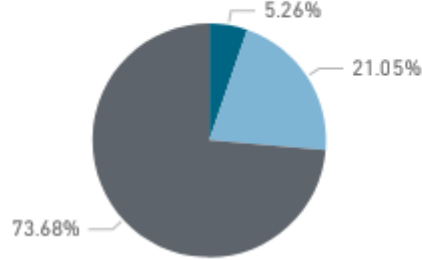
Participants par catégorie d'âge

Cat\_A... ● 30-44 ● 45-64 ● 16-29



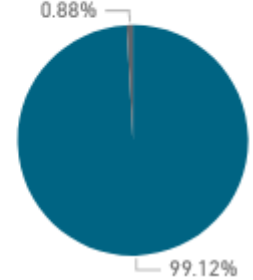
Participants par niveau de diplôme

Nivea... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● SH

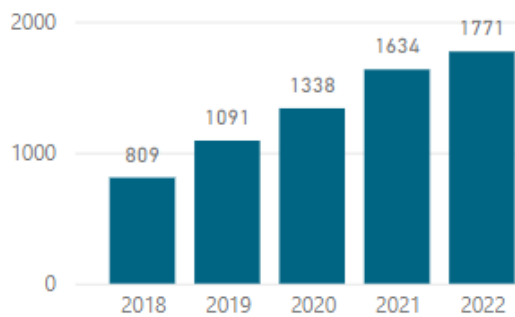


**7. Autres mesures pour renforcer l'employabilité**

*Initiatives sociales*

Les initiatives sociales regroupent différentes structures dotées de subventions publiques ayant pour objectifs l'encadrement, l'initiation et le soutien d'initiatives contre le chômage, favorisant l'intégration des demandeurs d'emploi dans le monde du travail ainsi que l'amélioration de l'employabilité de chaque salarié en insertion.

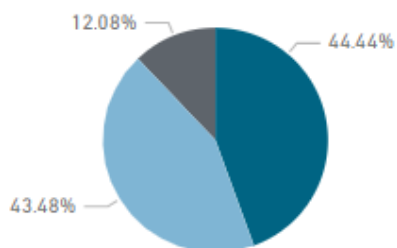
Evolution des participants par durée de début



**Participants en 2022 :**

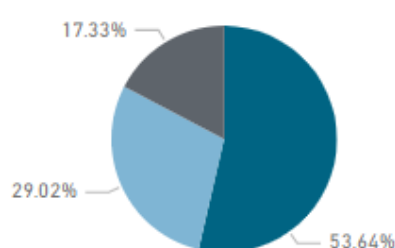
Participants par catégorie d'âge

Cat\_A... ● 30-44 ● 45-64 ● 16-29



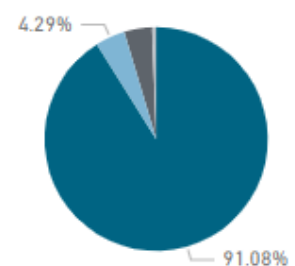
Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH ● SH et CTR



### Stage de professionnalisation

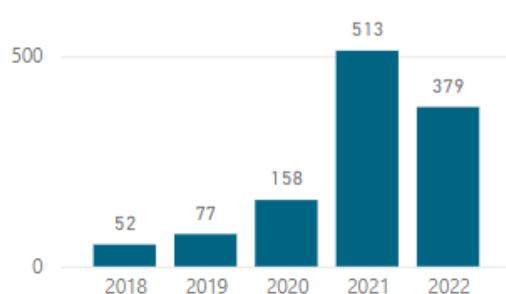
Un stage de professionnalisation (SP) peut être proposé par l'ADEM à certains demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un mois. Sont concernées les personnes âgées de plus de 30 ans, celles qui sont reclassés en externe et celles qui ont le statut de salarié handicapé.

L'employeur intéressé par l'accueil d'un stagiaire doit avoir déclaré un poste vacant à l'ADEM et offrir de réelles perspectives d'embauche à l'issue du stage.

Le SP, d'une durée de six à neuf semaines, donne lieu au versement par l'ADEM d'une indemnité au demandeur d'emploi.

Pendant la crise sanitaire, la possibilité d'accéder à un SP a été étendue à tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins, ce qui explique le nombre important (513) de SP effectués en 2021. Cette dérogation a pris fin le 30 juin 2022 et le nombre de stagiaires a atteint 379 l'an dernier.

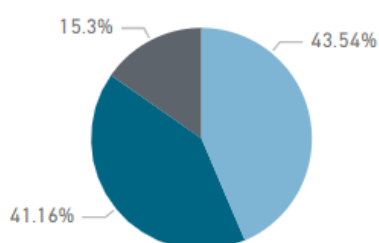
Evolution des participants par durée de début



### Participants en 2022 :

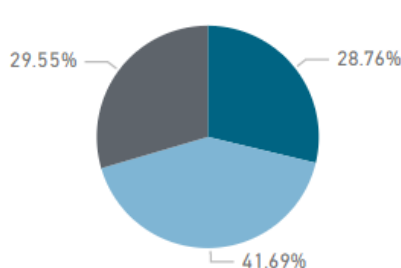
Participants par catégorie d'âge

Cat\_A... ● 45-64 ● 30-44 ● 16-29



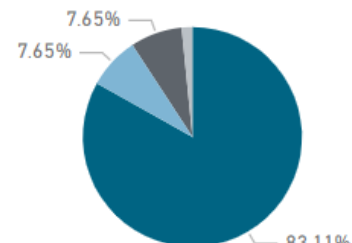
Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH ● SH et CTR



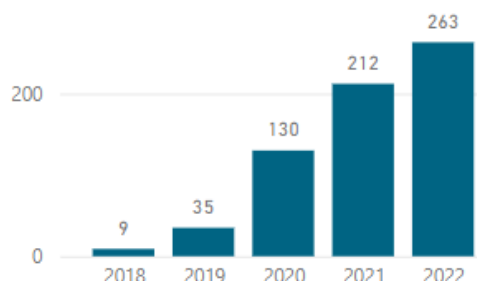
Sur l'ensemble des stages de professionnalisation commencés en 2022 et terminés (depuis au moins trois mois), 70% des bénéficiaires étaient en emploi trois mois après la fin de leur stage, contre 68% d'entre eux en 2021.

### Pool des assistants

La mesure « pool des assistants » pédagogiques est une mesure de réinsertion professionnelle. Elle consiste à charger des demandeurs d'emploi d'assister les directeurs des établissements d'enseignement post-primaire dans la surveillance et les domaines périscolaires et administratifs.

263 personnes ont bénéficié de cette mesure, financée par le Fonds pour l'emploi, en 2022.

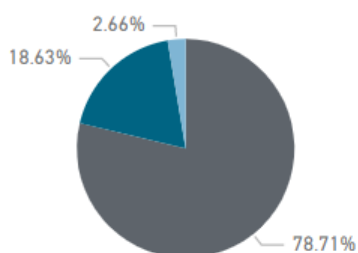
Evolution des participants par durée de début



### Participants en 2022 :

Participants par catégorie d'âge

Cat\_A... ● 16-29 ● 30-44 ● 45-64



Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun



### Occupation temporaire indemnisée (OTI)

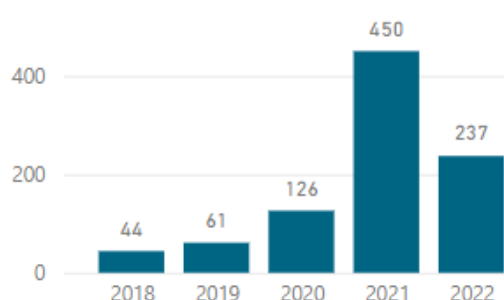
Sous certaines conditions, des demandeurs d'emploi indemnisés peuvent être mis à disposition d'un employeur afin de gagner en expérience de travail, dans le cadre d'une occupation temporaire indemnisée (OTI).

Cette aide est accessible à l'État, aux communes, syndicats communaux, établissements publics et fondations, ainsi qu'aux entreprises du secteur privé touchées par un plan de maintien dans l'emploi.

Pour un demandeur d'emploi indemnisé âgé de plus de 50 ans et en fin de période d'indemnisation, la direction de l'ADEM peut prolonger l'OTI durant 12 mois.

Le grand nombre d'OTI mises en place entre la fin de l'année 2020 et le début de l'année 2022 s'explique essentiellement par des OTI réalisées dans le cadre du programme FutureSkills (programme offert dans le contexte de la pandémie, avec trois mois de formation et six mois de stage en OTI).

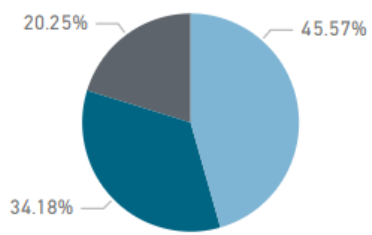
Evolution des participants par durée de début



## Participants en 2022 :

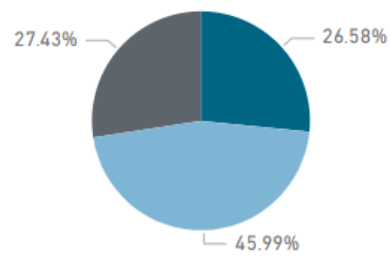
Participants par catégorie d'âge

Cat\_A... ● 45-64 ● 30-44 ● 16-29



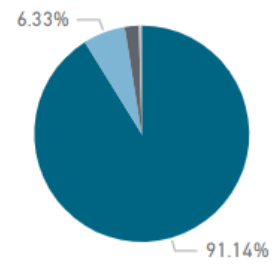
Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH ● SH et CTR



# Chapitre 5 : Orientation professionnelle et apprentissage

Le Service d'orientation professionnelle (OP) de l'ADEM propose des entretiens d'orientation et des séances d'information collectives en faveur des jeunes et adultes en vue de choisir un métier adapté. Il gère également le Centre d'Information professionnelle / [BiZ – Berufsinformationszentrum](#), qui met à disposition un large éventail de médias.

## 1. Activités d'orientation professionnelle

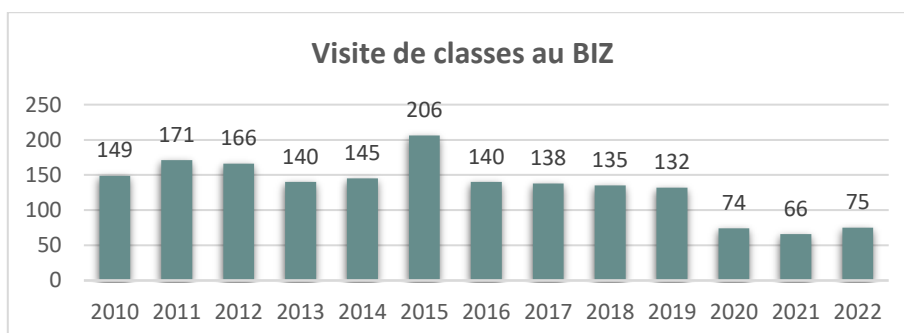
### 1.1. L'encadrement individuel

L'entretien individuel est mené par un conseiller d'orientation professionnelle dont le rôle est d'informer la personne, de l'orienter sur son parcours scolaire, professionnel ou encore de lui dispenser les informations nécessaires concernant la formation professionnelle. En 2022, 3025 entretiens individuels ont été réalisés.

| Service OP   | Nombre de personnes vues en entretien d'orientation ou en encadrement individuel en 2022 |
|--------------|--|
| Luxembourg   | 1.162  |
| Esch/Belval  | 1.037  |
| Diekirch     | 826  |
| <b>TOTAL</b> | <b>3.025</b>   |

### 1.2. Les activités d'orientation

Les élèves ainsi que les adultes qui souhaitent s'informer sur leurs possibilités professionnelles et les formations ou qui envisagent une reconversion professionnelle trouvent au BIZ un large éventail de médias qu'ils peuvent consulter gratuitement. En 2022, 75 classes scolaires ont pu visiter le BIZ. Ces visites sont encadrées par des conseillers d'orientation et les élèves y sont informés des modalités d'inscription au service de l'orientation professionnelle et sur les conditions d'accès en vue d'un apprentissage.



## 2. L'apprentissage

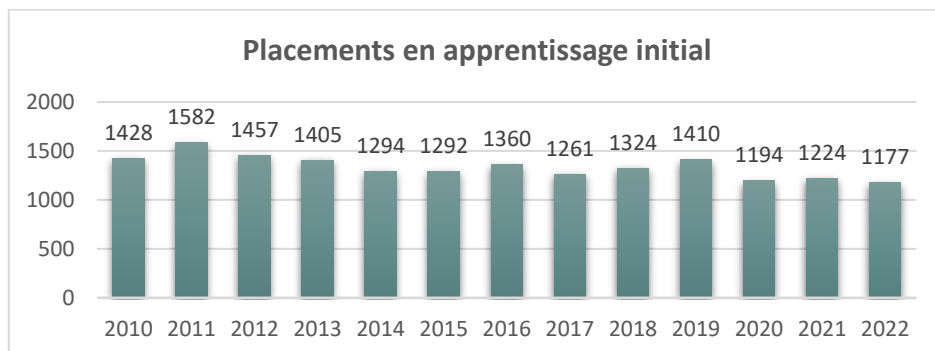
### 2.1. Apprentissage initial

L'apprentissage initial s'adresse à tous les adolescents ou adultes (ne remplissant pas les conditions pour l'apprentissage pour adultes) qui désirent acquérir des compétences professionnelles par ce biais. La réussite de la formation aboutit, selon la profession choisie, à différentes qualifications : Diplôme de technicien, Diplôme d'aptitude professionnelle, Certificat de capacité professionnelle, Baccalauréat ou encore Brevet de technicien supérieur.

Les candidats doivent s'inscrire auprès du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM qui les accompagne dans leurs démarches et les aide à trouver un patron d'apprentissage. Les placements en apprentissage initial sont habituellement effectués entre le 16 juillet et le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année. En raison des difficultés

liées à la pandémie, des mesures spéciales ont été mises en place, avec notamment en 2022 une prolongation exceptionnelle du délai pour la signature d'un contrat jusqu'au 30 novembre.

En 2022, 1.177 placements en apprentissage initial ont été réalisés, soit un chiffre en net recul par rapport aux douze dernières années, dont les chiffres sont repris dans le graphique ci-dessous.



| Placement en apprentissage initial en 2022          | Nombre |   | Nombre |
|---|--------|---|--------|
| Agent administratif et commercial                   | 129    | Gestionnaire qualifié en logistique                                   | 5      |
| Coiffeur  | 89     | Mécatronicien   | 5      |
| Conseiller en vente                                 | 83     | Smart Technologies  | 5      |
| Auxiliaire de vie                                   | 76     | Straßenbauer  | 5      |
| Mécatronicien d'autos et de motos                   | 73     | Agent de voyages  | 4      |
| Cuisinier   | 60     | BAC MELEC - électricité (électricité tertiaire et industrielle)       | 4      |
| Installateur chauffage - sanitaire                  | 51     | Boucher - charcutier  | 4      |
| Commis de vente                                     | 50     | BTS Conception des processus de réalisation de produits               | 4      |
| Électricien   | 36     | BTS Électrotechnique  | 4      |
| Peintre - décorateur                                | 35     | Fleuriste   | 4      |
| Esthéticien   | 27     | Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier                         | 4      |
| Débosseseur de véhicules automoteurs                | 25     | Plafonneur - façadier   | 4      |
| Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen | 21     | BTS Négociation et digitalisation de la relation client               | 3      |
| Dessinateur en bâtiment                             | 19     | BTS Systèmes numériques, option informatique et réseaux               | 3      |
| Menuisier   | 19     | Elektroniker für Betriebstechnik                                      | 3      |
| Instructeur de la conduite automobile               | 17     | Mécanicien industriel et de maintenance                               | 3      |
| Peintre de véhicules automoteurs                    | 17     | Mécatronicien en techniques de réfrigération                          | 3      |
| Serveur de restaurant                               | 16     | Prothésiste dentaire  | 3      |
| Carreleur   | 13     | Viticulteur   | 3      |
| Assistant en mécanique automobile                   | 12     | Administration et commerce  | 2      |
| Ouvrier agricole                                    | 12     | Assistant fleuriste   | 2      |
| Informaticien qualifié                              | 11     | BAC MEI - maintenance (mécanique, fluides, soudages et électricité)   | 2      |
| Instructeur de natation                             | 11     | BTS Bâtiment Travaux Publics  | 2      |
| Pépinieriste - paysagiste                           | 11     | BTS Fluide, énergie, domotique  | 2      |
| Electro - Technologies                              | 10     | BTS Management commercial opérationnel (MCO)                          | 2      |
| Magasinier du secteur automobile                    | 10     | Mécanicien de cycles  | 2      |
| Couvreur  | 9      | Mécatronicien de cycles   | 2      |
| Mécatronicien agri-génie civil                      | 9      | Tiermedizinischer Fachangestellter                                    | 2      |
| Mécatronicien de véhicules utilitaires              | 9      | Vendeur en boulangerie - pâtisserie - confiserie                      | 2      |
| Aide-ménagère                                       | 8      | BAC PRO Optique Lunetterie  | 1      |
| Assistant pépinieriste - paysagiste                 | 8      | Baugeräteführer   | 1      |
| Charpentier   | 8      | Beton- und Stahlbetonbauer  | 1      |
| Maçon   | 8      | Carrossier  | 1      |
| Boulangier - pâtissier                              | 7      | Cordonnier - réparateur   | 1      |
| BTS Maintenance de systèmes                         | 7      | Couturier   | 1      |
| Kaufmann für Büromanagement                         | 7      | Fabricant - poseur de volets, de jalousies, de marquises et de stores | 1      |
| Opticien  | 7      | Fachinformatiker - Systemintegration                                  | 1      |
| Parqueteur  | 7      | Kaufmann im E-Commerce  | 1      |
| Serrurier   | 7      | Kaufmann im Groß- und Außenhandel                                     | 1      |
| Assistant en pharmacie                              | 6      | Maraîcher   | 1      |
| Division logistique                                 | 6      | Pferdewirt  | 1      |
| Industriekaufmann                                   | 6      | Relieur   | 1      |
| Mécanicien d'usinage                                | 6      | Technischer Produktdesigner   | 1      |
| BTS Services informatiques aux organisations        | 5      | Vendeur technique en optique  | 1      |
| Décorateur  | 5      | Versicherungskaufmann   | 1      |
| <b>Total : 1177</b>                                 |        |   |        |

Au-delà des placements en apprentissage, 186 demandeurs d'apprentissage initial n'ont pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage en 2022. Ceci concerne principalement des demandeurs des filiales « Agent administratif et commercial » (43 demandes non-satisfaites) et « Conseiller en vente » (22 demandes non-satisfaites).

| Année   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022       |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|
| <b>Demandeurs sans contrats d'apprentissage</b> | 358  | 352  | 309  | 342  | 261  | 302  | 280  | 305  | 270  | 108  | 177  | 101  | <b>186</b> |

Enfin, il convient de relever le nombre important de postes d'apprentissage déclarés par les employeurs qui n'ont pas pu aboutir à un placement, malgré un net recul par rapport à 2020 et 2021. En 2022, 342 offres d'apprentissage n'ont pas pu être satisfaites.

| Année   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022       |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|
| <b>Offres d'apprentissage non satisfaites</b> | 263  | 127  | 188  | 166  | 192  | 304  | 160  | 207  | 207  | 201  | 440  | 426  | <b>342</b> |

| Offres d'apprentissage initial non satisfaites | Nombre |   | Nombre |
|--|--------|---|--------|
| Cuisinier                                      | 43     | Mécatronicien de véhicules utilitaires              | 2      |
| Conseiller en vente                            | 32     | Mécatronicien en techniques de réfrigération        | 2      |
| Serveur de restaurant                          | 32     | Opticien  | 2      |
| Coiffeur                                       | 28     | Pépinieriste - paysagiste                           | 2      |
| Maçon  | 19     | Serrurier   | 2      |
| Couvreur                                       | 14     | Zahnmedizinischer Fachangestellter                  | 2      |
| Auxiliaire de vie                              | 12     | Administration et commerce                          | 1      |
| Agent administratif et commercial              | 10     | Aide - soignant                                     | 1      |
| Peintre - décorateur                           | 10     | Assistant en pharmacie                              | 1      |
| Mécatronicien d'autos et de motos              | 9      | Assistant pépinieriste - paysagiste                 | 1      |
| Électricien                                    | 8      | Brasseur - malteur                                  | 1      |
| Carreleur                                      | 7      | BTS Électrotechnique                                | 1      |
| Installateur chauffage - sanitaire             | 7      | BTS Fluide, énergie, domotique                      | 1      |
| Boulangier - pâtissier                         | 6      | BTS Opticien Lunetier                               | 1      |
| Débosselleur de véhicules automoteurs          | 6      | Calorifugeur  | 1      |
| Plafonneur - façadier                          | 6      | Fachkraft für Veranstaltungstechnik                 | 1      |
| Charpentier                                    | 5      | Fleuriste   | 1      |
| Instructeur de la conduite automobile          | 5      | Garnisseur d'autos                                  | 1      |
| Maschinen- und Anlagenführer                   | 5      | Imprimeur   | 1      |
| Électronicien en énergie                       | 4      | Industriekaufmann                                   | 1      |
| Gestionnaire qualifié en logistique            | 4      | Kaufmann für Büromanagement                         | 1      |
| Parqueteur                                     | 4      | Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen | 1      |
| Peintre de véhicules automoteurs               | 4      | Kaufmann im E-Commerce                              | 1      |
| Aide-ménagère                                  | 3      | Kaufmann im Groß- und Außenhandel                   | 1      |
| Commis de vente                                | 3      | Marbrier  | 1      |
| Gerüstbauer                                    | 3      | Mécatronicien agri-génie civil                      | 1      |
| Boucher - charcutier                           | 2      | Ouvrier agricole                                    | 1      |
| Fachinformatiker - Anwendungsentwicklung       | 2      | Relieur   | 1      |
| Ferblantier - zingueur                         | 2      | Retoucheur de vêtements                             | 1      |
| Magasinier du secteur automobile               | 2      | Smart Technologies                                  | 1      |
| Marbrier - tailleur de pierres                 | 2      | Tiermedizinischer Fachangestellter                  | 1      |
| Mécanicien d'usinage                           | 2      | Traiteur  | 1      |
| Mécanicien industriel et de maintenance        | 2      | Vitrier - miroitier                                 | 1      |
| <b>Total : 342</b>                             |        |   |        |

Pour les métiers/professions suivant(e)s, la différence entre les offres d'apprentissage et les demandeurs d'apprentissage était supérieur à 5 : Cuisinier (différence de 37), Serveur de restaurant (32), Coiffeur (19), Maçon (18), Couvreur (14), Auxiliaire de vie (12), Conseiller en vente (10), Carreleur (6), Plafonneur – façadier (6)

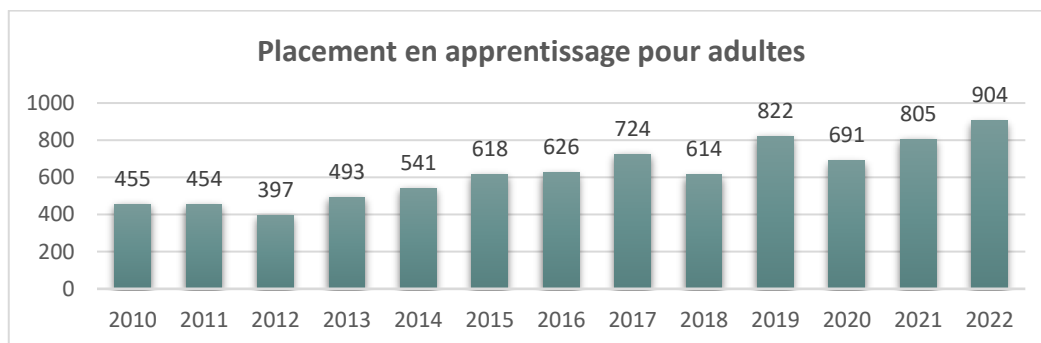
Pour d'autres métiers/professions, il y a eu plus de demandeurs d'apprentissage que d'offres : Agent administratif et commercial (différence de 33), Mécatronicien d'autos et de motos (10), Informaticien qualifié (8), Assistant en mécanique automobile (7), Installateur chauffage – sanitaire (6)

Ces résultants sont surprenants, étant donné qu'il s'agit majoritairement de métiers en pénurie.

## 2.2. Apprentissage pour adultes

L'apprentissage pour adultes offre aux personnes majeures une opportunité de terminer, de compléter ou d'acquérir une formation professionnelle par le système de l'apprentissage en alternance. Il peut se faire pour tous les métiers et professions du Brevet de technicien supérieur, du Baccalauréat, du Diplôme de technicien, du Diplôme d'aptitude professionnelle ainsi que du Certificat de Capacité professionnelle, tels que définis par règlement grand-ducal, sous condition qu'ils sont proposés en régime concomitant. L'apprenti adulte a droit au salaire social minimum (SSM) pour personnes non-qualifiées pendant l'apprentissage, le complément entre le SSM et l'indemnité d'apprentissage légalement fixée étant remboursé par l'État à l'employeur.

L'apprentissage pour adultes est une voie de formation qui a le vent en poupe. L'année 2022 a été marquée par un nouveau record absolu du nombre de placements (904 contre 822 en 2019, avant la pandémie).



| Placement en apprentissage pour adulte en 2022 |     | Nombre  |   | Nombre |
|--|-----|---|---|--------|
| Agent administratif et commercial              | 108 | Maçon   | 5 |        |
| Conseiller en vente                            | 90  | Charpentier   | 4 |        |
| Aide - soignant                                | 84  | Fleuriste   | 4 |        |
| Électricien                                    | 56  | Horticulture en paysagisme                          | 4 |        |
| Cuisinier                                      | 54  | Mécatronicien de véhicules utilitaires              | 4 |        |
| Auxiliaire de vie                              | 48  | Assistant en mécanique automobile                   | 3 |        |
| Coiffeur                                       | 46  | Mécanicien d'usage                                  | 3 |        |
| Installateur chauffage - sanitaire             | 42  | Opticien  | 3 |        |
| Mécatronicien d'autos et de motos              | 33  | Tiermedizinischer Fachangestellter                  | 3 |        |
| Esthéticien                                    | 27  | Agent de voyages                                    | 2 |        |
| Peintre - décorateur                           | 26  | Boucher - charcutier                                | 2 |        |
| Gestionnaire qualifié en logistique            | 23  | Dessinateur en bâtiment                             | 2 |        |
| Pépiniériste - paysagiste                      | 20  | Electro - Technologies                              | 2 |        |
| Boulangier - pâtissier                         | 14  | Entrepreneur maraîcher                              | 2 |        |
| Mécanicien d'avions - cat B                    | 13  | Ferblantier - zingueur                              | 2 |        |
| Serveur de restaurant                          | 13  | Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen | 2 |        |
| Vente et Gestion                               | 13  | Prothésiste dentaire                                | 2 |        |
| Peintre de véhicules automoteurs               | 12  | Assistant fleuriste                                 | 1 |        |
| Commis de vente                                | 10  | Baugeräteführer                                     | 1 |        |
| Débosselleur de véhicules automoteurs          | 10  | Bottier - cordonnier                                | 1 |        |
| Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier  | 10  | Elektroniker für Betriebstechnik                    | 1 |        |
| Couvreur                                       | 9   | Immobilienkaufmann                                  | 1 |        |
| Magasinier du secteur automobile               | 8   | Kaufmann für Büromanagement                         | 1 |        |
| Maraîcher                                      | 8   | Kaufmann im Groß- und Außenhandel                   | 1 |        |
| Mécatronique                                   | 8   | Maréchal - ferrant                                  | 1 |        |
| Informaticien qualifié                         | 7   | Mécanicien de cycles                                | 1 |        |
| Instructeur de natation                        | 7   | Mécatronique agri-génie civil                       | 1 |        |
| Smart Technologies                             | 7   | Parqueteur  | 1 |        |
| Administration et commerce                     | 6   | Plafonneur - façadier                               | 1 |        |
| Menuisier                                      | 6   | Retoucheur de vêtements                             | 1 |        |
| Aide ménagère                                  | 5   | Straßenbauer  | 1 |        |
| Assistant pépiniériste - paysagiste            | 5   | Tailleur  | 1 |        |
| Carreleur                                      | 5   | Vendeur en boulangerie - pâtisserie - confiserie    | 1 |        |
| Division logistique                            | 5   | Zahnmedizinischer Fachangestellter                  | 1 |        |
| <b>Total : 904</b>                             |     |   |   |        |



### 2.3. Apprentissage transfrontalier

L'apprentissage transfrontalier est une formation où la partie pratique en milieu professionnel sous contrat d'apprentissage est réalisée dans un organisme de formation situé au Luxembourg et la formation scolaire est assurée par une institution dans un pays limitrophe. Le règlement grand-ducal actuel prévoit environ 140 professions d'apprentissage transfrontalier. Or, au cours des dernières années, les contrats d'apprentissage transfrontalier qui ont été signés se limitent à une soixantaine de métiers différents.

En dépit de cela, le nombre de placements ne cesse de croître et un nouveau record absolu a été enregistré en 2022, avec 112 placements.

| Année                                       | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Placements en apprentissage transfrontalier | 34   | 35   | 49   | 48   | 57   | 79   | 64   | 83   | 87   | 90   | 98   | 112  |

### 2.4. Événements et ateliers

*Séances d'information « Apprentissage pour adultes pour demandeurs d'emploi »*

L'ADEM-OP a réalisé en 2022 2 ateliers (sous forme de webinar) pour informer les demandeurs d'emploi sur leurs possibilités en matière d'apprentissage pour adultes.

- Atelier 1 : 37 personnes inscrites dont 28 ont réellement participé
- Atelier 2 : 70 personnes inscrites dont 48 ont réellement participé

*RTL Léierplazendag*

L'objectif principal du « Léierplazendag » est surtout la promotion de la formation professionnelle au Luxembourg en offrant l'opportunité aux visiteurs de nouer des contacts avec les entreprises formatrices y présentes sur leur stand d'information et de se renseigner au sujet des professions et métiers d'apprentissage respectifs.

En 2022, les actions suivantes ont été réalisées :

- **Synergie du « Léierplazendag », « LuxSkills » et « YEP! – Schoulfoire »** : Au total, 29 employeurs-formateurs ont participé activement à cette édition du « Léierplazendag » et 77 offres de poste d'apprentissage ont été publiées sur le site de RTL.
- **Reprise du « RTL Job- a Léierplazendag » en date du 29 septembre 2022 au Lifestyle Center City Concorde**: 80 entreprises, dont 32 entreprises-formatrices issues des différents secteurs de la formation professionnelle ont participé et 81 offres de poste d'apprentissage ont été publiées sur le site de RTL.

*Ateliers de rapprochement*

Pour les offres et les candidats d'apprentissage non appariés, l'ADEM-OP organise chaque année un atelier de rapprochement pour donner l'opportunité aux deux partis de conclure encore un contrat. En 2022, l'ADEM a organisé 3 ateliers :

- Atelier « Agent administratif et commercial » du 8 novembre 2022 : 78 candidats et 37 employeurs invités
- Atelier « Industrie » du 11 novembre 2022 : 111 candidats et 9 employeurs invités
- Atelier « Bâtiment » du 16 novembre 2022 : 149 candidats et 106 employeurs invités

### *Entretiens d'orientation à l'Armée*

Dans le cadre d'une collaboration avec le service de reconversion de l'Armée et l'École de l'Armée, le Service OP de l'ADEM a organisé 3 séances d'information en 2022 pour informer les soldats volontaires de la situation du marché de l'emploi. Le Service OP a également effectué des entretiens d'orientation avec 58 soldats volontaires. Ces entretiens sont menés tout au long de l'engagement des soldats volontaires en vue de faciliter leur intégration dans la vie civile et sur le marché de l'emploi

### *Atelier ALJ/SNJ*

Plusieurs sessions d'information et de conseil pour jeunes entre 15 et 30 ans ont été organisées par l'Antenne locale pour Jeunes du SNJ. Ces sessions s'adressent aux jeunes ayant quitté l'école, désirant poursuivre un apprentissage ou ayant besoin de soutien pour développer leurs possibilités scolaires, professionnelles et autres qui s'offrent à eux dans leur situation de vie actuelle. Un représentant de l'ADEM-OP a été toujours représenté afin d'animer ces séances.

1100 invitations ont été envoyées par courrier aux jeunes décrocheurs par les responsables du SNJ. L'unité de la Garantie Jeunesse de l'ADEM a également reçu 150 flyers pour distribuer aux jeunes demandeurs d'emploi. Quatre ateliers ont été organisés en novembre et décembre 2022 à Ettelbruck et à Esch/Belval, à savoir deux en langue luxembourgeoise et deux en langue française.

## 2.5. Coopération européenne

### *La coopération transfrontalière*

Depuis plusieurs années, le Service d'orientation professionnelle participe régulièrement à des réunions d'information et d'orientation au-delà des frontières.

En 2022, une réunion d'échange a eu lieu entre ADEM-OP et l'Agentur für Arbeit Trier.

### *Projet Schengen – Lyzeum*

Depuis 2014, le Service d'orientation professionnelle effectue une permanence au Schengen-Lyzeum, un lycée germano-luxembourgeois à Perl. En effet, comme le lycée combine des éléments des deux systèmes scolaires, les élèves et leurs parents se voient confrontés à des questions liées au système scolaire, à la formation initiale au Luxembourg et à aux possibilités après avoir quitté le lycée.

En 2022, 61 entretiens individuels ont été réalisés au sein du Lycée.

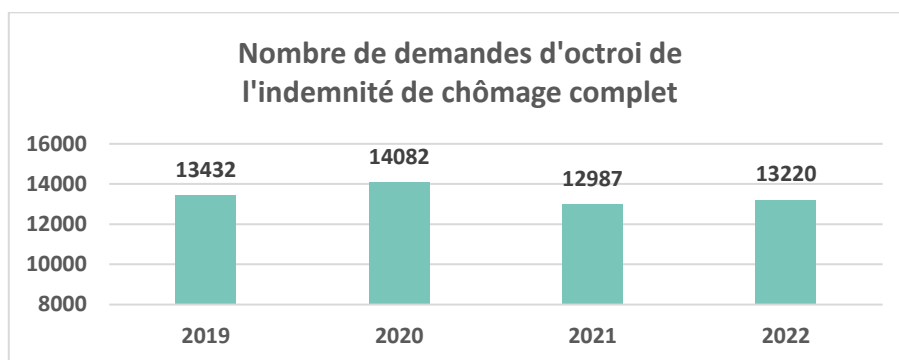
# Chapitre 6 : Indemnisation et sécurisation financière

## 1. Aides financières pour demandeurs d'emploi et salariés

### 1.1. Le chômage complet

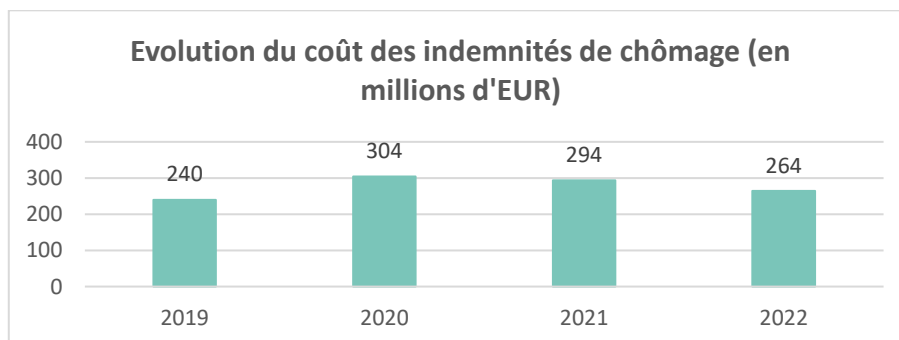
En cas de cessation involontaire des relations d'emploi, le travailleur a droit, sous certaines conditions, à l'octroi d'une indemnité de chômage pour compenser l'absence de sa principale source de revenus.

*Évolution des demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet*



| Ventilation des demandes d'octroi selon le statut du dossier |         |                                     |                       |
|--|---------|-------------------------------------|-----------------------|
| Admis  | Refusés | Clôturés en automatique, sans objet | Renoncé/plus présenté |
| 11027  | 1406    | 617                                 | 170                   |

*Évolution du coût des indemnités de chômage complet*



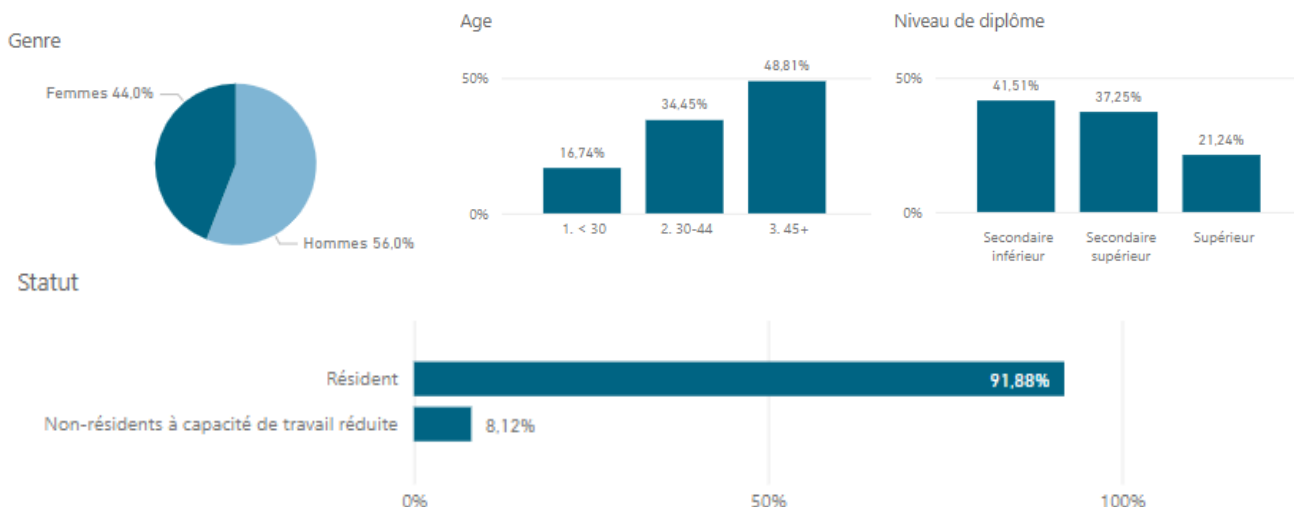
*Chiffres clés du chômage complet en 2022*

En 2022, le montant moyen mensuel versé à un chômeur indemnisé s'élevait à 2.263,93€ par mois. La durée moyenne d'indemnisation d'un demandeur d'emploi percevant les indemnités de chômage était de 5,7 mois en 2022.

| Chiffres clés  | Moyenne 2021   | Moyenne 2022          |
|--|----------------|-----------------------|
| Nombre moyen mensuel de bénéficiaires de chômage complet | 9208           | <b>7851</b>           |
| Volume moyen des paiements mensuels                      | 24.485.404,15€ | <b>22.031.087,86€</b> |
| Durée moyenne d'indemnisation en mois                    | 6,6 mois       | <b>5,7 mois</b>       |
| Volume moyen d'indemnisation par demandeur par mois      | 2.244,75€      | <b>2 263,93€</b>      |

## Répartition du nombre moyen mensuel de bénéficiaires de chômage complet en 2022 :

49% des bénéficiaires du chômage complet en 2022 sont âgés de 45 ans et plus. En ce qui concerne le niveau de formation, près de 42% d'entre eux ont un niveau de diplôme atteignant au maximum celui du secondaire inférieur.



### Affaires pendantes devant la juridiction du travail

En 2022, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.409 interventions pendantes (dont 316 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les 316 nouvelles affaires se répartissent comme suit :

|  |     |
|--|-----|
| Tribunal du travail de Luxembourg      | 210 |
| Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette | 60  |
| Tribunal du travail de Diekirch        | 46  |

En tout, 39 actes d'appel ont été introduits.

2.801 saisies arrêts, pensions alimentaires, cessions, sommations et requêtes ont été traitées en 2022, soit une diminution de 9,5% par rapport à 2021.

| Indemnités  | Saisies-arrêts | SAPA | Cessions | Sommations | Requêtes | Total       |
|-------------|----------------|------|----------|------------|----------|-------------|
| <b>2022</b> | 758            | 68   | 1209     | 303        | 463      | <b>2801</b> |

## 1.2. La mobilité du chômage

### U1 : Indemnisation des chômeurs non-résidents

En cas de perte de l'emploi au Luxembourg, les travailleurs non-résidents doivent effectuer leur demande d'indemnités de chômage auprès de l'organisme compétent de leur pays de résidence. Les prestations de chômage sont gérées par cet organisme et non pas par le Luxembourg. Le formulaire U1 sert aux salariés frontaliers à prouver leurs périodes d'emploi au Luxembourg afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage dans leur pays de résidence

| Formulaires U1 émis selon pays de destination | 2019          | 2020          | 2021          | 2022          |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Allemagne                                     | 3150          | 2706          | 2549          | <b>2752</b>   |
| Belgique                                      | 5376          | 4292          | 3575          | <b>3929</b>   |
| France  | 17303         | 20344         | 16146         | <b>17433</b>  |
| Portugal                                      | 66            | 60            | 54            | <b>56</b>     |
| Autres pays d'Europe                          | 792           | 611           | 647           | <b>908</b>    |
| <b>Total</b>                                  | <b>26.687</b> | <b>28.013</b> | <b>22.971</b> | <b>25.078</b> |

### U2 : « Exporter » les indemnités de chômage

En règle générale, les demandeurs d'emploi indemnisés doivent être disponibles pour le marché de l'emploi du pays dont ils reçoivent les indemnités de chômage. Cependant, le Règlement (CE) N° 883/2004 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté européenne prévoit que les citoyens de l'Union européenne (UE) ainsi que les ressortissants des États parties à l'Accord sur l'Espace économique européen EEE (Norvège, Islande, Liechtenstein) et de la Confédération suisse puissent s'établir, pour une période de 3 mois, dans un autre pays de l'UE pour y chercher du travail en continuant à recevoir leurs allocations. Pour pouvoir « exporter » des indemnités de chômage, les demandeurs d'emploi doivent demander, avant leur départ, un formulaire U2 par l'institution qui verse les prestations de chômage dans leur pays de résidence.

#### Travailleurs partant du Luxembourg dans un autre pays CE à la recherche d'un emploi

| Formulaires U2 émis selon pays de destination | 2019       | 2020       | 2021       | 2022       |
|---|------------|------------|------------|------------|
| Allemagne                                     | 12         | 16         | 11         | 11         |
| Belgique                                      | 10         | 8          | 11         | 11         |
| France  | 31         | 44         | 56         | 49         |
| Portugal                                      | 88         | 84         | 92         | 85         |
| Autres pays d'Europe                          | 71         | 165        | 47         | 54         |
| <b>Total</b>                                  | <b>212</b> | <b>317</b> | <b>217</b> | <b>210</b> |

#### Travailleurs venant d'un pays CE chercher un emploi au Luxembourg

| Formulaires U2 émis selon pays d'origine | 2019       | 2020      | 2021      | 2022      |
|--|------------|-----------|-----------|-----------|
| Allemagne                                | 15         | 12        | 11        | 13        |
| Belgique                                 | 10         | 2         | 12        | 1         |
| France                                   | 50         | 23        | 36        | 21        |
| Portugal                                 | 22         | 14        | 10        | 7         |
| Autres pays d'Europe                     | 32         | 29        | 18        | 14        |
| <b>Total</b>                             | <b>129</b> | <b>80</b> | <b>87</b> | <b>56</b> |

#### Remboursement indemnités de chômage dans le cadre du règlement 883/2004

Dans le cadre du règlement européen 883/2004, l'ADEM doit rembourser une partie des indemnités de chômage versées par un État étranger à un frontalier, suite à une perte d'emploi au Luxembourg.

| Année       | Nombre de dossiers | Montant total demandé (EUR) |
|-------------|--------------------|-----------------------------|
| 2019        | 8852               | 32.190.454                  |
| 2020        | 10960              | 39.483.231                  |
| 2021        | 6809               | 26.379.675                  |
| <b>2022</b> | <b>11418</b>       | <b>45.921.215</b>           |

Les montants mentionnés concernent l'année pour laquelle une première liquidation est due. Il y a donc, compte tenu des délais d'introduction des demandes, un décalage entre l'année de liquidation et l'année pour laquelle ces chiffres se rapportent dans le tableau ci-dessus.

### 1.3. Indemnisation des salariés handicapés et des personnes en reclassement externe

#### *Indemnité d'attente (bénéficiaires d'une procédure de reclassement avant 2016)*

Lorsqu'une personne en reclassement externe n'a plus le droit aux indemnités de chômage et n'a pas encore retrouvé d'emploi, elle peut bénéficier de l'indemnité d'attente (financée par la CNAP) qui correspond au montant de la pension d'invalidité à laquelle elle aurait eu droit.

| Année                            | 2019       | 2020       | 2021       | 2022              |
|----------------------------------|------------|------------|------------|-------------------|
| Bénéficiaires au 31 décembre     | 3.009      | 2.663      | 2.207      | <b>1.834</b>      |
| Bénéficiaires - Moyenne annuelle | 3.220      | 2.819      | 2.412      | <b>1.992</b>      |
| Dépenses (en EUR)                | 72.363.497 | 67.152.786 | 56.946.033 | <b>49.848.923</b> |

#### *Indemnité professionnelle d'attente (bénéficiaires d'une procédure de reclassement professionnel depuis le 1er janvier 2016)*

Lorsqu'une personne en reclassement externe n'a plus le droit aux indemnités de chômage et n'a pas encore retrouvé d'emploi, elle peut bénéficier de l'indemnité professionnelle d'attente (financée par le Fonds pour l'emploi), qui correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète.

| Année       | Bénéficiaires | Dépenses (EUR)    |
|-------------|---------------|-------------------|
| 2018        | 196           | 2.828.248         |
| 2019        | 487           | 8.972.832         |
| 2020        | 557           | 14.622.737        |
| 2021        | 1.111         | 25.382.667        |
| <b>2022</b> | <b>1.377</b>  | <b>34.291.647</b> |

#### *Indemnité compensatoire*

Au cas où le nouvel emploi de reclassement entraîne une diminution de rémunération, le salarié en reclassement professionnel externe peut avoir droit à une indemnité compensatoire.

| Année       | Interne    | Externe      | Bénéficiaires | Dépenses (EUR)     |
|-------------|------------|--------------|---------------|--------------------|
| 2021        | 733        | 4.890        | 5.623         | 123.051.757        |
| <b>2022</b> | <b>740</b> | <b>5.175</b> | <b>5.915</b>  | <b>134.791.514</b> |

#### *Revenu pour salariés handicapés*

Un résident titulaire du statut de salarié handicapé inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM peut demander l'obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) lorsqu'il ne parvient pas à trouver une occupation professionnelle correspondant à ses besoins particuliers.

En 2022, 158 demandes en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité (131 premières demandes et 27 demandes de réouvertures).

#### *Revenu pour personnes gravement handicapées*

Une personne résidente disposant d'une invalidité de 30 % peut demander l'obtention du revenu pour personne gravement handicapée (RPGH) lorsqu'elle est atteinte d'un handicap important et qui se voit dans l'impossibilité d'exercer une quelconque activité du fait de la gravité de ses déficiences et en marché ordinaire et en atelier protégé.

En 2022, 342 demandes en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

| Année       | ACCORD     | DIVERS   | IRRECEVABLE | REFUS      | SUSPENS   |
|-------------|------------|----------|-------------|------------|-----------|
| <b>2022</b> | <b>163</b> | <b>2</b> | <b>6</b>    | <b>132</b> | <b>39</b> |

## 1.4. Autres indemnités

### 1.4.1. Aide au réemploi

Le Fonds pour l'emploi accorde une aide au réemploi au salarié qui fait l'objet d'un licenciement pour un motif économique, au salarié qui est menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement, au salarié faisant l'objet d'un transfert pour motif économique dans une autre entreprise en application d'une convention collective de travail, ainsi qu'au chômeur indemnisé, à condition qu'il accepte d'être reclassé dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à sa rémunération antérieure.

| Année       | Bénéficiaires | Dépenses (en EUR) |
|-------------|---------------|-------------------|
| 2018        | 2.939         | 38.824.173        |
| 2019        | 2.382         | 28.591.292        |
| 2020        | 1.299         | 19.654.835        |
| 2021        | 969           | 12.254.903        |
| <b>2022</b> | <b>878</b>    | <b>7.759.336</b>  |

### 1.4.2. Aide à la mobilité géographique

L'aide à la mobilité géographique consiste en l'attribution d'une indemnité pour frais de déplacement.

| Année       | Demandes  | Dépenses (en EUR) |
|-------------|-----------|-------------------|
| 2018        | 62        | 68.377            |
| 2019        | 45        | 43.095            |
| 2020        | 20        | 32.262            |
| 2021        | 43        | 22.050            |
| <b>2022</b> | <b>40</b> | <b>39.663</b>     |

### 1.4.3. Aides financières pour favoriser l'apprentissage

En cas de réussite de l'année d'apprentissage, le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse accorde à tout apprenti une prime d'apprentissage. L'ADEM gère et contrôle les demandes.

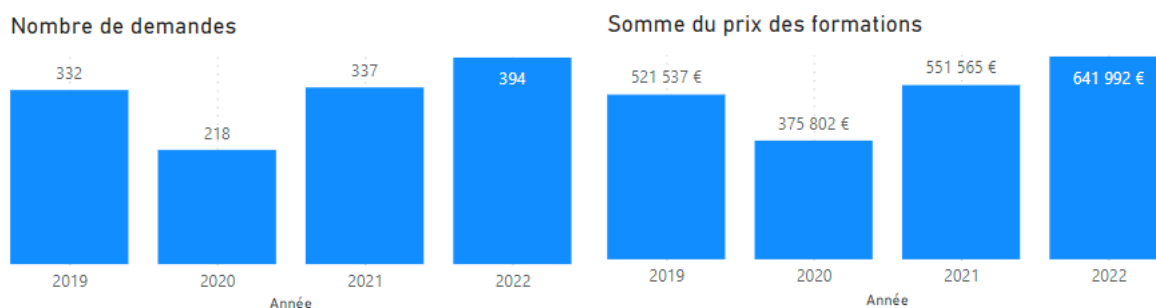
| Année       | Nbr primes d'apprentissage | Montant déboursé (EUR) |
|-------------|----------------------------|------------------------|
| 2015        | 2.387                      | 4.277.580              |
| 2016        | 2.802                      | 4.619.160              |
| 2017        | 2.986                      | 4.572.960              |
| 2018        | 2.514                      | 4.405.440              |
| 2019        | 2.858                      | 5.018.160              |
| 2020        | 3.049                      | 5.349.360              |
| 2021        | 3.548                      | 6.255.420              |
| <b>2022</b> | <b>2.835</b>               | <b>5.001.660</b>       |

#### 1.4.4. Aides financières pour favoriser la formation

##### *Aides à la formation professionnelle*

Tout demandeur d'emploi, indemnisé ou non, voulant suivre une formation professionnelle qui n'est pas offerte par l'ADEM peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide financière, dite aide à la formation professionnelle.

En 2022, 491 demandes d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont 394 ont été accordées, représentant un budget total de 641'992 €.



##### *Indemnité de formation*

Tout demandeur d'emploi non indemnisé inscrit à l'ADEM et participant sur injonction de l'ADEM à une mesure de formation peut, sous certaines conditions, se voir attribuer une indemnité de formation (IFO).

Le demandeur d'emploi doit se prévaloir d'un taux de fréquentation d'au moins 80% et ne bénéficier d'aucune autre indemnité (chômage, REVIS, indemnité d'attente, indemnité professionnelle d'attente, rente d'attente, revenu pour personnes gravement handicapées, salaire, etc.).

En 2022, 249 demandeurs d'emploi ont touché (au moins) une IFO, couvrant 107 formations.

|   |           |
|---|-----------|
| Indemnités de formation versées en 2022 | 161.032 € |
| Nombre de bénéficiaires distincts       | 249       |
| Nombre de formations                    | 107       |



## 2. Aides financières pour employeurs

L'ADEM propose aux entreprises des aides financières à l'embauche et au maintien de l'emploi. Ces aides étatiques constituent un avantage pour une entreprise tant dans la démarche de recrutement que dans le maintien et la stabilisation des emplois déjà existants.

### 2.1. Aides financières pour embaucher un demandeur d'emploi ou un apprenti

**Tableau récapitulatif de 2022**

|   | <b>Demandes /<br/>Candidats 2022</b> | <b>Dépenses 2022 (en EUR)<br/>- Fonds pour l'emploi</b>  | <b>Dépenses 2021 (en EUR)<br/>- Fonds pour l'emploi</b>                                    |
|---|--------------------------------------|--|--|
| ACA   | 1.306 (demandes)                     | 22.867.658   | 22.829.265   |
| EMI   | 208 (demandes)                       | 21.994.892   | 18.993.970   |
| PSP   | 75 (demandes)                        | 823.433  | 845.570  |
| Bonification d'impôt  | 342 (certificats)                    | /  | /  |
| <b>Aides pour jeunes</b>  |                                      |  |  |
| CAE   | /                                    | 9.819.274  | 10.412.186   |
| CIE   | /                                    | 5.447.579  | 6.603.687  |
| Complément CIE CAE  | /                                    | 37.463   | 28.197   |
| Charges patronales jeune  | /                                    | 363.894  | 504.570  |
| <b>Aide pour l'apprentissage</b>                                  |                                      |  |  |
| Aide à l'apprentissage  | 3.637 (demandes)                     | 15.999.918   | 11.208.148   |
| Complément d'indemnité  | 3.128 (demandes)                     | 7.132.710  | 4.999.978  |
| <b>Aides pour l'embauche de<br/>personnes en<br/>reclassement</b> | /                                    | Frais de salaire : 786.915<br>Mesures de réhabil. : 3.375<br>Indem. forfaitaire : 425.948  | Frais de salaire : 549.866<br>Mesures de réhabil. : 32.266<br>Indem. forfaitaire : 379.055 |
| <b>Aides pour l'embauche de<br/>salariés handicapés</b>           |                                      | <i>(les aides pour l'embauche de SH sont payés par le budget du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et pas par le Fonds pour l'emploi)</i> |  |
| -Frais de salaire « AP »  | 28 (candidats)                       | 38.703.784   | 35.966.015   |
| -Frais de salaire « MO »  | 703                                  | 11.474.937   | 11.429.898   |
| -Congé supplémentaire   | 868                                  | 999.987  | 894.977  |
| -Cotisations sociales <sup>3</sup>                                | 17                                   | 147.491  | 88.322   |
| -Acquisition équipements<br>spéciaux                              | 11                                   | 41.380   | 28.822   |
| -Formation  | 7                                    | 44.246   | 54.693   |
| -Frais de transport   | 1                                    | 180  | 360  |

<sup>3</sup> Il convient de préciser que le remboursement des cotisations sociales pour SH est imputé sur l'engagement budgétaire des « Frais de salaire MO ». Par conséquent, sur 11.474.937 € pour 2022, 147.491 € proviennent du remboursement des cotisations sociales.

**ACA** (Aide à l'embauche des chômeurs âgés) : L'employeur qui embauche des chômeurs âgés (45 ans ou plus) peut récupérer sous certaines conditions la part patronale des cotisations sociales.

**EMI** (Aide à la création d'un emploi d'insertion pour chômeur de longue durée) : Afin d'encourager l'embauche des demandeurs d'emploi de longue durée (12 mois ou plus), l'Etat peut accorder une aide financière à la création de nouveaux emplois d'insertion (sous forme d'un contrat de travail à durée indéterminée – CDI) dans le secteur public, associatif et de l'économie sociale et solidaire (Etat, communes et syndicats communaux, établissements publics, sociétés d'impact social dont le capital est composé de 100% de parts, associations sans but lucratif, fondations).

**PSP** : Si à la suite d'un stage de professionnalisation (SP), le demandeur d'emploi remplissant les conditions est engagé moyennant un contrat à durée indéterminée (CDI), le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur, sur demande adressée à l'ADEM, 50 % du salaire social minimum pour salariés non qualifiés pour 12 mois. Si le salarié est engagé sous un CDI à temps partiel, le remboursement est proratisé en fonction de la durée de travail.

**Bonification d'impôt** : L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 6 mois et assigné par l'ADEM peut bénéficier d'une bonification d'impôt sous certaines conditions et dans le cas d'un reclassement interne de leur salarié, de l'embauche d'un reclassé externe ou de l'embauche d'un demandeur d'emploi affecté à une mesure ou suite à son affectation à une mesure pour l'emploi.

**CIE/CAE** : L'employeur qui engage des jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM à la suite d'un contrat d'initiation à l'emploi (CIE) ou d'un contrat d'appui à l'emploi (CAE) peut bénéficier du remboursement d'une partie des indemnités salariales, ainsi que de l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

**Aide à l'apprentissage** : L'employeur qui engage un apprenti peut bénéficier du remboursement d'une partie de l'indemnité d'apprentissage et le remboursement des cotisations sociales – part patronale.

**Complément d'indemnité** : L'employeur qui engage un apprenti adulte (plus de 18 ans) peut bénéficier d'un remboursement du complément d'indemnité. Notre tableau reprend uniquement la partie du Fonds pour l'emploi, et pas celle du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

**Aides pour l'embauche de personnes en reclassement professionnel** : L'employeur qui procède au reclassement interne de son salarié ou qui embauche une personne bénéficiaire d'une décision de reclassement externe, peut bénéficier de la prise en charge d'une partie des frais salariaux et des frais d'aménagement des postes de travail.

**Aides pour l'embauche de salariés handicapés** : L'employeur qui embauche un salarié handicapé peut bénéficier d'une prise en charge d'une partie des frais salariaux, des frais de formation, des frais d'aménagement des postes de travail et des accès au travail, des frais de transport ainsi que d'une mise à disposition d'équipements professionnels adaptés et de la part patronale des cotisations sociales.

## 2.2. Sécurisation financière des salariés

### Chômage partiel

Des subventions peuvent être accordées à des entreprises qui, plutôt que procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail avec leur personnel et à leur verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération.

Depuis juillet 2021, l'accès au chômage partiel est défini selon les dispositions légales prévues au Code du travail, Livre V, Titre premier : « Prévenir des licenciements et maintien de l'emploi ». Autrement dit, les demandes visant à bénéficier du chômage partiel peuvent s'appuyer, le cas échéant, sur des motifs d'ordre conjoncturel ou structurel, sur des cas de force majeure ainsi que sur des motifs en relation avec un lien de dépendance économique.

Le tableau ci-dessous reprend les données relatives aux demandes acceptées au cours des cinq dernières années:

| Year | Demandes | Employeurs distincts | Bénéficiaires prévus | Bénéficiaires effectifs | Bénéficiaires distincts | Montant payé  |
|------|----------|----------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| 2018 | 99       | 21                   | 4236                 | 5352                    | 1449                    | 5,129,943 €   |
| 2019 | 220      | 40                   | 13465                | 10636                   | 2793                    | 7,804,375 €   |
| 2020 | 61834    | 15174                | 532693               | 514463                  | 155965                  | 988,217,346 € |
| 2021 | 26694    | 5371                 | 261840               | 196214                  | 45377                   | 203,880,156 € |
| 2022 | 4195     | 1255                 | 97859                | 47955                   | 14407                   | 34,927,286 €  |

### Répartition en 2022 :

| Type                       | Bénéficiaires | Employeurs  | Montant payé        |
|----------------------------|---------------|-------------|---------------------|
| Conjoncturel Manufacturier | 4479          | 75          | 11,723,047 €        |
| Dépendance économique      | 95            | 8           | 209,395 €           |
| Force majeure              | 14            | 1           | 21,818 €            |
| Force majeure inondations  | 43            | 9           | 224,723 €           |
| Lockdown 100%              | 144           | 20          | 250,137 €           |
| Lockdown 25%               | 1797          | 554         | 1,921,059 €         |
| Spécial Hôtel/Event        | 1440          | 133         | 1,847,570 €         |
| Structurel Manufacturier   | 697           | 8           | 1,826,049 €         |
| Structurel avec PME        | 3080          | 39          | 7,210,782 €         |
| Structurel avec PME (10%)  | 1171          | 304         | 681,746 €           |
| Structurel avec PS         | 5544          | 756         | 9,010,961 €         |
| <b>Total</b>               | <b>14407</b>  | <b>1255</b> | <b>34,927,286 €</b> |

### Chômage involontaire technique, accidentel ou dû aux intempéries

Ces mécanismes permettent à des entreprises de recourir, sous certaines conditions d'interruption ou de réduction sensible de leur activité, à un régime de chômage qui leur permet de prétendre au remboursement d'une partie des salaires normalement perçus par les salariés.

Le tableau ci-dessous reprend les données relatives aux demandes acceptées au cours des six dernières années:

| Année | Demandes | Employeurs | Bénéficiaires | Montant payé |
|-------|----------|------------|---------------|--------------|
| 2017  | 1531     | 801        | 12521         | € 11,247,224 |
| 2018  | 1654     | 834        | 13817         | € 13,708,807 |
| 2019  | 1685     | 772        | 11835         | € 9,520,098  |
| 2020  | 1005     | 450        | 5471          | € 4,440,794  |
| 2021  | 1793     | 823        | 13249         | € 11,140,298 |
| 2022  | 1022     | 491        | 5477          | € 4,961,891  |

### Garantie de créances en cas de faillite de l'employeur

L'insolvabilité de l'employeur comporte pour les salariés qu'il emploie des conséquences économiques et sociales particulièrement graves. Ceci est vrai surtout pour le salarié dont l'employeur a été déclaré en état de faillite et qui se voit résilier le contrat de travail de plein droit. La loi a progressivement aménagé la technique juridique assurant aux salariés le paiement de leurs créances en assortissant la plupart d'entre elles d'un privilège. L'ADEM prend en compte pour le calcul de la garantie de créance des salariés touchés par la faillite de l'employeur également les créances salariales nées avant la période de six mois précédant le jour de la survenance de la faillite. Si la garantie de créances est payée aux salariés, il s'agit plutôt d'une aide pour l'employeur, alors que le Fonds pour l'emploi est subrogé dans les droits des salariés et se fait rembourser par le curateur de la faillite lors de la reddition des comptes.

#### Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur

| Année       | Bénéficiaires | Entreprises | Dépenses (en EUR) |
|-------------|---------------|-------------|-------------------|
| 2019        | 1.258         | 353         | 8.416.931         |
| 2020        | 1.164         | 283         | 8.362.148         |
| 2021        | 1.256         | 278         | 9.606.216         |
| <b>2022</b> | <b>1.170</b>  | <b>260</b>  | <b>9.195.950</b>  |

#### Avances sur arriérés de salaire en cas de faillite de l'employeur

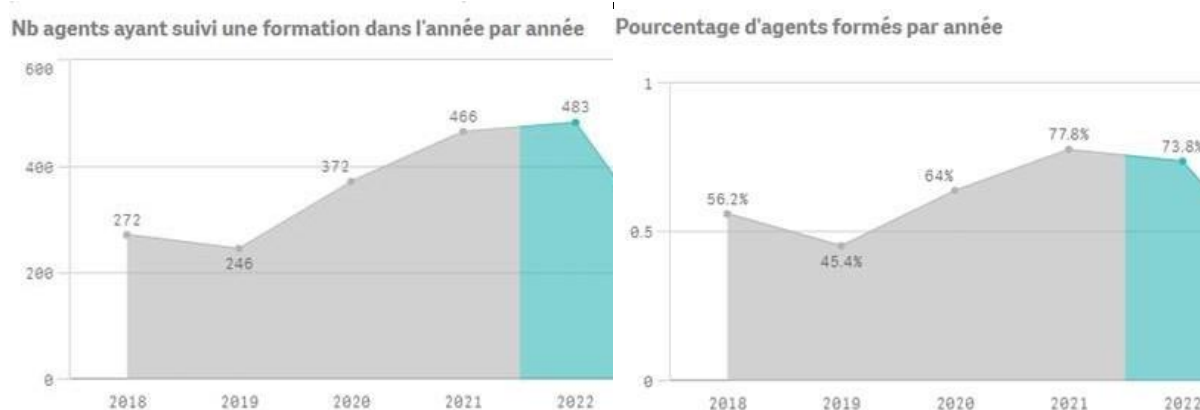
| Année       | Bénéficiaires | Dépenses (en EUR) |
|-------------|---------------|-------------------|
| 2019        | 185           | 348.925           |
| 2020        | 52            | 101.000           |
| 2021        | 136           | 279.100           |
| <b>2022</b> | <b>167</b>    | <b>374.721</b>    |

# Chapitre 7 : Optimiser le fonctionnement de l'ADEM

## 1. Les ressources humaines

En 2022, l'ADEM a recruté 72 agents, dont 11 fonctionnaires, 46 employés d'Etat et 15 personnes avec le statut de salarié handicapé ; 43 sous contrat à durée indéterminée et 29 sous contrat à durée déterminée. En plus des 72 recrutements, 25 personnes sont entrées dans une mesure à l'ADEM (CAE, OTI, stage de professionnalisation) et 17 étudiants ont pu effectuer un stage à l'ADEM. Cette même année, 60 mesures/CDD ont pris fin et 37 agents sont sortis de l'ADEM (dont 23 démissions et 10 départs en retraite).

En 2022, 483 agents de l'ADEM ont suivi (au moins une) formation reconnue par l'INAP, ce qui correspond à 74% du total du personnel.

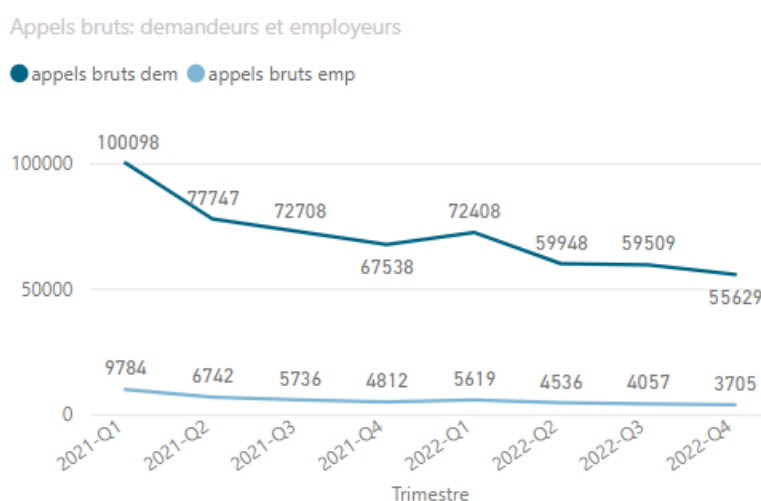


Source : INAP

Des agents qui ont suivi une formation, le nombre moyen de jours de formation sur l'année 2022 était de 6,4. L'ADEM a réalisé 298 séances de formation interne en 2022, avec un total de 3210 inscriptions pour ces formations (en partie repris dans les chiffres de l'INAP).

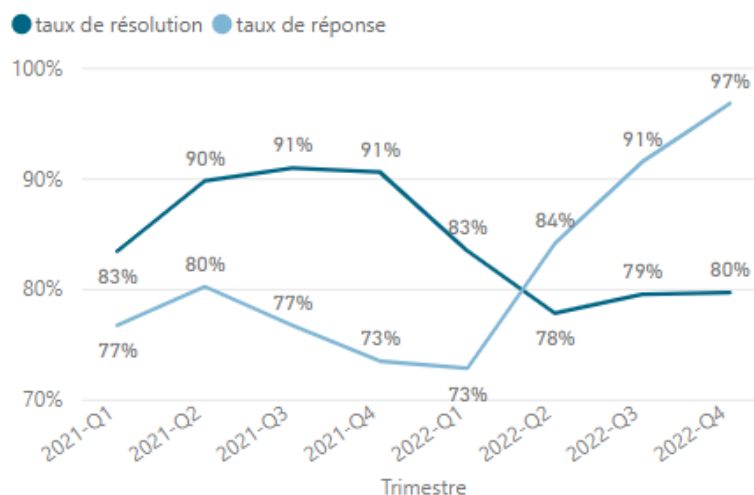
## 2. Le Contact Center

En 2022, le Call Center de l'ADEM a reçu 247.494 appels de demandeurs d'emploi et 17.917 appels d'employeurs, comparé à 318.091 (DE) et 27.074 (EMP) en 2021. La baisse s'explique parce que l'année 2021 était marqué encore par des questions liées à la pandémie.



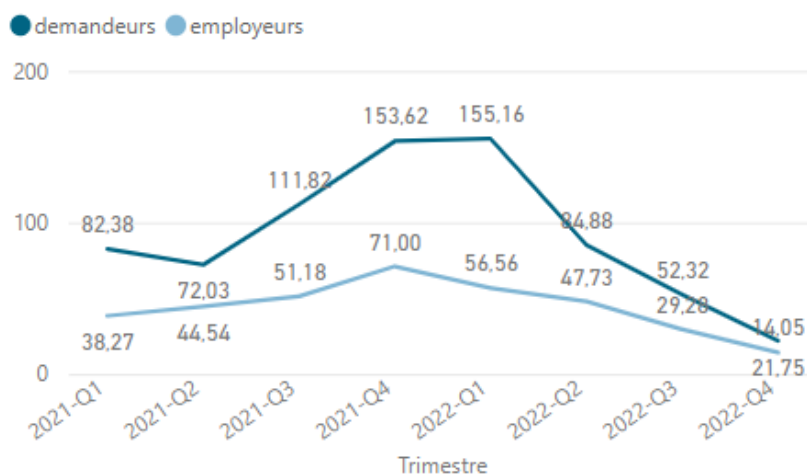
Le taux de réponse moyen en 2022 était de 85%, comparé à 77% en 2021 (une non-réponse a lieu si l'appelant décroche avant qu'un agent du Call Center a pu prendre l'appel). Des appels répondus, le taux de résolution en 2022 était de 80%, comparé à 88% en 2021.

Taux de résolution et taux de réponse



Le délai moyen d'attente d'un appel correspondait à 79 secondes pour les appels des demandeurs d'emploi et 37 secondes pour les appels des employeurs en 2022, comparé 106 (DE) et 51 (EMP) secondes en 2021. On peut noter que la période des délais d'attente plus longs correspond à la même période des taux de réponse plus bas (car les appelants ont plus souvent décroché).

Délais d'attente moyens (secondes)



| Sujet de l'appel  | Part 2022 |
|---|-----------|
| Chômage complet + U1  | 25,5%     |
| Rendez-vous   | 21,4%     |
| Pré-inscription   | 12,4%     |
| Questions SH/CTR  | 6,8%      |
| Mesures et aides financières pour employeurs  | 3,9%      |
| Formations, mesures et aides financières pour demandeurs d'emploi (autre que chômage)                 | 3,2%      |
| Nouveau contrat de travail  | 2,9%      |
| Orientation professionnelle (la plupart des appels sont fait au numéro de la Maison de l'orientation) | 2,5%      |
| Sanctions   | 1,7%      |
| Autres  | 19,7%     |

### 3. La médecine de travail

La cellule de médecine du travail à l'ADEM répond à des demandes émanant de différents services.

Les médecins du travail réalisent des examens médicaux de demandeurs d'emploi qui sont susceptibles de présenter une altération de leur état de santé qui va conditionner leur recherche d'un travail adapté (évaluation des capacités résiduelles).

Ils examinent également les personnes en reclassement professionnel en ce qui concerne les réévaluations, les réductions du temps de travail supérieure à 20%, les aptitudes liées aux formations ou les participations aux frais de salaire.

Ils sont également compétents dans le cadre les saisines de la Commission mixte par le Contrôle médical de la Sécurité sociale en cas de retrait d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'attente et pour les demandes d'assimilation en reclassement externe pour des personnes en reclassement professionnel interne.

Ils délivrent également des avis liés aux demandes de statut de salariés handicapés, sur la procédure en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées, des bilans sur des déficits et des capacités résiduelles du salarié handicapé dans le cadre des demandes de participation aux frais de salaire, des avis à destination de la COR en ce qui concerne l'orientation et des aptitudes à la formation des salariés handicapés.

Fin 2022, cinq médecins du travail ont travaillé à l'ADEM.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de personnes (nombre global ne comprenant pas uniquement des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM) convoquées / invitées par la cellule de la médecine du travail :

| Type de convocation aux examens médicaux                                  | Nbr personnes convoquées |
|---|--------------------------|
| Réévaluations périodiques des personnes en reclassement                   | 1.238                    |
| Avis assimilation en reclassement externe                                 | 39                       |
| Avis suite saisine Contrôle médical de la sécurité sociale                | 48                       |
| Avis sur les réductions du temps de travail des personnes en reclassement | 932                      |
| Avis sur l'aptitude formation des personnes en reclassement               | 74                       |
| Avis sur la perte de rendement des personnes en reclassement              | 76                       |
| Avis d'expertise sur demande de la Commission mixte                       | 6                        |
| 2eme avis sur les recours aptitude (ancienne loi reclassement)            | 2                        |
| Avis dans le cadre des demandes du statut de salarié handicapé            | 644                      |
| Avis dans le cadre de l'orientation des salariés handicapés               | 142                      |
| Avis sur la demande de revenu pour personne gravement handicapée          | 183                      |
| Bilan médical des capacités restantes pour le suivi du demandeur          | 691                      |
| Avis sur les aptitudes formation  | 248                      |
| Avis sur l'aptitude formation pour les salariés handicapés                | 6                        |
| Avis pour l'admission chômage (chômeurs indépendants)                     | 33                       |
| Dispense pour les salariés handicapés                                     | 48                       |
| <b>Total</b>  | <b>4.410</b>             |

### 4. L'infrastructure

Le guichet unique de la Maison de l'orientation a été inauguré le 27 septembre 2022 par le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Claude Meisch et le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges Engel, en présence de la directrice adjointe de l'ADEM, Gaby Wagner.

L'occasion pour Georges Engel de rappeler la nécessité « d'informer les jeunes de manière ciblée pour qu'ils puissent s'orienter vers le métier qui leur convient ; de nombreuses professions manquent de personnel qualifié. C'est pourquoi il est important d'attirer vers les métiers de l'artisanat les jeunes et les moins jeunes à la recherche d'une formation ».

En tant que guichet virtuel de la Maison de l'orientation, le site [www.maison-orientation.public.lu](http://www.maison-orientation.public.lu) offre un accès à une multitude d'informations sur les études, le monde du travail, la réorientation, l'upskilling et le reskilling.

## 5. La communication

Le Service communication et relations internationales de l'ADEM s'occupe de toute la communication externe et interne. Il est chargé de concevoir et de coordonner, en liaison avec les différents services de l'ADEM, l'ensemble des actions de communication vers le public, les médias, les différents partenaires ainsi que les collaborateurs de l'ADEM. Rattaché à la direction de l'ADEM, ce service a pour vocation de rendre publiques et d'expliquer les actions menées par l'ADEM, ainsi que de faire connaître les différents services prestés aux demandeurs d'emploi, aux employeurs et aux jeunes souhaitant une assistance dans leur orientation professionnelle.

En 2022, le Service communication a produit et publié un grand nombre de documents, en print et en ligne sur le [Portail de l'emploi](#), pour informer les employeurs et les demandeurs d'emploi sur de nouvelles mesures, formations et démarches mises en place.

Des actions ont également été menées à court terme. Avec l'arrivée soudaine de milliers de réfugiés d'Ukraine en mars 2022, le Service communication, en étroite collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et l'Inspection du Travail et des mines, a publié un bulletin d'information multilingue (ukrainien, russe, français, anglais) pour faciliter l'intégration sur le marché du travail des demandeurs d'emploi qui ont obtenu le statut de bénéficiaire de protection temporaire (BPT). Afin de sensibiliser les entreprises à l'embauche de réfugiés ukrainiens, plusieurs reportages ont été réalisés en collaboration avec la presse nationale.

En ce qui concerne la communication interne, le Service communication a accompagné le lancement de la stratégie 2025 et a régulièrement rendu compte de l'avancement du programme eADEM, ce grand projet de transformation et de digitalisation de l'ADEM.

La mission du Service communication consiste également à animer et modérer les différents canaux de communication de l'ADEM (Portail de l'emploi, Intranet, LinkedIn et Facebook).

### *Portail de l'emploi*

Le Portail de l'emploi ([www.adem.lu](http://www.adem.lu)) donne un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations et services dans le domaine de l'emploi. Ainsi, ce portail fait partie intégrante des projets liés à la gouvernance électronique, un des principaux leviers de la modernisation de l'État. Le portail est clairement structuré selon les publics-cibles de l'ADEM, à savoir les demandeurs d'emploi, les employeurs et les jeunes. Le site internet contient également plusieurs témoignages qui permettent de montrer concrètement comment les demandeurs d'emploi, les employeurs et les jeunes ont pu bénéficier des services de l'ADEM. Le Portail de l'emploi donne également directement accès au JobBoard, la plateforme destinée à mettre en relation candidats et employeurs.

En 2022, le Service communication a continué de développer le Portail de l'emploi, consultable en version allemande et en version anglaise. Des tableaux interactifs, regroupant un grand nombre de statistiques liées aux demandeurs d'emploi et aux offres d'emploi, sont également consultables sur le site.

### **Statistiques de 2022 :**

- Visiteurs uniques : 332.472
- Nombre de visites : 585.363
- Pages vues : 1.954.871

L'intérêt du Portail de l'emploi et son taux de fréquentation important sont toujours constatés en 2022, en particulier pour la recherche d'information sur les services de l'ADEM. Avec les mises à jour régulières concernant le chômage partiel, mais aussi l'accompagnement des demandeurs en 2022, les informations diffusées sur le site étaient primordiales pour les bénéficiaires des services de l'ADEM.



## Réseaux sociaux

L'ADEM a ses propres pages sur LinkedIn et Facebook et y publie régulièrement des actualités, des témoignages ainsi que certaines de ses offres d'emploi internes.

Fin 2021, la page LinkedIn de l'ADEM comptabilisait plus de 10.000 abonnés. Fin 2022, ce nombre a doublé, avec plus de 20.000 personnes suivant la page.

De plus, le nombre de personnes suivant les publications de l'ADEM sur Facebook est passé de 3.700 fin 2021 à 4.500 fin 2022.

## 6. L'informatique et les projets

Dans sa volonté de modernisation continue, l'ADEM entend offrir les services d'une e-administration, conformément aux objectifs gouvernementaux.

Le programme eADEM répond à cette volonté de transformation numérique, en remplaçant les programmes vieillissants par un système IT aligné en continu sur les besoins des différents métiers, offrant des services digitaux interactifs aux clients et permettant une collaboration fluide avec d'autres acteurs du marché de l'emploi.

Véritable colonne vertébrale de l'infrastructure digitale, eADEM couvrira les besoins actuels et futurs de l'ADEM, comme l'ouverture et la gestion de dossiers, le matching entre offres et demandes, la gestion et le paiement d'aides financières, la gestion des données ainsi que tout un panel de services digitaux.

Des solutions innovantes seront déployées pour permettre un meilleur suivi des dossiers, une automatisation des tâches à faible valeur ajoutée, et une plus grande transparence des processus.

Le 5 décembre 2022, le Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE), en tant que pouvoir adjudicateur, a annoncé le vainqueur de l'appel d'offres européen : c'est la société luxembourgeoise ARHS, située à Esch-Belval, qui sera chargée de la mise en œuvre technique du programme eADEM au cours des quatre prochaines années et collaborera désormais avec le CTIE et l'ADEM, épaulés par PwC dans la maîtrise d'ouvrage du projet.

## 7. Les études et statistiques

Pour soutenir la stratégie ADEM 2025 (cf. Chapitre 1), le service Études et Statistiques a mis en place en 2022 un tableau de bord interne qui permet de suivre chaque mois les indicateurs clés de performance ou *KPIs* (comme la part des demandeurs d'emploi activés, la part des demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation, le taux de satisfaction de la Garantie pour la Jeunesse, le taux des offres d'emploi rendues publiques, le taux de réponse du Contact Center, le taux des recrutements couverts par une déclaration de poste à l'ADEM, etcetera), ainsi que des indicateurs de digitalisation (part des inscriptions réalisées via MyGuichet, part des déclarations de postes vacants via MyGuichet ou transfert automatique, part des demandes d'aides à la formation professionnelle réalisées via MyGuichet) et des indicateurs d'activité (nombre de dossiers suivis par les conseillers, nombre de sorties vers l'emploi, etcetera). Les résultats de ces indicateurs sont repris dans les différents chapitre de ce rapport.

En 2022, le Service Études et Statistiques a aussi :

- travaillé sur les études sectorielles (cf. chapitre 2.4),
- mis à disposition des nouveaux tableaux de bord opérationnels aux différents services de l'ADEM, par exemple pour le suivi des inscriptions des réfugiés de l'Ukraine, des *onboardings* et *offboardings* du personnel de l'ADEM, des certificats de main d'œuvre étrangère, des dossiers de la CSR, ou encore pour faciliter la sélection de candidats pour ateliers du Club Emploi (les différents dashboards disponibles sont à l'origine des graphiques présentés dans ce rapport),
- publié les chiffres clés mensuels de l'ADEM,
- émis des rapports à la Commission Européenne (LMP, PES benchlearning, ...),

- représenté l'ADEM dans divers comités tels que le Comité de conjoncture, l'Observatoire de l'Emploi (RETEL), l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi de la Grande-Région (OIE-IBA), la communauté Data Science 4 Gov, le groupe de travail Luxembourg Stratégie ...
- participé aux réunions de divers groupes de travail de la Commission Européenne (Labour market policy (LMP), ESCO, PES Network, ...),
- préparé des analyses et présentations sur le marché de l'emploi pour divers événements,
- répondu à diverses questions parlementaires et demandes de la presse,
- travaillé sur le rapport d'activité.

## 8. Le juridique et contentieux

### *Les contrôleurs*

310 demandes de contrôles ont été enregistrées en en 2022.

#### **Type des demandes :**

37% pour contrôle d'adresses

33% pour contrôles liés au chômage complet

30% pour d'autres contrôles (chômage accident/intempéries, réemploi, SH/CTR, ...)

Les contrôleurs sont par ailleurs amenés à effectuer des débats contradictoires dans le cadre de la cellule sanctions; 1.906 débats contradictoires ont été menés en 2022.

## 9. La protection des données et la sécurité informatique

### 9.1. Actions de sensibilisation du personnel de l'ADEM

Partant du constat que la formation du personnel constitue un élément indispensable du processus de mise en conformité, le délégué à la protection des données (DPO) et le responsable de la sécurité des systèmes d'informations (RSSI) de l'ADEM ont uni leurs efforts en 2021 pour accélérer le processus de sensibilisation du personnel en matière de protection des données et sécurité de l'information. Les sessions de sensibilisation ont été dispensées par le DPO et le RSSI sous forme de webinar d'une durée de 2 heures. Lors des formations les participants avaient également la possibilité de poser des questions et interagir avec les formateurs. La formation couvre les grands concepts et principes en matière de protection des données et sécurité de l'information, expliqués à l'aide des exemples concrets adaptés au contexte spécifique de l'ADEM. Elle contient également un chapitre sur les bonnes pratiques (ex. clean desk policy, impressions, mots de passe, gestion des incidents, défense face au phishing).

Initiée en 2021, la campagne de sensibilisation du personnel s'est poursuivie au cours de l'année 2022 avec le déroulement de 10 sessions de sensibilisation supplémentaires. Depuis le début de la campagne de sensibilisation, **683 collaborateurs ont été formés, soit 98% du personnel de l'ADEM** aux règles et principes de base en matière de protection des données et sécurité de l'information. Des sessions de sensibilisation régulières sont prévues pour les nouveaux collaborateurs.

Outre les sessions de sensibilisation, menées conjointement avec la DPO, le service de la sécurité informatique a réitéré certains messages importants via messagerie interne, notamment en ce qui concerne les attaques de phishing. Dans ce contexte, une campagne d'information imprimée sur des posters de tailles diverses mettant en exergue plusieurs thématiques de sécurité est en préparation. La répétition de ces recommandations nous permettra d'améliorer significativement notre résilience face aux menaces quotidiennes reçues.

### 9.2. Actions liées à la protection des données

#### *Mise en place des politiques et procédures de protection des données*

Sous l'égide de son DPO, l'ADEM a adopté une « Politique de protection des données » et d'autres procédures pour répondre aux exigences du règlement général sur la protection des données (RGPD). Plus particulièrement, l'ADEM a mis en place une « Procédure de gestion des violations de données à caractère personnel » pour

garantir que les violations de données sont signalées et traitées dans les délais légaux. Selon la procédure, chaque agent de l'ADEM ayant détecté une violation est tenu de la signaler immédiatement au DPO. Ce dernier analyse et documente toutes les violations de données remontées dans un registre de violations et les notifie, le cas échéant, à la Commission Nationale pour la Protection des Données et aux personnes concernées.

#### *Création d'un groupe de travail des DPOs du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire*

Le MTEESS, l'ADEM et l'ITM ont décidé d'unir leurs efforts pour la mise en place d'un groupe de travail de leurs DPOs respectifs ayant pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre des actions communes de mise en conformité des activités de traitement des trois administrations avec la législation en matière de protection des données. Une telle collaboration entre les DPOs s'avère nécessaire dans le contexte de digitalisation de l'administration publique, pour répondre efficacement aux problématiques transversales et multidisciplinaires impactant les trois organismes.

En 2022, 12 sessions de sensibilisation en matière de protection des données et de sécurité de l'information ont été réalisées, avec 283 inscriptions totales.

## 9.2. Actions liées à la sécurité (informatique)

### *Initialisation d'un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI)*

Suivant les recommandations de l'ANSSI et les bonnes pratiques unanimes du marché, l'ADEM a décidé de se rapprocher au standard ISO27001 pour l'implémentation de son SMSI. Cette norme est une référence internationale pour la gestion de la sécurité de l'information. Les raisons principales pour se rapprocher à cette norme sont les suivantes :

- Elle permet de renforcer la protection des données sensibles, en réduisant les risques de fuite, de perte ou de vol.
- Elle aide à respecter les exigences légales et réglementaires en matière de sécurité de l'information, notamment le règlement général sur la protection des données (RGPD).
- Elle incite à adopter les meilleures pratiques en matière de sécurité de l'information, en mettant en place un système de management efficace et adapté aux besoins.
- Elle permet d'améliorer en continu la performance et la résilience de l'ADEM, en évaluant régulièrement les risques et les opportunités liés à la sécurité de l'information et en prenant les mesures appropriées.

Cette initiative sera poursuivie sur les prochaines années afin d'augmenter la maturité de l'ADEM en matière de sécurité de l'information. A cet effet, les travaux de mise en place d'une politique de sécurité ont été entamés.

### *Filtrage des contenus USB*

Les menaces résultant de l'utilisation des clés USB (infiltration par du malware) sont devenues un risque réel. Afin de mitiger ce risque, l'ADEM teste une solution de sécurisation des clés USB livrée par le GovCert. Les premiers retours semblent prometteurs, un projet pilote sera mené au Club Emploi afin d'en généraliser potentiellement son utilisation au sein de l'ADEM.

### *Création d'un registre des incidents*

Le nouveau registre des incidents de sécurité de l'ADEM est un outil indispensable pour assurer la protection de ses collaborateurs et clients. Il permet de journaliser facilement et rapidement tout événement indésirable lié à la sécurité, de suivre son traitement et de prévenir sa récurrence. Avec ce registre, l'ADEM renforce sa culture de la sécurité.

### *Délégué à la Sécurité (DES)*

La Loi du 19 mars 1988<sup>4</sup> modifiée et le règlement grand-ducal modifié du 13 juin 1979<sup>5</sup> visent à assurer l'intégrité physique de tous les participants aux activités professionnelles et scolaires dans les établissements assujettis et à mettre en œuvre les moyens appropriés pour créer, dans les établissements concernés et à l'occasion des

<sup>4</sup> Loi du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et services de l'Etat, dans les établissements publics et dans les écoles

<sup>5</sup> Règlement grand-ducal modifié du 13 juin 1979 concernant les directives en matière de sécurité dans la fonction publique

activités, les conditions de sécurité adéquates. Le but est de protéger la sécurité et la santé des personnes, en incluant les actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise à disposition d'une organisation et de moyens adaptés. Il est à assurer que ces actions sont ajustées et visent à améliorer continuellement les situations existantes.

Dans ce contexte l'ADEM a mis en place la fonction du Délégué à la Sécurité. L'ADEM a pu compter sur l'appui d'un partenaire externe pour mettre en place les fondements de la fonction tout en respectant la législation en vigueur sur le sujet. À présent, notre DES se focalise sur la remise à niveau de l'ensemble des plans d'évacuation ainsi que leur mise en œuvre afin de couvrir ce risque majeur. Une formation aux premiers secours est également en cours d'élaboration afin de permettre une réaction rapide et efficace par nos membres de l'équipe sécurité.

## 10. La coopération internationale

L'ADEM participe et collabore avec de nombreux partenaires étrangers, au niveau de la Grande Région mais également dans une vision plus large, afin d'améliorer sans cesse la qualité des services publics de l'emploi. Membre expert sur différents projets, l'ADEM explore et anticipe, avec ses partenaires étrangers, les évolutions du marché du travail, les besoins en termes de compétences et les secteurs en pleine évolution, qui offriront les emplois de demain.

### 10.1. Le bureau national de coordination EURES

*EURES Coordination Group / European labour authority*

- Un représentant du bureau national de coordination EURES a participé à trois réunions du EURES coordination group ainsi qu'à deux réunions de l'Interoperability Contacts Group organisés par l'Autorité européenne de l'emploi.
- Parallèlement, 15 webinaires de formation et d'information organisés par l'Autorité européenne de l'emploi ont eu lieu au courant de l'année 2022.

*EURES Grande Région*

- Les partenaires se sont réunis à quatre reprises pour tenir des comités de pilotage et des comités stratégiques.
- 17.06.2022: Séminaire « Développement de la filière hydrogène en Grande Région – emplois et compétences » à Metz. En tant que co-organisateurs de l'événement, les représentants d'EURES Luxembourg ont participé à ce séminaire destiné à l'élaboration d'une stratégie transfrontalière permettant d'identifier, notamment, les enjeux en matière de formation et d'emploi, dans une filière dont les métiers sont en tension maximale dans toute la Grande Région.
- 8-9.09.2022 : Séminaire transfrontalier EURES des Services publics de l'emploi de la Grande Région « La Grande Région à l'heure des transformations » à Überherrn (Allemagne). Les partenaires du réseau EURES Grande-Région ont signé une déclaration commune pour organiser davantage de formations transfrontalières et soutenir les salariés et demandeurs d'emploi dans l'adaptation de leurs qualifications.
- Séances d'information en Allemagne et en Belgique : à la demande des partenaires des autres services publics de l'emploi transfrontalier, les conseillers EURES ont présenté dans le cadre de webinaires les conditions de vie et de travail du Grand-Duché de Luxembourg ainsi que son marché de l'emploi. Ces conférences sont destinées aux demandeurs d'emploi de ces pays respectifs.
- 15.09.2022: Échange transfrontalier avec EURES Trèves à Trèves

### *Jobdays physiques*

- 24.03.2022 : Graduate recruitment fair à Berne (Suisse)
- 25.03.2022 : Moovijob Day Luxembourg
- 30.09.2022 : Moovijob Unicareers
- 06.10.2022 : "Europa sotto casa - Apri le porte al tuo domani" à Teramo (Italie)
- 6-7.10.2022 : Paris pour l'emploi
- 18.10.2022 : Forum Geneva 2022
- 9.11.2022 : Job fair Bâle
- 17.11.2022 : Salon Destination emploi à Arlon
- 18.11.2022 : Moovijob Day

### *Jobdays online*

- EURES Luxembourg a organisé deux salons virtuels via la plateforme work-in-Luxembourg.lu :
  - 30.03.2022 : Job fair Health and IT
  - 07.12.2022 : Job fair Finance & IT
- EURES Luxembourg était également présent aux salons virtuels de l'emploi suivants :
  - 11.03.2022 : EOJD Wallonie
  - 12.05.2022 : With EURES to Europe!
  - 20.10.2022 : Jobmesse der Großregion Saarbrücken

### *Programme de mobilité ciblée*

Participation à quatre webinaires et un Kick-off meeting à Uppsala avec le service public d'emploi suédois et 15 autres partenaires. Le programme a comme objectif d'accroître la mobilité des travailleurs et de les mettre en relation avec les employeurs qui connaissent des pénuries dans l'UE. Les groupes cibles sont les demandeurs d'emploi âgés de 18 ans ou plus et les employeurs d'un pays de l'UE, de Norvège ou d'Islande.

### *Autres événements*

- 03.02.2022 : Interinstitutional Job Fair en ligne for EU trainees 2022
- 24.03.2022 : Échange avec l'ambassade du Canada en France
- 15.11.2022 : EMPLOYERS' DAY 2022
- 10-12.06.2022 : EURES in action (Rome)
- 26-28.10.2022 : Conférence Learning by leaving 2022 « Digital nomads in the XXI century », avec la participation des réseaux Euroguidance, Eurodesk, Europass et EURES à Palma de Majorque
- 24.11.2022 : Webinaire avec les pays européens de la World association of public employment services
- 30.11.2022 : SME Open Day
- 19.12.2022 : Réunion annuelle des conseillers EURES du Luxembourg

### *Accompagnement commun ADEM Pôle emploi (ACAP)*

ADEM et Pôle emploi ont continué leur projet pilote lancé en 2020. Ils ont mis en commun leur expertise respective et ont encadré ensemble pendant une durée de 4-6 mois des demandeurs d'emploi cherchant dans les divers métiers et qui ont été inscrits auprès des deux services public d'emploi. Vu la situation sanitaire, les séances d'information ainsi que les entretiens réguliers ont été organisés de façon virtuelle. Le projet-pilote s'est terminé en janvier 2022. Parmi les 63 personnes qui ont participé au projet-pilote, 43 ont pu trouver un emploi.

## 10.2. Actions spécifiques de coopération internationale

### *Une coopération renforcée avec le Portugal en matière d'employabilité*

Le 18 octobre 2022 a été signé un Memorandum of Understanding pour promouvoir un ensemble d'initiatives visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi et des salariés portugais résidant au Luxembourg, ainsi que les candidats à l'immigration. Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et Isabelle Schlessler, directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) se sont rendus à Lisbonne pour signer un accord bilatéral avec leurs homologues Ana Mendes Godinho, ministre du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale et Domingo Jorge Ferreira Lopes, président du conseil d'administration de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle (IEFP).

L'objectif est d'aider les salariés portugais résidant au Luxembourg, ainsi que les candidats à l'immigration, à acquérir et renforcer les compétences, notamment transversales, attendues par les employeurs, dans les secteurs les plus en pénurie de main-d'œuvre. Sont particulièrement concernés la construction, le nettoyage et l'Horesca, mais également des secteurs émergents, en quête de personnel hautement qualifié.

### *Réunion du Conseil des Services Publics de l'Emploi*

Le 23 et 24 juin 2022, la 17ème réunion du Conseil du réseau des Services Publics de l'Emploi (PES Board) a eu lieu sous présidence française à Lille. Après deux années de réunions en ligne, le Conseil du réseau des PES s'est réuni pour la première fois en personne depuis la crise sanitaire. En raison de la situation tragique persistante en Ukraine, le Conseil des PES a accordé une grande importance à ce sujet. Avec le Commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, Nicolas Schmit, et le ministre français du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Olivier Dussopt, le Conseil a échangé sur les développements récents et les meilleures pratiques en matière de PES, en discutant des scénarios futurs possibles.

La réunion du Conseil des PES était aussi une occasion unique d'échanger sur les défis clés auxquels les Services Publics de l'Emploi (SPE) en Europe sont confrontés, notamment de l'impact de l'intelligence artificielle sur les services des SPE et de la meilleure façon de soutenir les jeunes demandeurs d'emploi et les personnes handicapées.

### *Partage d'expertise sur les métiers « verts »*

Donner aux jeunes l'envie de se diriger vers des emplois durables, au sein d'une filière « verte » en plein essor : telle est l'ambition du projet européen « Intercept – Unlocking your potential », dans lequel l'ADEM intervient en tant que membre expert.

Lors d'une visite d'études au Luxembourg les 26 et 27 septembre 2022, les représentants des cinq autres pays initiateurs du projet (Malte, Italie, Lituanie, Slovaquie et Pologne) ont pu visiter les locaux et échanger avec les responsables de l'IFSB (Institut de formation sectorielle du bâtiment), du COSP (Centre d'orientation socio-professionnelle), du CNFPC (Centre national de formation professionnelle continue), puis découvrir des structures innovantes en matière de formation aux métiers du numérique, avec le DLH (Digital Learning Hub) et l'École42.

## Contact Center

pour demandeurs d'emploi

**247 88888**  
**info@adem.etat.lu**

pour employeurs

**247 88000**  
**employeur@adem.etat.lu**

---

Nos conseillers sont à votre disposition  
dans nos 7 agences régionales

**Diekirch** | 2, rue Clairefontaine | L-9220

**Differdange** | 23, Grand-rue | L-4575

**Dudelange** | 56, rue du Parc | L-3542

**Esch-sur-Alzette** | 1, bd Porte de France | L-4360

**Luxembourg** | 13A, rue de Bitbourg | L-1273

**Wasserbillig** | 44, Esplanade de la Moselle | L-6637

**Wiltz** | 20, rue de Winseler | L-9577

---

**www.adem.lu**