AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

adem

FACILITONS L'**EMPLOI**

Rapport annuel

2015

Avant-propos

Nicolas Schmit,
Ministre du Travail,
de l'Emploi et de l'Économie
sociale et solidaire

En 2015, l'Agence pour le développement de l'emploi a continué ses efforts de modernisation visant à mettre en place de nouveaux outils et activités innovatrices afin d'aider les demandeurs d'emploi à (re)trouver un emploi et les entreprises à trouver leur candidat idéal.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, la mise en œuvre du parcours personnalisé a été généralisée. Il a été déployé dans toutes les agences du pays et a ainsi permis d'offrir à 19.396 nouveaux inscrits un profiling détaillé, servant de plan d'action de base pour la (ré)insertion des personnes sur le marché du travail.

Vu l'importance des formations spécifiques qui font souvent partie intégrante de ces plans d'action, l'ADEM a élargi l'offre existante de formations en concluant des partenariats avec des centres de formation du Luxembourg, parmi lesquels la Chambre de commerce, la Chambre des salariés, la Chambre des métiers et l'INAP. En 2015, plus de 2.700 demandeurs d'emploi ont ainsi pu participer à des actions de formation organisées par, ou avec, l'ADEM. La formation des demandeurs doit être un élément central de notre politique de l'emploi.

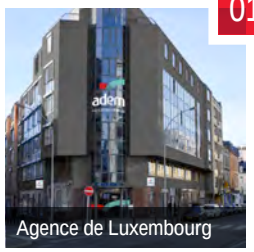
En ce qui concerne les employeurs, le partenariat pour l'emploi signé avec l'Union des entreprises luxembourgeoises a porté ses premiers fruits, avec une augmentation sensible du nombre de recrutements de candidats inscrits à l'ADEM, en comparaison avec 2014. Une vingtaine d'entreprises ont d'ailleurs déjà reçu le label «Entreprise, partenaire pour l'emploi». L'accent mis par l'ADEM sur l'amélioration de ses services envers les entreprises et le renforcement de son département «service employeurs» témoigne d'une vraie volonté de développer une stratégie concertée avec les employeurs pour ainsi offrir aux demandeurs d'emploi de nouvelles perspectives en termes d'insertion professionnelle. Ces efforts ont d'ailleurs été récompensés par le prix «Best public partner 2015», et ceci pour la deuxième année consécutive. Par ailleurs, on peut constater une hausse considérable du nombre de postes vacants déclarés par les employeurs auprès de l'ADEM. Cela confirme la nette amélioration de qualité des services que l'ADEM propose désormais aux entreprises qui embauchent.

En 2015, l'ADEM est également allée à maintes reprises à la rencontre des acteurs locaux, nationaux et internationaux afin de mieux cerner les besoins de ses clients et pour ainsi pouvoir innover et améliorer ses services en fonction des besoins réels sur le terrain. Les représentants de l'Agence ont ainsi organisé ou participé à des évènements tels que les RTL Jobdag et Léierplazendag, Moovijob Tour, Girls'Day-Boys'Day, European Jobday, Unicareers et de nombreux Meet ADEM, pour n'en citer que quelques-uns.

Notre économie crée chaque année plus de 10.000 emplois additionnels. Nous avons besoin d'une ADEM moderne et efficace qui est au service des demandeurs d'emploi comme des entreprises. C'est ainsi que nous pourrons réduire le chômage.

Je tiens à féliciter la direction de l'ADEM et l'ensemble des 410 collaborateurs pour les efforts déployés tout au long de l'année 2015, efforts qui ont sans aucun doute également contribué à la stabilisation, voire même la baisse du chômage au Luxembourg.

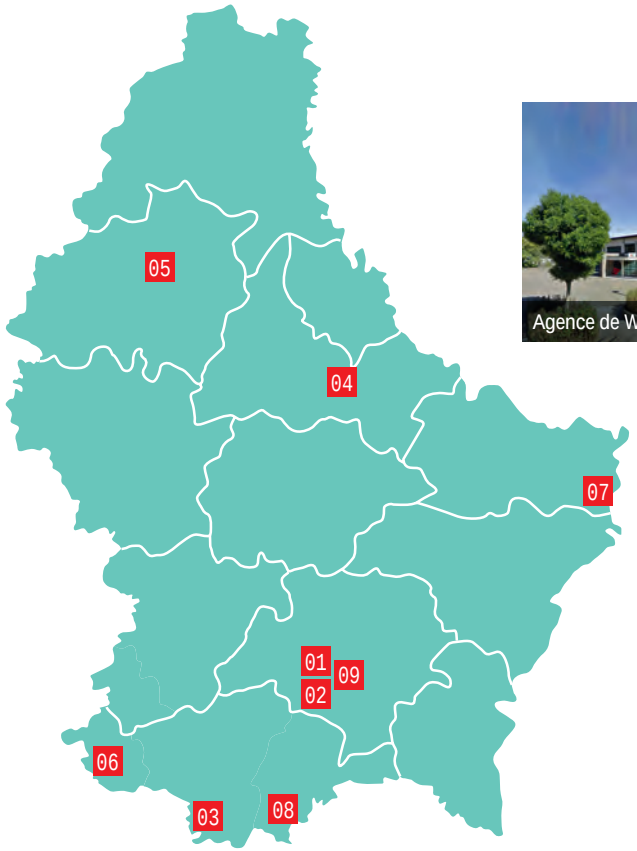
Nos localisations


01 Agence de Luxembourg

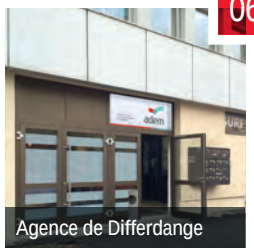
02 Maison de l'orientation

03 Agence d'Esch-sur-Alzette

04 Agence de Diekirch



05 Agence de Wiltz *


06 Agence de Differdange

07 Agence de Wasserbilling

08 Agence de Dudelange

09 Site de Hamm

* à partir de mai 2016

Sommaire

EMPLOI ET CHÔMAGE AU LUXEMBOURG 06

AGIR EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI 09

INVESTIR DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI 16

FACILITER LE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES 18

LES AIDES FINANCIÈRES 24

UNE AGENCE ACCESSIBLE ET COMMUNICATIVE 28

PERSPECTIVES 2016 34

Emploi et chômage au Luxembourg

ÉVOLUTION ET STRUCTURE DE L'EMPLOI SALARIÉ

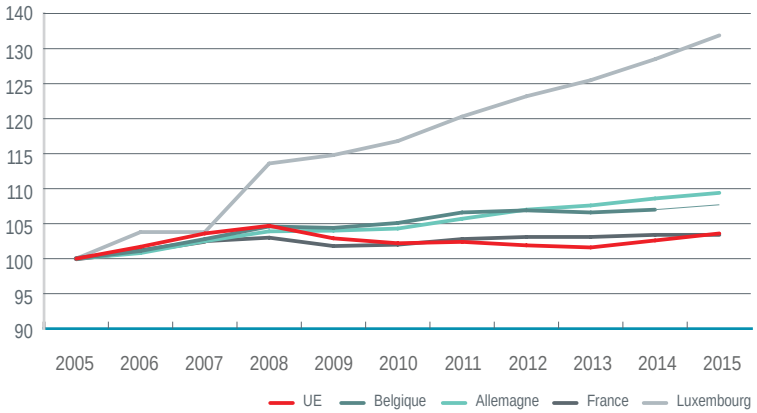
Le marché de l'emploi luxembourgeois est très dynamique. De 2005 à 2014, l'emploi a progressé de 32%. Comparé aux pays limitrophes et à la moyenne européenne, cette croissance est exceptionnelle. Sur la même période, l'emploi a augmenté de 9% en Allemagne, 7% en Belgique et de 3% en France ainsi que dans l'ensemble de l'Union Européenne.

Suite à la crise économique de 2009, l'emploi a régressé au sein de l'Union européenne (UE). Or, au Luxembourg, l'emploi a continué à croître de manière significative, même si la courbe s'est tassée légèrement à partir de 2009.

La croissance de l'emploi au Luxembourg est nourrie par la migration. Sur la période de 2005 à 2015, les flux migratoires vers le Luxembourg ne se sont pas taris, bien au contraire. Le solde migratoire, c'est-à-dire la différence entre les arrivées et les départs, a continué de progresser. Cette croissance est due à une hausse des arrivées. Le nombre de départs est resté assez stable.

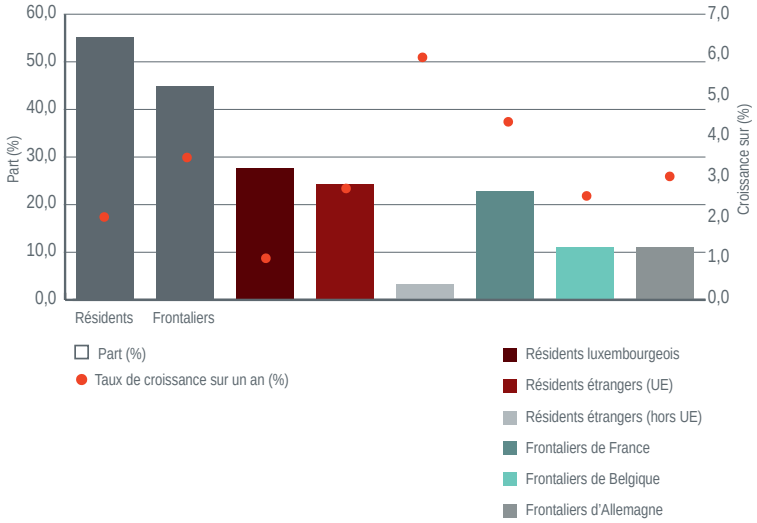
L'emploi des frontaliers progresse plus vite que l'emploi des résidents. Parmi les résidents, ce sont les ressortissants des pays tiers qui affichent le taux de croissance le plus élevé avec environ 6% en 2015. Parmi les ressortissants de l'UE, le taux est de l'ordre de 3% et en ce qui concerne les ressortissants luxembourgeois, il s'établit à environ 1% en 2015.

Croissance de l'emploi (2005 = 100)



Source : Eurostat

Emploi salarié selon la nationalité
et le lieu de résidence des travailleurs (2015)



Source: STATEC

L'EMPLOI SALARIÉ PAR SECTEUR

Les secteurs les plus dynamiques en 2015 sont les services aux entreprises et en particulier les «activités spécialisées, scientifiques et techniques» et les «activités de services administratifs et de soutien». Le premier secteur, dont l'emploi affiche une progression de 4,9% par rapport à 2014 et qui représente 9% de l'emploi salarié total, regroupe entre autres les activités juridiques et comptables, l'ingénierie, le conseil aux entreprises et la recherche & développement. Il s'agit donc d'activités qui s'adressent principalement à des travailleurs hautement qualifiés. Le deuxième secteur dont l'emploi affiche une progression de 5,5% par rapport à 2014 et qui représente 6% de l'emploi salarié total, regroupe entre autres les agences de travail intérimaires, les activités liées à la sécurité et au gardiennage et les activités de nettoyage. À l'inverse du premier secteur, ce secteur propose majoritairement des emplois peu qualifiés. En somme, ces deux secteurs représentent près d'un tiers de la création nette d'emplois entre le troisième trimestre 2014 et le troisième trimestre 2015.

Les performances de l'industrie sont à première vue décevantes en 2015 où l'emploi n'a progressé que de 0,8%. Or comme ce secteur représente 8% de l'emploi total, il est quand même à l'origine de 4% des créations nettes d'emplois entre le troisième trimestre 2014 et le troisième trimestre 2015.

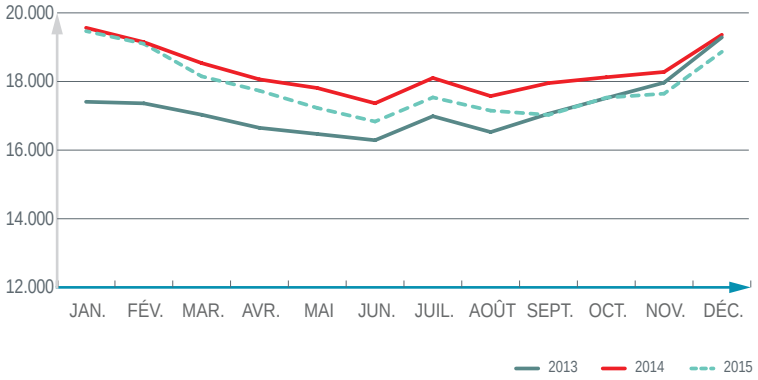
Emploi dans quelques branches emblématiques (2015)

LE CHÔMAGE AU LUXEMBOURG

Évolution du chômage

En 2015, le chômage a baissé de manière significative. Le nombre de demandeurs d'emploi résidants disponibles inscrits à l'ADEM est en recul par rapport à 2014. À partir de septembre 2015, le nombre de demandeurs d'emploi est même passé en-dessous des niveaux constatés en 2013. La baisse était plus timide en début d'année (-0,5% en janvier), mais elle s'est amplifiée et s'établit autour de 3% en fin d'année. En moyenne annuelle, le nombre de demandeurs d'emploi résidants disponibles est passé de 18.089 en 2014 à 17.855 en 2015, ce qui correspond à une baisse de 2,6%.

Demandeurs d'emploi résidants disponibles



En moyenne annuelle, le nombre de demandeurs d'emploi résidants disponibles est passé

de **18.089** en 2014

à **17.855** en 2015

Ce qui correspond à une baisse de

2,6%

En 2015,

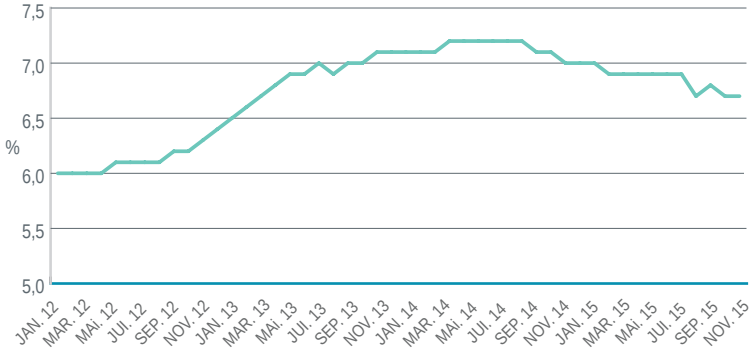
12.844

personnes inscrites à l'ADEM étaient en emploi trois mois après la clôture de leur dossier.

Cette tendance positive est également perceptible au niveau du taux de chômage. Le taux de chômage est la proportion de chômeurs dans l'ensemble de la population active (personnes en emploi et chômeurs).

En 2015, le taux de chômage continue sa baisse déjà entamée en 2014. À partir de mars 2015, il passe en-dessous de la barre des 7% pour s'établir à 6,7% à la fin de l'année 2015.

Taux de chômage corrigé des variations saisonnières



LA STRUCTURE DU CHÔMAGE

Le chômage ne touche pas tous les travailleurs de la même façon. Près d'un demandeur d'emploi sur 4 (23%) a le statut du «salarié handicapé» et/ou celui du salarié à «capacité de travail réduite». Il s'agit là de demandeurs d'emploi qui ont un problème de santé susceptible de les «handicaper» dans l'exercice d'une activité professionnelle. Néanmoins, ces demandeurs d'emploi ont pu profiter de la récente décrue du chômage : en 2015 leur nombre a baissé de 1,5% par rapport à 2014.

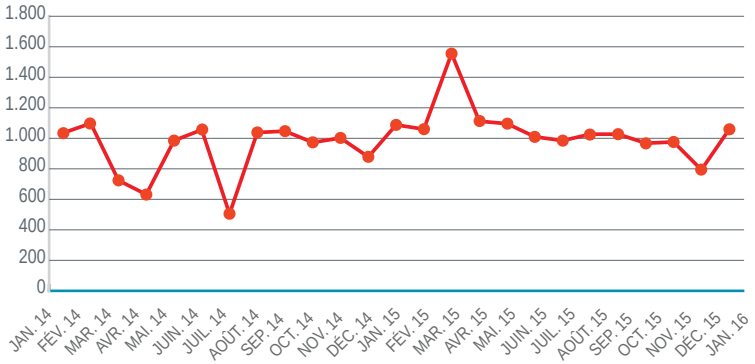
Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis moins de 12 mois recule de 6,2%. Pour les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois, le bilan est mitigé. Le nombre de personnes inscrites entre 12 et 24 mois recule de 6,0%. Par contre, le nombre de demandeurs inscrits depuis plus de 2 ans a progressé de 7,2% (environ 300 personnes).

Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus, qui représentent 27% des demandeurs d'emploi, ont vu leur nombre augmenter. Chez les personnes âgées de 50 à 59 ans, la hausse est 2,4% et chez les personnes âgées de 60 ans et plus, la progression est même de 5,8%. Par contre, le nombre de jeunes de moins de 30 ans, qui représentent 22% des demandeurs d'emploi, recule. La baisse est de 4,3% chez les demandeurs âgés de 25 à 29 ans.Chez les demandeurs d'emploi âgés moins de 25 ans, la baisse est encoreplus forte, à savoir 10,6%. Un élément qui explique cette baisse est la scolarité plus longue des jeunes. Cette hypothèse est confirmée par un regard sur les inscriptions. En 2012, 5.682 jeunes de moins de 25 ans se sont inscrits wà l'ADEM. En 2015, ils n'étaient plus que 4.842 à venir s'inscrire à l'ADEM.

LES SORTIES VERS L'EMPLOI

En 2015, 12.844 personnes inscrites à l'ADEM étaient en emploi trois mois après la clôture de leur dossier. Ceci représente une augmentation de 16% par rapport à 2014, ce qui était un des engagements pris ensemble par l'ADEM et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) en mars 2015 dans le cadre du programme «Entreprises, partenaires pour l'emploi».

Sorties vers l'emploi



Agir en faveur des demandeurs d'emploi

ÉVOLUTION DU PARCOURS PERSONNALISÉ EN 2015

Projet pilote commencé en 2013 à l'agence de Wasserbillig, le parcours personnalisé a été déployé en 2015 dans **toutes les agences de l'ADEM** pour les nouveaux inscrits.

Fin 2015, plus de 40% du total des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM bénéficiaient du parcours personnalisé des demandeurs d'emploi.

En 2015, 19.396 demandeurs d'emploi ont fait l'objet d'un profiling. Les trois quart d'entre eux ont été dirigés vers un encadrement dit «régulier» tandis qu'un quart des demandeurs d'emploi ont été dirigés vers un encadrement dit «intensif». Parmi les demandeurs d'emploi profilés, 19% l'ont été dans le cadre du programme «Garantie pour la Jeunesse». Parmi eux, 73% ont été dirigés vers un encadrement dit «régulier» et 27% vers un encadrement «intensif».

ENCADREMENT DES SALARIÉS À CAPACITÉ DE TRAVAIL RÉDUITE

Le Service des salariés à capacité de travail réduite assure le secrétariat de la Commission mixte traitant des dossiers relatifs aux reclassements et gère le paiement des aides accordées aux bénéficiaires de reclassement.

À noter qu'en 2015, la nouvelle loi concernant le dispositif du reclassement interne et externe a été votée.

Année	Décisions de reclassement interne	Décisions de reclassement externe
2010	503	941
2011	556	1.116
2012	704	1.656
2013	699	1.618
2014	599	724
2015	625	754

En 2015,

le parcours personnalisé a été déployé dans toutes les agences de l'ADEM pour les nouveaux inscrits.

ENCADREMENT DES SALARIÉS HANDICAPÉS

Le Service des salariés handicapés remplit les missions suivantes :

- Assurer les secrétariats de la commission médicale et de la commission d'orientation et de reclassement professionnel.
- Prendre en charge l'exécution des mesures pour les salariés handicapés et les employeurs.
- Poursuivre les actions de promotion de l'occupation des salariés handicapés.

Reconnaissance du statut de salarié handicapé

En 2015, une nouvelle procédure d'information a été mise en place. Les modalités d'introduction d'une demande en reconnaissance du statut de salarié handicapé ont été modifiées en septembre 2015. Tous les requérants sans emploi sont appelés à prendre contact avec le secrétariat de la Commission médicale qui leur fixe une date pour un atelier d'information obligatoire avant l'introduction de la demande du statut de salarié handicapé.

Les explications par rapport à la procédure d'obtention du statut de salarié handicapé y sont développées, ainsi que les droits et les obligations qui en découlent. Ces ateliers d'information ont lieu à intervalles réguliers en langue française, allemande et/ou luxembourgeoise dans les agences de l'ADEM à Luxembourg, Esch/Belval et si besoin à Diekirch.

L'ADEM garantit ainsi que toutes les personnes intéressées reçoivent les mêmes informations sur base desquelles elles peuvent prendre une décision en connaissance de cause.

En 2015, six ateliers d'information ont été réalisés auxquels ont participé 140 personnes. À la suite de ces ateliers,103 personnes ont introduit une demande en reconnaissance du statut de salarié handicapé.

Depuis octobre 2015, six séances d'information ont également été menées par le Service des salariés handicapés afin de familiariser les assistants sociaux aux nouvelles modalités d'introduction d'une demande en reconnaissance du statut de salarié handicapé.

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

Année	Bénéficiaires
2010	459
2011	496
2012	497
2013	421
2014	426
2015	371

En 2015, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) a traité 708 dossiers et pris 605 décisions d'orientations et propositions de mesures.

Orientation MO	Orientation AP	Participation MO	Participation AP
212	83	189	86
Cotisations Sociales	**Mesures**	**Frais de transport**	**Total**
2	25	8	605

MO : Marché ordinaire AP : Atelier protégé

OUTILS IDA ET MELBA :

Tous les conseillers spécialisés du Service des salariés handicapés utilisent systématiquement depuis le 1er janvier 2015 les méthodes MELBA et IDA dans leur contact avec les clients.

Ces outils permettent de reconnaître les connaissances et les compétences professionnelles d'une personne ainsi que ses capacités de travail résiduelles.

MELBA est un procédé qui permet de documenter les capacités d'une personne d'une part, et les exigences d'un poste de travail d'autre part. L'analyse et la comparaison de ces deux profils permettent d'obtenir un placement approprié. MELBA constitue une méthode scientifique permettant de déterminer la perte de rendement du salarié handicapé.

IDA est un module diagnostic qui est basé sur le procédé MELBA permettant de répertorier et d'évaluer les qualifications clés relatives au travail qui peuvent être documentées avec MELBA.

À côté de la méthode de détermination de l'employabilité des demandeurs, IDA permet une meilleure évaluation des compétences clés pour des personnes à besoins spécifiques qui est une condition sine qua non pour la réussite d'une (ré)-intégration professionnelle ou d'un maintien de l'emploi.

En 2015, 133 analyses IDA et 123 analyses MELBA ont été effectuées.

OFFRIR DES MESURES POUR L'EMPLOI ADAPTÉES POUR FACILITER LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

En 2015, 5.418 personnes ont bénéficié d'une mesure pour l'emploi (moyenne annuelle). Avec 1.529 personnes, les mesures spéciales, c'est-à-dire les initiatives syndicales et communales, représentent 28% de l'ensemble de toutes les mesures proposées par l'ADEM. Viennent ensuite les activités d'insertion professionnelle, organisées par le Service national d'action sociale (SNAS), avec 17%, les contrats d'initiation-emploi (CIE) avec 14% et les stages de réinsertion professionnelle (SRP) avec 10%.

Le nombre de bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi a progressé de 9% en 2015 par rapport à 2014. Les mesures suivantes ont en total contribué à 90% de cette progression : mesures spéciales (34%), stages de réinsertion professionnelle (17%), mesures de formation et apprentissage pour adultes (16%), contrats appui-emploi (12%) et activités d'insertion professionnelle (11%).

	2015	Part %
Mesures spéciales	1.529	28
Activités d'insertion professionnelle	932	17
Contrat d'initiation-emploi	755	14
Mesures de formation	680	13
Stage de réinsertion professionnelle	544	10
Contrat appui-emploi	413	8
Occupation temporaire indemnisée	376	7
Pool des assistants	158	3
Service volontaire	32	1
Total	5.418	100

LA CELLULE DES INITIATIVES SOCIALES

En 2015, la cellule des Initiatives sociales a enregistré :

- 1.492 places vacantes auprès des Initiatives sociales
- 3.212 demandeurs d'emploi ont été assignés
- 1.107 demandeurs d'emploi ont été engagés

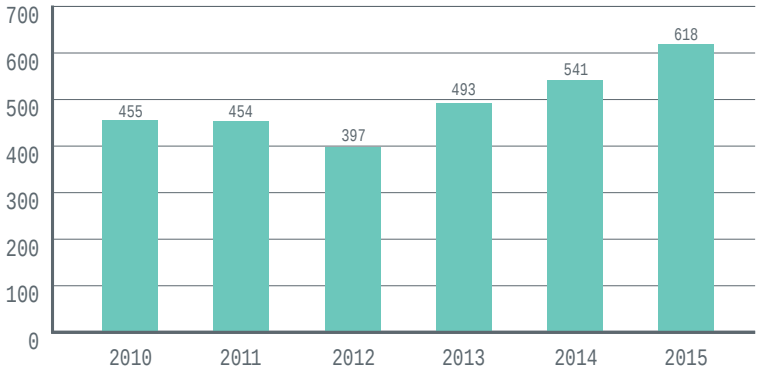
Divers ateliers de recrutement ont été organisés par le Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP) :

- 5 ateliers pour COSP Bastendorf
- 12 ateliers pour COSP Lintgen
- 6 ateliers pour COSP Differdange

837 demandeurs d'emploi ont été convoqués, 364 ont finalement commencé les formations auprès du COSP.

L'APPRENTISSAGE POUR ADULTES

En 2015, sur 1.891 demandes, 618 personnes ont décroché un contrat d'apprentissage pour adultes soit une hausse des placements en apprentissage pour adultes de 14% par rapport à 2014.



Le nombre de bénéficiaires d'une mesure pour l'emploi a progressé de

9%

en 2015 par rapport à 2014.

LES SERVICES DE L'ADEM EN FAVEUR DES JEUNES

Avec la mise en place de la Garantie pour la Jeunesse en 2014, l'ADEM a repensé son accueil destiné aux jeunes de 16 à 25 ans. Les jeunes bénéficient d'un encadrement pluridisciplinaire grâce à des conseillers spécialement formés pour suivre des jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. La cellule Garantie pour la Jeunesse est présente dans trois agences de l'ADEM : Luxembourg, Esch et Diekirch. En tout, 17 personnes assurent l'encadrement et le suivi des jeunes faisant partie du programme de la Garantie pour la Jeunesse.

Au cours de l'année 2015, 3.801 demandeurs d'emploi de moins de 25 ans se sont inscrits au programme "Garantie pour la Jeunesse" de l'ADEM.

Parmi ces 3.801, un indicateur de suivi peut être établi pour 1.867 personnes (49%) en date du 31 décembre 2015. En effet, l'analyse doit exclure 561 personnes qui ont abandonné, pour diverses raisons, le programme dans les 4 premiers mois après leur inscription à l'ADEM. Pour eux, l'ADEM n'a pas eu l'opportunité de pouvoir les suivre au moins pendant 4 mois pour pouvoir leur proposer une offre de qualité. L'analyse doit également exclure les 1.373 personnes qui se sont inscrites à l'ADEM depuis fin août 2015 étant donné que pour eux la période de temps disponible à l'ADEM pour accomplir la garantie pour la jeunesse est par définition inférieure à 4 mois à la date de l'analyse.

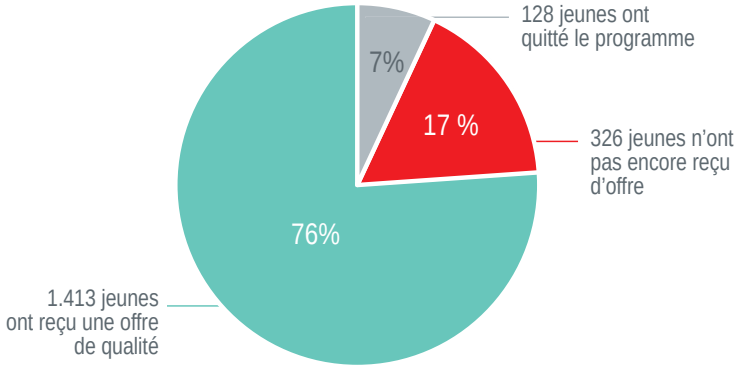
Parmi ces 1.867 personnes, 76% d'entre elles ont reçu une offre de qualité.

Pour ce qui est des personnes n'ayant pas reçu d'offre de qualité, 7% d'entre elles ont quitté le programme après quatre mois et 17% d'entre elles sont toujours encadrées et suivies par leur conseiller «Garantie Jeunesse» de l'ADEM.

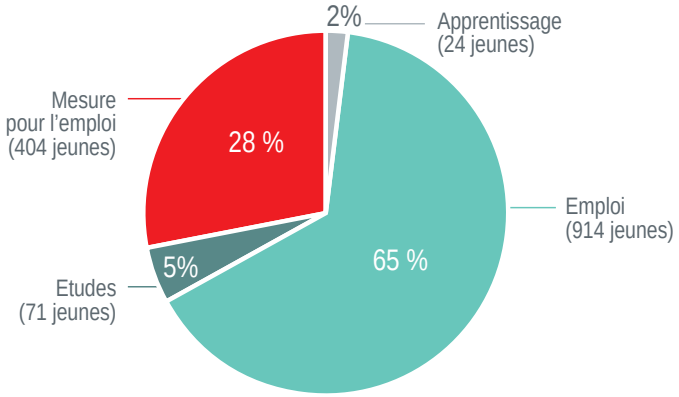
La majorité (80%) des personnes ayant reçu une offre de qualité l'ont reçue endéans les quatre premiers mois d'inscription.

Une offre de qualité est définie comme une offre d'un emploi, d'un apprentissage, d'une mesure pour l'emploi ou un retour aux études.

76% des jeunes de la Garantie Jeunesse ont reçu une offre de qualité.



Les **offres de qualité** ont consisté à 65% d'une offre d'emploi, 28% des jeunes ont reçu une offre de mesure pour l'emploi, 2% un apprentissage, 5% sont retournés aux études.



Réorganisation de l'accompagnement des jeunes de moins de 30 ans

En 2015, la cellule «Emploi des jeunes» a été dissoute. En effet, l'ADEM entend élargir l'accompagnement mis en place dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse pour les jeunes en dessous de 25 ans, à tous les jeunes âgés de moins de 30 ans. Cette nouvelle organisation a été mise en place dans les agences de Luxembourg, Esch et Diekirch, dans lesquelles les jeunes demandeurs d'emploi sont encadrés par des conseillers dédiés aux jeunes et spécialement formés aux besoins de la population cible. Les jeunes en dessous de 30 ans, actuellement suivis dans les agences Wiltz, Dudelange, Differdange et Wasserbillig, seront progressivement réorientés vers les 3 grandes agences offrant le nouveau type d'accompagnement.

CIE (contrat d'initiation à l'emploi)

Le CIE, réservé aux promoteurs qui peuvent offrir au jeune demandeur d'emploi de moins de 30 ans une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat, a pour finalité d'assurer au candidat pendant les heures de travail une formation pratique facilitant l'intégration sur le marché du travail.

CAE (contrat d'appui-emploi)

L'objectif de ce contrat est d'offrir au jeune demandeur d'emploi de moins de 30 ans une initiation et/ou une formation pratique et théorique en vue d'augmenter ses compétences et de faciliter son intégration, voire sa réintégration sur le marché du travail.

Évolution CIE et CAE depuis 2010

Année	CAE	CIE
2010	227	709
2011	286	920
2012	314	940
2013	296	725
2014	360	731
2015	413	755

Jobelo

Jobelo est un programme proposé par l'ADEM depuis 2013. La finalité de ce projet innovateur 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.

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.

Pendant le programme, les jeunes qui le souhaitent peuvent également bénéficier de formations afin d'obtenir le niveau requis pour commencer un apprentissage.

JOBELO EN 2015 :

- 268 jeunes ont commencé une formation au COSP
- 228 ont terminé la formation
- 148 jeunes ont suivi le mois de formation EIP par la suite
- 82 contrats d'appui-emploi (CAE agrément) établis
- 44 autres contrats signés (CDI, CDD, CIE, etc)
- 26 contrats d'apprentissage signés

Depuis le lancement de Jobelo en 2013

264

employeurs ont participé au projet, dont 77 nouvelles entreprises en 2015.

Témoignage

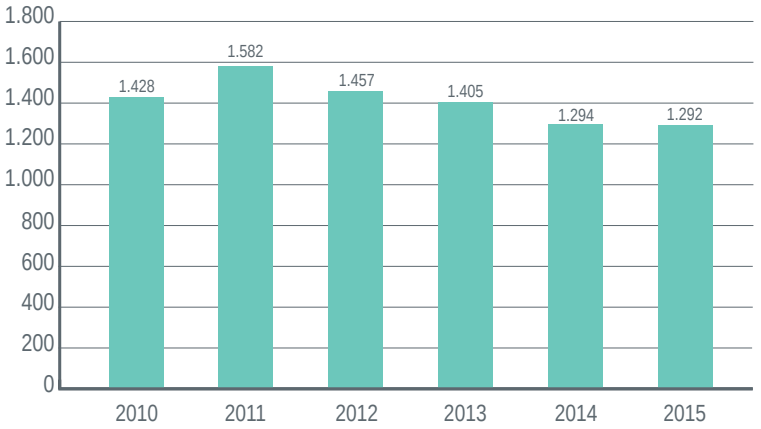
Steve Lessure, 23 ans

a décroché un contrat d'initiation à l'emploi (CIE)
au sein de Post Luxembourg

«J'ai suivi et réussi un apprentissage de trois ans en tant que débosseleur. Après avoir travaillé six mois dans une entreprise, j'ai malheureusement perdu mon emploi et me suis inscrit à l'ADEM. Après quelques mois, l'ADEM m'a proposé de travailler sous contrat appui-emploi (CAE) dans son service courrier et infrastructures. J'ai ensuite vu une offre pour un CIE en tant que facteur pour Post Luxembourg. Mon conseiller m'y a assigné et j'ai décroché le job après deux entretiens d'embauche. Cela me réjouit puisque j'ai l'assurance de travailler au moins les douze prochains mois avec la possibilité de prolonger le contrat de six mois et j'espère ensuite décrocher le CDI.»

L'apprentissage initial

En 2015, le nombre de placements en apprentissage s'élève à 1.292 (487 filles et 805 garçons) alors qu'il était de 1.294 en 2014.



302 jeunes n'ont pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage en 2015.

Année	Demandeurs sans contrats d'apprentissage
2010	358
2011	352
2012	309
2013	342
2014	261
2015	302

Le nombre des demandeurs d'apprentissage a été supérieur à celui des offres de poste d'apprentissage pour les métiers/professions suivant(e)s :

Agent de voyages, assistant en mécanique automobile, conseiller en vente, commis de vente, débosseleur de véhicules automoteurs, décorateur, dessinateur en bâtiment, électricien, esthéticien, fleuriste, informaticien, magasinier du secteur automobile, mécatronicien d'autos et de motos, opticien, peintre-décorateur.

Offres d'apprentissage non satisfaites

Année	Offres non satisfaites
2010	263
2011	127
2012	188
2013	166
2014	192
2015	304

Le nombre d'offres de poste d'apprentissage a été supérieur à celui des demandeurs d'apprentissage pour les métiers/professions suivants:

- boucher-charcutier
- charpentier
- couvreur
- cuisinier
- ferblantier-zingueur
- fumiste-ramoneur
- gestionnaire qualifié en logistique
- installateur chauffage-sanitaire
- maçon
- marbrier
- mécanicien d'usinage
- plafonneur-façadier
- serrurier
- serveur de restaurant
- vendeur en boucherie
- vitrier-miroitier.

FOCUS SUR LE LÉIERPLAZENDAG 2015

400 candidats à un poste d'apprentissage s'étaient donné rendez-vous dans les locaux de l'ADEM à Esch le 24 septembre 2015 pour le premier RTL-Léierplazendag organisé par RTL et l'ADEM en collaboration avec les chambres professionnelles, le Ministère de l'Education nationale et le RTPH.

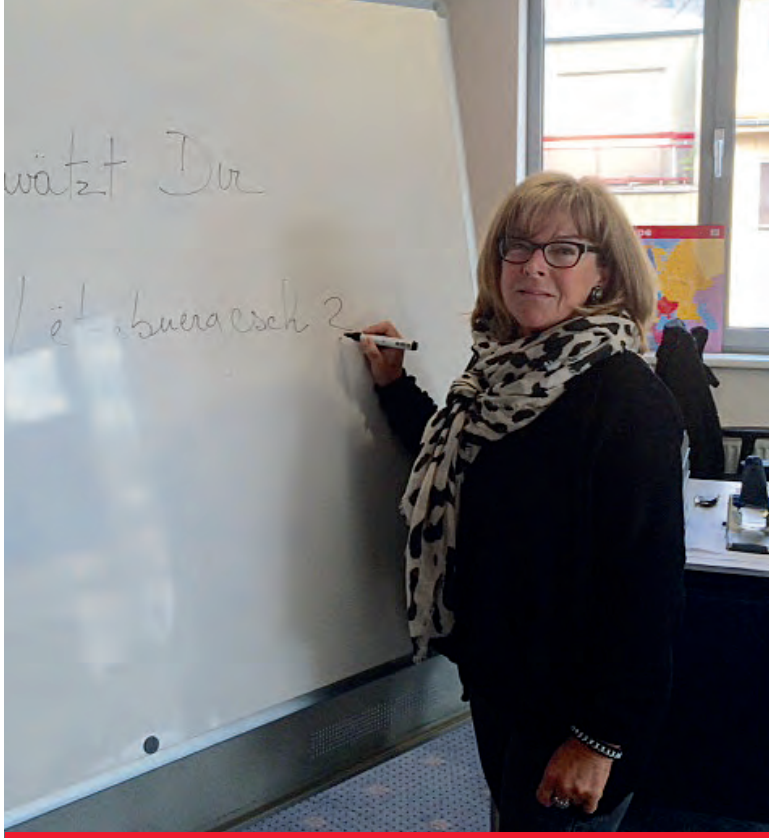
Cette initiative tenait à rapprocher les entreprises à la recherche d'un apprenti et les jeunes à la recherche d'un poste d'apprentissage.

L'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. Les contrats d'apprentissage transfrontalier qui ont été signés concernent actuellement une trentaine de métiers différents alors que la réglementation prévoit la possibilité de tels contrats pour une soixantaine de métiers.

Placements apprentissage transfrontalier (jeunes et adultes)

Année	Placements en apprentissage
2011	34
2012	35
2013	49
2014	48
2015	57



«Donner des cours de luxembourgeois à l'ADEM est une expérience qui n'est pas comparable avec mes expériences passées en tant que formatrice. A l'ADEM, la motivation est toute autre puisque l'objectif des «élèves» est non seulement de mieux s'intégrer mais surtout de trouver un emploi.

Les élèves ne sont pas toujours emballés dès le début. Le luxembourgeois est une langue difficile. Transmettre notre langue à mes élèves tout en parvenant à leur faire aimer cet apprentissage est mon plus gros défi. Obtenir le niveau demandé en trois mois de temps est compliqué, mais c'est faisable et mes élèves le prouvent régulièrement. Ils s'étonnent parfois eux-mêmes de leur capacités. Cela leur redonne du courage et de la motivation, indispensables lorsqu'on est à la recherche d'un emploi. Après chaque cycle de formation, j'ai le sentiment d'avoir apporté mon aide à des gens, ce qui est très important pour moi."

Claude Friedrich,
Formatrice indépendante auprès de l'ADEM

Témoignages
Cours de luxembourgeois

Carlos a suivi une formation d'électronicien en télécommunication. «Cette profession exige d'avoir des connaissances en luxembourgeois et bien entendu cela me permettra de trouver un job plus facilement. Même si je connais déjà quelques mots, mon objectif est de comprendre tout et de savoir parler presque couramment la langue.»

Avant de s'inscrire à l'ADEM, Odilia était étudiante à Arlon. «Pour trouver un emploi en tant qu'aide-soignante au Luxembourg, il faut absolument acquérir une base en luxembourgeois; surtout si on veut travailler avec des personnes âgées, ce qui est mon cas. J'envoie déjà beaucoup de lettres de motivation et j'espère que, grâce à mon apprentissage en luxembourgeois, les chances d'être embauchées seront plus grandes.»

Le 27 mars 2015, ils ont reçu leur certificat de réussite.

INVESTIR DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le pôle Formation de l'ADEM s'occupe, d'une part, du traitement des demandes individuelles d'aides à la formation professionnelle et d'autre part, il organise des formations collectives dédiées aux demandeurs d'emploi. En 2015, il a traité 231 demandes d'aide à la formation professionnelle. 211 d'entre elles ont été accordées. 4.718 bons de réduction (aide financière pour les cours pour adultes) ont également été émis, soit le double par rapport à 2014.

L'ADEM a conclu des partenariats avec tous les grands instituts de formation luxembourgeois :

- Luxembourg School for Commerce (Chambre de Commerce)
- Luxembourg Lifelong Learning Center (Chambre des Salariés)
- Chambre des Métiers
- Institut national d'administration publique (INAP)

Focus sur quelques formations organisées ou co-organisées par l'ADEM :

- 24 demandeurs d'emploi ont commencé la formation QUALILOG dans le domaine de la logistique.
- 14 demandeurs d'emploi ont commencé la formation pour l'entreprise Bâtiself.
- 45 jeunes demandeurs d'emploi ont commencé les cours de luxembourgeois organisés par l'ADEM dans le cadre de la Garantie pour la Jeunesse et pour les jeunes en contrat appui-emploi (CAE).

FOCUS SUR TROIS FORMATIONS PROPOSÉES PAR L'ADEM

La stratégie de l'ADEM est de proposer des formations de courte durée dans des domaines où le marché de l'emploi a des besoins importants.

Formation Poissonnerie

La formation Poissonnerie permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour accéder à un emploi dans le secteur de la poissonnerie.

La formation poissonnerie s'est révélée être particulièrement efficace puisqu'elle a enregistré un taux de placement de 75%.

FIT4Coding

Grâce à cette formation, les candidats acquièrent des compétences qui leur permettent ensuite de postuler à un poste de développeur /intégrateur junior dans une agence de développement de sites internet, une grande entreprise, une PME ou une start up. La formation est ouverte à toutes les personnes qui cherchent un apprentissage appliqué, rapide et qui vise un accès direct à l'emploi.

14 demandeurs d'emploi ont commencé la formation sectorielle FIT4Coding-développeur web cofinancée par le Fonds social européen.

FIT4Entrepreneurship

Lili Fouet a créé un café littéraire, «Le Bovary», inauguré en janvier 2016»

Le projet «FIT4Entrepreneurship» est un programme d'accompagnement, de formation et de coaching, destiné aux demandeurs d'emploi à potentiel entrepreneurial, afin de leur procurer les outils et soutiens nécessaires à une création d'entreprise. Après les étapes préliminaires de sélection, les candidats suivent un parcours de formation leur permettant d'identifier leur profil entrepreneurial, leur motivation de création et de modéliser leur idée d'affaire à travers un diagnostic des compétences entrepreneuriales, un programme de formation ainsi qu'un accompagnement individuel par des chefs d'entreprise.

Le FIT4Entrepreneurship est un programme coordonné par la Chambre de Commerce en collaboration avec la Chambre des métiers et il bénéficie d'un cofinancement dans le cadre du Fonds Social Européen.

63 demandeurs d'emploi ont commencé la formation FIT4Entrepreneurship en 2015.

Depuis, 17 personnes ont déjà créé leur entreprise.

En 2015, plus de

2.700

demandeurs d'emploi ont participé à des actions de formations organisées par ou avec l'ADEM en 2015.

Faciliter le recrutement des entreprises

PRIX «BEST PUBLIC PARTNER 2015»

Pour la deuxième année consécutive, l'ADEM a été sacrée «Best Public Partner 2015» par un jury composé de 75 directeurs RH du Luxembourg des secteurs suivants : industrie, secteur public, finance, services, BTP, commerce, transports et logistique. La candidature de l'ADEM portait sur les premiers résultats obtenus suite au développement du service employeurs.

UN PARTENARIAT POUR L'EMPLOI AVEC LES ENTREPRISES

Le partenariat pour l'emploi a été signé en mars 2015 avec l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL). Il vise à formaliser la collaboration entre l'ADEM et les entreprises. L'objectif principal du programme est de développer une stratégie concertée entre l'ADEM et l'UEL afin de faciliter l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi au Luxembourg.

Les entreprises se sont en effet engagées à embaucher chaque année entre 2015 et 2017, 12.600 demandeurs d'emploi. Sur les trois années, ceci représente 5.000 personnes de plus qu'en 2014 (année de référence). En 2015, 12.844 personnes inscrites à l'ADEM ont retrouvé un emploi, c'est-à-dire près de 1.800 personnes en plus que l'année dernière. L'objectif a donc légèrement été dépassé.

Des conventions bilatérales entre l'ADEM et les entreprises signataires sont un élément clé de l'accord conclu entre le Gouvernement et l'UEL en janvier, dans le but de renforcer la compétitivité des entreprises et de contribuer à la réduction du chômage et à la croissance économique.

En novembre 2015, les premières entreprises ont reçu le label « Entreprise, partenaire pour l'emploi ».

L'esprit de dialogue est à la base de la labellisation. En s'associant avec l'ADEM, les entreprises labellisées font signe de leur responsabilité sociale sur le marché national de l'emploi. Une attention particulière est en effet portée sur l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus fragiles : jeunes, demandeurs d'emploi plus âgés et demandeurs d'emploi de longue durée, aptes pour le marché du travail.

Les conventions de partenariat que les entreprises signent avec l'ADEM comportent des engagements forts pour les deux parties. Parmi les engagements pris par les entreprises labellisées il y a la participation active aux mesures en faveur de l'emploi. Les entreprises s'engagent aussi à voir les candidats de l'ADEM en entretien et de donner un feedback régulier. L'ADEM s'engage, de son côté, entre autres, à effectuer une présélection de qualité des candidats pour chaque offre d'emploi déclarée et à effectuer un suivi régulier des offres en cours.

Témoignage

David Konsbruck, Luxairport

Director Administration & HR

«Nous travaillons activement avec l'ADEM depuis plusieurs années et pour nous la décision de nous engager en tant qu'entreprise «partenaire pour l'emploi» était une évidence à un moment où nous nous apprêtions à procéder au recrutement de vingt nouveaux collaborateurs fin 2015. Hormis notre volonté de soutien et de contribution à l'initiative, cette dernière nous a largement aidée dans notre quête. Jean-Jacques Urth, conseiller employeur de l'ADEM a notamment effectué un grand travail de présélection des candidats ce qui nous a permis de gagner du temps et d'engager début 2016 quinze nouveaux collaborateurs par le biais de ce partenariat»

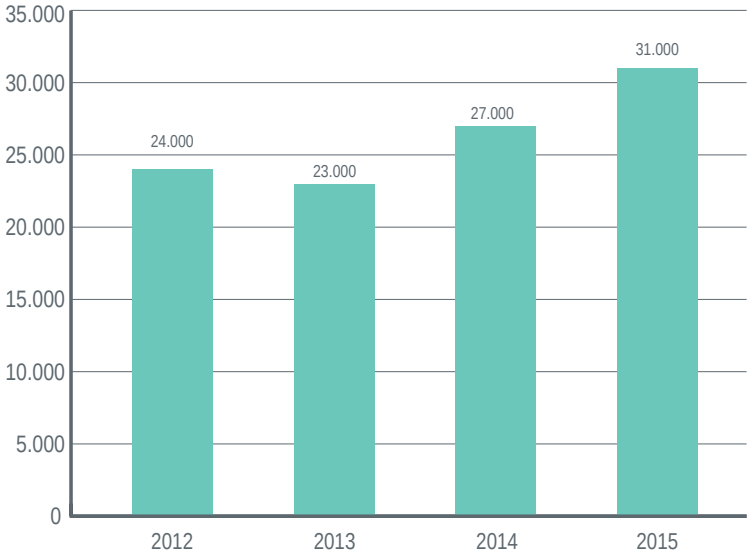
23
entreprises ont reçu le label
«Entreprise, partenaire pour l'emploi»

Aldi, ArcelorMittal, Auchan Luxembourg, AXA, Cactus, Ceratizit, CFL, Chaux de Contern, Colruyt, Cora, Croix Rouge, Delhaize, DuPont, Elco, La Provençale, Luxair, Lux Airport, Match, OST Manufaktur, Pall Center, Post Luxembourg, Six (Cetrel), Sodexo.

UNE HAUSSE DES POSTES VACANTS DÉCLARÉS

Le nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM a continué sa progression en 2015. Plus de 31.000 postes ont été déclarés, ce qui correspond à une hausse de 14% par rapport à 2014. Cette hausse s'explique d'un côté par une amélioration de la conjoncture, qui fait que les entreprises embauchent davantage. Par ailleurs, la hausse est sans doute due aux démarches réalisées par le service employeurs auprès des entreprises pour que celles-ci déclarent leurs postes vacants à l'ADEM. En effet, les offres de l'année 2015 ont été déclarées par 5.873 employeurs, dont 3.098 sont des employeurs qui n'ont pas déclaré des offres à l'ADEM en 2014.

Postes vacants déclarés à l'ADEM



Presque une offre sur quatre (23%) concerne les métiers du «support à l'entreprise». Les métiers de la construction, du bâtiment et des travaux publics représentent 16% du total des postes déclarés. Les services à la personne et à la collectivité, ainsi que les métiers de la santé comptabilisent 13% des offres, les métiers de l'HORECA 10%. Le secteur qui a contribué le plus à la croissance entre 2014 et 2015 est celui de la construction, du bâtiment et des travaux publics (37%), suivi du support à l'entreprise (29%) et des services à la personne et à la collectivité (14%).

UNE PRÉSÉLECTION DES CANDIDATS AFFINÉE

Assignations

Dès qu'une offre est enregistrée, elle est publiée dans la base de données interne de l'ADEM. Les conseillers demandeurs soumettent leurs propositions de candidats au conseiller employeur qui s'occupe de l'entreprise ayant déclaré le poste. Des recherches de candidats potentiels sont également effectuées grâce à des outils de matching et à une recherche textuelle parmi tous les CV des demandeurs d'emploi. Une concertation a alors lieu entre les conseillers demandeurs et les conseillers employeurs pour décider d'une liste de candidats correspondant au profil recherché. Les candidats présélectionnés peuvent alors être assignés.

Pour chaque poste déclaré, l'ADEM a pu assigner en moyenne 2,4 candidats en 2015. En 2014, il y a eu 3,4 assignations par poste en moyenne. Les métiers qui ont reçu le plus d'assignations sont la mise en rayon libre-service (5 assignations par poste), la plonge en restauration (4,3 assignations par poste) et la conduite et livraison par tournées sur courte distance (4,1 assignations par poste).

En revanche, pour 33% des offres aucun candidat correspondant au profil recherché n'a pu être assigné. Cette proportion est en hausse par rapport à 2014, où elle était de 27%. La proportion d'offres sans assignation est la plus élevée dans les métiers de l'informatique et du secteur financier. Les 10 métiers illustrés ci-dessous représentent près de 35% des offres sans assignation.

Secteur	Postes	Offres sans assignation
Études et développement informatique	914	751
Comptabilité	1031	607
Front office marchés financiers	516	424
Conseil en organisation et management d'entreprise	376	332
Défense et conseil juridique	393	320
Analyse et ingénierie financière	329	265
Secrétariat	804	211
Audit et contrôle comptables et financiers	223	205
Analyse de crédits et risques bancaires	298	192
Intervention socioéducative	270	179

Il s'agit de métiers qui nécessitent un haut niveau de qualification (p.ex. informatique et finance), des bonnes compétences linguistiques (p. ex secrétariat) ou des diplômes particuliers (p. ex défense et conseil juridique, intervention socio-éducative), respectivement une combinaison de ces trois éléments

«J'ai décroché un emploi en CDI au sein de la Fedil. Roby Ernzer, conseiller employeurs, m'a fait passer un entretien de présélection et c'est donc grâce à lui que j'ai obtenu un entretien d'embauche à la Fedil. Je le remercie d'avoir recommandé ma candidature»

Frank Genot

Les ateliers de recrutement

L'ADEM peut, pour plusieurs postes vacants similaires déclarés par une entreprise, organiser des ateliers de recrutement gratuits. L'ADEM présélectionne des candidats sur base de critères fournis par l'entreprise. Les candidats sont d'abord préparés grâce à des séances d'information délivrées par les agents de l'ADEM qui organisent ensuite l'atelier de recrutement en présence de l'entreprise.

En 2015, le service employeurs de l'ADEM a organisé 78 ateliers de recrutement. Plus de 1.500 demandeurs d'emploi ont participé à ces ateliers de recrutement. La même entreprise peut bien sûr bénéficier de plusieurs ateliers de recrutement par an.

Ateliers de recrutement par secteur :

Secteur	Nombre d'ateliers	Entreprises concernées
Horesca	36	Hitch, Happy Pizza, Heirens Terrace, Memphis Coffee, Courte Paille, Mama loves you, Italia Due, Sodexo
Commerce	11	Batiself, La Provençale, Cogel, Monoprix, Action, Auchan, House of Luxembourg, Pall Center
Industrie	11	Dupont, Post Centre de tri, Luxairport, GULF, MC Diamond, CEBI, CFL Cargo, Eurocomposites, Dussmann
Intérim	10	Facejob, Alyze, Randstad, Topp, Axia, Adecco, Chrono
Services et autres	8	BDO, GT Fiduciaires, Memola, Fiduciaire Jean-Marc Faber
Santé et socio-éducatif	1	Servior, Croix Rouge, Fondation Elysis, Hein, Robert, ALIVE, Paramedicus
Nettoyage	1	Sodexo

«En décembre 2015, l'ADEM nous a organisé des ateliers de recrutement pour le poste d'agent de sécurité. Comme Jean-Jacques Urth, notre conseiller employeurs attitré, connaît notre entreprise et les profils que nous recherchons, il a pu présélectionner les candidats correspondant à nos attentes. 13 d'entre eux sont d'ailleurs toujours en formation chez Dussmann»

Tun Di Bari, Dussmann
Directeur administratif et ressources humaines

Plus de
1.500
demandeurs d'emploi ont participé aux ateliers de recrutement organisés par l'ADEM.

SERVICE DE LA MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE ET DES NON-RÉSIDENTS

En raison de la spécificité et la complexité de la matière sur la libre circulation des travailleurs et l'immigration, et plus précisément en ce qui concerne les autorisations de séjour et de travail, un projet pilote a débuté en décembre 2014. 6 agents ont été spécifiquement formés pour prendre en charge les insciptions des non-résidants ainsi que des ressortissants de pays tiers. Dans ce contexte, les agents sont chargés de contrôler si une personne est en droit de s'inscrire.

Après avoir commencé en décembre 2014 à l'agence de Luxembourg, le projet a été lancé à l'agence d'Esch-sur-Alzette vers laquelle sont orientés tous les demandeurs d'emploi non communautaires des agences d'Esch-sur-Alzette, Dudelange et Differdange.

Un élargissement du projet vers l'agence de Diekirch est prévu en 2016.

Certificat accordant le droit de recruter une personne de son choix auprès du Service de la Main d'œuvre étrangère

Si endéans un délai de trois semaines à compter de la déclaration d'un poste vacant, l'ADEM n'a pas proposé à l'employeur de candidat remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander à l'ADEM un certificat lui attestant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix.

En 2015, le Service de la main-d'œuvre étrangère et des non-résidents a été saisi de :

1.298 demandes de certificat (+ 29% par rapport à 2014). En tout, 1.071 certificats ont été émis soit 28,4% de plus qu'en 2014. 281 demandes de certificats ont été refusées.

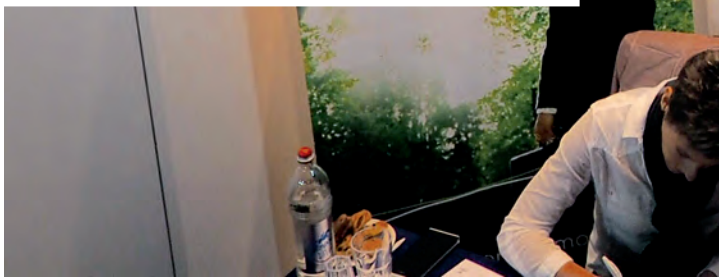
ACTIVITES EURES AU SEIN DE L'ADEM

Jobdating EURES

Le Jobdating EURES, organisé par l'ADEM, en étroite collaboration avec d'autres services publics de l'emploi de la Grande Région, a eu lieu le 26 octobre 2015, à Mondorf-les-Bains. Cette bourse à l'emploi à caractère transfrontalier a mis en relation 33 employeurs et environ 200 candidats présélectionnés, au cours de brefs entretiens. Ainsi, environ 700 rendez-vous avaient été fixés au préalable et répartis sur la journée.

Les entreprises suivantes, relevant des secteurs de l'Horeca et de la grande distribution, ont participé à cette édition 2015 :

- Sodexo
- Caterman (De Schnekert Traiteur)
- Goeres Group
- Accor Hôtel
- Sol Mélia
- Le Bouquet garni
- Carpini Restaurant
- Adecco
- Park Inn Radisson
- Hôtel le Royal
- Le Place d'Armes
- Compass Group EUREST
- Les Auberges de Jeunesse Luxembourgeoises
- Fun City - 1COM.lu
- Burger King
- Steffen Traiteur
- Primavera pain
- Boulangerie Paul
- Sushi and More
- Vinoteca
- Memphis Coffee (Courte Paille)
- Concept partners Hitch
- The Food Travel Experts
- Passion frais
- Grosbusch
- Cactus
- Lidl
- La Provençale
- Aldi



«À l'occasion du Jobdating EURES à Mondorf, nous avons rencontré beaucoup de demandeurs d'emploi très intéressants qui avaient été présélectionnés par l'ADEM et convoqués à ce salon de l'emploi. Les candidats étaient bien préparés et leurs profils correspondaient, pour la plupart d'entre eux, à nos critères.»

Claude Kieffer,

Communication manager chez Concept Partners
(Hitch, Fabrik, Edelwyss, etc)

Une enquête de satisfaction a été réalisée auprès des entreprises présentes, qui se sont exprimées très positivement à l'encontre de ce concept.

Les aides financières

INDEMNISER LES DEMANDEURS D'EMPLOI

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

Evolution du coût des indemnités de chômage complet versées depuis 2010 :

Année	Indemnité brute	Part patronale	Frais de versement	Dépenses (en EUR)
2010	168.691.981	24.311.855	32.005	193.035.838
2011	165.018.177	25.444.183	25.994	190.488.355
2012	193.528.162	29.670.175	28.672	223.227.009
2013	231.193.609	35.420.366	30.015	266.643.991
2014	226.958.478	34.909.773	30.454	261.898.705
2015	207.945.958	32.071.846	27.858	237.045.663

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)
2010	5.021	40.306.552
2011	3.419	43.948.696
2012	3.672	44.567.965
2013	3.996	47 993 973
2014	3.420	47.635.627
2015	3.262	44.962.881

En 2015,

3.262

personnes ont bénéficié de l'aide au réemploi

PRIME D'APPRENTISSAGE

En cas de réussite de l'année d'apprentissage, le Fonds pour l'emploi accorde à tout apprenti une prime d'apprentissage. En 2015, 2.387 demandes de primes ont été effectuées. Le montant total déboursé pour l'ensemble des primes attribuées est de 4.277.580 euros.

AIDE À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

L'aide à la mobilité géographique peut comprendre l'attribution d'une indemnité mensuelle forfaitaire pour frais de déplacement, d'une indemnité mensuelle forfaitaire de double résidence ou d'une indemnité unique et forfaitaire de transfert de domicile et de réinstallation.

Année	Demandes	Dépenses (en EUR)
2010	303	183.431
2011	231	225.000
2012	173	123.805
2013	168	120.624
2014	88	123.985
2015	61	91.973

EMBAUCHER UN CHÔMEUR ÂGÉ ET/OU DE LONGUE DURÉE

L'employeur qui embauche des chômeurs âgés ou de longue durée peut récupérer sous certaines conditions les cotisations sociales versées.

Année	Demandes	**Bénéficiaires**	Dépenses (en EUR)
2010	1.415	2.526	11.660.939
2011	1.446	3.610	11.656.798
2012	1.498	3.836	16.734.072
2013	1.714	3.022	19.668.939
2014	1.693	5.909	21.877.870
2015	1.979	7.233	26.756.882

PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'EMBAUCHE

Tout employeur qui engage par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée un chômeur indemnisé âgé de plus de 30 ans et qui se trouve dans une période d'indemnisation a droit au remboursement du salaire versé pendant les trois premiers mois du contrat et au remboursement de la part patronale des cotisations de sécurité sociale correspondant à cette période.

Année	**Bénéficiaires**	Dépenses (en EUR)
2012	263	394.788
2013	224	321.172
2014	365	450.278
2015	365	611.988

DEMBAUCHER UN SALARIÉ HANDICAPÉ

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 patronales des cotisations sociales.

Dépenses concernant les frais salariaux et d'aménagement des postes de travail depuis 2010

Année	Dépenses (en EUR)
2010	7.981.000
2011	8.454.500
2012	8.635.000
2013	8.784.500
2014	8.977.900
2015	8.802.239*

*chiffres provisoires à la date de publication du rapport annuel

EMBAUCHER UN SALARIÉ EN SITUATION DE RECLASSEMENT

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

Dépenses concernant des frais salariaux et des frais d'aménagement des postes de travail :

Année	Dépenses (en EUR)
2010	693.264
2011	731.393
2012	799.740
2013	483.826
2014	573.529
2015	325.092

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 (en EUR)
2010	1.693	296	1.989	43.720.394
2011	1.910	343	2.253	51.359.824
2012	2.181	377	2.558	59.978.990
2013	2.420	405	2.825	68.969.913
2014	2.606	444	3.050	76.048.566
2015	2.744	471	3.125	82.011.212

INDEMNITÉ D'ATTENTE

Lorsqu'une personne en reclassement externe a épuisé ses droits aux indemnités de chômage et n'a pas encore retrouvé d'emploi, elle peut bénéficier de l'indemnité d'attente qui correspond au montant de la pension d'invalidité auquel la personne aurait eu droit.

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	2.334	42.254.730
2011	2.774	52.596.339
2012	3.145	61.906.018
2013	3.736	73.931.085
2014	4.407	88.119.792
2015	4.783	98.374.830*

*à la date de publication du rapport annuel

BÉNÉFICIER DES AIDES À L'APPRENTISSAGE

L'employeur qui engage un apprenti peut bénéficier du remboursement d'une partie de l'indemnité d'apprentissage et le remboursement de la part patronale des charges sociales. En 2015, l'ADEM a traité 2.953 demandes d'aide à l'apprentissage. Les dépenses liées à ces aides s'élevaient à 12.325.134 euros. En outre, l'ADEM a également traité 2.387 demandes de primes à l'apprentissage pour une somme totale dépensée de 4.277.580 euros.

L'employeur qui engage un apprenti adulte (plus de 18 ans) et qui paie le salaire social minimum pour salariés non qualifiés, peut bénéficier d'un remboursement du complément d'indemnité. En 2015, ces demandes s'élevaient à 3.136 pour un montant de 4.618.804 euros dépensés.

OBTENIR UNE BONIFICATION D'IMPÔT

L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi inscrit depuis au moins 3 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.

Emission de certificats de bonification d'impôt :

Année	AS*	RE**	RI	Total
2010	2.281	100	193	2.574
2011	2.606	88	199	2.893
2012	2.767	68	203	3.038
2013	3.083	43	245	3.371
2014	3.145	43	308	3.496
2015	2.434	36	288	2.758

*AS : suite à une assignation du candidat
**RE : suite à un reclassement externe
***RI : suite à un reclassement interne

INDEMNISATION DU CHÔMAGE PARTIEL

Les employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à leur verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération peuvent bénéficier de subventions.

Année	Bénéficiaires	Dépenses (en EUR)
2010	31.873	22.484.156
2011	15.772	15.601.901
2012	29.739	28.709.933
2013	19.477	21.285.448
2014	12.100	14.155.527
2015*	6.824	9.588.446

*données provisoires à la date de publication du rapport annuel

GARANTIE DES CRÉANCES DU SALARIÉ 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.

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

Année	**Bénéficiaires**	Entreprises	Dépenses (en EUR)
2010	1.939	499	11.199.159
2011	2.448	490	17.832.405
2012	2.041	448	13.224.643
2013	2.344	534	13.943.189
2014	2.294	539	14.948.982
2015	2.158	481	14.995.168

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

Année	**Bénéficiaires**	Dépenses (en EUR)
2012	54	128.200
2013	263	502.005
2014	225	455.500
2015*	216	424.300

En 2015,

2.158

personnes ont bénéficié de la garantie des créances du salarié suite à la faillite de leur employeur

Ce qui correspond à un montant de

14,9

millions d'euros

Une agence accessible et communicative

MISE EN LIGNE DU PORTAIL DE L'EMPLOI EN DÉCEMBRE 2015

L'ADEM a été chargée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire de produire un nouveau site Internet appelé «Portail pour l'emploi» en étroite collaboration avec le Centre des technologies de l'information de l'Etat (CTIE). www.adem.lu contient toutes les informations utiles concernant l'ADEM et le marché de l'emploi, un JobBoard interactif, plateforme qui permet aux employeurs de visualiser les profils des demandeurs d'emploi et à ces derniers d'avoir directement accès aux offres déclarées par les entreprises.

En donnant un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations et services dans le domaine de l'emploi, ce portail fait partie intégrante des projets liés à la gouvernance électronique, un des principaux leviers de la modernisation de l'Etat.

Le portail est clairement structuré en trois parties selon les publics-cibles de l'ADEM à savoir : les demandeurs d'emploi, les employeurs et les jeunes. Les différentes procédures et démarches à entreprendre sont expliquées grâce à des infographies et chaque paragraphe renvoie sur le site du guichet.lu afin que les personnes puissent immédiatement commencer leurs démarches lorsqu'elles consultent le site. Le Portail est actuellement disponible en français. Les versions germanophones et anglophones seront mises en lignes dans les prochains mois.

Le nouveau site regroupe également toutes les informations liées au marché de l'emploi : statistiques, études, ainsi que chiffres liés à l'emploi et au chômage.

NOUVELLE CHARTE GRAPHIQUE

En été 2015, suite à l'organisation d'un concours, l'ADEM s'est dotée d'un nouveau logo et d'une nouvelle charte graphique.

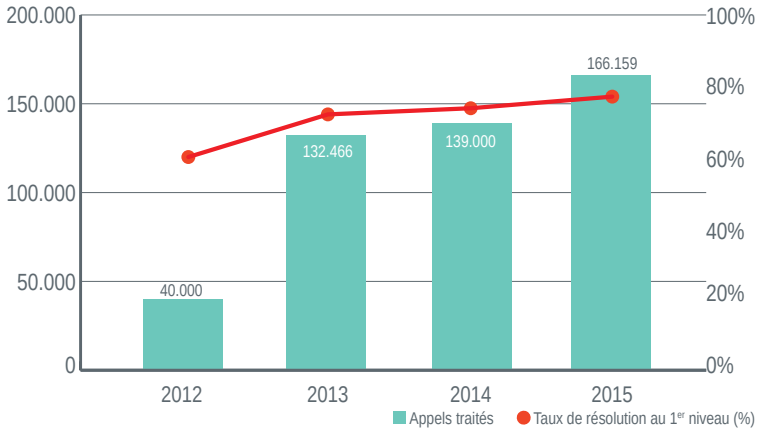
L'ADEM a souhaité concevoir une stratégie de communication cohérente qui clarifie son rôle et ses missions. La charte a été déployée sur tous les supports de communication interne et externe de l'agence et la signalétique des agences a également été adaptée.

LE CONTACT CENTER

Chiffres clés 2015

Appels traités	166.159
Temps moyen d'attente avant prise d'appel	39 secondes (ligne demandeurs d'emploi) 27 secondes (ligne employeurs)
Résolution au premier niveau	128.438
Taux de résolution 1er niveau	77%
Appels transférés	20.875
Tâches envoyées par mail	16.846

Évolution du Contact Center



LES RESSOURCES HUMAINES

Evolution depuis 2011

Année	Fonctionnaires	Employés de l'Etat	Employés disposant du statut salarié handicapé	Agents embauchés suite à un reclassement	Agents sous statut indépendants	Agents détachés	Total Personnel
2011	143	70	34	3	5	38	293
2012	145	77	48	3	5	55	333
2013	151	79	49	4	6	54	343
2014	150	104	50	12	12	59	387
2015	151	108	55	19	13	64	410

En 2015, suite au départ à la retraite de Jean Hoffmann, un nouveau responsable du service Etudes et Statistiques, Jean Ries, est entré en fonction.

LE BUDGET DE L'ADEM : NOUVEAUTÉ

Des préparatifs ont été mis en place au cours de l'année 2015 afin de constituer l'ADEM comme service de l'Etat à gestion séparée pour l'année 2016. Le service de l'Etat à gestion séparée est une modalité d'exécution du budget introduite par la loi sur la comptabilité de l'Etat de 1999 et qui vise à doter une administration ou un service d'une flexibilité plus importante en matière budgétaire et financière sans pour autant conférer à l'entité en question une personnalité juridique propre ou une autonomie de gestion échappant à l'emprise de l'Etat.

Le budget interne devient modulable sans respecter les règles traditionnelles de transférabilité, de dépassements ou les critères de rattachement des dépenses à un exercice donné.

Pour les dépenses, il n'y aura pas d'intervention à priori du contrôleur financier, mais un contrôle semestriel à posteriori. A ajouter que l'autonomie financière et comptable du service exclut le volet «personnel», le nombre des agents de l'Etat ainsi que leur rémunération étant toujours fixés suivant les règles traditionnelles. Sont également exclus du mécanisme «gestion séparée» les frais d'investissements immobiliers.

LE «CLUB EMPLOI DE L'ADEM»

Situé dans les agences de Luxembourg et Esch, le Club Emploi permet aux demandeurs d'emploi d'utiliser gratuitement les ordinateurs et les imprimantes mis à disposition et de consulter la documentation offrant des informations sur le marché de l'emploi, les formations et les aides à l'emploi.

De plus, des conseillers de l'ADEM sont à leur disposition pour leur fournir une assistance à la rédaction d'un CV ou l'envoi d'une candidature électronique par exemple.

LES AGENCES FONT PEAU NEUVE

Un nouveau service a également été créé, le service Infrastructures, en charge des bâtiments et de la sécurité des agences.

Le responsable, Claude Reimen, s'occupe également des travaux de rénovation des agences (Diekirch, Luxembourg) et des nouvelles agences (Wiltz).

EXEMPLES D'ÉVÉNEMENTS ORGANISÉS OU CO-ORGANISÉS PAR L'ADEM

RTL Léierplazendag

Moovijob 2015

MEET ADEM Wiltz

MEET ADEM - Chambre de commerce

CONFÉRENCE DU RÉSEAU EUROPÉEN DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

Lors de la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'UE au 2e semestre 2015, l'ADEM a été en charge d'organiser la 4e conférence du réseau des 28 services publics de l'emploi des Etats membres de l'Union européenne qui se tenait le 14 et 15 décembre 2015 dans les locaux de l'European Convention Center Kirchberg. Outre un échange fructueux entre les responsables des services publics de l'Europe entière, cette conférence a également permis de mettre en lumière le dynamisme et l'internationalité du marché du travail luxembourgeois. Lors de ces échanges, l'accent avait été mis sur la crise des réfugiés et l'intégration de ceux-ci sur les marchés de l'emploi européens.

pes NETWORK | EUROPEAN PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES

Perspectives 2016

L'ADEM continuera à travailler en 2016 sur les grands axes stratégiques qui sous-tendent la réforme de l'agence et qui visent à faire de l'ADEM un partenaire de référence pour tous les acteurs du marché de l'emploi au Luxembourg.

Après le déploiement du nouveau système de profilage et d'accompagnement différencié dans toutes les agences régionales en 2015 pour les nouveaux inscrits, l'année 2016 sera marquée par l'entrée progressive dans ce système des demandeurs d'emploi de plus longue durée. La procédure d'inscription des demandeurs d'emploi sera adaptée en 2016 avec la mise en place de conseillers spécialement formés et de nouveaux outils informatiques. Des réflexions seront également menées afin de diversifier les modes de suivi mensuels des demandeurs d'emploi dans l'objectif de permettre aux conseillers de l'ADEM de consacrer plus de temps aux entretiens avec leurs clients. Les travaux de rénovation de l'agence de l'ADEM à Luxembourg-Ville démarreront et une nouvelle agence sera inaugurée au mois de mai à Wiltz.

Un accent particulier sera mis en 2016 sur les demandeurs d'emploi les plus fragiles. Les jeunes en dessous de 30 ans seront ainsi accueillis dans les 3 grandes agences de l'ADEM (Luxembourg, Esch-Belval et Diekirch) par des équipes pluridisciplinaires spécialement formées. En ce qui concerne la population des demandeurs d'emploi plus âgés, en reclassement ou en situation de handicap, de nouvelles mesures ont été mises en place en janvier 2016. Le stage de professionnalisation et le contrat de réinsertion-emploi visent à ouvrir davantage les portes des entreprises à ces catégories de demandeurs d'emploi. Une série d'initiatives sous forme de conférences, de formations, de rencontres et de nouveaux outils pratiques visant les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont en cours de développement par les partenaires sociaux et d'autres organisations en coopération avec l'ADEM. Les chômeurs de longue durée feront l'objet d'une attention particulière en 2016 afin d'éviter tout enlisement de leur situation.

Comme en 2015, nos efforts porteront aussi en 2016 sur la formation des demandeurs d'emploi afin de faire correspondre au maximum les profils des candidats aux besoins du marché de l'emploi au Luxembourg. De nouvelles formations seront organisées là où un besoin concret des employeurs aura été détecté et les programmes seront développés en coopération avec les entreprises.

Mis en place de manière progressive dès 2013, le Service employeurs de l'ADEM va continuer à être renforcé en 2016. L'objectif principal, en ligne avec les engagements pris en commun par l'ADEM et l'Union des entreprises luxembourgeoises, est d'augmenter encore davantage le nombre de recrutements de demandeurs d'emploi par les entreprises. De nouvelles entreprises se verront décerner le label «Entreprise, partenaire pour l'emploi» en prenant des engagements forts en faveur du retour à l'emploi des candidats inscrits à l'ADEM.

Une étape importante sur le chemin de la digitalisation de l'ADEM est le lancement du JobBoard en mars 2016. Cette eADEM renforce largement l'autonomie des demandeurs d'emploi et des employeurs en mettant à leur disposition une plateforme de matching sur www.adem.lu. La transparence du marché de l'emploi se trouve également augmentée. Des actions de communication ciblées seront menées en 2016 à destination des employeurs afin que le JobBoard de l'ADEM devienne le premier réflexe des entreprises qui recrutent au Luxembourg.

L'ADEM poursuivra en 2016 sa modernisation organisationnelle en mettant l'accent sur les résultats mesurés par des indicateurs pertinents, au niveau national mais également européen. Nous aurons ainsi le plaisir d'accueillir en mai 2016 une délégation de collègues issus d'autres services publics de l'emploi dans le cadre du programme de «benchlearning» visant à échanger les meilleurs pratiques européennes.

ENSEMBLE, EN 2016, CONTINUONS À FACILITER L'EMPLOI !

Isabelle Schlesser
Directrice

Gaby Wagner
Directrice adjointe
Développement de l'emploi et formation

Ian Tewes
Directeur adjoint
Services internes

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 de 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 | 10, rue Bender | L-1229
Wasserbillig | 44, Esplanade de la Moselle | L-6637
Wiltz | 20, rue de Winseler | L-9577

www.adem.lu

---

adem