



RAPPORT ANNUEL

20
23

Table des matières

Les <i>Highlights</i> de l'ADEM en 2023	5
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.....	16
2. La demande d'emploi au Luxembourg	19
2.1. Taux de chômage.....	19
2.2. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi	20
2.3. Caractéristiques des demandeurs d'emploi.....	21
2.4. Métiers recherchés par les demandeurs d'emploi	23
3. (In)adéquation entre offre et demande.....	24
4. Actions de l'ADEM pour accroître la transparence du marché de l'emploi	29
4.1. Études sectorielles	29
4.2. Tendances générales au niveau des métiers.....	29
4.3. Exigences en diplômes, langues, expériences.....	31
Chapitre 3 : Faciliter la rencontre entre offre et demande	35
1. Accompagnement des demandeurs d'emploi.....	35
1.1. Inscriptions et parcours personnalisés.....	35
1.2. Suivi.....	38
1.3. Activation	39
1.4. Sanctions.....	40
1.5. Sorties	41
2. Accompagnement des employeurs.....	43
2.1. Déclarations de postes vacants.....	43
2.2. Assignations et retours d'assignation	44
2.3. Partenariat pour l'emploi avec l'UEL.....	45
2.4. Prêt temporaire de main-d'œuvre.....	46
3. Mise en relation entre offre et demande	46
3.1. JobBoard	46

3.2.	Attraction de talents	49
3.3.	Portails d'attraction de talents.....	54
3.4.	Événements d'attraction de talents.....	54
Chapitre 4 : Soutenir l'employabilité des demandeurs d'emploi (et salariés)		55
1. Formation professionnelle des demandeurs d'emploi		55
1.1.	Approche de formation et partenariats	55
1.2.	Participation à la formation des demandeurs d'emploi.....	55
1.3.	Détails sur les formations de l'ADEM en 2023	57
1.3.1.	Formations sectorielles	57
1.3.2.	Formations transversales et linguistiques.....	58
1.3.3.	Formations d'activation/orientation.....	59
1.3.4.	Formations d'entrepreneuriat et de recherche d'emploi	60
1.4.	Contingent de formation des chambres professionnelles	60
1.5.	Aides financières pour la formation.....	61
2. Mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi		63
2.1	. Garantie pour la Jeunesse.....	63
2.2	. Programmes d'orientation et de formation.....	64
2.3	Mesures pour l'emploi en faveur des jeunes.....	65
3. Mesures en faveur des demandeurs d'emploi âgés ou de longue durée.....		68
4. Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite		70
4.1	Contexte.....	70
4.2	Encadrement des salariés handicapés	71
4.3	Encadrement des salariés à capacité de travail réduite.....	72
4.4	Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite	75
5. Mesures en faveur de l'entrepreneuriat.....		77
6. Autres mesures pour renforcer l'employabilité		79
7. Mesures en faveur des salariés.....		83
Chapitre 5 : Orientation professionnelle et apprentissage		85
1. L'encadrement individuel		85
2. Les activités d'orientation collectives.....		85
2.1	Le Beruffsinformatiounszenrum (BIZ) à la Maison de l'orientation Luxembourg et à l'ADEM Belval	85
2.2	Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice	86
3. L'apprentissage.....		87
3.1	Apprentissage initial.....	87
3.1.	Apprentissage pour adultes	90
3.2.	Apprentissage transfrontalier	92

4.1 Entretiens d'orientation à l'Armée.....	92
4.2 RTL Léierplazendag	93
4.3 Ateliers « Apprentissage pour adultes pour demandeurs d'emploi ».....	93
5. Coopération européenne	95
Chapitre 6 : Indemnisation et sécurisation financière	96
1. Aides financières pour demandeurs d'emploi et salariés.....	96
1.1. Le chômage complet.....	96
1.2. La mobilité du chômage.....	98
1.3. Indemnisation des salariés handicapés et des personnes en reclassement externe	99
1.4. Autres indemnités.....	100
1.4.1. Aide au réemploi	100
1.4.2. Aide à la mobilité géographique.....	101
1.4.3. Aides financières pour favoriser l'apprentissage	101
1.4.4. Aides financières pour favoriser la formation	101
2. Aides financières pour employeurs	103
2.1. Aides financières pour embaucher un demandeur d'emploi ou un apprenti	103
2.2. Sécurisation financière des salariés	105
Chapitre 7 : Optimiser le fonctionnement de l'ADEM	107
1. Les ressources humaines.....	107
2. Le Contact Center	107
3. La médecine du travail	109
4. L'infrastructure	110
5. La communication et les relations internationales.....	110
6. Les avancées en matière de transformation digitale	111
7. Les études et statistiques	112
8. Le juridique et contentieux.....	113
9. La protection des données et la sécurité informatique	113
9.1. Actions de sensibilisation du personnel de l'ADEM	113
9.2. Actions liées à la protection des données	114
9.3. Actions liées à la sécurité (notamment informatique).....	116
10. La coopération internationale.....	117
10.1. Le bureau national de coordination EURES.....	117
10.2. Actions spécifiques de coopération internationale.....	118

Les Highlights de l'ADEM en 2023

49% des offres d'emploi
déclarées à l'ADEM sont publiques
(accessibles aux personnes inscrites ou non à l'ADEM)



242.855
appels ont été traités par le
Contact Center

1^{ière} liste de métiers très
en pénurie élaborée



Plus de
30.500
followers suivent les
actualités de l'ADEM sur
LinkedIn

2.212

contrats d'apprentissage
(initial, adulte et transfrontalier)
ont été conclus, un record absolu

1^{ier} numéro de ZOOM Emploi
consacré aux demandeurs d'emploi
avec qualifications supérieures

5.143

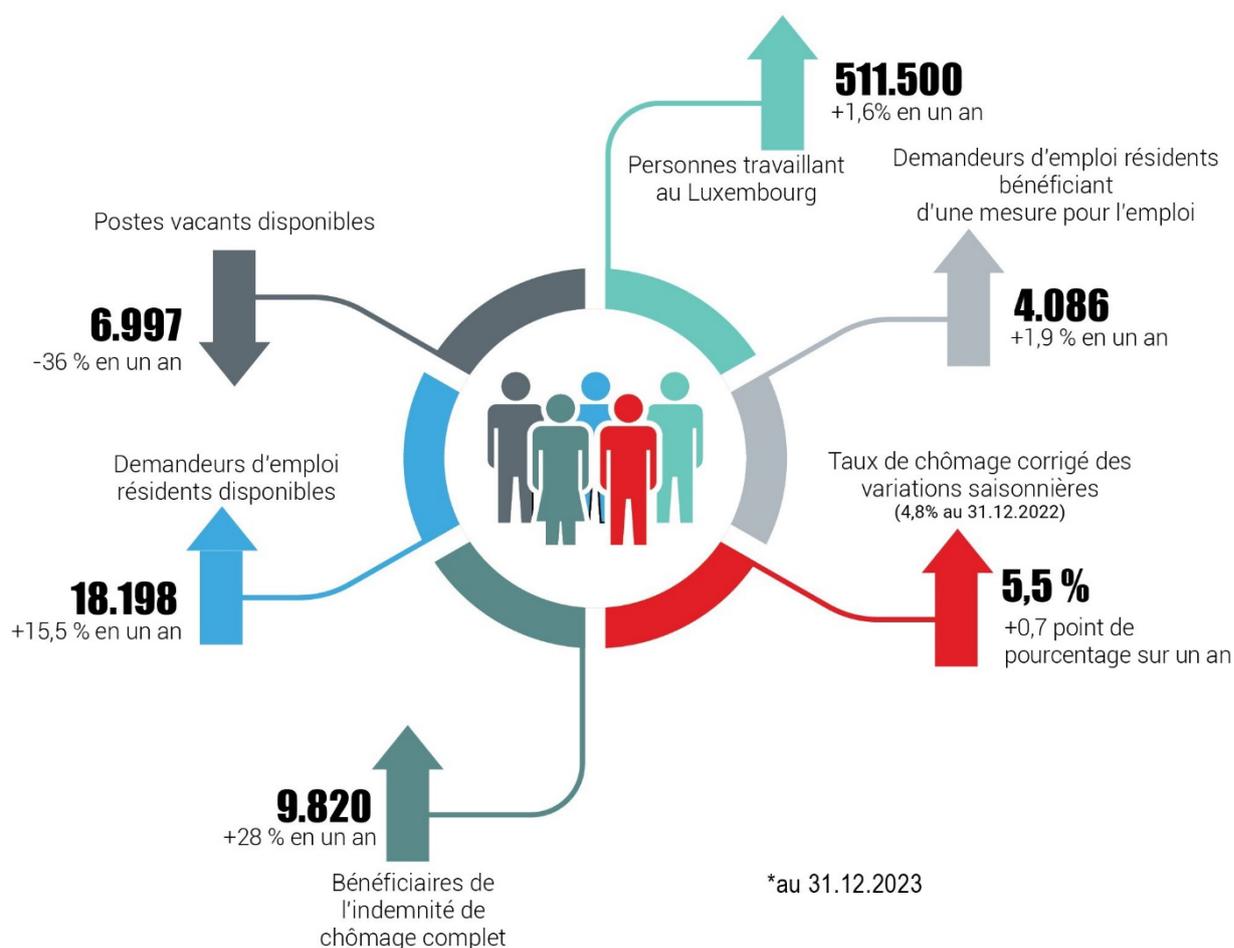
demandeurs d'emploi distincts
ont participé à une formation

41

Jobdays, salons
ou foires à l'emploi



Coup d'œil sur le marché de l'emploi 2023*



Sources: ADEM, chiffres / STATEC

Bien que le marché de l'emploi poursuive sa croissance, les indicateurs montrent une évolution défavorable de sa dynamique. Un retournement conséquent qui atteste d'un reflux vers les chiffres enregistrés avant le début de la crise sanitaire, il y a près de quatre ans. Le taux de chômage au Luxembourg, à 5,5% au 31 décembre 2023 (soit une hausse de 0,7 point sur un an), se situe largement en-dessous de celui calculé par Eurostat au sein de la zone euro, établi à 6,4 % à la même date.

Chapitre 1 : À propos de l'ADEM

1. La stratégie ADEM 2025

L'évolution rapide du marché de l'emploi, notamment due aux progrès technologiques tels que la digitalisation du travail et l'intelligence artificielle, a entraîné des transformations majeures dans les métiers existants. Cette évolution crée un déséquilibre entre les compétences disponibles et les besoins des employeurs, illustré par un pic des offres d'emploi non satisfaites, phénomène connu sous le nom de "Skills gap".

Pour répondre à ces défis, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) a continué à mettre en œuvre sa stratégie ADEM 2025. Cette stratégie vise à anticiper les tendances du marché du travail et à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi. L'ADEM s'est concentrée sur l'individualisation des services fournis, offrant une autonomie accrue à certains demandeurs d'emploi et un accompagnement renforcé à ceux qui sont plus éloignés du marché du travail.

En outre, l'ADEM a intensifié ses efforts pour soutenir les employeurs en les aidant à anticiper leurs besoins en recrutement et en leur proposant un matching adapté pour trouver les meilleurs candidats. Ceci est crucial pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et pour attirer les talents au Luxembourg. Parallèlement, l'ADEM s'est engagée à être une administration agile et transparente, en mettant en place des processus efficaces et des outils numériques adaptés. La numérisation croissante et le partage sécurisé des données visent à fournir aux citoyens et aux entreprises toutes les informations nécessaires pour les soutenir dans leurs démarches et leurs décisions.

En conclusion, l'année 2023 a été une période de transition et de progrès pour l'ADEM, qui continue de travailler pour un marché de l'emploi dynamique et résilient, grâce à la mise en œuvre de la Stratégie ADEM 2025.

Missions de l'ADEM

L'ADEM trouve sa base juridique dans la loi modifiée du 18 janvier 2012¹ 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 4-7 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).

¹ 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 les 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.

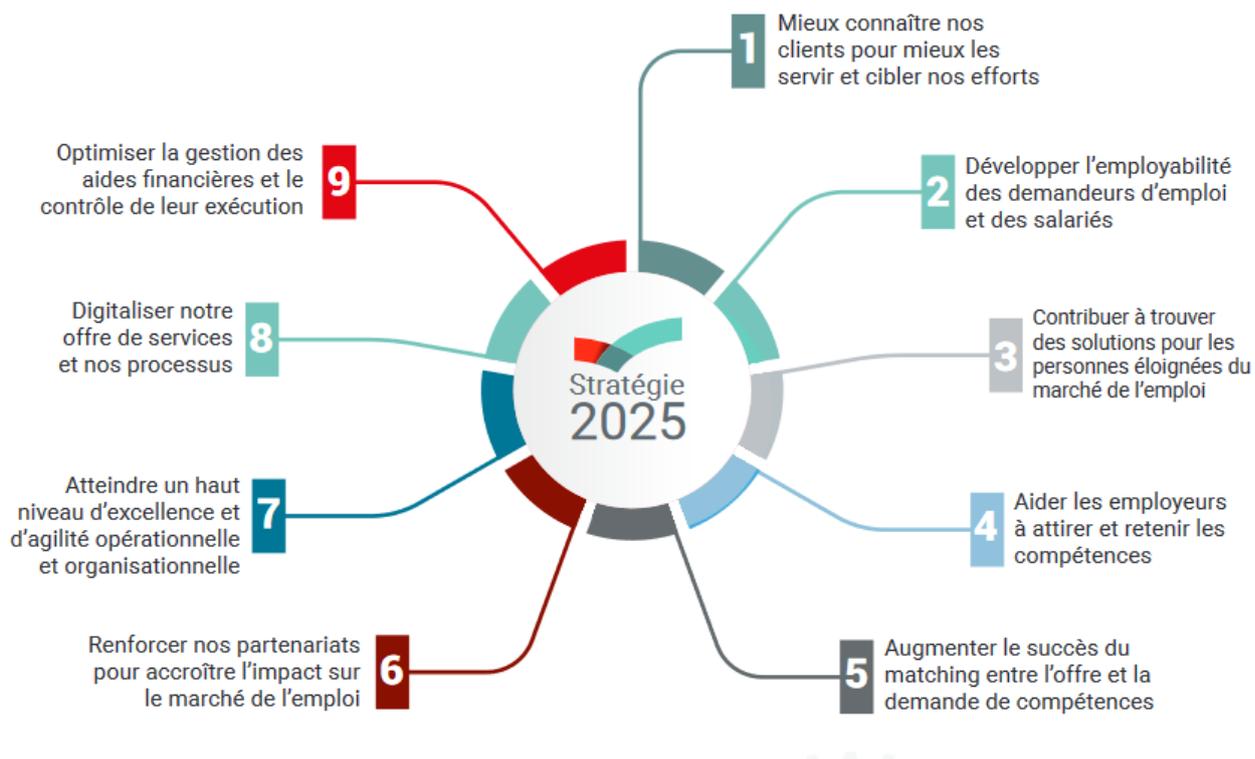
- **Vis-à-vis des clients et des bénéficiaires**, il s'agit d'accroître ou maintenir l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés exposés au risque de chômage, en raison d'une inadéquation de compétences avec les besoins du marché. Il s'agit également de continuer à soutenir les entreprises

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

En 2023, l'ADEM a continué à adapter son organigramme en fonction des besoins de ses clients. Deux nouvelles unités de service ont été mises en place.

Service salariés : pour le maintien de l'emploi

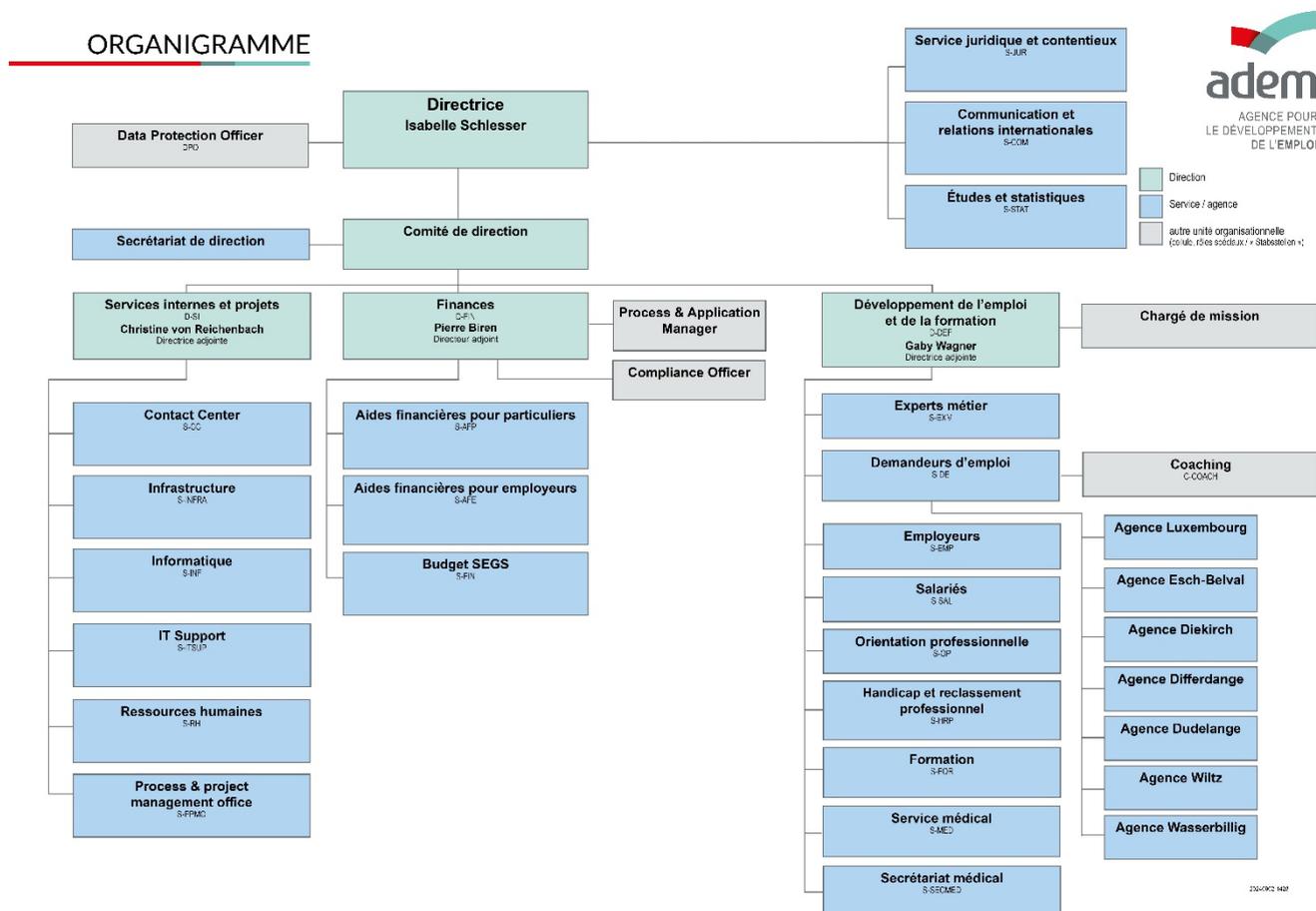
Le Service salariés agit sur deux axes : la sécurisation des parcours professionnels des salariés actifs et les actions préventives contre le chômage.

Dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi, il offre, en collaboration avec le Service employeurs, un soutien aux salariés concernés, en leur fournissant les informations et les outils nécessaires pour trouver rapidement un nouvel emploi. Des séances d'information sont organisées, ainsi que des entrevues personnelles pour les personnes ayant besoin d'un accompagnement plus individualisé.

Le Service salariés pilote également l'assistance à l'inclusion, une mesure visant à faciliter l'inclusion professionnelle durable et surtout le maintien dans l'emploi des personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé et/ou d'un reclassement externe sur le marché ordinaire, grâce à un accompagnement adapté à leurs besoins et à ceux de l'employeur.

Service IT Support : pour renforcer le fonctionnement interne

Avec la digitalisation qui avance, la mise en place progressive de eADEM et d'autres nouveaux outils informatiques, une réorganisation du helpdesk informatique s'est imposée. Le Service IT Support (S-ITSUP) a ainsi été créé, avec un helpdesk lié. Le but est d'avoir un point de contact unique qui gère toutes les demandes informatiques de niveau 1.



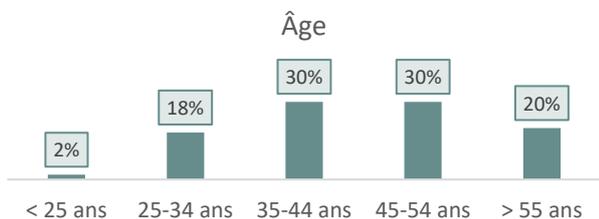
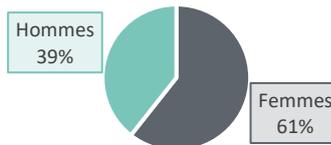
3. Le personnel de l'ADEM

Au 31 décembre 2023, l'ADEM comptait 699 collaborateurs (632 équivalents temps plein). 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.

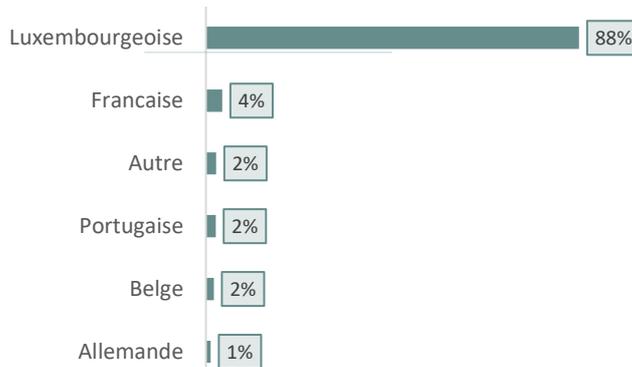
- Plus d'un agent sur cinq dispose du statut de salarié handicapé / reclassé
- Un agent sur cinq a moins de 35 ans
- Un agent sur cinq a 55 ans ou plus
- Six agents sur dix sont des femmes
- Plus d'un tiers des agents (31 %) ont plus de 10 ans d'ancienneté
- Plus de 10 % des agents sont des non-Luxembourgeois

699
Agents

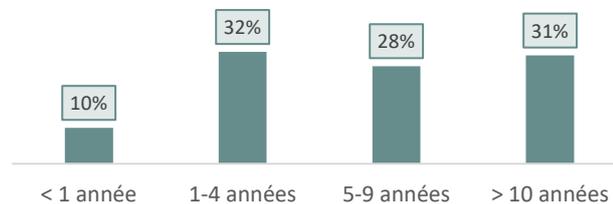
632
Équivalents temps plein



Nationalité

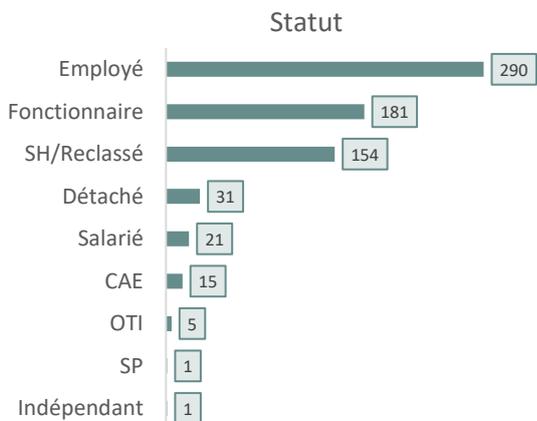


Ancienneté de service



Site de travail

(MdO: Maison de l'Orientation)



Évolution du nombre d'agents et d'équivalents temps plein (ETP)



Chapitre 2 : Le marché de l'emploi

1. L'offre d'emploi au Luxembourg

1.1. L'emploi au Luxembourg

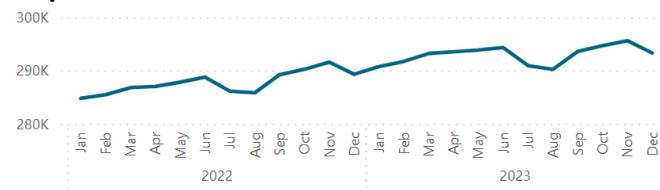
Emploi salarié

Fin décembre 2023, l'emploi intérieur du Luxembourg comptait **511.482 personnes**, une augmentation de 1,6 % par rapport à l'année précédente. L'emploi national (des résidents) était de 293.288 personnes.

Emploi intérieur



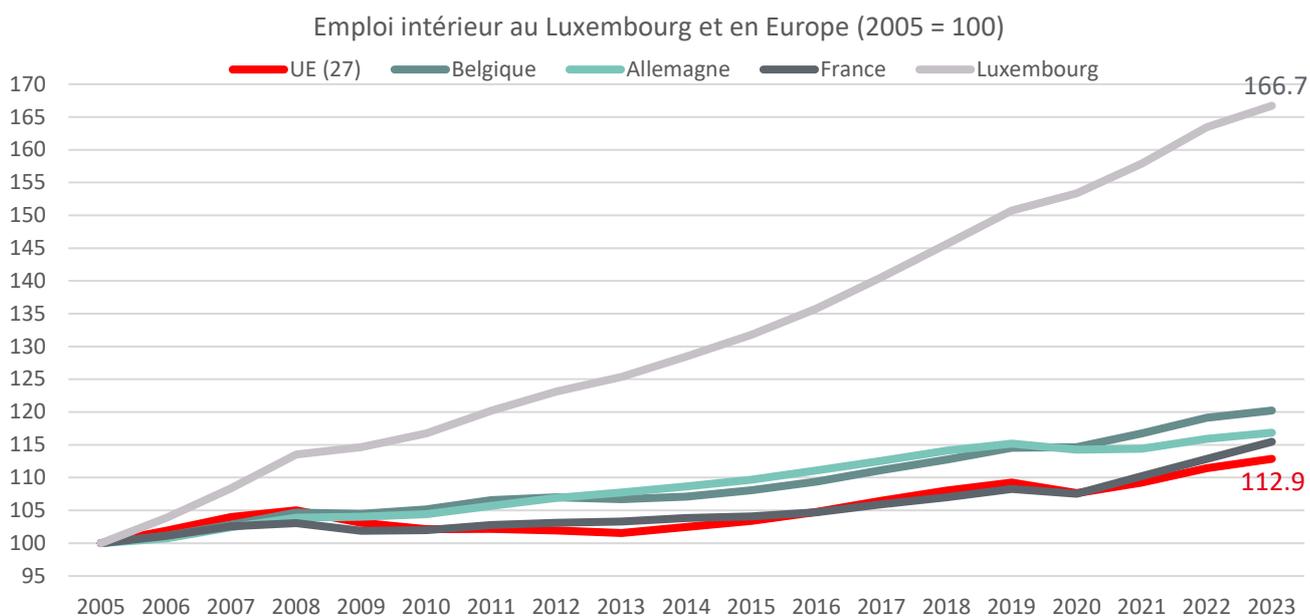
Emploi national



Source : STATEC (données brutes disponibles sur le site de l'ADEM)

Entre 2005 et 2023, l'emploi intérieur a augmenté de 66,7 %, 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 12,9 %, 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. Dès 2021, l'emploi est reparti à la hausse en Europe et dans les pays limitrophes du Luxembourg.

Cependant, le ralentissement de la progression de l'emploi intérieur entre 2022 et 2023 se caractérise par un taux historiquement bas de 1,6 % pour le Luxembourg, similaire à celui observé lors de la crise sanitaire. L'augmentation n'est donc pas aussi marquée pour l'année 2023 que par le passé et le Luxembourg semble suivre le même rythme ralenti que ses voisins.



Source : Eurostat

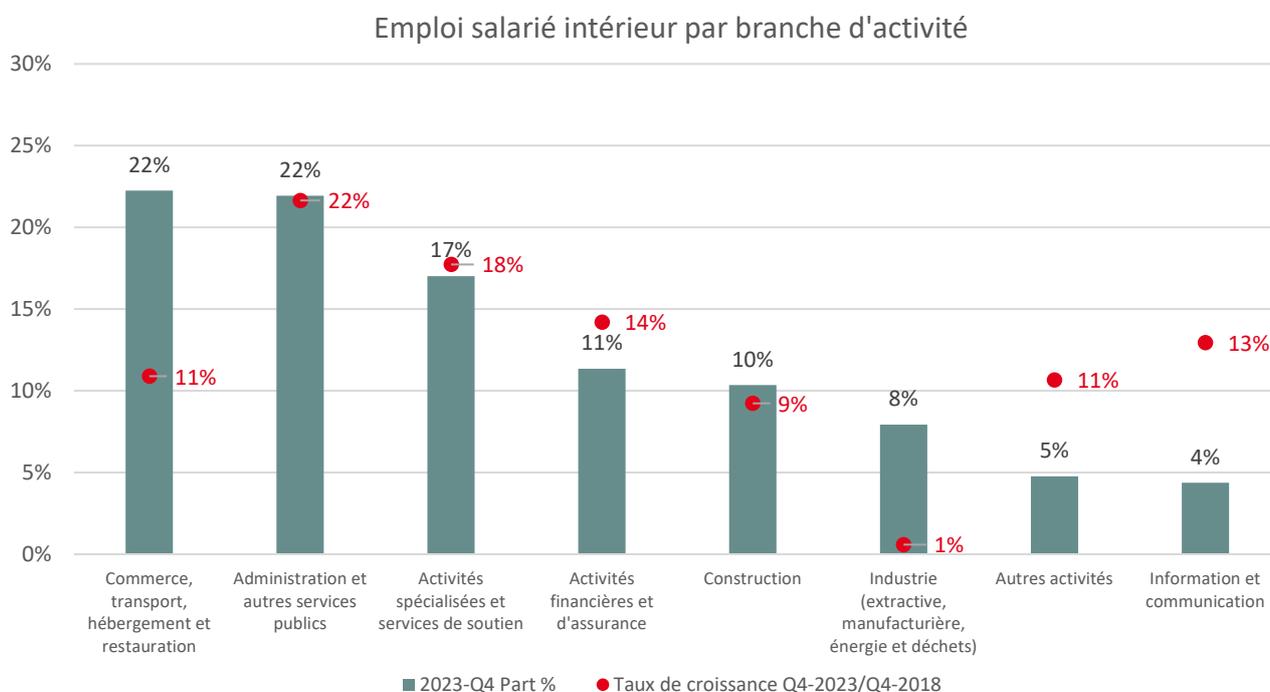
Emploi salarié par branche d'activité

Par rapport à l'année 2022, un **ralentissement de l'emploi salarié intérieur** apparaît et cela, pour toutes les branches d'activités. Cependant, si l'on observe les chiffres sur cinq ans (2018 - 2023), 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 seuls 44 % de l'emploi salarié total. Autre poids lourd du marché de l'emploi : le secteur des « Activités spécialisées et services de soutien », représentant 17 % de l'emploi salarié total. Il regroupe entre autres des activités spécialisées, scientifiques et techniques (activités juridiques et comptables, ingénierie, conseil aux entreprises et recherche et développement lesquelles emploient majoritairement des travailleurs hautement qualifiés) ; ce secteur comprend également 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 » (+ 22 %), suivi par les secteurs « Activités spécialisées et services de soutien » (+ 18 %), « Activités financière et d'assurances » (+ 14 %) et métiers de l'« Information et de la Communication » (+ 13 %).

Le secteur industriel, quant à lui, connaît le plus faible taux de croissance de l'emploi salarié, avec une progression de 1 %.



Source : STATEC

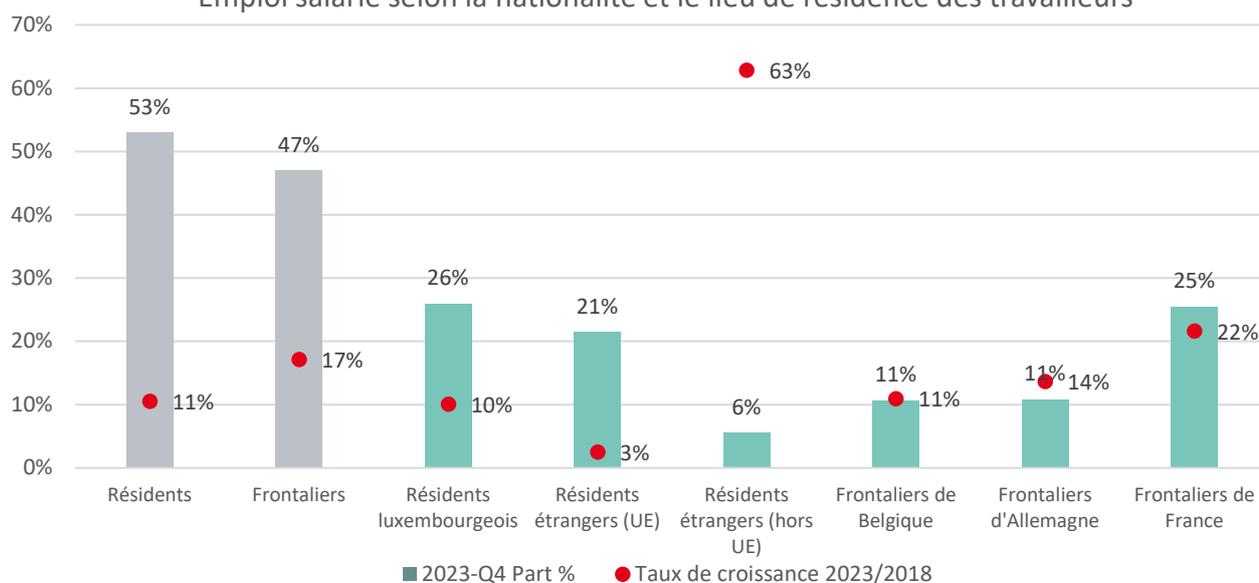
Emploi salarié par nationalité et résidence

La dynamique de croissance de l'emploi intérieur reste largement soutenue par le recours aux travailleurs frontaliers. Les non-résidents représentent, au 4^e trimestre 2023, 47 % des salariés du pays et les nouveaux recrutements depuis 2017 ont été plus nombreux dans cette catégorie (croissance de 17 %) que dans celle des résidents (11 %).

Parmi les résidents, ce sont les salariés de nationalité luxembourgeoise qui ont le plus profité de la croissance de l'emploi intérieur (+ 10 %). Fait remarquable : la hausse spectaculaire du nombre de salariés extra-européens, qui a bondi de 63 % depuis 2018.

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.

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



Source : STATEC

Mouvements migratoires

Sur la période 2005 - 2023, 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 progressé très nettement en 2021 et 2022, pour ralentir en 2023.

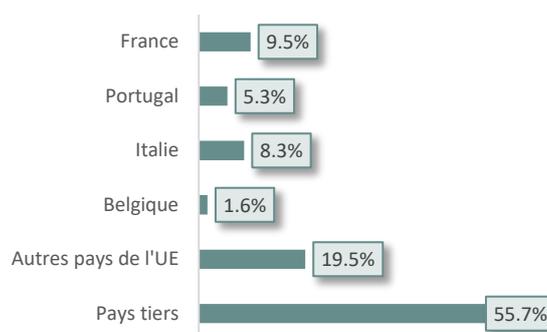
En 2023, les ressortissants des pays non-membres de l'UE constituent la majorité des nouveaux arrivants au Luxembourg, représentant 55,7 % de la population immigrée.

Les mouvements migratoires au Luxembourg



Source : STATEC

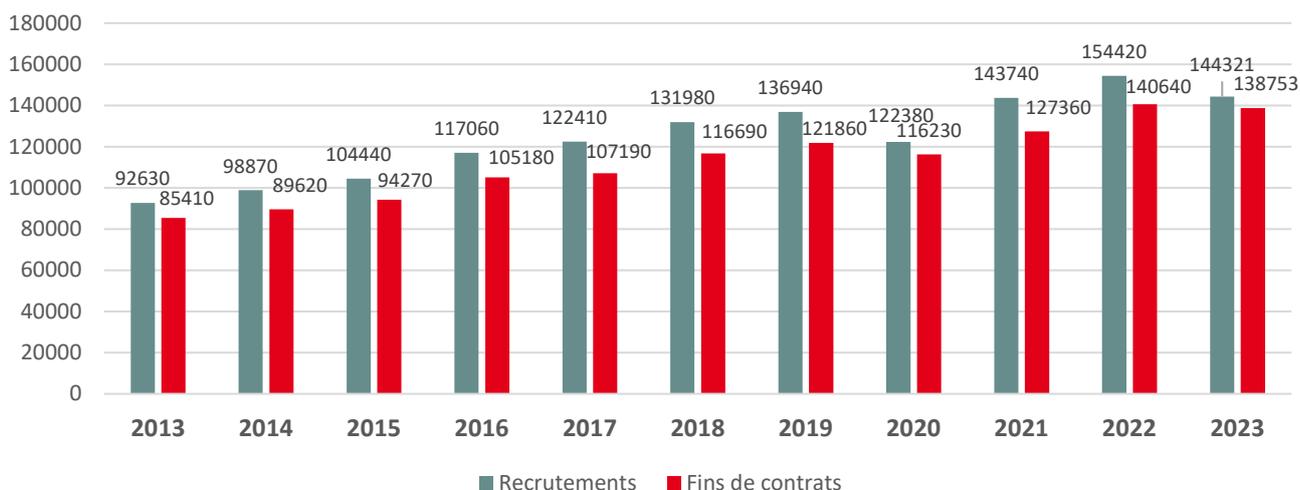
Immigration nette, par pays d'origine (2023)



1.2. Le recrutement au Luxembourg

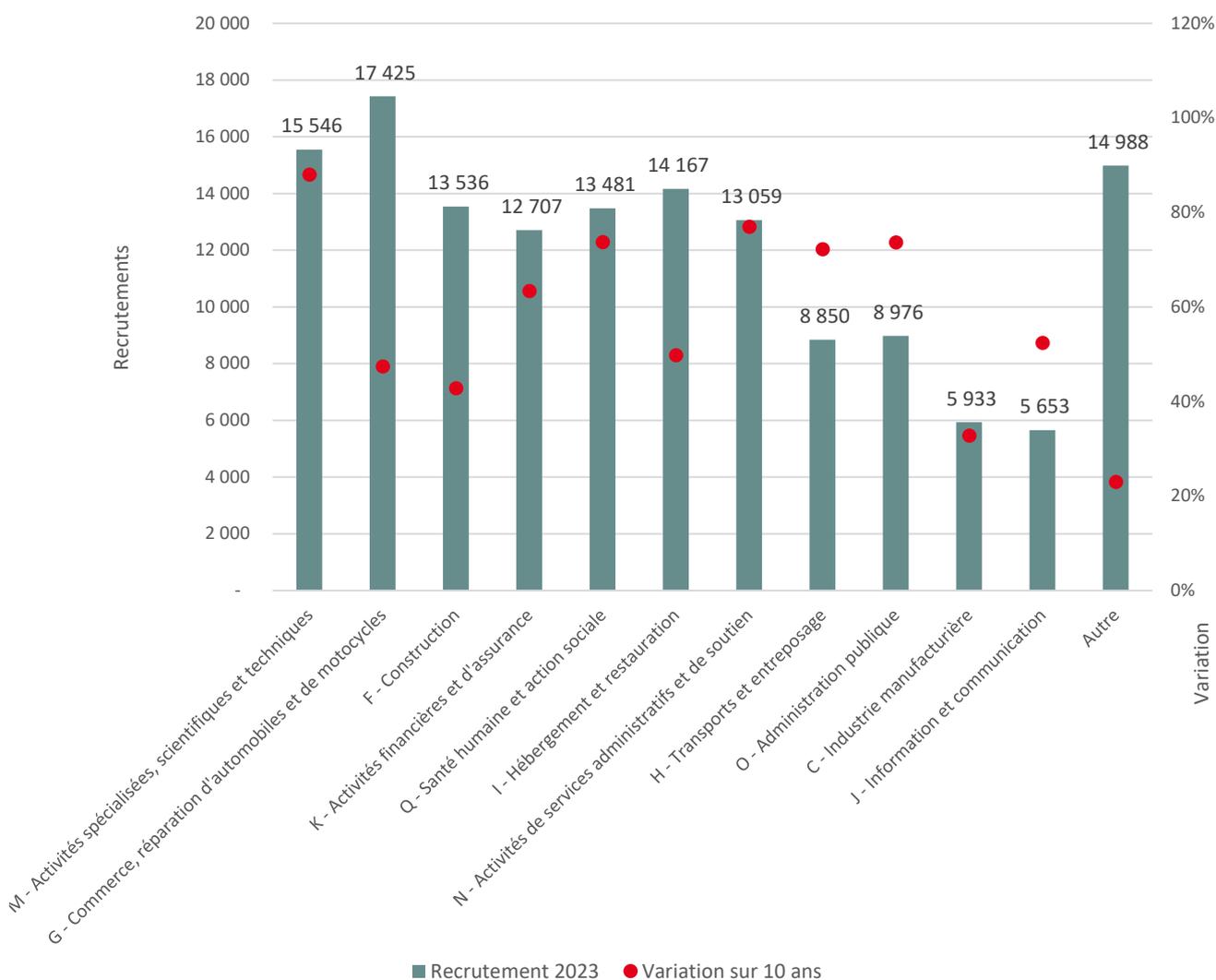
À côté de l'évolution de l'emploi total, le suivi de l'évolution des flux de contrats (recrutements et fins de contrats) est essentiel pour l'ADEM (chaque recrutement devrait correspondre à un poste vacant déclaré à l'ADEM). Il est important de noter que le total des recrutements a augmenté de 55 % entre 2013 et 2023, un taux de croissance supérieur à celui de l'emploi (+33 % sur la même période). Toutefois, on observe en 2023 quelque 10.000 recrutements en moins par rapport à l'année précédente, avec des chiffres qui se rapprochent ainsi des valeurs de 2021.

Emploi salarié non-intérimaire Évolution des recrutements et fins de contrats



Source : IGSS

Répartition des recrutements entre secteurs d'activité



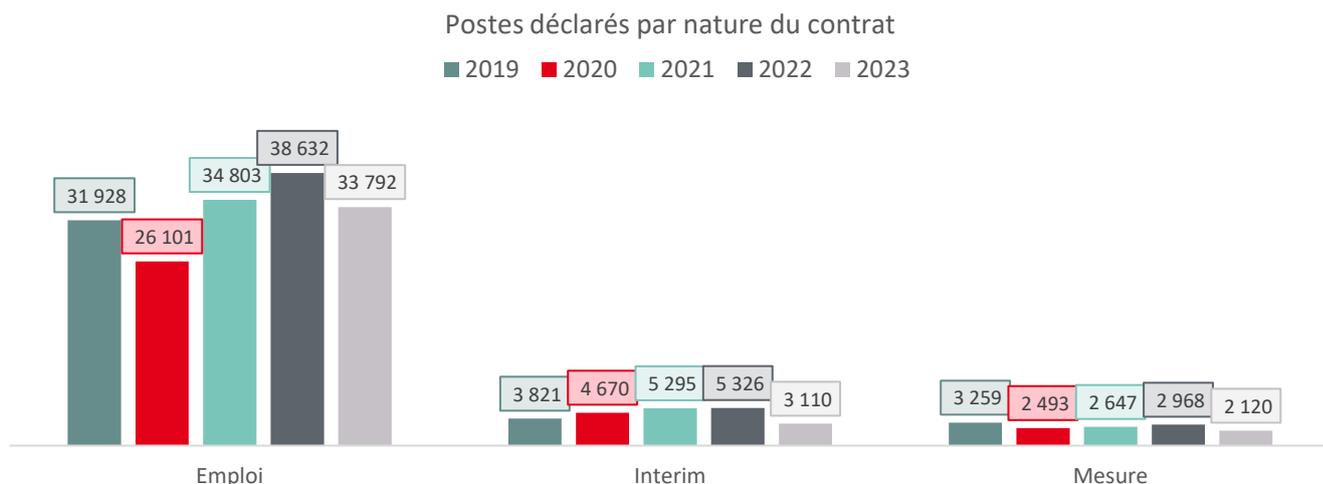
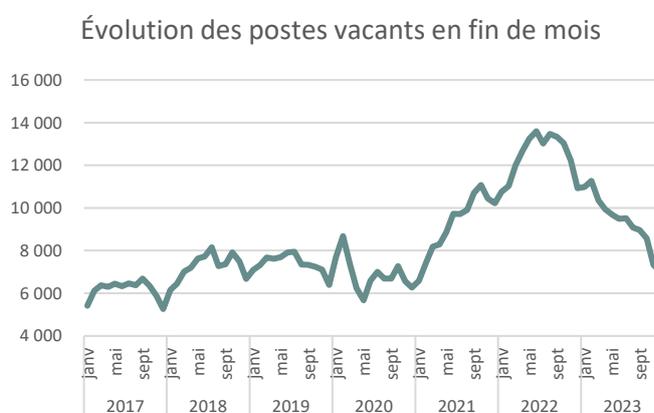
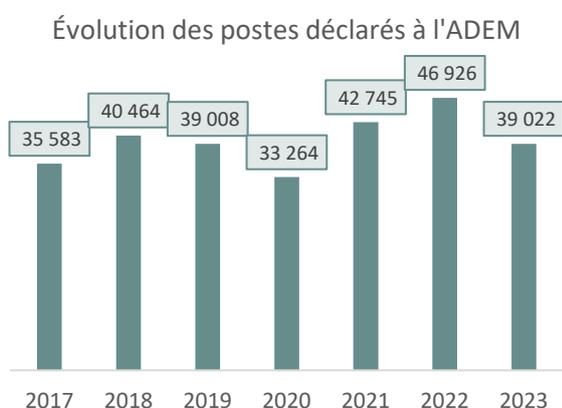
Source : IGSS

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

39.022 postes vacants ont été déclarés à l'ADEM en 2023 (dont 33.792 emplois réguliers, 3.110 emplois intérimaires et 2.120 mesures d'emploi subventionnées). Ce chiffre reflète une **diminution d'environ 17 %** par rapport à 2022. Il est à noter que ce chiffre est équivalent à celui enregistré en 2019, avant l'impact de la crise sanitaire.

Ce constat reflète la situation économique actuelle marquée par un ralentissement, impactant ainsi les activités économiques au Luxembourg et provoquant une baisse des offres d'emploi dans différents secteurs.

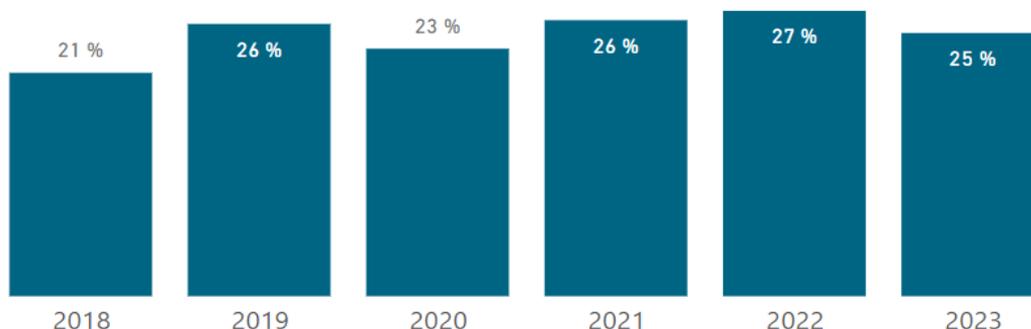
En décembre 2023, le nombre de postes déclarés à l'ADEM a marqué une nette baisse par rapport à décembre 2022 (-16,9 %), de même pour le stock de postes vacants à la fin de l'année, avec une baisse sur un an de 36 %.



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

La comparaison entre les recrutements réels déclarés (voir plus haut, sur base des chiffres de l'IGSS) et les postes vacants déclarés à l'ADEM fait apparaître une différence substantielle. Or, la législation est claire sur ce point : selon l'article L. 622-5 du Code du travail, chaque poste vacant doit être déclaré à l'ADEM. Dans les faits, ce chiffre avoisine les 25 %, relativement stable depuis des années.

Rapport entre les postes vacants déclarés et les recrutements réels



Secteur NACE	Postes vacants déclarés / recrutements réels
J - Information et communication	41 %
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	35 %
Q - Santé humaine et action sociale	33 %
K - Activités financières et d'assurance	29 %
I - Hébergement et restauration	23 %
H - Transports et entreposage	18 %
F - Construction	17 %
G - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	15 %
N - Activités de services administratifs et de soutien	14 %
O - Administration publique	10 %
Autres	40 %

Postes par métier

Les métiers du « support à l'entreprise » concernent près d'un tiers (32 %) des postes vacants déclarés à l'ADEM, loin devant ceux des catégories « Service à la personne et à la collectivité » (12,8 %) et « Construction, bâtiment et travaux publics » (10,5 %), qui figurent à la deuxième et troisième place, en pourcentage de postes déclarés. La plus grande diminution (en termes de volume) par rapport à 2022 a concerné les métiers de « support à l'entreprise » (informatique, comptabilité, secrétariat...) et les métiers de la catégorie « Construction, bâtiment et travaux publics ». Les postes ouverts dans le secteur de la « Banque, assurance, immobilier », de l'« Hôtellerie – restauration tourisme loisirs et animations », de l'« Installation et maintenance » et de l'« Industrie » sont également en baisse par rapport à 2022. Aucun domaine n'a connu de hausse en 2023.

Postes vacants déclarés à l'ADEM par catégorie de métier (ROME)	2022	2023	Part 2023 en %	Variation 2023/2022	Variation en %
A - Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	1.234	943	2 %	-291	-23,6 %
B - Arts et façonnage d'ouvrages d'art	60	48	0 %	-12	-20,0 %
C - Banque, assurance, immobilier	3.555	2.954	8 %	-601	-16,9 %
D - Commerce, vente et grande distribution	2.654	2.317	6 %	-337	-12,7 %
E - Communication, media et multimedia	487	417	1 %	-70	-14,4 %
F - Construction, bâtiment et travaux publics	5.968	4.107	11 %	-1.861	-31,2 %
G - Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	4.552	4.023	10 %	-529	-11,6 %
H - Industrie	1.949	1.599	4 %	-350	-18,0 %
I - Installation et maintenance	2.513	2.045	5 %	-468	-18,6 %
J - Santé	1.212	1.071	3 %	-141	-11,6 %
K - Services à la personne et à la collectivité	5.178	4.994	13 %	-184	-3,6 %
L - Spectacle	108	84	0 %	-24	-22,2 %
M - Support à l'entreprise	14.975	12.474	32 %	-2.501	-16,7 %
N - Transport et logistique	2.478	1.908	5 %	-570	-23,0 %
- Pas renseigné	3	38	0 %	35	<i>Non significative</i>
Total	46.926	39.022	100 %	-7.904	-16,8 %

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

Le tableau suivant reprend les 20 métiers pour lesquels le plus de postes ont été recensés en 2023. 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.

Postes vacants déclarés à l'ADEM par métiers en 2023	Emploi	Intérim	Mesure	Total général
M1805 - Études et développement informatique	1.767	0	4	1.771
M1203 – Comptabilité	1.621	69	20	1.710
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	1.603	4	0	1.607
M1607 – Secrétariat	977	131	117	1.225
G1602 - Personnel de cuisine	1.084	17	11	1.112
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	952	43	0	995
G1803 - Service en restauration	919	11	13	943
M1201 - Analyse et ingénierie financière	859	7	0	866
M1802 - Expertise et support technique en systèmes d'information	851	1	0	852
K1903 - Défense et conseil juridique	778	3	0	781
K2204 - Nettoyage de locaux	598	33	99	730
A1203 - Entretien des espaces verts	178	35	436	649
K1202 - Éducation de jeunes enfants	626	3	14	643
C1301 - Front office marchés financiers	590	8	1	599
N1103 - Magasinage et préparation de commandes	490	39	43	572
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	557	2	6	565
G1605 - Plonge en restauration	496	6	36	538
J1506 - Soins infirmiers généralistes	421	8	0	429
K1207 - Intervention socioéducative	423	2	2	427
I1604 - Mécanique automobile	310	105	9	424

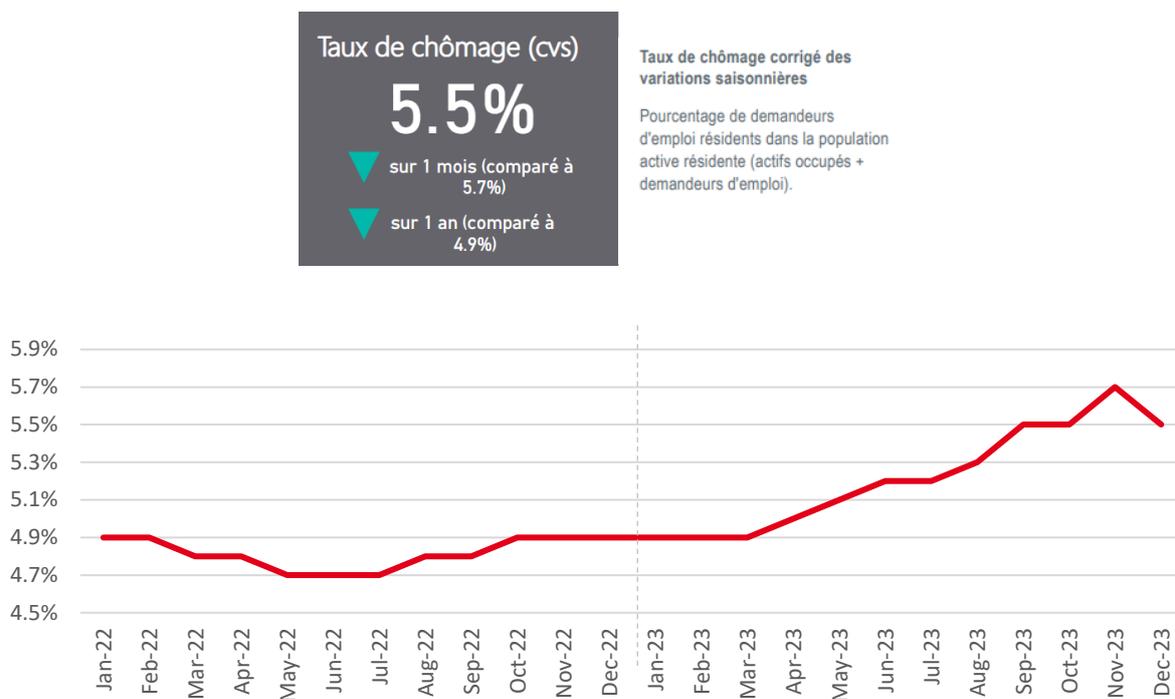
Les définitions de ces métiers sont disponibles sur le site de l'ADEM : https://rome.adem.etat.lu/index_base.html

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 une période de relative accalmie sur le front de l'emploi au Luxembourg en 2022, l'année 2023 a été marquée par une **hausse continue du taux de chômage**. Les chiffres, en constante progression, ont finalement atteint un niveau similaire à celui enregistré juste avant la pandémie de COVID-19, qui s'élevait à 5,5 % 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>

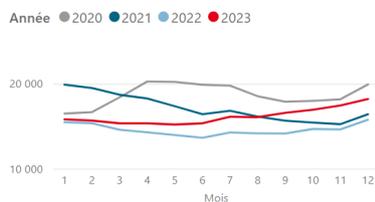
2.2. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi

Le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles, inscrits à l'ADEM, a atteint **18.198 au 31 décembre 2023**, enregistrant une hausse de 2.438 personnes, soit une **augmentation de 15,5 %** par rapport à l'année précédente. De plus, une augmentation de 1,9 % a été observée pour les demandeurs d'emploi affectés à une mesure pour l'emploi. Parallèlement, le nombre de demandeurs d'emploi non-résidents disponibles a également augmenté de 2,6 % entre décembre 2022 et décembre 2023.

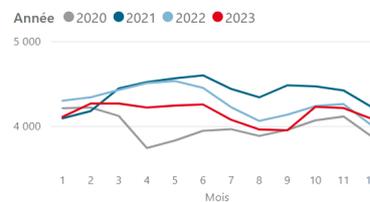
Situation en décembre 2023



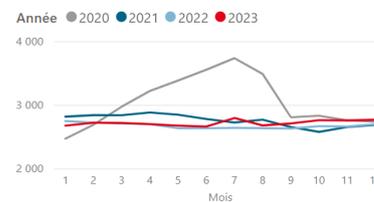
Un demandeur d'emploi résident disponible est une personne inscrite à l'ADEM et qui à la date du relevé statistique réside sur le territoire luxembourgeois, n'est ni en emploi, ni affectée à une mesure pour l'emploi, ni en congé de maladie ou de maternité.



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.



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.



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

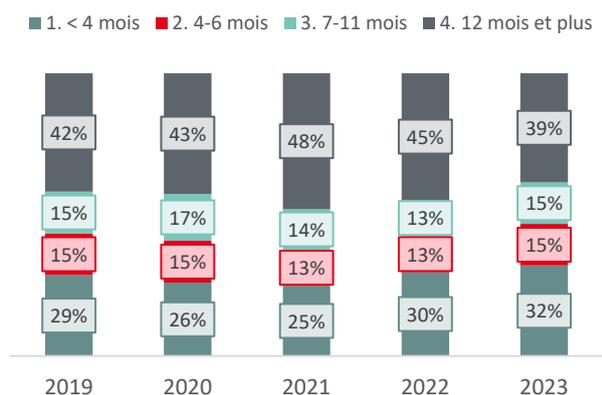
Durée d'inscription et d'inactivité

Les graphiques ci-dessous montrent la répartition des demandeurs d'emploi (DE) résidents disponibles en 2023 (moyenne annuelle) par durée d'inscription² 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.

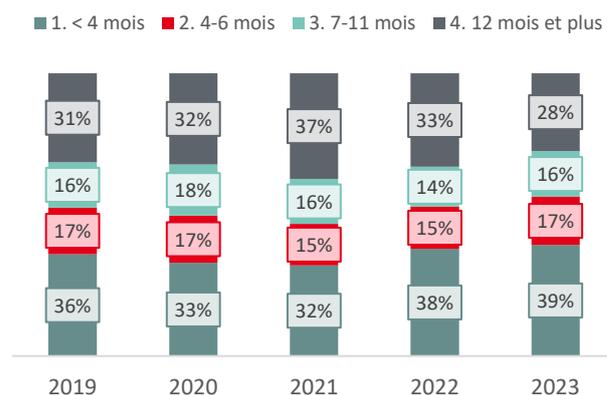
En 2023, le nombre de chômeurs de longue durée (« CLD », inscrits depuis 12 mois ou plus) correspond en moyenne à 39 % du nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles, proportion la plus basse enregistrée depuis l'année 2010. La même tendance se confirme pour la durée moyenne d'inactivité qui a fortement baissé en 2023 par rapport à 2022.

² 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.

DE résidents disponibles par durée d'inscription (moyenne annuelle)



DE résidents disponibles par durée d'inactivité (moyenne annuelle)



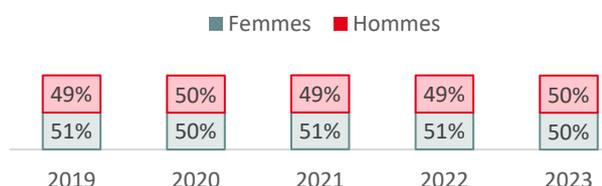
Ces données sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

2.3. Caractéristiques des demandeurs d'emploi

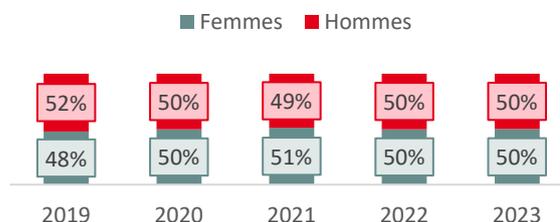
Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par genre

Les demandeurs d'emploi sont répartis à parts plus ou moins égales entre hommes et femmes. La même observation vaut pour le chômage de longue durée (« CLD », demandeurs inscrits depuis 12 mois ou plus).

DE résidents disponibles par genre (moyenne annuelle)

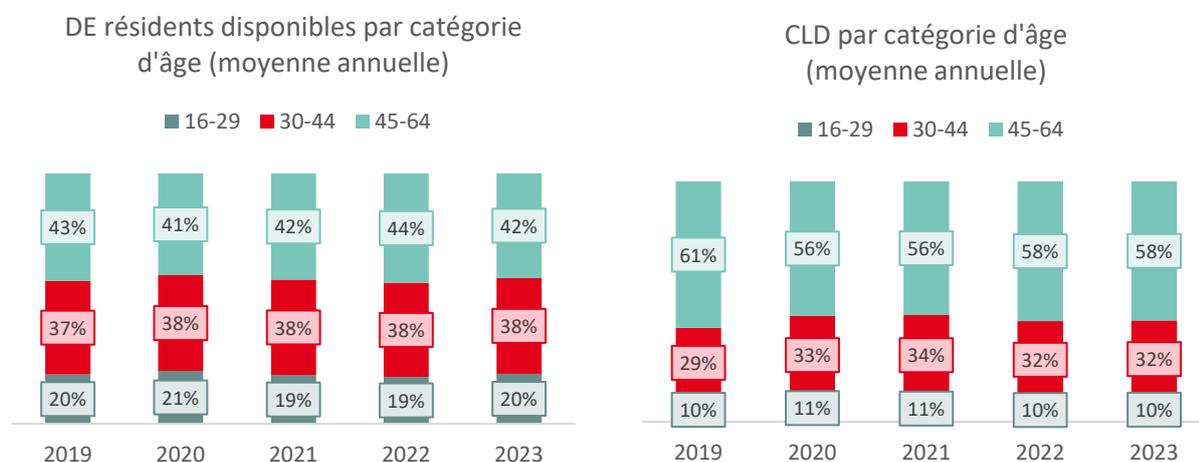


CLD par genre (moyenne annuelle)



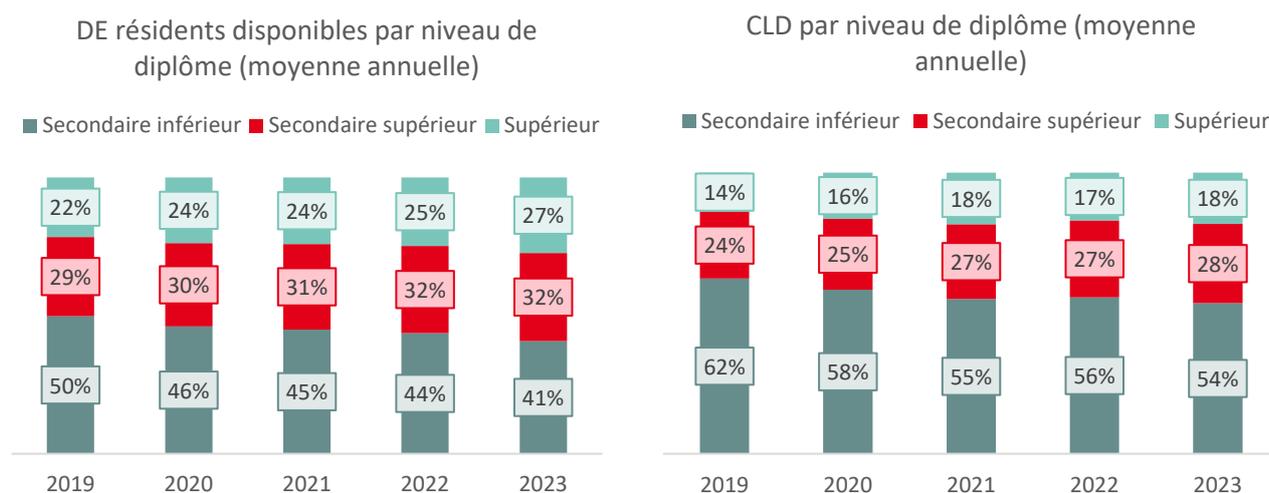
Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par âge

Les demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans représentent 42 % des demandeurs d'emploi en 2023 (moyenne annuelle). L'observation des données sur une éventuelle corrélation entre chômage de longue durée et âge des demandeurs d'emploi résidents disponibles fait apparaître que **les personnes âgées de plus de 45 ans sont surreprésentées parmi les chômeurs de longue durée** : si elles représentent 42 % des demandeurs d'emploi résidents disponibles, elles sont 58 % à connaître cette situation depuis 12 mois ou plus.



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^{ère} ou d'une 13^{ème}, le niveau secondaire supérieur aux classes de 1^{ère} ou 13^{ème} 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). En revanche, les demandeurs d'emploi de niveau secondaire inférieur sont surreprésentés parmi les chômeurs de longue durée.

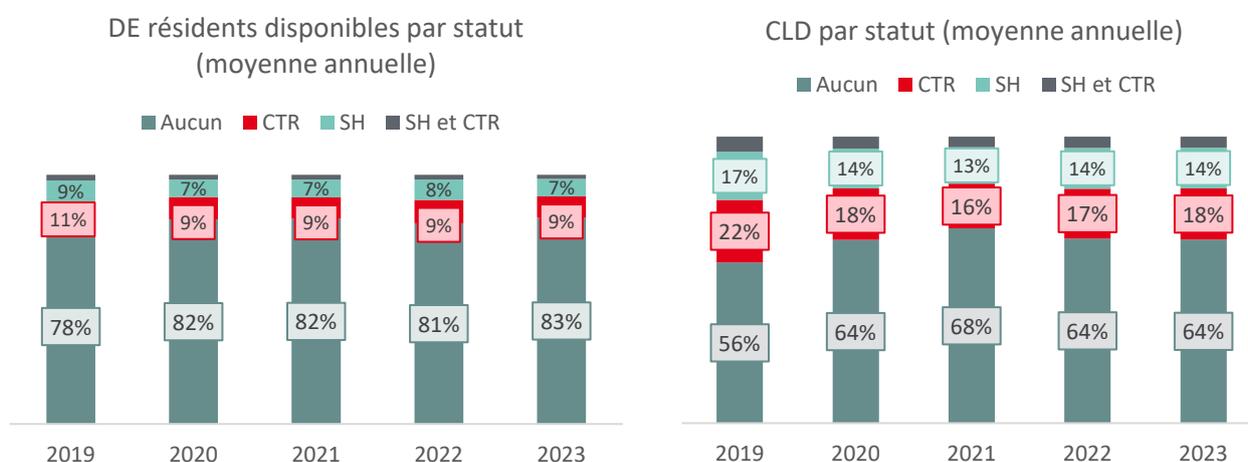


Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par statut

Il convient de noter que 17 % des demandeurs d'emploi disposent d'un statut CTR (« capacité de travail réduite », c'est-à-dire 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 », c'est-à-dire une personne bénéficiant du statut attribué en application des articles 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](#) du RETEL (Réseau d'études sur le travail et l'emploi au Luxembourg).

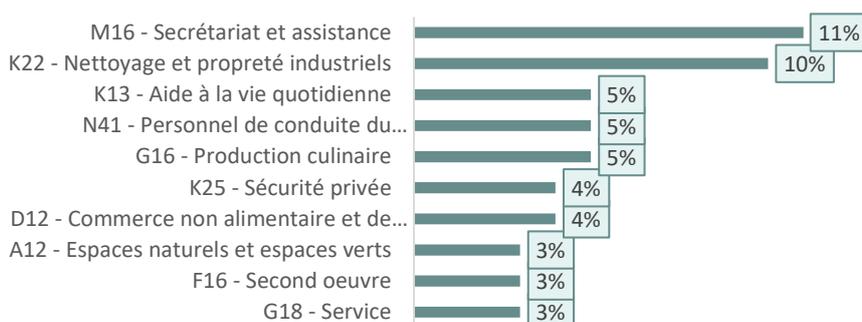
Ainsi, en 2023, les demandeurs d'emploi résidents disponibles sont 9 % à bénéficier du statut « CTR », 7 % à bénéficier du statut « SH » et 1 % à cumuler les deux statuts. Au sein de la population affectée par le CLD, les personnes bénéficiant du statut « CTR » représentent 18 %, les personnes bénéficiant du statut « SH » 14 %, et les personnes cumulant les deux statuts (CTR et SH) représentent 4 % 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 2023, plus qu'un tiers des chômeurs de longue durée.



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>

2.4. Métiers recherchés par les demandeurs d'emploi

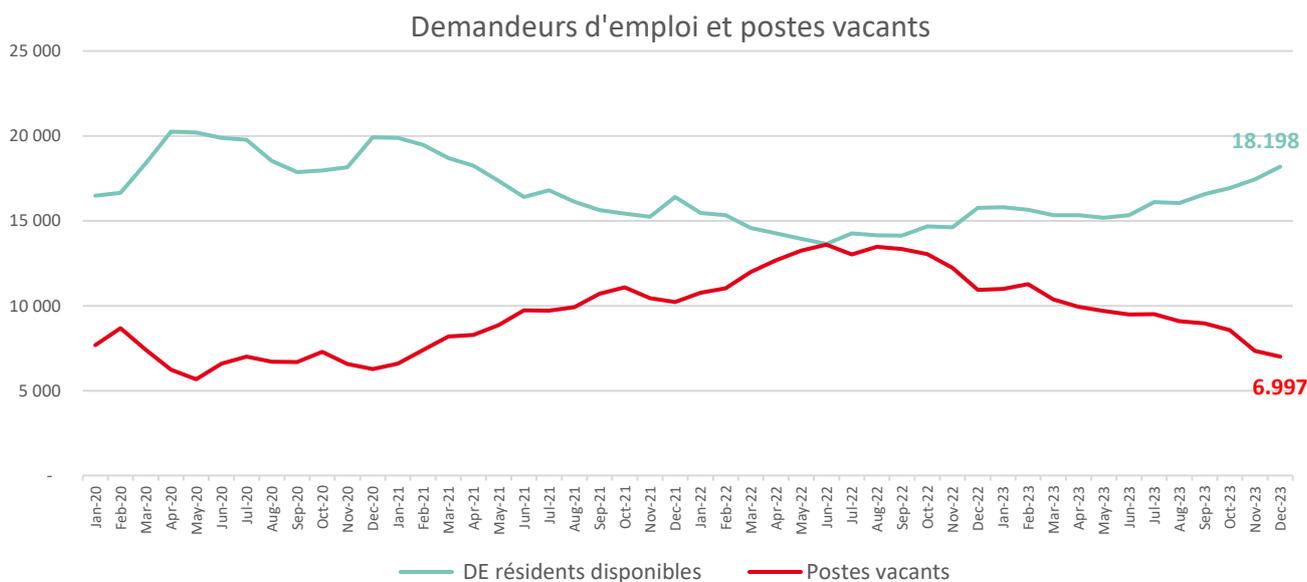
Un demandeur d'emploi est inscrit à l'ADEM sous (au moins) un métier du référentiel [ROME](#). Sur base des premières demandes de métier exprimées, les **dix métiers** suivants sont les plus recherchés parmi les demandeurs d'emploi résidents disponibles en 2023 (moyenne annuelle) :



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>

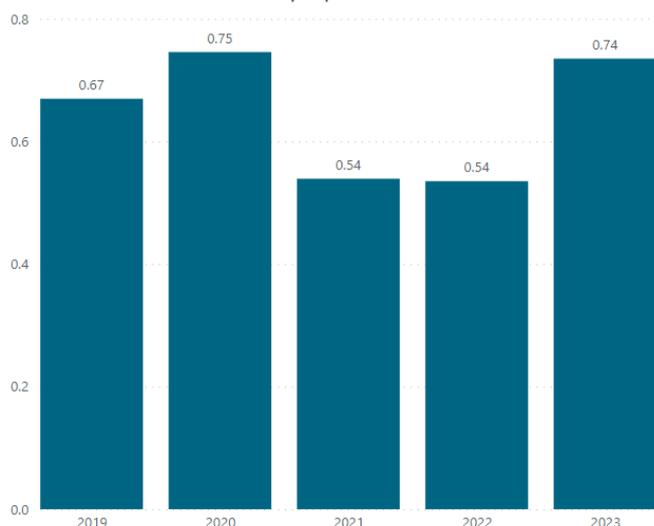
3. (In)adéquation entre offre et demande

Une manière (simpliste) pour suivre l’(in)adéquation entre offre et demande sur le marché de l’emploi est de comparer le nombre total de postes vacants disponibles en fin de mois (**stock**) avec le nombre de demandeurs d’emploi résidents disponibles. Tandis que le nombre de demandeurs d’emploi disponibles fut toujours supérieur à celui des postes vacants, cette différence s’est fortement réduite en 2021 et début 2022, pour aboutir à une rencontre des deux chiffres en juin 2022 (environ 14.000 demandeurs et postes disponibles). Après l’été 2022, et notamment en 2023, la différence entre demandeurs d’emploi et postes vacants augmente à nouveau, avec **18.198 demandeurs d’emploi résidents disponibles pour 6.997 postes vacants déclarés** en décembre 2023. Ces chiffres sont relativement similaires à ceux enregistrés avant la pandémie.

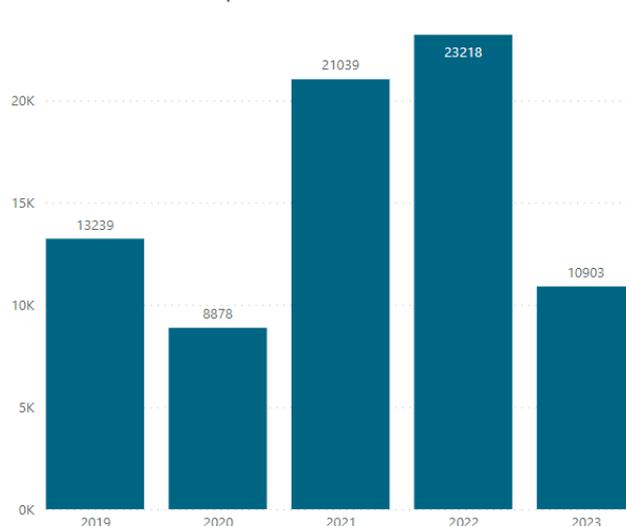


Une autre approche de mesure est de comparer les **flux entrants** des postes déclarés et des demandeurs d’emploi nouvellement inscrits dans une période donnée. Ici, les inscriptions de demandeurs d’emploi sans métier précisé (donc sans projet professionnel) sont exclues. Cette comparaison montre un niveau plus élevé de postes déclarés (offres de métier) que de demandeurs d’emploi inscrits (demandes de métier), témoignant d’une **pénurie de main-d’œuvre**. Cette pénurie était en hausse en 2021 et 2022 et s’est réduite en 2023 (baisse du nombre de postes déclarés et hausse des inscriptions). En 2023, les demandes de métier (des demandeurs d’emploi) correspondaient à 74 % du total de postes déclarés, avec une différence globale de 10.903 entre postes déclarés et demandes d’emploi.

Evolution des demandes métier par poste déclaré



Evolution du Delta entre postes déclarés et demandes métier



Pour une analyse plus approfondie de l’(in)adéquation, cette recherche a été réalisée au niveau des différents métiers. Les deux sections précédentes ont déjà montré que les métiers les plus recherchés par les employeurs en 2023 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 l’aide à la vie quotidienne.

En réalisant une comparaison (rapport et delta) entre postes en demandes d’emploi³ par catégorie de métier, les domaines suivants sont marqués par la plus forte pénurie, voire le plus fort surplus, en 2023 :

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

ROME niveau 2	Delta Postes-Demandes	Demandes par poste
M12 - Comptabilité et gestion	3423	0.32
M18 - Systèmes d'information et de télécommunication	2344	0.33
C12 - Banque	901	0.42
K12 - Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle	821	0.36
F16 - Second oeuvre	690	0.69
C13 - Finance	658	0.37
J15 - Soins paramédicaux	451	0.38
K19 - Droit	416	0.55
I13 - Equipements de production, équipements collectifs	346	0.52
H29 - Mécanique, travail des métaux et outillage	324	0.38

³ Un demandeur d’emploi peut faire jusqu’à trois demandes métier. Pour ce calcul, les premières demandes métier sont prises en compte à 100 %, tandis que les deuxième et troisième sont prises en compte à 50 %.

Dix groupes-métiers avec surplus postes/demandes le plus élevé

ROME niveau 2	Delta Postes-Demandes	Demandes par poste
K22 - Nettoyage et propreté industriels	-2024	3.42
M16 - Secrétariat et assistance	-1995	1.73
N41 - Personnel de conduite du transport routier	-1343	2.41
K13 - Aide à la vie quotidienne	-1132	2.71
D15 - Grande distribution	-1087	4.37
D12 - Commerce non alimentaire et de prestations de confort	-1010	2.28
K25 - Sécurité privée	-737	3.48
H33 - Préparation et conditionnement	-587	14.33
M17 - Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes	-480	1.93
N11 - Magasinage, manutention des charges et déménagement	-447	1.60

Même si la pénurie globale a baissé en 2023 par rapport à 2022, les domaines marqués par une forte pénurie restent principalement les mêmes (comptabilité, informatique, secteur financier, second œuvre – à noter que le gros œuvre, qui figurait dans cette liste en 2022, ne s’y trouve plus -, soins et action sociale, droit).

Nouvelle méthode pour définir les métiers en pénurie

En 2023, l’ADEM a élaboré, dans le cadre du partenariat avec l’Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), une nouvelle méthode pour mesurer la pénurie au niveau des métiers individuels – méthode qui est à la base de la liste des métiers « très en pénurie » publiée dans le cadre de la nouvelle loi entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023⁴ pour remédier à la pénurie de main-d’œuvre qualifiée (voir chapitre 3. 3).

Dans ce calcul, chaque métier **ROME** est attribué à une catégorie de pénurie sur base des indicateurs suivants : nombre de postes vacants déclarés à l’ADEM ; nombre de demandeurs d’emploi inscrits pour le même métier ; nombre de postes déclarés pour lesquels aucune mise en relation d’un candidat correspondant au profil recherché n’a pu être effectuée.

Les catégories de pénurie et les définitions correspondantes sont les suivantes :

Très en pénurie

Un métier est considéré comme « *Très en pénurie* » si les conditions suivantes sont remplies pour l’année précédente (2022) :

- 1) ≥ 84 postes déclarés ;
- 2) $< 0,8$ demandeur d’emploi inscrit par poste déclaré et $> 25\%$ des offres sans candidats assignés ou $< 0,35$ demandeur d’emploi inscrit par poste déclaré et $> 10\%$ d’offres d’emploi sans candidat assigné.

En 2023, cette liste comprenait **30 métiers** (publiée au Mémorial B du Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg), couvrant les domaines de la finance, du second-œuvre, de l’industrie, de la santé, de l’action sociale, des services professionnels (droit, audit, comptabilité, conseil, ressources humaines), de la recherche, et de l’informatique.

⁴ MEMORIAL B – N°3215 du 27 septembre 2023 ; Conformément à l’article L. 622-4, paragraphe 5, du Code du travail tel que modifié par la loi du 7 août 2023 portant modification : 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l’immigration ; 3° de la loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à l’accueil des demandeurs de protection internationale et de protection temporaire



Liste des métiers très en pénurie - Année de référence 2023.

Publication effectuée conformément à l'article L. 622-4, paragraphe 5, du Code du travail tel que modifié par la loi du 7 août 2023 portant modification :

- 1° du Code du travail ;
- 2° de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ;
- 3° de la loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à l'accueil des demandeurs de protection internationale et de protection temporaire.

Critères pour l'année de référence 2023 :

- ≥ 7 postes¹ par mois en moyenne (7*12=84 en total)
- ET
- < 0,8 postes/demandeurs² ET > 25 % d'offres d'emploi sans candidat correspondant³
- OU
- < 0,35 postes/demandeurs ET > 10 % d'offres d'emploi sans candidat correspondant

<p>Métier : C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires Appellations sous-jacentes : <i>Analyste de crédits et risques bancaires, Analyste Know Your Customer - KYC, Gestionnaire engagements bancaires, Gestionnaire risques bancaires</i></p>
<p>Métier : C1206 - Gestion de clientèle bancaire Appellations sous-jacentes : <i>Chargé / Chargée de clientèle bancaire, Chargé / Chargée de clientèle professionnelle de banque</i></p>
<p>Métier : C1301 - Front office marchés financiers Appellations sous-jacentes : <i>Camibiste, Gestionnaire d'organisme de placement collectif en valeurs mobilières -OPCVM, Négociateur / Négociatrice salle des marchés</i></p>
<p>Métier : C1302 - Gestion back et middle-office marchés financiers Appellations sous-jacentes : <i>Responsable de back-office, Agent / Agente de middle-office, Agent / Agente de back-office</i></p>
<p>Métier : F1610 - Pose et restauration de couvertures Appellations sous-jacentes : <i>Chef d'équipe de couvreurs, Couvreur / Couvreuse, Monteur / Monteuse de panneaux photovoltaïques, Zingueur / Zingueuse</i> Appellations exclues (surplus⁴) : <i>Aide-couvreur</i></p>

1 Postes déclarés à l'ADEM pour le métier concerné (sans contrats intérimaires, contrats saisonniers, ateliers protégés, mesures spéciales, occupations temporaires indémêlées, travaux d'utilité publique, stages de professionnalisation, pool des assistants)

2 Un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM sous 1-3 métiers. Pour le présent calcul la première demande métier est prise en compte à 100 % et les 23èmes demandes métiers sont prises en compte à 50 %.

3 Offres non publiques sans aucun candidat assigné par l'ADEM (envoyé à l'employeur)

4 Surplus, pour la période 2021-2023 : > 1,3 demandeurs/poste ET < 15 % d'offres d'emploi non publiques sans candidat ET ≥ 5 postes/ans (pour avoir suffisamment de données pour évaluer la pénurie voire le surplus)

<p>Métier : H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel Appellations sous-jacentes : <i>Ingénieur / Ingénieure recherche développement énergies renouvelables en industrie, Responsable de projet recherche et développement, Ingénieur / Ingénieure systèmes industriels, Ingénieur / Ingénieure robotique en industrie, Ingénieur mécanicien / Ingénieure mécanicienne en industrie, Ingénieur mécanicien / Ingénieure mécanicienne en industrie, Ingénieur / Ingénieure en automobilité en industrie, Ingénieur / Ingénieure en automatismes en industrie, Ingénieur / Ingénieure en aéronautique en industrie, Ingénieur / Ingénieure en recherche analytique en industrie, Ingénieur / Ingénieure en procédés, études et développement, Ingénieur / Ingénieure en nanotechnologie en industrie, Ingénieur / Ingénieure en matériaux en industrie</i> <i>Ingénieur / Ingénieure en composants électroniques en industrie, Ingénieur / Ingénieure en chimie en industrie, Ingénieur / Ingénieure en automobile en industrie, Ingénieur / Ingénieure en automatismes en industrie, Ingénieur / Ingénieure en aéronautique en industrie, Ingénieur / Ingénieure en thermodynamique en industrie, Ingénieur / Ingénieure en systèmes électriques en industrie, Ingénieur / Ingénieure en structures aéronautiques en industrie, Ingénieur / Ingénieure en recherche analytique en industrie, Ingénieur / Ingénieure en procédés, études et développement, Ingénieur / Ingénieure en nanotechnologie en industrie, Ingénieur / Ingénieure en matériaux en industrie</i></p>
<p>Métier : H2502 - Management et ingénierie de production Appellations sous-jacentes : <i>Responsable de production, Responsable de ligne de production industrielle, Responsable de chaîne de production, Ingénieur / Ingénieure process de production, Ingénieur mécanicien / Ingénieure mécanicienne de production, Ingénieur / Ingénieure énergie de production, Ingénieur / Ingénieure en structures métalliques de production, Ingénieur / Ingénieure en processus en production, Ingénieur / Ingénieure en procédés en production, Ingénieur / Ingénieure en mécanique de production, Ingénieur électromécanicien / Ingénieure électromécanicienne de production, Ingénieur / Ingénieure en structures métalliques de production, Ingénieur / Ingénieure en procédés en production, Ingénieur / Ingénieure en mécanique de production, Directeur / Directrice de recherche-développement en industrie, Chef de projet recherche et développement en industrie, Chef de projet études industrielles, Chargé / Chargée d'études projets industriels, Chargé / Chargée d'études cliniques en industrie</i></p>
<p>Métier : I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation Appellations sous-jacentes : <i>Agent / Agente de maintenance industrielle, Chef d'atelier d'entretien et de maintenance industrielle, Chef d'équipe de maintenance industrielle, Dépanneur électromécanicien / Dépanneuse électromécanicienne d'équipements industriels, Electromécanicien / Electromécanicienne de maintenance industrielle, Electromécanicien / Electromécanicienne d'équipements industriels, Technicien / Technicienne de maintenance d'équipements de production, Technicien / Technicienne de maintenance industrielle, Technicien / Technicienne de maintenance industrielle polyvalente, Technicien / Technicienne d'installation d'équipements industriels, Technicien itinérant / Technicienne itinérante de maintenance Service Après-Vente -SAV</i></p>
<p>Métier : J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient Appellations sous-jacentes : <i>Aide-soignant / Aide-soignante, Aide-soignant / Aide-soignante à domicile, Aide-soignant hospitalier / Aide-soignante hospitalière</i></p>
<p>Métier : J1506 - Soins infirmiers généralistes Appellations sous-jacentes : <i>Infirmier / Infirmière de service hospitalier, Infirmier / Infirmière de soins généraux, Infirmier / Infirmière d'hospitalisation à domicile, Infirmier / Infirmière psychiatrique, Infirmier coordinateur / Infirmière coordinatrice de services de maintien à domicile, Infirmier / Infirmière en gériatrie, Infirmier préleveur / Infirmière préleveuse</i></p>
<p>Métier : K1104 - Psychologie Appellations sous-jacentes : <i>Art thérapeute, Musicothérapeute, Neuropsychologue, Psychologue, Psychologue clinicien / clinicienne, Psychothérapeute</i></p>
<p>Métier : K1201 - Action sociale Appellations sous-jacentes : <i>Assistant social / Assistante sociale, Coordonnateur / Coordonnatrice de service d'action sociale</i></p>

<p>Métier : K1202 - Éducation de jeunes enfants Appellations sous-jacentes : <i>Educateur / Educatrice de jeunes enfants</i></p>
<p>Métier : K1207 - Intervention socioéducative Appellations sous-jacentes : <i>Educateur socioéducatif / Éducatrice socioéducative, Éducateur spécialisé / Éducatrice spécialisée, Éleve éducateur socioéducatif / éducatrice socioéducative</i></p>
<p>Métier : K1903 - Défense et conseil juridique Appellations sous-jacentes : <i>Avocat / Avocate, Conseiller fiscal / Conseillère fiscale, Fiscaliste, Juriste, Juriste d'assurances, Juriste de banque, Responsable de service juridique</i></p>
<p>Métier : M1201 - Analyse et ingénierie financière Appellations sous-jacentes : <i>Analyste financier / financière, Économiste financier / financière, Risk manager - risques financiers</i></p>
<p>Métier : M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers Appellations sous-jacentes : <i>Auditeur / Auditrice interne, Expert-comptable / Experte-comptable, Réviseur / Réviseuse des comptes, Auditeur comptable et financier / Auditrice comptable et financière</i></p>
<p>Métier : M1203 - Comptabilité Appellations sous-jacentes : <i>Comptable, Comptable d'Organisme de Placement Collectif en Valeurs Mobilières - OPCVM, Comptable spécialisé / spécialisée recouvrement, Gestionnaire paie, Comptable général / générale, Aide-comptable facturier / facturière</i> Appellations exclues (surplus⁴) : <i>Aide-comptable</i></p>
<p>Métier : M1204 - Contrôle de gestion Appellations sous-jacentes : <i>Contrôleur / Contrôleuse de gestion, Responsable contrôle de gestion, Contrôleur / Contrôleuse de gestion financière</i></p>
<p>Métier : M1502 - Développement des ressources humaines Appellations sous-jacentes : <i>Chargé / Chargée de recrutement, Gestionnaire des carrières, Responsable du développement des ressources humaines, Responsable formation en entreprise</i></p>
<p>Métier : M1801 - Administration de systèmes d'information Appellations sous-jacentes : <i>Administrateur / Administratrice de bases de données, Administrateur / Administratrice de serveurs, Administrateur / Administratrice réseaux - télécoms, Administrateur / Administratrice sécurité informatique, Administrateur / Administratrice système informatique</i></p>
<p>Métier : M1802 - Expertise et support technique en systèmes d'information Appellations sous-jacentes : <i>Analyse en vulnérabilité de code logiciel, Architecte cloud, Architecte de sécurité des systèmes d'information, Architecte réseaux informatiques, Architecte système d'information, Auditeur / Auditrice en sécurité des systèmes d'information, Auditeur / Auditrice en système d'information, Expert / Experte en tests d'intrusion - sécurité des systèmes d'information, Ingénieur / Ingénieure méthodes informatiques, Responsable sécurité informatique</i></p>
<p>Métier : M1805 - Études et développement informatique Appellations sous-jacentes : <i>Analyste décisionnel - Business Intelligence, Analyste fonctionnel / fonctionnelle informatique, Analyste organique informatique, Analyste-programmeur / Analyste-programmeuse en informatique industrielle, Analyste-programmeur / Analyste-programmeuse informatique, Analyste-programmeur / Analyste-programmeuse scientifique informatique, Chef de projet étude et développement informatique, Chef de projet TMA - Tierce Maintenance Applicative, Développeur / Développeuse Big Data, Développeur / Développeuse décisionnel - Business Intelligence, Développeur / Développeuse full-stack, Développeur / Développeuse informatique, Développeur / Développeuse multimédia, Développeur / Développeuse web, Développeur / Développeuse web mobile, Intégrateur / Intégratrice d'application informatique, Paramètreur / Paramétreuse logiciel ERP, Testeur / Testeuse informatique, Webmaster développeur / développeuse</i></p>

<p>Métier : M1806 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information Appellations sous-jacentes : <i>Architecte fonctionnel / fonctionnelle de système d'information, Chef de projet Maîtrise d'Ouvrage - MOA des systèmes d'information, Consultant / Consultante ERP - Enterprise Resource Planning, Consultant / Consultante IT, Consultant / Consultante SaaS - Software as a Service, Consultant / Consultante SI CRM/GRC Customer Relationship Management - Gestion de la Relation Client, Consultant / Consultante SIRH ressources humaines</i></p>

Définition des métiers disponibles sur : https://rome.adem.etat.lu/index_base.html

La présente publication administrative annule et remplace la publication administrative au Mémorial B - N° 3215 du 27 septembre 2023.

En pénurie

Un métier est considéré comme « en pénurie » si les conditions suivantes sont remplies pour l'année précédente (2022) :

1) ≥ 24 postes déclarés ;

2) $< 0,7$ demandeur d'emploi inscrit par poste déclaré

OU $< 1,1$ demandeur d'emploi inscrit par poste déclaré ET $> 15 \%$ d'offres d'emploi sans candidat assigné.

Des exemples de métiers figurant sur cette liste en 2023 sont les bouchers, les ingénieurs du bâtiment, les maçons, divers métiers du second œuvre (électriciens, carreleurs...), les cuisiniers et serveurs en restauration, ou encore les mécaniciens.

En équilibre

Un métier est considéré comme « en équilibre » s'il n'appartient à aucune des autres catégories.

En léger surplus

Un métier est considéré comme « en léger surplus » si les conditions suivantes sont remplies pour les trois années précédentes (2020 – 2022) :

1) ≥ 12 postes déclarés ;

2) $< 15 \%$ d'offres d'emploi sans candidat assigné ;

3) $> 1,3$ demandeur d'emploi inscrit par poste déclaré.

À titre d'exemple, les métiers de la coiffure, de la vente de végétaux, de la retouche en habillement, du journalisme et de l'information média font partie de cette catégorie.

En surplus

Un métier est considéré comme « en surplus » si les conditions suivantes sont remplies pour les 3 années précédentes (2020 – 2022) :

1) ≥ 12 postes déclarés par an ;

2) $< 10 \%$ d'offres d'emploi sans candidat assigné ;

3) $> 1,6$ demandeur d'emploi inscrit par poste déclaré.

Des exemples de métiers figurant sur cette liste en 2023 sont le personnel de caisse et les employés de rayon, les vendeurs (non spécialisés), les jardiniers, les magasiniers, les secrétaires et agents administratifs, les conducteurs de taxi et chauffeurs-livreurs ou encore le personnel de nettoyage.

Peu recherché

Un métier est considéré comme « peu recherché » si, pour les trois années précédentes (2020 – 2022), le nombre moyen de postes déclarés par an est < 12 .

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

4.1. Études sectorielles

Après les sept études sectorielles parues en 2022, l'ADEM a poursuivi ses efforts pour accroître la transparence sur le marché de l'emploi et a réalisé **trois études sectorielles** supplémentaires en 2023 (secteur de la santé et soins, métiers de l'action sociale, métiers de l'informatique), publiées sur le portail de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/etudes-videos/etudes-sectorielles.html>



4.2. Tendances générales au niveau des métiers

L'ADEM a également développé une nouvelle méthode pour capter les tendances de croissance et de baisse des différents métiers.

Les métiers les plus fortement en croissance (en termes de nombre de postes déclarés) sur les cinq dernières années (entre la moyenne des années 2016/2017 et 2021/2022) sont les suivants :

Tri par croissance en termes de postes (en appliquant un taux de croissance minimal de 15 % entre 2015/2016 et 2021/2022)

ROME métier	Taux de croissance sur 5 ans	Croissance en postes sur 5 ans
M1805 - Études et développement informatique	67 %	897
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	126 %	803
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	206 %	729
M1203 - Comptabilité	61 %	717
M1802 - Expertise et support technique en systèmes d'information	176 %	520
M1201 - Analyse et ingénierie financière	118 %	484
K1903 - Défense et conseil juridique	93 %	432
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	81 %	429
M1607 - Secrétariat	47 %	417
M1806 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	166 %	303
K1202 - Éducation de jeunes enfants	77 %	264
C1301 - Front office marchés financiers	47 %	262
C1206 - Gestion de clientèle bancaire	174 %	236
F1703 - Maçonnerie	81 %	210
C1302 - Gestion back et middle-office marchés financiers	135 %	194
J1506 - Soins infirmiers généralistes	64 %	170

Le métier avec la croissance la plus forte est celui qui regroupe les développeurs informatiques et chefs de projets informatiques (M1805).

Tri par croissance en termes de taux (en appliquant un delta de postes minimal de 15 entre 2015/2016 et 2021/2022)

ROME métier	Taux de croissance sur 5 ans	Croissance en postes sur 5 ans
M1403 - Études et prospectives socio-économiques	252 %	110
C1105 - Études actuarielles en assurances	244 %	39
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	206 %	729
K1902 - Collaboration juridique	206 %	93
H1401 - Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	202 %	55
F1612 - Taille et décoration de pierres	196 %	24
M1802 - Expertise et support technique en systèmes d'information	176 %	520
C1206 - Gestion de clientèle bancaire	174 %	236
M1806 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	166 %	303
M1204 - Contrôle de gestion	163 %	110
M1810 - Production et exploitation de systèmes d'information	155 %	44
H2903 - Conduite d'équipement d'usinage	154 %	91
H1102 - Management et ingénierie d'affaires	148 %	40
F1204 - Sécurité et protection santé du BTP	147 %	22
C1503 - Management de projet immobilier	142 %	22
N2203 - Exploitation des pistes aéroportuaires	138 %	17

Le métier avec le taux de croissance le plus fort (+250 %, voire x 3,5) est celui qui regroupe les économistes, statisticiens et analystes de données (M1403).

De l'autre côté, les métiers suivants ont connu une baisse substantielle du nombre de postes déclarés entre 2015/2016 et 2021/2022 :

ROME métier	Taux de croissance sur 5 ans	Croissance en postes sur 5 ans
D1402 - Relation commerciale grands comptes et entreprises	-49 %	-171
G1603 - Personnel polyvalent en restauration	-35 %	-141
D1505 - Personnel de caisse	-56 %	-123
G1801 - Café, bar brasserie	-28 %	-112
M1302 - Direction de petite ou moyenne entreprise	-89 %	-112
H3302 - Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	-73 %	-91
C1401 - Gestion en banque et assurance	-84 %	-87
M1602 - Opérations administratives	-21 %	-64
D1214 - Vente en habillement et accessoires de la personne	-28 %	-62
N1101 - Conduite d'engins de déplacement des charges	-87 %	-61
C1203 - Relation clients banque/finance	-75 %	-60
N1301 - Conception et organisation de la chaîne logistique	-30 %	-43
C1201 - Accueil et services bancaires	-27 %	-38

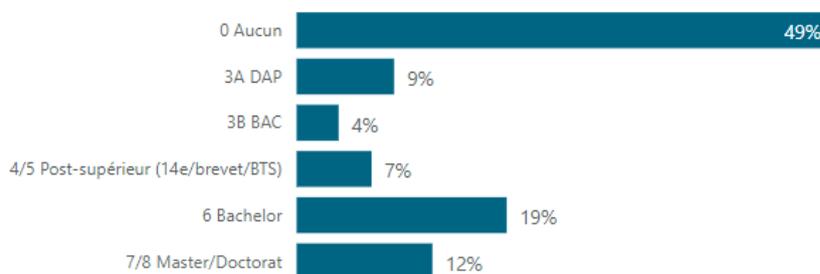
Beaucoup de ces métiers sont impactés par des tendances d'automatisation.

4.3. Exigences en diplômes, langues, expériences

Diplômes

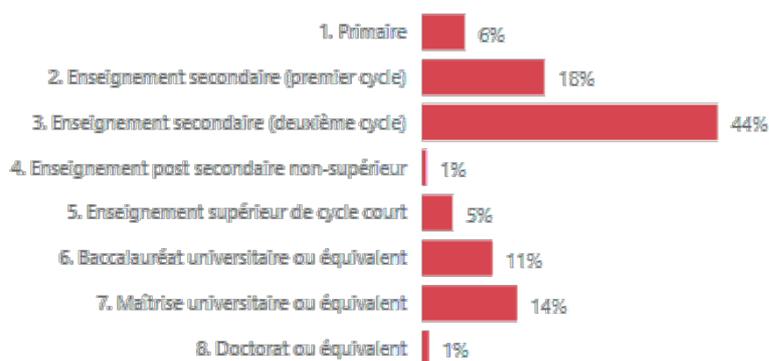
En 2023, la moitié des postes déclarés précisent explicitement un diplôme exigé, dont la majorité un diplôme de Bachelor (19 %) ou Master voire Doctorat (12 %).

Part des postes qui précisent le diplôme suivant



À titre comparatif, pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM pendant l'année 2023, la répartition par niveau de qualification est la suivante :

Répartition par niveau de qualification



Ce comparatif indique une **inadéquation au niveau des diplômes universitaires**, avec une part plus grande des postes qui exigent un diplôme universitaire que celle des demandeurs d'emploi ayant ce niveau de qualification.

Nous notons cependant que le nombre et la part des demandeurs d'emploi avec une qualification supérieure augmente de manière continue sur les dix dernières années.

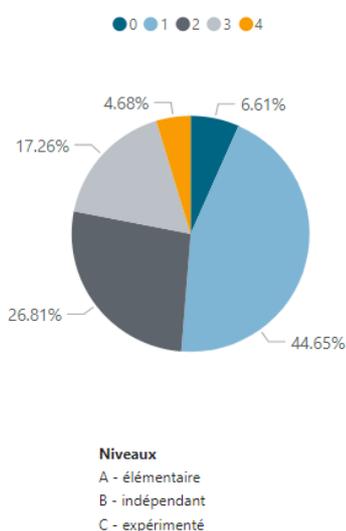


Pour cette raison, l'ADEM a dédié la première édition de sa nouvelle série « [Zoom Emploi](#) » à l'analyse de cette population.

Langues

En analysant les exigences linguistiques des postes déclarées en 2023 (pour les quatre langues principales du pays : luxembourgeois, français, allemand, anglais), il s'avère que la majorité des postes (44 %) exige (en niveau indépendant ou expérimenté) une langue, que 27 % d'entre eux exigent deux langues, 17 % trois langues et 5 % exigent même quatre langues. La langue la plus exigée est le français, avec 72 % des postes qui le demandent obligatoirement (et même 35 % avec un niveau expérimenté).

Nombre de langues exigées (niv. B ou C)



Français

Français	A	B	C	Total
2. Obligatoire	6%	30%	35%	72%
1. Atout	1%	7%	4%	12%
0. Aucune	16%			16%
Total	16%	7%	37%	100%

Luxembourgeois

Luxembourgeois	A	B	C	Total
2. Obligatoire	3%	12%	9%	24%
1. Atout	3%	8%	2%	12%
0. Aucune	64%			64%
Total	64%	6%	20%	100%

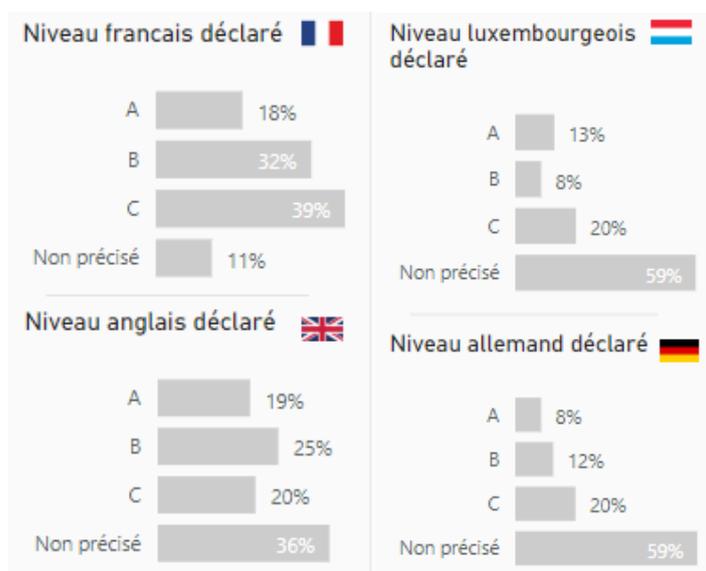
Allemand

Allemand	A	B	C	Total
2. Obligatoire	3%	15%	13%	31%
1. Atout	2%	11%	5%	17%
0. Aucune	51%			51%
Total	51%	5%	26%	100%

Anglais

Anglais	A	B	C	Total
2. Obligatoire	3%	14%	41%	58%
1. Atout	2%	4%	1%	6%
0. Aucune	36%			36%
Total	36%	5%	17%	100%

Côté demandeurs d'emploi, 71 % des candidats inscrits en 2023 ont déclaré maîtriser (niveau B ou C) le français, 45 % l'anglais, 32 % l'allemand, et 28 % le luxembourgeois. Ces informations indiquent notamment une pénurie de connaissances de la langue anglaise.

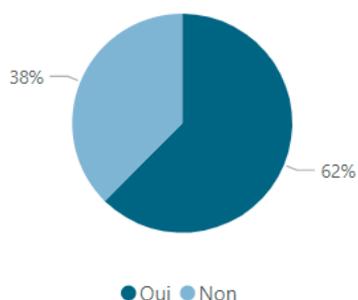


Ces valeurs sont basées sur le niveau linguistique **déclaré** des demandeurs d'emploi. Dans un objectif de mieux connaître ses clients et d'avoir des informations plus fiables sur les compétences linguistiques, l'ADEM a lancé en 2023 des **tests de langues** (voir chapitre 3 – 1.1).

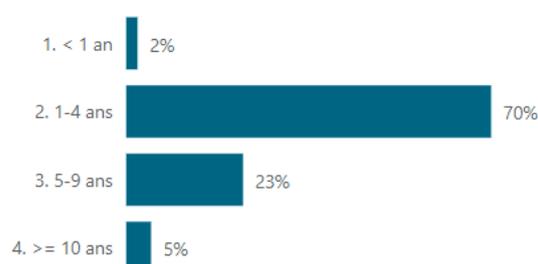
Expérience professionnelle

En 2023, 62 % des postes ont exigé explicitement une expérience professionnelle, dont la majorité (70 %) une expérience courte (de 1 à 4 ans).

Part des postes qui exigent une expérience



Durée d'expérience exigée



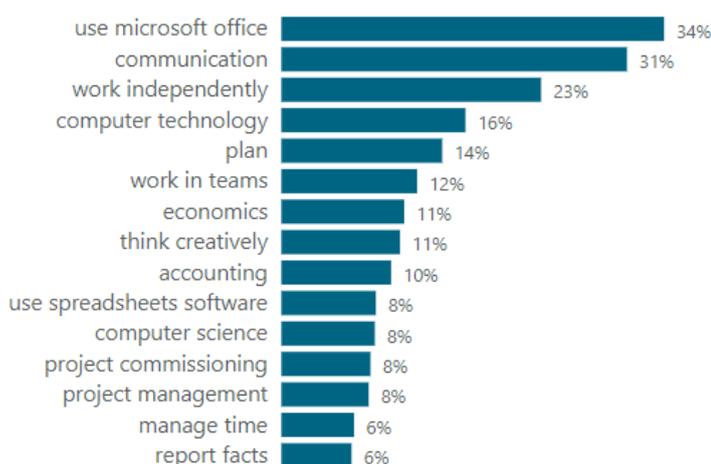
Compétences

Pour obtenir des informations détaillées sur les compétences demandées dans les offres d'emploi, il faut appliquer des méthodes plus avancées de traitement de texte (*natural language processing*) afin d'extraire ces données des descriptifs des offres d'emploi.

En 2021, l'ADEM avait déjà réalisé un projet pilote avec un prestataire externe pour obtenir ces statistiques (publiées dans le rapport d'activité de l'année 2022). En 2023, l'ADEM a développé ses capacités internes en « data science » et a développé son propre modèle pour extraire les données de compétences des descriptifs de poste (classifiées selon le référentiel européen des compétences [ESCO](#)⁵). L'avantage du développement interne est notamment une meilleure transparence et un meilleur contrôle du processus pour arriver aux résultats.

Sur base de ce premier modèle, qui va encore évoluer et être perfectionné, les compétences suivantes étaient les plus demandées dans les offres d'emploi de 2023 :

Top 15 compétences identifiées dans les offres d'emploi déclarées à l'ADEM en 2023



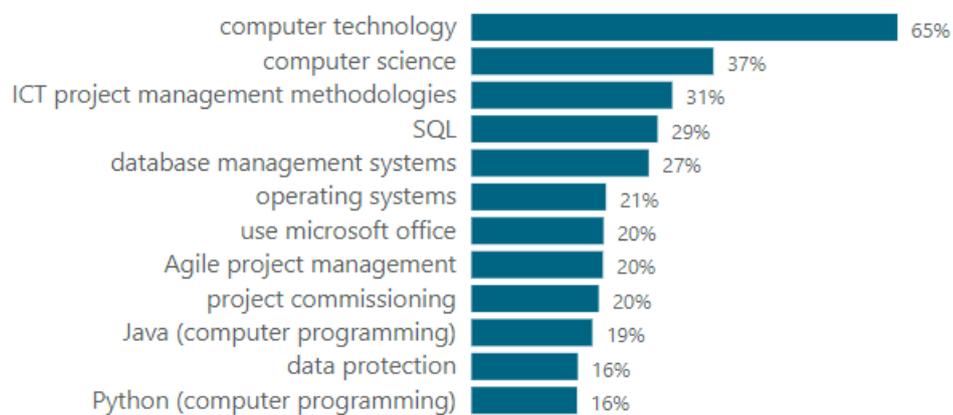
La compétence en **Microsoft Office** sort en premier et apparaît dans 34 % des offres d'emploi de 2023.

À noter que les compétences plus générales (comme la communication ou la collaboration) sont plus difficiles à capter en raison des nombreuses façons dont elles peuvent être exprimées dans un texte, et sont donc probablement encore sous-estimées dans nos résultats, en comparaison avec les compétences plus spécifiques (comme Microsoft Office).

Les définitions de ces compétences peuvent être consultées sur le site web d'ESCO⁵.

L'ADEM a déjà exploité les résultats de ce modèle dans le contexte de son étude sectorielle sur les métiers de l'informatique (voir plus haut).

Pour les métiers de l'informatique, les compétences informatiques suivantes étaient les plus recherchées :



⁵ <https://esco.ec.europa.eu/fr>

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	2023
Résidents	30.067	28.503	27.023	28.086	31.639
Non-résidents	6.229	5.037	6.177	5.637	6.068
Total	36.296	33.540	33.200	33.723	37.707

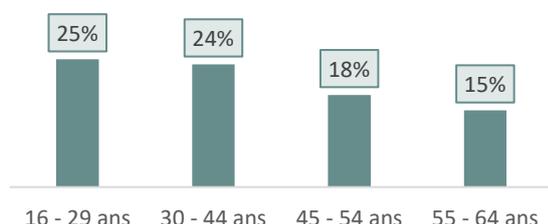
Inscriptions digitales

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 poursuit son succès croissant en 2023 :

Année 2023	Janv.	Févr.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne sur 12 mois
Part des inscriptions digitales en % du total des inscriptions	20 %	21 %	21 %	22 %	23 %	22 %	23 %	24 %	25 %	23 %	25 %	24 %	23 %

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, etc.), l'encadrement adéquat est déterminé. Le conseiller du demandeur d'emploi peut changer l'encadrement au cours du suivi.

Trois encadrements différents existent actuellement à l'ADEM :

- **l'encadrement régulier (R)** vise à soutenir les demandeurs d'emploi qui sont les plus proches 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 2023 par encadrement		
Encadrement	Nb de demandeurs	% du total
R	24.752	77,9 %
M	2.893	9,1 %
I	1.603	5,0 %
Autres	2.509	7,9 %
Total	31.757	100,0 %

Profiling REVIS

Depuis janvier 2019, toute personne n'étant pas dispensée par le FNS (Fonds national de solidarité) et souhaitant déposer sa demande pour le revenu d'inclusion sociale (REVIS) est orientée par le FNS au « Guichet REVIS » de l'ADEM, situé à Hamm.

Le rôle de l'ADEM est de vérifier si la personne est proche du premier marché de l'emploi ou plus éloignée, de déterminer l'organisme qui assurera son suivi (« profiling REVIS »). Si la personne est jugée proche du premier marché de l'emploi, le suivi est fait par l'ADEM. Dans le cas contraire, la personne est suivie par l'Office national d'inclusion sociale (ONIS) et ne doit pas s'inscrire à l'ADEM.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'avis réalisés par le Guichet REVIS	2.686	1.293	1.311	1.422	1.592
Prise en charge des personnes par l'ADEM	56 %	56 %	55 %	53 %	59 %
Prise charge des personnes par l'ONIS	44 %	44 %	45 %	47 %	41 %

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 ainsi que 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.

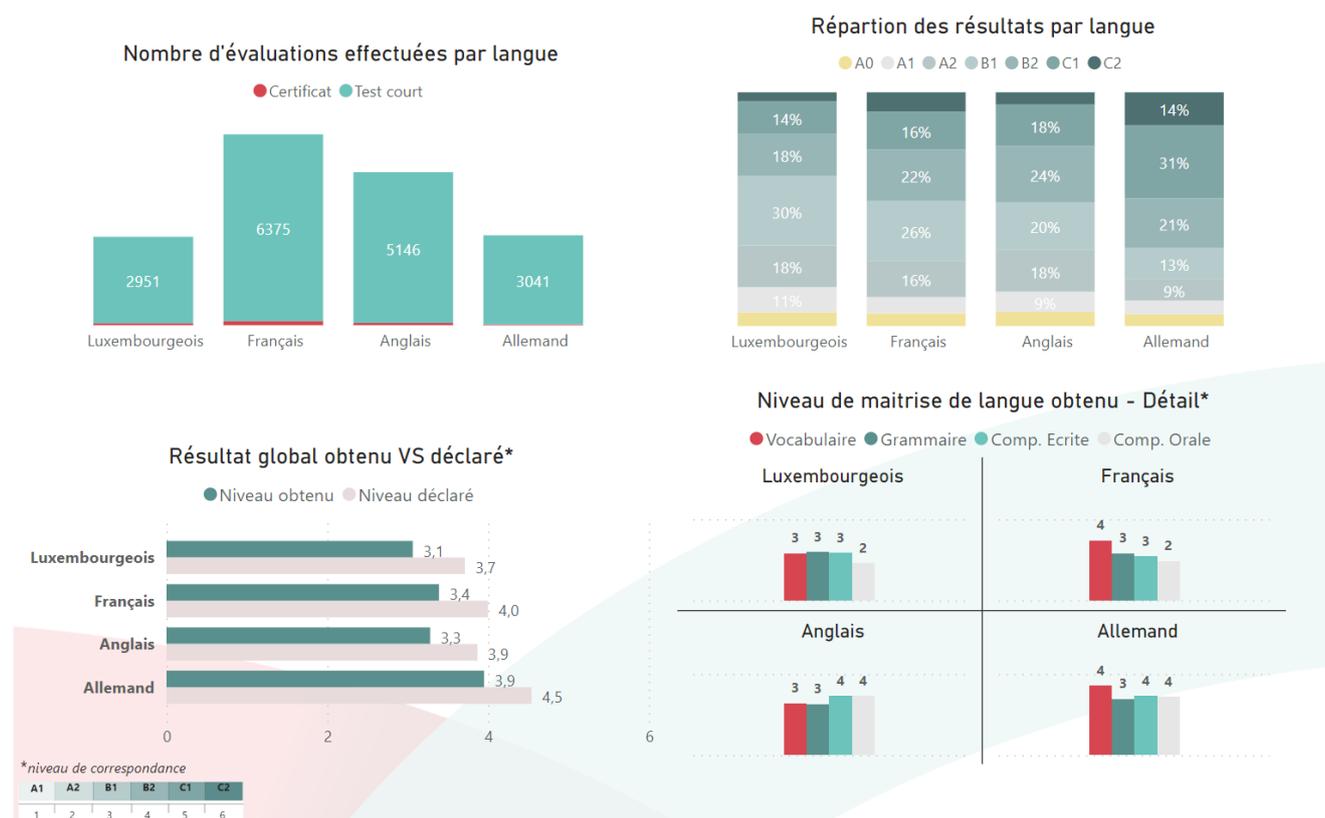
En 2023, **1.592 avis** ont été émis par les agents du guichet REVIS. 59 % des personnes ont été dirigées vers une prise en charge par l'ADEM et 41 % par l'ONIS. En date du 15 février 2024, on dénombre 1.321 bénéficiaires REVIS nouvellement inscrits à l'ADEM en 2023. Parmi ceux-ci, 1.219 relèvent de la compétence de l'ADEM, 64 de celle du FNS et 38 de celle de l'ONIS. Bien que certains bénéficiaires soient 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, 294 se sont opérés de l'ADEM vers l'ONIS, 194 de l'ONIS vers l'ADEM et 104 du FNS vers l'ADEM.

Tests de langues

Depuis le 4 juillet 2023, tous les demandeurs d'emploi s'inscrivant à l'ADEM doivent passer des **tests en ligne**, dans les langues qu'ils ont déclaré pratiquer lors de leur inscription. Les quatre principales langues du marché de l'emploi sont concernées : luxembourgeois, français, allemand et anglais. Ces évaluations sont accessibles à partir du [Portail de l'emploi](http://www.adem.lu) (www.adem.lu), dans un espace dédié dont l'accès, sur invitation, est réservé aux personnes qui s'inscrivent à l'ADEM. Cette offre sera étendue au fur et à mesure à l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits.

7.159 clients ont été évalués en 2023. En totalité, 17.825 tests ont été effectués, ce qui correspond à une moyenne de 2,5 tests par demandeur.



Cette initiative s'inscrit dans la [Stratégie ADEM 2025](#) axée sur une **meilleure connaissance des clients**. Cette mesure vise à favoriser une évaluation objective et uniformisée des compétences linguistiques des demandeurs d'emploi, offrant des avantages tant pour l'ADEM que pour les demandeurs. Les résultats permettent d'optimiser l'accompagnement vers l'emploi et l'orientation vers des mesures d'emploi et des formations. Les conseillers bénéficieront de nouveaux éléments concrets pour valoriser les candidats auprès des recruteurs. Bien que les résultats ne délivrent pas un certificat officiel du CECRL (Cadre européen commun de référence pour les langues), ils permettent aux demandeurs d'emploi de mieux s'autoévaluer et de mieux comprendre les compétences requises sur le marché de l'emploi.

Des sessions de formation sont organisées pour les conseillers et le personnel du Contact Center et du Club Emploi afin de les familiariser avec ces nouveaux outils et services digitaux.

1.2. Suivi

En 2023, le nombre de dossiers de demandeurs d'emploi suivis en fin de mois a connu une augmentation par rapport à l'année précédente. En décembre 2023, ce nombre s'établit à **24.859**, reflétant une tendance à la hausse, mais ne rejoignant pas encore les niveaux observés en 2020.

Cette évolution souligne la **persistance des défis sur le marché de l'emploi**, nécessitant une attention continue pour soutenir les demandeurs d'emploi et promouvoir la stabilité économique.

Nombre de dossiers de demandeurs d'emploi suivis par mois
(2019 - 2023)



Agence	au 31/12/2023
Luxembourg	9.732
Esch-sur-Alzette	7.239
Diekirch	2.521
Differdange	2.037
Dudelange	1.191
Wiltz	1.132
Wasserbillig	1.007
Total	24.859

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), 180 dossiers sont suivis par ETP au 31 décembre 2023. Ce chiffre marque une nette tendance à la baisse par rapport aux années précédentes, pour permettre un **encadrement plus personnalisé** des demandeurs d'emploi.

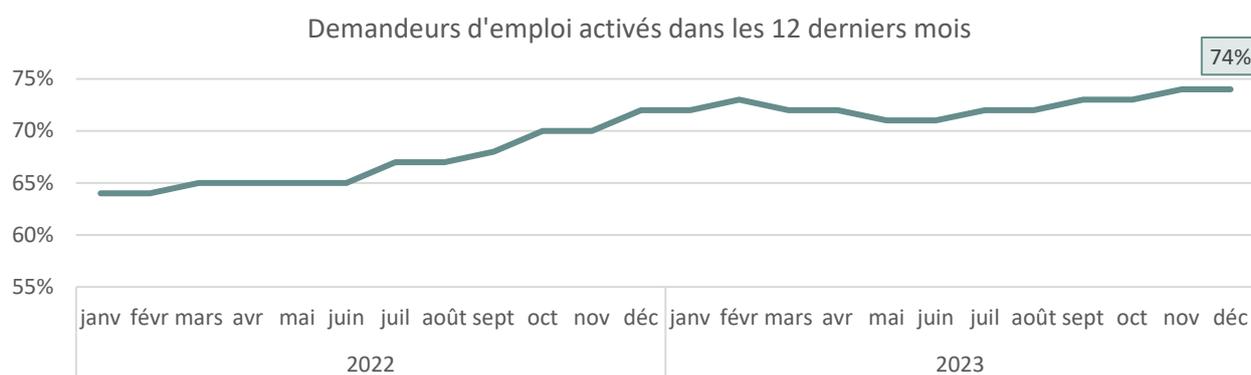
Date	Dossiers suivis	Conseillers DE	ETP	Dossiers suivis par ETP
31/12/2019	24.625	109	99,8	247
31/12/2020	26.591	124	114,6	232
31/12/2021	23.263	131	119,4	195
31/12/2022	22.146	142	128,8	172
31/12/2023	24.859	151	137,8	180

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 (183 dossiers par ETP au 31/12/2023)**, un conseiller pour **jeunes (163 dossiers par ETP au 31/12/2023)** et un **conseiller spécialisé** qui est en charge des personnes plus éloignées du marché de l'emploi (**79 dossiers par ETP au 31/12/2023**).

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 est la durée pendant laquelle un demandeur d’emploi n’est ni en emploi, ni affecté à une mesure pour l’emploi, ni en arrêt maladie ou en congé de maternité.

En décembre 2023, 74 % des demandeurs d’emploi résidents disponibles (tels que définis dans le chapitre 2 partie 2) présentaient une durée d’inactivité inférieure à 12 mois (le pourcentage était de 72 % en décembre 2022, 66 % en décembre 2021, 66 % en 2020 et 70 % en 2019). D’une manière générale, cet indicateur d’activation était en hausse en 2023.



L’ADEM propose différentes **mesures pour l’emploi** aux demandeurs d’emploi, dans le but de renforcer leur employabilité. En 2023, la moyenne annuelle des demandeurs d’emploi résidents en mesure correspond à 4.166, 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 demandeurs d’emploi en mesure (moyenne annuelle)	2019	2020	2021	2022	2023
Apprentissage pour adultes	421	430	455	469	482
Contrat appui-emploi	377	347	374	332	319
Contrat de réinsertion-emploi	164	121	280	320	115
Contrat initiation-emploi	557	451	435	345	292
Création ou reprise d’entreprise	42	41	36	50	67
Formation	406	337	414	361	441
Mesures spéciales	1.847	1.900	1.979	2.015	2.073
Occupation temporaire indemnisée	155	145	193	176	143
Pool des assistants	152	160	155	165	194
Service volontaire	21	19	24	20	15
Stage de professionnalisation	51	39	49	34	24
Travaux d’utilité publique	4	3	2	1	1
Total	4.197	3.993	4.396	4.289	4.166

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

1.4. Sanctions

L'ADEM peut prononcer des sanctions à l'égard des demandeurs d'emploi afin de garantir le respect de la législation et des engagements pris par les demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre de la « **convention de collaboration** » signée lors de l'inscription.

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 (tels que des Jobdays) ou aux 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 de l'indemnité de chômage complet (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 sanctions en cascade

Demandeurs d'emploi indemnisés : 1^{ère} sanction : « **semaine** » (indemnisation arrêtée pendant 1 semaine) --> 2^{ème} sanction : « **mois** » (indemnisation arrêtée pendant 1 mois) --> 3^{ème} 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 avait 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 2023 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
2022	3.444	2.784	1.219	3.158	5.286	26.869
2023	4.103	3.159	1.236	2.084	7.911	28.174

Les contrôleurs du Service juridique et contentieux sont par ailleurs amenés à organiser des débats contradictoires dans le cadre de la cellule sanctions; **1.322 débats contradictoires** ont ainsi été menés en 2023.

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).

2.064 dossiers de recours ont été introduits en 2023, la grande majorité concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet. En 2022, le total s'élevait à 1.685.

Type de recours en 2023*	CC	CP	RE	TH	TOTAL
Nombre de dossiers	1.973	2	79	10	2.064
Nombre de demandeurs	1.862	2	75	10	1.949

*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, nombre et répartition des recours en 2023		
Sanction de 7 jours (suivi)	431	21,8 %
Sanction administrative (non-présentation à une convocation)	383	19,4 %
Retrait définitif des indemnités de chômage (refus d'un emploi approprié)	191	9,7 %
Sanction administrative (refus d'un emploi approprié)	106	5,4 %
Refus des indemnités de chômage (condition de stage non remplie)	84	4,3 %
Sanction de 30 jours / retrait chômage : absence à un suivi (convocation)	97	4,9 %
Sanction de 7 et 30 jours (retrait indemnité de chômage) : absence à 2 suivis	92	4,7 %
Autres	589	29,9 %
TOTAL	2.064	100,0 %

95 % des recours introduits se rapportent à des dossiers CC et concernent le chômage, les sanctions, le refus de travail, les autres aides, le réemploi et interventions financières non spécifiques aux personnes en reclassement. Le tableau ci-dessous indique le statut des dossiers CC de 2023 : 2 % des recours ont été acceptés par la CSR et 10 % étaient en cours de traitement fin décembre 2023.

Statut des dossiers CC de 2023		
Clos - non admis, irrecevable ou sans objet	1.741	88 %
Clos - recours accepté	32	2 %
En cours	200	10 %
TOTAL	1.973	100 %

1.5. Sorties

En 2023, **34.746** dossiers ont été clôturés, tandis que 37.707 nouvelles inscriptions ont été enregistrées.

Dossiers clôturés par année et par résidence	2019	2020	2021	2022	2023
Résident	29.486	25.941	30.518	28.989	28.399
Non-résident	5.068	5.777	5.511	5.912	6.347
Total	34.554	31.718	36.029	34.901	34.746

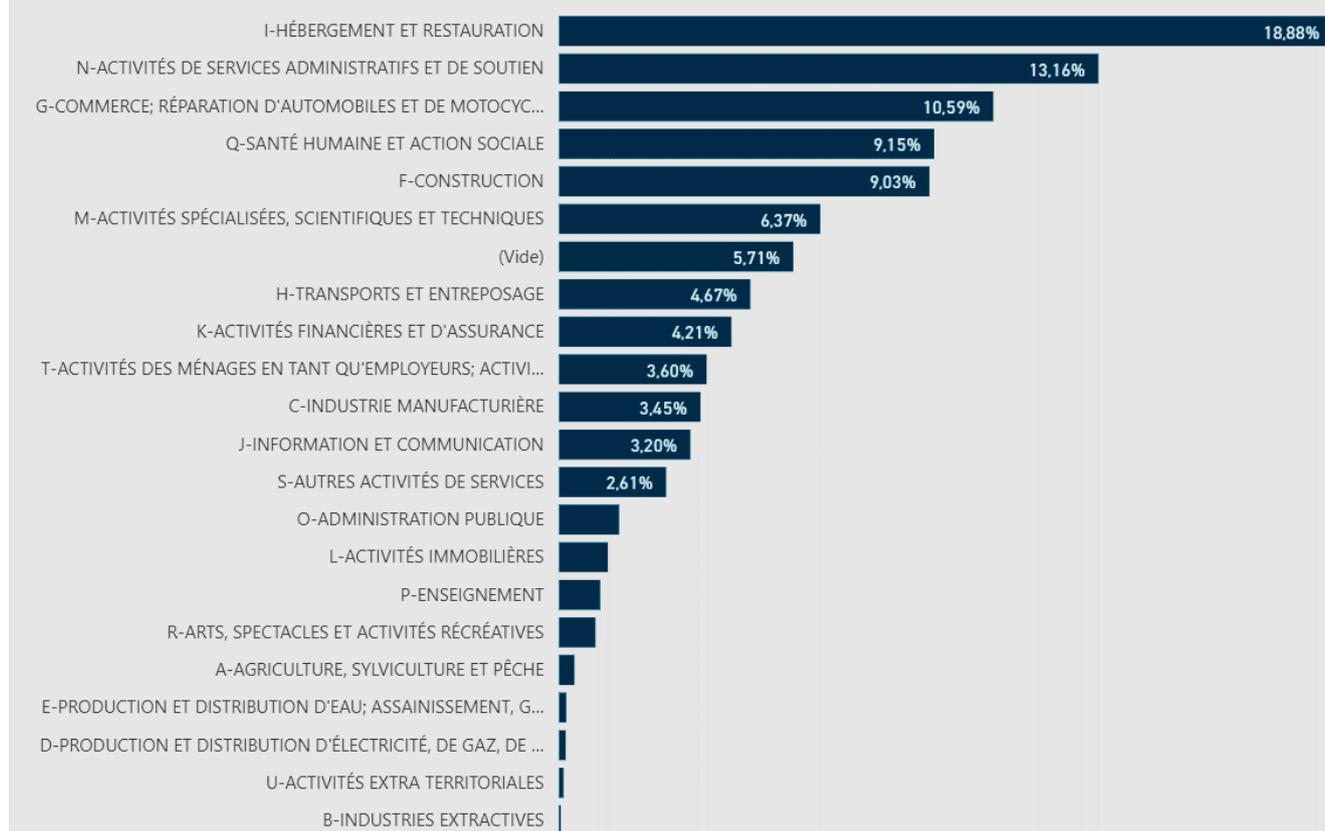
Sorties vers l'emploi

Un des indicateurs importants pour l'ADEM est 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.

Taux de sortie vers l'emploi					
2018	2019	2020	2021	2022	2023
58 %	59 %	57 %	60 %	59 %	56 %

En 2023, 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

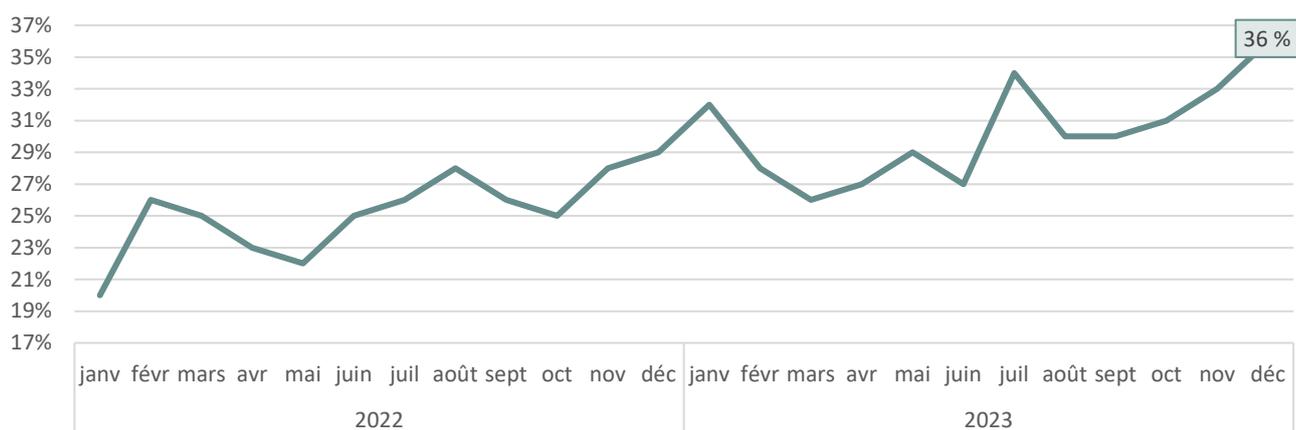
2.1. Déclarations de postes vacants

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 annonces 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) ainsi que des processus spécifiques de transfert automatique avec quelques employeurs (tel que Sodexo, PwC ou encore POST).

En 2023, la moyenne des postes déclarés via ces canaux « digitaux » correspondait à 30 % de tous les postes déclarés, en hausse par rapport aux années précédentes et atteignant 36 % en décembre 2023. Parmi eux, 59,8 % sont passés via MyGuichet, 20,0 % via Skeeled, 6,5 % via SAP, 6,6 % via le portail Horesca.lu, 2,4 % via le portail de RTL Jobdag.lu et 4,7 % via un processus automatisé d'employeurs distincts.

Part des offres d'emploi déclarées via MyGuichet ou par transfert automatique

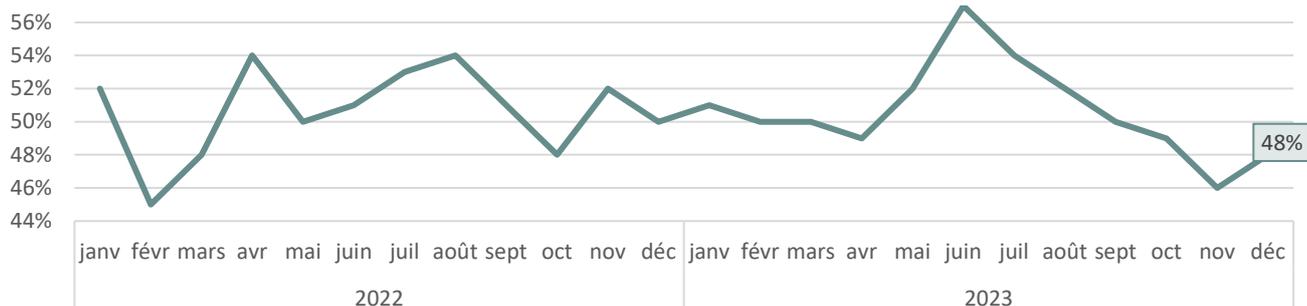


Offres à diffusion publique

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** (48 % en décembre 2023).

Part des offres d'emploi rendues publiques



2.2. Assignations et retours d'assignation

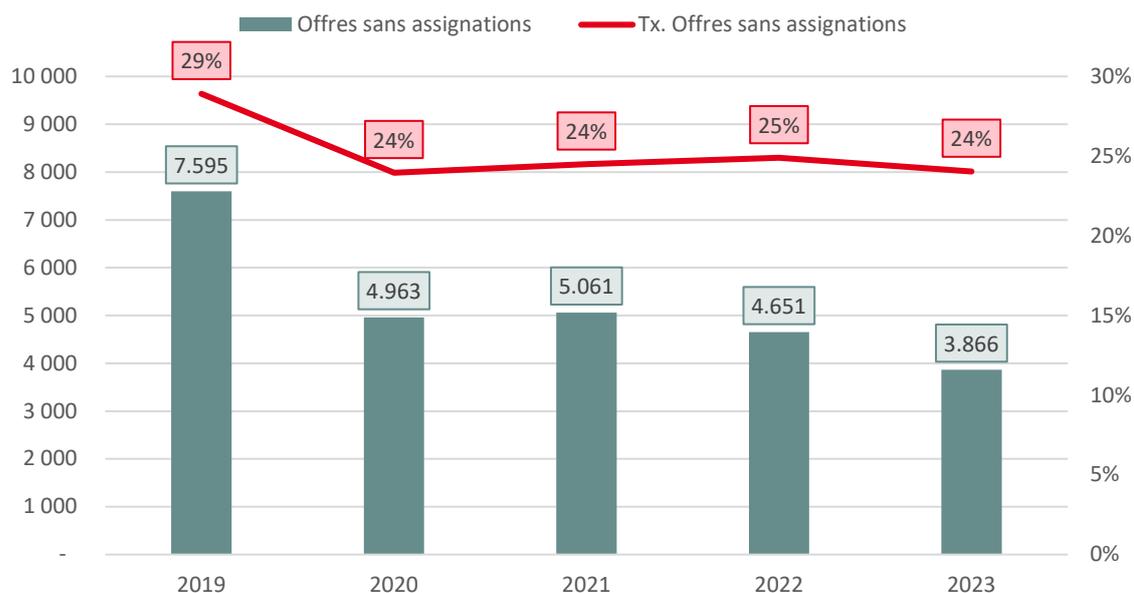
Les assignations sont, à l'heure actuelle, le processus par lequel l'ADEM met en relation le demandeur d'emploi avec un potentiel employeur. Les assignations se font principalement dans le cadre des offres non-publiques (publiées uniquement sur le JobBoard de l'ADEM), donc, pour lesquelles les conseillers 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 24 % pour l'année 2023.

Offres sans assignations



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 2023, l'ADEM a obtenu un retour des employeurs pour 37 % des assignations réalisées : 54 % de ces retours ont été effectués par voie électronique, ce qui correspond à 19 % du volume total des assignations.



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^e convention de ce type couvre la période 2021-2023.

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

En 2023, l'ADEM et l'UEL ont notamment travaillé sur les sujets suivants :

- **actions prioritaires au niveau national**
 - o renforcer la diffusion des informations pertinentes à l'attention des entreprises ;
 - o favoriser l'accès et le recoupement des données disponibles sur l'emploi et le marché du travail ;
 - o revoir les conventions de partenariat bilatérales entre les entreprises et l'ADEM ;
 - o améliorer la transparence sur le marché de l'emploi au Luxembourg ;
 - o obtenir davantage de réponses pour chaque candidat assigné à une entreprise ;
- ainsi que des actions prioritaires au niveau sectoriel
 - o proposer aux demandeurs d'emploi des formations ciblées et adaptées aux besoins des employeurs ;
 - o soutenir le recrutement pour les métiers qui sont en pénurie de main-d'œuvre ;
 - o organiser les événements destinés aux employeurs (Meet ADEM).

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 2023, le Service employeurs de l'ADEM a été saisi de 22 demandes d'avis ainsi que de 93 notifications préalables de prêt temporaire de main-d'œuvre.

	Demandes d'avis	Notifications préalables
2019	36	8
2020	33	87
2021	58	18
2022	44	73
2023	22	93

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 profils des 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
2021	18.955	17.274	3.910	734
2022	23.447	18.355	4.044	593
2023	27.927	21.675	6.559	366

Utilisation par les candidats

	Connections	dont candidats distincts	Consultations offres	Sauvegardes offres	Alertes	Candidatures	CV uploadés
2021	344.787	25.541	1.532.627	74.693	146.497	139.435	8.751
2022	291.085	25.318	1.369.557	67.729	144.076	95.116	8.443
2023	329.416	28.871	1.464.552	123.179	151.030	85.216	15.087

Utilisation par les employeurs

	Connections	dont employeurs distincts	Consultations candidats	Sauvegardes candidats	Alertes	Demandes de coordonnées
2021	9.143	1.520	93.864	24.098	16.767	24.752
2022	10.247	1.508	96.570	25.668	21.994	28.261
2023	8.244	1.276	67.760	16.258	19.714	15.512

Ateliers de recrutement / Jobdays

Un nombre record d'événements de recrutement ont été organisés en 2023, 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.

En totalité, l'ADEM a organisé **22 Jobdays** et a participé à **19 salons de recrutement** organisés par des partenaires externes en 2023.

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.

Eu Trainees Jobfair	20.01.2023	EU Commission
PhD Career Day	24.01.2023	UNI
Jobday La Provençale	25.01.2023	ADEM
RTL Jobdag	02.02.2023	ADEM
Foire Infos CV Steinfort	04.02.2023	Commune de Steinfort
Deng zukunft Däi Wee	15.02.2023	SNJ
Jobday ADEM-Horesca	27.02.2023	ADEM
HR Lux Trade Fair	09.03.2023	EIVI Lux
Journée d'orientation CAI	11.03.2023	MIFA
Soirée connect Dogfinance	14.03.2023	Carrevolutis
Jobday ADEM - Chambre des métiers	16.03.2023	ADEM
Meet ADEM - Space agency	17.03.2023	ADEM
Jobday ADEM -CLC	21.03.2023	ADEM
Meet ADEM - Horesca	22.03.2023	ADEM
Moovijob Day	24.03.2023	Moovijob
Jobday ADEM - Horesca Nord	28.03.2023	ADEM
Jobday ADEM - Match	20 et 27.4.2023	Match et ADEM
Schoulfoire - Léierplazendag	24.04.2023	ADEM
Jobday ADEM - FEDIL	26.04.2023	ADEM
Jobday Handicap et Reclassement	19.5.2023	ADEM
Moovijob Night	23.05.2023	Moovijob
RTL Jobdag	25.05.2023	ADEM
Moovijob night	13.06.2023	Moovijob
Jobday ADEM - fr2s	15.06.2023	ADEM
Interinstitutional JobFair	16.06.2023	Commission européenne
Jobday ADEM - INL	03.07.2023	ADEM
Foire d'échange entre acteurs de l'aide sociale	05.07.2023	MIFA
Jobday ADEM - Vignerons	28.07.2023	ADEM
Jobday ADEM - Cardoso	29.08.2023	ADEM
Salon inter-institutionnel INF	20.09.2023	Commission européenne
RTL Job a Léierplazendag	28.09.2023	ADEM
Unicareers	29.09.2023	Moovijob
Post Jobday	13.10.2023	Post Group
Jobday ADEM - FLAD	25.10.2023	ADEM
Jobday ADEM - FEDIL	26.10.2023	ADEM
Fintech Recruits	27.10.2023	Uni
Journée d'orientation CAI	11.11.2023	MIFA
DUODAY	16.11.2023	ADEM
Jobday ADEM - INL	22.11.2023	ADEM
Moovijob Day	22.11.2023	Moovijob
Jobday Jeunes diplômés	29.11.2023	ADEM

3.2. 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 d'un pays non-membre de l'Union européenne.

Nouvelle loi pour faciliter l'attraction de talents

La **loi du 7 août 2023**⁶ visant à simplifier l'embauche des ressortissants de pays tiers est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Luxembourg est devenue un problème sérieux pour l'économie du pays. Le secteur de l'informatique est particulièrement touché, mais d'autres secteurs tels que la santé, l'ingénierie, les métiers de la finance et du support à l'entreprise ainsi que certains métiers du bâtiment souffrent également d'une pénurie de main-d'œuvre flagrante et risquent de perdre en compétitivité.

Afin de remédier à cette situation et de soutenir les employeurs à la recherche de main-d'œuvre qualifiée, la nouvelle loi introduit d'importantes modifications visant à simplifier l'embauche des ressortissants de pays tiers.

Facilitation de l'accès au marché de l'emploi pour les ressortissants de pays tiers

- Les membres de famille des ressortissants de pays tiers détenteurs d'un titre de séjour luxembourgeois sur base d'un regroupement familial sont autorisés à travailler au Luxembourg dès leur arrivée et ont donc librement accès au marché de l'emploi. Sont visées par cette modification les personnes titulaires d'un titre de séjour « membre de famille ».^[7] Elles ne doivent dès lors plus faire de démarche pour obtenir une autorisation de travail ou une autorisation pour l'exercice d'une activité indépendante.

Le libre accès au marché de l'emploi est mentionné de manière explicite sur les titres de séjour produits depuis le 1^{er} septembre, ces documents portant dorénavant la mention « autorisé à travailler au Luxembourg ».

- Les autorisations de séjour temporaire pour membres de famille et les titres de séjour « membre de famille » produits avant le 1^{er} septembre 2023 restent valides jusqu'à leur date de fin de validité. Leur remplacement n'est pas prévu.

Les membres de famille ressortissants de pays tiers et titulaires d'une autorisation de séjour temporaire ou d'un titre de séjour valide et émis au titre du regroupement familial avant le 1^{er} septembre 2023 sont autorisés à travailler au Luxembourg depuis le 1^{er} septembre 2023, pour toute activité salariée ou indépendante, peu importe la mention figurant en tant qu'observation sur leur titre de séjour.

- L'accès au marché de l'emploi est facilité pour les demandeurs de protection internationale, en cours de procédure depuis 6 mois, et les bénéficiaires d'un report ou d'un sursis à l'éloignement qui demandent une autorisation d'occupation temporaire, le test du marché du travail effectué par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) étant supprimé pour ces personnes.
- La durée de validité des titres de séjour émis à partir de cette date à des fins de recherche d'emploi ou de création d'entreprise est portée de neuf à douze mois.

⁶ Loi du 7 août 2023 portant modification :

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration

3° de la loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à l'accueil des demandeurs de protection internationale et de protection temporaire

Simplification des procédures permettant l'embauche de ressortissants de pays tiers non encore présents sur le territoire luxembourgeois

L'obtention d'un certificat « main-d'œuvre étrangère » permettant l'embauche de ressortissants de pays tiers est simplifiée.

Deux cas de figure sont prévus :

- métiers figurant sur la liste des métiers très en pénurie

L'ADEM publie de manière annuelle une liste des métiers très en pénurie, établie sur la base de données objectives (nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM ; nombre de demandeurs d'emploi inscrits pour le même métier ; nombre de postes déclarés pour lesquels aucune mise en relation d'un candidat correspondant au profil recherché n'a pu être effectuée).

Pour les métiers figurant sur la liste, l'ADEM est dispensée de son obligation d'effectuer un test du marché et de vérifier si des demandeurs d'emploi correspondant au profil recherché par l'employeur sont disponibles. Le certificat est ainsi délivré dans un délai de cinq jours ouvrables.

La liste, applicable à partir du 1^{er} septembre 2023 et jusqu'à la publication de la prochaine liste au cours du 1^{er} trimestre 2024, est publiée au Mémorial B du Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg ainsi que sur le site de l'ADEM.

- autres métiers

Pour les emplois ne figurant pas sur la liste des métiers très en pénurie, le test du marché continue d'être effectué, mais avec des délais raccourcis. Ainsi, l'ADEM dispose de sept jours ouvrables pour vérifier si des demandeurs d'emploi remplissant le profil requis pour le poste déclaré sont disponibles.

^[7] Les titulaires d'un titre de séjour « vie privée » ne sont pas visés par cette modification législative et doivent continuer à demander une autorisation de travail.

Dans ce cas:

- si aucun candidat ne peut être proposé, le certificat est délivré, passé le délai de sept jours, dans les cinq jours ouvrables suivants ;
- si l'ADEM peut proposer des candidats correspondant au profil recherché, elle disposera alors de 15 jours ouvrables supplémentaires pour effectuer des assignations auprès de l'employeur.

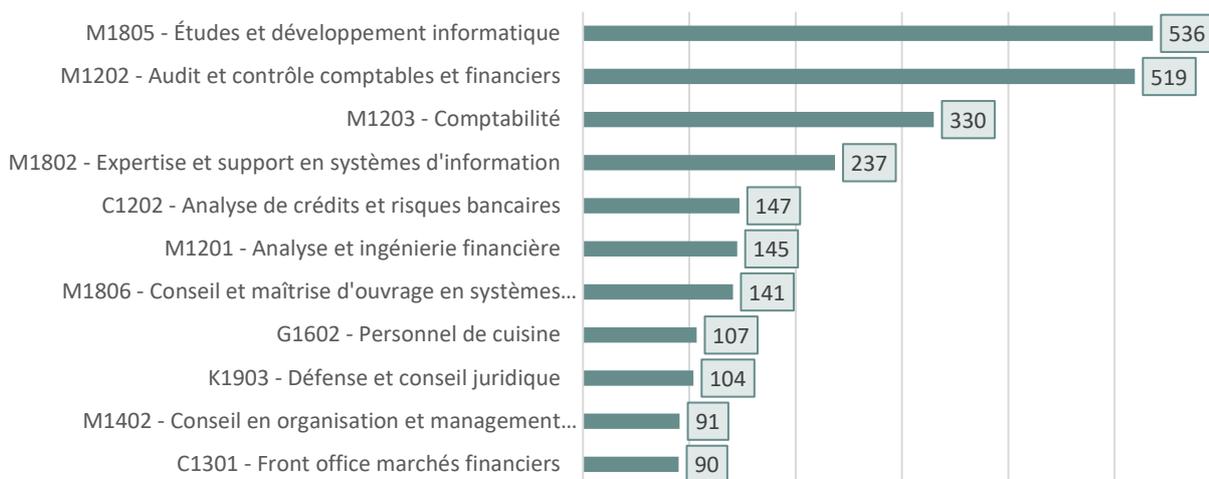
Le certificat « main-d'œuvre étrangère »

En 2023, **3.979 certificats ont été accordés** par l'ADEM, ce qui correspond à 82 % des demandes. Parmi celles-ci, 70 % des certificats ont été établis dans le cadre de la nouvelle loi pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Certificats « main-d'œuvre étrangère »	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de certificats demandés	2.975	2.281	3.957	5.970	4.829
Nombre de certificats accordés	2.736	1.955	3.523	5.460	3.979
Nombre de certificats refusés	239	326	434	510	850

Les métiers les plus concernés par les certificats accordés sont listés ci-dessous :

Certificats par métier



Autorisation d'occupation temporaire (AOT)

Les demandeurs de protection internationale peuvent solliciter une autorisation d'occupation temporaire (AOT). En 2023, **117 demandes** en obtention d'une première AOT ont été avisées par la Cellule « ressortissants de pays tiers ».

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de demandes en obtention d'une première AOT	21	43	52	46	117

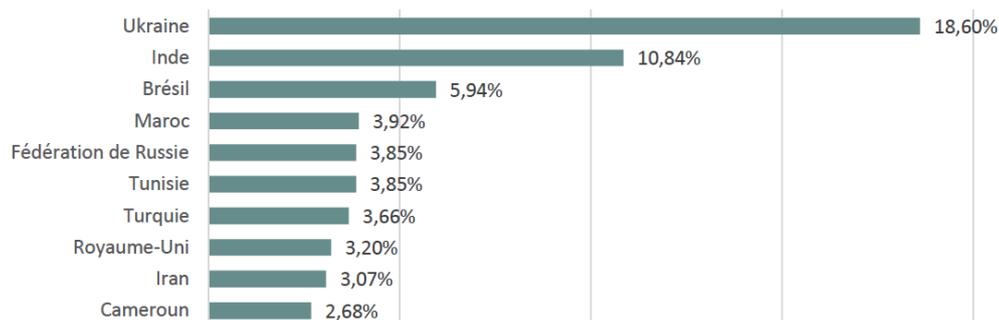
L'augmentation du nombre de demandes d'AOT entre 2022 et 2023 a été encouragée par la nouvelle loi sur les métiers très en pénurie qui a pour résultat d'attirer davantage de demandeurs de protection internationale, en vue d'obtenir le statut de réfugié ou, à défaut, d'obtenir le statut conféré par la protection subsidiaire.

Les caractéristiques des demandeurs d'emploi de pays tiers

Ces dernières années ont été marquées par une **croissance importante du nombre de ressortissants de pays tiers** dans la population active. Cela explique, en partie, la hausse spectaculaire de la part des demandeurs d'emploi de pays tiers, avec un bond de 63 % depuis 2018.

Une analyse plus détaillée montre que la proportion de ressortissants de pays tiers avec un niveau de qualification supérieure connaît une hausse très significative, avec un doublement de leur proportion sur dix ans. Les nationalités les plus représentées dans cette catégorie sont celles des ressortissants ukrainiens, indiens et brésiliens.

Part des demandeurs d'emploi ressortissants de pays tiers avec qualification supérieure (au 31/08/2023), par nationalité



Plus précisément, les ressortissants « hors UE » disposant d'une qualification supérieure présentent les caractéristiques suivantes par rapport aux autres demandeurs d'emploi de qualification équivalente :

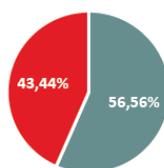
- davantage de femmes ;
- moins de personnes âgées ;
- durées d'inscription plus courtes ;
- plus fréquemment titulaires d'une Licence (Bachelor) que d'un Master.

Demandeurs d'emploi avec qualification supérieure (données au 31/08/23)



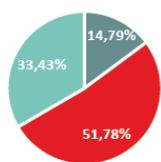
Dont les ressortissants de pays tiers

Genre



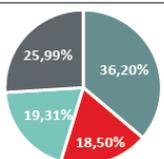
■ F ■ M

Age



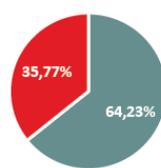
■ 1. < 30 ■ 2. 30-44 ■ 3. 45+

Durée d'inscription



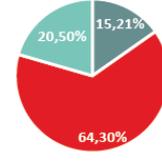
■ 1. < 4 mois
■ 2. 4-6 mois
■ 3. 7-11 mois
■ 4. 12 mois et plus

Genre



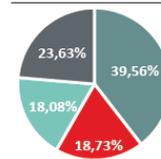
■ F ■ M

Age



■ 1. < 30 ■ 2. 30-44 ■ 3. 45+

Durée d'inscription



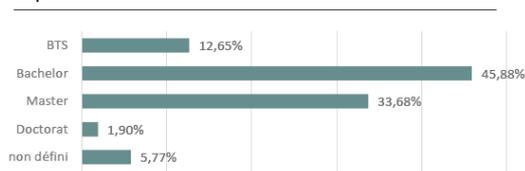
■ 1. < 4 mois
■ 2. 4-6 mois
■ 3. 7-11 mois
■ 4. 12 mois et plus

Demandeurs d'emploi avec qualification supérieure (données au 31/08/23)

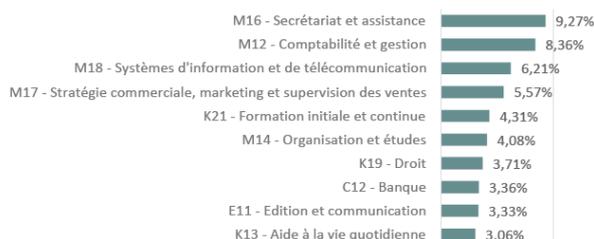


Dont les ressortissants de pays tiers

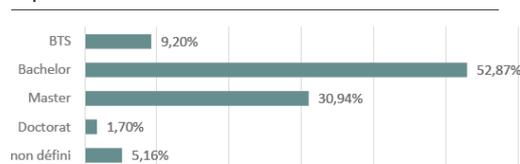
Diplôme



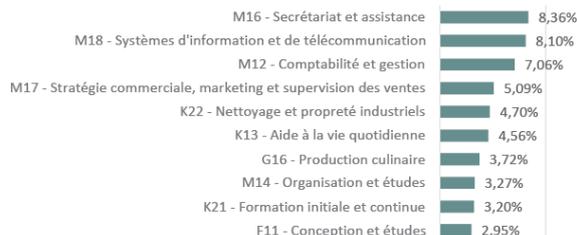
Par métier demandé



Diplôme



Par métier demandé



Les métiers recherchés par les ressortissants de pays tiers sont relativement similaires à ceux d'autres personnes disposant de qualifications équivalentes, avec toutefois des demandes accrues pour les métiers relevant du secteur informatique (IT), d'une part, et ceux ne nécessitant pas de qualification supérieure (nettoyage, aide aux personnes, production culinaire...), d'autre part.

Bien que la durée de chômage soit généralement moins longue pour cette population que pour d'autres demandeurs d'emploi, certains freins à l'emploi peuvent être relevés :

- **langues** : parmi les ressortissants « hors UE » avec qualification supérieure, inscrits à l'ADEM et disponibles pour l'emploi, la majorité pratique l'anglais. Toutefois, plus de la moitié d'entre eux ne disposent pas d'un niveau avancé, souvent exigé dans les secteurs où seule la langue anglaise peut s'avérer requise, comme l'informatique ou le secteur financier. Moins de la moitié d'entre eux parlent le français (moins de 20 % à un niveau avancé) et très peu d'entre eux parlent l'allemand ou le luxembourgeois, des langues pouvant être exigées dans certains secteurs. Si ces personnes se trouvent en concurrence avec des candidats qui maîtrisent mieux les langues du pays, cela peut constituer un frein important ;
- **diplômes** : même si cette population dispose d'un diplôme de niveau supérieur, et pour la majorité dans un domaine cohérent avec le métier ciblé, les employeurs au Luxembourg ne connaissent souvent pas les écoles ou les cursus à l'étranger et n'ont pas toujours confiance dans la valeur du diplôme ;
- **expérience** : l'expérience et les connaissances acquises hors de l'Union européenne ne sont pas toujours transposables au Luxembourg, en particulier dans les domaines de la comptabilité, voire dans le secteur financier en général, où la connaissance de la réglementation et des normes locales est importante ;
- **métiers réglementés** : les métiers de la santé et du domaine social (éducateurs, assistants sociaux...), notamment, sont généralement réglementés et nécessitent une reconnaissance du diplôme et une certification de la maîtrise des langues, ce qui pose un frein considérable aux ressortissants des pays tiers ;
- **autorisation de travail** : certains n'ont pas d'autorisation de travail, même si la nouvelle loi entrée en vigueur au 1er septembre 2023 facilite cet accès pour différents ressortissants de pays tiers, comme les conjoints et membres de famille ;
- **manque de réseau** : les ressortissants de pays tiers n'ont généralement pas eu l'occasion de tisser un réseau professionnel au Luxembourg, lequel constitue un atout puissant lors d'une recherche d'emploi.

3.3. 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. 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.

En 2023, **20.161 offres d'emploi** parmi celles publiées durant l'année sur le portail avaient le Luxembourg comme pays de travail et venaient de l'ADEM.

Le portail EURES diffuse en permanence plus de quatre millions d'offres d'emploi, avec une moyenne de 3.000 postes disponibles pour le Luxembourg. Au-delà de la plateforme en ligne, le réseau EURES offre un ensemble de services concernant tous les aspects de la vie et du travail à l'étranger, depuis l'orientation professionnelle, la révision des CV, l'analyse des offres, la mise à disposition d'informations sur le marché du travail européen, l'offre de conseils juridiques et de sécurité sociale, l'organisation de salons de l'emploi et des conseils sur la formation, l'apprentissage des langues et les opportunités de financement.

En 2023, EURES Luxembourg a participé à **22 salons de recrutements** au Luxembourg et en Europe et a présenté le marché du travail luxembourgeois lors de **huit conférences thématiques internationales**.

Portail work-in-Luxembourg.lu

Dans le cadre d'un projet pour l'attraction de talents internationaux au Luxembourg, EURES Luxembourg a opéré une refonte de son portail de recrutement international afin d'attirer des talents dans les secteurs rencontrant de fortes pénuries de main-d'œuvre : <https://work-in-luxembourg.lu/>

La plateforme de recrutement [Work-in-Luxembourg](https://work-in-luxembourg.lu/) cible exclusivement les professions confrontées à une pénurie significative de travailleurs qualifiés au Luxembourg (cf. [liste officielle des métiers très en pénurie](#)). Les candidats disposant des qualifications, expériences professionnelles et compétences linguistiques peuvent créer leur profil et y télécharger leurs CV. La candidature sera examinée avant d'accorder l'accès à la plateforme. Une fois l'accès accordé, le profil du candidat sera visible par les employeurs luxembourgeois et le candidat aura la possibilité de postuler à des postes ouverts mis à jour quotidiennement sur la plateforme.

3.4. 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 10 – 10.1).

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

1. Formation professionnelle des demandeurs d'emploi

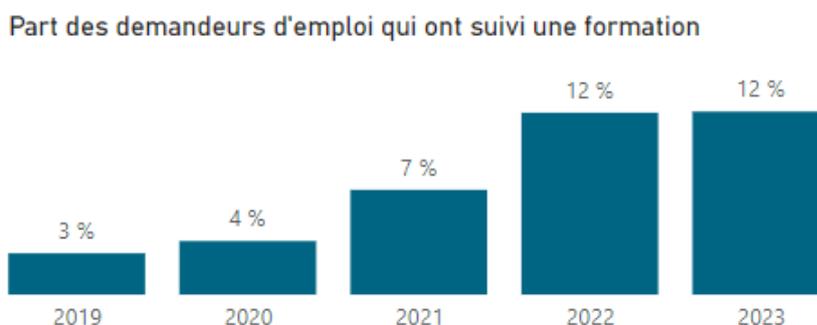
1.1. Approche de formation et partenariats

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 du 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 sur les 12 derniers mois a quadruplé, passant de 3 % à 12 % en 2023.



Volumes de participations en formation

Les formations de l'ADEM sont regroupées en catégories selon leur objectif principal :

- 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, etc.)

S'y ajoutent 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 2023 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) ainsi qu'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*	2023	2023*	2023 - distincts**
Sectoriel	254	263	538	652	2484	1039	923
Transversal	138	326	2534	326	190	190	190
Langues	159	160	219	304	205	205	142
Activation/orientation	588	650	1134	1332	2221	1860	1832
Entrepreneuriat	23	120	60	105	132	94	94
Recherche d'emploi***	100	56	236	281	1429	1420	1375
Total	1.262	1.575	4.721	3.000	6.661	4.808	

*en retirant les doubles inscriptions

** en comptant que les candidats distincts pour chaque catégorie

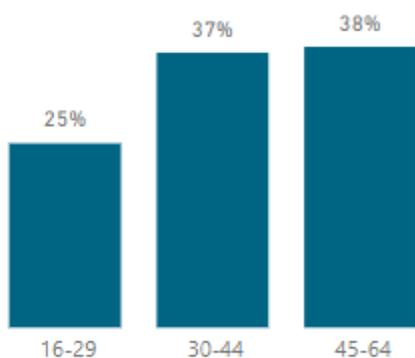
*** en 2023, l'ADEM a organisé un grand nombre d'ateliers sur l'utilisation des outils de recherche d'emploi, dont le JobBoard de l'ADEM.

Contingent	388	275	363	408	594	594	460
AFP	61	171	286	392	563	563	546
CPP	54	46	140	143	100	97	97
Grand total				3.943		6.062	5.143 (distincts)

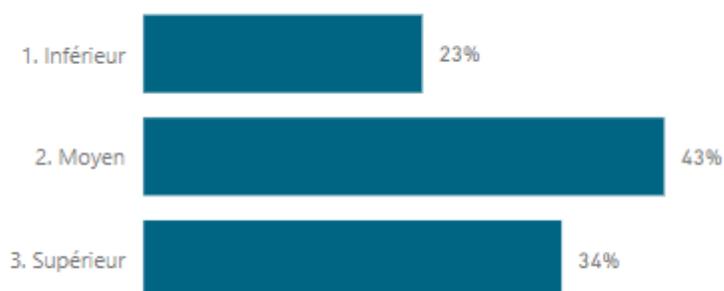
En 2023, **5.143 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'au moins une formation** au cours de l'année (comparé à 3.434 en 2022) et 6.062 participations ont été enregistrées au total (comparé à 3.943 en 2022).

Répartition des 5.143 participants distincts

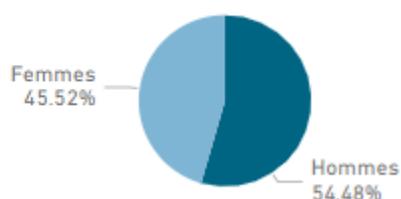
Age



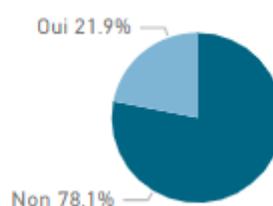
Niveau de formation



Genre



Statut SH ou CTR



1.3. Détails sur les formations de l'ADEM en 2023

1.3.1. Formations sectorielles

En 2023, **1.039 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans des formations sectorielles, dont 693 pour des métiers de l'informatique (*voir répartition page suivante*).



Avec l'ADEM, lance le projet professionnel qui te correspond !

Sectoriel	1039
administration	77
CNFPC - Gestionnaire de salaire	12
INITIATIVE REM SCHAFFEN - Secrétaire juridique	18
INITIATIVE REM SCHAFFEN - Secrétaire médical(e)	35
Zarabina - Office Assistantin	12
bâtiment/artisanat	82
FORMATION CDC "AIDE-MENUISIER"	8
FORMATION CDC "AIDE-PLAQUISTE"	8
FORMATION IFSB "BUILD YOUR FUTURE - COFFREUR-BANCHEUR BD"	10
FORMATION IFSB "BUILD YOUR FUTURE - FACADIER"	26
FORMATION IFSB "BUILD YOUR FUTURE - MACON BD BATIMENT"	10
FORMATION IFSB "BUILD YOUR FUTURE - MACON/COFFREUR-BANCHEUR"	20
horeca/alimentaire	25
FORMATION "AIDE-CUISINIER"	8
FORMATION "HACCP"	17
informatique	693
FORMATION "ICT START"	189
FORMATION "JAVA EE DEVELOPER"	12
FORMATION "JUNIOR FULL STACK DEVELOPER / JUNIOR WEB DEVELOPER"	61
FORMATION "PYTHON DEVELOPER"	24
FORMATION DIGITAL LEARNING HUB	381
FORMATION ONLINE "GOOGLE CYBERSECURITY PROFESSIONAL CERTIFICATE"	1
FORMATION ONLINE "GOOGLE DATA ANALYTICS PROFESSIONAL CERTIF"	14
FORMATION ONLINE "GOOGLE IT AUTOMATION WITH PYTHON PROF CERTIF"	3
FORMATION ONLINE "GOOGLE IT SUPPORT PROFESSIONAL CERTIF"	6
FORMATION ONLINE "GOOGLE UX DESIGN PROFESSIONAL CERTIFICATE"	2
nettoyage	20
FORMATION "AGENT DE NETTOYAGE"	20
santé/socio-éducatif/soins	32
FORMATION "ASSISTANT(E) DENTAIRE"	17
FORMATION "NAXI ASSISTANCE AUX PERSONNES"	15
transport/logistique/industrie	97
FORMATION "AGENT DE SECURITE"	10
FORMATION "CARISTE"	10
FORMATION "CHAUFFEUR-LIVREUR LA PROVENCALE"	21
FORMATION POUR CHAUFFEUR PROFESSIONNEL	56
commerce	13
FORMATION "AGENT POLYVALENT EN VENTE"	13

1.3.2. Formations transversales et linguistiques

En 2023, **190 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans des formations transversales, renforçant des compétences digitales (générales, non spécialisées), personnelles (« soft skills ») ou de gestion de projet.

Transversal	190
digital skills	55
Formation "Digital Fundamentals"	51
FORMATION ONLINE "GOOGLE DIGITAL MARKETING PROFESSIONAL CERTIFICATE"	4
project management	49
Formation "Fit4AgilePM"	12
FORMATION ONLINE "GOOGLE PROJECT MANAGEMENT PROF CERTIF "	37
soft skills	86
FORMATION "SOFT SKILLS eACADEMY"	86

205 candidats (non-distincts) étaient inscrits dans des cours de langue offerts par l’Institut national des Langues (INL). Les bons GICEA émis – voir section 1.5 – sont majoritairement utilisés pour des cours de langue également.

linguistique	205
INL - Cours Allemand	3
INL - Cours Anglais	6
INL - Cours Francais	7
INL - Cours intensifs Allemand	7
INL - Cours intensifs Anglais	28
INL - Cours intensifs Francais	82
INL - Cours intensifs Luxembourgeois	63
INL - Cours Luxembourgeois	9

1.3.3. Formations d’activation/orientation

En 2023, **1.860 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans des formations d’activation/orientation : 428 pour jeunes, 12 pour des personnes âgées de 45 ans ou plus, 856 dans des formations destinées aux personnes avec statut de salarié handicapé ou de capacité de travail réduite, 49 dans des formations pour réfugiés/immigrants, 256 dans une formation upskilling-reskilling, et 259 dans d’autres formations d’activation/orientation.

Activation/Orientation	1860
activation/orientation - autre	259
COSP - Formation de base	176
NAXI - Guide pour l'emploi	35
NAXI - READY4WORK	24
Zarabina - Tremplin	24
refugiés/immigration	49
Fondation EPI - Projet Inter-C	29
Zarabina - Work Integration Luxembourg	20
sh/ctr	856
COSP-HR	264
EURO BBW BITBOURG SH	1
Go4Change	508
MESURE DE RECONVERSION, FORMATION RECLASSEMENT	47
Zarabina - GESOL	36
upskilling/reskilling	256
Skills4Job	244
SkillYouUp	12
âge 45+	12
Zarabina - 45 Pluspunkte	12
jeunes (<30 ans)	428
COSP - Jobelo	169
Jobelo - 5E Adaptation	8
YouthYourFuture	251

1.3.4. Formations d'entrepreneuriat et de recherche d'emploi

En 2023, **94 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans une formation d'entrepreneuriat et **1.420** dans une formation de recherche d'emploi.

▣ Entrepreneuriat	94
▣ entrepreneuriat	81
Start Your Business	81
▣ refugiés	13
Touchpoints - Sleeves Up	13

▣ recherche d'emploi	1420
Atelier CV	393
Atelier JobBoard	837
Dress for success	57
Guidance to success	29
Préparation à l'entretien d'embauche	104

1.4. Contingent de formation des chambres professionnelles

En 2023, **594 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 311 à la Chambre de Commerce/House of training (HoT), 267 à la Chambre des Salariés (CSL) et 16 à la Chambre des Métiers (CdM).



▣ Contingent	594
▣ chambre de commerce	311
Contingent - HoT	311
▣ chambre des métiers	16
Contingent - CdM	16
▣ chambre des salariés	267
Contingent - CSL	267

Répartition des demandes accordées entre sujets de formation

Categorie_formation	2020	2021	2022	2023
Finance / Assurance / Droit	30.55%	43.41%	31.96%	24.22%
Gestion d'entreprise / Ressources Humaines	18.18%	15.66%	12.11%	13.59%
Comptabilité			12.11%	23.00%
Informatique / Télécommunication	11.64%	9.34%	11.14%	4.88%
Commerce / Vente / Horeca	7.27%	11.54%	8.96%	5.23%
Construction / Environnement / Energie	20.73%	6.04%	1.69%	2.44%
Gestion de projet			4.36%	8.89%
Administration / Secrétariat / Réception			3.63%	8.19%
Qualité / Sécurité	7.64%	8.52%	1.45%	0.52%
Transport / Manutention	2.55%	3.30%	2.18%	3.48%
Développement personnel & professionnel	1.45%	2.20%	1.94%	1.57%
Communication / Multimédia			2.91%	2.79%
Autre			4.12%	
Beauté				0.70%
Transformation de matériaux & gestion de production			0.73%	
Immobilier			0.24%	0.17%
Artisanat / Art			0.24%	
Santé / Action sociale				0.17%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

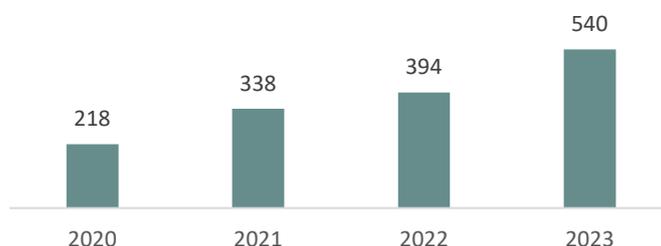
1.5. Aides financières pour la formation

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 2023, **743 demandes** d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont **540 ont été accordées**.

Evolution du nombre de demandes accordées



Répartition des demandes accordées entre sujets de formation

Categorie_formation	2020	2021	2022	2023
Permis de conduire	37.61%	43.95%	47.73%	49.45%
Qualité / Sécurité	10.55%	10.91%	12.63%	9.59%
Commerce / Vente / Horeca	12.84%	12.98%	2.53%	1.29%
Gestion d'entreprise / Ressources Humaines	16.06%	8.85%	2.02%	2.40%
Transport / Manutention	4.13%	1.77%	9.85%	2.95%
Finance / Assurance / Droit	5.05%	4.72%	3.54%	4.80%
Autre	5.96%	5.60%	4.80%	2.40%
Informatique / Télécommunication	2.29%	2.65%	1.77%	3.87%
Construction / Environnement / Energie	3.21%	2.95%	2.27%	2.58%
Développement personnel & professionnel	1.83%	4.42%	2.02%	0.92%
Immobilier			2.78%	2.95%
Administration / Secrétariat / Réception			1.01%	3.87%
Coaching			0.25%	2.77%
Santé / Action sociale			2.02%	1.48%
Service à la personne			1.01%	1.66%
Gestion de projet			0.51%	1.66%
Langues	0.46%	0.88%	1.26%	0.18%
Beauté			0.51%	1.29%
Communication / Multimédia				1.66%
Artisanat / Art			0.76%	0.55%
Comptabilité			0.25%	0.74%
Transformation de matériaux & gestion de production			0.25%	0.18%
Agriculture / Agroalimentaire				0.18%
Mécanique / Electrotechnique / Automatismes				0.18%
Sciences / Sciences sociales & humaines			0.25%	
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Depuis avril 2022, la demande d'AFO est accessible sur la plateforme MyGuichet.lu, en trois versions linguistiques (français, allemand, anglais). La part des demandes AFO passées via MyGuichet fut de **86 %** en 2023.

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 2023, **11.231 bons** de réduction ont été émis, dont **6.846** utilisés.

Nombre de bons GICEA émis en 2023				
émis	utilisés	inutilisés	révoqués	expirés
11.231	6.846	2.204	565	1.616

2. Mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi

2.1. Garantie pour la Jeunesse

La Garantie pour la jeunesse est un engagement pris par le Conseil de l'Union européenne pour 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, sur mesure et adapté aux besoins du jeune.

Conseillers jeunes

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

31 conseillers jeunes fin 2023 :

- 24 conseillers référents
- 7 conseillers spécialisés

Comme indiqué dans la section 1.2 du chapitre 3, les conseillers « jeunes » ont moins de dossiers à traiter (163 dossiers par ETP au 31/12/2023) que les conseillers « adultes », afin de pouvoir fournir un support plus intensif et personnalisé.

Résultats de la Garantie Jeunesse (GJ)

En 2023, **7.214 jeunes demandeurs d'emploi** se sont inscrits et sont entrés dans la Garantie Jeunesse à l'ADEM. De cette population, 49 % ont reçu une offre de qualité dans les quatre premiers mois, 6 % supplémentaires dans les six premiers mois et 4 % supplémentaires dans les douze premiers mois.

Année_inscription	Nr inscriptions GJ	GJ4mois	GJ6mois	GJ12mois
2020	7967	39 %	10 %	17 %
2021	7203	56 %	8 %	10 %
2022	7422	60 %	7 %	8 %
2023	7214	49 %	6 %	4 %

Le tableau ci-dessous montre le détail sur l'offre de qualité reçue en 2023.

Offre de qualité	GJ 4 mois	GJ 6 mois	GJ 12 mois
Emploi	2.435	216	183
Apprentissage	30	5	6
Etudes	74	9	7
Formation ADEM	526	61	52
Mesure (sauf formation)	464	114	70
Total	3.529 (49 %)	405 (6 %)	318 (4 %)

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

2.2 . Programmes d'orientation et de formation

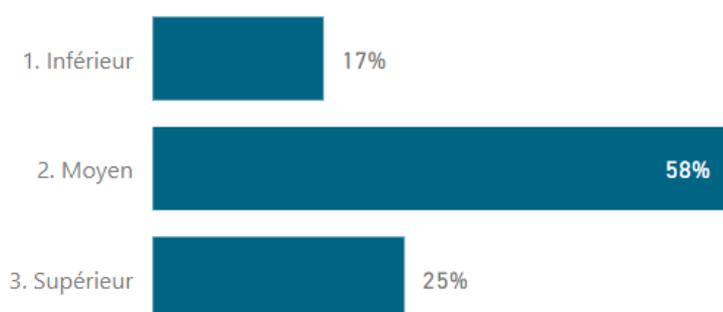
Projet P

Les jeunes rencontrent 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'action personnel (reprise d'études, formations professionnelles continues, stages...).

En 2023, **251 jeunes ont participé au coaching « projet P »** (comme indiqué dans la section 1 du présent chapitre), dont 161 hommes et 90 femmes. La majorité a un niveau de formation moyen (correspondant au niveau secondaire).

Niveau de formation



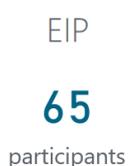
Jobelo

La finalité du programme « Jobelo » est de faciliter l'accès à un apprentissage ou à un emploi aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et éloignés du marché de l'emploi.

Au début du programme, les jeunes intègrent le Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP) pour y suivre une formation de 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 2023, **170 jeunes ont commencé la formation au COSP et 132 l'ont terminée**. 65 ont entamé l'EIP et 43 ont décroché un CAE agrément, dont 6 avec des cours.

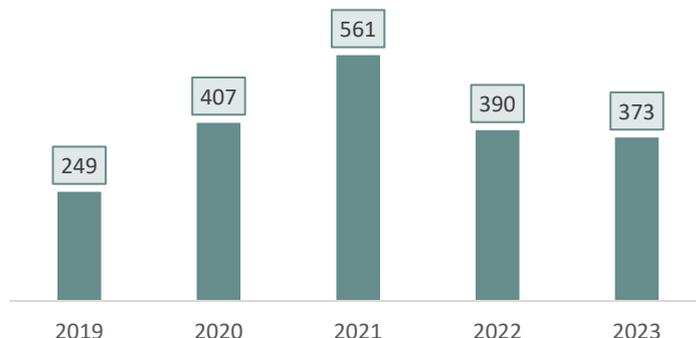


2.3 Mesures pour l'emploi en faveur des jeunes

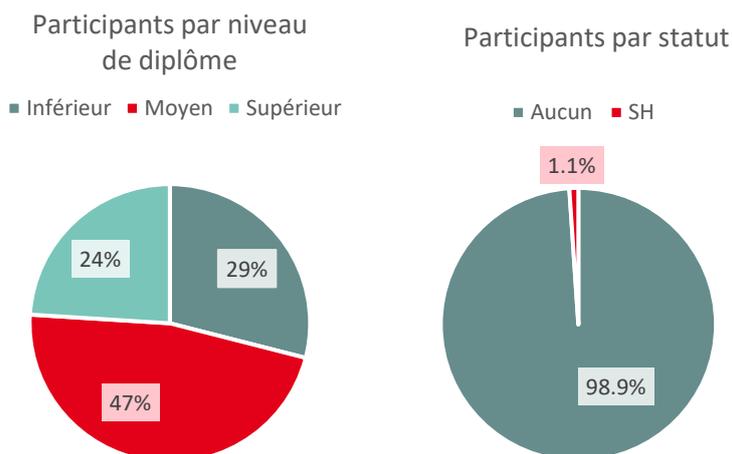
CIE

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.

Évolution des participants par date de début



Participants en 2023

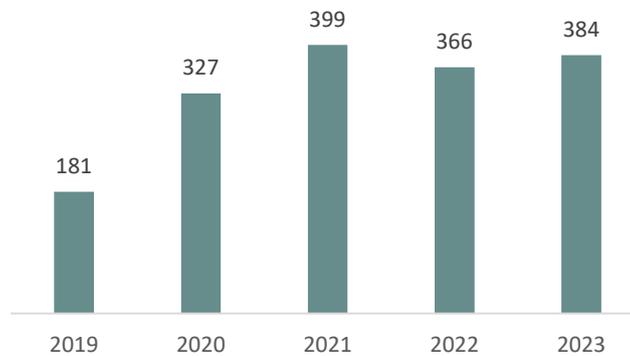


Parmi les personnes dont le CIE a commencé en 2023 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 50 % étaient en emploi (elles étaient 52 % à l'être en 2022).

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).

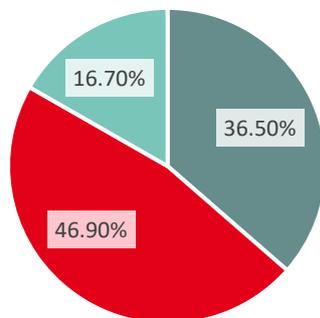
Évolution des participants par date de début



Participants en 2023

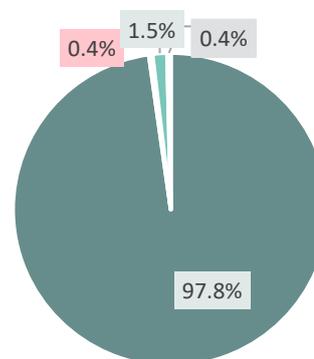
Participants par niveau de diplôme

■ Inférieur ■ Moyen ■ Supérieur



Participants par statut

■ Aucun ■ CTR ■ SH ■ SH et CTR

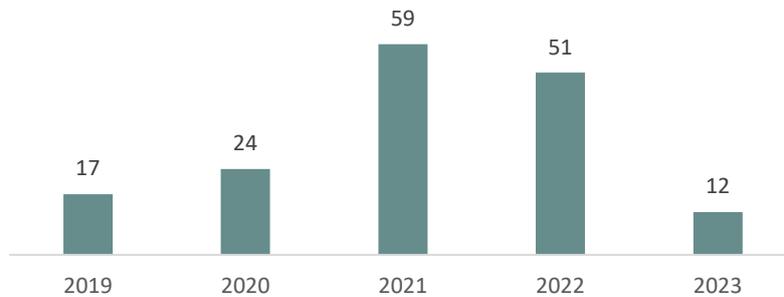


Parmi les personnes dont le CAE a commencé en 2023 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 41 % étaient en emploi après un CAE public et 71 % l'étaient après la fin de leur CAE agrément.

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.

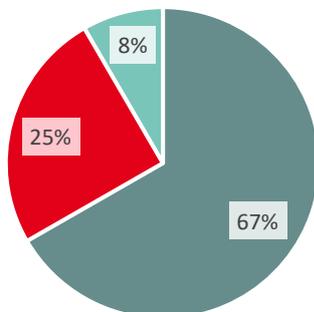
Évolution du nombre de participants par date de début



Participants en 2023

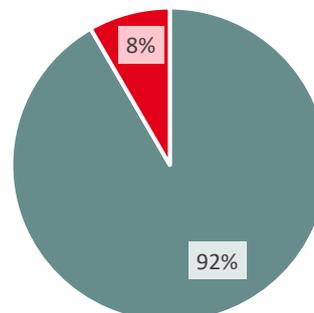
Participants par niveau de diplôme

■ Inférieur ■ Moyen ■ Supérieur



Participants par statut

■ Aucun ■ SH

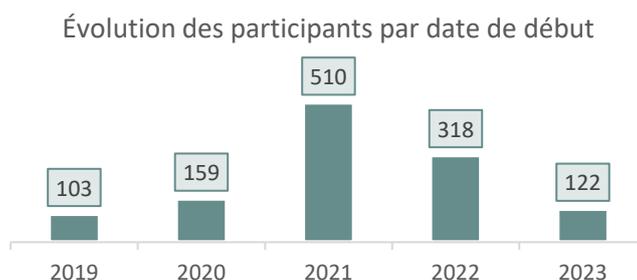


3. Mesures en faveur des demandeurs d'emploi âgés ou de longue durée

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.

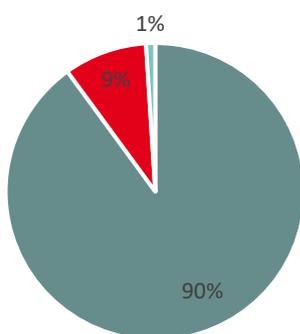
Pendant la crise sanitaire, la possibilité de conclure un contrat CRE a été étendue aux demandeurs d'emploi âgés de 30 ans au moins et inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins. Cette dérogation a pris fin le 30 juin 2022.



Participants en 2023

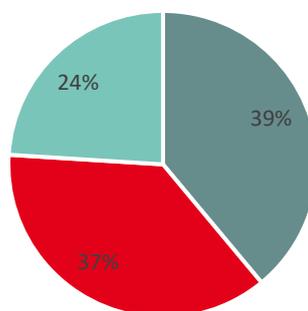
Participants par catégorie d'âge

■ 45-64 ans ■ 30-44 ans ■ 16-29 ans



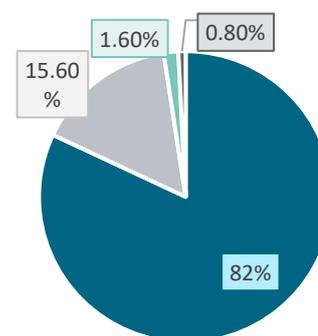
Participants par niveau de diplôme

■ Inférieur ■ Moyen ■ Supérieur



Participants par statut

■ Aucun ■ CTR ■ SH ■ SH et CTR



ACA

L'**aide à l'embauche des chômeurs âgés (ACA)** permet à tout employeur du secteur privé de récupérer (durée variant selon les cas) la part employeur des cotisations sociales versées pour son nouveau salarié, si ce dernier est âgé de 45 ans au moins et inscrit à l'ADEM en tant que demandeur d'emploi sans emploi depuis un mois au moins (cette dernière condition 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). Pour ce qui concerne les demandes introduites en 2023, les employeurs venaient principalement des secteurs du commerce (13 %), de l'horeca (13 %) et de la construction (11 %).

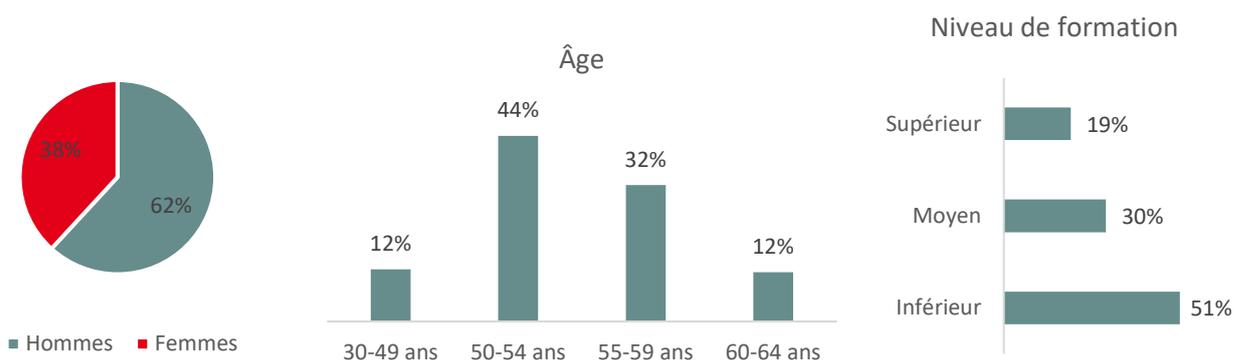
Année	2019	2020	2021	2022	2023
Demandes introduites	953	979	1.443	1.312	930
Embauches	601	691	1.061	966	616
Bénéficiaires actifs au 31/12	9.617	10.095	10.127	9.958	9.509

EMI

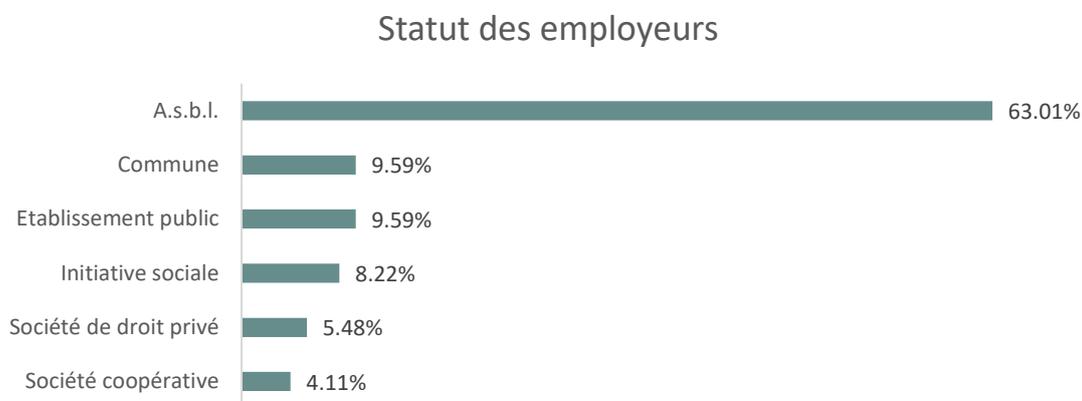
L'aide à la création d'un emploi d'insertion pour chômeurs de longue durée (EMI) bénéficie essentiellement aux employeurs du secteur public qui embauchent des demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins 12 mois avec un contrat à durée indéterminé. La participation financière est modulée en fonction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

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Demandes introduites	321	136	197	208	237
Embauches	279	91	150	131	146

Candidats embauchés en 2023



Employeurs ayant fait une demande en 2023



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 le stage de professionnalisation, le contrat de réinsertion emploi ou encore le réemploi. Par ailleurs, 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 de plus de 45 ans; de plus, les formations et avantages des interruptions de courte durée sont mis en évidence. Les webinaires sont proposés en quatre langues et **1.904 demandeurs d'emploi** y ont participé en 2023.

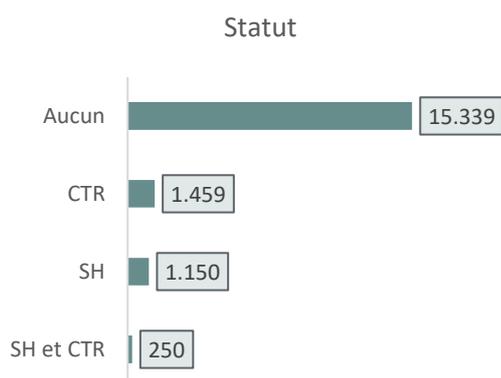
Langue	LUX	FR	DE	ENG	TOTAL	Candidats convoqués	Candidats présents
Nombre de séances	28	46	10	21	105	3.038	1.904

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

4.1 Contexte

Les demandeurs d'emploi ayant 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 16 % de tous les demandeurs d'emploi résidents disponibles fin 2023. Ils représentent 33 % 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 2023



Décembre 2021	Décembre 2022	Décembre 2023
18 % avec un statut (8,6 % le statut CTR, 7,5 % le statut SH et 1,8 % avec les 2 statuts)	18 % avec un statut (8,7 % le statut CTR, 7,6 % le statut SH et 1,7 % avec les 2 statuts)	16 % avec un statut (8 % le statut CTR, 6,3 % le statut SH et 1,4 % les 2 statuts)

Une étude menée par le ministère du Travail, 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 quatre fois supérieur pour un demandeur d'emploi ayant le statut CTR ou SH.**

L'ADEM dispose de **47 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.

4.2 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 2023, **38 ateliers** d'information ont été réalisés auxquels **548** personnes ont été invitées et **463** ont effectivement participé. 228 personnes ayant participé à ces ateliers d'information ont fait une demande pour obtenir le statut de salarié handicapé (SH), et trois d'entre elles ont demandé le revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).

Année	Ateliers	Invités	Présents	Demandes SH	Demandes RPGH
2023	38	548	463	228	3

Décisions

En 2023, la Commission médicale a émis **953 décisions** à la suite de demandes d'obtention du statut de salarié handicapé, dont 555 reconnaissances définitives et 18 reconnaissances transitoires.

Décisions par tranche d'âge

Catégorie d'âge	Reconnaissance	Reconnaissance transitoire	Refus	Irrecevable	Demande supplémentaire	Sursis
- 20	41	1	1	0	1	0
20 - 24	87	4	12	1	7	0
25 - 29	72	3	12	2	9	2
30 - 34	51	1	19	2	6	5
35 - 39	50	4	28	2	6	1
40 - 44	59	1	37	3	12	4
45 - 49	61	2	55	2	6	0
50 - 54	76	2	46	4	10	3
55 - 59	49	0	43	5	11	2
60 +	9	0	15	1	5	0

Nombre de personnes ayant obtenu la reconnaissance définitive du statut de salarié handicapé

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Bénéficiaires	474	348	455	465	555

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel

La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) a deux fonctions principales. La première 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 2023 :

- 187 orientations vers le marché ordinaire (MO)
- 169 orientations vers un atelier protégé (AP)

Aides accordées par la COR en 2023 :

- 143 participations frais de salaire MO
- 125 participations frais de salaire AP
- 14 remboursements de cotisations sociales
- 19 participations aux aménagements de postes
- 8 participations aux frais de formation/réadaptation/rééducation
- 1 participation aux frais de transport

4.3 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 ministère du Travail et du Contrôle médical de la Sécurité sociale.

Évolution des nouveaux dossiers

En 2023, la Commission mixte a été saisie de **2.444 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
2022	2.362
2023	2.444

Types de décisions

En 2023, **1.181** reclassements internes et **1.263** 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 (ancienne et nouvelle lois)	658	461	1.119
2021	828	807	1.635
2022	1.198	1.068	2.266
2023	1.181	1.263	2.444

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2023

	Saisines Contrôle médical	Saisines Service Santé au Travail	Total décisions
Externe	51	1.212	1.263
Interne		1.181	1.181
Maintien		30	30
Refus	7	86	93
Sans objet		11	11
Sans suite		4	4
Total	58	2.524	2.582

Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements internes et externes en 2023

Secteur NACE	Hommes	Femmes	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	4	1	5
B Industrie extractive	2		2
C Industrie manufacturière	152	54	206
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	4	2	6
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	14	1	15
F Construction	412	20	432
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	166	192	358
H Transports et entreposage	156	29	185
I Hébergement et restauration	43	68	111
J Information et communication	22	17	39
K Activités financières et d'assurance	42	62	104
L Activités immobilières	11	4	15
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	38	43	81
N Activités de services administratifs et de soutien	80	124	204
O Administration publique	48	91	139

P Enseignement	6	6	12
Q Santé humaine et action sociale	68	247	315
R Arts, spectacles et activités récréatives	5	10	15
S Autres activités de services	9	27	36
U Activités extra territoriales		5	5
(Vide / non renseigné)	18	141	159
TOTAL	1.300	1.144	2.444

Répartition des décisions de reclassements internes et externes de 2023 par âge des reclassés

Âge	Hommes	Femmes	Total décisions	%
20-29	32	22	54	2 %
30-39	160	136	296	12 %
40-49	318	323	641	26 %
50-59	668	576	1.244	51 %
60 et +	122	87	209	9 %
TOTAL	1.300	1.144	2.444	100 %

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2023

Pays de résidence	Hommes	Femmes	Total décisions
Belgique	85	34	119
Allemagne	102	37	139
France	227	116	343
Luxembourg	346	309	655
Autre	5	2	7
TOTAL	765	498	1.263

Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2023

Motifs	Total décisions
Préjudice grave	381
Employeurs n'occupant pas plus de 25 salariés	353
Employeurs ayant atteint le quota	301
Licenciement avant la saisine de la Commission mixte	130
Rente complète	35
Fin du contrat suite à la 52 ^{ème} / 78 ^{ème} semaine pendant la procédure	30
Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	10
Fin de contrat	6
Retrait d'une pension d'invalidité	16
Faillite	1
TOTAL	1.263

Décisions de reclassements internes en 2023

Accord	1.071
Sans accord	110
TOTAL	1.181

La réévaluation des personnes en reclassement professionnel

En 2023, **2.255** réévaluations ont été réalisées et 83 % des personnes réévaluées ont été déclarées en état d'incapacité à exercer leur dernier poste de travail. En 2022, cette proportion s'élevait à 86 %.

Année	Réévaluations périodiques des personnes en reclassement interne et externe
2017	822
2018	1.546
2019	1.783
2020	1.694
2021	2.034
2022	2.377
2023	2.255

4.4 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 handicapées et de celles ayant des capacités restreintes.

Outils IDA = „Das Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten “

La boîte à outils pour le diagnostic des compétences professionnelles (IDA) est un ensemble 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“

Il s'agit d'un 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 la qualification clé qu'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 2023, **161 diagnostics IDA** et **118 diagnostics MELBA** ont été réalisés.

Projet COSP-HR

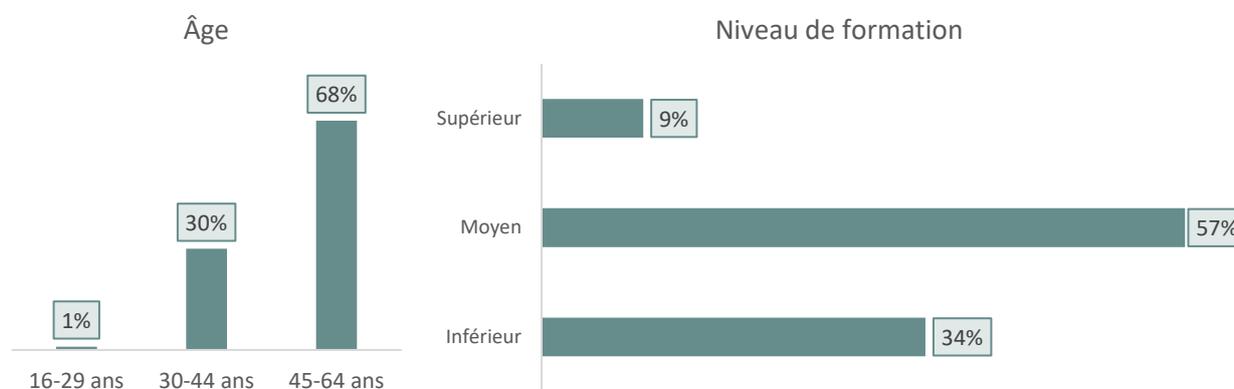
Le projet « COSP-HR » propose aux demandeurs d'emploi ayant le statut de **salarié handicapé et/ou en reclassement externe**, inscrits à l'ADEM, une évaluation de l'état de santé actuel, des capacités physiques et de travail, de la résistance au stress et des compétences sociales en groupe par le biais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

Projet COSP-HR	2023
Nombre de groupes constitués	10
Nombre de personnes ayant suivi le projet	252
Nombre de personnes ayant abandonné	23
Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité	229
Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives sociales)	102
- dont orientées vers le marché ordinaire	74
- dont orientées dans une initiative sociale	28
Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches	98
Nombre d'embauches	17

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.

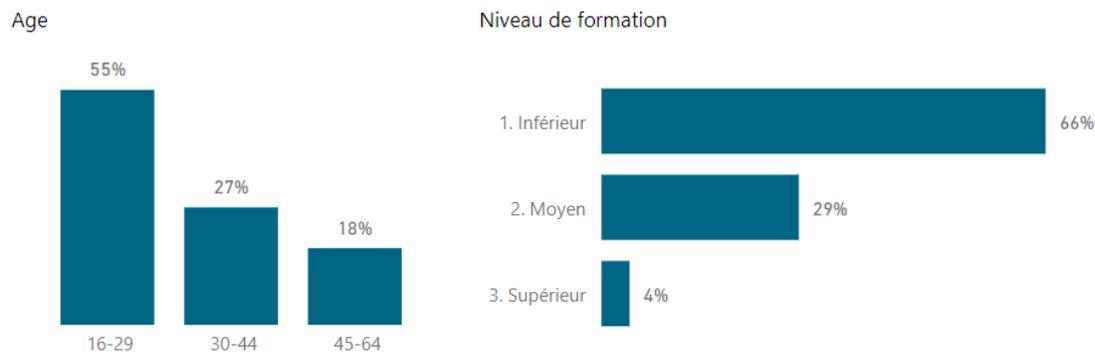
En 2023, **497 demandeurs d'emploi** distincts ont participé à la formation Go4Change.



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 2023, **95 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 professionnel 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 des personnes ayant le statut de salarié handicapé

Ministère de tutelle	Heures	en % du total
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	1.065	38,2 %
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire	894	32,1 %
Ministère de la Digitalisation	240	8,6 %
Ministère des Affaires étrangères et européennes	220	7,9 %
Ministère de la Culture	80	2,9 %
Ministère de la Justice	70	2,5 %
Ministère de la Santé	60	2,2 %
Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région	40	1,4 %
Ministère de la Mobilité et des Travaux publics	40	1,4 %
Ministère de la Sécurité intérieure	40	1,4 %
Ministère d'État	40	1,4 %
Total	2.789	100 %

5. Mesures en faveur de l'entrepreneuriat

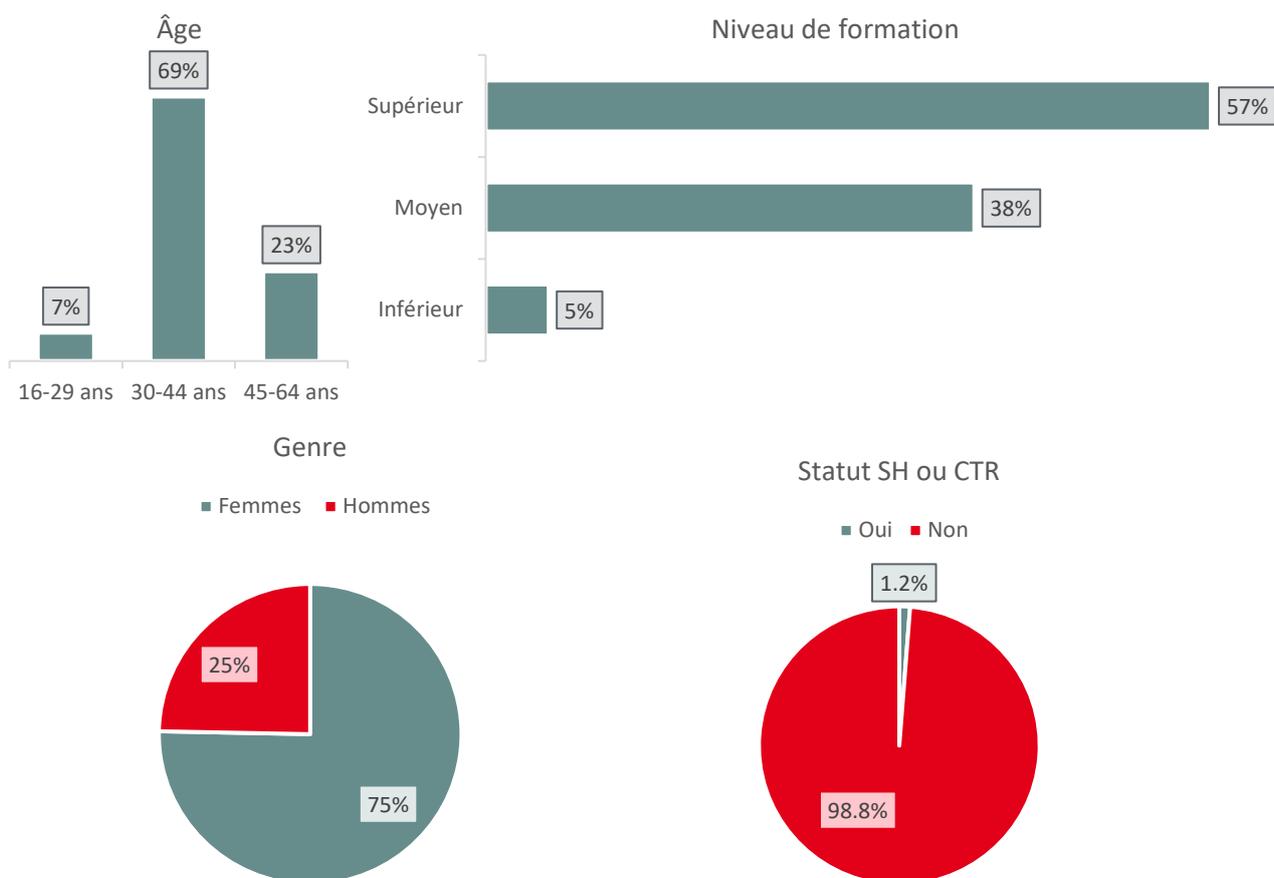
Formation StartYourBusiness

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.

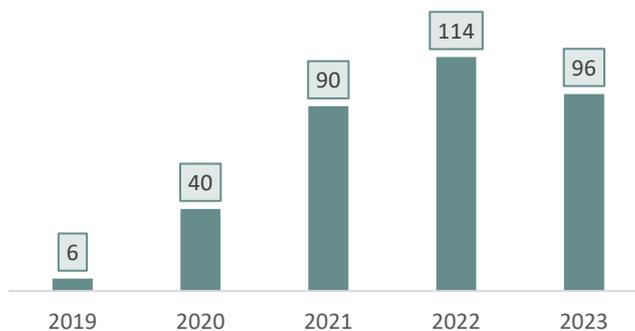
En 2023, **81 demandeurs d'emploi** ont participé au programme.



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 six mois. Le paiement des indemnités de chômage cesse à la fin de la dispense accordée. En 2023, **96 demandeurs d'emploi** ont bénéficié d'une telle dispense, en diminution par rapport à l'année 2022.

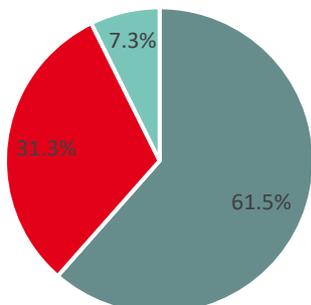
Évolution du nombre de participants par date de début



Participants en 2023

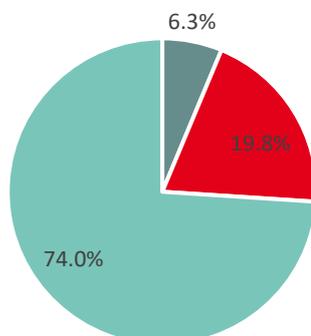
Participants par catégorie d'âge

■ 30-44 ans ■ 45-64 ans ■ 16-29 ans



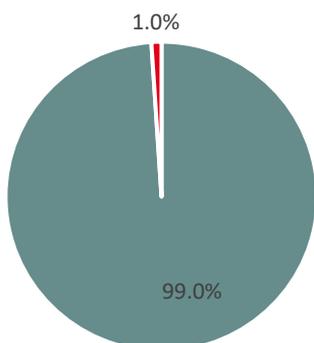
Participants par niveau de diplôme

■ Inférieur ■ Moyen ■ Supérieur



Participants par statut

■ Aucun ■ CTR



6. Autres mesures pour renforcer l'employabilité

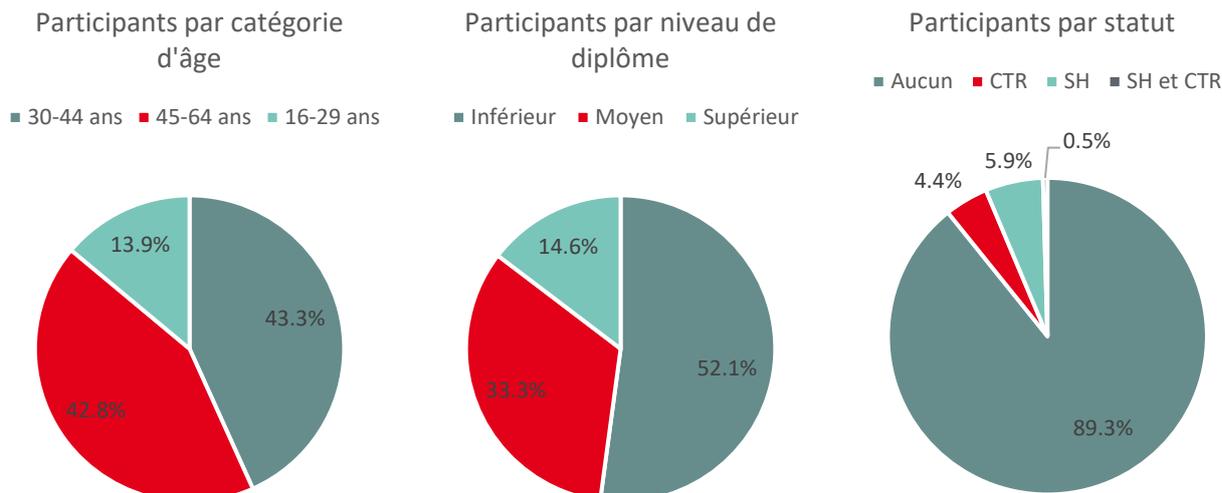
Initiatives sociales

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.

Évolution du nombre de participants par date de début



Participants en 2023



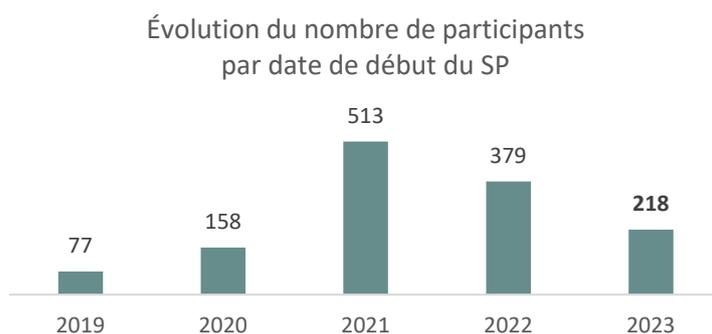
Stage de professionnalisation

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 reclassées 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.

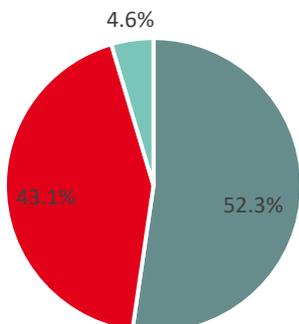
Pendant la crise sanitaire, la possibilité d'accéder à un stage de professionnalisation a été étendue à tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins, ce qui explique le nombre important (513) de SP effectués en 2021. Cette dérogation a pris fin le 30 juin 2022. Le nombre de stagiaires a atteint **218** en 2023.



Participants en 2023

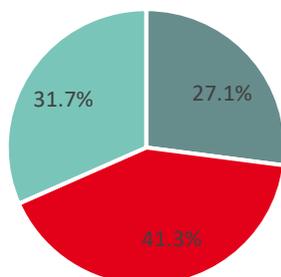
Participants par catégorie d'âge

■ 30-44 ■ 45-64 ■ 16-29



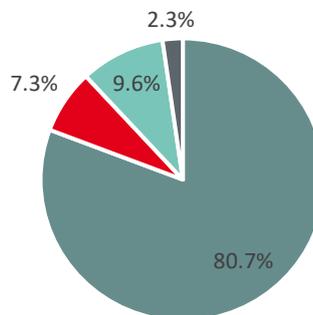
Participants par niveau de diplôme

■ Inférieur ■ Moyen ■ Supérieur



Participants par statut

■ Aucun ■ CTR ■ SH ■ SH et CTR



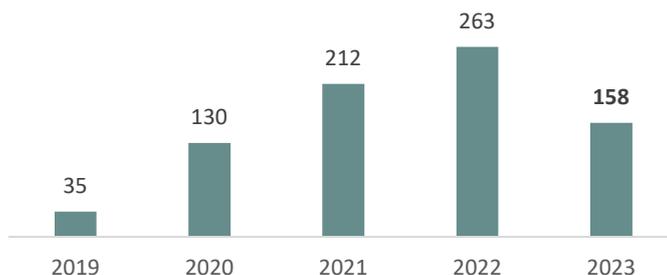
Sur l'ensemble des bénéficiaires de stages de professionnalisation ayant démarré en 2023 et s'étant achevés depuis au moins trois mois, 50 % étaient en emploi trois mois après la fin de leur stage, contre 69 % d'entre eux en 2022.

Pool des assistants

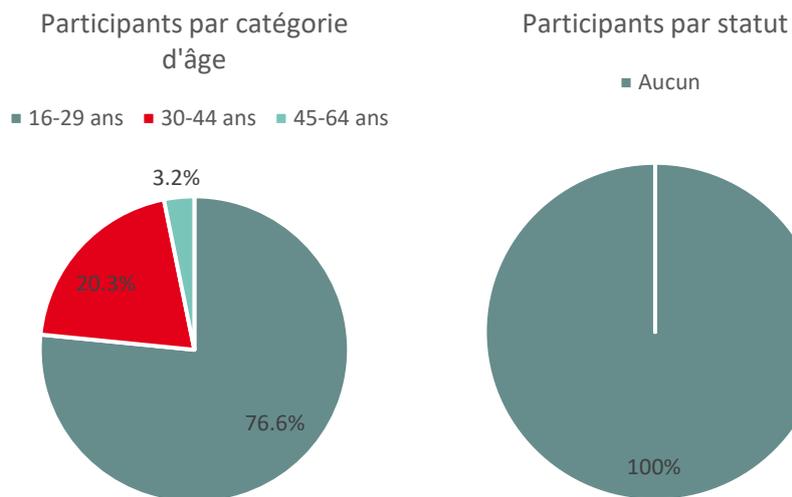
La mesure « pool des assistants » pédagogiques est une **mesure de réinsertion professionnelle**. Elle consiste à charger des demandeurs d'emploi d'assister les directeurs des établissements d'enseignement post-primaire dans la surveillance et les domaines périscolaires et administratifs.

158 personnes ont bénéficié de cette mesure, financée par le Fonds pour l'emploi, en 2023.

Évolution des participants par date de début



Participants en 2023



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.

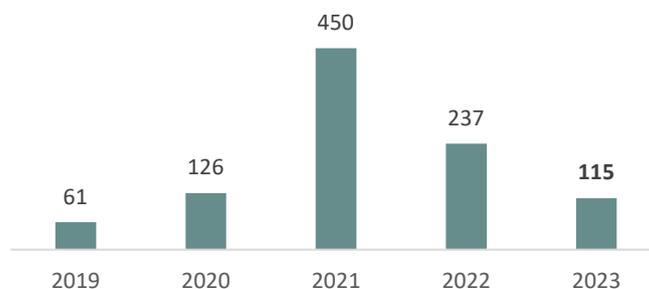
Pour un demandeur d'emploi indemnisé âgé de plus de 50 ans et en fin de période d'indemnisation, la direction de l'ADEM peut prolonger l'OTI durant douze mois.

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).

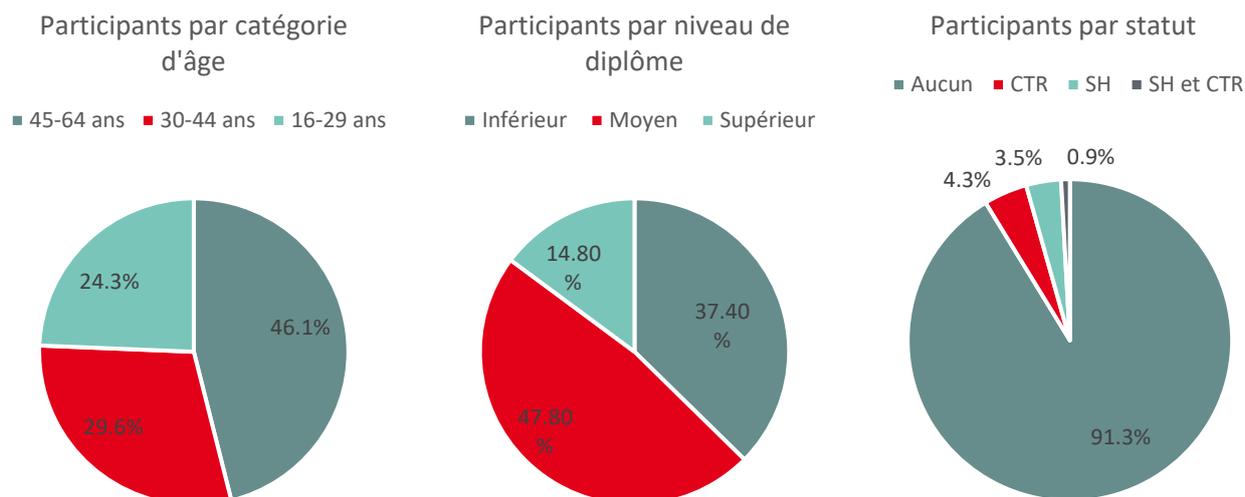
En 2023, **115 OTI** ont été mises en place.



Évolution du nombre de participants par date de début



Participants en 2023



7. Mesures en faveur des salariés

Skills-Plang

Après avoir été préparé par l'ADEM et le ministère du Travail, le projet de loi N° 8234, nommé Skills-Plang, a été déposé en juin 2023. Le Skills-Plang est destiné à **anticiper et gérer les évolutions du marché du travail** en proposant des formations ciblées et un accompagnement aux salariés pour développer leurs compétences face à l'automatisation et la transformation numérique. Ce plan vise à renforcer l'employabilité des salariés et à prévenir le chômage en se concentrant sur le reskilling et l'upskilling intensif, nécessaires dans le contexte actuel du marché du travail. Le Skills-Plang permettra aux entreprises éligibles de se faire accompagner par des experts externes pour l'analyse et la planification prévisionnelle de leur main-d'œuvre. À partir de cette analyse, un plan de formation sera élaboré et exécuté pour les employés des entreprises concernées. Les entreprises éligibles recevront une participation financière du Fonds pour l'emploi.

Plan de maintien dans l'emploi

Dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi, le Service salariés offre, en collaboration avec le Service employeurs, un soutien aux salariés concernés. L'objectif du Service salariés est de sécuriser les parcours professionnels des salariés concernés, pour agir de manière préventive contre le chômage en leur fournissant les informations et les outils nécessaires pour rapidement trouver un nouvel emploi. Le Service salariés organise des séances d'information pour les salariés concernés en expliquant toutes les démarches, les offres actives qui pourraient convenir à leurs différents profils et organise, avec le Service employeurs, des entretiens personnelles pour ceux qui ont besoin d'un accompagnement plus individualisé.

En 2023, le Service salariés a accompagné **quatre entreprises** lors d'un plan de maintien d'emploi, comptant un total de **439 salariés**. 37 % des salariés qui ont profité des services de l'ADEM ont retrouvé un travail avant la fin du plan de maintien dans l'emploi et ont ainsi pu éviter une période de chômage.

Assistant à l'inclusion

L'assistance à l'inclusion est une mesure mise en place pour **faciliter l'inclusion professionnelle durable** et surtout **le maintien dans l'emploi** des personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé et des salariés en reclassement externe sur le marché ordinaire.

L'assistant à l'inclusion est un assistant agréé par le ministère de la Famille qui a comme mission d'encadrer les salariés avec le statut de salarié handicapé et les salariés en reclassement externe, par un accompagnement adapté à leurs besoins et ceux de l'employeur. En concertation avec le salarié et l'employeur, l'assistant va évaluer la situation de travail et analyser les difficultés et les besoins spécifiques du salarié et de l'employeur sur le lieu de travail. Ensuite, l'assistant va établir un projet individualisé d'inclusion contenant un programme détaillé à réaliser pendant une période définie, selon la durée du contrat de travail.

En 2023, l'ADEM a reçu **trois demandes** pour une assistance à l'inclusion, dont deux ont été annulées. La 3^e demande a été mise en place en novembre 2023 et se déroulera pendant l'année 2024.



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 des adultes, en vue de les accompagner dans leur choix d'un métier adapté à leurs compétences et leurs aspirations.

En 2023, le Service d'orientation professionnelle a accueilli **5.132 personnes**. Ces personnes désiraient soit un encadrement individuel en orientation professionnelle, soit un accompagnement dans le cadre d'un placement en apprentissage.

Les candidats inscrits par voie électronique ainsi que les personnes encadrées par voie téléphonique sont inclus dans le nombre total des clients accueillis en 2023.

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 sur la formation professionnelle. En 2023, **2.551 entretiens individuels** ont été réalisés.

Service OP	Nombre de personnes vues en entretien d'orientation ou en encadrement individuel (2023)
Luxembourg	1.458
Esch/Belval	589
Diekirch	504
TOTAL	2.551

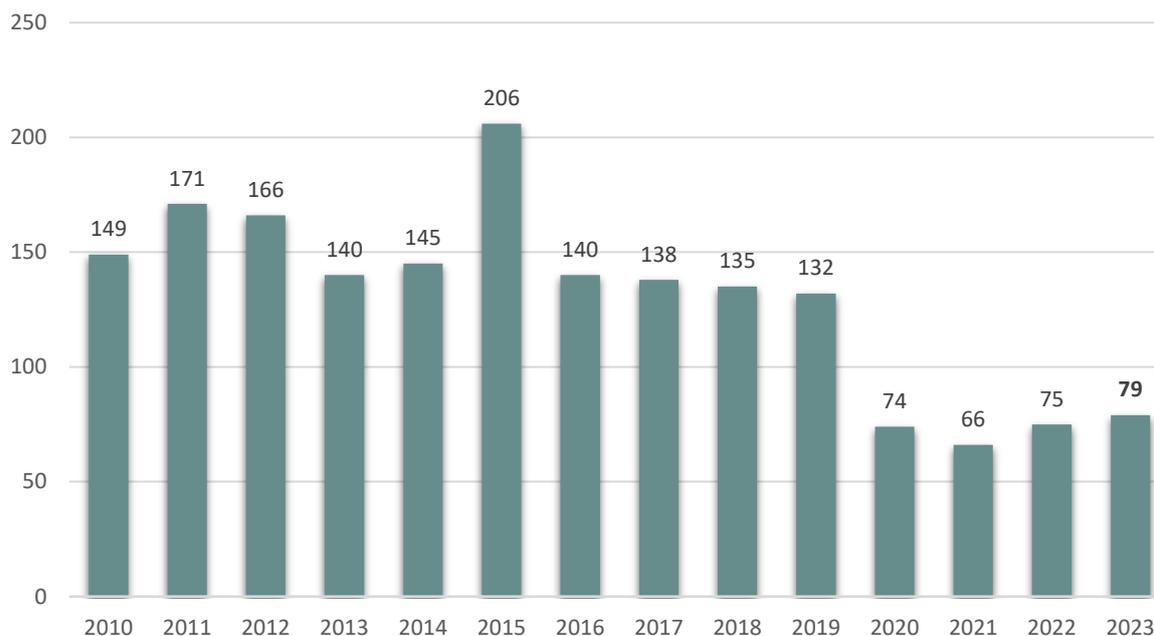
2. Les activités d'orientation collectives

2.1 Le Beruffsinformatiounszentrum (BIZ) à la Maison de l'orientation Luxembourg et à l'ADEM Belval

Les élèves ainsi que les adultes qui souhaitent s'informer sur leurs possibilités professionnelles, sur les formations ou qui envisagent une reconversion professionnelle trouvent au [BIZ](#) un large éventail de médias qu'ils peuvent consulter gratuitement.

En 2023 (année scolaire 2022/2023), les deux BIZ ont animé **79 classes scolaires**. Celles-ci sont encadrées par des conseillers d'orientation ; les élèves y sont informés des modalités d'inscription au Service d'orientation professionnelle et sur les conditions d'accès en vue d'un apprentissage.

Évolution du nombre de visites de classes au BIZ



Le nombre de classes scolaires qui se déplacent au BIZ de l'ADEM-OP a diminué fortement depuis la pandémie de COVID-19 et semble désormais se stabiliser autour d'un chiffre correspondant la moitié du nombre de visites ayant eu lieu avant la crise.

Cette évolution s'explique par le fait que beaucoup de lycées disposent d'une salle informatique similaire à une infrastructure BIZ, que les enseignants-orienteurs ont pu, via les formations continues délivrées par les représentants de l'ADEM-OP, être habilités à animer des séances d'orientation professionnelle de façon autonome et aussi par le fait que des présentations visuelles, commentées en audio, ont été mises à disposition des établissements scolaires.

En 2023, les conseillers d'orientation de l'agence ADEM de Diekirch ont effectué six interventions dans le lycée Edward Steichen à Clervaux, deux interventions au CNFPC Ettelbruck et neuf interventions au Nordstad-Lycée. Une intervention – Fit fir d'Léier – a eu lieu le 2 mars 2023 au Lycée Ermesinde.

De plus, les conseillers d'orientation ont participé à trois matinées d'information, deux au Lycée du Nord à Wiltz et une au Lycée classique de Diekirch.

2.2 Interventions auprès des classes d'apprentissage en plein exercice

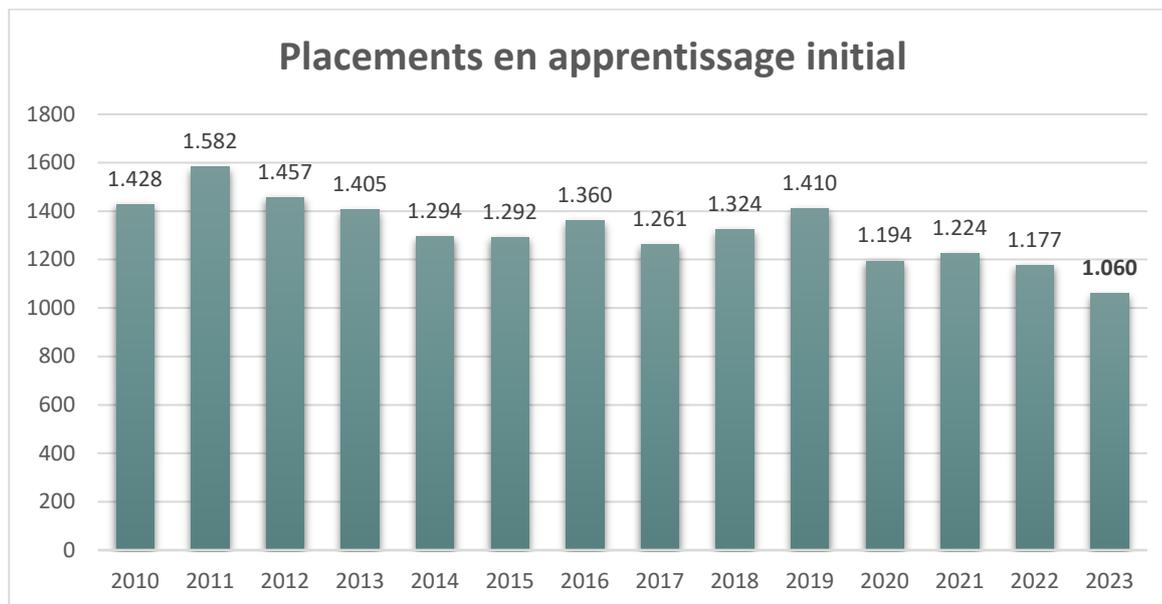
En vertu de la grande acceptation des présentations visuelles (PowerPoint) sous forme audio, l'ADEM-OP transmet régulièrement de telles présentations aux régents des classes intéressées.

3. L'apprentissage

2023 a été la première année après la pandémie où la période des conclusions de contrat d'apprentissage n'a pas été prolongée ; la date limite pour ce faire est à nouveau fixée au 31 octobre de chaque année.

3.1 Apprentissage initial

En 2023, le nombre de placements en apprentissage initial s'élève à **1.060**, alors qu'il était de 1.177 l'année précédente.



Le nombre de placement en apprentissage initial de cette année est sensiblement inférieur à celui de l'année précédente.

Cette diminution des placements en apprentissage initial s'explique par les faits suivants :

- 1) le nombre de candidats s'inscrivant pour une formation concomitante connaît une régression constante au cours des deux dernières années, depuis que le DAP agent socio-pédagogique fonctionne comme formation plein temps à l'école ;
- 2) les demandeurs d'apprentissage pour adultes constituent une concurrence de plus en plus intense pour les demandeurs d'apprentissage initial.

Bien que 2023 fut la première année après la pandémie sans prolongation de la période des conclusions de contrat d'apprentissage, le nombre de placements global (apprentissage initial + apprentissage pour adultes) est le deuxième plus élevé au cours de la dernière décennie.

Nombre de demandeurs d'apprentissage initial n'ayant pas réussi à conclure un contrat (2010 – 2023)

Année	Nombre de candidats sans contrat d'apprentissage
2010	358
2011	352
2012	309
2013	342
2014	261
2015	302

2016	280
2017	305
2018	270
2019	108
2020	177
2021	101
2022	186
2023	122

Nombre de placements en apprentissage initial en 2023, selon le métier

Ventilation par métier des 1.060 placements en apprentissage initial			
	Nb.		Nb.
Agent administratif et commercial	86	Plafonneur - façadier	6
Coiffeur	78	BTS Services informatiques aux organisations	5
Mécatronicien d'autos et de motos	65	Division logistique	5
Conseiller en vente	64	Fachinformatiker - Systemintegration	5
Cuisinier	53	Mécanicien d'usinage	5
Installateur chauffage - sanitaire	45	Aide-ménagère	4
Électricien	44	BTS Maintenance de systèmes	4
Assistant d'accompagnement au quotidien	37	Mécanicien industriel et de maintenance	4
Commis de vente	35	Mobilité électrique	4
Auxiliaire de vie	29	Ouvrier agricole	4
Peintre - décorateur	28	BAC MELEC - électricité (électricité tertiaire et industrielle)	3
Débosselleur de véhicules automoteurs	27	Fachinformatiker - Anwendungsentwicklung	3
Informaticien qualifié	23	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	3
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen	22	Mécatronicien de cycles	3
Magasinier du secteur automobile	18	Mécatronicien en techniques de réfrigération	3
Serveur de restaurant	18	Pferdewirt	3
Assistant en mécanique automobile	17	Serrurier	3
Esthéticien	16	Brasseur - malteur	2
Boulangier - pâtissier	15	Garnisseur d'autos	2
Instructeur de la conduite automobile	15	Mécatronique	2
Pépiniériste - paysagiste	14	Parquetier	2
Carreleur	13	Smart Technologies	2
Maçon	13	Straßenbauer	2
Assistant pépiniériste - paysagiste	12	Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik	2
Mécatronicien de véhicules utilitaires	12	Administration et commerce	1
Dessinateur en bâtiment	11	Agent de voyages	1
Mécatronicien agri-génie civil	11	Armurier	1
Couvreur	10	Assistant fleuriste	1
Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier	10	BAC PRO Technicien du froid et du conditionnement d'air	1
Mécatronicien	9	BAC Technicien en Réalisation de Produits Mécaniques	1
Menuisier	9	Baugeräteführer	1
Opticien	9	BTS Bâtiment Travaux publics	1

Assistant en pharmacie	8	BTS Maintenance de matériel de construction et de manutention	1
BTS Électrotechnique	8	BTS SP3S - Services et prestations des secteurs sanitaire et social	1
Charpentier	8	Elektroniker für Geräte und Systeme	1
Décorateur	8	Immobilienkaufmann	1
Gestionnaire qualifié en logistique	8	Maraîcher	1
Electro - Technologies	7	Mediengestalter für Digital und Print	1
Kaufmann für Büromanagement	7	NRC négociant, relation client	1
Boucher - charcutier	6	Prothésiste dentaire	1
BTS Négociation et digitalisation de la relation client	6	Technischer Produktdesigner	1
Fleuriste	6	Tiermedizinischer Fachangestellter	1
Industriekaufmann	6	Viticulteur	1
Instructeur de natation	6	Vitrier - miroitier	1
Peintre de véhicules automoteurs	6	Weintechnologe	1

Nombre d'offres d'apprentissage non satisfaites

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Offres non satisfaites	263	127	188	166	192	304	160	207	207	201	440	426	342	385

Offres d'apprentissage initial non satisfaites, par métier	Nombre	Offres d'apprentissage initial non satisfaites, par métier	Nombre
Cuisinier	36	Déboiseur de véhicules automoteurs	2
Conseiller en vente	28	Mécatronicien de véhicules utilitaires	2
Coiffeur	27	Décorateur	2
Serveur de restaurant	25	Smart Technologies	2
Électricien	22	BTS Fluide, énergie, domotique	2
Installateur chauffage - sanitaire	21	Agent socio-pédagogique	2
Assistant d'accompagnement au quotidien	18	Electro - Technologies	2
Couvreur	18	Pépiniériste - paysagiste	2
Auxiliaire de vie	17	Mécanicien industriel et de maintenance	2
Agent administratif et commercial	14	Assistant en pharmacie	2
Maçon	13	Boulangier - pâtissier	2
Peintre - décorateur	11	Fachinformatiker - Anwendungsentwicklung	2
Aide ménagère	8	Fumiste - ramoneur	2
Charpentier	8	Mécanicien outilleur	1
Serrurier	7	Plafonneur - façadier	1
Ferblantier - zingueur	5	Vendeur en boulangerie - pâtisserie - confiserie	1
Maschinen- und Anlagenführer	5	Industriekaufmann	1
Carrossier	4	Retoucheur de vêtements	1
Esthéticien	4	Assistant en mécanique automobile	1
Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier	3	Straßenbauer	1
Opticien	3	BTS Électrotechnique	1
Mécatronicien	3	Vente et Gestion	1
Fachinformatiker - Systemintegration	3	Mécatronique	1
Parqueteur	3	Prothésiste dentaire	1
Gestionnaire qualifié en logistique	3	Nettoyeur de bâtiments	1
Carreleur	3	Calorifugeur	1
Mécanicien d'usinage	3	Bac PRO MSPC Maintenance des Systèmes de Production Connectés	1
Instructeur de la conduite automobile	3	Baugeräteführer	1

Dessinateur en bâtiment	2	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen	1
Mécatronicien d'autos et de motos	2	Technischer Produktdesigner	1
Gerüstbauer	2	BTS Maintenance de systèmes	1
Aide - soignant	2	Vendeur technique en optique	1
Mécatronicien en techniques de réfrigération	2	Division logistique	1
Informaticien qualifié	2	Imprimeur	1
Fleuriste	2	Vitrier - miroitier	1
Commis de vente	2	Hörgeräteakustiker	1
Mécatronicien agri-génie civil	2		

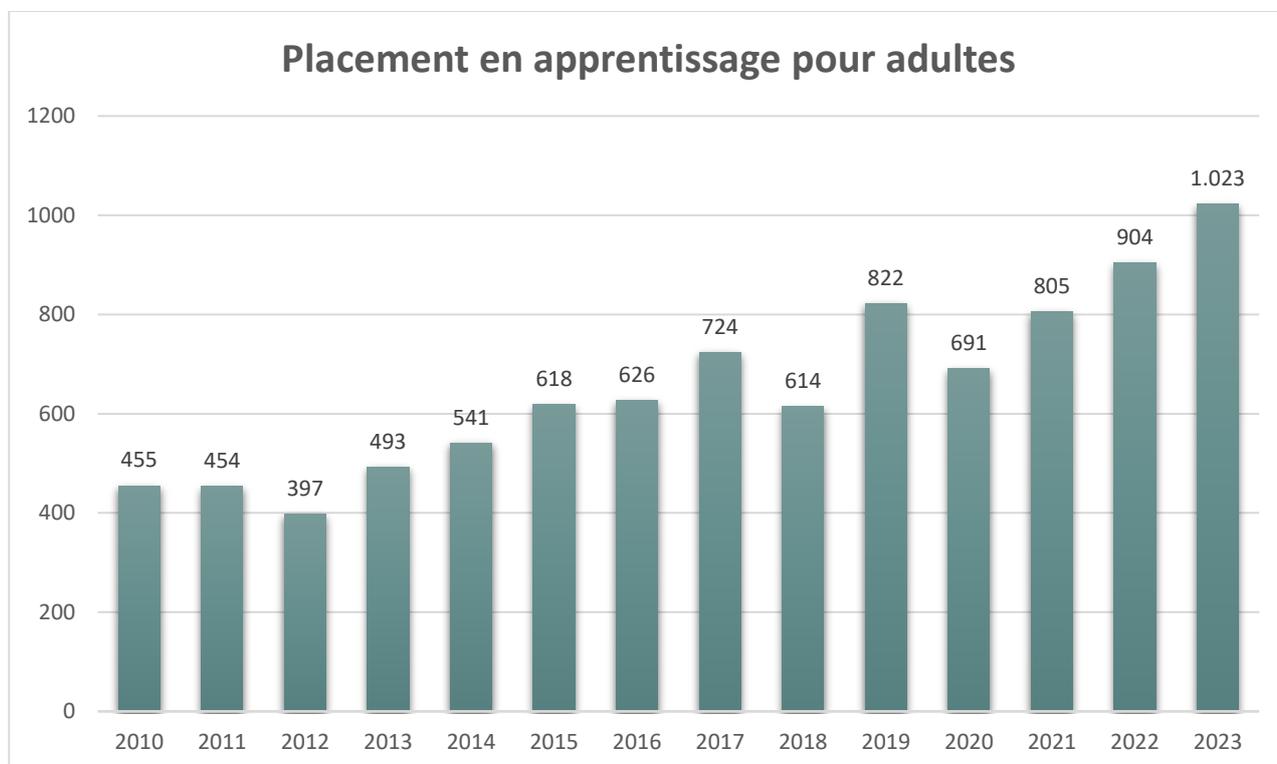
Le nombre d'offres non satisfaites des dernières années s'explique par le fait que beaucoup plus d'employeurs qu'avant les années 2020 veulent engager, pour le début de l'année, des apprentis licenciés au sein d'autres entreprises et à la recherche d'un nouvel employeur en vue d'une reprise de contrat d'apprentissage.

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

aide-ménagère, auxiliaire de vie, boucher-charcutier, carreleur, charpentier, conseiller en vente, couvreur, cuisinier, électricien, électronicien en énergie, ferblantier-zingueur, gestionnaire qualifié en logistique, installateur chauffage-sanitaire, maçon, mécanicien d'usinage, mécanicien industriel et de maintenance, opticien, parqueteur, peintre décorateur, plafonneur-façadier, serrurier et serveur de restaurant.

3.1. Apprentissage pour adultes

En 2023, **1.023 personnes** ont été engagées sous un contrat d'apprentissage pour adultes.



Le nombre de placement d'apprentis adultes fut **le plus élevé** depuis sa création.

Nombre de placement en apprentissage adulte en 2023

	Nombre		Nombre
Agent socio-pédagogique	111	Opticien	3
Agent administratif et commercial	101	Prothésiste dentaire	3
Conseiller en vente	98	Relieur	3
Aide - soignant	97	BTS Électrotechnique	2
Cuisinier	65	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2
Coiffeur	56	Kaufmann für Büromanagement	2
Électricien	39	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen	2
Mécatronicien d'autos et de motos	39	Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement	2
Peintre - décorateur	30	Mécatronicien	2
Assistant d'accompagnement au quotidien	29	mécatronicien agri-génie civil	2
Installateur chauffage - sanitaire	28	Mécatronicien de cycles	2
Esthéticien	25	Mécatronicien en techniques de réfrigération	2
Pépiniériste - paysagiste	23	Mécatronique agri-génie civil	2
Mécanicien d'avions - cat B	16	Ouvrier agricole	2
Peintre de véhicules automoteurs	15	Pferdewirt	2
Commis de vente	14	Plafonneur - façadier	2
Gestionnaire qualifié en logistique	14	Tiermedizinischer Fachangestellter	2
Mobilité électrique	13	Zahnmedizinischer Fachangestellter	2
Débosseleur de véhicules automoteurs	11	Assistant fleuriste	1
Boulangier - pâtissier	8	Bac PRO MSPC Maintenance des Systèmes de Production Connectés	1
Menuisier	8	Baugeräteführer	1
Vente et Gestion	8	BTS Bâtiment Travaux Publics	1
Assistant en mécanique automobile	7	BTS Maintenance de systèmes	1
Maçon	7	BTS Services informatiques aux organisations	1
Magasinier du secteur automobile	7	Couturier	1
Assistant pépiniériste - paysagiste	6	Décorateur	1
Auxiliaire de vie	6	Dessinateur en bâtiment	1
Couvreur	6	Electro - Technologies	1
Division logistique	6	Entrepreneur maraîcher	1
Instructeur de natation	6	Fleuriste	1
Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier	6	Floriculteur	1
Administration et commerce	5	Horloger	1
Carreleur	5	Horticulture en paysagisme	1
Informaticien qualifié	5	Industriekaufmann	1
Mécatronicien de véhicules utilitaires	5	Mécanicien de cycles	1
Straßenbauer	5	Mécanicien de mécanique générale	1
Boucher - charcutier	4	Mécanicien d'usinage	1
Ferblantier - zingueur	4	Mécanicien industriel et de maintenance	1
Maraîcher	4	Parquetier	1
Serveur de restaurant	4	Serrurier	1
Agent de voyages	3	Smart Technologies	1
Aide-ménagère	3	Sport- und Fitnesskaufmann	1
Assistant horticulteur en production	3	Vendeur en boulangerie - pâtisserie - confiserie	1
Charpentier	3	Vendeur technique en optique	1

3.2. 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.

Placements apprentissage transfrontalier (jeunes et adultes)

Année	Nombre de placements
2011	34
2012	35
2013	49
2014	48
2015	57
2016	79
2017	64
2018	83
2019	87
2020	90
2021	98
2022	112
2023	129

4. Projets interministériels

4.1 Entretiens d'orientation à l'Armée

En 2023, le Service d'orientation professionnelle a effectué, dans le cadre d'une collaboration avec le service de reconversion de l'Armée et l'École de l'Armée, des **entretiens individuels** à la Caserne Grand-Duc Jean au Centre militaire à Diekirch. Ces actions individuelles sont menées 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.

Des interventions régulières ont eu lieu avec les conseillers d'orientation afin d'aider et préparer les soldats volontaires en phase de reconversion à formuler un projet professionnel, avec des informations sur leurs possibilités d'études et/ou d'apprentissage ainsi que leurs perspectives d'emploi.

Lors des entretiens individuels, le soldat volontaire est invité à exprimer son projet professionnel en présence de trois acteurs, un acteur du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM, un acteur du service de reconversion de l'Armée et un acteur de l'École de l'Armée.

Au total, **94 soldats volontaires** ont été vus pendant l'année 2023.

Le Conseil d'orientation composé de représentants du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, du ministère de la Défense et du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM valide le projet professionnel des soldats volontaires. Il élabore ensuite une ligne de conduite pour les différentes étapes de la reconversion. Pendant l'année 2023, le Conseil d'orientation s'est réuni trois fois.

Par ailleurs, une séance d'information a été organisée pendant laquelle un représentant du Service d'orientation professionnelle a informé les soldats volontaires de la situation du marché de l'emploi.

4.2 RTL Léierplazendag

En 2023, deux éditions du « RTL Léierplazendag » ont eu lieu en présentiel.

L'objectif principal du « Léierplazendag » est la **promotion de la formation professionnelle** au Luxembourg, en offrant aux visiteurs l'occasion de nouer des contacts avec les entreprises-formatrices présentes sur leur stand d'information ; l'occasion aussi de se renseigner au sujet des professions et métiers d'apprentissage ainsi que sur les offres de postes d'apprentissage.

Au « Léierplazendag », les différents acteurs nationaux en matière d'orientation et de formation professionnelle, tels que chambres professionnelles et salariale, service de la Formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Maison de l'orientation ainsi que représentants de l'ADEM-OP facilitent les prises de contact entre candidats adéquats et employeurs-formateurs potentiels.

Les employeurs-formateurs reçoivent la possibilité de publier leurs offres de poste d'apprentissage sur www.rtl.lu/jobs; elles peuvent être consultées pendant les journées d'événements. Pour les employeurs sur place existe en plus la possibilité de faire de la publicité pour leurs métiers et professions d'apprentissage sur l'antenne RTL Radio, sous forme d'interviews en direct (« Patron vun der Stonn ».)

Synergie du « Léierplazendag » et « YEP ! – Schoulfoire »

Le « Léierplazendag » du 24 avril 2023 fut intégré dans le déroulement de la deuxième édition de la « YEP ! – Schoulfoire », la foire nationale de l'éducation sur le sujet de l'école et de l'orientation, avec des stands d'information des écoles secondaires et du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, des ateliers créatifs, et la bourse aux postes d'apprentissage (« Léierplazendag »).

Au total, **37 employeurs-formateurs** ont participé activement à cette édition du « Léierplazendag » et **88 offres de poste d'apprentissage** ont été publiées sur le site de RTL.

Le « RTL Job- a Léierplazendag » du 28 septembre 2023 au Lifestyle Center City Concorde : un succès !

Pour cet événement « RTL Job- a Léierplazendag » organisé par l'ADEM, près de **80 entreprises** ont été accueillies au sein de la City Concorde, dont 59 entreprises formatrices issues des différents secteurs de la formation professionnelle et 88 offres de poste d'apprentissage ont été publiées sur le site de RTL.

En 2023, huit (le 24 avril) et puis dix-sept (le 28 septembre) employeurs-formateurs ont participé en tant que « Patron vun der Stonn ». Des centaines de candidats ont pu échanger directement avec les employeurs-formateurs et de nombreux entretiens d'embauche ont donné suite à ces échanges.

4.3 Ateliers « Apprentissage pour adultes pour demandeurs d'emploi »

L'ADEM-OP avait planifié pour l'année 2023 trois nouveaux ateliers pour permettre aux demandeurs d'emploi inscrits de s'informer sur leurs possibilités en matière d'**apprentissage pour adultes**.

Les trois ateliers, un en luxembourgeois et deux en français, ont été organisés en présentiel au siège de l'ADEM à Hamm.

Lors du premier atelier en langue luxembourgeoise, 28 des 46 personnes inscrites ont réellement participé à la séance. Pour les deux autres ateliers en langue française, 39 sur 52 puis 16 sur 23 candidats étaient présents. Au total, pour les trois ateliers, près de 70 % des personnes inscrites ont été présentes lors des séances en présentiel.

Les séances ont non seulement permis aux participants de poser leurs questions tout au long de la présentation, mais leur ont également offert l'opportunité de bien préparer leur dossier de demande d'accès à un apprentissage pour adultes.

Les trois séances ayant eu lieu environ un mois avant le début des inscriptions, les renseignements ont permis aux participants de rassembler toutes les informations et pièces nécessaires à la remise d'un dossier complet au moment de leur demande effective.

4.4 Ateliers de sensibilisation

Entre les mois d'août et d'octobre 2023, **quatre actions de sensibilisation et de placement** ont été organisées pour des jeunes demandeurs d'apprentissage qui n'avaient pas encore trouvé un employeur-formateur.

Au cours de ces ateliers, organisés en collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, des offres vacantes appropriées ont été proposées aux demandeurs d'apprentissage ou une éventuelle orientation/réorientation vers d'autres formations professionnelles a été envisagée.

1. Bilan quantitatif de l'atelier « Agent administratif et commercial » du 30 août 2023

- 104 jeunes ont été conviés à participer à la séance d'information
 - o 12 jeunes se sont effectivement présentés
 - o 25 jeunes se sont excusés
- 60 offres de postes d'apprentissage étaient encore vacantes pour l'agent administratif et commercial

2. Bilan quantitatif de l'atelier « Bâtiment » du 6 septembre 2023

- 610 jeunes ont été conviés à participer à la séance d'information.
 - o 15 jeunes se sont effectivement présentés
 - o 35 jeunes se sont excusés
- 150 offres de postes d'apprentissage étaient encore vacantes pour le domaine du bâtiment

3. Bilan quantitatif de l'atelier « Industrie » du 13 septembre 2023

- 171 jeunes ont été conviés à participer à la séance d'information.
 - o 25 jeunes se sont effectivement présentés
 - o 10 jeunes se sont excusés
- 95 offres de postes d'apprentissage étaient encore vacantes pour le domaine de l'industrie

4. Bilan quantitatif de l'atelier « Candidats CCP » du 13 octobre 2023 :

- 134 jeunes ont été conviés à participer à la séance d'information.
 - o 9 jeunes se sont effectivement présentés
 - o 5 jeunes se sont excusés
- 57 offres de postes d'apprentissage étaient encore vacantes dans la voie de formation CCP.

4.5 Ateliers à la Maison de l'orientation

Le Service d'orientation professionnelle (Service OP) a participé à trois séances d'information « Mat der Schoul/Studien (freizäiteg) opgehaalen ? An elo ? » organisées par la Maison de l'orientation (MO). Ces journées avaient comme public cible les jeunes âgés de 15 à 30 ans et avaient pour objectif de leur faire découvrir la panoplie de services (formations, stages, ateliers, etc.) offerts au sein de la MO. Le Service OP a contribué à ces journées en informant les participants sur ses missions et offres. De plus, les participants ont pu découvrir le [BIZ](#) (Beruffsinformatiounszentrum ou Centre d'Information professionnelle), consulter la documentation et aussi découvrir le matériel didactique utilisé lors de ces séances d'information collectives.

5. Coopération européenne

5.1 La coopération transfrontalière

La coopération transfrontalière entre le Service ADEM-OP et l'« Agentur für Arbeit Trier » a repris depuis le début de l'année 2023. Les conseillers d'orientation du service OP se sont rendus bimestriellement dans les locaux de leur partenaire allemand pour y assurer des entretiens d'information et d'orientation sur l'apprentissage transfrontalier, ceci dans le cadre des « Sprechstunden Ausbildung in Luxemburg ».

De leur côté, les conseillers d'orientation de l'« Agentur für Arbeit » se sont également déplacés de façon bimestrielle dans les locaux de la Maison de l'orientation pour informer notre public sur les possibilités d'études et d'apprentissage en Allemagne.

Pour renforcer cette coopération transfrontalière, le Service OP a été invité à nouveau à la Foire « Deine Zukunft jetzt ! » qui s'est déroulé du 28 au 29 septembre 2023 dans l'ancienne « Eisenbahnhalle » à Losheim.

Pendant ces deux jours, une trentaine de jeunes ont été conseillés sur place et ont reçu des informations sur les opportunités qu'offre la formation professionnelle au Luxembourg et plus spécifiquement en ce qui concerne les apprentissages transfrontaliers. Certains enseignants allemands ont également profité de l'occasion de se renseigner sur le déroulement de la formation professionnelle au Luxembourg et aussi sur la structure du système scolaire luxembourgeois en général.

5.2 Projet Schengen – Lyzeum

Depuis 2014, le Service OP effectue une permanence au Schengen-Lyzeum, un lycée germano-luxembourgeois à Perl. En effet, comme le lycée combine des éléments de 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 aux diverses possibilités après avoir quitté le lycée.

66 entretiens individuels ont eu lieu en présentiel avec les élèves (et leurs parents parfois) au sein du lycée.

Huit interventions ont également été organisées en classes de 8^{ème}, en collaboration avec une conseillère en orientation de l'Agentur für Arbeit Merzig.

Une visite de classe s'est déroulée en outre le 14 juin au BIZ Belval, avec la venue d'un responsable de la cellule d'orientation du lycée accompagné de plusieurs élèves de la « 9.Klasse » ; ils étaient intéressés par la procédure d'inscription à un apprentissage au Luxembourg et ont reçu les renseignements adéquats.

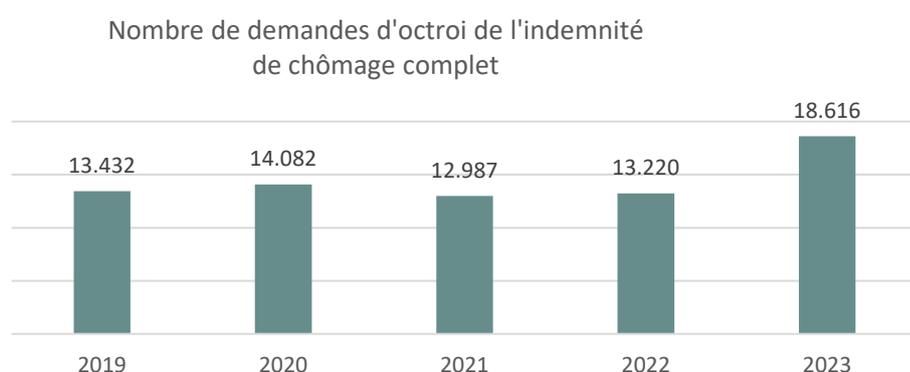
Chapitre 6 : Indemnisation et sécurisation financière

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.

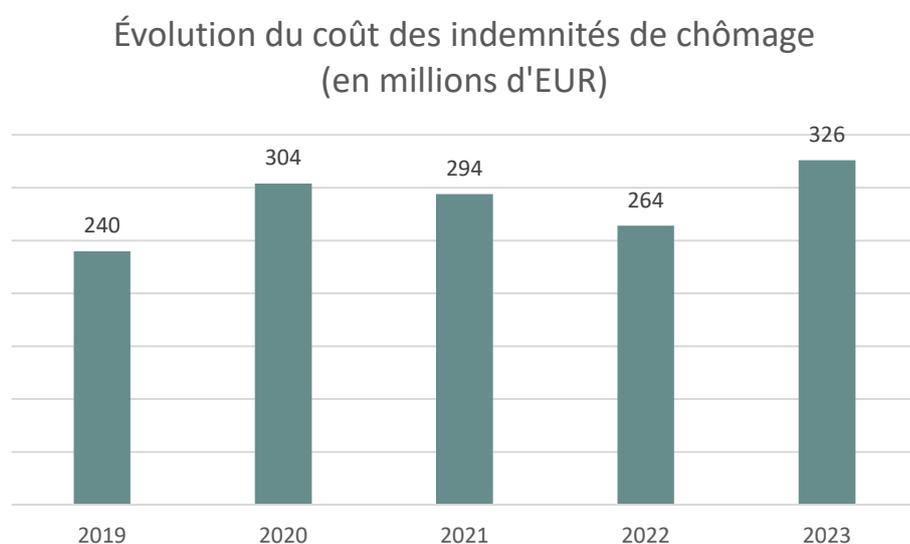
Évolution du nombre de demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet



Après un recul en 2021 et 2022, le nombre de demandes pour l'indemnité de chômage complet a subi une forte augmentation en 2023.

Ventilation des demandes d'octroi selon le statut du dossier, en 2023			
Admises	Refusées	Clôturées en automatique, sans objet, retrait	Plus présentées
15.987	1.773	814	42

Évolution du coût des indemnités de chômage complet



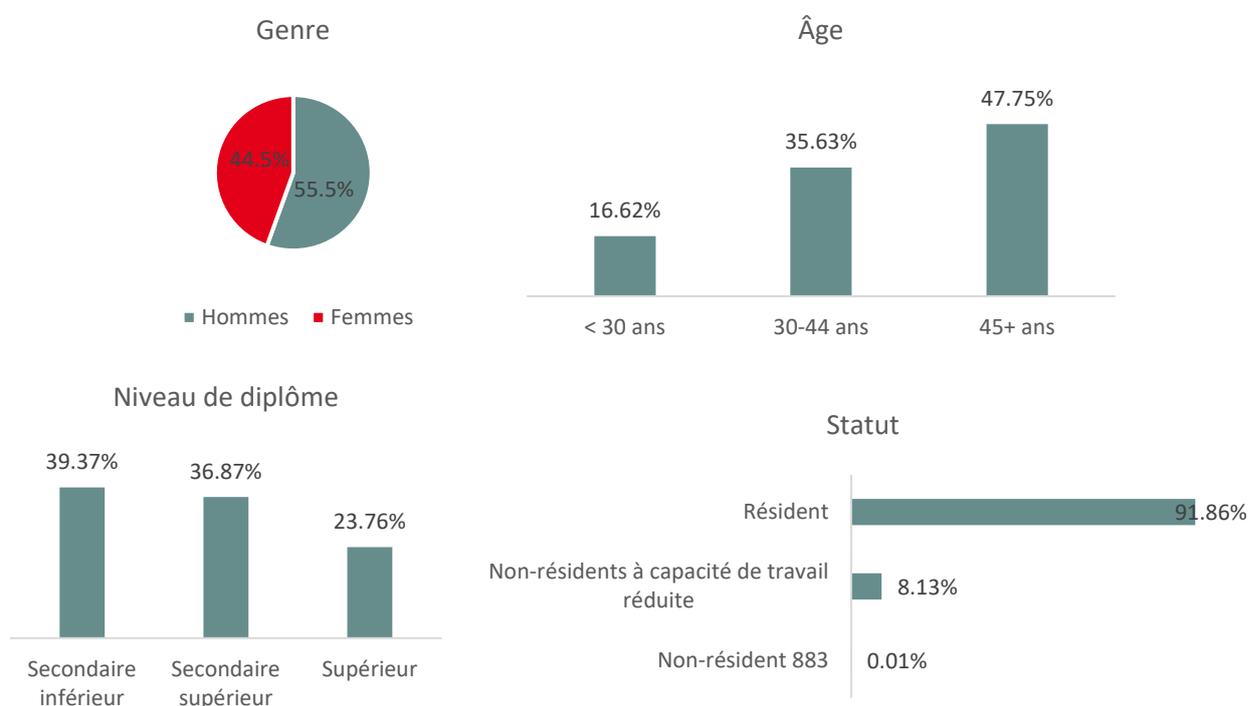
Chiffres clés du chômage complet en 2023

En 2023, le montant moyen mensuel versé à un chômeur indemnisé s'élevait à 2.567,70 euros par mois, avec une durée moyenne d'indemnisation de près de 6 mois (5,95 mois).

Chiffres clés	Moyenne 2022	Moyenne 2023
Nombre moyen mensuel de bénéficiaires de chômage complet	7.851	9.327
Volume moyen des paiements mensuels	22.031.087,86 euros	28.078.370,44 euros
Durée moyenne d'indemnisation en mois	5,70 mois	5,95 mois
Volume moyen d'indemnisation par demandeur par mois	2.263,93 euros	2.567,70 euros

Répartition du nombre moyen mensuel de bénéficiaires de chômage complet en 2023

48 % des bénéficiaires du chômage complet en 2023 sont âgés de 45 ans et plus. En ce qui concerne le niveau de formation, près de 40 % d'entre eux ont un niveau de diplôme atteignant au maximum celui du secondaire inférieur.



Affaires pendantes devant les juridictions du travail

En 2023, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.361 interventions pendantes (dont 279 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les **279 nouvelles affaires** se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	199
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	48
Tribunal du travail de Diekirch	32

En tout, 26 actes d'appel ont été introduits.

2.768 saisies arrêts, pensions alimentaires, cessions, sommations et requêtes ont été traitées en 2023, soit une diminution de 1,2 % par rapport à 2022.

Indemnités	Saisies-arrêts	SAPA	Cessions	Sommations	Requêtes	Total
2023	752	92	1.130	512	282	2.768

1.2. La mobilité du chômage

U1 : Indemnisation des chômeurs non-résidents

En cas de perte d'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	2023
Allemagne	3.150	2.706	2.549	2.752	3.236
Belgique	5.376	4.292	3.575	3.929	3.997
France	17.303	20.344	16.146	17.433	18.247
Portugal	66	60	54	56	59
Autres pays d'Europe	792	611	647	908	936
Total	26.687	28.013	22.971	25.078	26.475

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 peuvent s'établir, pour une période de trois mois, dans un autre pays de l'UE pour y chercher du travail, tout 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	2023
Allemagne	12	16	11	11	5
Belgique	10	8	11	11	9
France	31	44	56	49	57
Portugal	88	84	92	85	76
Autres pays d'Europe	71	165	47	54	87
Total	212	317	217	210	224

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

Formulaires U2 émis selon pays d'origine	2019	2020	2021	2022	2023
Allemagne	15	12	11	13	12
Belgique	10	2	12	1	10
France	50	23	36	21	15
Portugal	22	14	10	7	6
Autres pays d'Europe	32	29	18	14	20
Total	129	80	87	56	63

Remboursement des indemnités de chômage dans le cadre du règlement CE 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 (en euros)
2019	8.852	32.190.454
2020	10.960	39.483.231
2021	6.809	26.379.675
2022	11.418	45.921.215
2023	8.082	34.820.271

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 à 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	2023
Bénéficiaires au 31 décembre	3.009	2.663	2.207	1.834	1.548
Bénéficiaires - moyenne annuelle	3.220	2.819	2.412	1.992	1.651
Dépenses (en euros)	72.363.497	67.152.786	56.946.033	49.848.923	44.967.227

Indemnité professionnelle d'attente (bénéficiaires d'une procédure de reclassement professionnel depuis le 1^{er} 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 (en euros)
2018	196	2.828.248
2019	487	8.972.832
2020	557	14.622.737
2021	1.111	25.382.667
2022	1.377	34.291.647
2023	1.576	45.814.568

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	Reclassement interne	Reclassement externe	Bénéficiaires	Dépenses (en euros)
2021	733	4.890	5.623	123.051.757
2022	740	5.175	5.915	134.791.514
2023	625	4.784	5.409	159.654.859

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 2023, **384 demandes** en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité (281 premières demandes et 103 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 qu'elle se voit dans l'impossibilité d'exercer une quelconque activité du fait de la gravité de ses déficiences, que ce soit sur le marché ordinaire ou en atelier protégé.

En 2023, **354 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
2023	170	2	6	140	36

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 euros)
2018	2.939	38.824.173
2019	2.382	28.591.292
2020	1.299	19.654.835
2021	969	12.254.903
2022	878	7.759.336
2023	608	7.451.531

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 euros)
2018	62	68.377
2019	45	43.095
2020	20	32.262
2021	43	22.050
2022	40	39.663
2023	29	33.640

1.4.3. Aides financières pour favoriser l'apprentissage

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

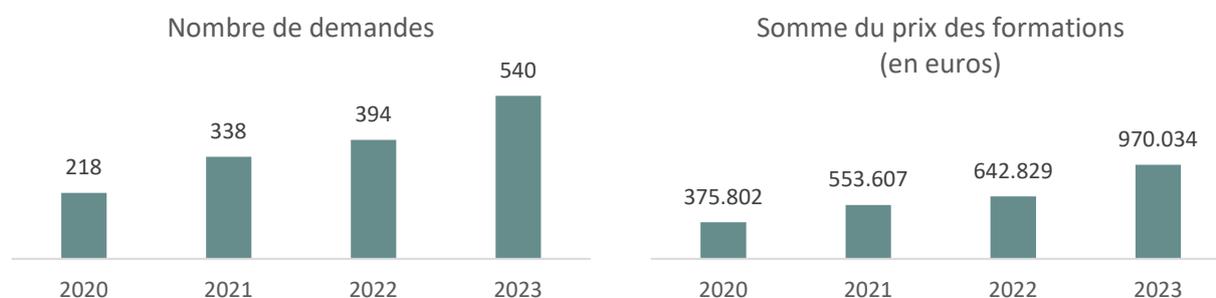
Année	Nombre de primes d'apprentissage	Montant déboursé (en euros)
2015	2.387	4.277.580
2016	2.802	4.619.160
2017	2.986	4.572.960
2018	2.514	4.405.440
2019	2.858	5.018.160
2020	3.049	5.349.360
2021	3.546	6.255.420
2022	2.835	5.001.660
2023	2.853	5.036.310

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 2023, **743 demandes** d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont **540 ont été accordées**, représentant un budget total de **970.034 euros**.



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 2023, **373 demandeurs d'emploi** ont touché (au moins) une IFO, couvrant **113 formations**.

Indemnités de formation versées en 2023	235.095 euros
Nombre de bénéficiaires distincts	373
Nombre de formations	113

2. Aides financières pour employeurs

L'ADEM propose aux entreprises et à certains organismes 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 2023

(les abréviations sont expliquées et détaillées à la page suivante)

	Demandes / Candidats 2023	Dépenses 2023 (en euros) - Fonds pour l'emploi	Dépenses 2022 (en euros) - Fonds pour l'emploi
ACA	930 (demandes)	20.853.702	22.867.658
EMI	237 (demandes)	24.974.113	21.994.892
PSP	40 (demandes)	419.699	823.433
Bonification d'impôt	312 (certificats)	/	/
Aides pour jeunes			
CAE	/	9.719.086	9.819.274
CIE	/	5.405.218	5.447.579
Complément CIE CAE	/	/	37.463
Charges patronales jeune	/	/	363.894
Aide pour l'apprentissage			
Aide à l'apprentissage	3.535 (demandes)	16.062.623	15.454.473
Complément d'indemnité	2.924 (demandes)	6.481.009	6.199.798
Aides pour l'embauche de personnes en reclassement	/	Frais de salaire : 807.731 Mesures de réhabilitation : 1.650 Indemnité forfaitaire : 1.254.136	Frais de salaire : 786.915 Mesures de réhabilitation : 3.375 Indemnité forfaitaire : 425.948
Aides pour l'embauche de salariés handicapés		<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 non par le Fonds pour l'emploi)</i>	
-Frais de salaire « AP »	26 (candidats)	44.181.724	38.703.784
-Frais de salaire « MO » ⁷	730	13.262.088	11.474.937
-Congé supplémentaire	695	790.713	999.987
-Cotisations sociales ⁷	12	101.075	147.491
-Acquisition équipements spéciaux	15	16.280	41.380
-Formation	4	50.341	44.246
-Frais de transport	2	810	180

⁷ 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 13.262.088 euros pour 2023, 101.075 euros 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'État 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 (État, communes et syndicats communaux, établissements publics, sociétés d'impact sociétal dont le capital social est composé de 100% de parts d'impact, associations sans but lucratif, fondations).

PSP : si après 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 ; elle peut également être accordée 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 à la suite de 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-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 du 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'Éducation 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 1^{er} : « 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.

Année	Demandes	Employeurs distincts	Bénéficiaires prévus	Bénéficiaires effectifs	Bénéficiaires distincts	Montant payé (en euros)
2019	220	40	13.465	10.636	2.793	7.804.375
2020	61.834	15.172	532.693	514.466	155.967	988.223.848
2021	26.694	5.370	261.840	197.096	45.377	203.880.156
2022	4.203	1.256	90.720	49.555	14.415	35.056.833
2023	594	96	86.634	36.313	9.816	29.361.548

Répartition en 2023

Type	Bénéficiaires	Employeurs	Montant payé (en euros)
Conjoncturel	1	1	2.380
Conjoncturel Manufacturier	8.315	76	21.163.446
Dépendance économique	158	11	688.140
Structurel avec PME	1.966	15	7.800.130

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 cinq dernières années.

Année	Demandes	Employeurs	Bénéficiaires	Montant payé (en euros)
2019	1.685	772	11.835	9.520.098
2020	1.005	450	5.471	4.440.794
2021	1.793	823	13.249	11.140.298
2022	1.051	502	5.654	5.098.061
2023	1.710	637	7.385	8.909.213

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 surtout vrai 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 / Avances sur arriérés de salaire

Année	Bénéficiaires	Entreprises	Dépenses (en EUR)
2021	1.256	278	10.548.789
2022	1.170	260	9.810.946
2023	1.857	287	16.541.455

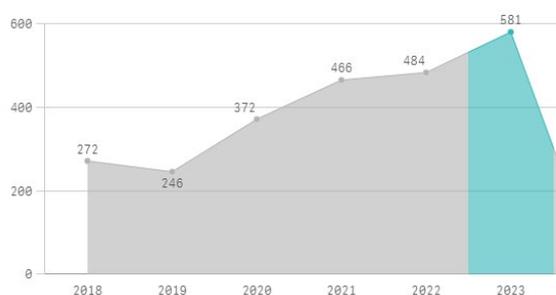
Chapitre 7 : Optimiser le fonctionnement de l'ADEM

1. Les ressources humaines

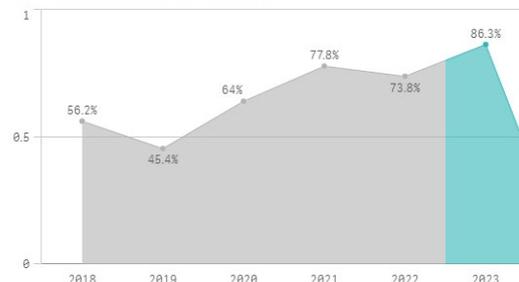
En 2023, l'ADEM a recruté **57 agents**, dont 12 fonctionnaires, 41 employés de l'État et 4 personnes avec le statut de salarié handicapé ; 34 sous contrat à durée indéterminée et 9 sous contrat à durée déterminée. En plus des 57 recrutements, **25 personnes sont entrées dans une mesure** à l'ADEM (CAE, OTI, stage de professionnalisation) et **12 étudiants** ont eu un contrat étudiant à l'ADEM. Cette même année, 30 mesures/CDD ont pris fin et 33 agents sont sortis de l'ADEM (dont 21 démissions et 12 départs en retraite).

En 2023, **581 agents de l'ADEM ont suivi (au moins une) formation** reconnue par l'INAP, ce qui correspond à 86 % du total du personnel.

Nb agents ayant suivi une formation dans l'année par année



Pourcentage d'agents formés par année



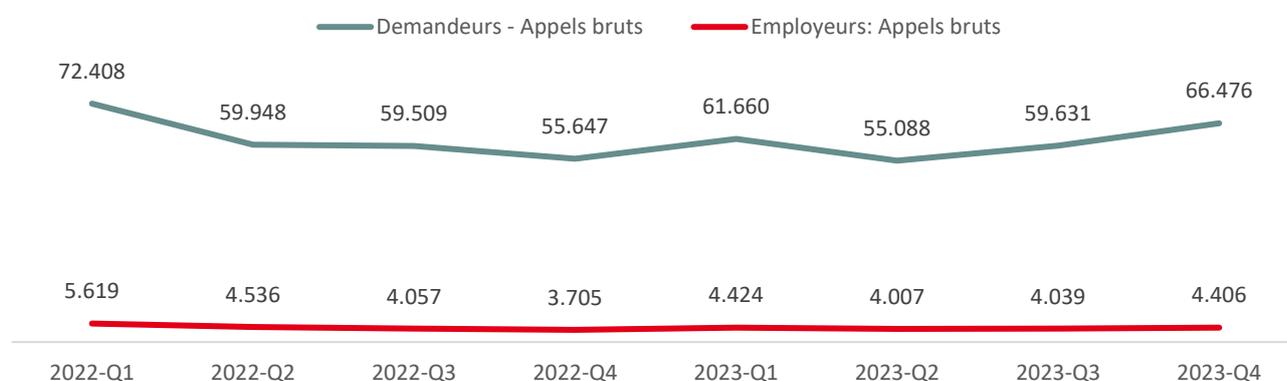
Source : INAP

Pour les agents ayant suivi une formation, le nombre moyen de jours de formation sur l'année 2023 était de 3.7. L'ADEM a réalisé 100 séances de formation interne en 2023, avec un total de 1.300 inscriptions pour ces formations (en partie repris dans les chiffres de l'INAP).

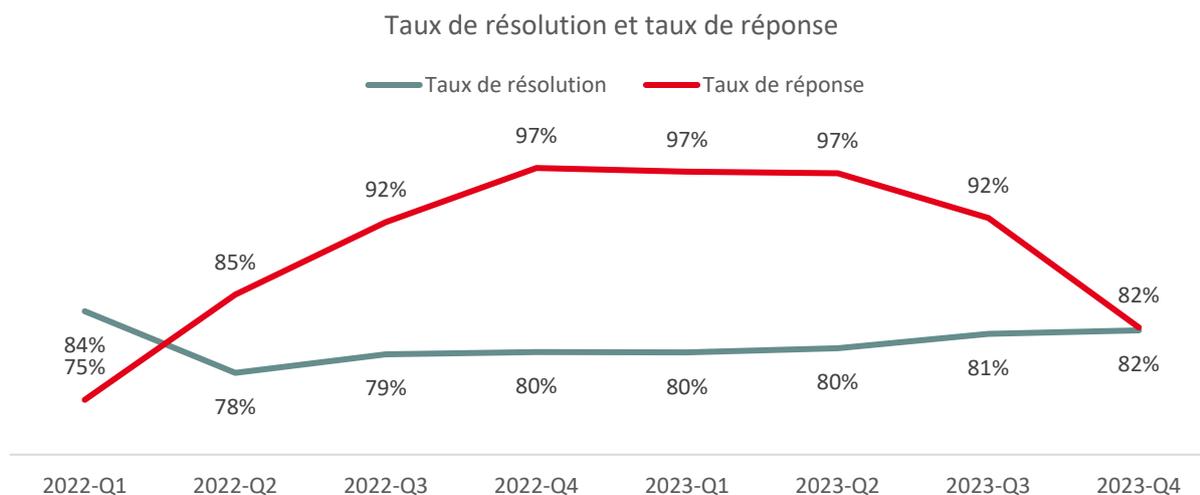
2. Le Contact Center

En 2023, le Contact Center de l'ADEM a reçu **242.855 appels de demandeurs d'emploi** et **16.876 appels d'employeurs** contre 247.512 (DE) et 17.917 (EMP) en 2023.

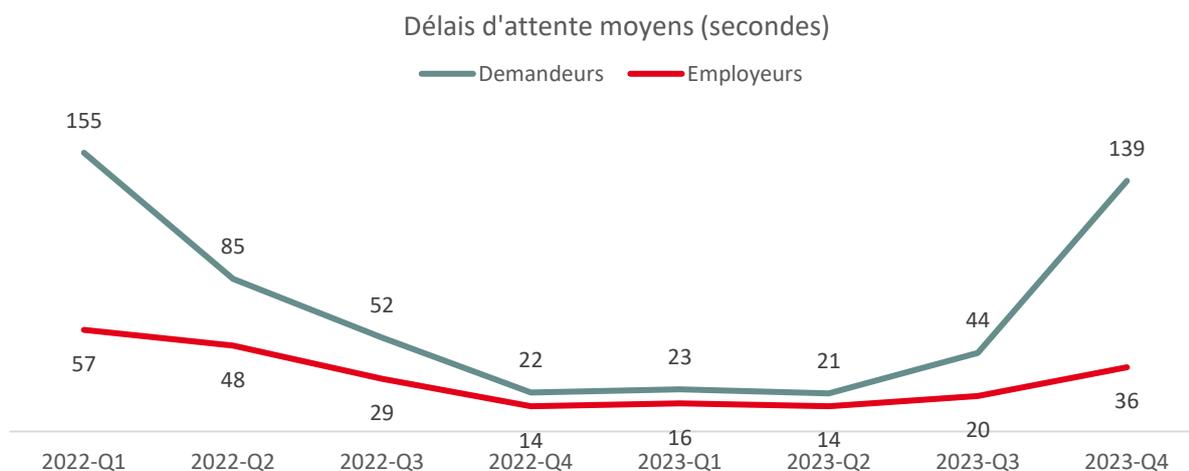
Appels bruts: demandeurs et employeurs



Le taux de réponse moyen en 2023 était de **92 %**, comparé à 87 % en 2022 (une non-réponse a lieu si l'appelant décroche avant qu'un agent du Contact Center ait pu prendre l'appel). Pour les appels répondus, le taux de résolution en 2023 était de 81 %, contre 80 % en 2022.



Le délai moyen d'attente d'un appel correspondait à **57 secondes** pour les appels des demandeurs d'emploi et **21 secondes** pour les appels des employeurs en 2023, contre 79 (DE) et 37 (EMP) secondes en 2022. 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).



Sujet de l'appel	Part 2023
Chômage complet + U1	27.4 %
Rendez-vous	27.8 %
Pré-inscription	12.7 %
Questions SH/CTR	8.0 %
Mesures et aides financières pour employeurs	4.1 %
Formations, mesures et aides financières pour demandeurs d'emploi (autre que chômage)	3.4 %
Nouveau contrat de travail	2.6 %
Orientation professionnelle (la plupart des appels sont fait au numéro de la Maison de l'orientation)	3.3 %
Sanctions	2.3 %
Autres	8.4 %

3. La médecine du 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 supérieures à 20 %, les aptitudes liées aux formations ou les participations aux frais de salaire. Ils sont également compétents dans le cadre des 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 les déficits et les 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 les aptitudes à la formation des salariés handicapés. En 2023, **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	Nombre de personnes convoquées
ACH Chômage des indépendants	24
COM Avis exceptionnel COMI	8
COR Commission d'orientation	97
CSH Commission médicale en vue de SSH	404
DIS Invitation visite médicale	47
FOA Avis abandon formation RE	1
FOE Aptitude Formation RE	130
FOH Aptitude formation COR	7
FOR Aptitudes formation	247
FOS aptitude formation - Projet SKILLS4JOB	35
IRP Réduction Temps de Travail COMI- Rééval	198
IRT Réduction temps sur invitation	634
ISH Commission médicale en vue de SSH	294
PER Avis perte de rendement RE	91
PLA Bilan médical aptitude placement	823
PLJ Capacités restantes S-JUR	52
RED 2ème réévaluation sur dossier	1
REE réévaluation	13
REP réévaluations périodiques P2-P3-P5	1.145
RPG (convocation) Revenu pour personne gravement handicapée	130
RPH (sur dossier) Revenu pour personne gravement handicapée	26
RPI CoMi en vue de reclassement P5	43
RRE Réduction temps RPE	309
RRP CoMi en vue de reclassement P3	77
TUP Travaux d'utilité publique	1
TOTAL	4.837

4. L'infrastructure

Dans le cadre de l'**expansion nécessaire pour répondre à l'augmentation du nombre d'agents**, l'ADEM a entrepris des initiatives au niveau de son infrastructure.

Plus précisément, une extension de l'espace au siège de Hamm (19, rue de Bitbourg) a été mise en place afin d'accueillir l'équipe du Service PPMO (Process and Project Management Office). Cette démarche a engendré plusieurs ajustements internes : le déplacement de l'équipe du Service HRP (Handicap et Reclassement professionnel) vers un autre étage du siège de Hamm, ainsi que le transfert de l'équipe du service AFP (Aide financière pour particuliers) du bâtiment de l'agence Luxembourg (13A, rue de Bitbourg) au premier étage du siège, ce dernier changement ayant été effectif à la fin de l'année 2023.

Ces réorganisations internes visent à **optimiser l'utilisation de l'espace** et à **favoriser une meilleure collaboration** entre les différentes équipes au sein de l'organisation.

Par ailleurs, l'année 2023 a marqué le début de la **digitalisation des documents du service AFP**. Une équipe d'agents scanning a été mise en place pour conduire cette transition vers des processus plus efficaces et adaptés à l'ère numérique.

5. La communication et les relations internationales

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.

Pour accompagner ses collaborateurs, transmettre les informations essentielles, favoriser la collaboration et soutenir la motivation des différents services, le Service communication a été renforcé par l'arrivée d'une nouvelle collaboratrice en charge de la communication interne et de l'accompagnement au changement dans le contexte de la numérisation croissante des processus au sein de l'ADEM et la mise en œuvre de la Stratégie ADEM 2025.

Plus d'un an après la présentation de la Stratégie ADEM 2025, la Direction a convié en décembre 2023 l'ensemble des collaborateurs à la présentation du bilan intermédiaire, pour les informer sur l'avancement et les premiers résultats concrets et les projets en cours et à venir. Le succès de cette initiative a connu une prolongation avec un nouveau format de dialogue entre les membres de la direction et les agents de l'ADEM : *#StellDengFro*. Des rencontres régulières sont organisées dans les principales agences, pour multiplier les échanges et renforcer la proximité.

Projet Interact

L'ADEM accompagne chaque année plus de 50.000 demandeurs d'emploi et est en contact avec plus de 10.000 employeurs. Rien qu'en 2023, le Contact Center de l'ADEM a reçu plus de 255.000 appels de la part des demandeurs d'emploi et des employeurs. Dans un souci de bonne interaction avec les clients et d'utilisation efficace des ressources internes, il est donc essentiel que la communication soit rapide, facile et fluide.

Dans cette optique, l'ADEM a mené, dans le cadre de l'initiative gouvernementale AI4Gov, le projet pilote *Interact*, visant à tester l'**utilisation des technologies de communication assistées par l'intelligence artificielle**. Un « Proof of Concept » pour un système de réponse multilingue (FR/DE/EN) par courriel semi-automatisé, capable d'interpréter les courriels entrants et de préparer des réponses, a été testé, ainsi que l'établissement d'un chatbot intégré sur le site web de l'ADEM pour ouvrir un nouveau canal de communication favorisant l'interactivité avec les clients.

Les résultats du projet *Interact* sont en cours d'évaluation en vue de leur application concrète.

Portail de l'emploi

Le [Portail de l'emploi](#) 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 2023, 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 2023 :

- Visiteurs uniques : 431.276
- Nombre de visites : 747.056
- Pages vues : 2.414.202

L'intérêt du Portail de l'emploi et son taux de fréquentation important sont toujours constatés en 2023, 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 2023, les informations diffusées sur le site étaient primordiales pour les bénéficiaires des services de l'ADEM.

Réseaux sociaux

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, Facebook, Instagram et Youtube).

En 2023, l'ADEM a lancé son profil sur **Instagram**. Pour ses 16.000 abonnés, l'ADEM publie régulièrement du contenu visuel destiné à les informer sur ses actualités.

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

La page LinkedIn de l'ADEM comptabilise plus de 30.000 abonnés, soit 10.000 de plus que fin 2022.

De plus, le nombre de personnes suivant les publications de l'ADEM sur Facebook est passé de 4.500 fin 2022 à 6.000 fin 2023.

6. Les avancées en matière de transformation digitale

Dans le contexte de la mise en œuvre de sa feuille de route **Stratégie ADEM 2025** et en ligne avec le programme gouvernemental fraîchement établi, l'ADEM poursuit ses efforts de transformation digitale pour devenir un modèle dans la numérisation de son offre de services : une administration inclusive, efficace, conviviale et intelligente qui fournit des services et des interactions de qualité en ligne, en plus des services déjà existants.

Le programme eADEM en est la matérialisation concrète. Les travaux avancent pour numériser les aides financières pour lesquelles l'ADEM joue le rôle de l'employeur et pour mettre en place MyADEM, la future porte d'entrée pour nos clients sur MyGuichet.lu.

Dans la perspective d'une mise en ligne de la demande de l'indemnité de chômage complet, la démarche est actuellement revue et simplifiée.

7. Les études et statistiques

En 2023, le Service études et statistiques a :

- effectué des études approfondies sur le marché de l'emploi, notamment des **analyses sectorielles** détaillées (voir section 2-4) ;
- développé et mis en place de **nouveaux tableaux de bord statistiques et opérationnels** pour les différents départements de l'ADEM. Parmi ceux-ci figurent, par exemple, le tableau de bord sur l'impact des jobdays, le suivi et l'analyse des tests de langues, l'analyse des candidats et des offres, ainsi que la classification automatisée des offres d'emploi selon les professions ;
- publié mensuellement les **chiffres clés** de l'ADEM ;
- émis des **rapports à la Commission européenne**, notamment dans le cadre du Programme européen pour l'emploi et l'innovation sociale (LMP) et du benchmarking du Service Public de l'Emploi (PES) ;
- établi une liste actualisée des **métiers en pénurie** (voir chapitre 2.3) ;
- conduit un projet stratégique **AI4GOV** (description détaillée ci-dessous) ;
- représenté l'ADEM dans divers comités et observatoires, tels que le Comité de conjoncture, l'Observatoire de l'Emploi (RETEL), le Comité des statistiques publiques, l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi de la Grande-Région (OIE-IBA), la communauté Data Science 4 Gov, ainsi que le groupe de travail Luxembourg Stratégie ;
- participé activement aux réunions de différents **groupes de travail** de la Commission européenne, notamment dans le domaine des politiques du marché du travail (LMP), du système de classification des compétences, des qualifications et des professions en Europe (ESCO), et du Réseau des Services Publics de l'Emploi (PES Network) ;
- préparé des **analyses approfondies** et des **présentations** sur le marché de l'emploi pour divers événements et occasions ;
- répondu aux **questions parlementaires** et aux **demandes de la presse** concernant le marché du travail.
- également consacré du temps à l'élaboration du **rapport d'activité annuel**.

Projet AI4GOV - évaluation du profil de risque d'un demandeur d'emploi

Dans un objectif de mieux comprendre les **besoins des demandeurs d'emploi** et de leur proposer un **accompagnement adéquat**, l'ADEM a participé au programme **AI4GOV** afin d'explorer l'utilité de méthodes statistiques avancées pour estimer et caractériser le **risque de chômage de longue durée** d'un demandeur d'emploi.

Dans le cadre de ce projet AI4GOV, qui a été mené entre février et novembre 2023, un modèle prédictif a été développé (en tant que « *Proof of Concept* ») qui serait capable d'estimer une probabilité qu'un demandeur d'emploi reste au chômage plus que six mois, voire plus que douze mois, et de mesurer l'impact de différentes variables (telles que le métier ciblé, le niveau de qualification, l'âge, les langues maîtrisées, la situation du marché de l'emploi, etc.) sur cette probabilité estimée.

Le modèle a atteint un **taux d'exactitude (accuracy rate) de 65 %** sur base des informations qui lui ont été fournies sur l'échantillon de demandeurs d'emploi, ainsi qu'une bonne transparence voire explicabilité des prédictions. L'objectif serait d'utiliser ces informations pour offrir un accompagnement plus fort voire plus ciblé aux demandeurs d'emploi qui ont un risque de chômage de longue durée plus élevé.

En 2024, l'ADEM va continuer à travailler sur le modèle et à réfléchir comment il pourrait être intégré dans le processus d'inscription et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, en tant qu'aide à la décision pour les conseillers de l'ADEM.

8. Le juridique et contentieux

Les contrôleurs

329 demandes de contrôles ont été enregistrées en 2023.

Type de demandes :

- 44 % pour contrôle d'adresses
- 34 % pour contrôles liés au chômage complet
- 22 % 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 ; **1.322 débats contradictoires** ont été menés en 2023.

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, la déléguée 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 de sécurité de l'information.

L'approche qui a été retenue était celle de la création d'un contenu commun (mutualisé) portant sur la protection des données personnelles et la sécurité de l'information. La formation couvre les grands concepts et principes de ces deux matières, 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).

Les sessions de sensibilisation ont été dispensées par la DPO et le RSSI sous forme de webinaires d'une durée de deux heures. Lors des formations, les participants avaient également la possibilité de poser des questions et interagir avec les formateurs. Grâce à cette campagne, jusqu'en décembre 2022, **683 collaborateurs ont été formés, soit 98 % du personnel actuel de l'ADEM** aux règles et principes de base en matière de protection des données et sécurité de l'information.

Au cours de l'année 2023, **trois sessions supplémentaires** de sensibilisation ont été organisées (selon le même format qu'en 2021 et 2022) destinées principalement aux nouveaux collaborateurs de l'ADEM. 71 collaborateurs ont participé à ces sessions.

En plus de cette formation générale, la DPO a lancé une nouvelle campagne de formations obligatoires pour l'ensemble du personnel portant sur la « **Gestion des violations de données personnelles à l'ADEM** » en mai 2023. Cette nouvelle formation a pour but de présenter à l'ensemble des agents de l'ADEM la nouvelle procédure sur la gestion des violations de données. La formation explique les enjeux liés à la protection et sécurisation des données utilisées à l'ADEM, la notion de « violation de données », ainsi que le rôle et les obligations des agents dans la nouvelle procédure. Elle contient également un chapitre sur les bonnes pratiques destinées à limiter la survenance des violations de données. La formation a été organisée sous forme de webinaires d'une durée d'une heure et demie. Au cours de l'année 2023, **trois sessions** ont été organisées, auxquelles ont participé **483 collaborateurs**. Des sessions supplémentaires seront organisées par le second DPO au cours de l'année 2024 pour couvrir l'ensemble du personnel de l'ADEM.

Les agents du service Handicap et reclassement professionnel (S-HRP) ont suivi, au début de l'année 2023, la formation en e-learning proposée par l'INAP « *Les bases du règlement général sur la protection des données – RGPD* » dédiée à la sensibilisation de tous les agents du secteur public au RGPD. La formation a été développée par le Commissariat du Gouvernement à la protection des données auprès de l'État, en collaboration avec la Commission nationale pour la protection des données et l'INAP. Cette formation a été jugée comme un

complément nécessaire aux formations organisées en interne pour les agents du service S-HRP, au regard de la sensibilité des données qu'ils traitent au quotidien.

Le tableau ci-dessous reprend le détail des formations RGPD de l'année 2023. Les deux premières sont les formations internes à l'ADEM.

Titre de la formation	Nombre de participants
Gestion des violations de données personnelles à l'ADEM	483
Sensibilisation en matière de protection des données et sécurité de l'information	71
Les bases du RGPD (e-Learning)	32
Introduction au RGPD	1
Intégration et respect du RGPD lors de la conception et le développement d'applications	1

9.2. Actions liées à la protection des données

Nouvelle page dédiée à la protection des données et à la sécurité de l'information

En février 2023, la DPO a créé une nouvelle page sur l'intranet de l'ADEM dédiée à la protection des données et à la sécurité de l'information. La page est accessible à tous les agents de l'ADEM à partir de la page d'accueil de notre intranet.

Cette initiative s'inscrit dans la démarche de **sensibilisation globale du personnel de l'ADEM** aux règles de protection des données menée depuis 2021. La page a pour but de recueillir toutes les informations et ressources utiles pour les agents de l'ADEM en matière de protection des données et sécurité de l'information. Elle permet aux agents de consulter la documentation interne disponible à l'ADEM sur ces sujets (politiques, procédures, notes de service) et des supports pédagogiques, ainsi que de les orienter vers les bonnes personnes en cas de questions.

La page sera régulièrement enrichie de nouveaux contenus pour sensibiliser les collaborateurs à cette thématique importante pour notre administration.

Adoption d'un nouveau modèle de registre des activités de traitement et de la procédure associée

Dans une optique de renforcement de la **gouvernance des données** au sein de notre administration, l'ADEM a initié un exercice d'élaboration des nouvelles politiques et procédures portant sur la protection des données, en collaboration avec des consultants externes, sous la supervision de la DPO.

Dans ce cadre, un nouveau modèle de registre des activités de traitement sous forme d'un fichier Excel a été adopté. Ce modèle a été réalisé sur base du modèle de registre mis à disposition par l'autorité de protection des données de Belgique. Le modèle belge a été enrichi avec des colonnes supplémentaires ayant pour but de faciliter le pilotage des actions de mise en conformité au RGPD au sein de l'ADEM. Le registre contient des explications détaillées sur les termes utilisés dans le registre et de nombreux exemples tirés des activités de l'ADEM pour faciliter son remplissage.

Compte tenu de l'envergure des traitements opérés au sein de l'ADEM, il était indispensable de compléter cette démarche par l'adoption d'une procédure sur la tenue et la mise à jour du registre.

La procédure explique l'importance de l'existence et de la mise à jour du registre des activités de traitement, la structure et la manière de compléter les différentes colonnes. Partant du constant que l'établissement du registre est un travail collaboratif au sein de l'ADEM et non une tâche à assigner au seul DPO, la procédure définit des rôles et responsabilités claires dans l'établissement et la mise à jour des activités de traitement du registre. Un rôle essentiel dans cette procédure revient aux responsables opérationnels qui disposent de la connaissance des activités de traitement opérées au sein de leur service (les « référents RGPD »). Ils sont spécifiquement chargés de veiller à ce que toutes les activités de traitement de données personnelles de leur service soient insérées et mises à jour (en cas de modification) dans le registre et revues par le DPO.

Création d'un nouveau rôle au sein de l'ADEM : le référent RGPD

La **conformité au RGPD** (*data protection by design and by default*) exige d'instaurer une vraie gouvernance de la protection des données au sein de l'ADEM. Le rôle de DPO est insuffisant pour assurer l'accomplissement de toutes les tâches en matière de protection des données lors des nouveaux projets. Une coopération avec les différents services est essentielle au respect du RGPD, surtout lors des nouveaux projets.

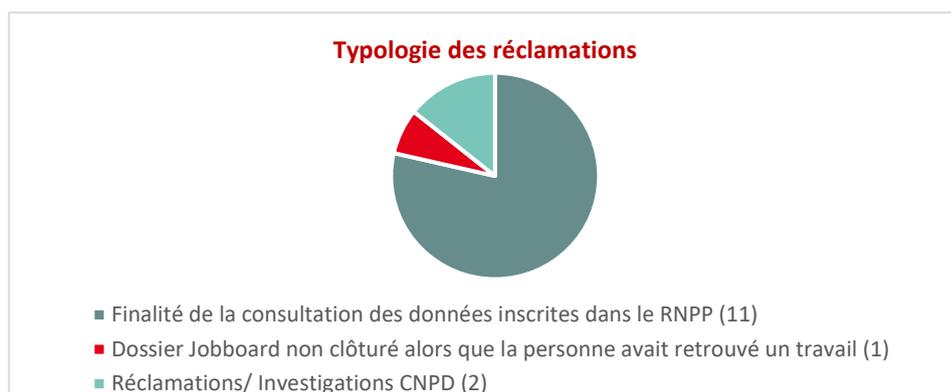
La Direction a ainsi nommé des agents appelés « référents RGPD », au sein de chaque service de l'ADEM, pour remplir cette fonction. Ces référents RGPD disposent de connaissances approfondies des processus métier et de la manière dont les données personnelles sont utilisées de leurs services respectifs.

Le référent RGPD agit en tant que **point de contact** pour les DPO au sein de son service, avec comme rôle principal de s'assurer que les règles de protection des données sont respectées au sein de son service, notamment :

- d'appliquer les règles de *data protection by design & by default* pour les projets se déroulant au sein de son service ;
- d'assurer le pilotage des AIPDs (*analyses d'impact relatives à la protection des données*) qui doivent être conduites au sein de son service ;
- de s'assurer de la bonne tenue du Registre en ce qui concerne les activités de son service ;
- de vérifier que les procédures et les mesures de sécurité mises en place sont bien respectées.

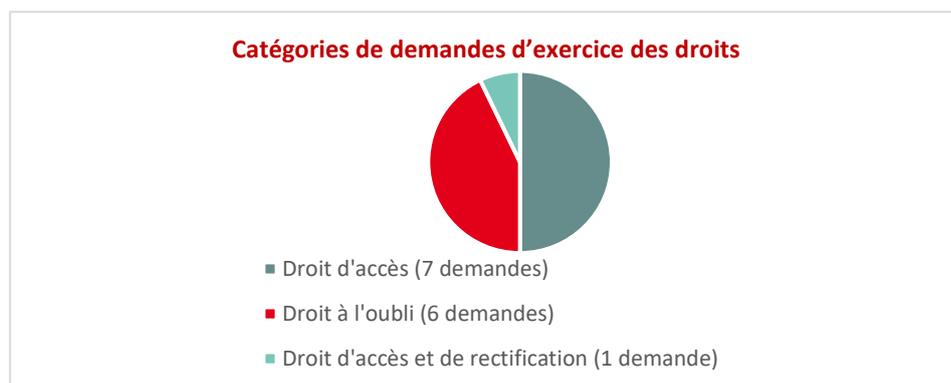
Gestion des réclamations des personnes concernées

En 2023, l'ADEM a été saisie de **14 réclamations** relatives à la protection des données (contre 24 en 2022). La DPO a été saisie soit directement par les personnes concernées, soit par les agents de l'ADEM ayant reçu une réclamation ou alors par la CNPD, lorsque la réclamation a été faite auprès de celle-ci par la personne concernée.



Gestion des demandes d'exercice des droits

En 2023, la DPO a reçu **14 demandes** d'exercice des droits conférés par le RGPD, soit une augmentation de deux demandes par rapport à l'année précédente. L'ensemble des demandes d'exercice des droits a été traité dans les délais légaux.



Parmi les demandes reçues, 50 % concernent l'exercice du droit d'accès et 43 % le droit à l'oubli. L'ADEM n'a reçu aucune demande d'exercice du droit d'opposition en 2023.

9.3. Actions liées à la sécurité (notamment informatique)

Délégué à la Sécurité (DES)

La loi du 19 mars 1988^[8] modifiée et le règlement grand-ducal modifié du 13 juin 1979^[9] 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 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. Dans ce contexte, l'ADEM a mis en place la fonction de Délégué à la Sécurité

Sécurité de l'information

En 2023, les travaux se sont poursuivis pour implémenter 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 du standard ISO 27001 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 de cette norme sont les suivantes :

- augmenter la sécurité de l'information au sein de l'ADEM, ce qui implique la mise en place de mesures de protection pour garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations sensibles ;
- améliorer la gestion des risques, réduire les incidents de sécurité et soutenir le respect des exigences légales et réglementaires en matière de sécurité de l'information, notamment le RGPD.

Dans ce contexte, à la fin de l'année 2023, la politique générale de sécurité et les sous-politiques suivantes sont approuvées et publiées :

- politique de classification de l'information ;
- politique d'utilisation des médias sociaux.

Au-delà de l'élaboration des sous-politiques de sécurité, les analyses et projets suivants ont été menés :

- filtrage des contenus USB ;
- analyse de sécurisation des données sensibles ;
- campagne de sensibilisation (affiches)
- préparation de l'implémentation de la future loi transposant la directive NIS 2¹⁰

^[8] Loi du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et services de l'État, dans les établissements publics et dans les écoles.

^[9] Règlement grand-ducal modifié du 13 juin 1979 concernant les directives en matière de sécurité dans la fonction publique.

¹⁰ ^[10] Directive (UE) 2022/2555 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 concernant des mesures destinées à assurer un niveau élevé commun de cybersécurité dans l'ensemble de l'Union, modifiant le règlement (UE) no 910/2014 et la directive (UE) 2018/1972, et abrogeant la directive (UE) 2016/1148 (directive SRI 2)

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.

EURES Grande Région

Les partenaires se sont réunis à quatre reprises pour tenir des **comités de pilotage** et des **comités stratégiques**. Des **séances d'information** se sont tenues en Allemagne et en Belgique, à la demande de nos partenaires des services publics de l'emploi transfrontalier ; les conseillers EURES Luxembourg ont présenté les conditions de vie et de travail du Grand-Duché de Luxembourg ainsi que son marché de l'emploi.

Programme de mobilité ciblée

EURES Luxembourg a participé à **quatre webinaires et une conférence follow-up** à Malmö, avec le service public de l'emploi suédois, aux côtés de 15 autres partenaires. Le programme de « mobilité ciblée » a pour objectif d'accroître la mobilité des travailleurs et de les mettre en relation avec les employeurs qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre dans leur secteur d'activité. 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.

Panorama des foires de l'emploi, Jobdays et séances d'information, en 2023, avec la présence physique de conseillers EURES

- 25/01 Jobday la Provençale (Leudelange)
- 27/02 Jobday HORESCA (Luxembourg)
- 11/03 Jobday Wallonie (Namur)
- 24/03 Moovijob Day Luxembourg
- 28/03 Jobday HORESCA Nord (Diekirch)
- 31/03-01/04 Emigration fair (Houten)
- 25/04 Job Day University of Chemistry and Technology (Prague)
- 09/05 Journée de l'Europe
- 23/05 Moovijob Night (Paris)
- 13/06 Moovijob Day (Bruxelles)
- 12/09 Salon de l'intérim (Yutz)
- 20/09 Interinstitutional Job Fair
- 21/09 Destination Emploi (Arlon)
- 29/09 Unicareers (Luxembourg)
- 16/10 Recruitment fair (Genève)
- 13/10 Jobday Postgroup
- 25/10 Jobday Flad
- 08/11 Recruitment fair (Bâle)
- 22/11 Moovijob Day Luxembourg (Sarrebruck)
- 23-26/11 Best of Salzburg
- 28/11 Jobday Actiris Bruxelles
- 29-30/11 Jobday (Turin)

Mais encore...

- 17/01 Webinaire avec EURES Portugal
- 26/01 et 06/02 Webinaires avec le SPE Suisse
- 17/03 Réunion thématique annuelle des conseillers EURES Grande Région à Metz
- 11/05 EURES Portugal
- 16/05 Séance d'information, Arlon
- 29/06 Échange transfrontalier avec EURES Trèves à Trèves
- 25/09 Forem (Belgique)
- 16/10 Together.eu
- 01/12 Trèves Grenzgängertage
- 10/12 Webinaire avec EURES Espagne
- 21/12 Réunion annuelle des conseillers EURES du Luxembourg

10.2. Actions spécifiques de 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.

Actions au sein du réseau PES

Dans tous les États membres de l'Union européenne, les Services publics de l'emploi (SPE/PES) jouent un rôle majeur dans le bon fonctionnement du marché du travail. C'est pourquoi la Commission européenne a mis en place un réseau regroupant tous les SPE en Europe et leur fournit différents outils pour les assister afin de relever leurs défis.

Le 14 et 15 décembre 2023, la **20^{ème} réunion du Conseil du réseau des Services publics de l'Emploi** (PES Board) a eu lieu sous présidence espagnole à Las Palmas de Gran Canaria.

Cette rencontre fut, comme habituellement, une occasion unique d'échanger sur les défis clés auxquels les SPE d'Europe sont confrontés, notamment la montée en compétences, la reconversion professionnelle et l'impact des changements démographiques.

Des réunions entre partenaires ont également lieu à intervalles réguliers.

Ainsi, chaque année, les Services publics de l'Emploi germanophones d'Autriche, d'Allemagne, de Suisse, du Liechtenstein, de Belgique, du Tyrol du Sud, des Pays-Bas ainsi que du Luxembourg se réunissent (« Conférence des huit pays »). La force du réseau réside sur le partage d'expériences : au travers des discussions et des échanges de bonnes pratiques, le réseau vise à améliorer en permanence la qualité des services offerts aux citoyens.

Partage d'expertises

Dans une perspective d'utilisation d'outils innovants de « matching », l'ADEM s'est alliée à ses partenaires européens. En effet, face à un marché du travail qui se transforme radicalement, l'ADEM doit s'adapter et améliorer en permanence ses méthodes de travail et les moyens mis en œuvre. Dans ce contexte évolutif, elle souhaite développer un **nouvel outil pour améliorer l'adéquation entre les offres d'emploi**, les candidats et les compétences requises.

Un tel système, devant prendre en compte la situation du marché de l'emploi en temps réel tout en utilisant des technologies innovantes basées sur l'intelligence artificielle (IA), revêt une grande complexité et s'accompagne de nombreuses questions.

Pour un maximum de pertinence, l'ADEM a donc introduit une demande MAP (pour *Mutual Assistance Project*), afin d'obtenir les conseils, le partage d'expérience, les leçons apprises et les meilleures pratiques du réseau PSE sur ce sujet.

Participation aux projets européens

Membre expert sur différents projets, l'ADEM explore et anticipe, avec ses partenaires, les évolutions du marché du travail, les besoins en termes de compétences et les secteurs en pleine évolution, qui offriront les emplois de demain.

Pour insuffler aux plus jeunes l'envie de se diriger vers des métiers durables, l'ADEM participe au projet européen « [Unlocking youth potential](#) ».

Ce programme innovant vise à faciliter l'intégration professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi âgés de 25 à 29 ans. L'objectif est de renforcer leurs compétences techniques et personnelles, afin qu'ils puissent diriger leur carrière vers le secteur émergent des emplois « verts ».

Par ailleurs, l'ADEM apporte également son expertise au programme [@Work4NEETs](#), un projet qui ambitionne de stimuler l'innovation sur le marché de l'emploi, en mettant particulièrement l'accent sur les NEETs, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation.

Son objectif est d'améliorer l'efficacité des instruments de la politique de l'emploi, tels que la Garantie pour la Jeunesse, qui visent à soutenir l'intégration des groupes défavorisés sur le marché du travail.

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

