



RAPPORT ANNUEL

2024

Table des matières

Les Highlights de l'ADEM en 2024	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.....	15
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	19
2.3. Caractéristiques des demandeurs d'emploi	21
2.4. Métiers recherchés par les demandeurs d'emploi	22
3. (In)adéquation entre offre et demande	23
4. Actions de l'ADEM pour accroître la transparence du marché de l'emploi.....	27
4.1. Études sectorielles / Jobsinsights	27
4.2. Tendances générales au niveau des métiers.....	27
4.3. Exigences en diplômes, langues, expériences	29
Chapitre 3 : Faciliter la rencontre entre offre et demande	33
1. Accompagnement des demandeurs d'emploi.....	33
1.1. Inscriptions et parcours personnalisés	33
1.2. Suivi.....	36
1.3. Activation	36
1.4. Sanctions	37
1.5. Sorties.....	39
2. Accompagnement des employeurs.....	40
2.1. Déclarations de postes vacants.....	40
2.2. Assignations et retours d'assignation	41
2.3. Partenariat pour l'emploi avec l'UEL	43
2.4. Prêt temporaire de main-d'œuvre.....	43
3. Mise en relation entre offre et demande	44
3.1. JobBoard	44
3.2. Attraction de talents	46

3.3.	Portails d'attraction de talents	49
3.4.	Événements d'attraction de talents	49
Chapitre 4 : Soutenir l'employabilité des demandeurs d'emploi (et salariés)		50
1.	Formation professionnelle des demandeurs d'emploi.....	50
1.1.	Approche de formation et partenariats	50
1.2.	Participation à la formation des demandeurs d'emploi	50
1.3.	Détails sur les formations de l'ADEM en 2024.....	53
1.3.1.	Formations sectorielles	53
1.3.2.	Formations transversales et linguistiques	54
1.3.3.	Formations d'activation/orientation	54
1.3.4.	Formations d'entrepreneuriat et de recherche d'emploi.....	55
1.4.	Contingent de formation des chambres professionnelles	56
1.5.	Aides financières pour la formation	57
2.	Mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi	58
2.1	. Garantie pour la Jeunesse	58
2.2	. Programmes d'orientation et de formation	59
2.3	Mesures pour l'emploi en faveur des jeunes	60
3.	Mesures en faveur des demandeurs d'emploi âgés ou de longue durée	61
4.	Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite.....	64
4.1	Contexte	64
4.2	Encadrement des salariés handicapés	64
4.3	Encadrement des salariés à capacité de travail réduite	66
4.4	Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite	69
4.	Mesures en faveur de l'entrepreneuriat	71
5.	Mesures en faveur des salariés	76
Chapitre 5 : Orientation professionnelle et apprentissage.....		79
1.	L'encadrement individuel	79
2.	Les activités d'orientation collectives.....	79
2.1	Le Berufsinformationszentrum (BIZ) à la Maison de l'orientation et à l'ADEM	79
3.	L'apprentissage	80
3.1.	Apprentissage initial.....	80
3.2.	Apprentissage pour adultes	83
3.3.	Apprentissage transfrontalier.....	84
4.	Projets interministériels.....	84
4.1	Entretiens d'orientation à l'Armée	84
4.2	RTL Léierplazendag	85

4.3 Ateliers « Apprentissage pour adultes pour demandeurs d'emploi »	86
4.4 Ateliers de sensibilisation	86
4.5 Ateliers à la Maison de l'orientation	87
5. Coopération européenne.....	87
5.1 La coopération transfrontalière	87
5.2 Projet Schengen – Lyzeum.....	88
Chapitre 6 : Indemnisation et sécurisation financière	89
1. Aides financières pour demandeurs d'emploi et salariés.....	89
1.1. Le chômage complet	89
1.2. La mobilité du chômage	91
1.3. Indemnisation des salariés handicapés et des personnes en reclassement externe	93
1.4. Autres indemnités	94
1.4.1. Aide au réemploi	94
1.4.2. Aide à la mobilité géographique.....	94
1.4.3. Aides financières pour favoriser l'apprentissage	95
1.4.4. Aides financières pour favoriser la formation	95
2. Aides financières pour employeurs.....	96
2.1. Aides financières pour embaucher un demandeur d'emploi ou un apprenti	96
2.2. Sécurisation financière des salariés	98
Chapitre 7 : Optimiser le fonctionnement de l'ADEM	100
1. Les ressources humaines	100
2. Le Contact Center.....	100
3. La médecine du travail.....	102
4. L'infrastructure	103
5. La communication et les relations internationales.....	103
6. Les avancées en matière de transformation digitale	104
7. Les études et statistiques.....	105
8. Le juridique et contentieux	107
9. La protection des données et la sécurité informatique	107
9.1. Actions de sensibilisation du personnel de l'ADEM	107
9.2. Actions liées à la protection des données	108
9.3. Actions liées à la sécurité (notamment informatique).....	110
10. La coopération internationale	111
10.1. Le bureau national de coordination EURES.....	112
10.2. L'ADEM, un acteur clé dans la collaboration internationale	113

Les Highlights de l'ADEM en 2024

4.145 certificats
« main d'œuvre étrangère » **accordés**,
dont **69%** établis dans le cadre de la
nouvelle loi sur l'immigration



274.927
appels ont été traités par le
Contact Center

23.286 demandeurs
d'emploi **ont activé leur**
compte JobBoard



Plus de
35.000
followers suivent les
actualités de l'ADEM sur
LinkedIn

30% des **inscriptions**
à l'ADEM se font
de manière digitale

Job Insights

Mise à disposition du grand public
du **tableau de bord interactif**
JobInsights reflétant les grandes tendances
du marché de l'emploi

1.095

personnes engagées sous contrat
d'apprentissage adulte,
nombre le plus élevé depuis la création
de ce type de contrat

Plus de **22.000** demandeurs
d'emploi ont pu **évaluer leur niveau**
de compétences linguistiques

9.170

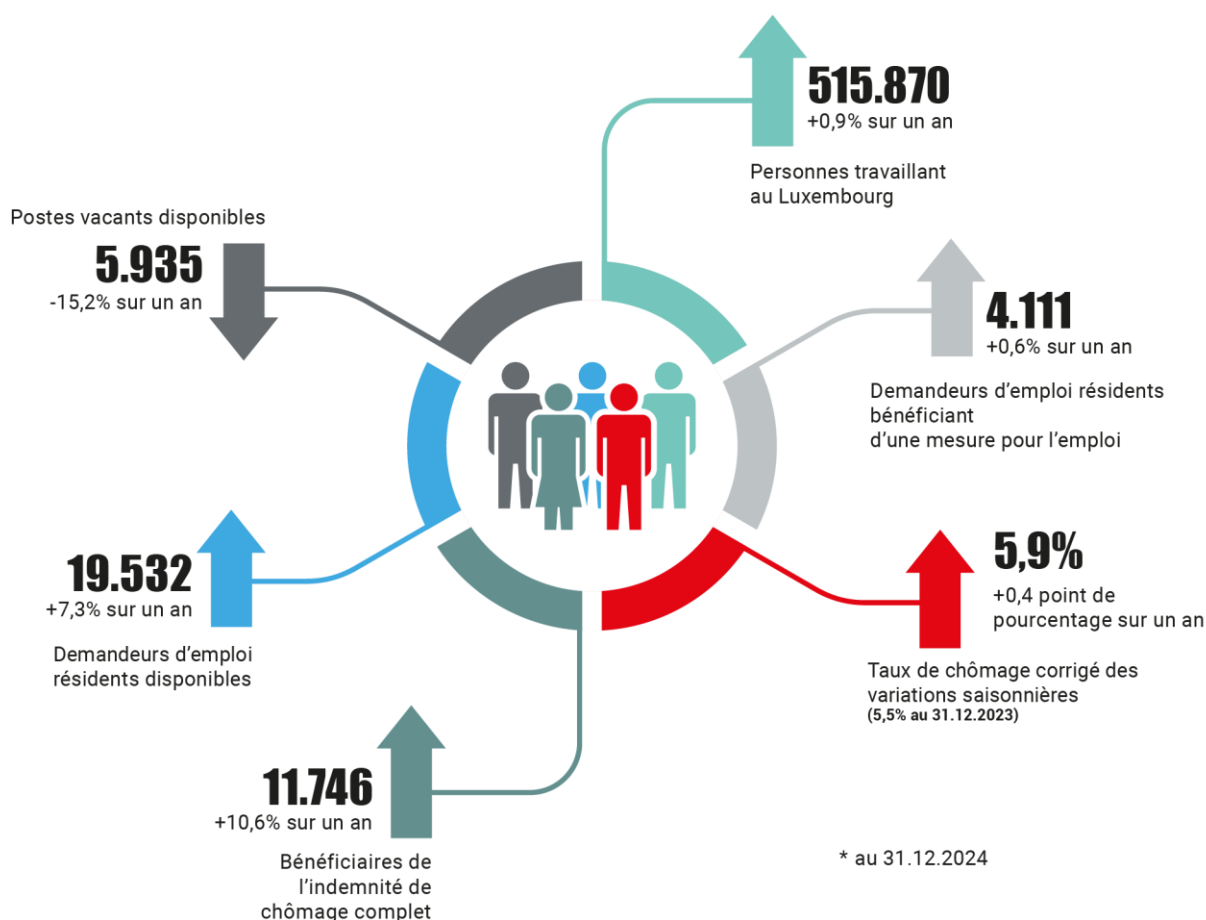
demandeurs d'emploi distincts
ont **participé à une formation**, soit
une **progression impressionnante de**
78% par rapport à 2023

52

Jobdays, salons
ou foires à l'emploi,
soit en moyenne, un par
semaine



Coup d'œil sur le marché de l'emploi 2024*



Sources: ADEM, chiffres / STATEC

Bien que l'emploi intérieur ait poursuivi sa progression, le rythme de croissance s'est nettement ralenti, atteignant un niveau historiquement bas en comparaison avec les dynamiques observées au Luxembourg au cours des deux dernières décennies.

Après une phase de relative stabilité au cours des premiers mois de l'année, le taux de chômage est reparti à la hausse à partir de juin, pour s'établir à 5,9 % en décembre.

Malgré la poursuite de la hausse du nombre de demandeurs d'emploi et de la baisse significative des postes vacants déclarés à l'ADEM, certains employeurs rencontrent des difficultés persistantes pour trouver de la main-d'œuvre.

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, 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.

L'ADEM réalise, de manière régulière, un bilan intermédiaire de la Stratégie 2025, afin de mettre en évidence les progrès accomplis et adapter ses efforts aux objectifs restant à atteindre. En 2024, l'ADEM a continué à œuvrer pour un marché de l'emploi dynamique et résilient et a entamé les travaux de préparation pour la prochaine stratégie, à horizon 2030.

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* (chapitre 4-section 6 et chapitre 6-section 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 cibler ses actions et de coordonner les efforts de chacun.



L'ADEM facilite l'emploi et crée de l'impact au bénéfice de ses clients et partenaires, en optimisant ses collaborations et en mobilisant ses moyens pour contribuer à un marché de l'emploi dynamique et résilient.

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.

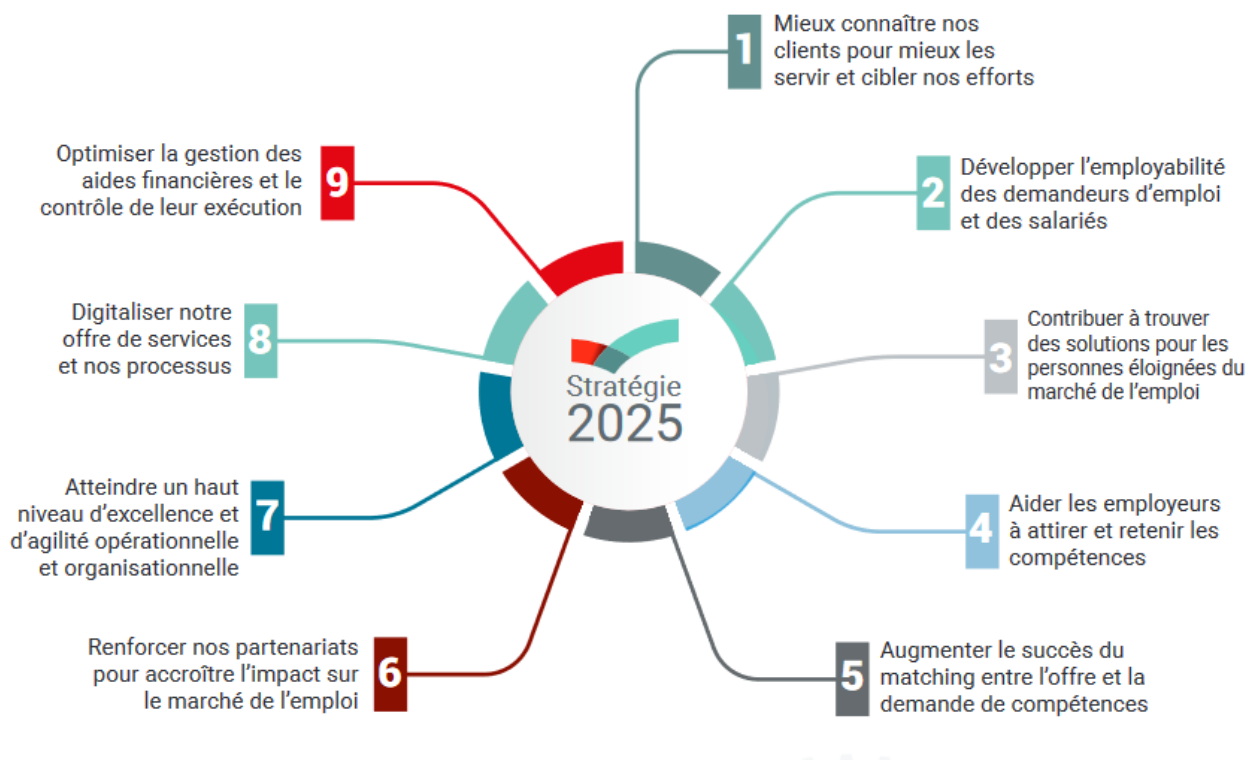
- **Vis-à-vis des clients et des bénéficiaires**, il s'agit d'accroître ou maintenir l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés exposés au risque de chômage, en raison d'une inadéquation de compétences avec les besoins du marché. Il s'agit également de continuer à soutenir les entreprises

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



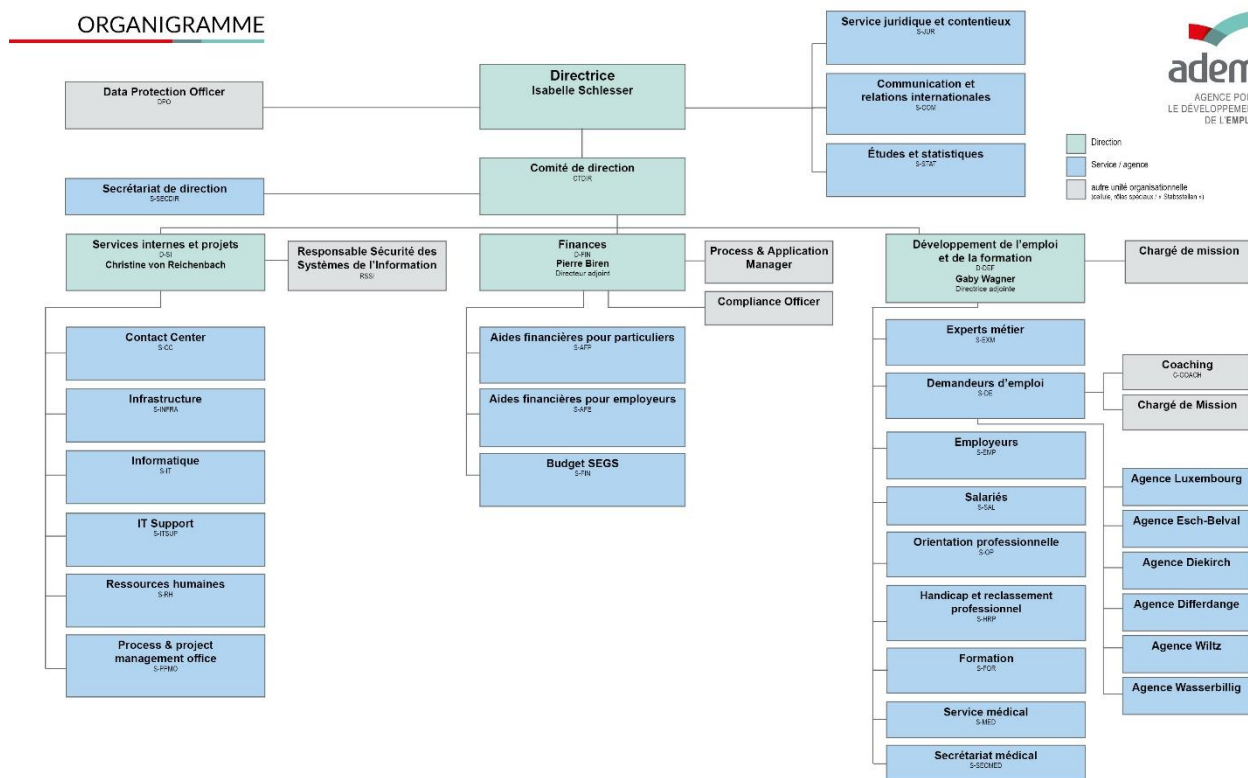
2. L'organigramme

L'ADEM s'efforce en permanence d'optimiser son organisation interne, dans une logique centrée sur les besoins de ses clients. En 2024, l'organigramme a ainsi été adapté pour refléter les changements et permettre un fonctionnement interne encore plus efficace et cohérent.

Les principales modifications opérées en 2024 concernent :

- **la création du service IT Support (S-ITSUP)**, qui s'accompagne de la mise en place d'un helpdesk informatique dédié. L'objectif est de permettre aux agents de l'ADEM d'avoir un point de contact unique qui gère toutes les demandes informatiques de niveau 1. Les contacts se font désormais grâce à un portail informatique dédié, gage d'un service optimisé et digitalisé. Ces nouvelles procédures permettent de répondre aux objectifs de la stratégie ADEM 2025, notamment à ceux relatifs à la digitalisation et l'excellence.
- **la réorganisation du réseau des agences** : dans sa volonté de garantir un accueil et un accompagnement optimal des demandeurs d'emploi, l'ADEM s'est vue contrainte de fermer l'agence de Dudelange à l'automne 2024. En fonction du code postal de leur domicile, les demandeurs d'emploi ont ainsi été orientés vers les agences de Esch-Belval ou de Luxembourg-Hamm. Une telle réorganisation était

indispensable pour maintenir un service de qualité, adapté aux besoins de ces personnes inscrites auprès de l'ADEM. Outre les rendez-vous réguliers avec leur Conseiller dédié, l'accompagnement des demandeurs d'emploi inclut un éventail de services tels que des formations, des ateliers de recrutement, des séances d'information, l'aide à la réalisation du CV via le Club emploi, et des invitations aux Jobdays. Ces services, organisés dans divers lieux et agences, nécessitent de la mobilité de la part des demandeurs d'emploi.



3. Le personnel de l'ADEM

Au 31 décembre 2024, l'ADEM comptait 715 collaborateurs (635 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 (32%) ont plus de 10 ans d'ancienneté
- 13 % des agents sont des non-Luxembourgeois

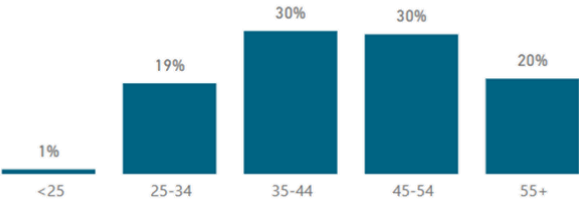
715

Agents

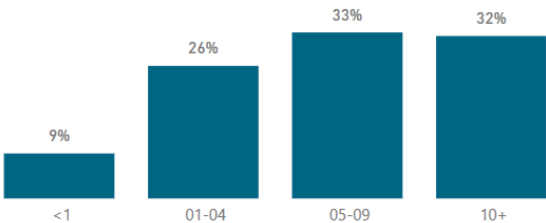
635

Équivalents temps plein

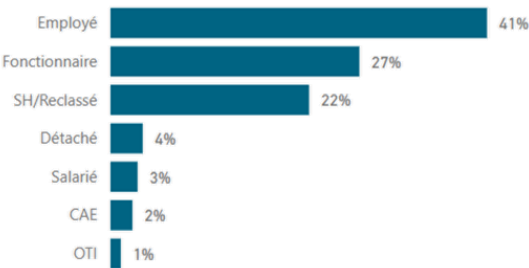
Par âge (années)



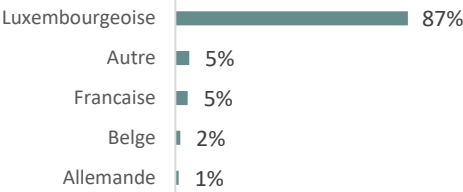
Par ancienneté de service (années)



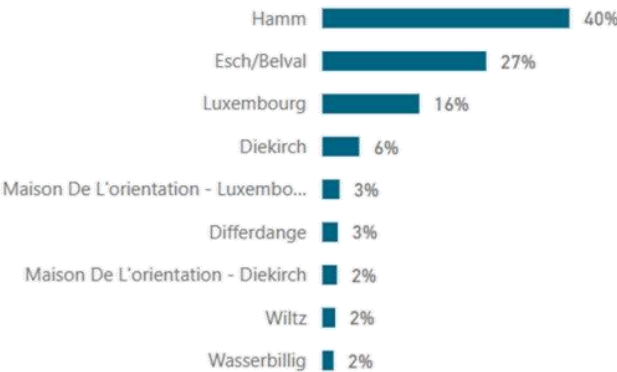
Par statut



Nationalité



Par site



Chapitre 2 : Le marché de l'emploi

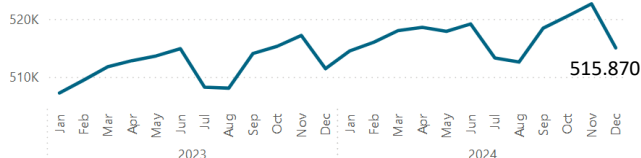
1. L'offre d'emploi au Luxembourg

1.1. L'emploi au Luxembourg

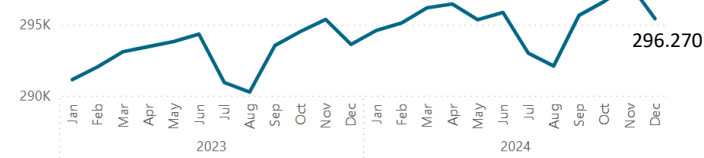
Emploi salarié

Fin décembre 2024, l'emploi intérieur au Luxembourg comptait 515.870 personnes, soit une augmentation de 0,9% par rapport à décembre 2023. Il s'agit d'un taux de croissance historiquement faible au regard des progressions habituellement observées dans l'emploi intérieur au Luxembourg. L'emploi national (des résidents) comptait 296.270 personnes (+0,9% sur un an).

Emploi intérieur

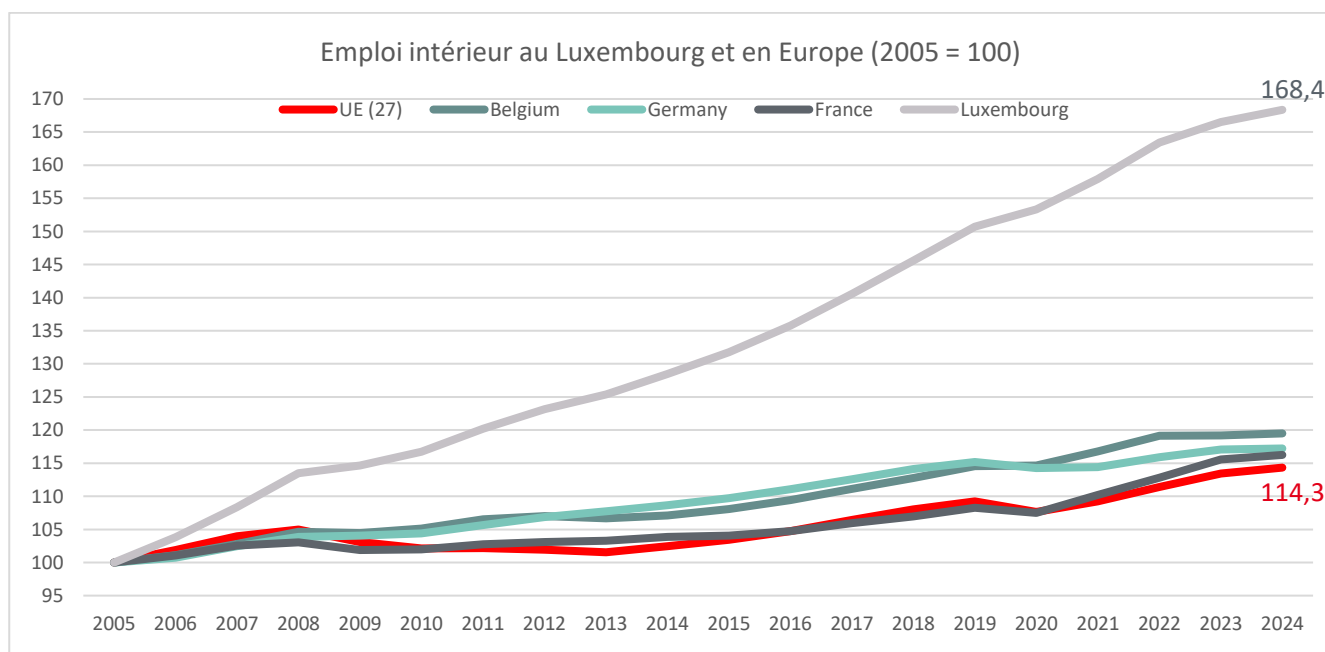


Emploi national



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

Entre 2005 et 2024, l'emploi intérieur a augmenté de 14,3% pour l'ensemble des pays de l'UE 27. Après le repli observé en 2020, une reprise s'est amorcée, y compris dans les pays voisins du Luxembourg. Sur la même période, l'emploi intérieur au Luxembourg a progressé de 68,4%, affichant une croissance continue, même au cœur de la crise sanitaire. Toutefois, depuis 2023, cette dynamique s'essouffle : la progression devient plus modérée, alignée sur le ralentissement observé chez nos voisins.

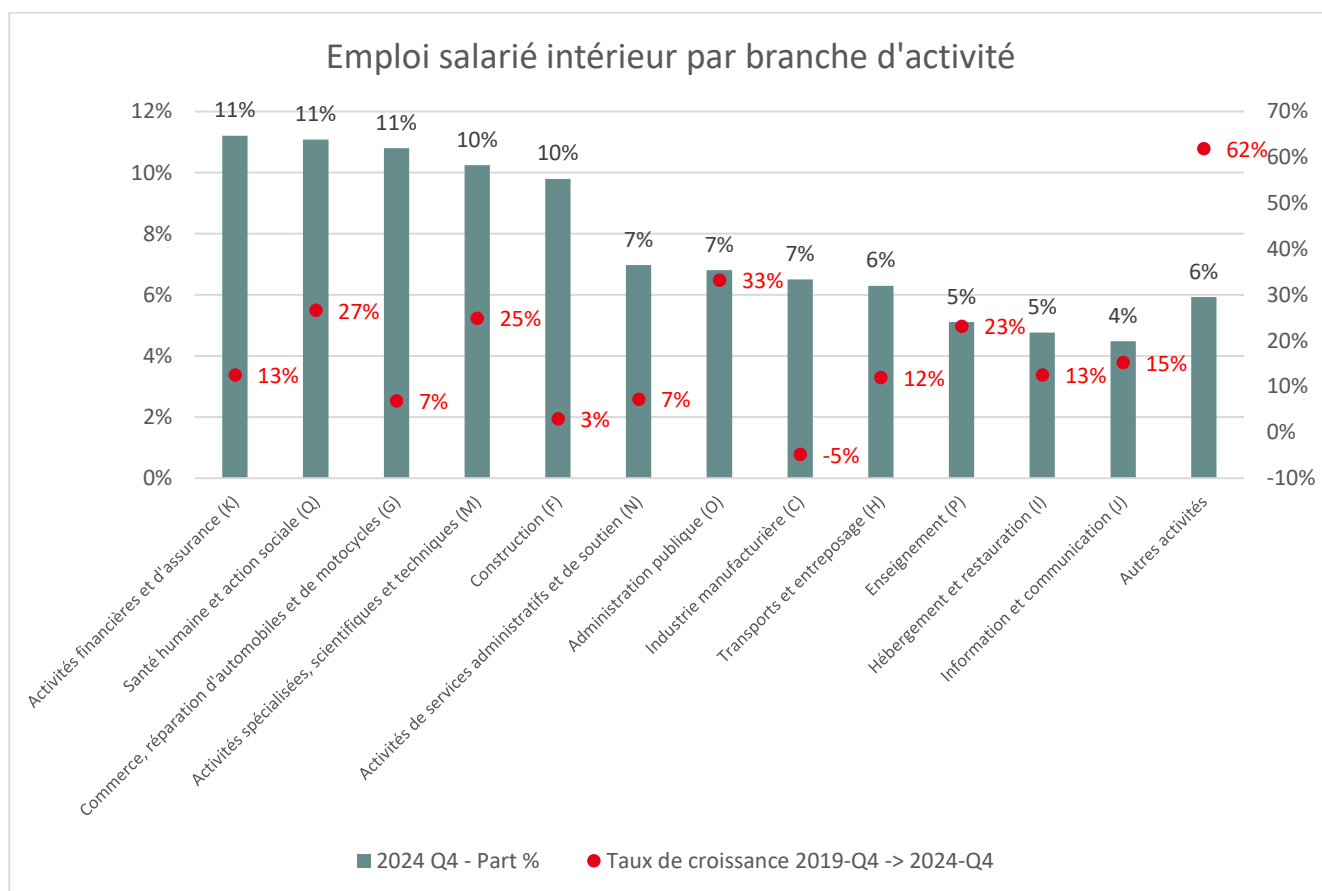


Source : Eurostat

Emploi salarié par branche d'activité

Les secteurs de la finance et de l'assurance, de la santé et de l'action sociale ainsi que le secteur du commerce figurent parmi les principaux contributeurs à l'emploi salarié intérieur : à eux trois, ils concentrent un tiers des effectifs. Les activités spécialisées, scientifiques et techniques (incluant notamment les services juridiques et comptables, l'ingénierie, le conseil aux entreprises et la recherche et développement, soit des activités majoritairement exercées par des travailleurs hautement qualifiés), ainsi que le secteur de la construction, jouent également un rôle prépondérant, représentant ensemble 20% de l'emploi salarié total.

Fait marquant pour la période 2019--2024, le secteur de l'industrie manufacturière enregistre un recul de l'emploi salarié total (-5% des effectifs). A l'inverse, les autres secteurs poursuivent leur croissance, bien que de manière contrastée. L'administration et les autres services publics enregistrent la plus forte progression (+33%), suivis par le secteur de la santé et de l'action sociale (+27%) et par les activités spécialisées, scientifiques et techniques (+25%), ainsi que par l'enseignement (+23%). L'information et la communication connaît également une hausse importante : +15% de l'emploi salarié dans ce secteur.



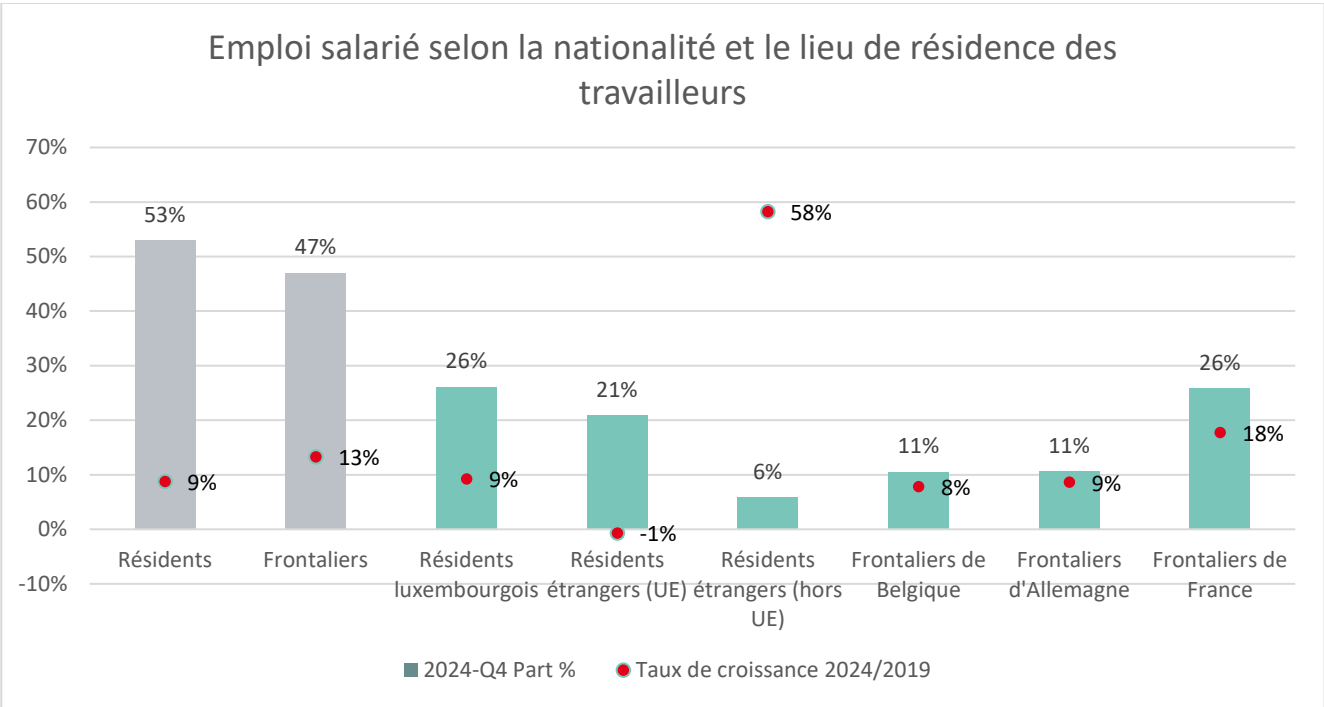
Source : STATEC

Emploi salarié par nationalité et résidence

Les travailleurs frontaliers, c'est-à-dire les personnes qui résident hors du Luxembourg mais s'y rendent régulièrement pour y travailler, représentent 47% de l'emploi salarié. Bien que cette proportion soit stable depuis 2021, elle reflète le rôle essentiel que joue la main d'œuvre frontalière dans le fonctionnement du marché du travail luxembourgeois.

Un peu plus de la moitié de ces travailleurs frontaliers vient de France, tandis que les autres frontaliers se répartissent de manière équilibrée entre la Belgique et l'Allemagne.

Sur la période 2019-2024, la croissance de l'emploi salarié a été plus marquée pour les frontaliers (+13%) que pour les résidents (+9%). Cette dynamique s'est toutefois ralentie : sur la période précédente (2017-2023), la progression de l'emploi salarié était de 17% pour les frontaliers et de 11% pour les résidents. Parmi les évolutions les plus significatives, on observe une forte progression du nombre de salariés résidents étrangers hors UE (+58%), tandis que le nombre de salariés résidents étrangers venant de l'UE enregistre un léger recul (-1%).

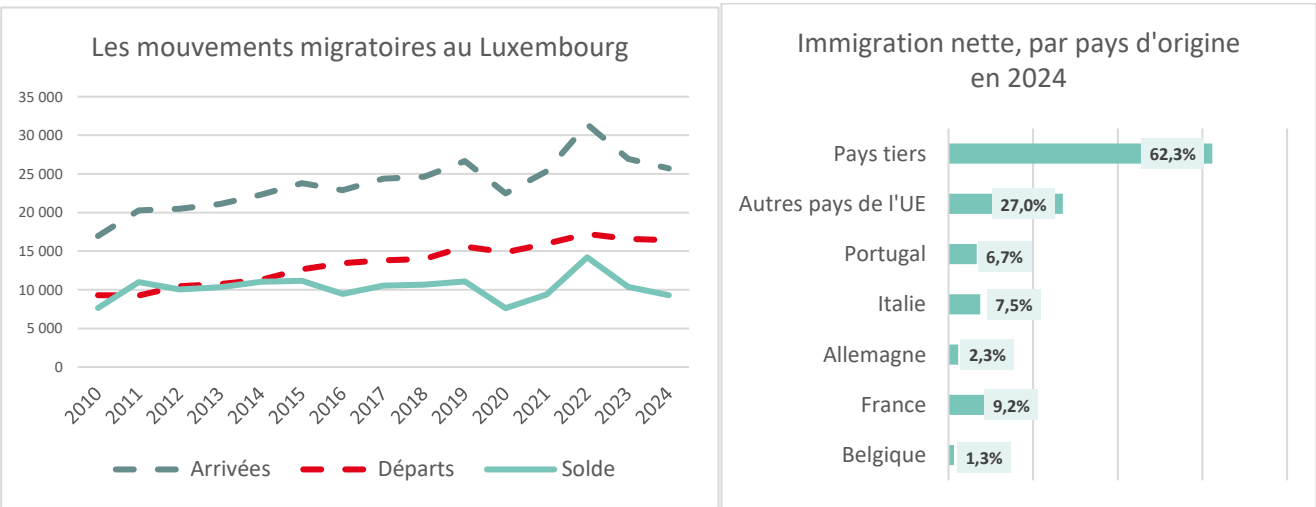


Source : STATEC

Mouvements migratoires

Le solde migratoire, c'est-à-dire la différence entre les arrivées et les départs, a progressé très nettement en 2021 et 2022. Toutefois, le recul amorcé en 2023 s'est poursuivi en 2024. Cette baisse s'explique principalement par une diminution des arrivées (-4,6%), tandis que les départs enregistrent un léger repli de 0.9%.

En 2024, les ressortissants des pays non-membres de l'UE constituent la majorité des nouveaux arrivants au Luxembourg, représentant plus de 60% de la population immigrée.

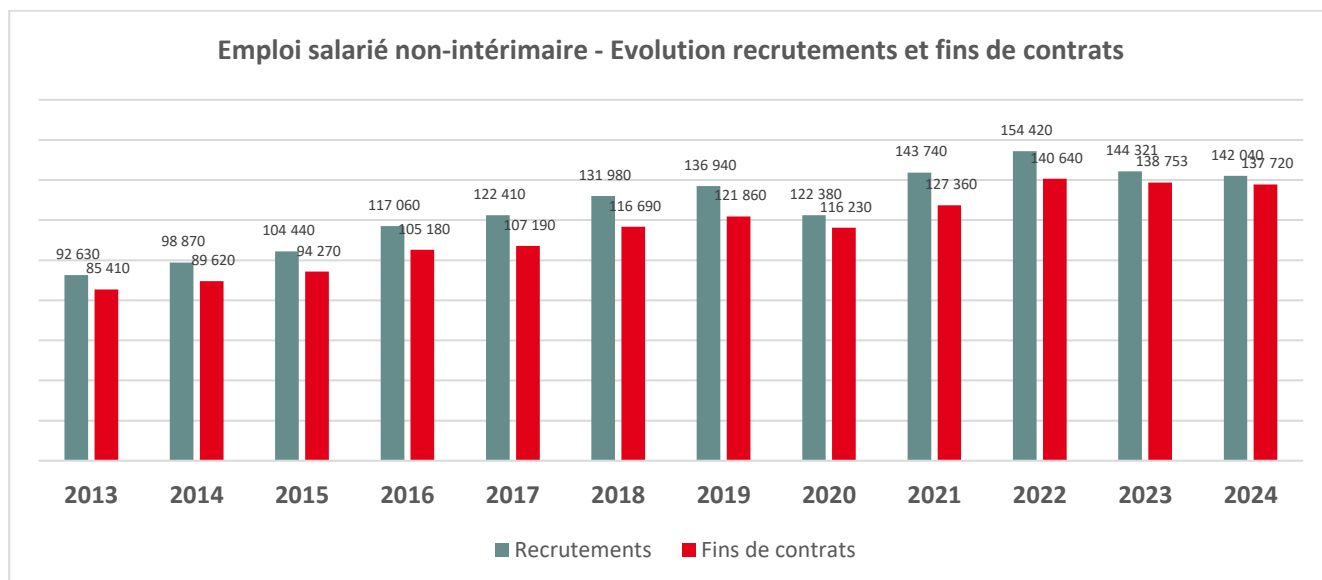


Source : STATEC

1.2. Le recrutement au Luxembourg

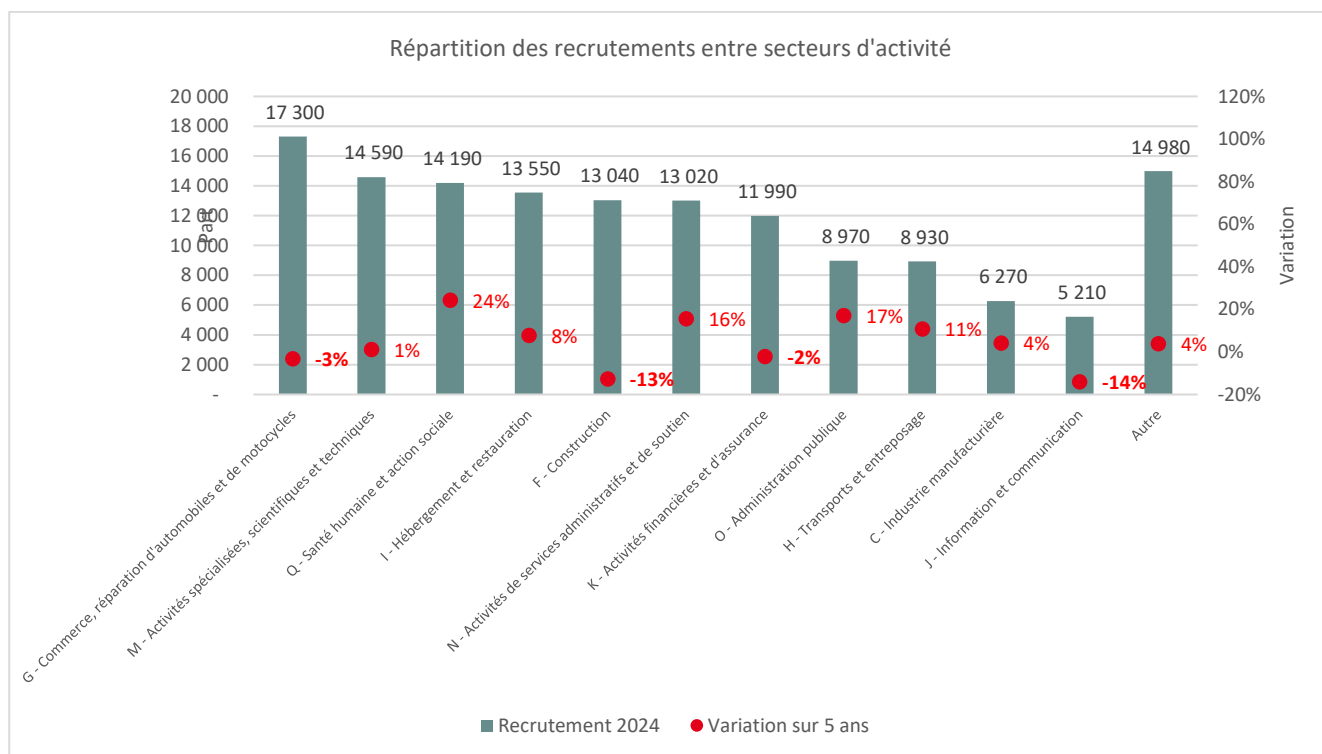
À côté de l'évolution de l'emploi total, le suivi de l'évolution des flux de contrats (recrutements et fins de contrats) est essentiel pour l'ADEM. En théorie, chaque recrutement devrait correspondre à un poste vacant déclaré à l'ADEM.

L'année 2024 est marquée par une baisse à la fois des recrutements (-1.6%) et des fins de contrats (-0.7%), ce qui témoigne du ralentissement du marché de l'emploi. Le nombre total de recrutements s'établit à 142.040, un niveau inférieur à celui enregistré en 2021-2023 (143.740).



Source : IGSS

Comme en 2023, les recrutements concernent majoritairement le secteur du commerce et celui des activités spécialisées, scientifiques et techniques en 2024. En revanche, un recul notable des recrutements est observé dans les secteurs de la construction et des technologies de l'information.



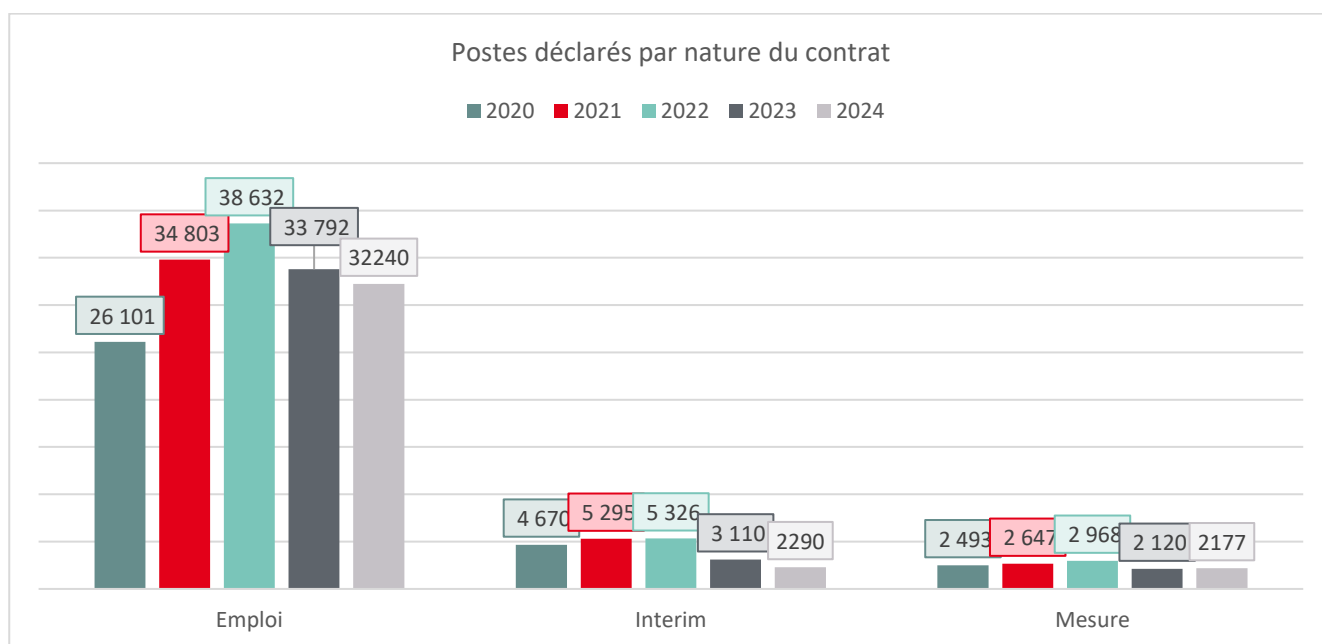
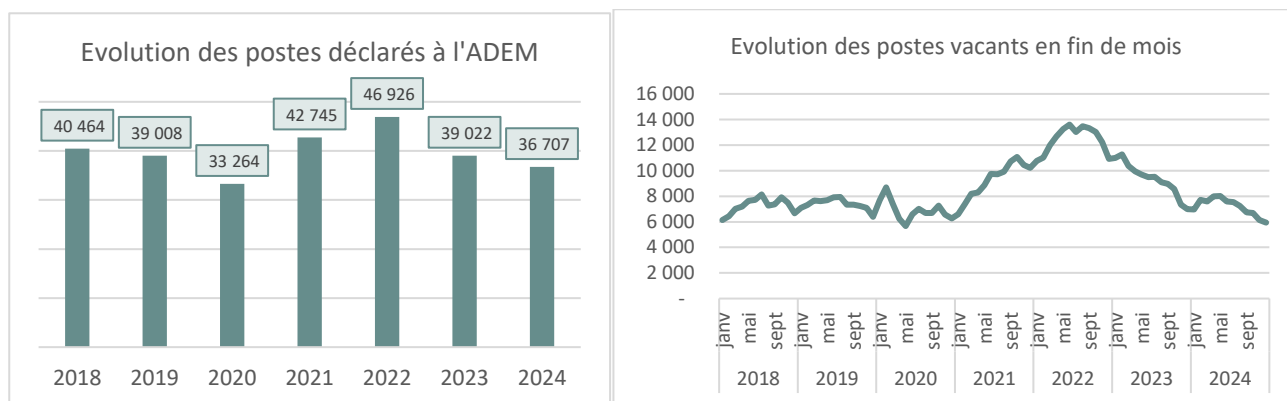
Source : IGSS

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

36.707 postes vacants ont été déclarés à l'ADEM en 2024 (dont 32.240 emplois réguliers, 2.290 emplois intérimaires et 2.177 mesures d'emploi subventionnées). Ce chiffre reflète une **diminution de 5,9 %** par rapport à 2023.

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 2024, le stock de postes vacants à la fin de l'année s'élevait à 5.935, en baisse de 15.2 % par rapport à fin 2023.



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>

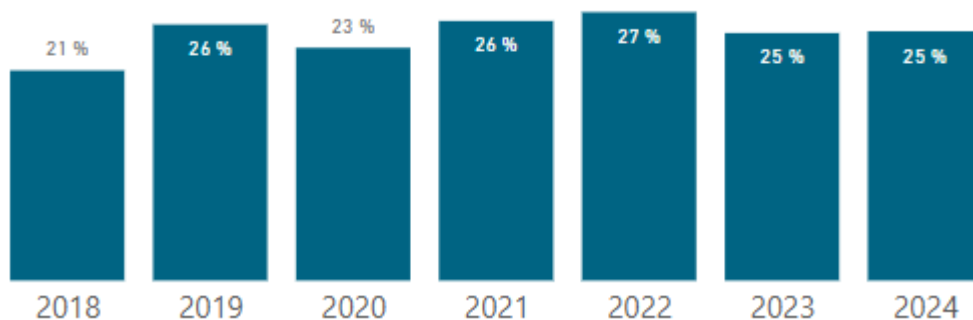
La comparaison entre les recrutements réels déclarés (voir plus haut, sur base des chiffres de l'IGSS) et les postes vacants déclarés à l'ADEM fait apparaître une différence substantielle. Or, la législation est claire sur ce point : selon l'article L. 622-5 du Code du travail, chaque poste vacant doit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

Ce taux doit toutefois être interprété avec prudence. En effet, certains recrutements ne sont pas précédés d'une déclaration de poste vacant – c'est le cas, par exemple, lors d'un changement de forme juridique de l'employeur, où les contrats sont renouvelés sans qu'il y ait de réelle vacance de poste. Par ailleurs, certains employeurs

déclarent un nombre inférieur de postes vacants par rapport au volume réel de recrutements. C'est notamment le cas dans des secteurs où un grand nombre de salariés sont engagés sur un même type de poste : un employeur peut ne déclarer qu'un seul poste vacant à l'ADEM, alors qu'il prévoit en réalité de procéder à de nombreuses embauches pour cette même fonction. Cette pratique conduit à une sous-déclaration des besoins réels en personnel.

Enfin, le secteur public (catégories O et P de la nomenclature NACE), non soumis à l'obligation de déclaration, a été exclu du calcul.

Rapport entre les postes vacants déclarés et les recrutements réels



Secteur NACE	Postes vacants déclarés / recrutements réels
J - Information et communication	34%
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	34%
N - Activités de services administratifs et de soutien	28%
K - Activités financières et d'assurance	27%
Q - Santé humaine et action sociale	25%
C - Industrie manufacturière	24%
H - Transports et entreposage	21%
I - Hébergement et restauration	21%
F - Construction	17%
G - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	13%
Autres	16%

Postes par métier

Les métiers du « Support à l'entreprise » (secrétariat, comptabilité, informatique, etc.) concernent près d'un tiers (30 %) des postes vacants déclarés à l'ADEM, loin devant ceux des catégories « Service à la personne et à la collectivité » (13 %) et « Hôtellerie – restauration tourisme loisirs et animations » (11 %), qui figurent à la deuxième et troisième place, en pourcentage de postes déclarés.

La plus grande diminution (en termes de volume) par rapport à 2023 a concerné les métiers des catégories « Support à l'entreprise » et « Banque, assurance, immobilier ». Les postes ouverts dans les domaines de la « Construction, bâtiment et travaux publics », du « Commerce, vente et grande distribution », et des « Services à la personne et à la collectivité » sont également en baisse par rapport à 2023. En contrepartie, la demande dans les domaines de l'« Industrie », de la « Santé », et du « Transport et logistique » ont quant à eux connu une hausse en 2024.

Postes vacants déclarés à l'ADEM par catégorie de métier (ROME)	2023	2024	Part 2024 en %	Variation 2024/2023	Variation en %
A - Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	943	1.038	2,83%	+95	10,07%
B - Arts et façonnage d'ouvrages d'art	48	54	0,15%	+6	12,50%
C - Banque, assurance, immobilier	2.954	2.452	6,68%	-502	-16,99%

D - Commerce, vente et grande distribution	2.317	2.175	5,93%	-142	-6,13%
E - Communication, media et multimedia	417	377	1,03%	-40	-9,59%
F - Construction, bâtiment et travaux publics	4.107	3.719	10,13%	-388	-9,45%
G - Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	4.023	3.928	10,70%	-95	-2,36%
H - Industrie	1.599	1.853	5,05%	+254	15,88%
I - Installation et maintenance	2.045	2.067	5,63%	+22	1,08%
J - Santé	1.071	1.228	3,35%	+157	14,66%
K - Services à la personne et à la collectivité	4.994	4.867	13,26%	-127	-2,54%
L - Spectacle	84	40	0,11%	-44	-52,38%
M - Support à l'entreprise	12.474	10.862	29,59%	-1612	-12,92%
N - Transport et logistique	1.908	2.041	5,56%	+133	6,97%
- Pas renseigné	38	6	0,02%	-32	Non significatif
Total	39.022	36.707	100,00%	-2.315	-5.93 %

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 métiers pour lesquels le plus de postes ont été recensés en 2024. 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.

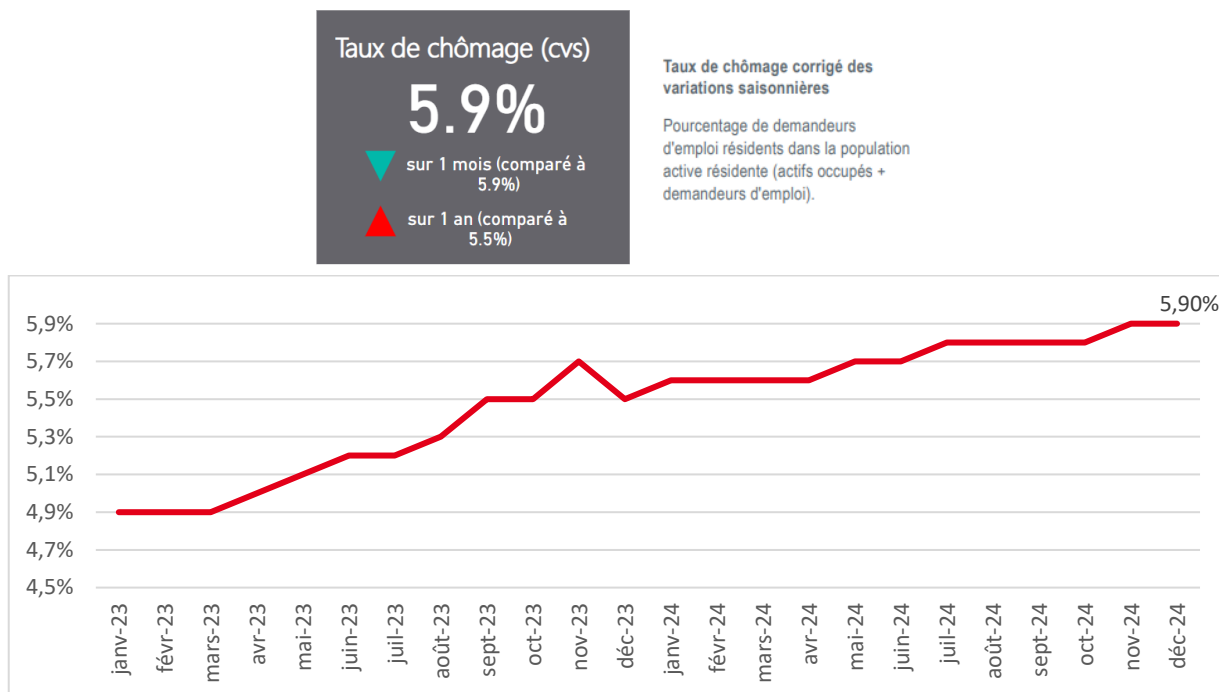
Postes vacants déclarés à l'ADEM par métiers en 2024	Emploi	Interim	Mesure	Total général
M1805 - Études et développement informatique	1575	2	7	1584
M1203 - Comptabilité	1366	41	10	1417
G1602 - Personnel de cuisine	1089	25	16	1130
M1607 - Secrétariat	860	65	128	1053
G1803 - Service en restauration	849	17	11	877
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	859	3	0	862
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	810	3	3	816
M1201 - Analyse et ingénierie financière	801	7	0	808
A1203 - Entretien des espaces verts	188	29	546	763
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	738	21	2	761
K1202 - Éducation de jeunes enfants	729	12	1	742
K2204 - Nettoyage de locaux	535	23	153	711
M1802 - Expertise et support technique en systèmes d'information	676	0	0	676
K1903 - Défense et conseil juridique	601	0	1	602
C1301 - Front office marchés financiers	508	2	0	510
F1703 - Maçonnerie	343	109	27	479
G1605 - Plonge en restauration	456	4	8	468
K1207 - Intervention socioéducative	446	3	0	449
J1506 - Soins infirmiers généralistes	447	1	0	448
N1103 - Magasinage et préparation de commandes	338	25	19	432

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 hausse continue du taux de chômage en 2023, l'année 2024 a suivi une tendance similaire, bien que de manière plus modérée. Les chiffres ont poursuivi leur progression tout au long de l'année, atteignant un pic en décembre 2024 avec un taux de 5,9 %.



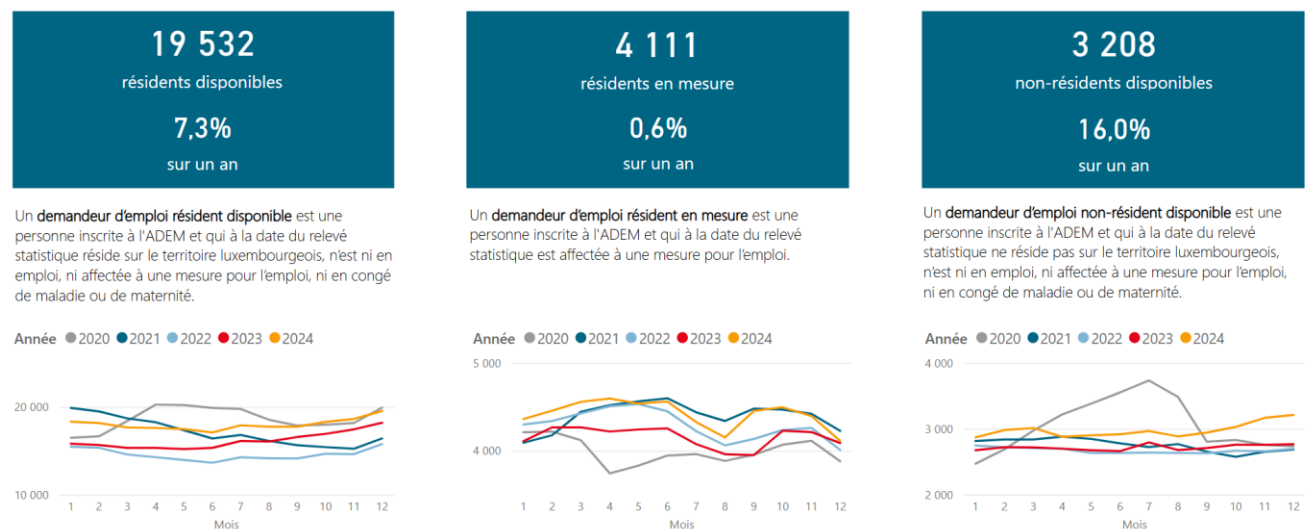
Sources : STATEC et ADEM

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 **19.532 au 31 décembre 2024**, enregistrant une hausse de 1.334 personnes, soit une **augmentation de 7,3 %** par rapport à l'année précédente. De plus, une augmentation de 0,6 % 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 16% entre décembre 2023 et décembre 2024.

Situation au 31 décembre 2024

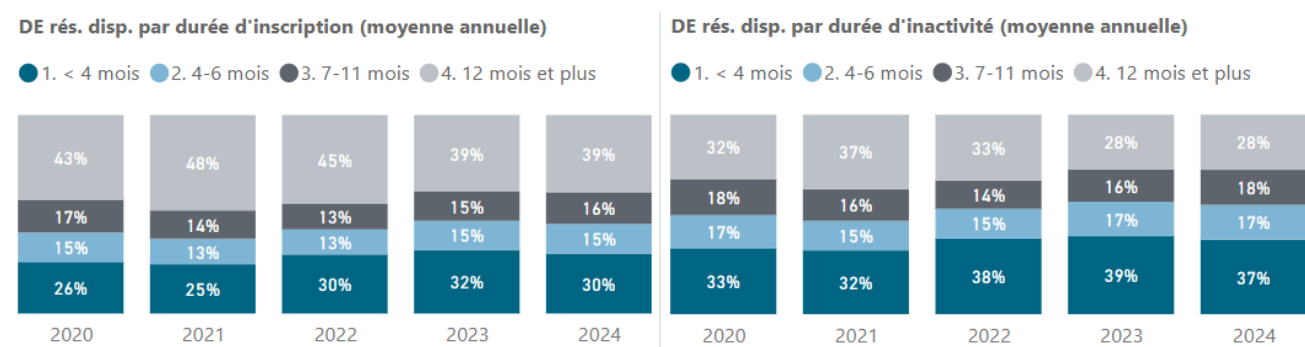


Ces données sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi/luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

Durée d'inscription et d'inactivité

Les graphiques ci-dessous montrent la répartition des demandeurs d'emploi (DE) résidents disponibles en 2024 (moyenne annuelle) par durée d'inscription 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 2024, 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 durée moyenne d'inactivité est, quant à elle, restée stable par rapport à 2023.



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

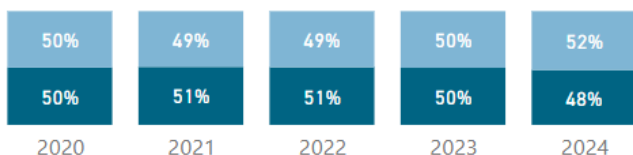
2.3. Caractéristiques des demandeurs d'emploi

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).

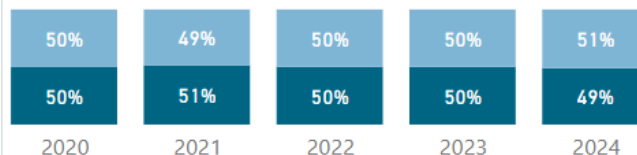
DE rés. disp. par genre (moyenne annuelle)

Femmes Hommes I



CLD par genre (moyenne annuelle)

Femmes Hommes

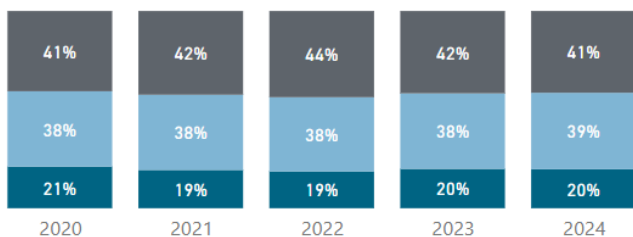


Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par âge

Les demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans représentent 41 % des demandeurs d'emploi en 2024 (moyenne annuelle). Le croisement 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 41 % des demandeurs d'emploi résidents disponibles, elles sont 57% à connaître cette situation depuis 12 mois ou plus.

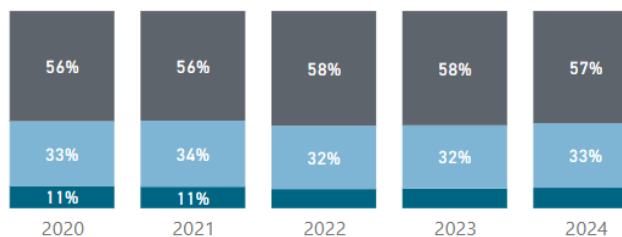
DE rés. disp. par catégorie d'âge (moyenne annuelle)

16-29 30-44 45-64



CLD par catégorie d'âge (moyenne annuelle)

16-29 30-44 45-64

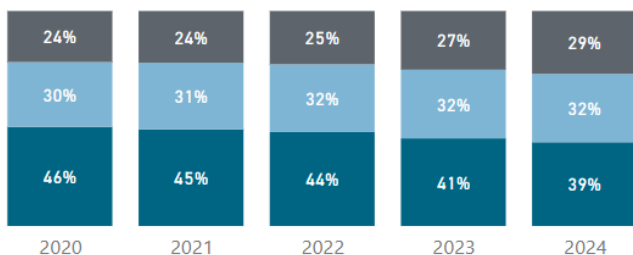


Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par niveau de diplôme

Le niveau secondaire inférieur correspond à un niveau en-dessous d'une 1^{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.

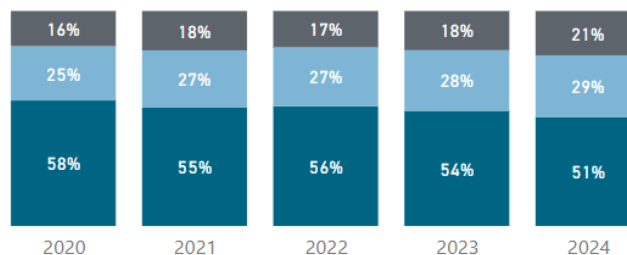
DE rés. disp. par niveau de diplôme (moyenne annuelle)

Secondaire inférieur Secondaire supérieur Supérieur



CLD par niveau de diplôme (moyenne annuelle)

Secondaire inférieur Secondaire supérieur Supérieur

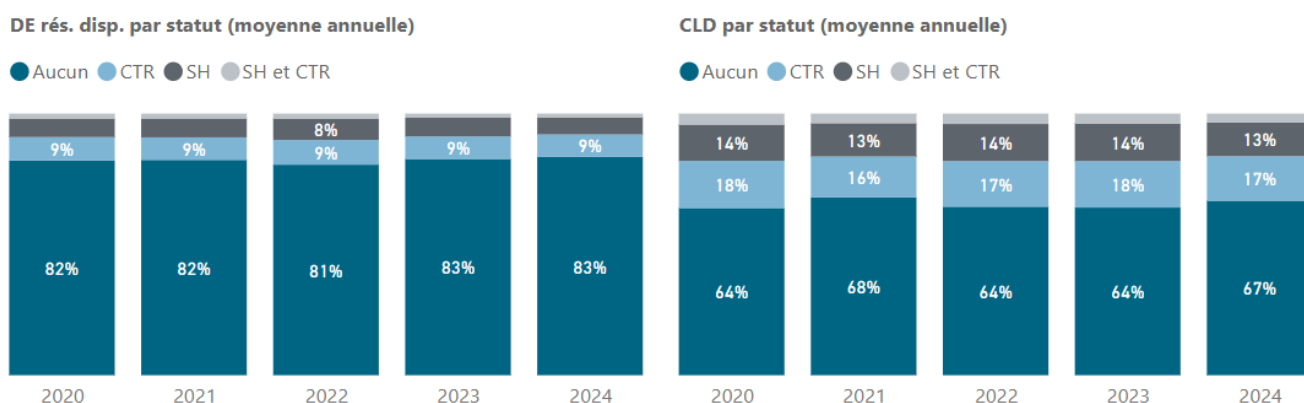


Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par statut

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).

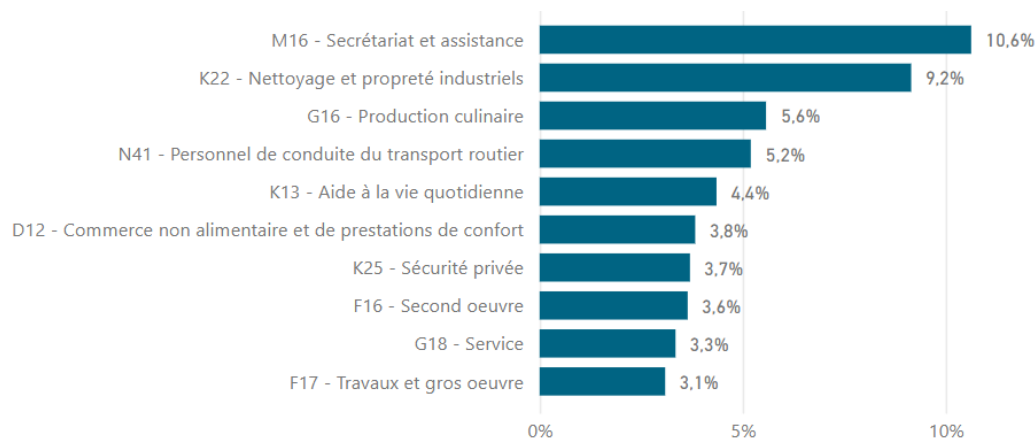
Ainsi, en 2024, les demandeurs d'emploi résidents disponibles sont 9 % à bénéficier du statut « CTR », 7 % à bénéficier du statut « SH » et 1 % à cumuler les deux statuts. Au sein de la population affectée par le CLD, les personnes bénéficiant du statut « CTR » représentent 17 %, les personnes bénéficiant du statut « SH » 13 %, et les personnes cumulant les deux statuts (CTR et SH) représentent 3% 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 2024, 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

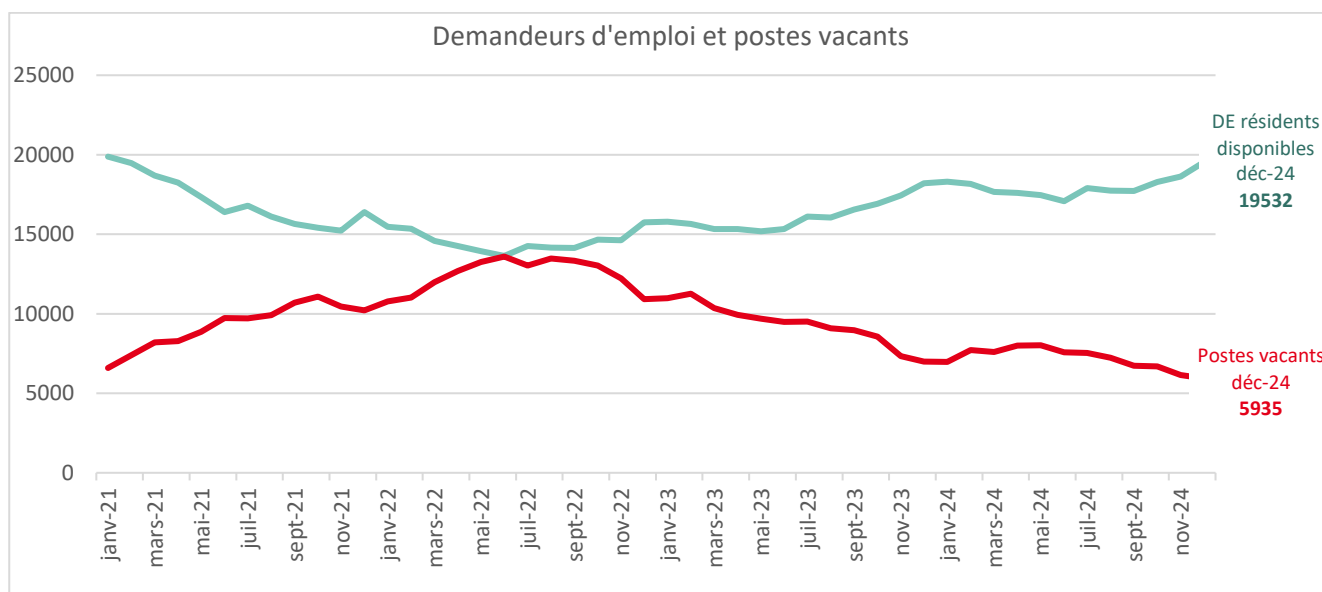
Un demandeur d'emploi est inscrit à l'ADEM sous (au moins) un métier du référentiel [ROME](#). Sur base des premières demandes de métier exprimées, les **dix métiers** suivants sont les plus recherchés parmi les demandeurs d'emploi résidents disponibles en 2024 (moyenne annuelle) :



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>

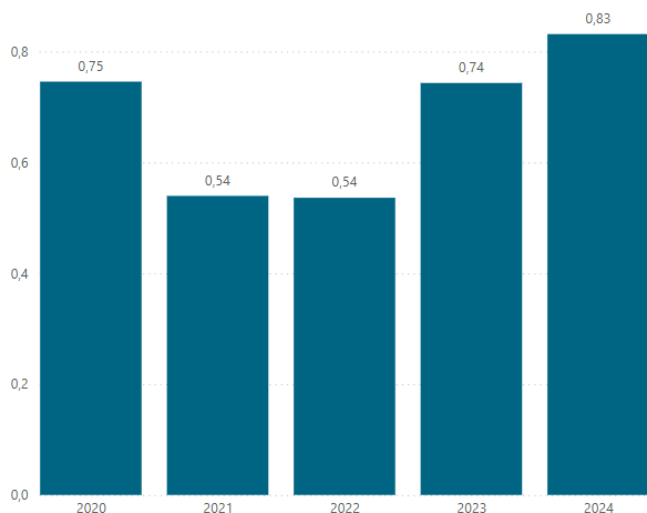
3. (In)adéquation entre offre et demande

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, l'écart entre le nombre de demandeurs d'emploi et les postes vacants a continué de se creuser, avec un ralentissement observé au printemps 2024. Toutefois, cette tendance s'est inversée dès juin 2024, avec une nouvelle hausse de cet écart. En décembre 2024, on comptait **19 532 demandeurs d'emploi résidents pour 5 935 postes vacants déclarés**, des chiffres comparables à ceux enregistrés avant la pandémie.

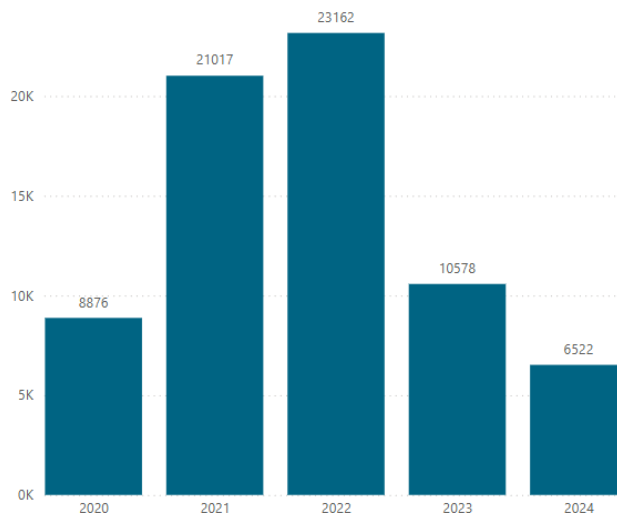


Une autre approche de mesure est de comparer les **flux entrants** des postes déclarés et des demandeurs d'emploi nouvellement inscrits dans une période donnée. Ici, les inscriptions de demandeurs d'emploi sans métier précisé (donc sans projet professionnel) sont exclues. Cette comparaison montre un 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 puis en 2024 (baisse du nombre de postes déclarés et hausse des inscriptions). En 2024, les demandes de métier (des demandeurs d'emploi) correspondaient à 83 % du total de postes déclarés, avec une différence globale de 6.522 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 2024 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 production culinaire.

En réalisant une comparaison (rapport et delta) entre postes en demandes d'emploi² par catégorie de métier, les domaines suivants sont marqués par la plus forte pénurie, voire le plus fort surplus, en 2024 :

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

ROME niveau 2	Delta Postes-Demandes ▼	Demandes par poste
M12 - Comptabilité et gestion	1734	0,51
M18 - Systèmes d'information et de télécommunication	1641	0,46
K12 - Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle	861	0,38
J15 - Soins paramédicaux	623	0,28
C12 - Banque	431	0,66
C13 - Finance	409	0,51
I13 - Equipements de production, équipements collectifs	321	0,54
I16 - Véhicules, engins, aéronefs	293	0,59
H29 - Mécanique, travail des métaux et outillage	205	0,54
M14 - Organisation et études	188	0,81

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

ROME niveau 2	Delta Postes-Demandes ▲	Demandes par poste
M16 - Secrétariat et assistance	-2371	1,96
K22 - Nettoyage et propreté industriels	-2000	3,20
N41 - Personnel de conduite du transport routier	-1617	2,78
D15 - Grande distribution	-1224	5,53
K13 - Aide à la vie quotidienne	-1076	2,29
D12 - Commerce non alimentaire et de prestations de confort	-1033	2,38
K25 - Sécurité privée	-865	4,76
N11 - Magasinage, manutention des charges et déménagement	-647	2,03
M17 - Stratégie commerciale, marketing et supervision des ventes	-489	1,88
H33 - Préparation et conditionnement	-435	3,49

Même si la pénurie globale a baissé en 2023 et 2024, les domaines marqués par une forte pénurie restent principalement les mêmes (comptabilité, informatique, santé et action sociale, secteur financier, ingénierie, gestion de projet). En revanche, les professions liées au secteur de la construction ne remplissent plus les critères nécessaires pour rester sur la liste.

² 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 %.

Métier : K1202 - Éducation de jeunes enfants Appellations sous-jacentes : Éducateur / Éducatrice de jeunes enfants
Métier : K1207 - Intervention sociéducatrice Appellations sous-jacentes : Éducateur sociéducatif / Éducatrice sociéducatrice, Educateur spécialisé / Éducatrice spécialisée, Elève éducateur sociéducatif / éducatrice sociéducatrice
Métier : K1903 - Défense et conseil juridique Appellations sous-jacentes : Avocat / Avocate, Conseiller fiscal / Conseillère fiscale, Fiscaliste, Juriste, Juriste d'assurances, Juriste de banque, Responsable de service juridique
Métier : M1201 - Analyse et ingénierie financière Appellations sous-jacentes : Analyste financier / financière, Economiste financier / financière, Risk manager - risques financiers
Métier : M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers Appellations sous-jacentes : Auditeur / Auditrice interne, Expert-comptable / Experte-comptable, Réviseur / Révisrice des comptes, Auditeur comptable et financier / Auditrice comptable et financière
Métier : M1203 - Comptabilité Appellations sous-jacentes : Comptable, Comptable d'Organisme de Placement Collectif en Valeurs Mobilières - OPCVM, Comptable spécialisé / spécialisée recouvrement, Gestionnaire paie, Comptable général / générale, Aide-comptable factures / facturière Appellations exclues (surplus) : Aide-comptable
Métier : M1204 - Contrôle de gestion Appellations sous-jacentes : Contrôleur / Contrôleuse de gestion, Responsable contrôle de gestion, Contrôleur / Contrôleuse de gestion financière
Métier : M1502 - Développement des ressources humaines Appellations sous-jacentes : Chargé / Chargée de recrutement, Gestionnaire des carrières, Responsable du développement des ressources humaines, Responsable formation en entreprise
Métier : M1801 - Administration de systèmes d'information Appellations sous-jacentes : Administrateur / Administratrice de bases de données, Administrateur / Administratrice de serveurs, Administrateur / Administratrice réseaux - télécoms, Administrateur / Administratrice sécurité informatique, Administrateur / Administratrice système informatique
Métier : M1802 - Expertise et support technique en systèmes d'information Appellations sous-jacentes : Analyste 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
Métier : M1805 - Études et développement informatique Appellations sous-jacentes : 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 multimedia, Développeur / Développeuse web, Développeur / Développeuse web mobile, Intégrateur / Intégratrice d'application informatique, Paramètreur / Paramétreuse logiciel ERP, Testeur / Testeuse informatique, Webmaster développeur / développeuse

Métier : M1806 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information
Appellations sous-jacentes : 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

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 (2023) :

- 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 2024 sont les bouchers, les ingénieurs du bâtiment, les cuisiniers, ou encore les psychologues.

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 (2021 – 2023) :

- 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 réception en hôtellerie et de la conduite du transport en commun 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 (2021 – 2023) :

- 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 2024 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 (2021 – 2023), 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 / JobsInsights

Après les dix études sectorielles publiées en 2022-2024, l'ADEM a poursuivi ses efforts pour accroître la transparence sur le marché de l'emploi et a développé un nouveau tableau de bord interactif **JobInsights** (accessible sur www.jobinsights.lu et [sur le site de l'ADEM](#)). Cet outil vise à informer un panel large de citoyens sur les opportunités d'emploi et les tendances en matière de métiers et de compétences.

Sans être exhaustif, ce tableau de bord s'adresse au grand public, aux journalistes, experts, employeurs, demandeurs d'emploi, instituts de formation, salariés en recherche d'un nouvel emploi...

Le tableau de bord se base sur les offres d'emploi déclarées auprès de l'ADEM. Il permet à l'ensemble des personnes intéressées d'avoir un accès facile et actualisé aux informations-clé concernant chaque métier, chaque secteur d'activité, ainsi qu'aux exigences requises par les employeurs. Il détaille les attentes en matière de qualifications, d'expérience professionnelle, et de compétences, notamment linguistiques et transversales.

En ce sens, JobInsights constitue une source d'informations précieuses pour toute personne désireuse de mieux connaître le marché de l'emploi au Luxembourg.

4.2. Tendances générales au niveau des 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 2018/2019 et 2023/2024) sont les suivants :

Tri par croissance en termes de postes (en appliquant un taux de croissance minimal de 15 % entre 2018/2019 et 2023/2024)

ROME métier	Taux de croissance sur 5 ans	Croissance en postes sur 5 ans
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	33 % 	329
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	43 % 	257
M1802 - Expertise et support technique en systèmes d'information	43 % 	236
M1201 - Analyse et ingénierie financière	37 % 	226
K1202 - Éducation de jeunes enfants	36 % 	182
K1207 - Intervention socioéducative	56 % 	157
N1103 - Magasinage et préparation de commandes	32 % 	112
F1106 - Ingénierie et études du BTP	57 % 	109
C1206 - Gestion de clientèle bancaire	35 % 	84
C1302 - Gestion back et middle-office marchés financiers	42 % 	82
J1506 - Soins infirmiers généralistes	23 % 	81
G1603 - Personnel polyvalent en restauration	26 % 	77
J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient	37 % 	72
G1605 - Plonge en restauration	16 % 	69
I1203 - Maintenance des bâtiments et des locaux	38 % 	63
K1104 - Psychologie	83 % 	56
G1601 - Management du personnel de cuisine	84 % 	54

Le métier avec la croissance la plus forte est celui de l'audit et contrôle comptable et financiers (M1202).

De l'autre côté, les métiers suivants ont connu une baisse substantielle du nombre de postes déclarés entre 2018/2019 et 2023/2024 :

ROME métier	Taux de croissance sur 5 ans	Croissance en postes sur 5 ans
C1301 - Front office marchés financiers	-36 % 	-314
D1214 - Vente en habillement et accessoires de la personne	-52 % 	-162
H3302 - Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	-61 % 	-126
N4105 - Conduite et livraison par tournées sur courte distance	-29 % 	-124
C1201 - Accueil et services bancaires	-63 % 	-117
D1505 - Personnel de caisse	-48 % 	-113
M1602 - Opérations administratives	-31 % 	-105
N4101 - Conduite de transport de marchandises sur longue distance	-52 % 	-102
M1703 - Management et gestion de produit	-55 % 	-93
K2402 - Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	-31 % 	-92
A1203 - Entretien des espaces verts	-33 % 	-90
M1707 - Stratégie commerciale	-42 % 	-89
D1101 - Boucherie	-54 % 	-66
D1212 - Vente en décoration et équipement du foyer	-38 % 	-61

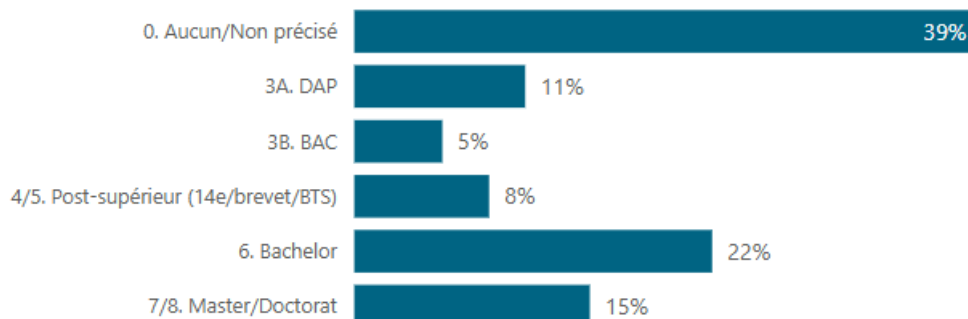
Beaucoup de ces métiers sont impactés par des tendances d'automatisation.

4.3. Exigences en diplômes, langues, expériences

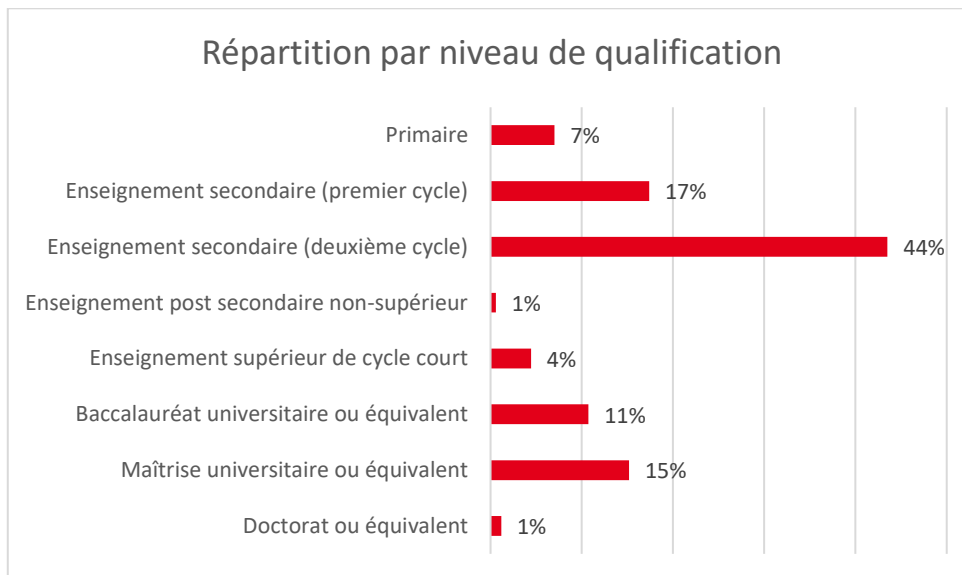
Diplômes

En 2024, plus de 60% des postes déclarés précisent explicitement un diplôme, dont la majorité un diplôme de Bachelor (22 %) ou Master voire Doctorat (15 %).

Type de diplôme indiqué dans les postes déclarés à l'ADEM



À titre comparatif, pour les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM pendant l'année 2024, la répartition par niveau de qualification est la suivante :

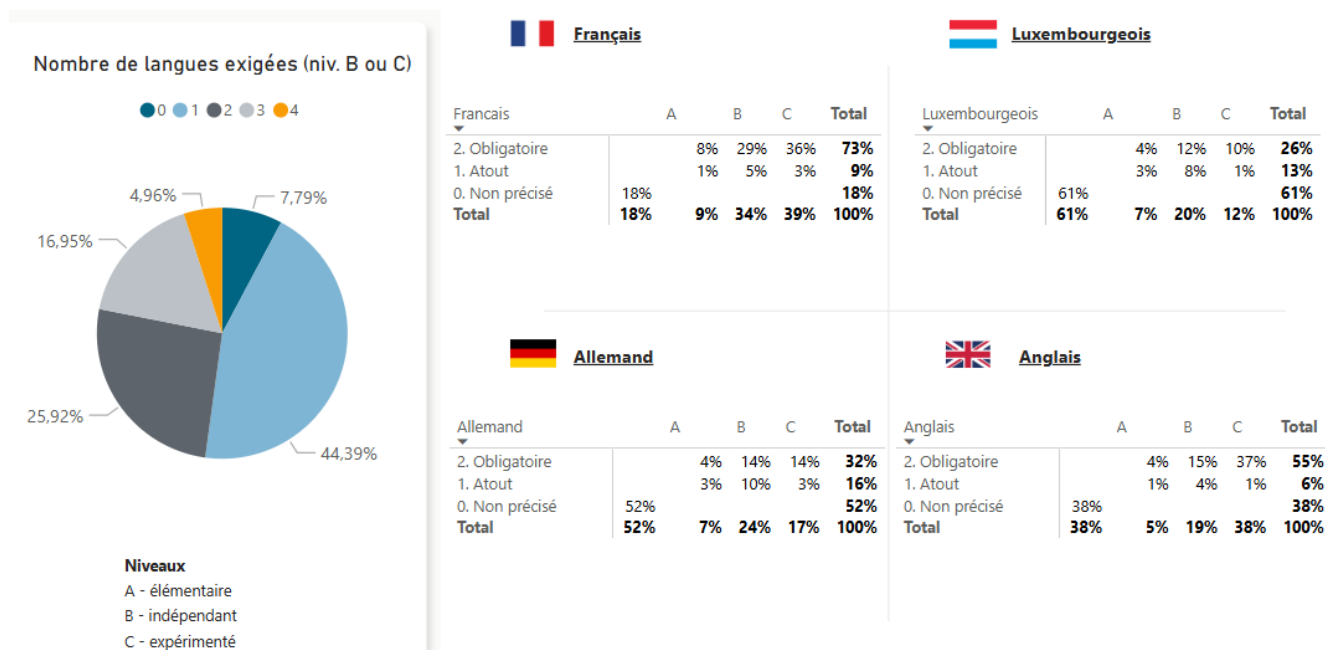


Ce comparatif indique une **inadéquation au niveau des diplômes universitaires**, avec une part plus grande des postes qui exigent un diplôme universitaire que celle des demandeurs d'emploi ayant ce niveau de qualification.

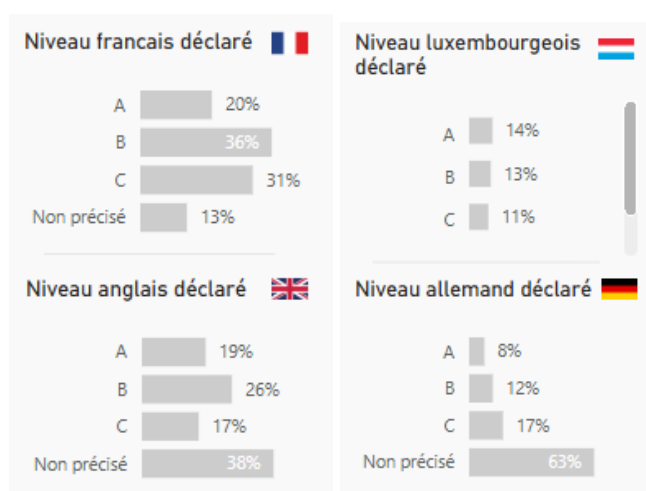
Nous notons cependant que le nombre et la part des demandeurs d'emploi avec une qualification supérieure augmente de manière continue sur les dix dernières années. Pour cette raison, l'ADEM a dédié une [étude « Zoom Emploi »](#) à l'analyse de cette population.

Langues

En analysant les exigences linguistiques des postes déclarées en 2024 (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 26 % d'entre eux exigent deux langues, 17 % trois langues et 5 % exigent même quatre langues. La langue la plus exigée est le français, avec 73 % des postes qui le demandent obligatoirement (et même 39 % avec un niveau expérimenté).



Côté demandeurs d'emploi, 67 % des candidats inscrits en 2024 ont déclaré maîtriser (niveau B ou C) le français, 42 % l'anglais, 29 % l'allemand, et 24 % le luxembourgeois. Ces informations indiquent notamment une pénurie de connaissances de la langue anglaise.

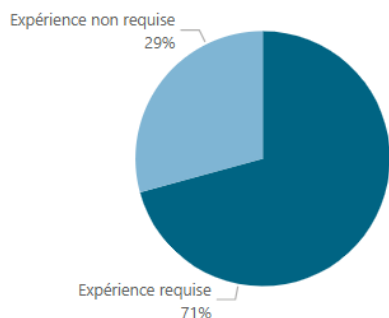


Ces valeurs sont basées sur le niveau linguistique **déclaré** des demandeurs d'emploi. Dans un objectif de mieux connaître ses clients et d'avoir des informations plus fiables sur les compétences linguistiques, l'ADEM a lancé en 2023 des **tests de langues** (voir chapitre 3 – 1.1).

Expérience professionnelle

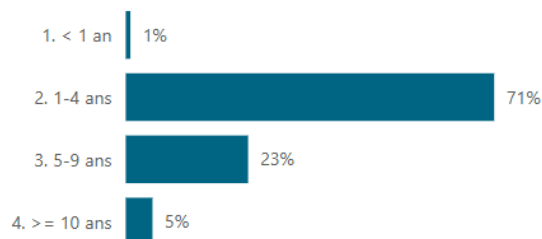
En 2024, 71 % des postes ont indiqué explicitement une expérience professionnelle, dont la majorité (71 %) une expérience courte (de 1 à 4 ans).

Expérience indiquée dans les postes déclarés



Durée d'expérience indiquée

parmi les postes avec expérience requise



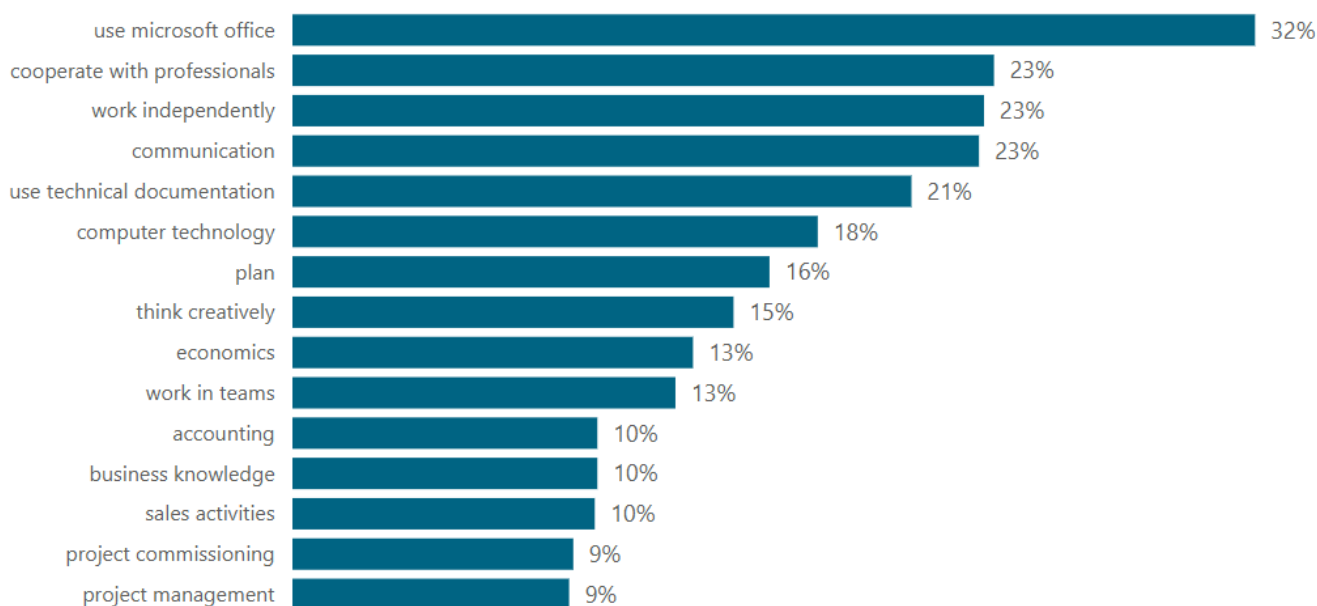
Compétences

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 modèle, qui va encore évoluer et être perfectionné, les compétences suivantes étaient les plus demandées dans les offres d'emploi de 2024 :

Top 15 compétences identifiées dans les offres d'emploi déclarées à l'ADEM en 2024



La compétence en **Microsoft Office** sort en premier et apparaît dans 32 % des offres d'emploi de 2024.

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). D'un autre côté, les compétences spécifiques à des métiers sont également difficiles à capturer, faute de volumes suffisants.

Les définitions de ces compétences peuvent être consultées sur le site web d'[ESCO](https://esco.ec.europa.eu/fr)⁴.

⁴ <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	2020	2021	2022	2023	2024
Résidents	28.503	27.023	28.086	31.639	32.736
Non-résidents	5.037	6.177	5.637	6.068	7.166
Total	33.540	33.200	33.723	37.707	40.435

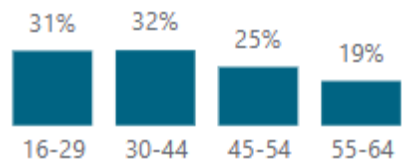
Inscriptions digitales

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 2024. En moyenne, 29% des inscriptions se sont effectuées en ligne en 2024 (comparé à 23% en 2023)

Année 2024	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	25 %	27 %	26 %	28 %	28 %	30 %	30 %	30 %	33 %	29 %	32 %	31 %	29 %

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 2024 par encadrement		
Encadrement	Nb de demandeurs	% du total
R	26.118	77,1 %
M	2.742	8,1 %
I	1.778	5,2 %
Autres	3.221	9,5 %
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.

	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'avis réalisés par le Guichet REVIS	1.293	1.311	1.422	1.592	1.804
Prise en charge des personnes par l'ADEM	56 %	55 %	53 %	59 %	45%
Prise charge des personnes par l'ONIS	44 %	45 %	47 %	41 %	55%

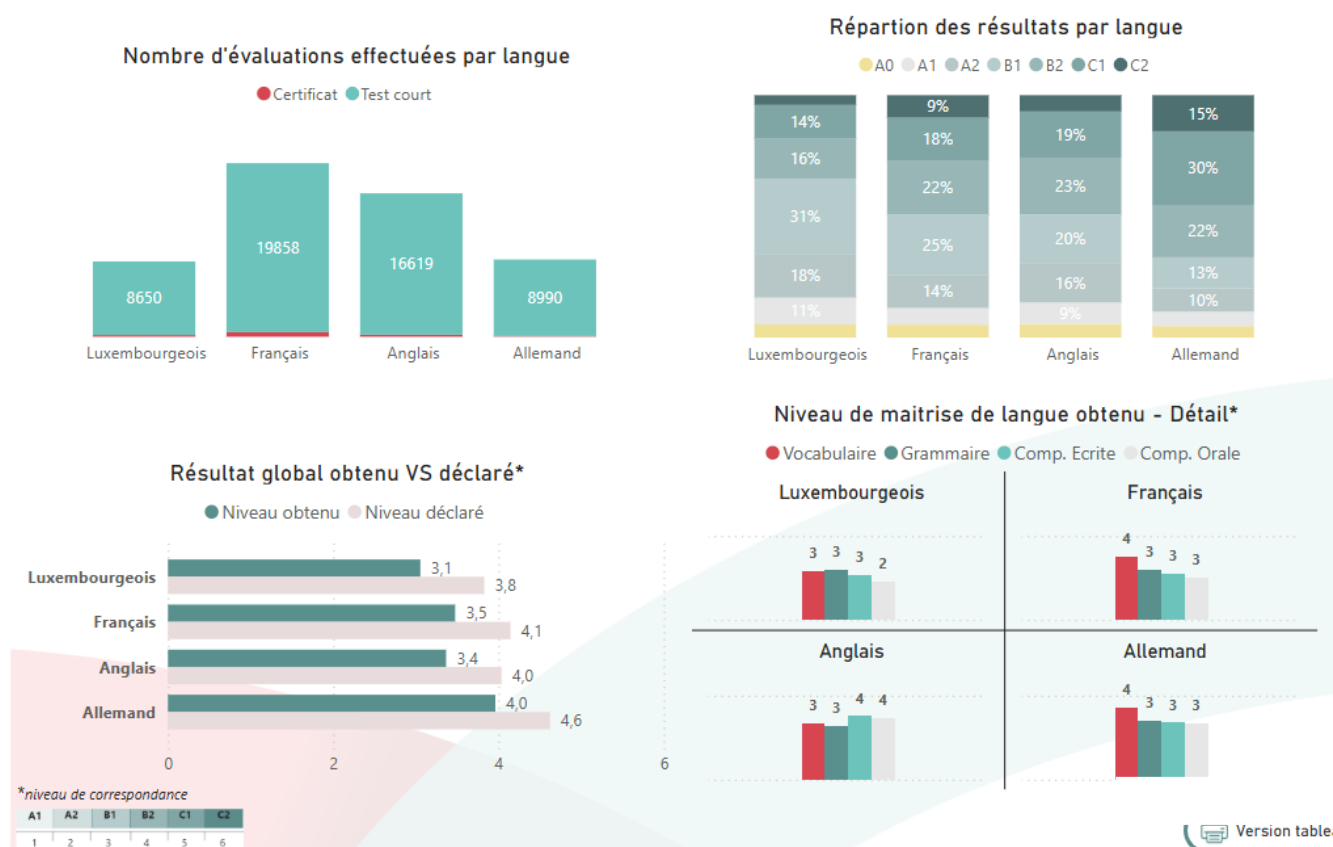
En 2024, **1.804 avis** ont été émis par les agents du guichet REVIS. 45 % des personnes ont été dirigées vers une prise en charge par l'ADEM et 55 % par l'ONIS. En date du 14 février 2025, on dénombre 1.292 bénéficiaires REVIS nouvellement inscrits à l'ADEM en 2024. Parmi ceux-ci, 1.196 relèvent de la compétence de l'ADEM, 60 de celle du FNS et 36 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, 292 se sont opérés de l'ADEM vers l'ONIS, 185 de l'ONIS vers l'ADEM et 84 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.

22.812 clients ont été évalués en 2024. En totalité, 55.192 tests ont été effectués, ce qui correspond à une moyenne de 2,4 tests par demandeur.



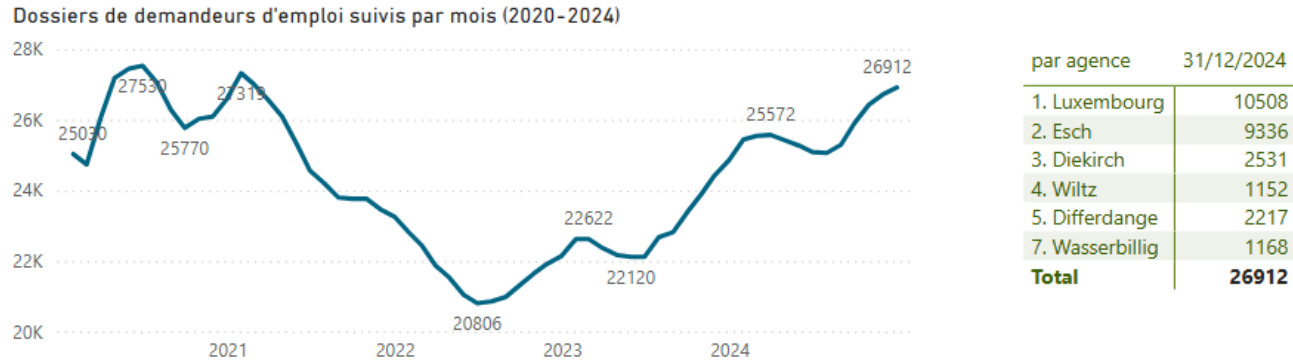
Cette initiative s'inscrit dans la [Stratégie ADEM 2025](#) axée sur une **meilleure connaissance des clients**. Cette mesure vise à favoriser une évaluation objective et uniformisée des compétences linguistiques des demandeurs d'emploi, offrant des avantages tant pour l'ADEM que pour les demandeurs. 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 2024, 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 2024, ce nombre s'établit à **26.912**, reflétant une tendance à la hausse, et dépassant 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.



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), 205 dossiers sont suivis par ETP au 31 décembre 2024. Ce chiffre marque une tendance à la hausse par rapport aux années précédentes, en lien avec la dégradation de la situation sur le marché de l'emploi et l'augmentation du nombre de personnes inscrites à l'ADEM.

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
31/12/2024	26.912	143	131,4	205

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 (213 dossiers par ETP au 31/12/2024)**, un conseiller pour **jeunes (179 dossiers par ETP au 31/12/2024)** et un **conseiller spécialisé** qui est en charge des personnes plus éloignées du marché de l'emploi (**106 dossiers par ETP au 31/12/2024**).

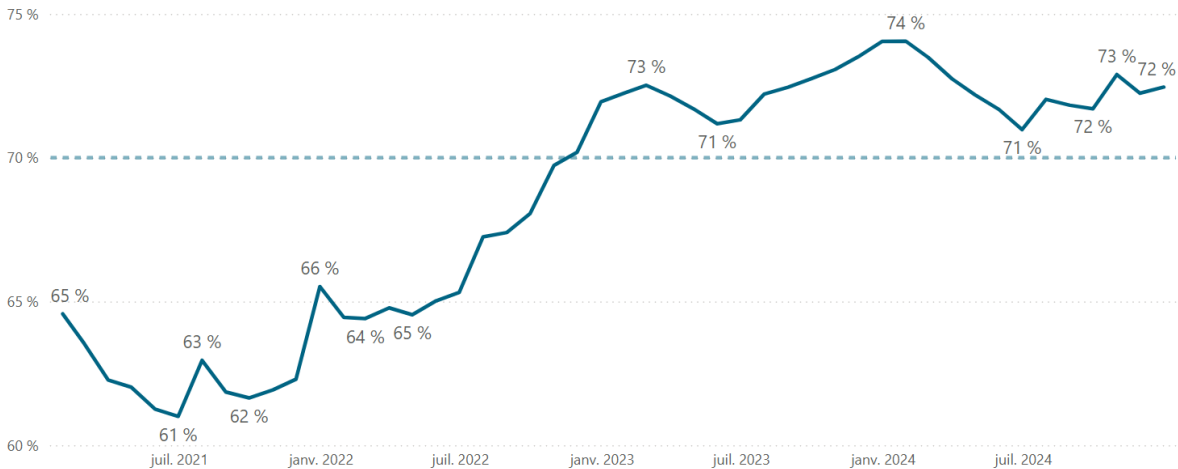
1.3. Activation

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 2024, 72 % 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

2023, 72 % en 2022, 66 % en 2021 et 66 % en 2020). D'une manière générale, cet indicateur d'activation était stable en 2024.

Part des demandeurs d'emploi activés dans les 12 derniers mois



L'ADEM propose différentes **mesures pour l'emploi** aux demandeurs d'emploi, dans le but de renforcer leur employabilité. En 2024, la moyenne annuelle des demandeurs d'emploi résidents en mesure correspond à 4.415, 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)	2020	2021	2022	2023	2024
Apprentissage pour adultes	430	455	469	482	526
Contrat appui-emploi	347	374	332	319	360
Contrat de réinsertion-emploi	121	280	320	115	90
Contrat initiation-emploi	451	435	345	292	277
Création ou reprise d'entreprise	41	36	50	67	90
Formation	337	414	361	441	567
Mesures spéciales	1.900	1.979	2.015	2.073	2.117
Occupation temporaire indemnisée	145	193	176	143	143
Pool des assistants	160	155	165	194	213
Stage de professionnalisation	39	49	34	24	31
Travaux d'utilité publique	3	2	1	1	2
Total	3.993	4.396	4.289	4.166	4.416

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 2024 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
2024	4.670	3.734	1.453	1.314	10.206	30.177

Les contrôleurs du Service juridique et contentieux sont par ailleurs amenés à organiser des débats contradictoires dans le cadre de la cellule sanctions ; **1.371 débats contradictoires** ont ainsi été menés en 2024.

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).

2.851 dossiers de recours ont été introduits en 2024, la grande majorité concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet. En 2023, le total s'élevait à 2.068.

Type de recours en 2024*	CC	CP	RE	TH	TOTAL
Nombre de dossiers	2.707	7	122	15	2.851
Nombre de demandeurs	2.521	3	119	15	2.655

*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 2024		
Sanction de 7 jours (suivi)	617	21,6%
Sanction administrative (non-présentation à une convocation)	403	14,1%
Retrait définitif des indemnités de chômage (refus d'un emploi approprié)	282	9,9%
Sanction administrative (refus d'un emploi approprié)	121	4,2%
Refus des indemnités de chômage (condition de stage non remplie)	98	3,4%
Sanction de 30 jours / retrait chômage : absence à un suivi (convocation)	164	5,8%
Sanction de 7 et 30 jours (retrait indemnité de chômage) : absence à 2 suivis	106	3,7%
Autres	1.060	37,2%
TOTAL	2.851	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 2024 : 2 % des recours ont été acceptés par la CSR et 7 % étaient en cours de traitement fin décembre 2024.

Statut des dossiers CC de 2024		
Clos - non admis, irrecevable ou sans objet	2.468	91 %
Clos - recours accepté	41	2 %
En cours	198	7 %
TOTAL	2.707	100 %

1.5. Sorties

En 2024, **37.428** dossiers ont été clôturés, tandis que 40.435 nouvelles inscriptions ont été enregistrées.

Dossiers clôturés par année et par résidence	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Résident	29.486	25.941	30.518	28.989	28.399	30.934
Non-résident	5.068	5.777	5.511	5.912	6.347	6.494
Total	34.554	31.718	36.029	34.901	34.746	37.428

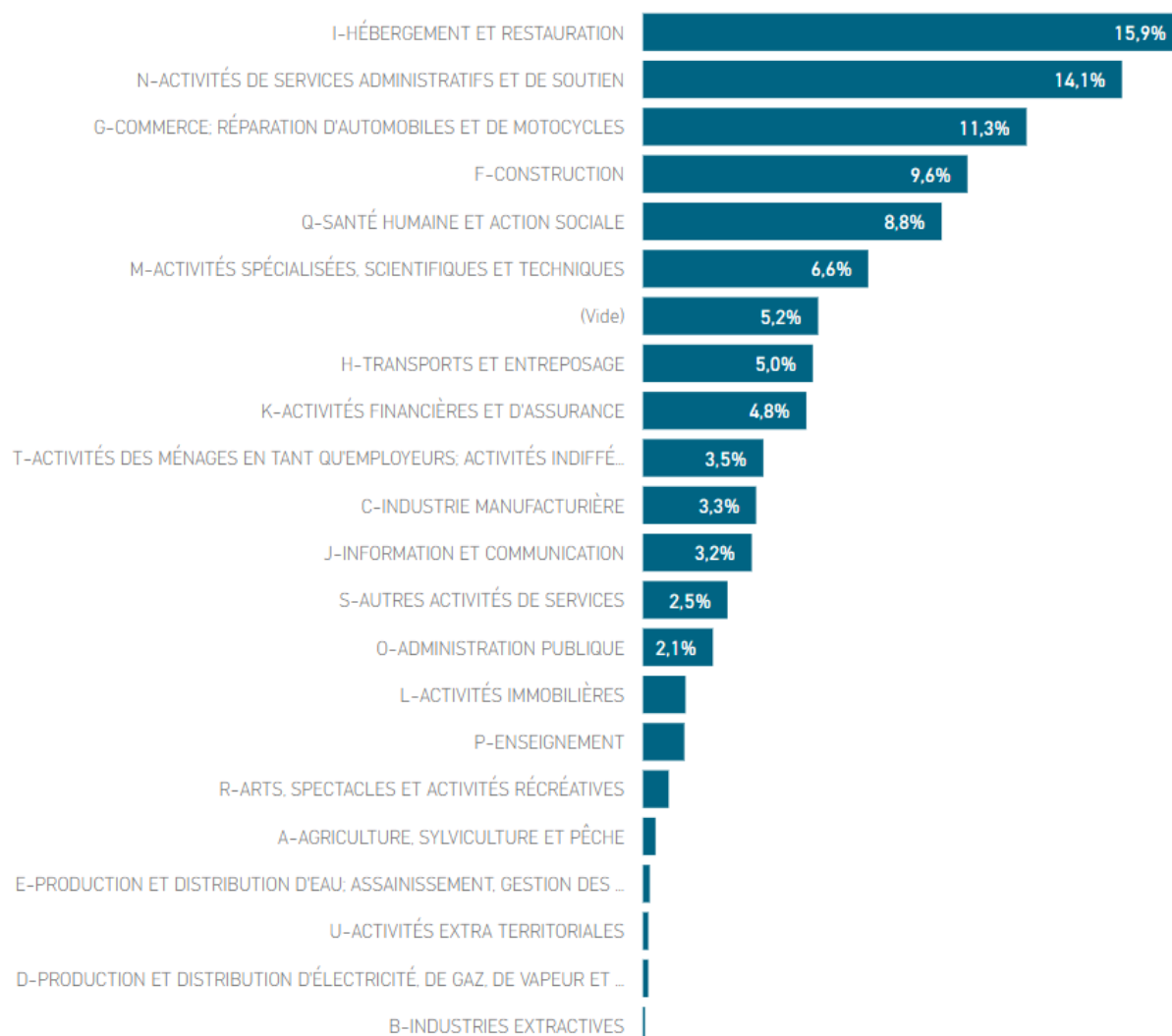
Sorties vers l'emploi

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	2024
58 %	59 %	57 %	60 %	59%	56 %	51 %

En 2024, 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

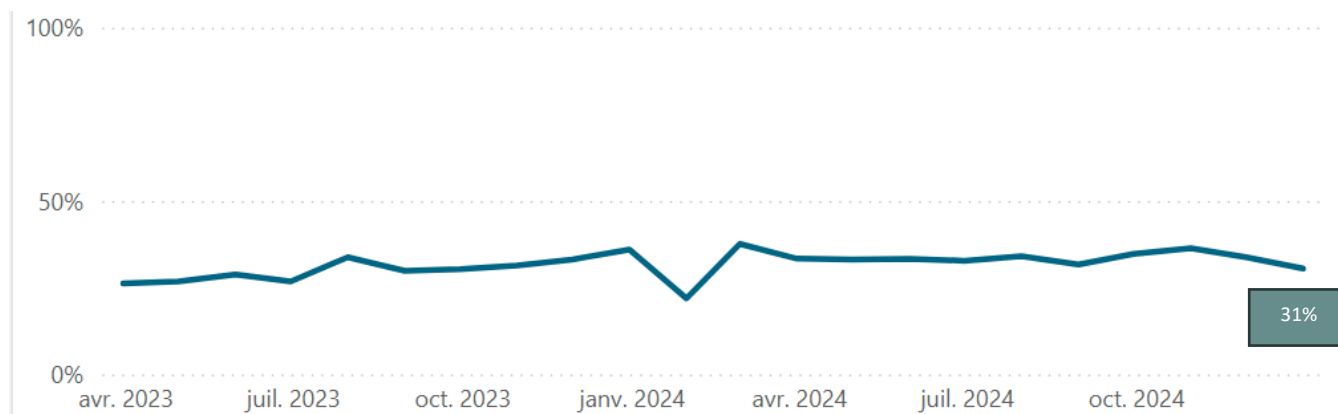
2.1. Déclarations de postes vacants

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 (Mediation, 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 2024, la moyenne des postes déclarés via ces canaux « digitaux » correspondait à 29 % de tous les postes déclarés et atteignant 33 % en septembre 2024. Parmi eux, 59,7 % sont passés via MyGuichet, 24,8 % via Skeeled, 7,1 % via SAP, 5,4 % via le portail Horesca.lu, 1,1 % via le portail de RTL Jobdag.lu et 1,9 % via un processus automatisé d'employeurs distincts.

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

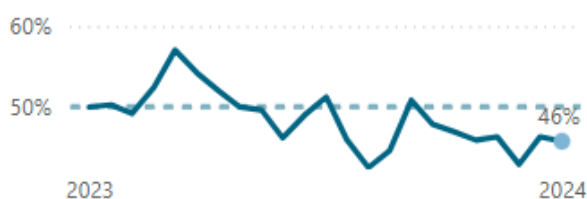


Offres à diffusion publique

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** (46 % en décembre 2024).

Part des offres rendues publiques



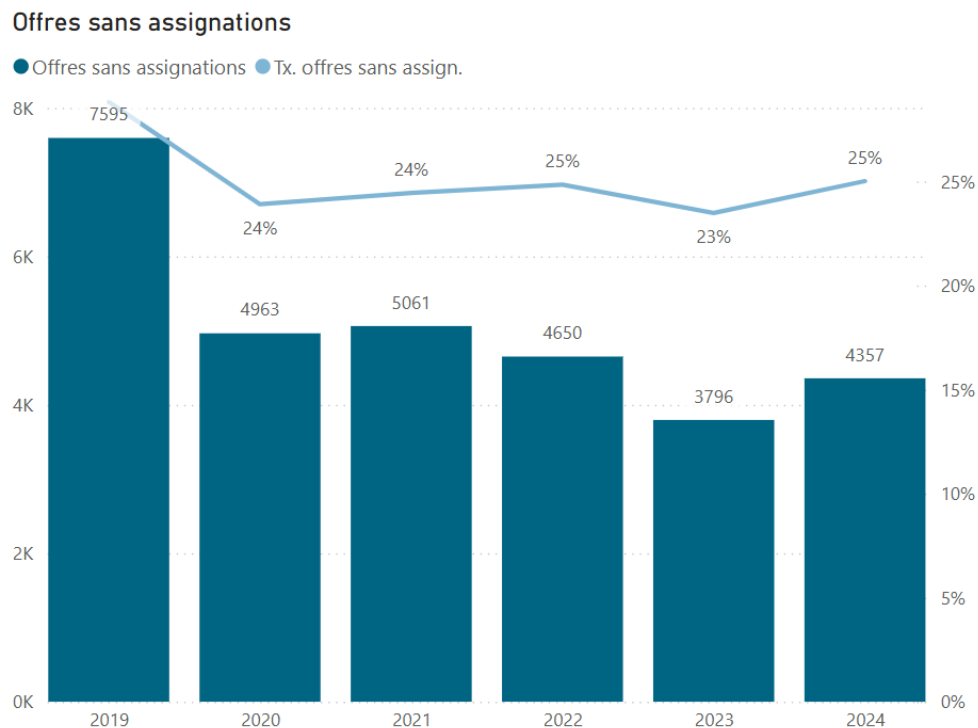
2.2. Assignations et retours d'assignation

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 25 % pour l'année 2024.



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 2024, l'ADEM a obtenu un retour des employeurs pour 41 % des assignations réalisées : 56 % de ces retours ont été effectués par voie électronique, ce qui correspond à 26 % du volume total des assignations.



2.3. Partenariat pour l'emploi avec l'UEL

En 2024, l'ADEM et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) ont renouvelé, pour la cinquième fois, leur étroite collaboration dans le cadre du « Partenariat pour l'emploi ». L'objectif de cette collaboration, à laquelle sont associées étroitement les chambres et fédérations professionnelles, est de développer l'emploi au Luxembourg, de réduire le chômage et de veiller à ce que les employeurs trouvent des candidats correspondant à leurs besoins actuels et futurs.

Le partenariat 2024-2027 se distingue par l'introduction d'un certain nombre d'initiatives qui répondent aux enjeux actuels. Parmi celles-ci, l'ADEM et l'UEL souhaitent intensifier les relations bilatérales avec les employeurs ayant d'importants besoins en matière de recrutement, en leur proposant de faire partie du programme « Entreprise, partenaire pour l'emploi ».

Ce programme vise à labelliser un certain nombre d'employeurs qui souhaitent coopérer activement avec l'ADEM et démontrer ainsi leur engagement sociétal. Le label prend la forme d'une convention bilatérale par laquelle l'entreprise et l'ADEM prennent des engagements mutuels afin d'atteindre des objectifs concrets définis de manière commune, tels que par exemple :

- **l'entreprise** s'engage à déclarer à l'ADEM la totalité de ses postes vacants, et ce par un import automatisé de ses offres d'emploi (si ce n'est pas déjà le cas). Ce transfert complet et automatisé permet en effet à l'ADEM de mettre toutes les opportunités à disposition des candidats à la recherche d'un emploi et d'accroître la transparence du marché de l'emploi. Ces informations sont en outre essentielles pour l'établissement annuel de la liste des métiers très en pénurie* ;
- **l'ADEM** apporte son expertise afin d'identifier puis d'activer des mesures de formations et assurer l'*upskilling* et le *reskilling* des demandeurs d'emploi ainsi que des salariés de l'entreprise (dans le cadre de l'entrée en vigueur de la loi concernant le plan de développement des compétences « Skills Plang ») afin de répondre aux exigences dans les postes recherchés.

Ce label peut s'inscrire de manière positive dans la démarche de responsabilité sociale des entreprises et être ainsi un atout considérable pour promouvoir leur « marque employeur » et attirer des talents.

L'ADEM enregistre déjà vingt-cinq sollicitations d'employeurs, provenant de secteurs d'activité divers, prêts à s'engager dans cette démarche de partenariat et de labellisation « Entreprise, partenaire pour l'emploi ».

2.4. Prêt temporaire de main-d'œuvre

Les employeurs, autres que les entrepreneurs de travail intérimaire, peuvent être autorisés par le ministre en charge du Travail, et après avis de l'ADEM, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs. En 2024, le Service employeurs de l'ADEM a été saisi de 43 demandes d'avis ainsi que de 99 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
2024	43	99

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
2024	30.257	23.286	2.957	361

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
2024	347.079	29.452	1.413.154	173.555	207.127	66.799	18.991

	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
2024	7.461	1.162	65.526	12.867	24.123	12.141

Ateliers de recrutement / Jobdays

Un nombre record d'événements de recrutement ont été organisés en 2024, 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 **31 Jobdays** et a participé à **21 salons de recrutement** organisés par des partenaires externes en 2024.

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.

Interinstitutional Trainee Fair	12.01.2024	EU Commission
Jobday Nordstrooss	25.1.2024	Shopping Nordstrooss
Mini- Jobday provençale	25.01.2024	Provençale/ADEM
Salon de l'interim	6.2.2024	Yutz
RTL Jobdag	8.02.2024	ADEM-RTL Jobdag
Salon des frontaliers	9.02.2024	OGBL
Deng Zukunft Däi Wee	14.02.2024	SNJ
Jobday work in lux	22.02.2024	ADEM/EURES
Jobfoire Stengefort	2.3.2024	Commune Steinfort
Jobday Horeca	4.03.2024	ADEM-EURES
Journée d'orientation	9.3.2024	MIFA
Salon Dogfinance	12.03.2024	Dogfinance
Salon de l'interim	15.3.2024	Longwy
HR Lux Trade Fair	14.3.2024	EIVI
Moovijob Day	22.03.2024	Moovijob
Mini-Jobday Dussmann	04.07.2024	Dussmann/ADEM
PHD Career Day	26.03.2024	Uni.lu
Mini Jobday ACL	18.04.2024	ACL
LPD @Schoulfoire	22.04.2024	MENJE
Jobday ADEM-RETAIL Federation	23.04.2024	CLC et ADEM
Jobday ADEM-FEDIL	02.05.2024	ADEM/FEDIL
Mini- Jobday Eurocomposites	05.2024	ADEM/Eurocomposites
RTL Jobdag	16.05.2024	ADEM-RTL Jobdag
Soirée Lilla/ADEM	22.05.2024	Lilla/ADEM
Moovijob Night	23.5.2024	Moovijob
Jobday fr2s	6.6.2024	ADEM
Jobday ADEM-Finances	12.06.2024	ADEM
Journée acteurs sociaux	26.06.2024	MIFA
Jobday INLL	08.7.2024	ADEM

Journée de la reconversion	11.07.2024	Armée
Let's celebrate inclusion	12.07.2024	MIFA
Jobday Wënzer	18.7.2024	IVV
Mini-Jobday Luxlait	03.09.2024	ADEM
Mini-Jobday KFC	3.9.2024	ADEM / KFC
Mini Jobday Rotarex	12.9.2024	ADEM
Mini Jobday Marriott	13.9.2024	ADEM
Jobday Salon Interim Yutz	19.9.2024	ADEM
Mini Jobday anatura	26.09.2024	ADEM
RTL Job a Léierplazendag	25.09.2024	ADEM-RTL Jobdag
Unicareers	27.09.2024	Moovijob
Jobday Handicap	8.10.2024	ADEM
Mini Jobday Post	10.10.2024	ADEM/EURES
Tekkit Careers in Tech	15.10.2024	Tekkit
Jobday FEDIL	17.10.2024	FEDIL/ADEM
Jobday FLAD	23.10.2024	ADEM/FLAD
Journée d'orientation	09.11.2024	MIFA
Mini Jobday European court of justice	19.11.2024	ADEM
DUODAY	21.11.2024	ADEM
Jobday IT et Finance	22.11.2024	ADEM/LHOFT
Moovijob Week	26-29.11.2024	Moovijob
Jobday INLL	29.11.2024	ADEM
Jobday Jeunes diplômés	09.12.2024	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**⁵ 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

⁵ 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

donc librement accès au marché de l'emploi. Sont visées par cette modification les personnes titulaires d'un titre de séjour « membre de famille ». 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.

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.

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 2024, **4.145 certificats ont été accordés** par l'ADEM, ce qui correspond à 64 % des demandes. Parmi celles-ci, 69 % 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 »	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de certificats demandés	2.281	3.957	5.970	4.829	6.520
Nombre de certificats accordés	1.955	3.523	5.460	3.979	4.145
Nombre de certificats refusés	326	434	510	850	2.375

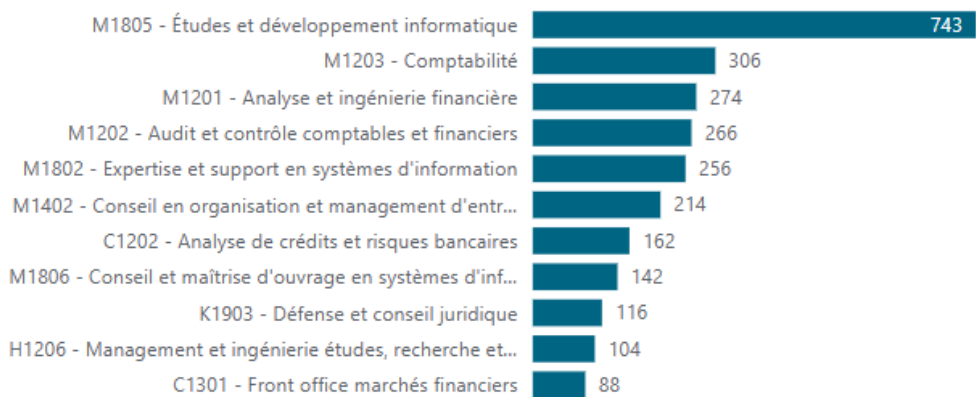
La hausse des refus, observée en 2024, s'explique par plusieurs facteurs liés à l'évolution du cadre légal et procédural. Les modifications législatives, entrées en vigueur en septembre 2023, ont à la fois précisé et élargi la panoplie des motifs de refus, notamment en introduisant des critères de proportionnalité applicables à toutes les étapes de la procédure. Par ailleurs, l'introduction d'une procédure accélérée pour les métiers en pénurie a entraîné une augmentation globale du nombre de demandes. La hausse des refus est donc une conséquence logique de ces évolutions. Il convient toutefois de souligner que la grande majorité des refus concerne les demandes dites "normales", tandis que les demandes liées aux métiers en pénurie (70% du total des demandes) présentent un taux d'acceptation supérieur à 95 %.

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

Certificats par métier

Valeur

Pourcentage



Autorisation d'occupation temporaire (AOT)

Les demandeurs de protection internationale peuvent solliciter une autorisation d'occupation temporaire (AOT). En 2024, **252 demandes** en obtention d'une première AOT ont été avisées par la Cellule « ressortissants de pays tiers ».

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de demandes en obtention d'une première AOT	21	43	52	46	117	252

L'augmentation du nombre de demandes d'AOT entre 2023 et 2024 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.

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 2024, **16.805 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 2024, EURES Luxembourg a participé à **28 salons de recrutements** au Luxembourg et en Europe et a présenté le marché du travail luxembourgeois lors de **4 séminaires/webinaires**.

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

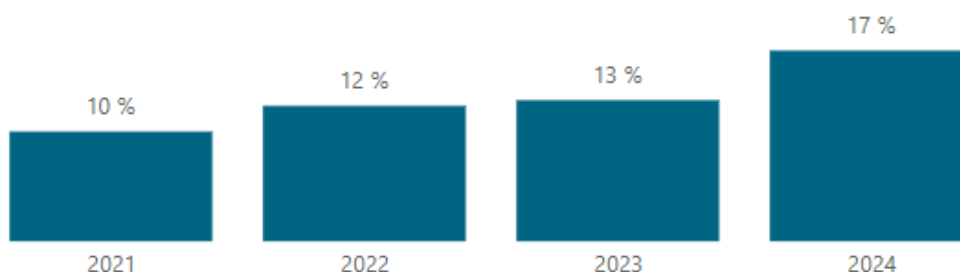
La formation professionnelle favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Qu'elle soit diplômante, qualifiante ou destinée à construire un projet professionnel, elle permet d'évoluer, de perfectionner ses connaissances, de changer d'orientation ou de progresser dans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

En 2024, la part des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation sur les 12 derniers mois a atteint 17%, comparé à 13% en 2023.

Part des demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation



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 ;
- « **atelier protégé** » : des stages dans des ateliers de travail protégés à destination des personnes avec statut de salarié handicapé et qui comprennent un élément de formation afin de développer les capacités des participants

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 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	2024	2024*	2024 - distincts**
Sectoriel	3102	3084	1016
Transversal	365	365	364
Langues	3641	2601	3522
Activation/orientation	2222	2158	2086
Entrepreneuriat	128	102	102
Recherche d'emploi	2637	2601	2536
Total	12.095	10.911	9.626

*en retirant les doubles inscriptions (p.ex. pour différentes étapes de la même formation)

** en comptant que les candidats distincts pour chaque catégorie

2022*	2022 - distincts**	2023*	2023 - distincts**
652	640	2509	923
326	292	197	190
304	215	208	142
1332	1312	1890	1832
105	105	94	94
281	278	1420	1375
3.000		6.318	

Contingent	576	576	443
AFP	761	761	736
Ateliers protégés	117	113	97

408	337	594	460
392	381	558	546
143	133	109	97

Grand Total		13.401	9.170 (distincts)
--------------------	--	---------------	--------------------------

3.943	3.434 (distincts)	7.579	5.143 (distincts)
-------	-------------------	-------	-------------------

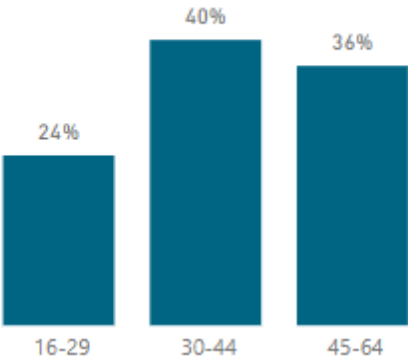
En 2024, **9.170 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'au moins une formation** au cours de l'année (comparé à 5.143 en 2023) et **13.401 participations** ont été enregistrées au total (comparé à 7.579 en 2023).

Cette augmentation s'explique principalement par :

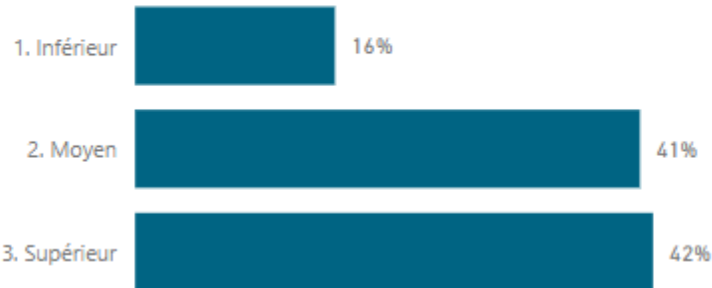
- le lancement du projet « e-langues », cofinancé par le FSE+, qui a réuni 3.412 participants **distincts** pour l'apprentissage en ligne du français, de l'allemand et/ou de l'anglais ;
- le développement des ateliers ADEM dédiés à la recherche d'emploi (atelier CV, JobBoard & entretien d'embauche), qui ont vu le nombre de participants distincts augmenter de 1.375 à 2.536, soit une progression de 84%.
- l'extension des formations sectorielles, passant de 2.509 participations (inscriptions) en 2023 à 3.084 en 2024, grâce notamment à un partenariat renforcé avec le DLH (2.581 participations en 2024 comparé à 1.840 participations en 2023)

Répartition des 9.170 participants distincts

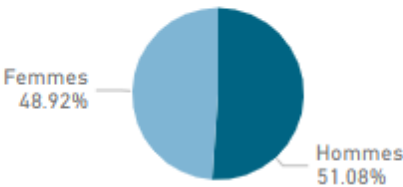
Age



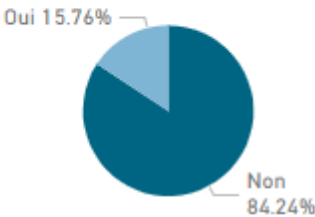
Niveau de formation



Genre



Statut SH ou CTR



1.3. Détails sur les formations de l'ADEM en 2024

1.3.1. Formations sectorielles

En 2024, **3.084 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans des formations sectorielles, dont 2.829 pour des métiers de l'informatique.

Sectoriel	3084
administration	78
CNFPC - Gestionnaire de salaire	12
INITIATIVE REM SCHAFFEN - Secrétaire juridique	18
INITIATIVE REM SCHAFFEN - Secrétaire médical(e)	36
Zarabina - Office Assistantin	12
bâtiment/artisanat	19
CNFPC - Agent d'entretien d'espaces verts	7
CNFPC - Construction bas carbone	12
informatique	2829
CNFPC - Full Stack Developer	30
CNFPC - Java EE Developer	5
CNFPC - Python Developer	12
FORMATION DIGITAL LEARNING HUB	2437
FORMATION ONLINE GOOGLE "BUSINESS INTELLIGENCE"	9
FORMATION ONLINE GOOGLE "CYBERSECURITY"	22
FORMATION ONLINE GOOGLE "DATA ANALYST"	34
FORMATION ONLINE GOOGLE "IT AUTOMATION WITH PYTHON"	22
FORMATION ONLINE GOOGLE "IT SUPPORT"	15
FORMATION ONLINE GOOGLE "UX DESIGN"	27
JWAY - Business Analyse E-Services	35
DLH - Ecole 42 - Piscine	106
DLH - Ecole 42 - Tronc commun	75
santé/socio-éducatif/soins	17
INITIATIVE REM SCHAFFEN - Assitant(e) dentaire	17
transport/logistique/industrie	141
CNFPC - "AGENT DE SECURITE"	9
CNFPC - FORMATION "SOUDURE"	5
FORMATION "CHAUFFEUR-LIVREUR LA PROVENCALE"	32
Formation Chauffeur-livreur pour Servior	13
FORMATION POUR CHAUFFEUR PROFESSIONNEL	82

Les formations réalisées par le Digital Learning Hub étaient un moteur important derrière l'augmentation des participations en formation des demandeurs d'emploi. Les 2.437 participations en formation se sont réparties entre les catégories suivantes :

Catégorie	Part
Blockchain	4%
Coding	32%
Cybersecurity	9%
Data & AI	20%
Design Thinking	15%
Governance	9%
IT Administration & Cloud	12%
Total	100%

Les formations les plus populaires étaient :

- Journey to AI and chatGPT
- Introduction to SQL, the query language for relational databases
- Python - Object Oriented Programming and Desktop Application Creation
- Data Analysis with Python
- Mastering ChatGPT and Prompt Engineering to unleash your productivity and creativity

1.3.2. Formations transversales et linguistiques

En 2024, **365 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	365
digital skills	184
CNFPC - Digital Fundamentals	77
CNFPC - L'Intelligence Artificielle au service des équipes administratives	6
FORMATION "BASIC DIGITAL SKILLS"	70
FORMATION ONLINE GOOGLE "DIGITAL MARKETING & ECOMMERCE"	31
project management	141
CNFPC - Opex Lean Six Sigma	1
Fit4Agile Project Management	60
FORMATION ONLINE GOOGLE "PROJECT MANAGER"	80
transversal (soft, digital, ...)	40
CNFPC - Boost Your Skills	40

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

Linguistique	3641
linguistique	3641
Formation E-langues	3412
INL - Cours Allemand	17
INL - Cours Anglais	20
INL - Cours Français	102
INL - Cours Luxembourgeois	82
Projet LIELA - Apprentissage oral de la langue allemande	8

1.3.3. Formations d'activation/orientation

En 2024, **2.158 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans des formations d'activation/orientation : 459 pour jeunes, 13 pour des personnes âgées de 45 ans ou plus, 855 dans des formations destinées aux personnes avec statut de salarié handicapé ou de capacité de travail réduite, 51 dans des formations pour réfugiés/immigrants, 349 dans une formation upskilling-reskilling, et 431 dans d'autres formations d'activation/orientation.

Activation/Orientation	2158
activation/orientation - autre	431
Formation COSP	96
Formation COSP-Mixte	37
NAXI - Guide pour l'emploi	46
NAXI - READY4WORK	30
Zarabina - Berufliche Orientierung	200
Zarabina - Tremplin	22
refugiés/immigration	51
Fondation EPI - Projet Inter-C	28
Zarabina - Work Integration Luxembourg	23
sh/ctr	855
COSP-HR	295
Fit4Inclusion	20
Go4Change	459
MESURE DE RECONVERSION, FORMATION RECLASSEMENT	49
Zarabina - GESOL	32
upskilling/reskilling	349
Skills4Job	349
âge 45+	13
Zarabina - 45 Pluspunkte	13
jeunes (<30 ans)	459
COSP - Jobelo	169
Start Your Career	95
YouthYourFuture	195

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

En 2024, **102 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans une formation d'entrepreneuriat et **2.601** dans une formation de recherche d'emploi.

entrepreneuriat	102
Start Your Business	102
recherche d'emploi	2601
Atelier CV	427
Atelier JobBoard	2030
Dress for success	69
Préparation à l'entretien d'embauche	75

1.4. Contingent de formation des chambres professionnelles

En 2024, **576 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 348 à la Chambre de Commerce/House of training (HoT), 217 à la Chambre des Salariés (CSL) et 11 à la Chambre des Métiers (CdM).

Contingent	576
chambre de commerce	348
Contingent - HoT	348
chambre des métiers	11
Contingent - CdM	11
chambre des salariés	217
Contingent - CSL	217

Répartition des demandes accordées entre sujets de formation

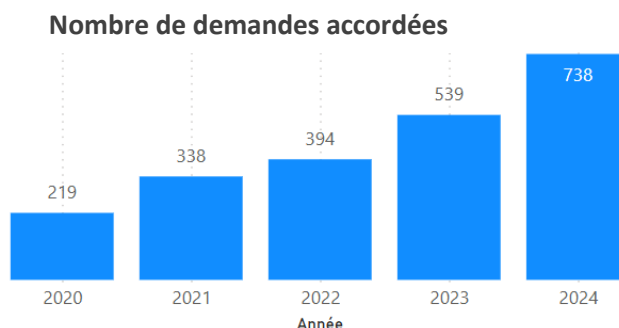
Categorie_formation	2021	2022	2023	2024
Finance / Assurance / Droit	43.41%	31.97%	24.35%	30.57%
Comptabilité		12.02%	22.96%	23.14%
Gestion d'entreprise / Ressources Humaines	15.66%	12.02%	13.57%	12.44%
Commerce / Vente / Horeca	11.54%	8.89%	5.22%	7.77%
Informatique / Télécommunication	9.34%	11.54%	4.87%	3.63%
Administration / Secrétariat / Réception		3.61%	8.17%	8.12%
Gestion de projet		4.33%	8.87%	3.97%
Construction / Environnement / Energie	6.04%	1.68%	2.43%	4.66%
Transport / Manutention	3.30%	2.16%	3.48%	2.25%
Qualité / Sécurité	8.52%	1.44%	0.52%	0.35%
Communication / Multimédia		2.88%	2.78%	1.55%
Développement personnel & professionnel	2.20%	1.92%	1.57%	0.69%
Autre		4.09%		
Beauté			0.70%	0.52%
Immobilier		0.24%	0.17%	0.17%
Transformation de matériaux & gestion de production		0.72%		
		0.24%	0.17%	
Agriculture / Agroalimentaire				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 2024, **948 demandes** d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont **738 ont été accordées**.



Répartition des demandes accordées entre sujets de formation

Categorie_formation	2020	2021	2022	2023	2024
Permis de conduire	37,90%	44,08%	47,47%	49,72%	44,53%
Qualité / Sécurité	10,50%	10,95%	12,63%	9,61%	10,93%
Finance / Assurance / Droit	5,02%	4,44%	3,54%	4,81%	8,23%
Gestion d'entreprise / Ressources Humaines	15,98%	8,88%	2,02%	2,40%	3,78%
Autre	5,94%	5,62%	4,80%	2,59%	5,40%
Transport / Manutention	4,11%	1,78%	9,85%	2,59%	4,99%
Commerce / Vente / Horeca	12,79%	13,02%	2,53%	1,29%	1,21%
Construction / Environnement / Energie	3,20%	2,96%	2,27%	2,59%	3,24%
Informatique / Télécommunication	2,28%	2,66%	1,77%	3,70%	2,56%
Développement personnel & professionnel	1,83%	4,44%	2,02%	0,92%	0,81%
Administration / Secrétariat / Réception			1,01%	3,88%	1,21%
Gestion de projet			0,51%	1,66%	2,97%
Immobilier			2,78%	2,96%	0,40%
Beauté			0,51%	1,29%	2,43%
Coaching			0,25%	2,77%	1,48%
Service à la personne			1,26%	1,66%	1,35%
Santé / Action sociale			2,02%	1,48%	0,81%
Communication / Multimédia				1,66%	0,67%
Langues	0,46%	0,89%	1,26%	0,18%	0,13%
Comptabilité			0,25%	0,74%	0,54%
Artisanat / Art			0,76%	0,55%	
Mécanique / Electrotechnique / Automatismes				0,18%	0,27%
Sciences / Sciences sociales & humaines			0,25%		0,27%
Transformation de matériaux & gestion de production			0,25%	0,18%	0,13%
Agriculture / Agroalimentaire				0,18%	
Total	100,00%	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 **92 %** en 2024.

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 2024, **12.766 bons** de réduction ont été émis, dont **7.999** utilisés.

Nombre de bons GICEA émis en 2024				
émis	utilisés	inutilisés	révoqués	expirés
12.766	7.999	1.694	638	2.435

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 25 conseillers professionnels spécialisés dans l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi fin 2024.

Comme indiqué dans la section 1.2 du chapitre 3, les conseillers « jeunes » ont moins de dossiers à traiter (179 dossiers par ETP au 31/12/2024) que les conseillers « adultes », afin de pouvoir fournir un support plus intensif et personnalisé.

Résultats de la Garantie Jeunesse (GJ)

En 2024, **8.837 jeunes demandeurs d'emploi** se sont inscrits et sont entrés dans la Garantie Jeunesse à l'ADEM. De cette population, 50 % ont reçu une offre de qualité (emploi, mesure, formation, apprentissage) dans les quatre premiers mois, 8 % supplémentaires dans les six premiers mois et 5 % supplémentaires dans les douze premiers mois.

Année_inscription	Nr.inscriptions	GJ_4_mois	GJ_6_mois	GJ_12_mois
2019	8299	4085	694	945
2020	7955	3578	896	1236
2021	7167	3868	601	782
2022	7393	4254	574	654
2023	8500	4664	613	828
2024	8837	4438	749	469

Le tableau ci-dessous montre le détail sur l'offre de qualité reçue en 2024.

Offre de qualité	GJ 4 mois	GJ 6 mois	GJ 12 mois
Emploi	2.957	339	243
Apprentissage	22	14	11
Etudes	73	11	3
Formation ADEM	782	231	138
Mesure (sauf formation)	604	154	74
Total	3.283 (50 %)	538 (8 %)	329 (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

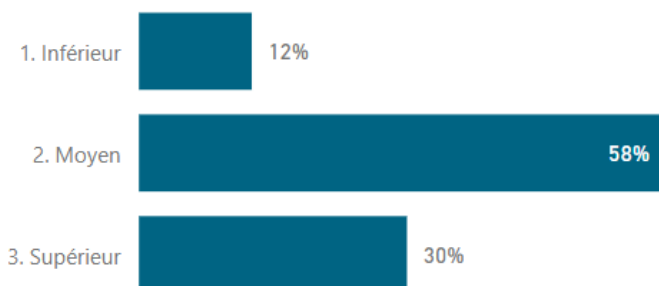
Projet P

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 2024, **193 jeunes ont participé au coaching « projet P »**, dont 126 hommes et 67 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 2024, **162 jeunes ont commencé la formation au COSP et 114 l'ont terminée**. 74 ont entamé l'EIP et 47 ont décroché un CAE agrément, dont 10 avec des cours.

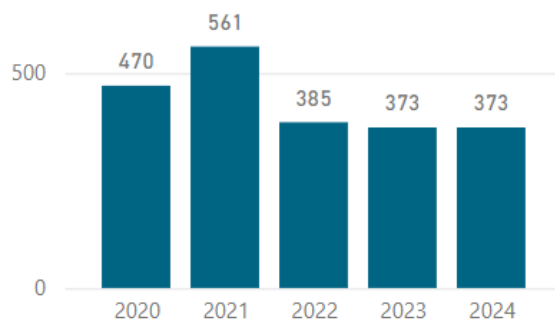


2.3 Mesures pour l'emploi en faveur des jeunes

CIE

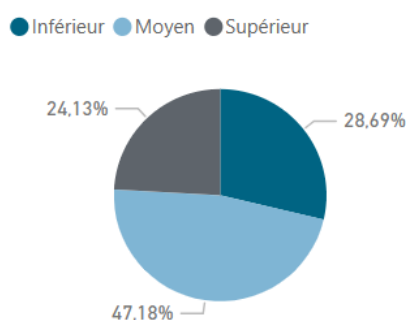
L'employeur privé qui embauche sous forme de CIE (**Contrat d'initiation à l'emploi**) un demandeur d'emploi âgé de moins de 30 ans, sans emploi et inscrit à l'ADEM depuis au moins trois mois, peut bénéficier du remboursement d'une part (50 %) du salaire versé au demandeur et de l'entièreté des charges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

Evolution des participants par date de début



Participants en 2024

Participants par niveau de diplôme

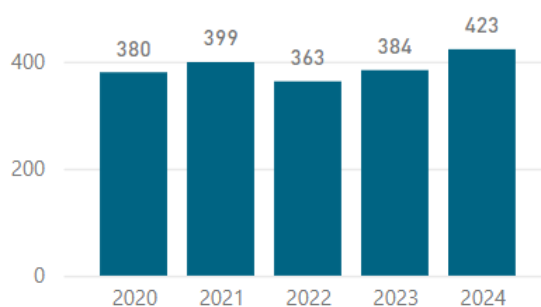


Parmi les personnes dont le CIE a commencé en 2024 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 45 % étaient en emploi (elles étaient 50 % à l'être en 2023).

CAE

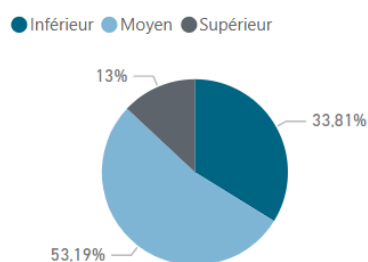
L'employeur qui embauche sous forme de CAE (**Contrat d'appui-emploi**) un demandeur d'emploi âgé de moins de 30 ans, sans emploi et inscrit à l'ADEM depuis au moins trois mois peut bénéficier du remboursement d'une part (75 %) du salaire versé au demandeur et de l'entièreté des charges patronales. Ceci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

Evolution des participants par date de début



Participants en 2024

Participants par niveau de diplôme



Parmi les personnes dont le CAE a commencé en 2024 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 43 % étaient en emploi après un CAE public (contre 40% en 2023) et 45 % l'étaient après la fin de leur CAE agrément (contre 44% en 2023).

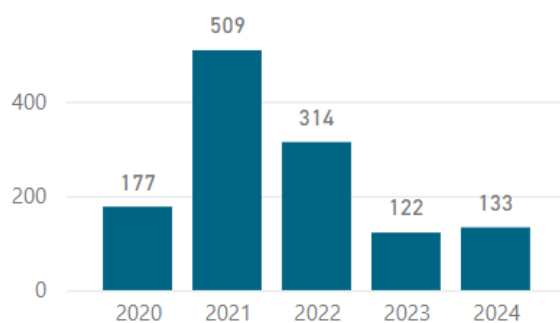
3. Mesures en faveur des demandeurs d'emploi âgés ou de longue durée

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.

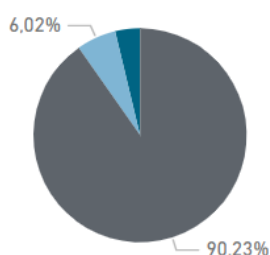
Evolution des participants par date de début



Participants en 2024

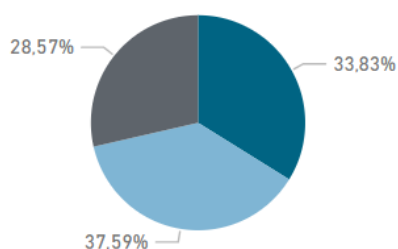
Participants par catégorie d'âge

● 45-64 ● 30-44 ● 16-29



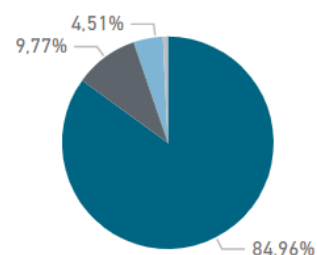
Participants par niveau de diplôme

● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

● Aucun ● CTR ● SH ● SH et CTR



Parmi les personnes dont le CRE a commencé en 2024 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 38 % étaient en emploi (elles étaient 39 % à l'être en 2023).

ACA

L’Aide 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 2024, les employeurs venaient principalement des secteurs de la construction (15 %), du commerce (13 %) et de l’horeca (12 %)

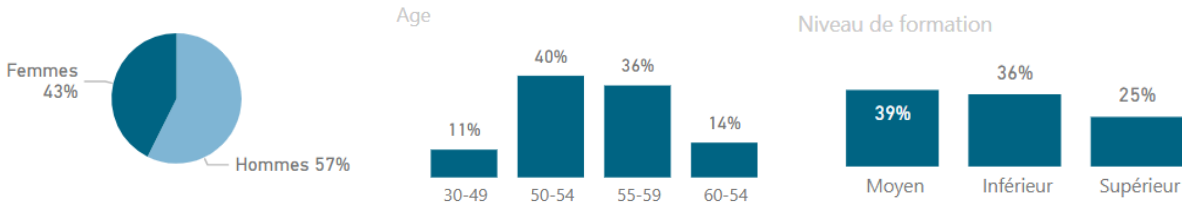
Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Demandes introduites	953	979	1.443	1.312	930	1.003
Embauches	601	691	1.061	966	616	717
Bénéficiaires actifs au 31/12	9.617	10.095	10.127	9.958	9.509	9.364

EMI

L’aide à la création d’un emploi d’insertion pour chômeurs de longue durée (EMI) bénéficie essentiellement aux employeurs du secteur public et associatif 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.

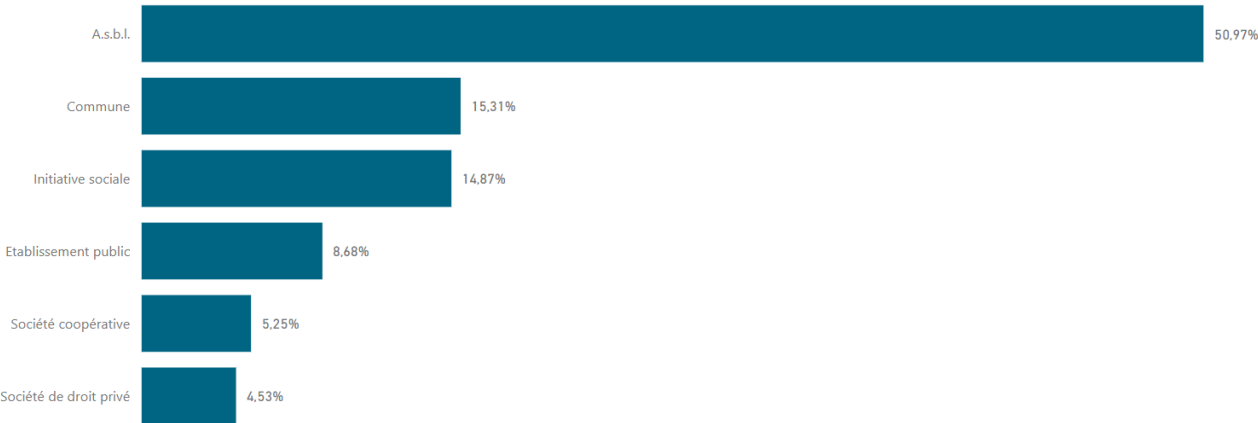
Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Demandes introduites	321	136	197	208	237	284
Embauches	279	91	150	131	146	184

Candidats embauchés en 2024



Employeurs ayant fait une demande en 2024

Demandes par employeur



Séances WEBINAR 45+

Les **Webinaires 45+** reflètent une stratégie d'information 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 **2.161 demandeurs d'emploi** y ont participé en 2024.

Langue	LUX	FR	DE	ENG	TOTAL	Candidats convoqués	Candidats présents
Nombre de séances	17	47	14	15	105	3.126	2.161

Zoom Emploi sur les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus

En 2024, l'ADEM a consacré une étude « [Zoom Emploi](#) » aux demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Dans le contexte de pénurie de compétences au Luxembourg, il est crucial d'activer l'ensemble de la main-d'œuvre disponible, y compris les travailleurs plus âgés. Même si l'âge effectif de départ à la retraite est plus précoce au Luxembourg que dans la plupart des autres pays de l'OCDE, il est important d'accompagner les demandeurs d'emploi plus âgés dans leur réinsertion durable sur le marché de l'emploi, mais aussi de veiller au maintien dans l'emploi des salariés. Les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus représentaient plus de 40% des demandeurs d'emploi inscrits à fin juillet 2024. Ces personnes rencontrent souvent une combinaison de freins à l'emploi. Il peut s'agir de problèmes de santé, d'un manque de compétences, de difficultés familiales ou financières, etc.

L'analyse met en évidence les différences existant à l'intérieur de cette tranche d'âge. Une meilleure compréhension des défis auxquels cette population est confrontée permet d'identifier les leviers d'action pour favoriser sa réinsertion professionnelle.



Zoom sur les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus

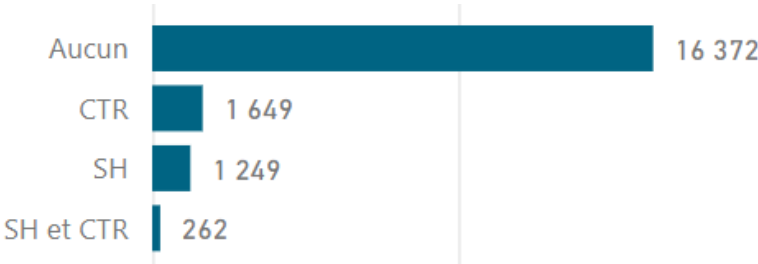


4. Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite

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 2024. Ils représentent 32 % 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 2024



Décembre 2022	Décembre 2023	Décembre 2024
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)	16 % avec un statut (8,4 % le statut CTR, 6,4 % le statut SH et 1,3 % 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 inscrites 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 **43 conseillers spécialisés** dans le suivi des demandeurs d'emploi en reclassement professionnel externe et/ou qui disposent du statut de salarié handicapé (ainsi que d'autres demandeurs d'emploi qui présentent des obstacles à la réinsertion professionnelle), auxquels s'ajoutent 11 conseillers spécialisés exclusivement dédiés au suivi de personnes ayant le statut de salarié handicapé.

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 2024, **40 ateliers** d'information ont été réalisés auxquels **764** personnes ont été invitées et **430** ont effectivement participé. 257 personnes ayant participé à ces ateliers d'information ont fait une demande pour obtenir le statut de salarié handicapé (SH), et 13 d'entre elles ont demandé le revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).

Année	Ateliers	Invités	Présents	Demandes SH	Demandes RPGH
2024	40	764	430	257	13

Décisions

En 2024, la Commission médicale a émis **1.034 décisions** à la suite de demandes d'obtention du statut de salarié handicapé, dont 535 reconnaissances définitives et 7 reconnaissances transitoires.

Décisions par tranche d'âge

Année	Reconnaissance	Reconnaissance transitoire	Refus	Irrecevable	Demande supplémentaire	Sursis
2024						
- 20	45	0	2	0	2	0
20 - 24	88	1	18	1	11	1
25 - 29	58	0	15	1	2	1
30 - 34	53	3	23	1	12	0
35 - 39	58	1	31	7	10	1
40 - 44	54	0	66	5	16	3
45 - 49	58	0	70	4	14	1
50 - 54	54	0	62	4	12	1
55 - 59	51	2	56	3	16	1
60 +	16	0	16	0	3	0
Total	535	7	359	26	98	9

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

Année	2020	2021	2022	2023	2024
Bénéficiaires	348	455	465	555	535

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 2024 :

- 219 orientations vers le marché ordinaire (MO)
- 119 orientations vers un atelier protégé (AP)

Aides accordées par la COR en 2024 :

- 157 participations frais de salaire MO
- 114 participations frais de salaire AP
- 19 remboursements de cotisations sociales
- 23 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 2024, la Commission mixte a été saisie de **2.844 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	2.584
2024	2.844

Types de décisions

En 2024, **1.319** reclassements internes et **1.413** 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
2024	1.319	1.413	2.732

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2024

	Saisines Contrôle médical	Saisines Service Santé au Travail	Total décisions
Externe	48	1.365	1.413
Interne	1	1.318	1.319
Maintien		50	50
Refus	4	62	66
Sans objet		12	12
Sans suite		4	4
Total	53	2.811	2.864

Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements internes et externes en 2024

Secteur NACE	Hommes	Femmes	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	14	5	19
B Industrie extractive	4		4
C Industrie manufacturière	185	55	247
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	5	2	7
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	18	4	22
F Construction	410	23	449
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	156	229	406
H Transports et entreposage	171	39	221
I Hébergement et restauration	59	103	173
J Information et communication	30	24	55
K Activités financières et d'assurance	54	93	154
L Activités immobilières	8	9	17
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	47	43	97
N Activités de services administratifs et de soutien	68	185	266
O Administration publique	43	80	128
P Enseignement	5	11	18
Q Santé humaine et action sociale	71	302	389
R Arts, spectacles et activités récréatives	5	12	17
S Autres activités de services	3	24	29
T Activités des ménages en tant qu'employeurs	1	46	51
U Activités extra territoriales	2	1	3
(Vide / non renseigné)	24	59	92
TOTAL	1.383	1.349	2.732

Répartition des décisions de reclassements internes et externes de 2024 par âge des reclassés

Âge	Hommes	Femmes	Total décisions	%
20-29	44	34	78	3%
30-39	162	165	327	12%
40-49	351	357	708	26%
50-59	689	674	1.363	50%
60 et +	137	119	256	9%
TOTAL	1.383	1.349	2.732	100%

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2024

Pays de résidence	Hommes	Femmes	Total décisions
Belgique	92	53	145
Allemagne	113	49	162
France	249	180	429
Luxembourg	309	363	672
Autre	4	1	5
TOTAL	767	646	1.413

Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2024

Motifs	Total décisions
Préjudice grave	415
Employeurs n'occupant pas plus de 25 salariés	372
Employeurs ayant atteint le quota	320
Licenciement avant la saisine de la Commission mixte	166
Rente complète	46
Fin du contrat suite à la 52 ^{ème} / 78 ^{ème} semaine pendant la procédure	38
Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	16
Fin de contrat	14
Retrait d'une pension d'invalidité	2
Faillite	4
Autres	20
TOTAL	1.413

Décisions de reclassements internes en 2024

Accord	1.235
Sans accord	84
TOTAL	1.319

La réévaluation des personnes en reclassement professionnel

En 2024, **1.121** réévaluations ont été réalisées et 63 % des personnes réévaluées ont été déclarées en état d'incapacité à exercer leur dernier poste de travail. En 2023, cette proportion s'élevait à 83 %. Cette baisse s'explique en partie par un changement méthodologique intervenu en avril 2024 : depuis cette date, les réévaluations dont le résultat est identique à celui de l'évaluation précédente ne sont plus comptabilisées.

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
2024	1.121

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 2024, **379 diagnostics IDA** et **74 diagnostics MELBA** ont été réalisés.

Projet COSP-HR

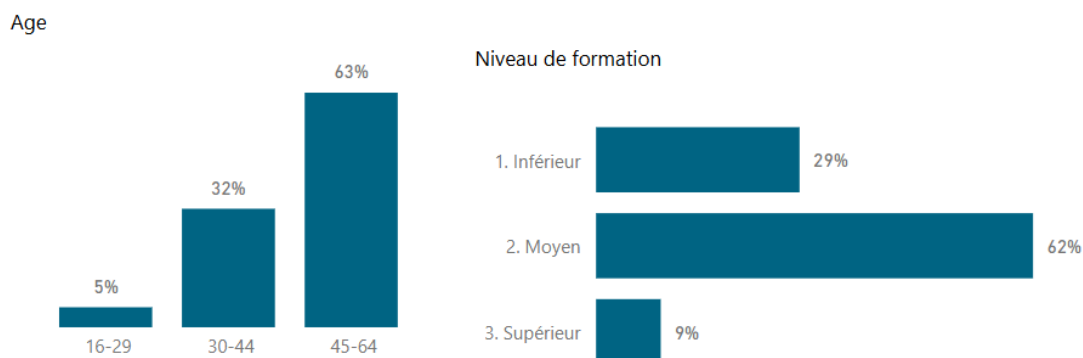
Le projet « COSP-HR » propose aux demandeurs d'emploi ayant le statut de **salarié handicapé et/ou en reclassement externe**, inscrits à l'ADEM, une évaluation de l'état de santé actuel, des capacités physiques et de travail, de la résistance au stress et des compétences sociales en groupe par le biais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

Projet COSP-HR		2024
Nombre de groupes constitués		10
Nombre de personnes ayant suivi le projet		261
Nombre de personnes ayant abandonné		23
Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité		238
Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives sociales)		89
- dont orientées vers le marché ordinaire		57
- dont orientées dans une initiative sociale		32
Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches		67
Nombre d'embauches		26

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 2024, **463 demandeurs d'emploi** distincts ont participé à la formation Go4Change.

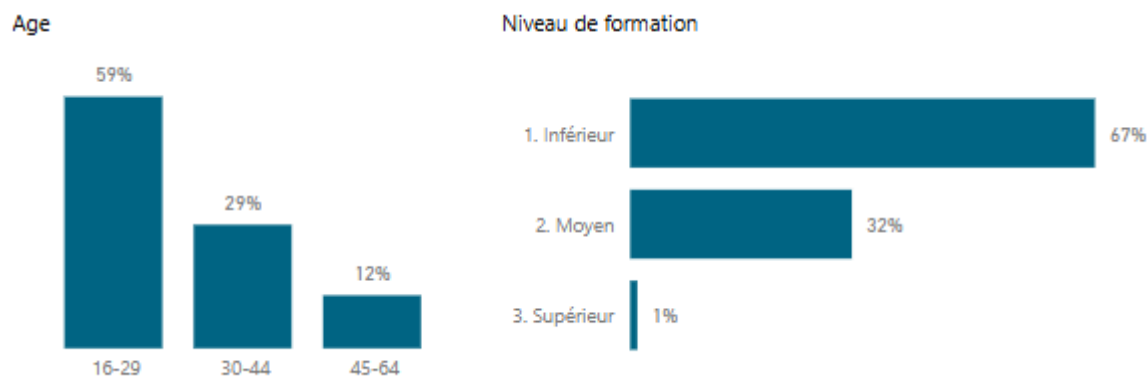


Ateliers protégés

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.

Les demandeurs d'emploi peuvent également réaliser une mesure de stage dans un atelier protégé pendant que leur dossier de demandeur d'emploi reste actif.

En 2024, **97 demandeurs d'emploi** distincts ont intégré un stage en 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'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	1016	39,7%
Ministère du Travail	632	24,7%
Ministère des Affaires étrangères et européennes	140	5,5%
Ministère des Finances	120	4,7%
Ministère des Affaires intérieures	80	3,1%
Ministère de la culture	80	3,1%
Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région	72	2,8%
Ministère du Logement	60	2,3%
Ministère de la Justice	40	1,6%
Ministère de la Mobilité et des Travaux Publics	40	1,6%
Ministère de la Fonction publique et de la réforme administrative	40	1,6%
Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative	40	1,6%
Ministère de la mobilité et des travaux publics	40	1,6%
Ministère de la Sécurité Intérieure	40	1,6%
Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural	40	1,6%
Ministère de la santé	40	1,6%
Ministère de la Santé et de la sécurité sociale	40	1,6%
Total	2560	100,0%

4. Mesures en faveur de l'entrepreneuriat

Formation StartYourBusiness

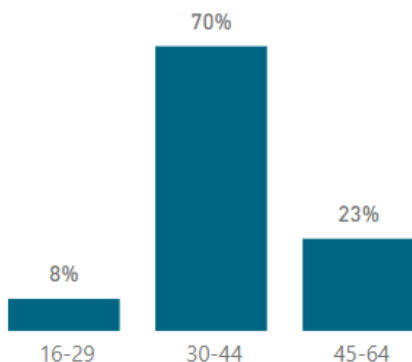
StartYourBusiness est une formation qui complète l'écosystème entrepreneurial, en proposant un suivi de futurs créateurs d'entreprise inscrits à l'ADEM.

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

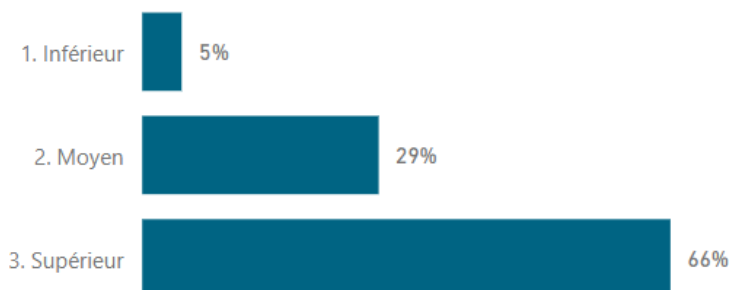
Les formateurs et mentors sont des experts en matière de création d'entreprise et délivrent enseignement et conseils dans de nombreux domaines, tels que les bases de la gestion et de la comptabilité, l'identification des compétences personnelles et des domaines d'expertise, ainsi que des formations sur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

En 2024, **102 demandeurs d'emploi** ont participé au programme.

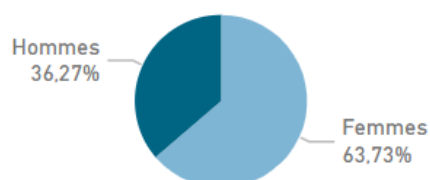
Age



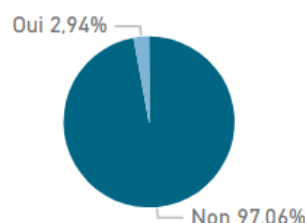
Niveau de formation



Genre



Statut SH ou CTR

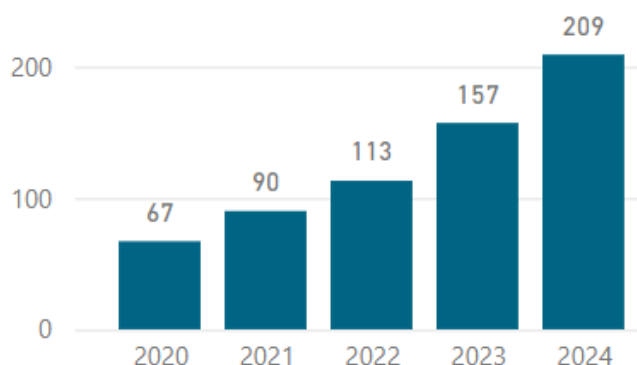


Dispense pour projet indépendant

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 2024, **209 demandeurs d'emploi** ont bénéficié de cette dispense leur permettant d'entamer une demande d'autorisation d'établissement en vue de créer leur entreprise.

Parmi eux, 49 demandeurs d'emploi avaient suivi au préalable la formation *StartYourBusiness*.

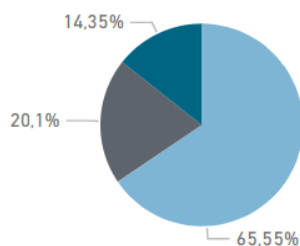
Evolution des participants par date de début



Participants en 2024

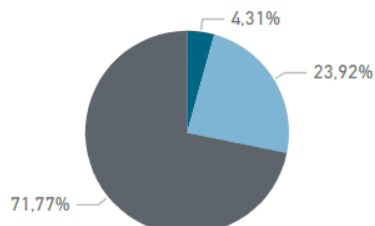
Participants par catégorie d'âge

● 30-44 ● 45-64 ● 16-29



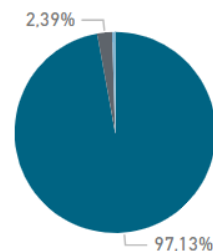
Participants par niveau de diplôme

● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

● Aucun ● CTR ● SH

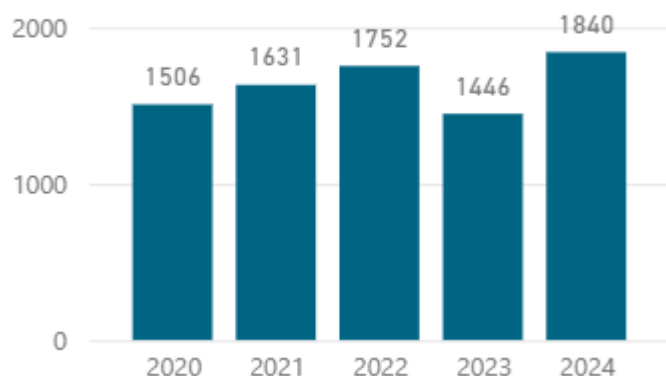


6. Autres mesures pour renforcer l'employabilité

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.

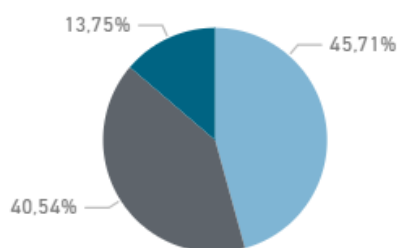
Evolution des participants par date de début



Participants en 2024

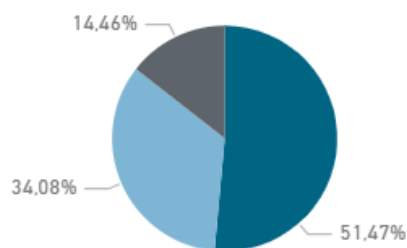
Participants par catégorie d'âge

Cat_A... ● 30-44 ● 45-64 ● 16-29



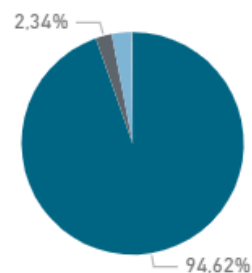
Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH ● SH et CTR



Stage de professionnalisation

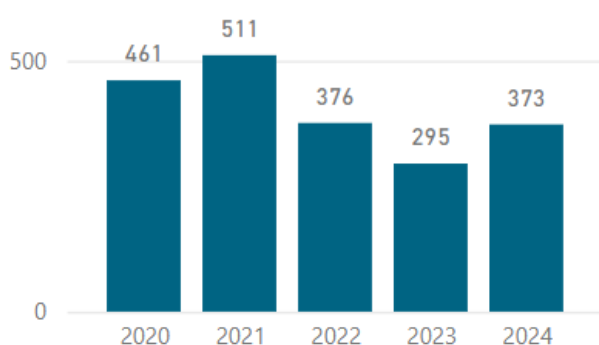
Un **stage de professionnalisation** (SP) peut être proposé par l'ADEM à certains demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un mois. Sont concernées les personnes âgées de plus de 30 ans, celles qui sont reclassées en externe et celles qui ont le statut de salarié handicapé.

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 (511) de SP effectués en 2021. Cette dérogation a pris fin le 30 juin 2022. Le nombre de stagiaires a atteint **373** en 2024.

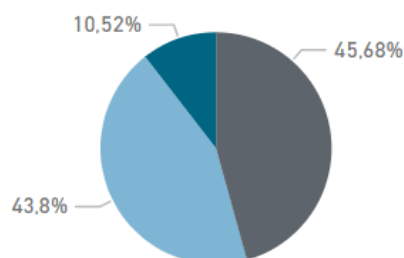
Evolution des participants par date de début



Participants en 2024

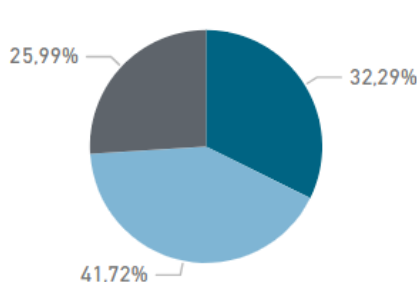
Participants par catégorie d'âge

● 45-64 ● 30-44 ● 16-29



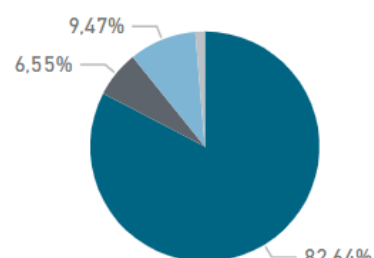
Participants par niveau de diplôme

● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

● Aucun ● CTR ● SH ● SH et CTR



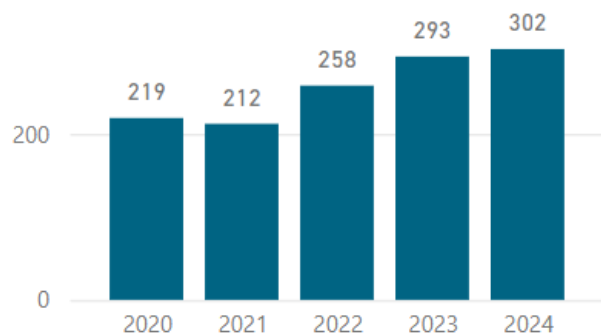
Sur l'ensemble des bénéficiaires de stages de professionnalisation ayant démarré en 2024 et s'étant achevés depuis au moins trois mois, 64 % étaient en emploi trois mois après la fin de leur stage, contre 73 % d'entre eux en 2023.

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.

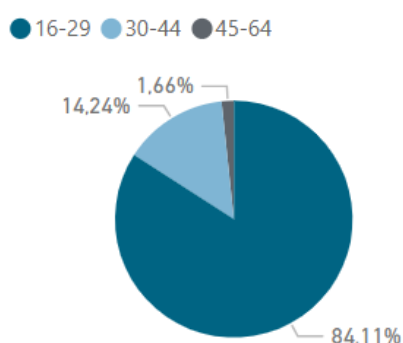
302 personnes ont bénéficié de cette mesure, financée par le Fonds pour l'emploi, en 2024.

Evolution des participants par date de début



Participants en 2024

Participants par catégorie d'âge



Parmi les personnes dont la mesure a commencé en 2024 et s'est achevée depuis au moins trois mois, 58 % étaient en emploi (elles étaient 72 % à l'être 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.

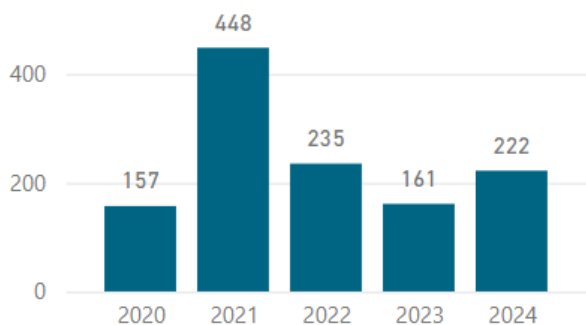
Pour un demandeur d'emploi indemnisé âgé de plus de 50 ans et en fin de période d'indemnisation, la direction de l'ADEM peut prolonger l'OTI durant douze mois.

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 2024, **222 OTI** ont été mises en place.



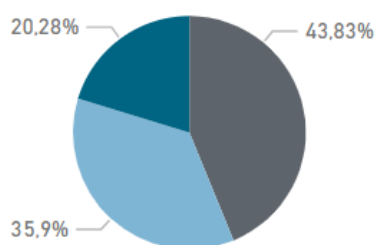
Evolution des participants par date de début



Participants en 2024

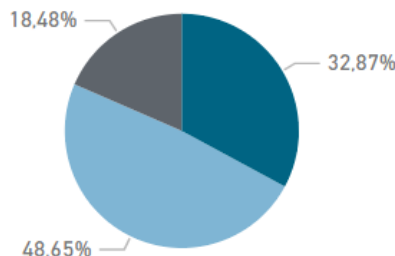
Participants par catégorie d'âge

● 45-64 ● 30-44 ● 16-29



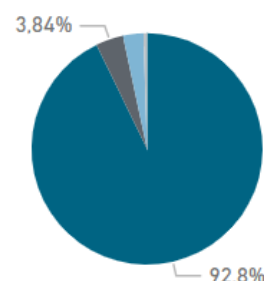
Participants par niveau de diplôme

● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

● Aucun ● CTR ● SH ● SH et CTR



Parmi les personnes dont le OTI a commencé en 2024 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 44 % étaient en emploi (elles étaient 53 % à l'être en 2023).

5. 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 Conseil d'État a rendu son avis à la fin de l'année 2024, suite à quoi des amendements ont été proposés et adoptés. À l'heure actuelle, le projet de loi est en attente de l'avis du Conseil d'État.

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 entrevues personnelles pour ceux qui ont besoin d'un accompagnement plus individualisé.

En 2024, le Service salariés a accompagné **une entreprise** lors d'un plan de maintien d'emploi, comptant un total de **12 salariés**. 63 % 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 2024, l'ADEM a finalisé un projet d'assistance à l'inclusion.



Offre pour les salariés

Le service dédié aux salariés est actuellement en train de mettre en place une offre spécifique pour les salariés inscrits à l'ADEM (Agence pour le Développement de l'Emploi et du Marché du travail). Cette initiative vise à adapter l'offre existante aux particularités des salariés par rapport aux demandeurs d'emploi non salariés.

Actuellement, les salariés inscrits à l'ADEM bénéficient du même système que les demandeurs d'emploi sans emploi. Cependant, cette approche présente des limites pour plusieurs raisons :

1. Contraintes liées à l'emploi actuel :

- Les salariés n'ont pas la possibilité de suivre les mêmes obligations que les demandeurs d'emploi sans emploi. En effet, les rendez-vous et formations sont souvent fixés pendant leurs heures de travail. De plus, étant déjà en poste, ils ne sont pas disponibles pour participer à des entretiens ou à d'autres démarches pour le marché de l'emploi.

2. Manque de flexibilité pour les formations :

- En raison de leurs horaires de travail, les salariés ont peu d'opportunités pour suivre des formations, contrairement aux demandeurs d'emploi sans emploi, qui disposent de plus de souplesse dans leur emploi du temps.

3. Disponibilité des mesures :

- De plus, les mesures actuellement proposées sont principalement réservées aux demandeurs d'emploi sans emploi, excluant ainsi les salariés inscrits à l'ADEM.

Ainsi, cette nouvelle offre vise à répondre aux besoins spécifiques des salariés inscrits à l'ADEM, en tenant compte de leur emploi du temps et de leur disponibilité, afin de leur offrir un accompagnement plus adapté et pertinent.

Chapitre 5 : Orientation professionnelle et apprentissage

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

En 2024, le Service d'orientation professionnelle a accueilli **5.811 personnes**. Ces dernières 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 2024.

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 ou professionnel ou encore de lui dispenser les informations nécessaires sur la formation professionnelle. En 2024, **2.825 entretiens individuels** ont été réalisés.

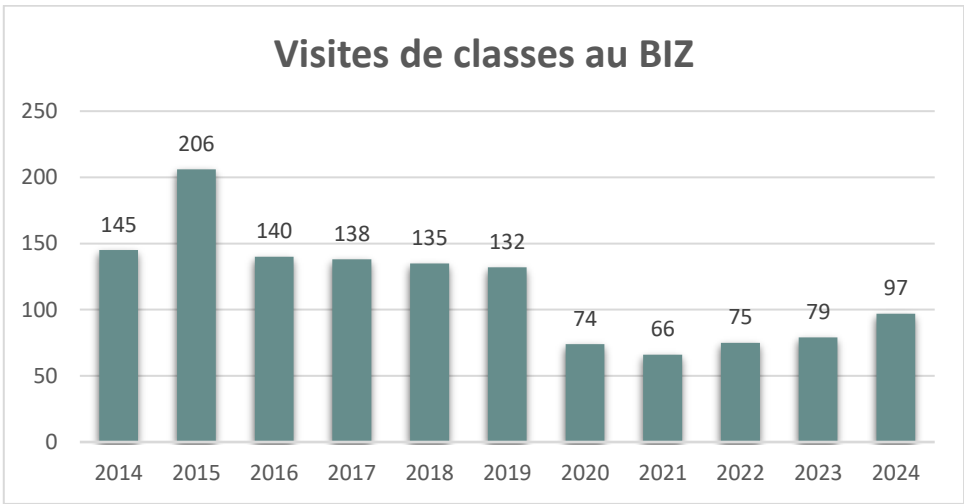
Service OP	Nombre de personnes vues en entretien d'orientation ou en encadrement individuel (2024)
Luxembourg	1.252
Esch/Belval	951
Diekirch	622
TOTAL	2.825

2. Les activités d'orientation collectives

2.1 Le Berufsinformatiounszentrum (BiZ) à la Maison de l'orientation et à l'ADEM

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

En 2024 (année scolaire 2023/2024), les conseillers d'orientation des deux BiZ ont animé **97 classes scolaires**. Les élèves y sont informés des modalités d'inscription au Service d'orientation professionnelle et des conditions d'accès en vue d'un apprentissage.



Le nombre de classes scolaires se déplaçant au BIZ de l'ADEM-OP a fortement diminué pendant la pandémie, avant de progresser à nouveau depuis 2022, sans toutefois atteindre les niveaux précédents. Beaucoup de lycées disposent d'une salle informatique similaire à une infrastructure BIZ et les enseignants-orienteurs ont pu être habilités à animer des séances d'orientation professionnelle de façon autonome, via les formations continues délivrées par les représentants de l'ADEM-OP. Des présentations commentées en audio ont également été mises à disposition des établissements scolaires.

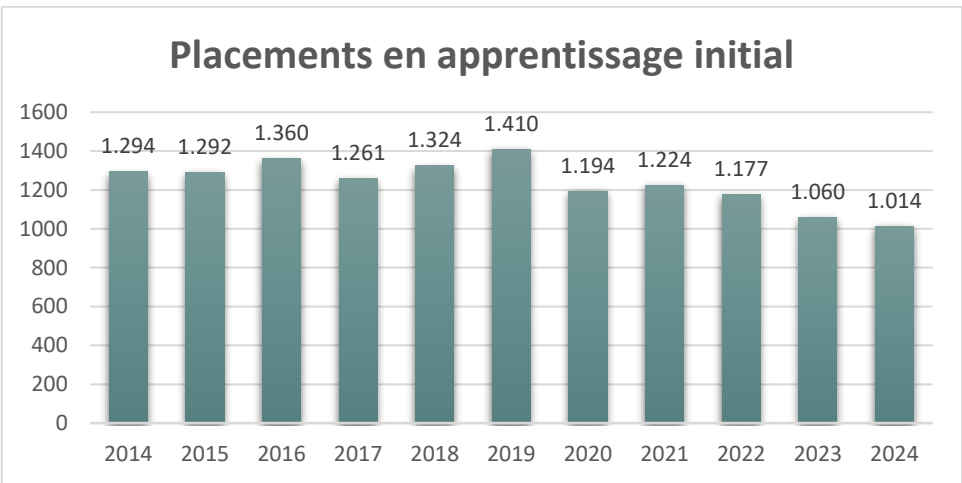
En 2024, les conseillers de l'agence de Diekirch ont effectué 5 interventions dans le Lycée Edward Steichen à Clervaux, 4 interventions au CNFPC d'Ettelbruck, 3 interventions au Lycée Technique Agricole et 10 interventions au Nordstad-Lycée. Un événement – Fit fir d'Léier – a eu lieu le 7 mars au Lycée Ermesinde.

3. L'apprentissage

Depuis 2023, avec la fin de la pandémie du COVID-19 et l'arrêt des mesures d'urgence, la date limite pour la conclusion de contrats d'apprentissage est à nouveau fixée au 31 octobre de chaque année.

3.1. Apprentissage initial

En 2024, le nombre de placements en apprentissage initial s'élève à **1.014**, soit une légère baisse par rapport à 2023 (1.060).



Le nombre de placements en apprentissage initial tend à se stabiliser autour de 1.000 jeunes, tandis que l'apprentissage pour adultes a le vent en poupe (voir section 3.2).

Bien que le nombre total d'offres d'apprentissage déclarées au cours de l'année 2024 a été plus faible que les années précédentes, le nombre global de placements (apprentissage initial + apprentissage pour adultes) occupe la deuxième place du podium pour la dernière décennie.

Nombre de demandeurs d'apprentissage initial n'étant pas parvenus à conclure un contrat (2010 – 2024)

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
2024	69

Nombre de placements en apprentissage initial en 2024, selon le métier

Ventilation par métier des 1.014 placements en apprentissage initial			
	Nb.		Nb.
Agent administratif et commercial	120	Mécanicien industriel et de maintenance	5
Coiffeur	88	Opticien	5
Mécatronicien d'autos et de motos	65	Pépinieriste - paysagiste	5
Cuisinier	56	BTS Services informatiques aux organisations	4
Conseiller en vente	55	Décorateur	4
Installateur chauffage - sanitaire	46	Magasinier du secteur automobile	4
Assistant d'accompagnement au quotidien	38	Mécatronicien en techniques de réfrigération	4
Commis de vente	38	Mobilité électrique	4
Électricien	36	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	3
Agent d'inclusion	30	Straßenbauer	3
Débosselleur de véhicules automoteurs	25	Agent de voyages	2
Peintre - décorateur	23	BAC MELEC - électricité (électricité tertiaire et industrielle)	2
Instructeur de la conduite automobile	20	Baugeräteführer	2
Serveur de restaurant	19	BTS Électrotechnique	2
Assistant en mécanique automobile	17	Elektroniker für Betriebstechnik	2
Instructeur de natation	17	Fachinformatiker - Anwendungsentwicklung	2
Esthéticien	15	Kaufmann für Büromanagement	2
Informaticien qualifié	13	LKW-Mechaniker	2
Mécatronicien	13	Mécatronicien de cycles	2
Dessinateur en bâtiment	12	Mécatronique	2
Assistant en pharmacie	11	Plafonneur - façadier	2
Division logistique	10	Tiermedizinischer Fachangestellter	2
Electro - Technologies	10	Vendeur technique en optique	2
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen	10	Assistant fleuriste	1
Mécatronicien agri-génie civil	10	Bac PRO MSPC Maintenance des Systèmes de Production Connectés	1
Maçon	9	BAC Technicien en Réalisation de Produits Mécaniques	1
Ouvrier agricole	9	BTS Géomètre – Métiers du géomètre	1
Peintre de véhicules automoteurs	9	BTS Management commercial opérationnel (MCO)	1
BTS Maintenance de systèmes	8	BTS Opticien Lunetier	1
Gestionnaire qualifié en logistique	8	Electronicien de systèmes IT	1
Auxiliaire de vie	7	Fabricant et installateur d'enseignes lumineuses	1
Boucher - charcutier	7	Fachkraft für Agrarservice	1
Couvreur	7	Ferblantier - zingueur	1
Mécanicien d'usinage	7	Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement	1
Menuisier	7	Maraîcher	1
Smart Technologies	7	Mécanicien de cycles	1
Assistant pépiniériste - paysagiste	6	Mécatronicien de véhicules utilitaires	1
Carreleur	6	Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier	1
Charpentier	6	Pferdewirt	1
Serrurier	6	Prothésiste dentaire	1
Administration et commerce	5	Technischer Produktdesigner	1
Boulangier - pâtissier	5	Vendeur en boulangerie - pâtisserie - confiserie	1
Fleuriste	5	Viticulteur	1
Industriekaufmann	5	Vitrier - miroitier	1

Nombre d'offres d'apprentissage non satisfaites

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Offres non satisfaites	304	160	207	207	201	440	426	342	385	273

Offres d'apprentissage initial non satisfaites en 2024

	Nb.		Nb.
Agent d'inclusion	26	Fachinformatiker - Systemintegration	2
Cuisinier	20	Ferblantier - zingueur	2
Conseiller en vente	17	Fleuriste	2
Serveur de restaurant	15	Instructeur de la conduite automobile	2
Agent administratif et commercial	14	Marbrier - tailleur de pierres	2
Couvreur	11	Mécanicien de mécanique générale	2
Coiffeur	8	Mécanicien orthopédiste - bandagiste	2
Électricien	8	Mediengestalter für Digital und Print	2
Pépinieriste - paysagiste	6	Tatoueur	2
Aide - soignant	5	Tiermedizinischer Fachangestellter	2
Charpentier	5	Traiteur	2
Esthéticien	5	Assistant en pharmacie	1
Gestionnaire qualifié en logistique	5	BTS Métiers de l'esthétique-cosmétique-parfumerie	1
Installateur chauffage - sanitaire	5	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	1
Maçon	5	BTS Services informatiques aux organisations	1
Mécatronicien en techniques de réfrigération	5	Calorifugeur	1
Agent socio-pédagogique	4	Décorateur	1
Assistant d'accompagnement au quotidien	4	Division logistique	1
Boucher - charcutier	4	Electro - Technologies	1
Boulangier - pâtissier	4	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1
Carreleur	4	Fumiste - ramoneur	1
Dessinateur en bâtiment	4	Industriekaufmann	1
Mécanicien industriel et de maintenance	4	Kaufmann für Marketingkommunikation	1
Menuisier	4	Kaufmann für Versicherungen und Finanzen	1
Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier	4	Magasinier du secteur électrotechnique	1
Peintre - décorateur	4	Mécatronicien	1
Serrurier	4	Mécatronicien agri-génie civil	1
Informaticien qualifié	3	Mécatronicien de cycles	1
Mécanicien d'usinage	3	Mécatronique	1
Mécatronicien d'autos et de motos	3	Opticien	1
Vitrier - miroitier	3	Pferdewirt	1
Administration et commerce	2	Relieur	1
Aide ménagère	2	Réparateur de biens électro-domestiques et multimédia	1
Assistant en mécanique automobile	2	Straßenbauer	1
Assistant pépinieriste - paysagiste	2	Vendeur en boucherie	1
Baugeräteführer	2	Vendeur en boulangerie - pâtisserie - confiserie	1

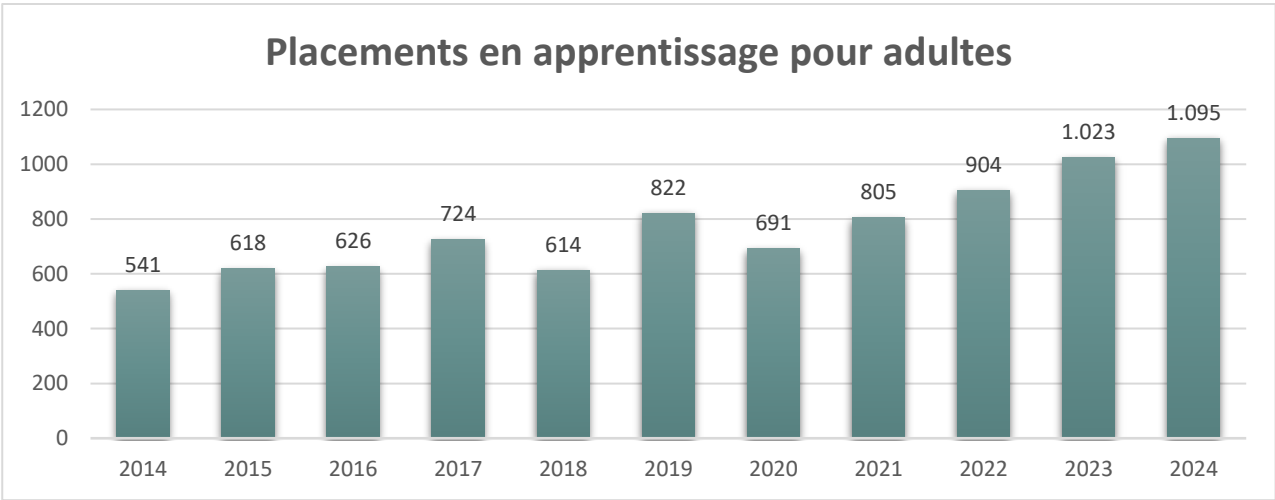
La diminution des offres non satisfaites en 2024 (soit plus d'une centaine par rapport à l'année précédente), est à mettre en relation avec un nombre d'offres d'apprentissage plus faible également.

Le nombre d'offres de postes ouverts fut cependant supérieur à celui des demandeurs d'apprentissage pour les professions suivantes, illustrant la pénurie de candidats pour ces professions : *aide-ménagère, boucher-charcutier, boulangier-pâtissier, carreleur, charpentier, couvreur, cuisinier, électricien, ferblantier-zingueur, fumiste-ramoneur, gestionnaire qualifié en logistique, maçon, marbrier-tailleur de pierres, mécanicien d'usinage,*

mécanicien industriel et de maintenance, mécatronicien de véhicules utilitaires, mécatronicien en techniques de réfrigération, opticien, plafonneur-façadier, serrurier, serveur de restaurant, vitrier-miroitier.

3.2. Apprentissage pour adultes

En 2024, **1.095 personnes** ont été engagées sous contrat d’apprentissage pour adultes, soit le nombre le plus élevé enregistré à ce jour.



Nombre de placements en apprentissage pour adultes en 2024, selon le métier

Ventilation par métier des 1.095 placements en apprentissage pour adultes			
	Nb.		Nb.
Agent socio-pédagogique	110	Charpentier	4
Aide - soignant	102	Dessinateur en bâtiment	4
Conseiller en vente	99	Horticulture en paysagisme	4
Agent administratif et commercial	83	Mécatronicien de véhicules utilitaires	4
Cuisinier	67	Opticien	4
Coiffeur	56	Parqueteur	4
Électricien	49	Straßenbauer	4
Agent d'inclusion	34	Tatoueur	4
Installateur chauffage - sanitaire	34	Boucher - charcutier	3
Mécatronicien d'autos et de motos	33	Industriekaufmann	3
Assistant d'accompagnement au quotidien	30	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen	3
Peintre - décorateur	28	Maçon	3
Esthéticien	26	Mécatronicien de cycles	3
Pépiniériste - paysagiste	23	Mécatronique	3
Mécanicien d'avions - cat B	22	Mécatronique agri-génie civil	3
Gestionnaire qualifié en logistique	17	BTS Services informatiques aux organisations	2
Peintre de véhicules automoteurs	15	Fachinformatiker - Systemintegration	2
Serveur de restaurant	14	Kaufmann für Büromanagement	2
Commis de vente	13	Mécanicien d'usinage	2
Débosselleur de véhicules automoteurs	12	Prothésiste dentaire	2
Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier	12	Serrurier	2
Menuisier	11	Vendeur technique en optique	2
Couvreur	9	Zahnmedizinischer Fachangestellter	2

Informaticien qualifié	9	Agent de voyages	1
Instructeur de natation	9	Beton- und Stahlbetonbauer	1
Vente et Gestion	9	BTS Électrotechnique	1
Assistant pépiniériste - paysagiste	8	BTS Maintenance de systèmes	1
Boulangier - pâtissier	8	Chemielaborant	1
Carreleur	8	Electro - Technologies	1
Assistant en mécanique automobile	6	Fachkraft für Agrarservice	1
Division logistique	6	Fleuriste	1
Ferblantier - zingueur	6	Floriculteur	1
Magasinier du secteur automobile	6	Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement	1
Maraîcher	6	Maréchal - ferrant	1
Mobilité électrique	6	Mécanicien de cycles	1
Administration et commerce	5	Mécatronicien	1
Auxiliaire de vie	5	Mediengestalter für Digital und Print	1
Tiermedizinischer Fachangestellter	5	Pferdewirt	1
Aide-ménagère	4	Technischer Systemplaner	1
Baugeräteführer	4	Vitrier - miroitier	1

3.3. Apprentissage transfrontalier

L'apprentissage transfrontalier est une formation où la partie pratique en milieu professionnel, sous contrat d'apprentissage, est réalisée par une entreprise formatrice située au Luxembourg et la formation théorique 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 signés se limitent à une soixantaine de métiers différents.

Placements en 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
2024	100

4. Projets interministériels

4.1 Entretiens d'orientation à l'Armée

En 2024, 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 personnalisées 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 été réalisées 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 d'entretien individuel, 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, **26 soldats volontaires** ont bénéficié de cet accompagnement en 2024.

4.2 RTL Léierplazendag

Deux éditions du « RTL Léierplazendag » ont se sont tenues en 2024.

L'objectif principal de cet événement est la promotion de la formation professionnelle au Luxembourg, en offrant aux visiteurs l'opportunité de nouer des contacts avec les entreprises-formatrices présentes sur leurs stands d'information et de se renseigner sur les professions et métiers de l'apprentissage. Ils peuvent aussi découvrir les offres de postes d'apprentissage..

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

Les employeurs-formateurs ont la possibilité de publier leurs offres de postes d'apprentissage sur www.rtl.lu/jobs/. Les employeurs sur place peuvent également profiter du retentissement médiatique pour promouvoir leurs métiers sur l'antenne de RTL Radio, sous forme d'interviews en direct (« Patron vun der Stonn »).

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

Le « Léierplazendag » du 22 avril 2024 fut intégré dans le déroulement de la troisième édition de la « YEP ! – Schoulfoire », le plus grand événement national pour l'orientation scolaire et professionnelle, , 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 ou encore une bourse aux postes d'apprentissage.

Au total, **33 employeurs-formateurs** ont participé activement à cette édition du « Léierplazendag » et **51 offres de poste d'apprentissage** ont été publiées sur le site de RTL.

Le « RTL Job- a Léierplazendag » du 25 septembre 2024 : un succès !

Pour cet événement “RTL Job- a Léierplazendag” organisé par l'ADEM, près de **90 entreprises** ont été accueillies au sein de la City Concorde, dont **55 entreprises formatrices** issues des différents secteurs de la formation professionnelle et **27 offres de poste d'apprentissage** ont été publiées sur le site de RTL.

Des centaines de candidats ont pu échanger directement avec les employeurs-formateurs et ces premières rencontres ont donné lieu à de nombreux entretiens d'embauche.

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

Dans le cadre de ses actions de sensibilisation et d'accompagnement, l'ADEM-OP a organisé en 2024 trois nouveaux ateliers à destination des demandeurs d'emploi inscrits, afin de les informer sur les opportunités d'apprentissage pour adultes.

Ces séances se sont tenues au siège de l'ADEM à Luxembourg-Hamm :

- un atelier en langue luxembourgeoise
- deux ateliers en langue française

La participation a été globalement satisfaisante :

- **atelier en luxembourgeois** : 24 participants sur 45 inscrits
- **premier atelier en français** : 34 participants sur 56 inscrits
- **deuxième atelier en français** : 39 participants sur 54 inscrits

Ainsi, sur l'ensemble des trois sessions, **62,58 %** des personnes inscrites étaient présentes.

Organisés entre la mi-mars et la fin avril, ces ateliers ont permis aux participants de bénéficier d'informations détaillées sur les démarches à entreprendre pour accéder à un apprentissage pour adultes. En complément des présentations, des temps d'échange ont été prévus afin de répondre aux questions spécifiques des participants.

4.4 Ateliers de sensibilisation

Durant les mois d'août et septembre 2024, **quatre actions ciblées de sensibilisation et de placement** ont été organisées à l'intention de jeunes demandeurs d'apprentissage n'ayant pas encore trouvé d'employeur-formateur à cette date.

Ces ateliers, mis en œuvre en collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, avaient pour objectifs de proposer des offres d'apprentissage vacantes adaptées aux profils des jeunes participants, ou, le cas échéant, de les orienter ou réorienter vers d'autres filières de formation professionnelle.

1. Bilan quantitatif de l'atelier « Agent administratif et commercial » du 6 septembre 2024

- **53 jeunes** ont été conviés à la séance d'information
- **58 postes d'apprentissage** étaient encore disponibles dans ce métier

2. Bilan quantitatif de l'atelier « Construction » du 5 septembre 2024

- **177 jeunes** ont été conviés à la séance d'information.
- **56 postes d'apprentissage** étaient encore vacantes dans le secteur du bâtiment

3. Bilan quantitatif de l'atelier « Industrie » du 29 août 2024

- **132 jeunes** ont été conviés à la séance d'information.
- **93 postes d'apprentissage** restaient à pourvoir dans le secteur industriel

4. Bilan quantitatif de l'atelier « Candidats CCP » du 5 septembre 2024 :

- **248 jeunes** ont été conviés à la séance d'information.
- 30 postes d'apprentissage étaient encore vacants dans la filière CCP (Certificat de capacité professionnelle).

À la suite de ces actions, **17 jeunes** ont pu conclure un contrat d'apprentissage, ainsi répartis :

- **3 contrats** dans la formation « *agent administratif et commercial* »
- **6 contrats** dans le secteur de la *construction*
- **3 contrats** dans le secteur de *l'industrie*
- **5 contrats** dans la voie de formation *CCP*.

4.5 Ateliers à la Maison de l'orientation

Le Service d'orientation professionnelle (SOP) a pris part à trois séances d'information intitulées « Mat der Schoul/Studien (freizäiteg) opgehaalen ? An elo ? », organisées par la Maison de l'orientation (MO). Destinées aux jeunes de 15 à 30 ans, ces journées avaient pour objectif de leur faire découvrir la diversité des services proposés par la MO, notamment les formations, les possibilités de stages et les ateliers. Dans ce cadre, le Service OP a présenté ses missions ainsi que les offres spécifiques qu'il propose. Les participants ont également eu l'occasion de visiter le [BIZ](#) (Berufsinformationzentrum ou Centre d'Information professionnelle), de consulter la documentation disponible et de découvrir le matériel didactique utilisé lors des séances d'information collectives.

5. Coopération européenne

5.1 La coopération transfrontalière

La coopération transfrontalière entre le Service ADEM-OP et la « Agentur für Arbeit Trier » a repris depuis le début de l'année 2023. Les conseillers d'orientation du S-OP se sont rendus bimestriellement dans les locaux de la « Agentur für Arbeit Trier » 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 la « 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 S-OP a été invité à nouveau à la Foire « Deine Zukunft jetzt ! » qui s'est déroulée du 26 au 27 septembre 2024 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 ont également profité de l'occasion pour se renseigner sur le déroulement de la formation professionnelle au Luxembourg et aussi sur la structure du système scolaire luxembourgeois en général.

Le 14 novembre 2024, le S-OP a participé avec EURES à l'édition annuelle du salon de l'orientation de Moselle, la « Nuit de l'orientation », dans l'enceinte du stade Saint-Symphorien à Metz. Organisé par le centre de formation CCI CAMPUS (Chambre de Commerce de d'Industrie Moselle Métropole Metz), dans le cadre du « Mois de la Découverte des Métiers », cet événement bénéficie d'un partenariat avec la Région Grand-Est, l'ONISEP, le ministère de l'Éducation nationale et France Travail.

Les visiteurs, élèves, parents, demandeurs d'emploi et personnes en reconversion professionnelle ont pu se renseigner auprès des conseillers d'orientation de l'ADEM et collecter des informations sur la formation professionnelle au Luxembourg, en particulier les possibilités de formation en apprentissage transfrontalier.

5.2 Projet Schengen – Lyzeum

Depuis 2014, le S-OP assure une permanence au Schengen-Lyzeum, un lycée germano-luxembourgeois situé à Perl. Dans ce lycée qui combine des éléments de deux systèmes scolaires, les élèves et leurs parents se voient confrontés à des questions spécifiques liées au système éducatif, à la formation initiale au Luxembourg ainsi qu'aux perspectives à la sortie du lycée.

Dans ce contexte, **72 entretiens individuels** ont été menés au sein de l'établissement, avec les élèves et, dans certains cas, leurs parents.

Intervention au Schengen-Lyzeum le 24/06

Deux conseillers du S-OP sont intervenus auprès des élèves ayant obtenu le « Hauptschulabschluss », afin de les informer sur la procédure d'inscription en apprentissage, ainsi que sur les possibilités d'intégrer le système scolaire au Luxembourg.

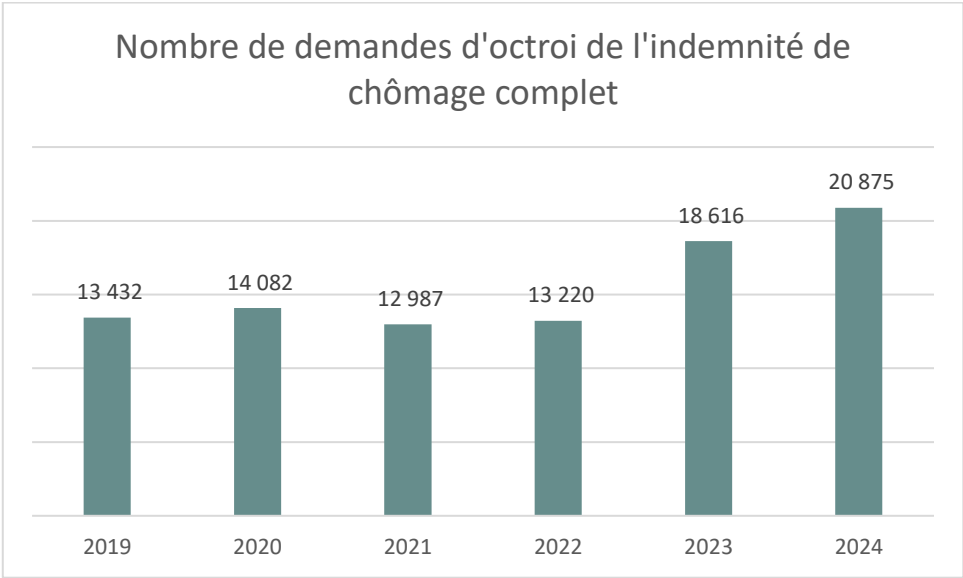
Chapitre 6 : Indemnisation et sécurisation financière

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.

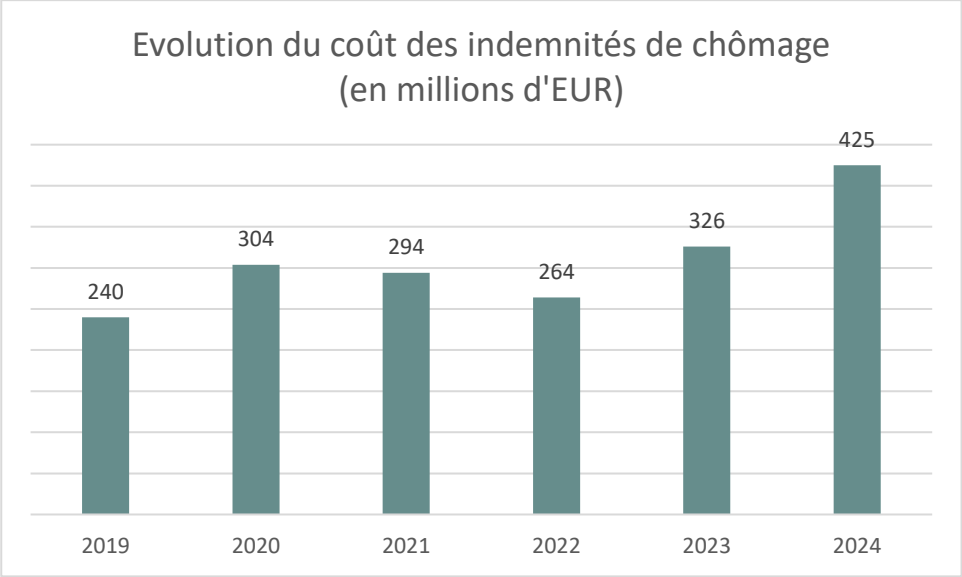
Évolution du nombre de demandes d'octroi de l'indemnité de chômage complet



Après un recul en 2021 et 2022, le nombre de demandes pour l'indemnité de chômage complet a subi une forte augmentation en 2023 ; qui se poursuit en 2024.

Ventilation des demandes d'octroi selon le statut du dossier, en 2024			
Admises	Refusées	Clôturées en automatique, sans objet, retrait	Plus présentées
17.112	2.075	1.646	42

Évolution du coût des indemnités de chômage complet



Chiffres clés du chômage complet en 2024

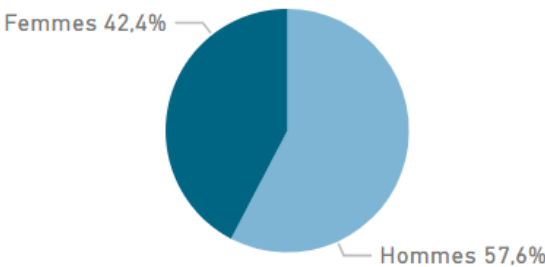
En 2024, le montant moyen mensuel versé à un chômeur indemnisé s'élevait à 2.696,79 euros par mois, avec une durée moyenne d'indemnisation de plus de 6 mois (6,4 mois).

Chiffres clés	Moyenne 2023	Moyenne 2024
Nombre moyen mensuel de bénéficiaires de chômage complet	9.327	11.185
Volume moyen des paiements mensuels	28.078.370,44 euros	35.547.996,38 euros
Durée moyenne d'indemnisation en mois	5,95 mois	6,40 mois
Volume moyen d'indemnisation par demandeur par mois	2.567,70 euros	2.696,79 euros

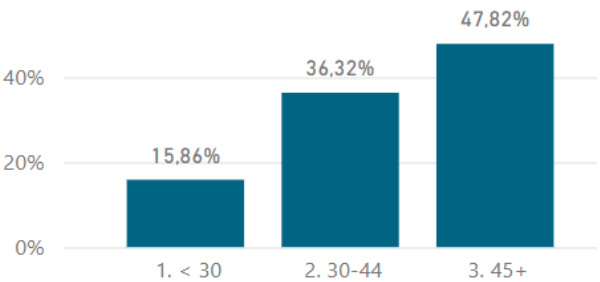
Répartition du nombre moyen mensuel de bénéficiaires de chômage complet en 2024

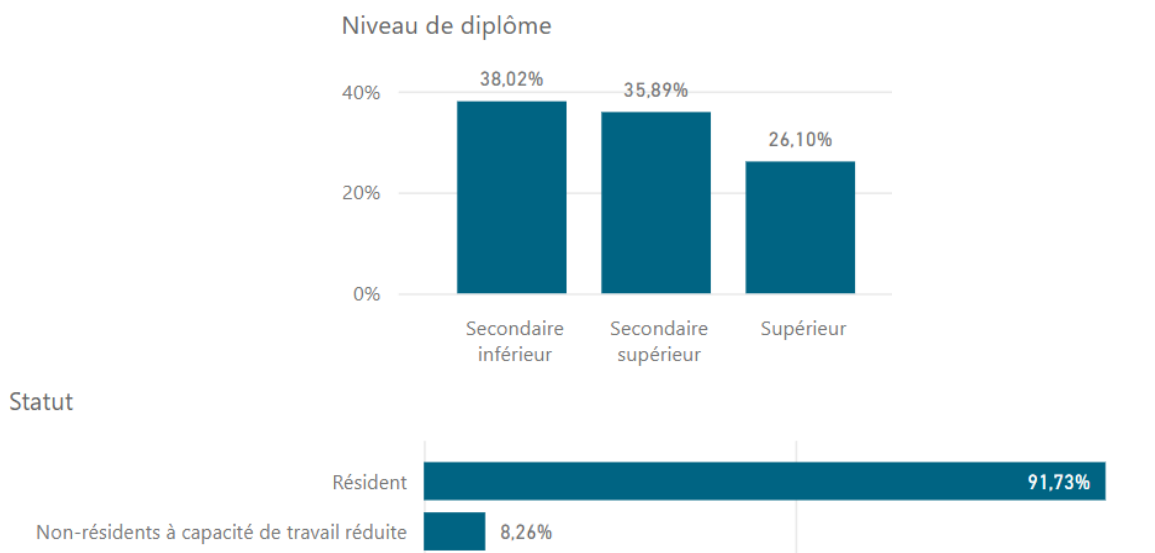
48 % des bénéficiaires du chômage complet en 2024 sont âgés de 45 ans et plus. En ce qui concerne le niveau de formation, 38 % d'entre eux ont un niveau de diplôme atteignant au maximum celui du secondaire inférieur.

Genre



Age





Affaires pendantes devant les juridictions du travail

En 2024, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.150 interventions pendantes (dont 312 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les **312 nouvelles affaires** se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	219
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	54
Tribunal du travail de Diekirch	39

En tout, 49 actes d'appel ont été introduits.

3.061 saisies arrêts, pensions alimentaires, cessions, sommations et requêtes ont été traitées en 2024, soit une augmentation de 10 % par rapport à 2023.

Indemnités	Saisies-arrêts	SAPA	Cessions	Sommations	Requêtes	Total
2024	880	92	1.131	637	321	3.061

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	2020	2021	2022	2023	2024
Allemagne	2.706	2.549	2.752	3.236	3.964
Belgique	4.292	3.575	3.929	3.997	4.170
France	20.344	16.146	17.433	18.247	18.539
Portugal	60	54	56	59	114
Autres pays d'Europe	611	647	908	936	1017
Total	28.013	22.971	25.078	26.475	27.804

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	2024
Allemagne	12	16	11	11	5	5
Belgique	10	8	11	11	9	11
France	31	44	56	49	57	51
Portugal	88	84	92	85	76	100
Autres pays d'Europe	71	165	47	54	87	80
Total	212	317	217	210	224	247

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

Formulaires U2 émis selon pays d'origine	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Allemagne	15	12	11	13	12	12
Belgique	10	2	12	1	10	3
France	50	23	36	21	15	24
Portugal	22	14	10	7	6	14
Autres pays d'Europe	32	29	18	14	20	24
Total	129	80	87	56	63	77

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
2024	9.402	38.739.150

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	2020	2021	2022	2023	2024
Bénéficiaires au 31 décembre	2.663	2.207	1.834	1.548	1.336
Bénéficiaires - moyenne annuelle	2.819	2.412	1.992	1.651	1.429
Dépenses (en euros)	67.152.786	56.946.033	49.848.923	44.967.227	40.215.298

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
2024	2.145	57.952.285

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
2024	808	5.927	6.735	169.153.112

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 2024, **459 demandes** en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité (374 premières demandes et 85 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 2024, **349 demandes** en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

Année	Accord	Irrecevable	Refus	Suspens
2024	182	2	143	22

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
2024	595	7.807.227

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)
2019	45	43.095
2020	20	32.262
2021	43	22.050
2022	40	39.663
2023	29	33.640
2024	53	27.867

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.

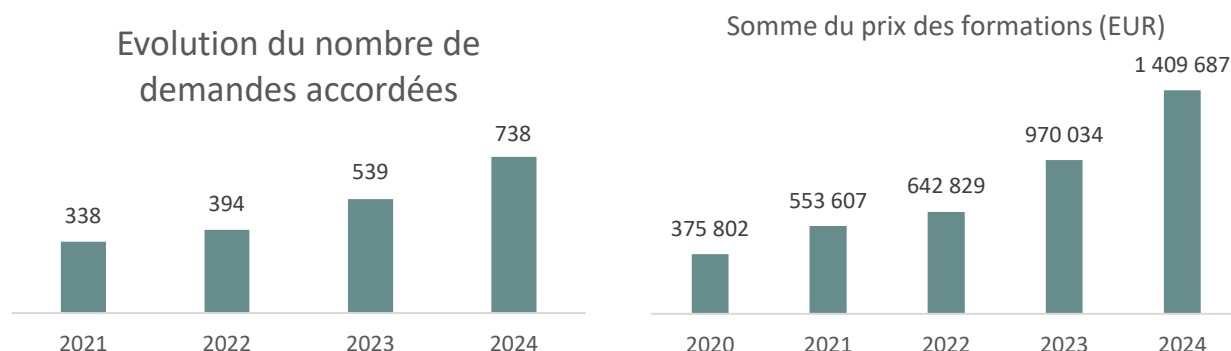
Année	Nombre de primes d'apprentissage	Montant déboursé (en euros)
2015	2.387	4.277.580
2016	2.802	4.619.160
2017	2.986	4.572.960
2018	2.514	4.405.440
2019	2.858	5.018.160
2020	3.049	5.349.360
2021	3.546	6.255.420
2022	2.835	5.001.660
2023	2.853	5.036.310
2024	3.269	5.777.100

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 2024, **948 demandes** d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont **738 ont été accordées**, représentant un budget total de **1.409.687 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 2024, **456 demandeurs d'emploi** ont touché (au moins) une IFO, couvrant **136 formations**.

Indemnités de formation versées en 2024	272.907 euros
Nombre de bénéficiaires distincts	456
Nombre de formations	136

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 2024

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

	Demandes / Candidats 2024	Dépenses 2024 (en euros) - Fonds pour l'emploi	Dépenses 2023 (en euros) - Fonds pour l'emploi
ACA	1.003 (demandes)	16.632.814	20.853.702
EMI	284 (demandes)	25.464.525	24.974.113
PSP	61 (demandes)	601.571	419.699
Bonification d'impôt	269 (certificats)	/	/
Aides pour jeunes			
CAE	/	10.004.395	9.719.086
CIE	/	4.055.411	5.405.218
Aide pour l'apprentissage			
Aide à l'apprentissage	2.861 (demandes)	11.871.227	16.062.623
Complément d'indemnité	3.476 (demandes)	7.182.063	6.481.009
Aides pour l'embauche de personnes en reclassement	/	Frais de salaire : 947.933 Mesures de réhabilitation : / Indemnité forfaitaire : 1.166.199	Frais de salaire : 807.731 Mesures de réhabilitation : 1.650 Indemnité forfaitaire : 1.254.136
Aides pour l'embauche de salariés handicapés		(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)	
-Frais de salaire « AP »	27 (candidats)	46.427.684	44.181.724
-Frais de salaire « MO » ⁷	769	13.651.787	13.584.311
-Congé supplémentaire	742	830.585	989.290
-Cotisations sociales ⁶	14	128.744	133.515
-Acquisition équipements spéciaux	12	33.770	17.333
-Formation	3	40.395	50.341
-Frais de transport	2	788	810

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, établissement publics, sociétés d'impact sociétal dont le capital social est composé de 100% de parts d'impact, associations sans but lucratif, fondations).

⁶ 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 13.651.787 euros pour 2024, 128.744 euros proviennent du remboursement des cotisations sociales.

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)
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
2024	631	133	68.995	27.133	7.902	20.442.388

Répartition en 2024

Type	Bénéficiaires	Employeurs	Montant payé (en euros)
Conjoncturel	22	1	25.488
Conjoncturel Manufacturier	5.597	71	12.299.955
Dépendance économique	215	13	446.526
Structurel avec PME	1.607	7	6.767.427

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)
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	1.721	638	7.412	9.001.404
2024	1.649	877	14.367	10.270.437

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

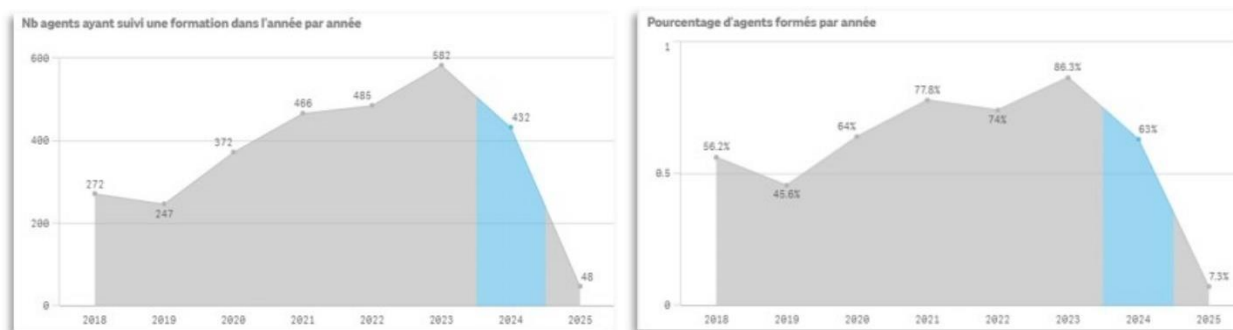
Année	Bénéficiaires	Entreprises	Dépenses (en euros)
2021	1.256	278	10.548.789
2022	1.170	260	9.810.946
2023	1.857	287	16.541.455
2024	2.232	330	18.406.844

Chapitre 7 : Optimiser le fonctionnement de l'ADEM

1. Les ressources humaines

En 2024, l'ADEM a recruté **41 agents**, dont 7 fonctionnaires, 24 employés de l'État et 10 personnes avec le statut de salarié handicapé ; 24 sous contrat à durée indéterminée et 17 sous contrat à durée déterminée. En plus des 41 recrutements, **33 personnes sont entrées dans une mesure** à l'ADEM (CAE, OTI, stage de professionnalisation) et **7 étudiants** ont eu un contrat étudiant à l'ADEM. Cette même année, 33 mesures/CDD ont pris fin et 36 agents sont sortis de l'ADEM.

En 2024, **432 agents de l'ADEM ont suivi (au moins une) formation** reconnue par l'INAP, ce qui correspond à 63 % du total du personnel.

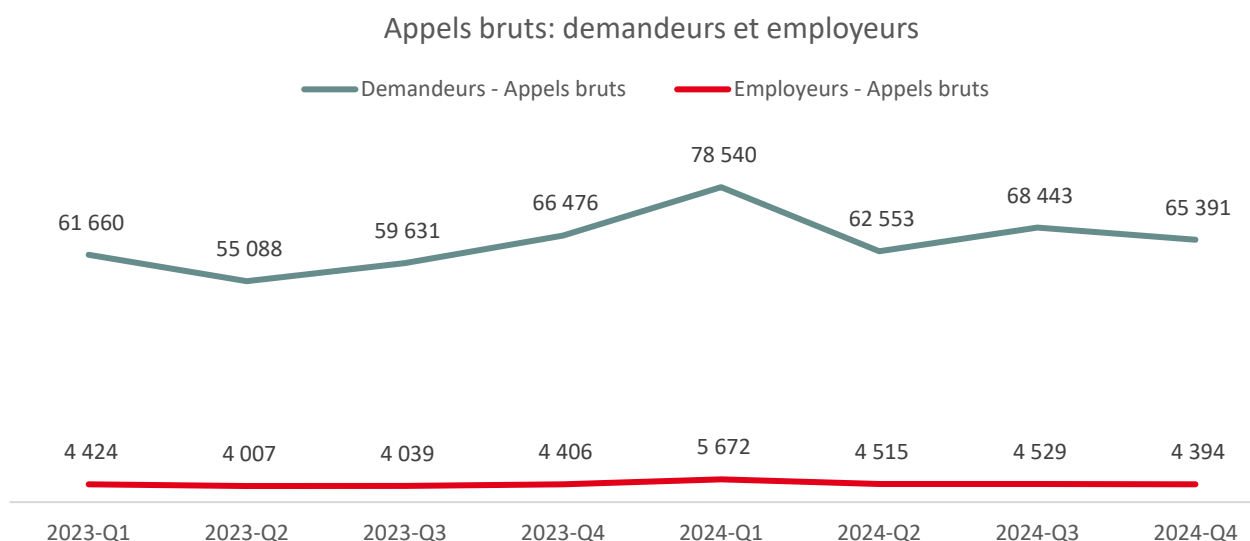


Source : INAP

Pour les agents ayant suivi une formation, le nombre moyen de jours de formation sur l'année 2024 était de 4,7. L'ADEM a réalisé 176 séances de formation interne en 2024, avec un total de 1.801 inscriptions pour ces formations (en partie repris dans les chiffres de l'INAP).

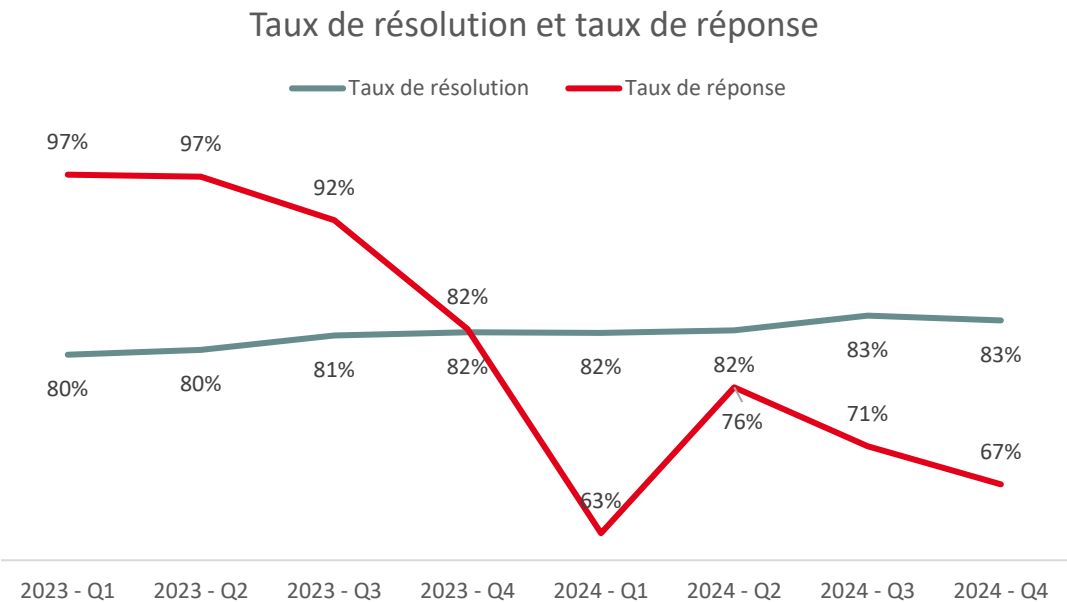
2. Le Contact Center

En 2024, le Contact Center de l'ADEM a reçu **274.927 appels de demandeurs d'emploi** et **19.110 appels d'employeurs** contre 242.855 (DE) et 16.876 (EMP) en 2023.

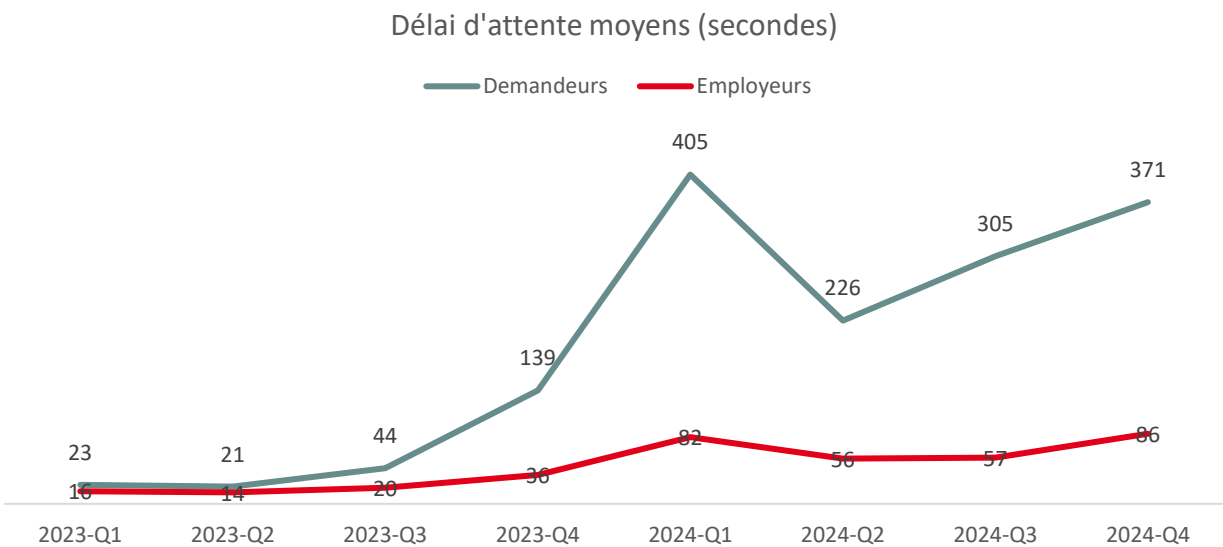


Le taux de réponse moyen en 2024 était de **67 %**, comparé à 91 % en 2023 (une non-réponse a lieu si l'appelant décroche avant qu'un agent du Contact Center ait pu prendre l'appel). Cette baisse s'explique par une augmentation simultanée du volume et de la complexité des appels, ainsi que par une réduction temporaire des effectifs disponibles pour y répondre en 2024.

Pour les appels répondus, le taux de résolution en 2024 était de 82 %, contre 81 % en 2023.



Le délai moyen d’attente d’un appel correspondait à **328 secondes** pour les appels des demandeurs d’emploi et **70 secondes** pour les appels des employeurs en 2024, contre 57 (DE) et 21 (EMP) secondes en 2023. 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 raccroché).



Sujet de l'appel	Part 2024
Chômage complet + U1	28.6 %
Rendez-vous	27.4 %
Pré-inscription	10.8 %
Questions SH/CTR	8.2 %
Mesures et aides financières pour employeurs	4.7 %
Formations, mesures et aides financières pour demandeurs d'emploi (autre que chômage)	4.1 %
Nouveau contrat de travail	2.3 %
Orientation professionnelle (la plupart des appels sont fait au numéro de la Maison de l'orientation)	3.3 %
Sanctions	2.9 %
Autres	7.6 %

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 2024, **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	39
COM Avis exceptionnel COMI	3
COR Commission d'orientation	73
CSH Commission médicale en vue de SSH	453
DIS Invitation visite médicale	33
FOE Aptitude Formation RE	137
FOH Aptitude formation COR	3
FOR Aptitudes formation	144
FOS aptitude formation - Projet SKILLS4JOB	36
IRP Réduction Temps de Travail COMI- Rééval	197
IRT Réduction temps sur invitation	637
ISH Commission médicale en vue de SSH	316
PER Avis perte de rendement RE	99

PLA Bilan médical aptitude placement	731
PLJ Capacités restantes S-JUR	54
REE réévaluation	1
REP réévaluations périodiques P2-P3-P5	1307
RPG (convocation) Revenu pour personne gravement handicapée	101
RPH (sur dossier) Revenu pour personne gravement handicapée	16
RPI CoMi en vue de reclassement P5	59
RRE Réduction temps RPE	454
RRP CoMi en vue de reclassement P3	61
Total	4954

4. L'infrastructure

L'équipe Infrastructures s'est consacrée à plusieurs projets d'envergure en 2024, dans l'objectif de soutenir l'optimisation du fonctionnement interne de l'ADEM :

➤ La fermeture de l'agence de Dudelange

En raison des locaux devenus inadaptés pour l'accueil des demandeurs d'emploi et l'impossibilité de trouver un nouveau site à Dudelange, l'ADEM s'est vue contrainte de fermer cette agence, à l'automne 2024. Le service Infrastructures a pris en charge le transfert en interne des collaborateurs concernés, vers les autres agences (voir Chapitre 1, section 2 Organigramme).

➤ Les travaux de préparation à l'ouverture de la nouvelle agence de Differdange

L'équipe Infrastructures s'est chargée de préparer l'ouverture de la nouvelle agence de Differdange. Situé juste à côté du centre commercial OpKorn, le site est idéal pour accueillir les clients de l'ADEM dans les meilleures conditions possibles, avec notamment un accès de plain-pied et un espace d'attente convivial. Les collaborateurs de l'ADEM bénéficient, quant à eux, d'un environnement moderne et agréable, d'une salle de réunion ainsi que d'une kitchenette avec coin repas.

Grâce à la mobilisation de tous les agents impliqués, la nouvelle agence de Differdange a pu ouvrir ses portes en janvier 2025.

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.

Portail de l'emploi

Le [portail de l'emploi](#) 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 2024, 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 2024 :

- Visiteurs uniques : 728.602
- Nombre de visites : 1.212.434
- Pages vues : 4.333.208

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 2024, l'ADEM comptabilise 2.683 abonnés sur son profil sur **Instagram**. 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 35.000 abonnés, soit 5.000 de plus que fin 2023.

De plus, le nombre de personnes suivant les publications de l'ADEM sur Facebook est passé de 6.000 fin 2023 à 7.300 fin 2024.

6. Les avancées en matière de transformation digitale

Toujours en ligne avec la feuille de route **Stratégie ADEM 2025**, l'ADEM accélère en 2024 ses efforts de digitalisation via la conduite de son programme eADEM. Ce dernier vise notamment à mettre en place une plateforme digitale standardisée et centralisée avec l'objectif de remplacer tous les systèmes informatiques actuellement utilisés par l'Agence. La nouvelle plateforme eADEM permet donc de soutenir la modernisation de tous les services offerts par l'ADEM, conformément au principe « Digital First », et consiste à créer plusieurs nouvelles applications, dont les phases de conception et de réalisation ont beaucoup progressé au cours de l'année dernière autour des fonctionnalités relatives aux aides financières pour personnes physiques (en particulier le chômage complet). MEDA est l'application backend qui remplacera progressivement les applications historiques de l'ADEM, hébergée dans le govCloud du CTIE, et dont l'ADEM sera à terme entièrement responsable de l'exploitation et de la maintenance. MyADEM est quant à lui un portail web permettant aux clients d'interagir avec l'ADEM de manière digitale et en temps réel. Ce portail est intégré dans la plateforme MyGuichet et est développé et maintenu par le CTIE. A côté du programme eADEM, en 2024, d'autres travaux ont permis d'enrichir la panoplie des prestations et produits offerts aux clients, avec notamment la mise en place de tests de langues et l'implémentation de la plateforme d'emploi Work in Luxembourg, ouverte aux demandeurs au-delà des seules frontières du pays.

7. Les études et statistiques

En 2024, le Service études et statistiques a :

- lancé un **nouveau tableau de bord interactif JobInsights** en février 2024 : Cet outil vise à informer un panel large de citoyens (grand public, journalistes, experts, employeurs, demandeurs d'emploi, instituts de formation) sur les opportunités d'emploi et les tendances en matière de métiers et de compétences. (voir Chapitre 2, section 4.1)
- publié une [étude sectorielle sur les métiers de l'informatique](#) qui décrit les tendances observées pour ces métiers ainsi que les compétences exigées par les employeurs.
- Publié un nouveau [Zoom Emploi concernant les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus](#) : l'analyse met en évidence les différences existant à l'intérieur de cette tranche d'âge. Une meilleure compréhension des défis auxquels cette population est confrontée permet d'identifier les leviers d'action pour favoriser sa réinsertion professionnelle. (voir session XXX)
- 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'orientation et le suivi des personnes demandant le statut de salarié handicapé, l'analyse et la prédiction des appels gérés par le Contact Center ou encore l'analyse du profil des demandeurs d'emploi ;
- poursuivi le développement de ses capacités internes en « **data science** » :
 - o Projets en cours en 2024 : extraction des données sur les compétences à partir de textes brutes dans les offres d'emploi et les CVs ; mesurer la proximité entre métiers en terme de compétences demandées pour faciliter l'orientation de reconversions professionnelles ; classification automatisée des offres d'emploi selon la classification des professions ROME ; prédiction des appels au Contact Center de l'ADEM ;
 - o Projet **AI4GOV** (Twin Detector & Noise Detector) pour améliorer la qualité des données extraites des offres d'emploi (description ci-dessous) ;
 - o l'ADEM a publié des informations détaillées sur la demande de compétences au Luxembourg en **Open data**, en prévision du **hackathon Open Data x Skills** (description ci-dessous) ;
 - o Echanges avec d'autres services publics de l'emploi européens (Belgique, France, Lettonie, Suède, Slovaquie) sur nos projets respectifs en data science ;
- 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) ;
- représenté l'ADEM dans divers **comités**, 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 sur la Skills Data Strategy ;
- 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 ;
- contribué à la rédaction de la **stratégie nationale en matière d'intelligence artificielle** ;
- également consacré du temps à l'élaboration du **rapport d'activité annuel**.

Hackathon avec des données de l'ADEM

Les 24 et 25 octobre 2024 s'est tenu le Hackathon Open Data x Skills au GovTech Lab, avec des données de l'ADEM sur les compétences recherchées dans les offres d'emploi et présentes dans les CVs des demandeurs d'emploi. L'ADEM a extrait ces données à l'aide de techniques de traitement de langage naturel (*natural language processing*). Ce hackathon, organisé en collaboration avec le Service Information et Presse et le ministère de la Digitalisation, avait comme objectif de trouver des solutions innovantes pour l'utilisation des données sur les compétences, notamment en ce qui concerne le matching entre offres de postes vacants et demandeurs d'emploi.

Cette initiative a rencontré un vif succès. Une trentaine de personnes y ont participé ; il s'agit de personnes venant d'entreprises privées, d'institutions gouvernementales, des étudiants, mais aussi des personnes d'autres Services Publics de l'Emploi. Des collègues estoniens et wallons avaient ainsi fait le déplacement pour participer au hackathon.

En prévision de ce hackathon, l'ADEM a publié des informations détaillées sur la demande de compétences au Luxembourg sur le [portail Open Data](#), avec des données anonymisées sur les offres d'emploi inactives soumises à l'ADEM. Cet ensemble de données comprend des détails tels que la profession et le canton de l'offre d'emploi, le nombre de postes disponibles, ainsi que les compétences identifiées par un algorithme développé par l'ADEM.

Bon à savoir :

L'open data est une pratique de publication qui garantit un accès libre aux données numériques et autorise leur réutilisation. Les contenus sont diffusés par les services publics (comme c'est le cas pour l'ADEM), des associations ou des entreprises privées. L'open data accroît la transparence et l'innovation et favorise l'accès à la connaissance partout dans le monde.

[Lien vers l'article sur notre portail ADEM](#)

Projet AI4GOV – Twin Detector & Noise Detector

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'excellence et de l'amélioration continue de ses processus internes, l'ADEM a exploré de nouvelles approches pour optimiser la qualité de ses données, en s'appuyant sur des technologies d'intelligence artificielle. Entre août 2024 et janvier 2025, un projet pilote a été mené dans le cadre de l'initiative gouvernementale **AI4Gov**, avec pour objectif le développement de deux algorithmes innovants :

- **Twin Detector** : conçu pour repérer les doublons parmi les offres d'emploi déclarées à l'ADEM, notamment dans celles importées automatiquement depuis des portails externes.
- **Noise Detector** : destiné à identifier, dans le texte des offres d'emploi, les phrases à exclure de l'analyse des compétences demandées (par exemple, le descriptif de l'employeur).

Le développement de ces outils a été réalisé en étroite collaboration avec le **Service Employeurs**, qui a apporté son expertise pour signaler les offres potentiellement dupliquées ainsi que les formulations non pertinentes. Ces algorithmes relèvent de l'**apprentissage supervisé**, intégrant l'intervention humaine à différentes étapes (modèles « *humans in the loop* »).

À ce jour, les deux solutions sont en phase de **Proof of Concept**. Les équipes de l'ADEM – **Service Employeurs**, **Service IT**, **Service PPMO (Process and Project Management Office)** et **Service Statistique** – travaillent activement à leur intégration dans l'infrastructure informatique et statistique de l'ADEM.

8. Le juridique et contentieux

Les contrôleurs

596 demandes de contrôles ont été enregistrées en 2024.

Type de demandes :

- 37 % pour contrôle d'adresses
- 40 % pour contrôles liés au chômage complet
- 23 % 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 ; **1.371 débats contradictoires** ont été menés en 2024.

9. La protection des données et la sécurité informatique

9.1. Actions de sensibilisation du personnel de l'ADEM

Il est à noter que la formation « protection des données et sécurité de l'information est obligatoire pour les nouveaux collaborateurs de l'ADEM et qu'à ce jour la majorité du personnel actuel a été formé. Jusqu'en décembre 2024, **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 2024, **4 sessions** de sensibilisation ont été organisées en présentiel, et donc changeant du précédent webinaire).

En plus de cette formation générale, la DPO a formé le personnel de l'ADEM sur la « **Gestion des violations de données personnelles à l'ADEM** », formation qui a pour but de présenter à l'ensemble des agents de l'ADEM la procédure sur la gestion des violations de données. La formation explique les enjeux liés à la protection et à la sécurisation des données utilisées à l'ADEM, la notion de "violation de données", ainsi que le rôle et les obligations des agents lors de la survenance d'une violation de données. Elle contient également un chapitre sur les bonnes pratiques destinées à limiter la survenance des violations de données. La formation a été organisée en présentiel. Au cours de l'année 2024, **3 sessions** ont été organisées. Des sessions supplémentaires seront organisées par la DPO au cours de l'année 2025 pour couvrir l'ensemble du personnel de l'ADEM.

Le tableau ci-dessous reprend le détail des formations RGPD de l'année 2024 :

Titre de la formation	Nombre de participants en 2024
Gestion des violations de données personnelles à l'ADEM	64
Sensibilisation en matière de protection des données et sécurité de l'information	30
Les bases du RGPD (e-Learning)	26

Les formations prévues pour 2025 sont les suivantes :

- Sensibilisation en matière de protection des données et sécurité de l'information- pour tous les nouveaux arrivants et ceux qui désirent faire un « refresher » en présentiel
- Gestion des violations de données personnelles à l'ADEM
- Les bases du Règlement Général sur la Protection des Données - RGPD (e-Learning) : en tant que « refresher » pour toute la population de l'ADEM.

9.2. Actions liées à la protection des données

Mise en application du nouveau modèle de registre des activités de traitement avec le projet 1 d'E-ADEM

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 du S-DPO en 2024.

Dans ce cadre, le S-DPO a commencé l'exercice de revisite et d'insertion des traitements de l'ADEM dans le nouveau modèle de registre des activités de traitement, adopté en 2024. Dans un premier temps il s'agit des traitements couverts par le Projet 1 (les aides financières), et notamment le chômage, entre autres.

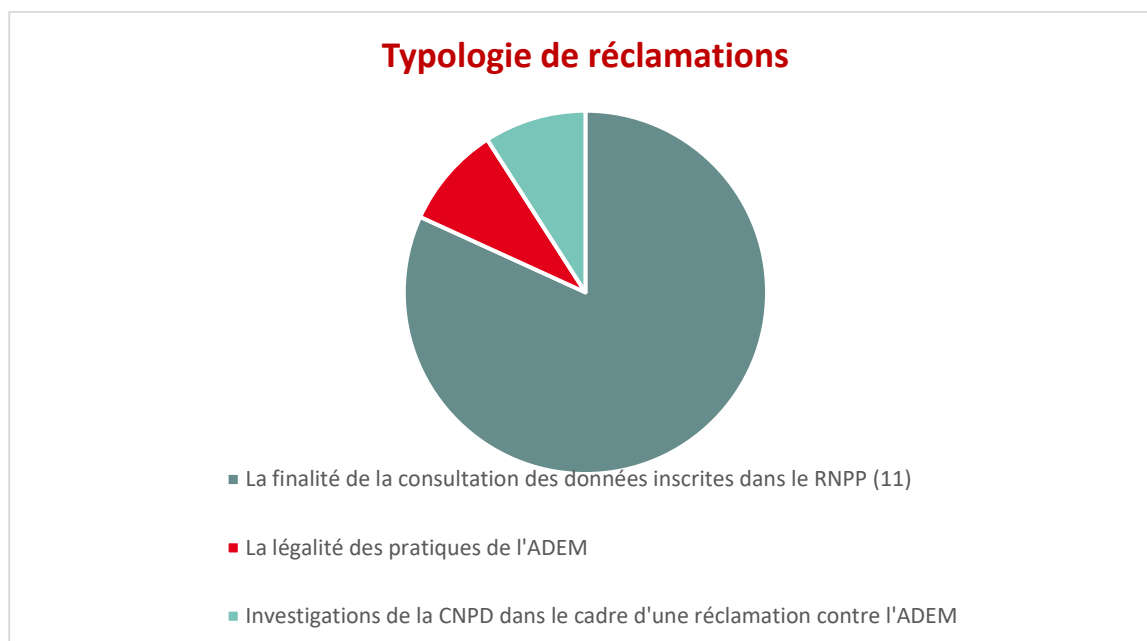
Visite d'étude organisée par l'OCDE

En 2024, L'OCDE a organisé une visite d'étude à l'ADEM pour un groupe de représentants du ministère du bien-être et du service public de l'emploi de la Lettonie, respectivement. Cette visite avait pour objectif de permettre à nos collègues Lettons de mieux comprendre le fonctionnement d'un système moderne d'analyse de données, notamment en ce qui concerne son architecture, sa visualisation (à travers une "datawarehouse », un outil de « Business Intelligence ») et les utilisations faites de ces données.

Comme les questions relatives au RGPD suscitent un intérêt particulier de la part des services publics de l'emploi, surtout en ce qui concerne la gestion des données et leur partage avec d'autres administrations, la DPO avait participé à cet échange en répondant aux différentes questions de nos collègues Lettons, en expliquant les grands principes du RGPD et les bons réflexes à avoir lors des grands projets comme ceux exposés dans le rapport OCDE.

Gestion des réclamations des personnes concernées

Sur la période concernée, l'ADEM a été saisie de **11 réclamations** relatives à la protection des données (contre 14 en 2023). 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



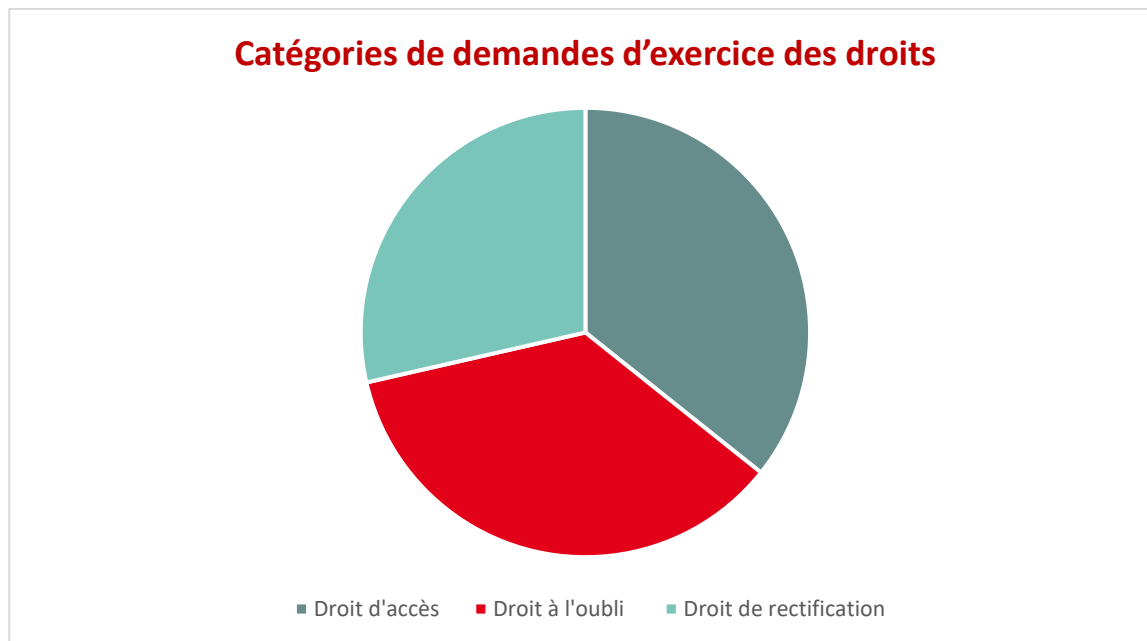
Sur les 11 réclamations :

- **9** concernaient la consultation des données dans le Registre national des personnes physiques (*RNPP*). Suite à la réception de ce type de réclamation, le S-DPO effectue des vérifications sur les logs d'accès en coopération avec le CTIE, le service IT et les agents concernés. Dans la plupart des cas les données ont été consultées dans le cadre de l'accomplissement des missions des agents. Cependant, **1 de ces réclamations n'était pas justifiée**, même si cela n'impliquait aucune intention malveillante de la part de l'agent en question qui, en essayant de résoudre la problématique d'un de ses dossiers, a malencontreusement consulté des données du réclamant. **3 de ces consultations** ont été faites par les réclamants eux-mêmes (des agents de l'ADEM qui, selon les logs, avaient eux-mêmes consulté leurs dossiers).
- **1** a été faite auprès de la CNPD qui a par la suite mené des investigations auprès de l'ADEM.
- **1** concernait la légalité des informations demandées par l'ADEM dans le cadre d'un dossier. Il s'est avéré que les informations demandées aux fins de vérifier que les conditions d'éligibilité au chômage, telles que dispose le code du travail, étaient justifiées.

Il n'est pas toujours possible de déterminer avec certitude les raisons pour lesquelles un agent a consulté les données inscrites dans le RNPP. Souvent, plusieurs mois s'écoulent entre la consultation du RNPP et la réception de la réclamation par l'ADEM et nos agents ne se souviennent plus des raisons desdites consultations, compte tenu de la volumétrie importante des consultations qu'ils sont amenés à effectuer au jour le jour. La DPO remarque que dans la majorité des cas il y a une présomption d'erreur de frappe du numéro de matricule recherché dans notre base de données ou d'un numéro de matricule erroné communiqué par le client.

Gestion des demandes d'exercice des droits

Sur la période concernée, le S-DPO a reçu **14 demandes** d'exercice des droits conférés par le RGPD), nombre égal à celui de l'année précédente. L'ensemble des demandes d'exercice des droits ont été traitées dans les délais légaux.



Sur les 14 demandes reçues, 5 concernaient l'exercice du droit d'accès (l'une d'entre elles ayant accessoirement une demande de rectification), 5 concernaient le droit à l'oubli et 4 le droit de rectification. L'ADEM n'a reçue aucune demande d'exercice du droit d'opposition en 2024.

9.3. Actions liées à la sécurité (notamment informatique)

En 2024, l'ADEM a intensifié ses efforts pour renforcer la maturité de la gouvernance de la sécurité de l'information. Conformément aux recommandations de l'ANSSI et aux meilleures pratiques largement adoptées sur le marché, l'ADEM a fait le choix stratégique de préparer son système de gouvernance de la sécurité de l'information afin de respecter la future loi transposant la directive européenne NIS2, une référence clé en matière de cybersécurité et de résilience des réseaux et systèmes d'information essentiels.

Compte tenu du système de gouvernance existant, il s'agit des politiques suivantes

- Politique de sécurité de l'information, pour assurer la fourniture de services aux clients en démontrant un niveau de sécurité cohérent avec les enjeux des missions de l'ADEM, les risques encourus sur les systèmes d'informations, et les bonnes pratiques de sécurité et des normes adoptées par l'Etat Luxembourgeois.
- Politique de classification de l'information, pour assurer un marquage et un traitement adapté des données selon leur sensibilité.
- Politique d'utilisation des médias sociaux, visant à encadrer les interactions numériques des employés et réduire les risques liés aux informations divulguées publiquement.

Pour enrichir ce système de gouvernance, plusieurs initiatives structurantes ont été adoptés en 2024, avec notamment :

- **Élaboration et adoption des politiques et sous-politiques clés de sécurité de l'information :**
 - Politique de gestion des accès, visant à protéger de façon efficace la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations classifiées en assurant qu'une combinaison complète de contrôles physiques et logiques est en place.
 - Charte d'utilisation des moyens informatiques et d'internet, pour assurer que chaque utilisateur à l'ADEM respecte les bonnes pratiques afin de garantir la protection des données, la sécurité de l'information ainsi que la continuité des opérations.
 - Politique Bring Your Own Device (BYOD), visant à définir comment l'ADEM protégera ses informations accessibles par des dispositifs qui ne seraient pas détenus par l'organisation, de donner des directives sur l'utilisation appropriée des appareils personnels pour le travail, la protection des informations sensibles de l'organisation, et la conformité aux politiques de sécurité de l'ADEM.
 - Politique de développement sécurisé, portant sur les points de contrôle de sécurité pendant le développement, les référentiels sécurisés, la sécurité dans le contrôle des versions, les connaissances en matière de sécurité des applications afin d'éviter les vulnérabilités, qui peuvent se produire.
 - Registre des incidents de sécurité de l'information, qui vise à documenter tous les incidents et les analyses liés à la sécurité de l'information subis à l'ADEM.
- **Mise en œuvre d'analyses de la sécurité au sein du projet MEDA et de projets technologiques, incluant :**
 - À travers la revue des exigences transversales liées aux critères de sécurité D.I.C.T. (Disponibilité, Intégrité, Confidentialité, Traçabilité) : il s'agit de concevoir, conformément aux bonnes pratiques de "Security by Default", les mesures à implémenter sur la base des quatre critères de sécurité pour le déploiement du projet eADEM/MEDA. Concernant la traçabilité : journalisation des fichiers, sauvegarde, alertes de sécurité, supervision, etc. Concernant la confidentialité : données

en transit, données en cours d'utilisation, propriété de l'information, intégration sécurisée des données, etc.

- Revue du modèle de gestion des accès RBAC (Role-Based Access Control) : ce modèle permet de gérer les permissions et droits d'accès sur MEDA, tout en évitant les conflits d'intérêt ou le non-respect du principe de séparation des tâches, comme c'est le cas dans le système « ADEM Common ». Cela permet aussi de prévenir l'éternisation des accès ou des profils.
- Recommandations pour les équipes informatiques concernant la construction de l'architecture : il s'agit d'examiner les livrables du développement relatif à l'architecture de MEDA, notamment pour tout ce qui touche à la sécurité de l'information. Cela inclut la sauvegarde, la journalisation et la surveillance, la gestion des accès, le chiffrement des données, et le développement sécurisé (mise en œuvre d'une politique de développement sécurisé).

Au-delà de ces initiatives, l'ADEM s'engage à mettre en place un cadre de gestion continue des risques et à renforcer sa posture en sécurité d'informations, en s'appuyant sur une collaboration active avec les parties prenantes internes et externes.

- Analyse de la sécurisation de l'information, garantissant la conformité aux futures exigences NIS2 sur les mesures techniques et organisationnels.
- Campagne de sensibilisation renforcée, intégrant des affiches et des formations pour promouvoir une culture de sécurité proactive au sein de l'ADEM.
- Analyse et suivi des rapports de vulnérabilités provenant du centre national de crise de la GovCert ayant un impact majeur sur la confidentialité, intégrité, disponibilité et sur les équipements système et réseau de l'ADEM.
- Registre des exigences transverses du projet MEDA en ce qui concerne la DICT : disponibilité, intégrité, confidentialité et traçabilité qui vise à définir et implémenter les bonnes pratiques des critères de sécurité de l'information lors de déploiement du projet MEDA.
- Analyse Préliminaire des exigences de la directive NIS2, et de la phase d'analyse des risques via l'outil MONARC (SERIMA), en collaboration avec l'équipe de l'ANSSI Luxembourgeoise.
- Renforcement du processus de gestion des incidents de sécurité grâce à la création d'un registre dédié. Ce registre constitue un outil essentiel pour documenter, classer et catégoriser les incidents liés à la sécurité de l'information, tout en consignait les mesures prises pour leur résolution. L'ADEM a su éviter les violations de sécurité majeures et les indisponibilités prolongées des systèmes. Ce succès résulte d'une collaboration efficace entre les différentes équipes métiers, les équipes informatiques, ainsi que le GovCert et le CTIE.

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 opérationnels, de pilotage et stratégiques**.

Des **séances d'information** se sont tenues en Allemagne, en Belgique et en France, 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** 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 2024, avec la présence physique de conseillers EURES

- 12/1/24: Interinstitutional Trainee Fair
- 6/2/24: Salon de l'intérim à Yutz
- 9/2/24: Salon des frontaliers de l'OGBL (Longlaville)
- 22/2/24: Online event: Finance / IT
- 4/3/24: Job fair Horeca
- 14/3/24: Salon de l'intérim à Longwy
- 22/3/24: Moovijob Day Luxembourg
- 16/5/24: Interregionale Jobmesse der Großregion
- 21-22/5/24 Polito Career Day(s) (Torino)
- 23/5/24: Moovijob Night Luxembourg
- 29-30/5/24. Jobfair Valencia
- 22/6/24: Village Frontaliers Eurométropole (Metz)
- 25/6/24: Interinstitutional Networking fair
- 27/6/24: Eurometropole de Metz: Table Ronde Compétences Transfrontalières
- 4/7/24: Interinstitutional Job Fair for Trainees of the European Union Institutions
- 19/9/24: Salon de l'intérim (Yutz)
- 27/9/24: Moovijob Unicareers
- 10/10/24: Jobday POST Group
- 14/10/24: ON! (Bxl)
- 15/10/24: Forum Geneva
- 17/10/24: Après-midi thématique "Emploi au Luxembourg" France Travail /ADEM (Metz)
- 23-24/10/24: IOLavoro Torino 2024
- 6/11/24: Bonding-Messe (Aix-la-Chapelle)
- 14/11/24: Nuit de l'orientation (Metz)
- 17-21/11/24: Moovijob Week
- 25/11/24: Santé / Soins / Social

- 26/11/24: Commerce / Hôtellerie - Restauration / Services
- 27/11/24: Industrie / BTP / Transport / R&D
- 28/11/24: Informatique
- 29/11/24: Banque / Assurance / Services financiers
- 9/12/24: Jobday Jeunes Diplômés (Luxembourg)

Mais encore...

- 28/3/24: Séminaire EURES Grande Région (Metz)
- 17-18/4/24: EURES Spain (Avilés)
- 10/6/24: Netzwerktreffen EURES (Trèves)
- 12-13/6/24: EURESinAction (Budapest)
- 22/10/24: Living and working conditions in Luxembourg online event
- 23-24/10/24: Staff exchange avec EURES NL (Luxembourg)
- 18/11/24: Forem: Vivre et travailler au Luxembourg (webinaire)
- 18/11/24: France Travail PACA: Vivre et travailler au Luxembourg (webinaire)
- 17/12/24: Réunion annuelle conseillers EURES Luxembourg

10.2. L'ADEM, un acteur clé dans la collaboration internationale

L'ADEM s'engage activement aux côtés de nombreux partenaires étrangers, tant au sein de la Grande Région qu'à une échelle plus large, afin d'améliorer en continu la qualité des services publics de l'emploi.

Une participation active au réseau PES

Dans chaque État membre de l'Union européenne, les Services publics de l'emploi (SPE/PES) jouent un rôle essentiel dans le bon fonctionnement du marché du travail. Pour renforcer leur coopération, la Commission européenne a mis en place un réseau réunissant l'ensemble des SPE européens et leur fournissant divers outils pour relever les défis communs.

Le Conseil du réseau des Services publics de l'Emploi (PES Board) se réunit deux fois par an dans l'État membre assurant la présidence tournante de l'Union européenne. Ces rencontres offrent une occasion privilégiée d'échanger sur les défis majeurs auxquels font face les SPE européens, notamment le développement des compétences, la reconversion professionnelle et l'impact des nouvelles technologies, en particulier l'intelligence artificielle.

Par ailleurs, des réunions régulières rassemblent les SPE de la Grande Région ainsi que les SPE germanophones d'Autriche, d'Allemagne, de Suisse, du Liechtenstein, de Belgique, du Tyrol du Sud, des Pays-Bas et du Luxembourg. Cette rencontre, baptisée « 8-Länderkonferenz », met en avant la force du partage d'expériences : grâce aux discussions et aux échanges de bonnes pratiques, les membres du réseau s'engagent à améliorer constamment la qualité des services offerts aux citoyens.

Un partage d'expertises pour moderniser les SPE

Dans le cadre d'un projet de modernisation du Service public de l'emploi letton (SEA), mené en collaboration avec l'OCDE et la Commission européenne, une délégation lettone a effectué une visite d'étude à l'ADEM les 4 et 5 juin 2024. Cette rencontre visait à partager l'expertise de l'ADEM en matière d'analyse de données afin d'inspirer la modernisation de l'infrastructure numérique du SEA.

Durant ces deux jours, les participants ont découvert en détail l'infrastructure et les flux de données de l'ADEM, notamment son Data Warehouse et l'intégration de Power BI pour la création de tableaux de bord internes et externes. L'utilisation de l'analyse de données dans les domaines du profiling et du matching a

particulièrement retenu l'attention des visiteurs. Les discussions ont également porté sur la protection des données et l'intégration des technologies d'intelligence artificielle.

Toujours en 2024, une délégation de neuf agents du Contact Center de l'ADEM s'est rendue au Contact Center de l'ONEM (Office national de l'emploi) à Bruxelles. Cette visite a permis un échange direct entre collègues sur les bonnes pratiques en matière de gestion des centres d'appels.

L'engagement de l'ADEM dans les projets européens

Dans le cadre du programme INTERREG EUROPE, l'ADEM contribue activement au projet @Work4NEETs, qui vise à favoriser l'innovation sur le marché de l'emploi en mettant l'accent sur les jeunes NEETs (ni en emploi, ni en études, ni en formation). Ce projet a pour ambition d'améliorer l'efficacité des instruments de la politique de l'emploi, tels que la Garantie pour la Jeunesse, afin de renforcer l'insertion des groupes les plus vulnérables 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 6 agences régionales

Diekirch | 2, rue Clairefontaine | L-9220

Differdange | 4, place Marie-Paule Molitor-Peffer | L-4549

Esch-sur-Alzette | 1, 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

