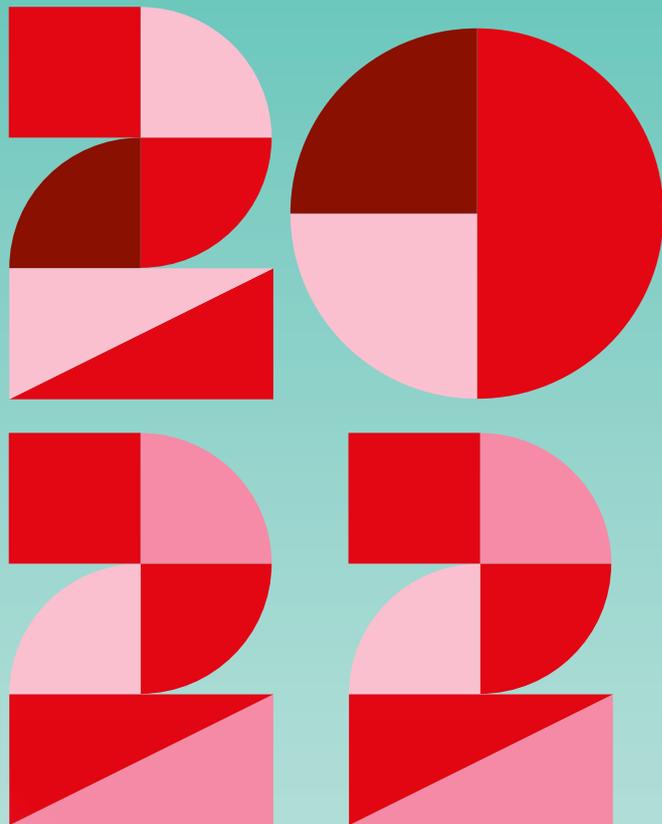


# RAPPORT ANNUEL



# UNE AGENCE EN PRISE DIRECTE AVEC LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

---

## Sommaire

MOT DU MINISTRE	07
MESSAGE DE LA DIRECTION	08
<b>A -</b> L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE EN 2022 : MOINS DE DEMANDEURS D'EMPLOI ET DAVANTAGE D'OFFRES	12
<b>B -</b> L'ADEM POURSUIT L'OPTIMISATION DE SON FONCTIONNEMENT	17
<b>C -</b> FAVORISER L'EMPLOI ET L'EMPLOYABILITÉ DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES SALARIÉS	22
<b>D -</b> DES ACTIONS CIBLÉES POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS ET FACILITER LA RENCONTRE ENTRE OFFRE ET DEMANDE	30
<b>E -</b> ÉCHANGER, PARTAGER, PROGRESSER : LA COOPÉRATION INTERNATIONALE	35
<b>F -</b> ZOOM SUR LE PERSONNEL DE L'ADEM	39

Dans cette version allégée de son rapport annuel, l'ADEM a choisi de présenter les grands indicateurs du marché de l'emploi, les thèmes majeurs de sa stratégie pour faciliter l'emploi ainsi que certaines actions menées en faveur des demandeurs d'emploi et des employeurs.

En cliquant sur certaines illustrations et photos, vous pouvez accéder à des informations supplémentaires ou consulter des vidéos en ligne.



La version complète est intégrée dans le rapport d'activité 2022 du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire qui peut être consulté sur :

<https://mteess.gouvernement.lu/fr.html>

## MOT DU MINISTRE



**Georges ENGEL**  
Ministre du Travail,  
de l'Emploi et de l'Économie  
sociale et solidaire

Mesdames, Messieurs,

Après deux années qui ont été essentiellement marquées par la crise sanitaire et ses conséquences, l'année 2022 nous a imposé à nouveau des défis de taille. La guerre en Ukraine et les conséquences économiques qui en découlaient ont également bouleversé notre quotidien au Luxembourg.

Les effets de la guerre sur les entreprises luxembourgeoises ont évidemment eu des répercussions sur le marché du travail. Avec le début de la guerre, l'Agence pour le développement de l'emploi a, une fois de plus, dû faire preuve d'une flexibilité remarquable pour gérer les flux des bénéficiaires de protection temporaire en provenance d'Ukraine.

J'aimerais remercier tous les agents de l'ADEM impliqués dans ce processus, pour leur engagement et leur dévouement qui ont permis d'offrir à ces personnes, comme à l'ensemble des demandeurs d'emploi, un support pour de nouvelles perspectives professionnelles.

Cette situation exceptionnelle a démontré, à nouveau, l'une des forces de l'ADEM. Dans un monde du travail en pleine mutation, il est primordial de s'adapter à des situations nouvelles. L'ADEM, qui est aujourd'hui un acteur majeur du marché de l'emploi, a déjà fait preuve de cette flexibilité remarquable pendant les années de pandémie.

Il faut également veiller à ce qu'une administration importante comme l'ADEM soit prête à attaquer les grands défis de demain. Avec la stratégie ADEM2025, elle s'est donné les outils nécessaires pour offrir des services pertinents à ses clients, qu'ils soient demandeurs d'emploi, employeurs ou salariés en quête d'une réorientation professionnelle.

Cette volonté d'évoluer est essentielle dans un environnement économique de plus en plus difficile. Il faudra donc continuer à soutenir ce dynamisme, ceci dans l'intérêt du marché de l'emploi luxembourgeois.



## MESSAGE DE LA DIRECTION

Le marché de l'emploi évolue à un rythme sans précédent. Les progrès technologiques, tels que la digitalisation du travail, l'automatisation et l'intelligence artificielle transforment radicalement les métiers existants. Certaines compétences détenues aujourd'hui par les salariés ne correspondent plus aux attentes des employeurs. Le Skills gap, ce déséquilibre entre les compétences disponibles et les besoins des employeurs apparaît déjà nettement au Luxembourg, avec un pic des offres d'emploi ne pouvant être satisfaites.

Pour soutenir un marché de l'emploi dynamique et résilient, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) marque sa volonté d'anticiper ces évolutions, d'améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et de faciliter les recrutements.

À commencer par des actions ciblées afin de renforcer la connaissance d'indicateurs tels que les compétences disponibles et demandées, de garantir une bonne gouvernance des données et de les rendre facilement accessibles. Désormais, des tableaux interactifs publics permettent de suivre l'évolution des chiffres-clés.

L'ADEM est également un acteur majeur dans le soutien aux employeurs en matière d'attraction des talents. Ses actions se diversifient, tant sur le fond que sur la forme, avec un nombre inédit d'événements en 2022, une plateforme reconnue au niveau européen et des coopérations internationales toujours plus solides.

De plus, elle multiplie ses collaborations avec les acteurs de la formation et les employeurs pour concevoir des formations professionnelles initiales et continues adaptées aux besoins du marché de l'emploi, ainsi que des mesures destinées à promouvoir l'apprentissage et la formation tout au long de la vie.

Dans cette optique, un nouveau service « Salariés » a été créé au sein du département Développement de l'emploi et de la formation. Sa mission est de sécuriser les parcours professionnels des salariés actifs, pour agir de manière préventive contre le chômage avec, notamment, la formation continue des salariés pour le renforcement de leur employabilité et l'accompagnement des employeurs dans la gestion prévisionnelle de leur personnel et de leurs compétences (workforce planning). Le service sera en charge du futur plan d'aide à la formation continue, le « SkillsPlang », visant à faciliter le reskilling et l'upskilling préventif des salariés en poste.

S'assurer d'avancer dans la bonne direction, tirer profit des opportunités et faciliter un marché de l'emploi en pleine mutation nécessite une vision et un plan d'action. La Stratégie ADEM2025 poursuit son déploiement sur deux axes : l'accent porté sur les besoins de ses clients - qu'ils soient demandeurs d'emploi, employeurs ou salariés en quête d'une réorientation professionnelle - et l'optimisation permanente de son organisation interne.

L'ADEM entend ainsi proposer tous les services d'une e-administration, conformément aux objectifs gouvernementaux. Il convient d'offrir une autonomie accrue à certains demandeurs d'emploi, tout en permettant un meilleur suivi des dossiers, une automatisation des tâches à faible valeur ajoutée et une plus grande transparence des processus, afin de garantir également l'accompagnement renforcé des personnes plus éloignées du marché de l'emploi.

Le programme eADEM répond pleinement à cette volonté de transformation numérique, en remplaçant les programmes vieillissants par un système IT offrant des services digitaux interactifs adaptés aux besoins de nos clients (ouverture et gestion de dossiers, matching entre offres et demandes, gestion et paiement d'aides financières, gestion des données, services digitaux...). Les systèmes d'information ont d'ores et déjà été renforcés en vue de garantir la sécurité des données et la fiabilité des échanges, permettant une collaboration fluide avec d'autres acteurs du marché de l'emploi.

Pour accompagner cette transformation, l'ADEM a également mis l'accent sur la formation et la montée en compétences de son personnel. Des programmes de formation continue ont été mis en place pour permettre à chaque agent de développer ses compétences et de se familiariser avec les outils et les réglementations les plus récents (GED, IA, RGPD...).



La mise en œuvre de notre stratégie ADEM2025 ne serait pas possible sans le grand engagement de nos collaborateurs. Ils ont un point commun : leur volonté de contribuer au bon fonctionnement du marché de l'emploi luxembourgeois et donc au développement économique et social de notre pays. Nous remercions chaleureusement tous nos collaborateurs pour cette contribution quotidienne.

Nous vous souhaitons une agréable lecture de ce rapport annuel, dans lequel nous présentons un résumé de nos activités marquantes de 2022. Vous trouverez plus de détails sur [www.adem.lu](http://www.adem.lu) et dans le rapport annuel exhaustif consultable en ligne sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

**Pierre Biren**  
Directeur adjoint

**Christine von Reichenbach**  
Directrice adjointe

**Gaby Wagner**  
Directrice adjointe

**Isabelle Schlessler**  
Directrice

# LES HIGHLIGHTS DE L'ADEM EN 2022

Chiffres-clés\*



\*chiffres au 31 décembre 2022

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



**265.411**  
appels ont été traités par le  
Contact Center

**14.240**  
salariés distincts issus de  
1.254 entreprises distinctes  
ont bénéficié du chômage partiel

Le nombre total  
des paiements effectués par l'ADEM  
avoisine les **200.000**



Plus de  
**20.000**  
followers suivent les  
actualités de l'ADEM sur  
LinkedIn

**98%** des demandes de chômage complet  
sont traitées en moins de 4 semaines

**46.926**  
postes vacants ont été  
déclarés à l'ADEM sur l'année,  
un record absolu

**2.193**  
contrats d'apprentissage  
(initial, adulte et transfrontalier)  
ont été conclus

**3.434**  
demandeurs d'emploi distincts  
ont participé à une formation

**35**  
Jobdays, salons  
ou foires à l'emploi

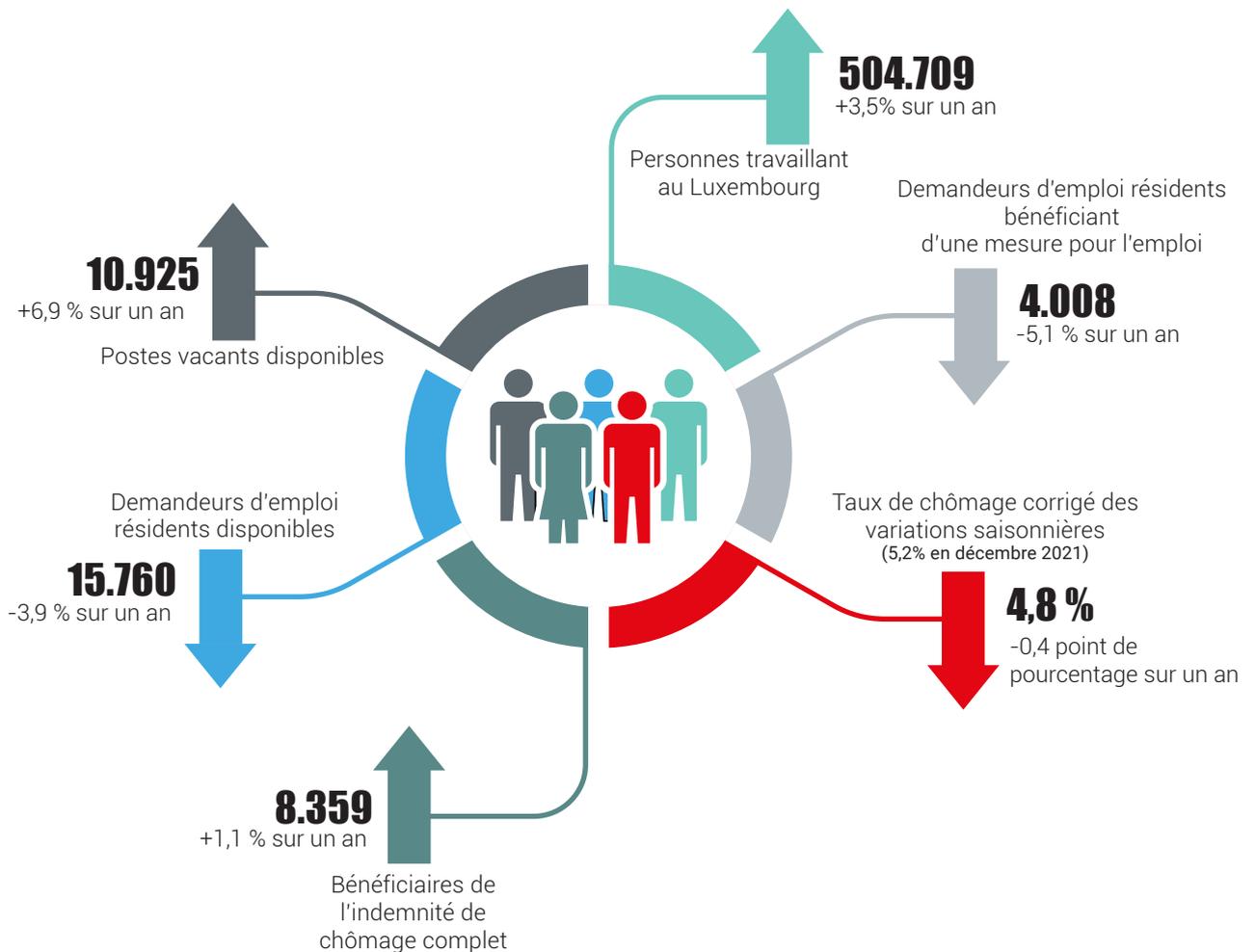


# A

## L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE EN 2022 : MOINS DE DEMANDEURS D'EMPLOI ET DAVANTAGE D'OFFRES

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

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



\*au 31.12.2022

## Le taux de chômage repasse sous la barre des 5 %

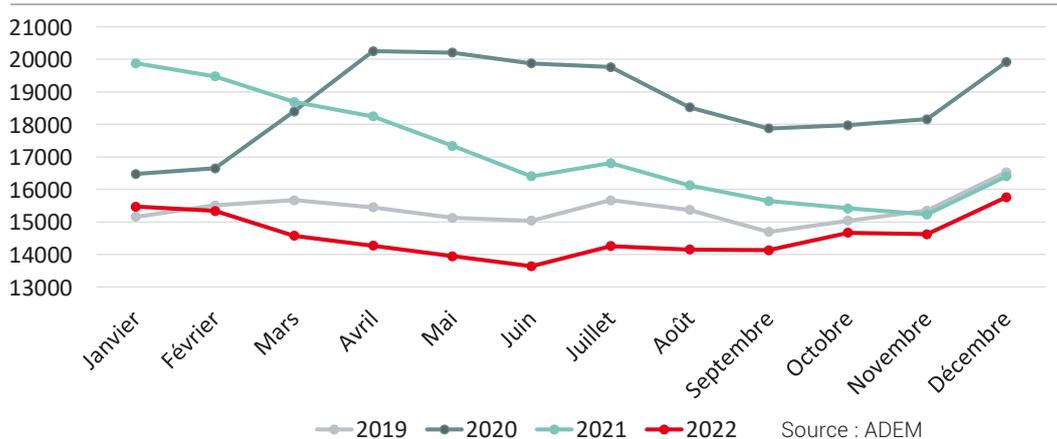
Après avoir fait valser les chiffres du marché de l'emploi luxembourgeois au cours des deux dernières années, la tempête « Covid19 » semble bel et bien s'être achevée dès le début de l'année 2022.

Pour mémoire, son impact avait culminé en été 2020, avec un taux de chômage à 7,1 %, avant de connaître la décrue. Lente mais confirmée dès la fin 2020, la baisse de la courbe du chômage est très nette.

Établi à 5,2 % en décembre 2021, le taux de chômage a affiché des signaux encourageants tout au long de l'année 2022, en se maintenant sous la barre des 5%.

Avec 4,8 % d'actifs sans emploi fin décembre, il est même plus bas qu'avant la crise sanitaire.

### Évolution du nombre des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM



Il convient toutefois de relever les importantes disparités selon les catégories de demandeurs d'emploi, l'âge et les statuts de salarié handicapé et/ou reclassé étant les principaux freins au retour à l'emploi.

En novembre et décembre, la hausse des nouvelles inscriptions auprès de l'ADEM concerne ainsi majoritairement des personnes de plus de 45 ans. En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi dont la durée d'inscription était supérieure à 12 mois est à la baisse.

### Le chômage de longue durée à la loupe

Une étude coordonnée par le RETEL (Réseau d'études sur le travail et l'emploi au Luxembourg) a étudié de près le phénomène du chômage de longue durée, pour tenter de mieux cerner le phénomène.

Si la tendance est à la baisse depuis 2021, les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM depuis 12 mois et plus représentaient, en septembre 2022, encore 46% du nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles.

Depuis avril 2022, le nombre de chômeurs de longue durée diminue toutefois plus rapidement que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Une explication : ils bénéficieraient à leur tour de la situation plus favorable sur le marché de l'emploi et aussi de fortes pénuries de main-d'œuvre dans tous les secteurs.

## Un record absolu de postes déclarés à l'ADEM

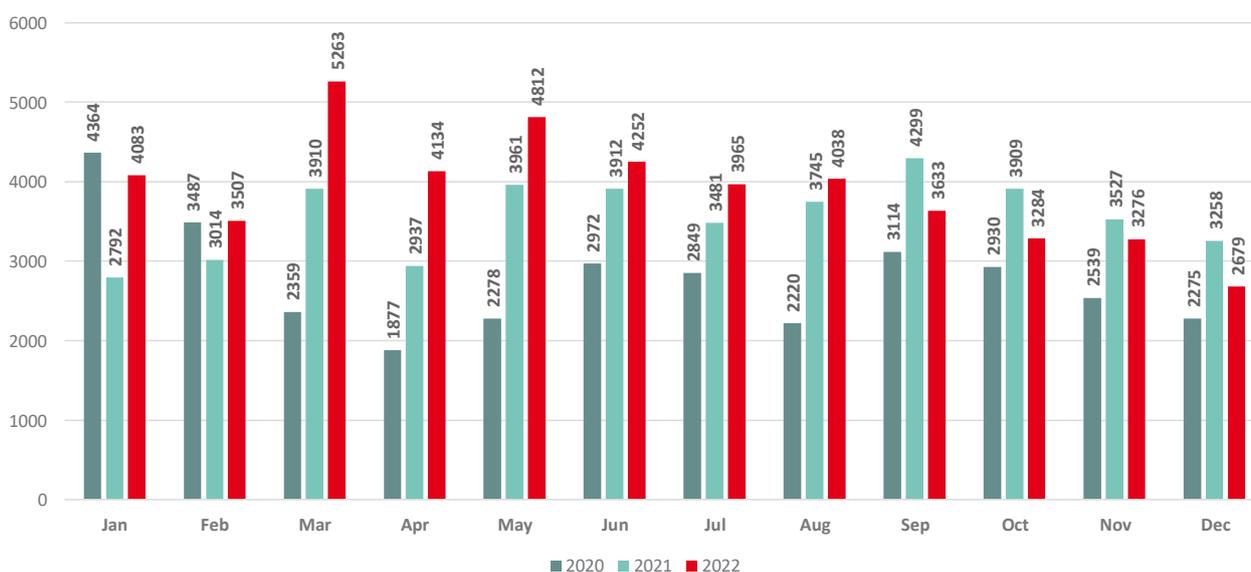
46.926 postes vacants ont été déclarés à l'ADEM en 2022. Ce chiffre constitue un record historique, représentant une hausse de près de 10% entre 2021 et 2022, et de près de 20 % par rapport à 2019, l'année précédant la crise sanitaire.

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

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

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

**46.926**  
postes vacants  
ont été déclarés à  
l'ADEM en 2022



Source : ADEM

## De nouveaux accès digitaux aux statistiques de l'ADEM

Rendre le marché du travail toujours plus transparent et permettre de mieux comprendre ses enjeux : l'ADEM propose désormais ses chiffres clés sous forme de tableaux interactifs

<https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

Cette innovation s'inscrit dans la Stratégie 2025 de l'ADEM, dont l'un des objectifs est la digitalisation. « Ces tableaux de bord permettent à tous ceux qui s'intéressent aux statistiques liées au marché de l'emploi de disposer d'un accès rapide et autonome à nos données », a annoncé la directrice de l'ADEM, Isabelle Schlessler.



Le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges Engel, a enjoint les entreprises à déclarer la totalité de leurs postes vacants à l'ADEM, pour garantir la fiabilité des chiffres.

Les différents tableaux de bord interactifs portent sur quatre grandes thématiques :

1. Demandeurs d'emploi
2. Demandeurs d'emploi indemnifiés
3. Offres d'emploi
4. Indicateurs clés du marché de l'emploi (calculés par le STATEC)

## Une cellule dédiée aux bénéficiaires de protection temporaire

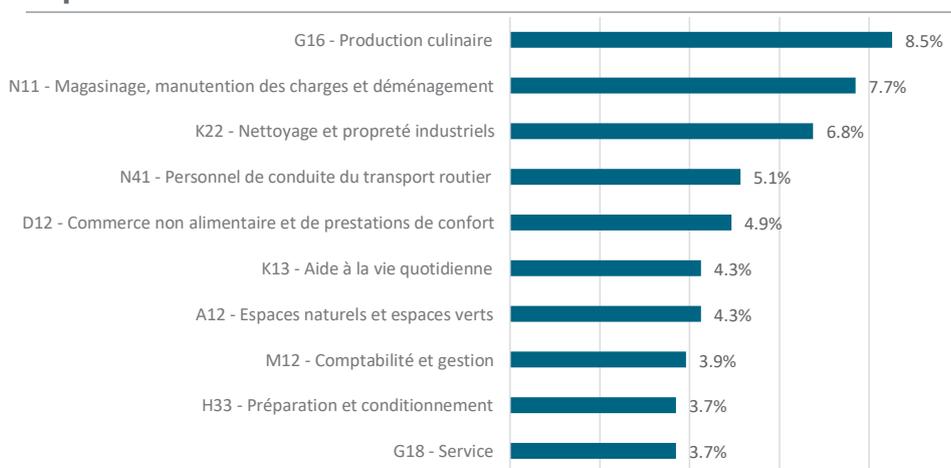
Contraints de quitter leur pays en raison de la guerre, plus de 5.000 réfugiés venant d'Ukraine ont pu bénéficier au Luxembourg d'un mécanisme d'urgence européen : le statut de bénéficiaire de protection temporaire (BPT), qui leur octroie un droit de séjour et un accès direct au marché du travail dans le pays d'accueil, le cas échéant.

Une cellule spécialisée dans l'accueil des demandeurs d'emploi disposant du statut de BPT a été créée au printemps 2022, au sein de l'agence de l'ADEM à Luxembourg-Ville.

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

Parmi ces 1.481 dossiers, 646 étaient encore actifs au 31 décembre 2022, dont 64 % sont demandeurs d'emploi disponibles, 24 % sont en mesure pour l'emploi et 12 % en intérim.

### Top 10 des métiers recherchés



Les réfugiés ukrainiens inscrits à l'ADEM recherchaient essentiellement des postes dans des secteurs en pénurie de main-d'œuvre.

## INTÉGRATION RÉUSSIE : Deux Ukrainiennes réinventent la pâtisserie du restaurant étoilé Ryôdô



Elles pensaient ne quitter Kiev que pour un mois. Mais au printemps 2022, Iryna Kulakova et Kateryna Podliesna ont dû se résoudre à abandonner derrière elles la capitale ukrainienne. En participant à un événement caritatif en faveur de l'Ukraine, elles font LA rencontre : Ryodo Kajiwara, chef étoilé d'un restaurant de Hollerich, qui a besoin de pâtissières. Une histoire de solidarité, de confiance mais aussi et surtout d'immenses talents, à laquelle l'ADEM a pu contribuer.



# B

## L'ADEM POURSUIT L'OPTIMISATION DE SON FONCTIONNEMENT

La Stratégie ADEM 2025 poursuit son déploiement sur plusieurs axes. L'Agence déroule un programme d'actions concrètes visant à offrir toujours davantage de services intégrés aux citoyens, en se dotant d'infrastructures et d'outils digitaux adaptés.

Elle s'est engagée dans une démarche d'optimisation de son fonctionnement interne et adapte la structure de ses services pour répondre avec efficacité et réactivité aux besoins de ses clients, demandeurs d'emplois, entreprises et salariés.

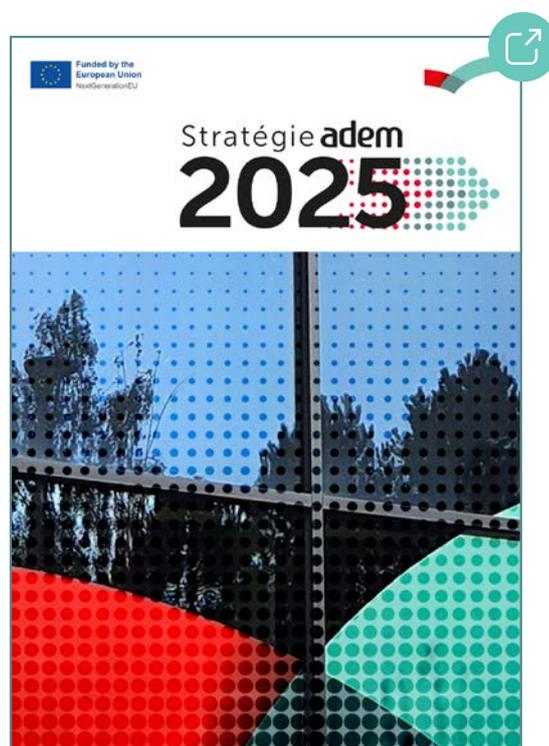
### Publication de la Stratégie ADEM 2025

Missions, vision, axes stratégiques et objectifs de performance : le document de référence de la Stratégie ADEM 2025 est rendu public au début de l'été.

Cette stratégie qui sert de boussole à toutes les actions menées par l'ADEM s'inscrit résolument dans une perspective à court et moyen terme, afin de relever les défis actuels et futurs du marché de l'emploi luxembourgeois : préparer les demandeurs d'emploi aux besoins nouveaux des employeurs et accroître ou maintenir l'employabilité des salariés dont certaines compétences ne correspondent plus à celles demandées par le marché de l'emploi, et qui se retrouvent donc exposés au risque du chômage.

Le document stratégique présente les principaux indicateurs d'activité et de performance qui ont été définis, afin de mesurer en continu la progression du plan d'actions et l'impact auprès des parties prenantes.

Les collaborateurs de l'ADEM peuvent les consulter en temps réel via l'intranet sécurisé de l'agence.



### Lancement opérationnel du programme eADEM

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

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

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

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



Le kick-off meeting entre les quatre partenaires a marqué le lancement de la phase opérationnelle d'eADEM.

## Adaptations organisationnelles en faveur d'une meilleure offre de services

L'ADEM s'efforce en permanence d'optimiser son organisation interne dans une logique centrée sur les besoins de ses clients. L'organigramme a été adapté, allégé et optimisé.

Les changements les plus significatifs en 2022 concernent le département Finances, au sein duquel l'ensemble des prestations financières sont désormais regroupés en deux grands services.

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

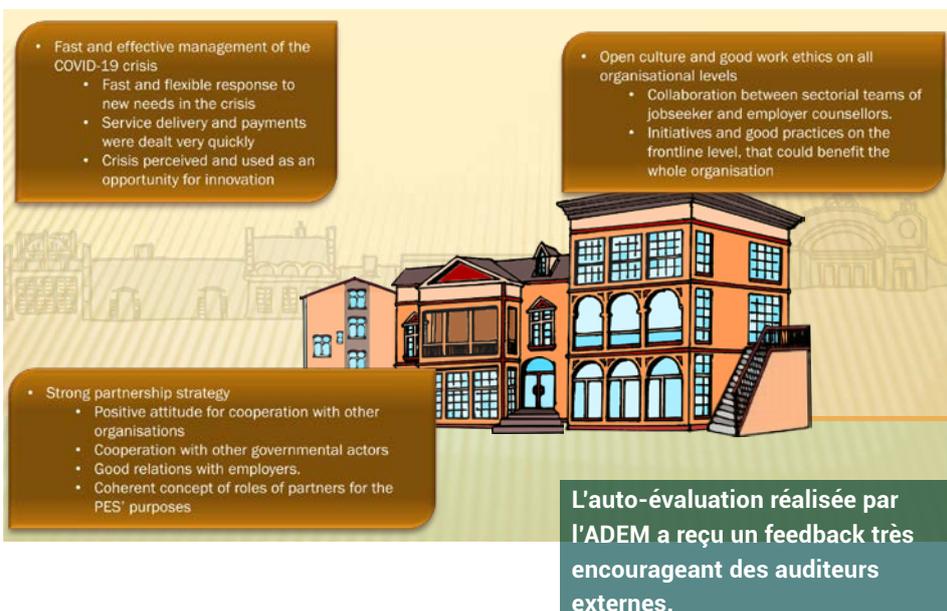
## Benchlearning – un outil pour garantir l'amélioration continue des Services publics de l'emploi en Europe

Dans tous les États membres de l'Union européenne, les Services publics de l'emploi (SPE) jouent un rôle majeur dans le bon fonctionnement du marché du travail. C'est pourquoi la Commission européenne a mis en place un réseau regroupant tous les SPE en Europe et leur fournit différents outils pour les assister à relever leurs défis. L'un de ces instruments est le « benchlearning », la combinaison d'une évaluation mesurable des performances de chaque SPE,

fondée sur des données probantes, et d'un apprentissage par un échange mutuel d'expériences au sein du réseau.

En 2022, l'ADEM a réalisé une auto-évaluation dans neuf domaines thématiques, sur base du modèle d'excellence EFQM. Les résultats de cette auto-évaluation ont, par la suite, été évalués par des auditeurs externes, composés de représentants de la Commission européenne, des SPE homologues et d'experts externes.

Le feed-back des auditeurs a été très encourageant pour l'ADEM.



La motivation particulière du personnel, la coopération de l'ADEM avec d'autres parties prenantes nationales et internationales ainsi que la gestion efficace pendant la crise COVID ont été particulièrement appréciées.

## Succès pour les démarches en ligne

Soucieuse de répondre aux attentes de nombreux usagers et aussi de permettre à ses collaborateurs de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée, l'ADEM continue d'élargir son offre de démarches en ligne, aussi bien pour les particuliers que pour les entreprises.

En 2022, près d'un demandeur d'emploi sur cinq a procédé à son inscription auprès de l'ADEM via la plateforme digitale de MyGuichet.lu, et un tiers des postes vacants déclarés par les employeurs l'a été de façon digitale (via MyGuichet ou par transfert automatique).

La possibilité nouvelle d'introduire en ligne la demande d'aide à la formation professionnelle remporte un franc succès puisque quelques mois après son lancement, elle concerne 80% de l'ensemble des demandes.

L'ADEM reste toutefois attentive aux besoins de ses clients peu à l'aise avec les outils numériques ou n'ayant pas accès à internet, en continuant de proposer des alternatives en présentiel et par courrier.

## Implantation progressive d'une gestion électronique des documents

Au sein du Département Finances, la cellule en charge du versement des indemnités de chômage complet a conduit un projet pilote pour l'implémentation d'une gestion électronique des documents (GED) à l'ADEM.



Afin d'optimiser les processus internes, le projet a notamment permis de lister les documents utilisés pour le traitement des demandes, identifier les données déjà disponibles dans les systèmes informatiques et finalement restreindre le nombre de pièces devant être injectés dans le dossier « chômage complet » du demandeur d'emploi. Cette stratégie de minimisation des données constitue une simplification majeure pour les demandeurs d'emploi, tout en permettant à l'ADEM d'être pleinement conforme à la réglementation relative à la protection des données personnelles.

## Les collaborateurs formés aux nouveaux enjeux numériques

Parce qu'ils sont en première ligne face à la transformation numérique et réglementaire, qu'ils utilisent les outils et supports digitaux pour accroître l'efficacité de l'ADEM, les collaborateurs bénéficient de nombreuses formations internes, et notamment :

- traitement des données personnelles : sessions de formation par la déléguée à la protection des données destinées à l'ensemble des collaborateurs. Compte tenu de l'importance de cette thématique pour le travail quotidien des agents, la Direction de l'ADEM a également élaboré des recommandations sous forme de FAQ et divers supports documentaires, afin d'aider les collaborateurs confrontés à des demandes sensibles, pour veiller au respect des principes de la protection des données personnelles ;
- sécurité informatique : sessions de formation assurées par le responsable de la Sécurité des systèmes d'information (RSSI) et messages réguliers à destination de l'ensemble des collaborateurs pour indiquer les démarches à suivre en cas de suspicion d'attaques ou pour les informer des veilles en place dans le cadre de menaces nouvelles ;
- intelligence artificielle (IA) : proposition offerte à tous les collaborateurs intéressés – avec quelques prérequis – de suivre une formation certifiante en e-learning sur l'IA,

proposée par l'University of Luxembourg Competence Centre, en collaboration avec MinnaLearn et l'Université d'Helsinki. L'objectif étant d'apprendre et comprendre ce qu'est l'IA, ce qui peut en être fait et la création de méthodes basées sur ces systèmes.

Par ailleurs, des informations et méthodologies de travail sont régulièrement adressées aux collaborateurs, afin de les sensibiliser aux enjeux de l'IA et de leur donner les clés pour une utilisation raisonnée de ces nouveaux outils.

## Au cœur d'une société en mouvement : l'ADEM s'engage pour une mobilité douce



La douzaine de collaborateurs ayant participé au challenge "Mam Vélo op d'Schaff" ont pédalé sur 4.848 km, ce qui correspond à plus d'une tonne de CO2 épargné dans notre atmosphère.

Alignée sur les objectifs gouvernementaux en matière de développement durable, l'ADEM a pris plusieurs initiatives pour sensibiliser ses collaborateurs à la réduction de l'empreinte carbone et aux atouts de la mobilité douce. Un groupe de travail interne « Mobilité douce » organise différentes actions qui suscitent l'intérêt et l'adhésion de nombreux collaborateurs, comme l'a montré la participation à la première enquête sur la mobilité à l'ADEM qui a recueilli les réponses des deux tiers (65%) du personnel.

Au niveau de la communication interne, une série d'articles sur le thème de la mobilité douce est publiée, avec, par exemple, des témoignages de collaborateurs utilisant une voiture électrique.

Du 15 mai au 31 juillet, trois équipes de l'ADEM se sont également lancées dans la compétition initiée par le ministère de la Mobilité et des Travaux publics, Mam Vélo op d'Schaff, ayant pour objectif la promotion du vélo comme moyen de transport pour se rendre au travail.

# C

## FAVORISER L'EMPLOI ET L'EMPLOYABILITÉ DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES SALARIÉS

Dans sa volonté stratégique de connaître, suivre et anticiper les évolutions du marché de l'emploi, l'ADEM poursuit les travaux engagés dans le cadre de **Luxembourg Skills Strategy** et déploie la Future Skills Initiative. Trois volets prioritaires sont à la base d'un vaste programme d'actions et de formations : la transparence et gouvernance des données en matière de compétences ; la création de formations professionnelles initiales et continues adaptées aux besoins du marché de l'emploi ainsi que les mesures destinées à promouvoir l'apprentissage et l'upskilling/reskilling tout au long de la vie.

### Déterminer les métiers et compétences recherchées

Pour mieux comprendre, anticiper et gérer le skills gap, c'est-à-dire l'écart entre les compétences disponibles sur le marché du travail et celles recherchées par les employeurs, des analyses poussées des tendances en matière de métiers et de compétences sur le marché luxembourgeois sont réalisées. Différents secteurs ont été passés à la loupe et des vidéos sont produites pour, d'une part, donner aux employeurs un benchmark de la situation et des tendances dans leur secteur et, d'autre part, permettre aux salariés et demandeurs d'emploi de mieux s'adapter à ces tendances.

Vous retrouverez les études sectorielles ainsi que les vidéos en cliquant sur les images.



### Le Service salariés au plus près de l'emploi

Un nouveau service est créé au sein du département Développement de l'emploi et de la formation. Le Service salariés complète, d'un côté, le Service demandeurs d'emploi et, de l'autre, le Service employeurs.

Sa mission est de sécuriser les parcours professionnels des salariés actifs, pour agir de manière préventive contre le chômage avec, notamment, la formation continue des salariés pour le renforcement de leur employabilité ou encore l'accompagnement des employeurs dans la gestion prévisionnelle de leur personnel et de leurs compétences (workforce planning).

Il sera ainsi en charge du futur plan d'aide à la formation continue, le « Skills-Plang », visant à faciliter le reskilling et l'upskilling préventif des salariés en poste.

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

## Des formations en prise avec le marché de l'emploi

En dépit d'un taux de chômage assez faible (4,8% fin 2022), le nombre d'offres d'emploi qui n'ont pas pu être satisfaites par l'ADEM reflète une inadéquation des compétences disponibles avec certains besoins des employeurs. Il est donc crucial d'orienter les demandeurs d'emploi vers des formations qui peuvent leur donner accès au marché de l'emploi et leur permettre de s'y maintenir, en favorisant leur employabilité.

L'ADEM collabore avec les principaux acteurs de la formation ainsi que des employeurs pour mettre en place des formations adaptées.

Quelques chiffres et exemples sont présentés ci-dessous.

### Les compétences au cœur des programmes

---

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

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

S'y ajoutent les formations :

- « **contingent** » : formations réalisées dans le cadre de places réservées aux demandeurs d'emploi et que les chambres professionnelles (Chambre des salariés, Chambre de commerce, Chambre des métiers) mettent à leur disposition
- « **aides à la formation professionnelle** » La formation professionnelle constitue une opportunité pour acquérir ou approfondir les compétences professionnelles liées à une profession, que cela soit dans la profession exercée jusqu'à présent, ou dans un tout nouveau secteur. Le Fonds pour l'emploi peut co-financer la participation à cette formation.
- « **Centres de propédeutique professionnelle (CPP)** » : Les CPP offrent aux jeunes au-delà de 16 ans une initiation, une orientation et une formation professionnelles adaptées afin qu'ils puissent s'insérer plus tard sur le marché du travail.

**En 2022, 3.434 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année et près de 4.000 participations ont été enregistrées au total.**

Ces participations se répartissent ainsi :

- 1.332 dans des formations d'activation/d'orientation
- 652 dans des formations sectorielles (dont 300 pour l'informatique)
- 326 dans des formations transversales (dont 216 pour des compétences digitales)
- 304 dans des formations linguistiques
- 281 dans des formations de recherche d'emploi
- 105 dans des formations d'entrepreneuriat
- 408 dans des formations « contingent », 392 dans des formations « AFP » et 143 dans des formations en « CPP ».

Nous vous présentons ici quelques exemples de formations coordonnées par l'ADEM.

**3.943**  
participations à  
des formations ont  
été enregistrées en  
2022

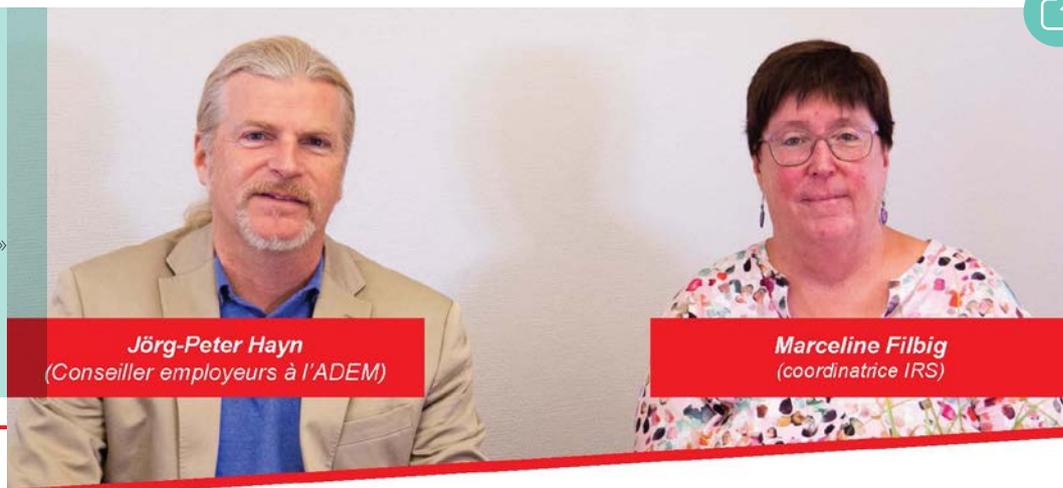
## Des candidats très attendus par les employeurs



À l'instar de la formation « Secrétaire juridique » mise en place à la demande du Barreau de Luxembourg et actualisée en fonction des évolutions législatives, de nombreuses formations dans tous les secteurs d'activités sont offertes chaque année aux demandeurs d'emploi, afin de faciliter leur retour à une vie active pérenne. À l'issue de ces formations, les candidats bénéficient d'entretiens de sélection avec un panel d'employeurs en recherche de leurs compétences métiers



Retrouvez [ici](#) les témoignages d'une candidate, d'une recruteuse et des responsables de la formation « Secrétaire juridique » organisée par Initiativ Rëm Schaffen, en collaboration avec l'ADEM.





Les formations dans le secteur du bâtiment, auprès du Centre de Compétences de l'Institut de formation sectoriel du Bâtiment (IFSB), sont très demandées par les employeurs qui viennent rencontrer les candidats sur place, lors des ateliers pratiques.

Lancé en 2016, le programme CodingJobs s'adapte en permanence aux nouveautés du marché de l'emploi et aux demandes des entreprises actives dans la tech et l'informatique.

En 2022, la formation a été organisée par le CNFPC avec NumericAll et 50 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM y ont participé.



De nombreux programmes de l'ADEM visent à soutenir dans leur démarche les publics plus éloignés de l'emploi ainsi que les jeunes, avec des formations intensives, des actions ciblées et du coaching au plus près des besoins individuels. Une nouvelle cellule Coaching a été créée au sein du Département des demandeurs d'emploi, avec des coaches spécialisés, pour les jeunes mais aussi pour des candidats expérimentés, ayant des profils de cadres supérieurs et universitaires.

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

## Succès pour le Duoday 2022



Suite au speeddating organisé à l'occasion du Duoday 2022, treize employeurs ont accueilli des personnes en situation de handicap au sein de leur entreprise ou organisation durant l'été. Les candidats ont ainsi découvert les différentes activités et ont formé un Duo avec un salarié de l'entreprise, qui leur a fait découvrir son environnement de travail, ses missions de tous les jours. L'occasion de susciter des vocations et d'enclencher un parcours d'insertion à l'issue de cette journée.

## Jason, un exemple d'intégration au sein d'une cuisine Sodexo



Jason est apprenti-cuisinier depuis septembre 2021 dans la cuisine gérée par Sodexo au sein de la Maison relais de Kehlen. Inscrit à l'ADEM et bénéficiant du statut de salarié handicapé, il a pu effectuer un apprentissage adulte CCP avec l'aide du Service d'orientation professionnelle.



Pour Virginie Quémener, responsable des Ressources humaines chez Sodexo Luxembourg, il est crucial d'agir pour favoriser la diversité des profils recrutés. L'entreprise a établi un partenariat privilégié avec l'ADEM : ateliers de recrutement, forums, programmes JOBELO et services digitaux tels que la plateforme [work-in-Luxembourg.lu](https://work-in-Luxembourg.lu) font partie des nombreux services de l'ADEM auxquels l'entreprise recourt régulièrement.

## Soutenir toutes les filières d'apprentissage

Permettre à chacun d'accéder à des formations professionnelles de qualité, combler les lacunes de main-d'œuvre dans certains secteurs, encourager la diversité et l'inclusion sur le marché du travail, stimuler l'innovation et la croissance économique : les atouts de l'apprentissage sont nombreux et les possibilités offertes ne cessent de croître. Qu'elles soient initiales, pour adultes ou encore transfrontalières, toutes les filières bénéficient d'un attrait qui ne se dément pas, année après année. L'ADEM travaille de concert avec l'ensemble des organismes nationaux et diversifie ses partenariats au niveau de la Grande Région pour soutenir les métiers en croissance.



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

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

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



De nombreux événements organisés tout au long de l'année permettent aux candidats de se renseigner sur les filières d'apprentissage et rencontrer des recruteurs. Dans le cadre de la grande Schoulfoire organisée pour la première fois par le ministère de l'Éducation nationale, l'ADEM et son Service d'orientation professionnelle n'ont pas manqué d'organiser un Léierplazendag supplémentaire pour soutenir les candidats à la recherche d'un patron d'apprentissage.

Les derniers soubresauts de la crise sanitaire ont augmenté les difficultés rencontrées pour la conclusion de contrats d'apprentissage. Pour aider les candidats et les employeurs, des dispositions exceptionnelles et transitoires ont été mises en place en 2022. Ainsi, dès le mois de février, l'ADEM a proposé aux entreprises des secteurs de la vente, du commerce, de l'artisanat, de l'industrie et de l'horeca de recruter des jeunes en contrat d'initiation à l'emploi (CIE), pour combler la période allant jusqu'à la fin de l'été et permettre la signature d'un contrat d'apprentissage en septembre. Le CIE est une mesure permettant d'obtenir un remboursement mensuel de 50 % du salaire social minimum pour salarié non-qualifié ainsi que le remboursement de l'intégralité de la part patronale des charges sociales.

Par ailleurs, un délai supplémentaire a été accordé aux futurs apprentis et entreprises formatrices pour la signature d'un contrat d'apprentissage, avec une échéance repoussée d'un mois, jusqu'au 30 novembre inclus.

## Encourager l'entrepreneuriat

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

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

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



Parmi les 87 participants au programme StartYourBusiness en 2022, les trois quarts étaient des femmes.

# D

## DES ACTIONS CIBLÉES POUR ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS ET FACILITER LA RENCONTRE ENTRE OFFRE ET DEMANDE

Deux volets majeurs de la Stratégie ADEM 2025 concernent plus particulièrement des actions à destinations des employeurs : les aider à attirer et à retenir les compétences ainsi qu'à augmenter le succès de matching entre offre et demande de compétences.

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

Dans ses efforts pour aider les employeurs à attirer les talents de l'étranger, l'ADEM s'appuie sur le réseau EURES Luxembourg et renforce sa plateforme [work-in-luxembourg.lu](https://work-in-luxembourg.lu). Pour la première fois, des conseillers de l'ADEM ont également accompagné huit entreprises luxembourgeoises sur un salon de l'emploi à l'étranger, à Paris.

### 35 Jobdays, salons ou foires à l'emploi !



La reprise en présentiel des **RTL-Jobdag organisés par l'ADEM**, le 20 mai, a remporté un franc succès : le Shopping Center Cloche d'Or a accueilli **40 entreprises** issues des secteurs commerce, IT, artisanat, industrie, horesca, santé, services, fonction publique et finances. **Plus de 800 offres d'emploi** étaient mises en avant.

Les candidats ont afflué pour échanger directement avec les recruteurs, avec de nombreux entretiens d'embauche à la clé.



Lors du tout premier **Jobday de l'ADEM dédié aux jeunes diplômés**, le 25 octobre au Shopping Center de la Cloche d'or, **24 entreprises** issues des secteurs de l'IT, des finances et de l'industrie ont pu avoir des échanges fructueux avec **350 candidats** inscrits à l'ADEM.



## Une approche « tailor-made »

Une relation de coopération et de confiance mutuelle entre l'ADEM et les employeurs permet la mise en place d'événements sur-mesure 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.

Découvrez quelques témoignages et vidéos !



**Barbara**  
Analyste junior

Cargolux et l'ADEM :  
une relation de confiance  
au service de l'attraction  
des talents.



**Steve**  
Mécatronicien aéronautique



Pour l'ouverture d'un magasin Lidl à Bertrange fin 2022, les conseillers Employeur de l'ADEM ont monté un atelier de recrutement : une opération prompte et efficace particulièrement appréciée par l'enseigne.

**Christian**  
Collaborateur polyvalent

## Une alliée solide pour la stratégie nationale d'attraction des talents

De la Suède à la France, en passant par le monde digital, l'ADEM accompagne les entreprises luxembourgeoises au-delà des frontières.



La plateforme de recrutement international, projet pilote lancé par EURES Luxembourg, a reçu les honneurs lors de l'événement annuel « EURES in action » qui a eu lieu du 8 au 10 juin 2022 en Suède.

[work-in-luxembourg.lu](https://work-in-luxembourg.lu) a été récompensée par l'ELA (European Labour Authority) et la Commission européenne. Parmi une trentaine de produits de communication sélectionnés à travers tous les États membres de l'Union européenne ainsi que la Suisse, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, EURES Luxembourg a reçu le trophée gagnant dans la catégorie "Produits de communication - EURES 2022" pour ce projet.

[work-in-luxembourg.lu](https://work-in-luxembourg.lu) est une plateforme innovante, permettant de cibler l'attraction de talents sur les secteurs économiques du Luxembourg confrontés à de fortes difficultés de recrutement.



Jeff Hurt, Head of EURES Luxembourg à l'ADEM, a reçu le trophée des mains d'Irene Mandl (Head of Unit, ELA - European Labour Authority), en présence de Christiane Bram et Mario Della Schiava (ADEM EURES).





Pour la première fois, l'ADEM a proposé à ses entreprises partenaires, ayant de forts besoins en personnel, d'organiser leur participation à un salon de l'emploi à l'étranger, en l'occurrence « Paris pour l'emploi », qui se déroule chaque année Place de la Concorde et qui permet à 15.000 personnes à la recherche d'un emploi de se présenter à plus de 500 employeurs.

L'ADEM a ainsi accompagné huit entreprises luxembourgeoises : Merbag, La Provençale, CGI, LIH, Proximus Luxembourg, Encevo, Cap4Lap et arns. Des entreprises de tailles diverses représentant aussi bien le secteur de la santé, que celui du commerce en passant par l'informatique et les nouvelles technologies. Sur les deux jours de salon, les recruteurs luxembourgeois ont rencontré des centaines de candidats sur leurs stands respectifs. L'événement a permis également de promouvoir le marché de l'emploi luxembourgeois ainsi que la plateforme [work-in-luxembourg.lu](https://work-in-luxembourg.lu).

## Une assistance pour recruter en dehors de l'Union européenne

La pénurie de talents peut amener certains employeurs à rechercher des candidats en dehors des frontières de l'Union européenne, c'est-à-dire dans les pays dit « tiers ». Pour les aider dans leurs démarches : la cellule « ressortissants des pays tiers », intégrée au Service employeurs de l'ADEM.

Pour obtenir un certificat « main-d'œuvre étrangère », l'employeur doit cependant respecter certains délais.

Ce n'est que trois semaines à compter de la déclaration d'un poste de travail, et seulement si l'ADEM n'a pas pu lui proposer de candidat correspondant au profil requis, que l'employeur peut demander une attestation lui certifiant le droit de recruter, pour ce poste, la personne de son choix.

Depuis 2019, le nombre de certificats émis par l'ADEM a doublé, pour atteindre 5.460 fin 2022. Ce chiffre témoigne de la difficulté persistante de trouver certaines compétences requises sur le marché du travail luxembourgeois, mais également dans les autres pays européens.

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

Les métiers les plus recherchés parmi les certificats accordés relèvent essentiellement des domaines de l'audit et du contrôle comptable et financiers, de l'IT et du conseil en management d'entreprise.

## ÉCHANGER, PARTAGER, PROGRESSER : 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, les évolutions du marché du travail, les besoins en termes de compétences et les secteurs en pleine évolution, qui offriront les emplois de demain.

Dans ce chapitre, nous mettons en lumière quelques événements phare de l'année 2022. En cliquant sur chaque illustration, vous accéderez à des informations détaillées.

### Première réunion en personne du Conseil des Services Publics de l'Emploi depuis la pandémie de COVID-19

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

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



## Des formations communes dans la Grande Région

Les partenaires du réseau EURES Grande-Région ont signé, à l'issue d'une rencontre les 8 et 9 septembre dernier en Allemagne, une déclaration commune pour organiser davantage de formations transfrontalières et soutenir les salariés et demandeurs d'emploi dans l'adaptation de leurs qualifications.



Face à la numérisation, la mondialisation, la décarbonation de l'économie et des méthodes de travail plus agiles, les salariés et demandeurs d'emploi doivent développer leurs compétences pour se maintenir ou s'intégrer dans un marché du travail en rapide évolution.

Il est ainsi plus que jamais essentiel que les services publics de l'emploi de la Grande Région travaillent de concert pour maintenir et développer la main d'œuvre nécessaires aux entreprises, alors que les besoins se font clairement ressentir sur l'ensemble des territoires.

Les services de l'emploi de la Grande Région ont échangé sur le thème de la « Transformation du marché du travail ».



## EURES Luxembourg : une stratégie transfrontalière pour la filière hydrogène

L'hydrogène, une alternative aux énergies fossiles, s'avère l'un des vecteurs de la transformation industrielle de la Grande Région. En tant que co-organisateur de l'événement, les représentants d'EURES Luxembourg ont participé, le 17 juin à Metz, à un séminaire destiné à l'élaboration d'une stratégie transfrontalière permettant d'identifier, notamment, les enjeux en matière de formation et d'emploi, dans une filière dont les métiers sont en tension maximale dans toute la Grande Région.



**INVITATION  
EINLADUNG**  
Vendredi, 17 juin 2022  
Freitag, 17. Juni 2022  
Metz Congrès - Auditorium

**SÉMINAIRE : DÉVELOPPEMENT DE LA FILIÈRE HYDROGÈNE EN GRANDE RÉGION  
EMPLOIS ET COMPÉTENCES**

**SEMINAR : ENTWICKLUNG DES WASSERSTOFFSEKTORS IN DER GROSSREGION  
ARBEITSPLÄTZE UND KOMPETENZEN**

Le séminaire a permis d'engager des initiatives pour une feuille de route en termes d'emplois et de compétences.

## L'ADEM partage son expertise sur les métiers « verts »

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

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



Les partenaires du projet européen Intercept ont découvert les innovations en place dans la formation professionnelle au Luxembourg.

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

Si une histoire forte rapproche le Luxembourg et le Portugal au sein du marché du travail européen, le présent et l'avenir s'écrivent également de concert pour les deux pays. Le 18 octobre 2022 a été signé un Mémorandum of Understanding, pour promouvoir un ensemble d'initiatives visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi et des salariés portugais résidant au Luxembourg, ainsi que les candidats à l'immigration. L'objectif est de les aider à acquérir et renforcer les compétences, notamment transversales, attendues par les employeurs, dans les secteurs les plus en pénurie de main-d'œuvre. Sont particulièrement concernés la construction, le nettoyage et l'Horesca, mais également des secteurs émergents, en quête de personnel hautement qualifié.



Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et Isabelle Schlessler, directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) se sont rendus à Lisbonne pour signer un accord bilatéral avec leurs homologues Ana Mendes Godinho, ministre du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale et Domingo Jorge Ferreira Lopes, président du conseil d'administration de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle (IEFP).

Dans ce chapitre de notre rapport annuel, nous souhaitons lever un pan du voile sur celles et ceux qui font l'ADEM, côté pile et côté face, dans leurs activités professionnelles et dans les moments qui soudent les équipes et bâtissent un engagement commun.

## Une agence très diverse



Plus d'un agent sur cinq dispose du statut de salarié handicapé / reclassé (quota en vigueur dans les établissements publics : 5%)



Près d'un quart des agents (23 %) a moins de 35 ans tandis que 20% des agents ont plus de 55 ans



Six agents sur dix sont des femmes



Près d'un tiers des agents (31 %) ont plus de 10 ans d'ancienneté



Plus de 10% des agents sont des non-Luxembourgeois

## Un engagement professionnel et personnel au service de l'emploi

Quels meilleurs ambassadeurs que les agents eux-mêmes pour parler de leur expérience professionnelle et inciter d'autres talents à rejoindre l'ADEM ?



Dans le cadre de l'initiative du site GovJobs, qui vise à présenter les métiers au service de l'État et des citoyens, une dizaine de collaborateurs de différents services de l'ADEM (Contact Center, Demandeurs d'emploi, Gestion des mesures sociales pour les employeurs, IT, etc.) ont témoigné en vidéo : sens de leurs missions, valeurs véhiculées, engagement et travail quotidien... Ils font le pont entre les employeurs du pays et les milliers de demandeurs d'emploi qui ont beaucoup à leur offrir. De leurs témoignages

ressort une vraie sensibilité au vécu de personnes aux situations parfois compliquées, qui les guide dans ce travail profondément empathique et orienté sur les enjeux d'un marché du travail en profonde mutation.

## L'Employers' Day, pour rester affûtés sur les réalités du marché de l'emploi



Organisé depuis 2017, sous l'égide du Service employeurs, l'Employers' Day offre aux collaborateurs de l'ADEM la possibilité d'aller au contact du terrain, à la découverte des sites d'activité et des hommes et des femmes qui vont vivre l'économie et la solidarité dans notre pays.

Une belle occasion aussi de s'entretenir avec les employeurs et d'échanger sur leurs offres de services, sur le profil de leurs collaborateurs et sur leurs besoins de main-d'œuvre. Compétences recherchées, transformation des métiers, perspectives d'avenir... autant de thèmes qui ont été abordés lors de rencontres instructives, dans une ambiance décontractée, au sein des 19 entreprises et organisations qui ont ouvert leurs portes en 2022.

Près de 200 agents sont allés à la rencontre des employeurs, pour renforcer leurs connaissances sur les métiers en émergence et les attentes actuelles des recruteurs.

Cet événement annuel résulte de la volonté affichée par l'ADEM et ses partenaires d'opérer toujours plus de rapprochements, pour œuvrer main dans la main sur les questions du chômage, de l'employabilité des salariés mais aussi pour se préparer au mieux à l'évolution du marché de l'emploi.

## Les équipes de l'ADEM relaient l'espoir et célèbrent la diversité

Les collaborateurs de l'ADEM n'ont jamais manqué l'occasion de soutenir les malades du cancer et leurs familles, lors du Relais pour la Vie !

Mesures sanitaires obligeant, l'édition 2022 de l'événement caritatif organisé par la Fondation Cancer n'a pas permis de rassembler tous les participants en un seul lieu, mais la collecte habituelle et les équipes furent au rendez-vous.



Le 9 juillet, c'est sous un soleil éclatant que des collaborateurs de l'ADEM ont arboré le drapeau arc-en-ciel et ses déclinaisons (il existe autant de combinaisons de couleurs que d'identités) lors de la Marche des fiertés dans les rues d'Esch-sur-Alzette, pour témoigner de leur sensibilité et leur engagement en faveur de la diversité.



## AS ADEM : ensemble, c'est plus fun !

Pilier historique de l'esprit solidaire et amical qui soude les collaborateurs, l'association AS ADEM s'est réinventée au fil des ans et ses activités vont désormais bien au-delà des objectifs « d'association sportive » qui avaient réuni ses fondateurs.

Les sorties ice-karting, virées à moto et autres championnats de bowling restent évidemment en bonne place dans le programme, mais l'association organise également le repas annuel des agents, monte des équipes pour des actions caritatives et invite à la découverte des nombreux sites historiques et culturels qui font le charme et l'attrait du pays. Dîners chaleureux à la clé, bien sûr !



Qu'importe la pluie !  
Le 21 octobre, c'est  
à la découverte  
des casernes de  
Luxembourg qu'est  
partie une vingtaine  
d'explorateurs de  
l'ADEM.

## À la découverte de talents méconnus



L'initiative ADEM's got Talent permet de mettre en lumière des facettes méconnues de la personnalité, des intérêts et investissements personnels des collaborateurs : acteur de théâtre, musicienne, artiste peintre, chanteur... Invités à exprimer leurs talents, ils peuvent ainsi se dévoiler à leurs collègues sous un angle différent, pour partager un bon moment et, pourquoi pas, susciter des vocations ?

Kevin Risch, conseiller à l'agence de Luxembourg, a fait tomber le masque le temps d'un concert privé pour nous faire découvrir le rythme et les textes engagés de Brebo, l'artiste rap qui aime jouer avec les mots de la langue allemande et qui jouit déjà d'une belle réputation au Luxembourg et en dehors de nos frontières. Un moment privilégié qui s'est achevé par une séance photos avec des collègues profitant de l'aubaine !



Brebo

## Contact Center

pour demandeurs d'emploi

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

pour employeurs

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

---

Nos conseillers sont à votre disposition  
dans nos 7 agences régionales

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

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

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

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

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

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

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

---

**www.adem.lu**