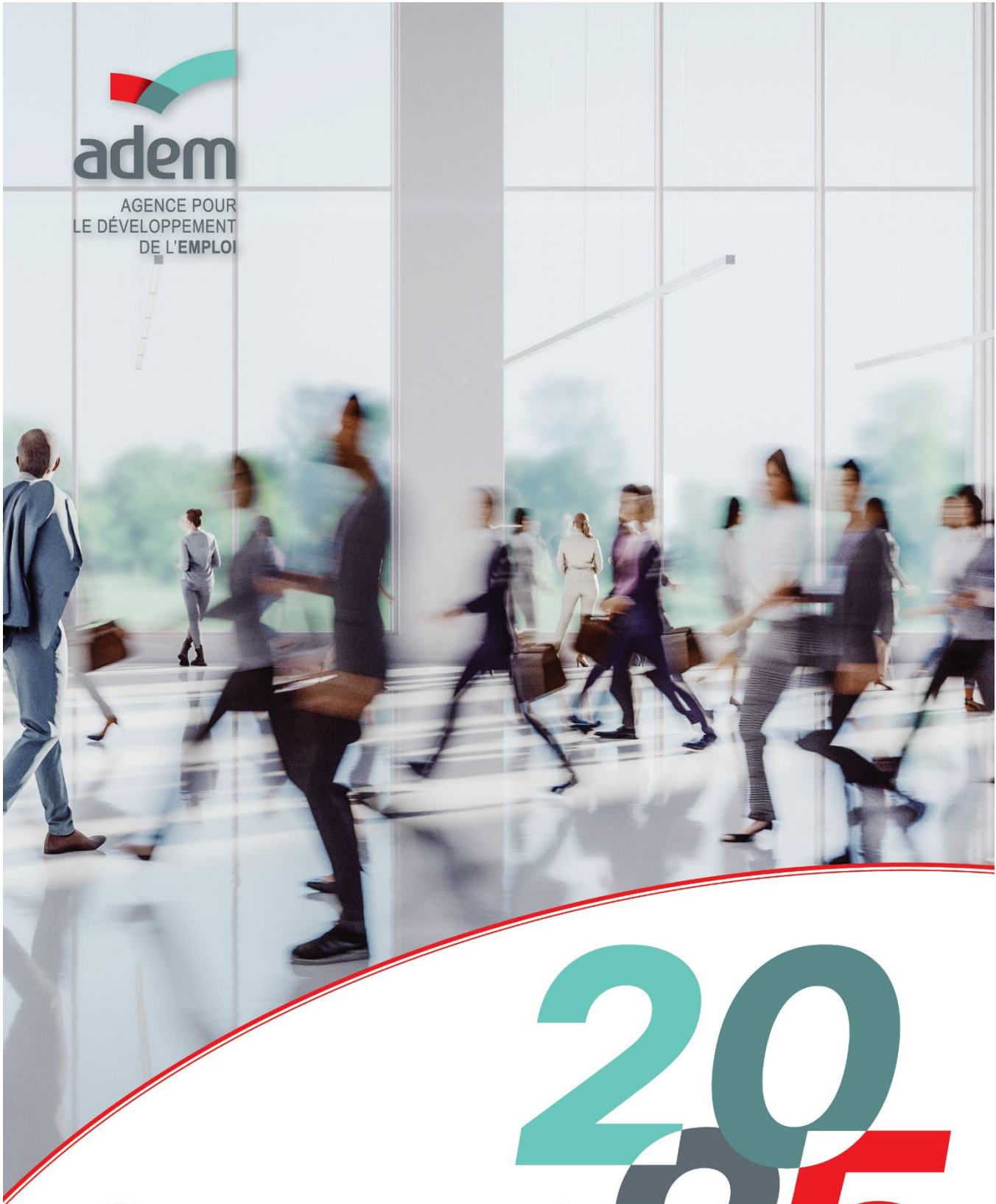




AGENCE POUR
LE DÉVELOPPEMENT
DE L'EMPLOI



Rapport annuel

20
25

Table des matières

Les <i>Highlights</i> de l'ADEM en 2025	5
Chapitre 1 : À propos de l'ADEM.....	7
1. La stratégie ADEM 2025	7
2. L'organigramme.....	13
3. Le personnel de l'ADEM	13
Chapitre 2 : Le marché de l'emploi	15
1. L'offre d'emploi au Luxembourg	15
1.1. L'emploi au Luxembourg	15
1.2. Le recrutement au Luxembourg	19
1.3. Les offres d'emploi déclarées à l'ADEM.....	20
2. La demande d'emploi au Luxembourg	24
2.1. Taux de chômage.....	24
2.2. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi	24
2.3. Caractéristiques des demandeurs d'emploi	25
2.4. Métiers recherchés par les demandeurs d'emploi	27
3. (In)adéquation entre offre et demande.....	27
4. Actions de l'ADEM pour accroître la transparence du marché de l'emploi	31
4.1. Études sectorielles / JobsInsights	31
4.2. Tendances générales au niveau des métiers	31
4.3. Exigences en diplômes, langues, expériences	33
Chapitre 3 : Faciliter la rencontre entre offre et demande	37
1. Accompagnement des demandeurs d'emploi.....	37
1.1. Inscriptions et parcours personnalisés	37
1.2. Suivi.....	40
1.3. Activation.....	41
1.4. Sanctions.....	42
1.5. Sorties.....	44
2. Accompagnement des employeurs.....	45
2.1. Déclarations de postes vacants	45
2.2. Assignations et retours d'assignation	46
2.3. Partenariat pour l'emploi avec l'UEL	48
2.4. Prêt temporaire de main-d'œuvre	49
3. Mise en relation entre offre et demande	49

3.1. JobBoard	49
3.2 Ateliers de recrutement / Jobdays.....	50
3.3. Attraction de talents	51
3.4. Portails d'attraction de talents	54
3.5 Événements d'attraction de talents.....	54
Chapitre 4 : Soutenir l'employabilité des demandeurs d'emploi (et salariés)	55
1. Formation professionnelle des demandeurs d'emploi	55
1.1. Approche de formation et partenariats.....	55
1.2. Participation à la formation des demandeurs d'emploi	55
1.3. Détails sur les formations de l'ADEM en 2025.....	58
1.3.1. Formations sectorielles.....	58
1.3.2. Formations transversales et linguistiques	59
1.3.3. Formations d'activation/orientation.....	60
1.3.4. Formations d'entrepreneuriat et de recherche d'emploi.....	60
1.4. Contingent de formation des chambres professionnelles	61
1.5. Aides financières pour la formation.....	62
2. Mesures en faveur des jeunes demandeurs d'emploi	63
2.1 . Garantie pour la Jeunesse.....	63
2.2 . Programmes d'orientation et de formation.....	64
2.3 Mesures pour l'emploi en faveur des jeunes.....	66
3. Mesures en faveur des demandeurs d'emploi âgés ou de longue durée.....	67
4. Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite	69
4.1 Contexte	69
4.2 Encadrement des salariés handicapés.....	70
4.3 Encadrement des salariés à capacité de travail réduite	71
4.4 Mesures en faveur des salariés handicapés et à capacité de travail réduite.....	74
5. Mesures en faveur de l'entrepreneuriat.....	77
6. Autres mesures pour renforcer l'employabilité	78
7. Mesures en faveur des salariés.....	82
Chapitre 5 : Orientation professionnelle et apprentissage	83
1. L'orientation professionnelle	84
1.1 Le Berufsinformationszentrum (BIZ)	84
1.2 Les actions menées en faveur de la promotion de l'apprentissage.....	85
1.2.1 RTL Léierplazendag	85

1.2.2 Ateliers « Apprentissage pour adultes pour demandeurs d'emploi »	86
2. Les chiffres de l'apprentissage	90
2.1 L'apprentissage initial	90
2.2 L'apprentissage pour adultes.....	93
2.3 L'apprentissage transfrontalier.....	95
Chapitre 6 : Indemnisation et sécurisation financière	97
1. Aides financières pour demandeurs d'emploi et salariés.....	97
1.1. Le chômage complet.....	97
1.2. La mobilité du chômage	100
1.3. Indemnisation des salariés handicapés et des personnes en reclassement externe.....	101
1.4. Autres indemnités.....	102
1.4.1. Aide au réemploi	102
1.4.2. Aide à la mobilité géographique.....	103
1.4.3. Aides financières pour favoriser l'apprentissage	103
1.4.4. Aides financières pour favoriser la formation	103
2. Aides financières pour employeurs	104
2.1. Aides financières pour embaucher un demandeur d'emploi ou un apprenti.....	104
2.2. Sécurisation financière des salariés	106
Chapitre 7 : Optimiser le fonctionnement de l'ADEM	108
1. Les ressources humaines.....	108
2. Le Contact Center	110
3. La médecine du travail	112
4. L'infrastructure	113
5. La communication.....	114
6. La poursuite de la transformation digitale.....	115
7. Les études et statistiques	116
8. Le juridique et contentieux.....	117
9. La protection des données et la sécurité informatique	117
9.1. Actions de sensibilisation du personnel de l'ADEM.....	117
9.2. Actions liées à la protection des données	118
9.3. Actions liées à la sécurité informatique.....	119
10. Les relations internationales.....	122
10.1. Le bureau national de coordination EURES	122
10.2. L'ADEM, un acteur clé dans la collaboration internationale.....	124

Les Highlights de l'ADEM en 2025

Plus de **42.000** demandeurs d'emploi se sont inscrits, dont plus de 9.000 non-résidents



Plus de **272.000** appels ont été traités par le Contact Center, avec un taux de résolution de 83%

Depuis le lancement de la démarche digitale pour l'indemnité de chômage complet, en novembre, **plus de 2.000 dossiers ont été introduits en ligne**, dont **88 % de manière autonome** par les demandeurs d'emploi



Plus de **630.500** visiteurs uniques sur le Portail de l'emploi (adem.lu) et plus de **42.300** abonnés sur LinkedIn : + 40% sur deux ans

1.159 personnes engagées sous **contrat d'apprentissage adulte** : un nombre record depuis la création de ce dispositif

Plus de **123.000** propositions de candidats (assignments) auprès des employeurs



Près de **140 millions** d'euros d'aides financières à l'embauche et au maintien de l'emploi ont été versés aux entreprises, dont plus de 24 millions dans le cadre du chômage partiel et technique

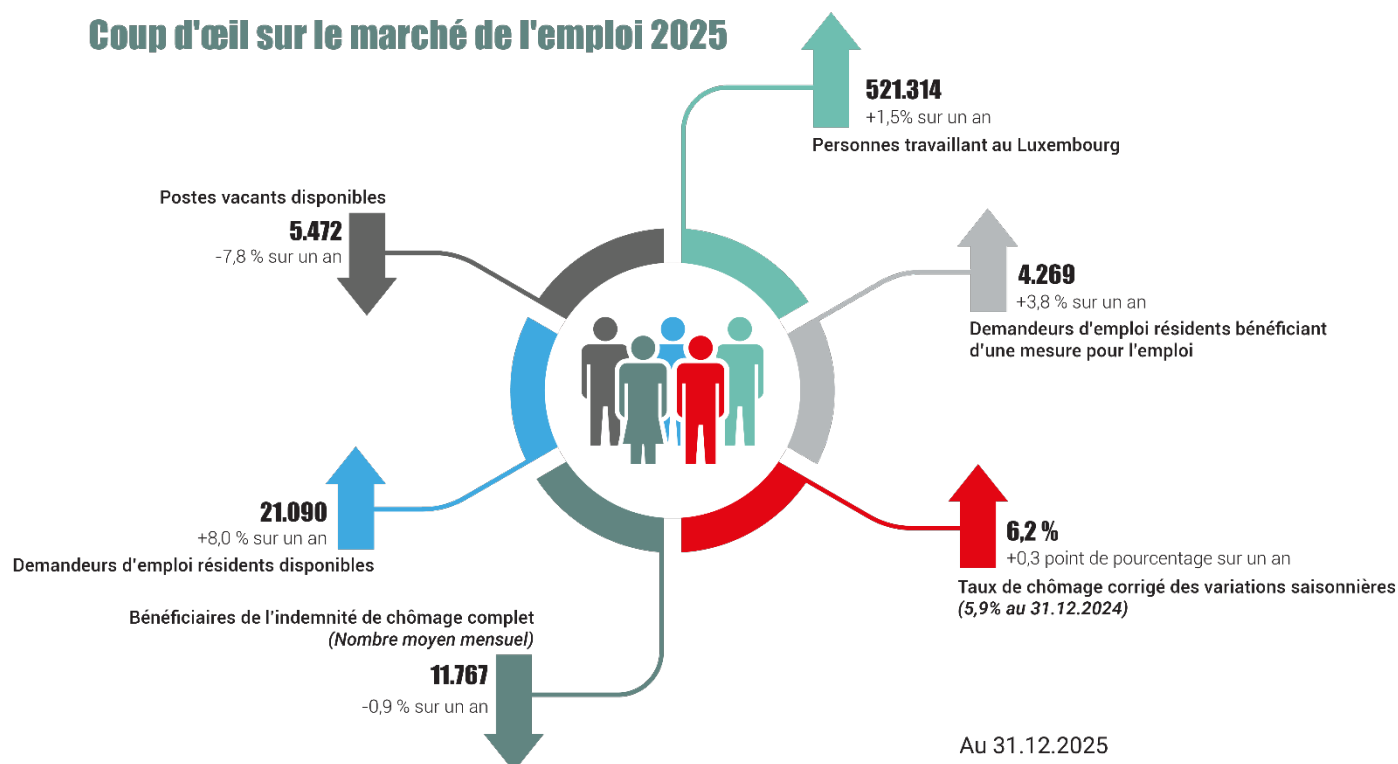
455 millions d'euros d'indemnités de chômage complet ont été versés aux bénéficiaires, avec un montant mensuel moyen de 3.015 euros par chômeur indemnisé

Près de **19.000** CV de demandeurs d'emploi enregistrés sur le JobBoard de l'ADEM



Près de **8.300** personnes accueillies au service Orientation Professionnelle

Coup d'œil sur le marché de l'emploi 2025



Bien que l'emploi intérieur ait poursuivi sa progression, le rythme de croissance s'est nettement ralenti depuis 2023, 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 septembre, pour s'établir à 6,2 % en décembre 2025.

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

Le marché de l'emploi évolue à un rythme inédit. Les progrès technologiques, la digitalisation des activités, l'automatisation et le développement de l'intelligence artificielle transforment en profondeur les métiers et les compétences attendues. Si ces évolutions ouvrent de nouvelles opportunités, elles entraînent également la disparition ou la mutation de certains métiers. Dans ce contexte, les transitions professionnelles s'intensifient et les risques d'inadéquation entre compétences disponibles et besoins des employeurs (« skills gap ») s'accroissent.

Le Luxembourg n'échappe pas à ces dynamiques. Le « skills gap » y est déjà bien visible, avec un nombre important d'offres d'emploi difficiles à pourvoir. Certaines catégories de personnes sont particulièrement exposées : les travailleurs peu qualifiés, les seniors, les jeunes en début de parcours professionnel ou encore les personnes éloignées du marché du travail.

Face à ces défis, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) a affirmé sa volonté d'anticiper les mutations du marché du travail tout en améliorant l'employabilité des personnes. Cela implique à la fois une connaissance fine des besoins des entreprises, un accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi et des actions ciblées en matière de formation et de reconversion, un soutien actif au maintien dans l'emploi des salariés, ainsi qu'une modernisation continue de ses services. La digitalisation, l'exploitation des données et la transparence des informations jouent un rôle clé pour accompagner efficacement l'ensemble des clients de l'ADEM.

Pour structurer son action dans ce contexte en mutation, l'ADEM s'est dotée d'une stratégie sur quatre ans, la Stratégie ADEM 2025, qui a servi de boussole pour tous les projets menés durant cet horizon de temps. Cette stratégie est déclinée à partir des missions, d'une vision partagée, de valeurs fortes et s'est traduite par la définition de 9 objectifs stratégiques. Les pages qui suivent en présentent les fondements, avant d'en dresser le bilan de fin de parcours.

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.



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

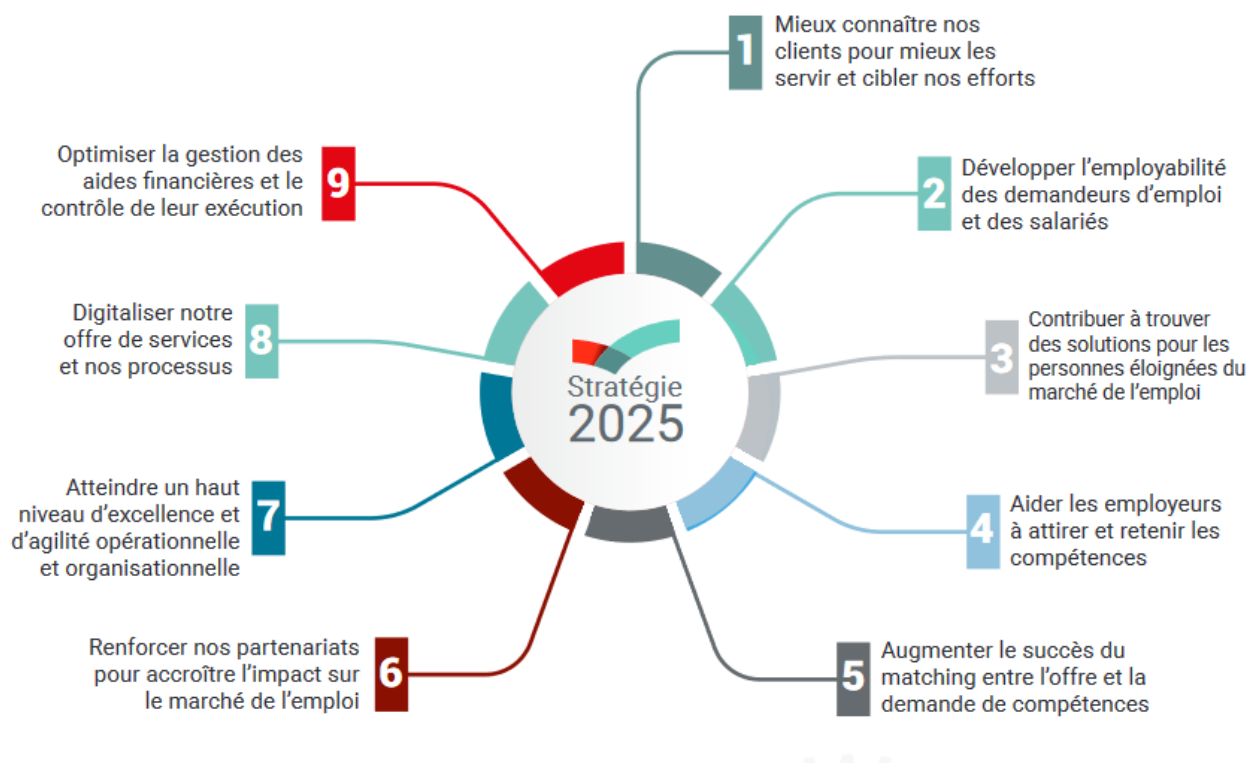
La stratégie de l'ADEM porte sur deux axes essentiels pour le développement durable du marché de l'emploi et la modernisation cohérente de son fonctionnement interne.

- **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



Stratégie ADEM 2025 : bilan de fin de parcours

Les projets réalisés en 2025 et décrits dans ce rapport d'activité sont le résultat direct de la Stratégie ADEM 2025. En faisant le lien avec les objectifs stratégiques, les grandes réalisations sont les suivantes :

Objectif #1 Mieux connaître nos clients pour mieux les servir et servir nos efforts

- **Mise en place des tests de langues pour tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM** (voir chapitre 3 – 1.1.1). Depuis juillet 2023, **tous les demandeurs d'emploi s'inscrivant à l'ADEM** sont invités à réaliser des **tests de langues en ligne**, via le [Portail de l'emploi \(www.adem.lu\)](http://www.adem.lu), dans les langues qu'ils déclarent pratiquer parmi les quatre langues principales du marché du travail : luxembourgeois, français, allemand et anglais. L'année 2025 marque une étape importante dans le déploiement du dispositif. Depuis le 1er juillet 2025, les tests de langues sont progressivement généralisés à l'ensemble des dossiers, y compris ceux ouverts avant l'introduction du dispositif.
- **Mise à disposition du tableau de bord interactif JobInsights** (en remplacement des études sectorielles) : basé sur les offres d'emploi déclarées à l'ADEM, il informe sur les tendances actuelles du marché de l'emploi (voir chapitre 7 – 7)
- **Publication des études thématiques sous la bannière « Zoom Emploi »**, afin de comprendre les enjeux du marché de l'emploi et pouvoir y répondre (voir chapitre 7 – 7). Les études ont porté sur les thèmes suivants : les demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur (2023), les demandeurs

d'emploi âgés de 45 ans et plus (2024), les évolutions et tendances récentes dans le secteur informatique (2025).

Objectif #2 Développer l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés

- **Développement de l'offre de formations de l'ADEM** : l'ADEM propose des programmes de formations adaptés aux besoins des entreprises et aux demandeurs d'emploi, de façon à leur permettre d'acquérir ou de développer leurs compétences, dans la finalité de renforcer leur employabilité. Les formations sont proposées en étroite collaboration avec les principaux organismes de formation et avec des entreprises (voir chapitre 4 - 1).

La part des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation sur les 12 derniers mois a atteint 22% en 2025, comparé à 17% en 2024 et 13% en 2023. En 2025, ce sont 9.520 demandeurs d'emploi qui ont bénéficié d'au moins une formation (+3,8% par rapport à 2024 et +85,1% par rapport à 2023) et près de 16.000 participations ont été enregistrées au total (+13,7% par rapport à 2024 et +101,1 % par rapport à 2023).

Parmi les grands programmes de formation proposés depuis 2024, l'ADEM a étoffé son offre de cours en ligne. La mise à disposition gratuite de licences pour l'apprentissage des langues en e-learning, projet cofinancé par le FSE+ puis pérennisé au 2^{ème} semestre 2025, a rencontré un succès considérable. En 2025, l'ADEM a lancé le projet « E-Office », en collaboration avec la Chambre des Salariés (CSL) à travers leur institut de formation, le Luxembourg LifeLong Learning Centre (LLLC). Il vise à acquérir ou renforcer les compétences dans les principales applications de bureautique « Microsoft Office ».

Dans le cadre plus spécifique de l'upskilling et du reskilling, l'ADEM a continué le programme Skills4Job. Près de 600 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ce programme depuis 2024. Pour le développement des compétences informatiques, l'ADEM a également diversifié son offre, notamment via un partenariat avec le Digital Learning Hub et 42 Luxembourg.

- **Des efforts soutenus pour encourager l'apprentissage** : l'apprentissage constitue un autre levier essentiel pour développer l'employabilité, à la fois pour les jeunes et pour les personnes majeures. L'apprentissage adultes offre, en effet, une opportunité de terminer, de compléter ou d'acquérir une formation professionnelle par le système de l'apprentissage en alternance et aboutit selon la profession, à un Diplôme de technicien (DT), Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) ou un Certificat de Capacité professionnelle (CCP). Le service Orientation Professionnelle de l'ADEM organise de manière régulière des ateliers d'information dédiés à l'apprentissage pour adultes : ils sont destinés aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM qui souhaitent s'informer sur les possibilités offertes par ce dispositif. En 2025, le total des placements (apprentissage initial et apprentissage pour adultes confondus) a atteint un niveau record sur les dernières années (voir chapitre 5).
- **Lancement du programme Skills-Plang pour accompagner employeurs et salariés de manière préventive contre le chômage** (voir chapitre 4 – 5)

Objectif #3 Contribuer à trouver des solutions pour les personnes éloignées du marché de l'emploi

- **Fit4Inclusion : un programme pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou de reclassement.** En matière de formation, l'ADEM propose le programme Fit4Inclusion, en partenariat avec la House of Training, l'INDR et l'UEL. Ce projet est cofinancé par le FSE+ et le ministère du Travail. Un des freins potentiels à l'embauche de salariés handicapés ou en reclassement est le manque d'ouverture du dialogue entre les demandeurs d'emplois (réticence à parler de son statut) et les entreprises (méconnaissance des dispositifs...). Le projet Fit4Inclusion vise, d'une part, à accompagner les demandeurs d'emplois dans leur (ré)insertion professionnelle et, de l'autre, à sensibiliser les entreprises à l'embauche du public ciblé, ceci afin de faire converger les opportunités et les besoins, en réponse notamment à la pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs. Depuis 2024,

près de 80 personnes présentant le statut de salarié handicapé ou en situation de reclassement externe ont pu bénéficier de ce programme (voir chapitre 4 - 1).

Objectif #4 Aider les employeurs à attirer et retenir les compétences

- **Les Jobdays : une initiative phare de l'ADEM qui se positionne comme un acteur majeur du marché de l'emploi.** Grâce une présélection rigoureuse des candidats opérée en amont par les conseillers de l'ADEM, ces événements permettent d'assurer une adéquation optimale entre les profils proposés et les postes à pourvoir. Cette approche proactive est renforcée par une relation de coopération étroite et de confiance mutuelle entre l'ADEM et les employeurs, favorisant ainsi le succès de ce type d'événements. Par ailleurs, en plus des Jobdays répondant aux besoins des entreprises, l'ADEM organise, depuis 2024, des Jobdays qui émanent directement des profils des demandeurs d'emploi inscrits. Ils ont ainsi la certitude de pouvoir rencontrer des recruteurs, alors que ce n'est pas toujours le cas dans le cadre d'une candidature à distance. Cette initiative favorise la rencontre entre les employeurs et les demandeurs d'emploi confrontés à des réalités spécifiques du marché de l'emploi, tels que les jeunes diplômés ou les personnes en situation de handicap. Depuis 2024, les Jobdays s'inscrivent donc également dans une logique orientée « candidats », et l'ouverture large à toute personne recherchant un emploi, notamment les salariés, est de plus en plus systématique. L'année 2025 marque un nombre record d'événements de recrutement, avec des formules variées et ciblant différents publics : 106 événements en totalité, soit en moyenne deux actions de recrutement par semaine sur l'ensemble de l'année, une activité exceptionnelle ! (voir chapitre 3 - 3).

Objectif #7 Atteindre un niveau d'excellence et d'agilité opérationnelle et organisationnelle

Différents projets ont été menés en interne afin de répondre à cet objectif stratégique, notamment :

- **Modernisation de nos infrastructures**, une action continue depuis de nombreuses années. L'année 2025 a ainsi été marquée par l'ouverture de la nouvelle agence de Differdange (voir chapitre 7 -4).
- **Elargissement des horaires au Contact Center** : Depuis le 7 octobre 2025, les clients peuvent joindre le Contact Center (CC) par téléphone à des horaires élargis. La permanence téléphonique est assurée du lundi au vendredi entre 8h00 et 12h30 et entre 13h00 et 17h00. L'objectif est de mieux servir les clients qui sont plus nombreux à appeler dans la 1ère partie de la journée (voir chapitre 7 -2).
- **Poursuite des formations et de la sensibilisation des agents de l'ADEM à la protection des données et la sécurité de l'information** (voir chapitre 7 -9).
- **Déploiement d'enquêtes auprès des agents de l'ADEM, dans le cadre d'une approche participative** (voir chapitre 7 - 1).

Objectif #8 Digitaliser notre offre de services et nos processus et Objectif #9 Optimiser la mise en œuvre des aides financières et le contrôle de leur exécution

Depuis février 2022, **les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire à l'ADEM via la plateforme publique MyGuichet**. Le recours à ce mode d'inscription poursuit son succès croissant. En moyenne, 33% des inscriptions se sont effectuées en ligne en 2025 (comparé à 29 % en 2024 et 23 % en 2023).

Les retours d'assignation des employeurs se font également de plus en plus de manière électronique. En 2025, 67 % des retours ont été effectués par voie électronique (contre 56 % en 2024).

Mais le point d'orgue de la Stratégie ADEM 2025 réside sans nul doute dans la poursuite de la digitalisation de l'offre de services. Elle s'est concrétisée par le lancement, le **10 novembre 2025, de la demande des indemnités de chômage complet** entièrement en ligne via la plateforme **MyGuichet.lu**. Cette avancée majeure traduit la volonté de l'ADEM de moderniser en profondeur son offre de services,

en plaçant l'autonomie des demandeurs d'emploi, la simplification des démarches administratives et l'accélération des délais de traitement au cœur de son action.

Accessible **24 heures sur 24 et 7 jours sur 7**, la démarche numérique permet aux personnes déjà inscrites à l'ADEM et ayant reçu une lettre de pré-éligibilité d'introduire leur demande d'indemnités de chômage complet directement depuis leur espace sécurisé MyGuichet.lu. Les données personnelles issues du registre national sont automatiquement préremplies, garantissant fiabilité et gain de temps, tandis que le formulaire dynamique guide le demandeur en fonction de sa situation individuelle. Les conditions d'accès au chômage complet sont rappelées de manière claire et structurée, et l'état d'avancement du dossier reste consultable à tout moment, en toute transparence.

Cette digitalisation marque également une **étape déterminante avec le lancement de l'espace personnel MyADEM**, accessible depuis MyGuichet.lu. Ce nouvel espace deviendra, à termes, le point central des interactions entre l'ADEM et le demandeur d'emploi, en centralisant les décisions, les documents relatifs aux indemnités et les informations de paiement, et en réduisant progressivement les échanges par courrier ou par e-mail. Conçu selon des standards UX modernes, MyADEM constitue la base d'un futur portail digital destiné à regrouper l'ensemble des aides financières et services proposés par l'ADEM.

Consciente que la digitalisation doit rester **inclusive**, l'ADEM a mis en place, en parallèle, des **espaces e-ADEM** dans ses trois principales agences (Luxembourg-Hamm, Esch-Belval et Diekirch). Ces espaces offrent un accès libre à des ressources informatiques ainsi qu'un accompagnement personnalisé assuré par des agents spécifiquement formés, complété par l'assistance du Contact Center.

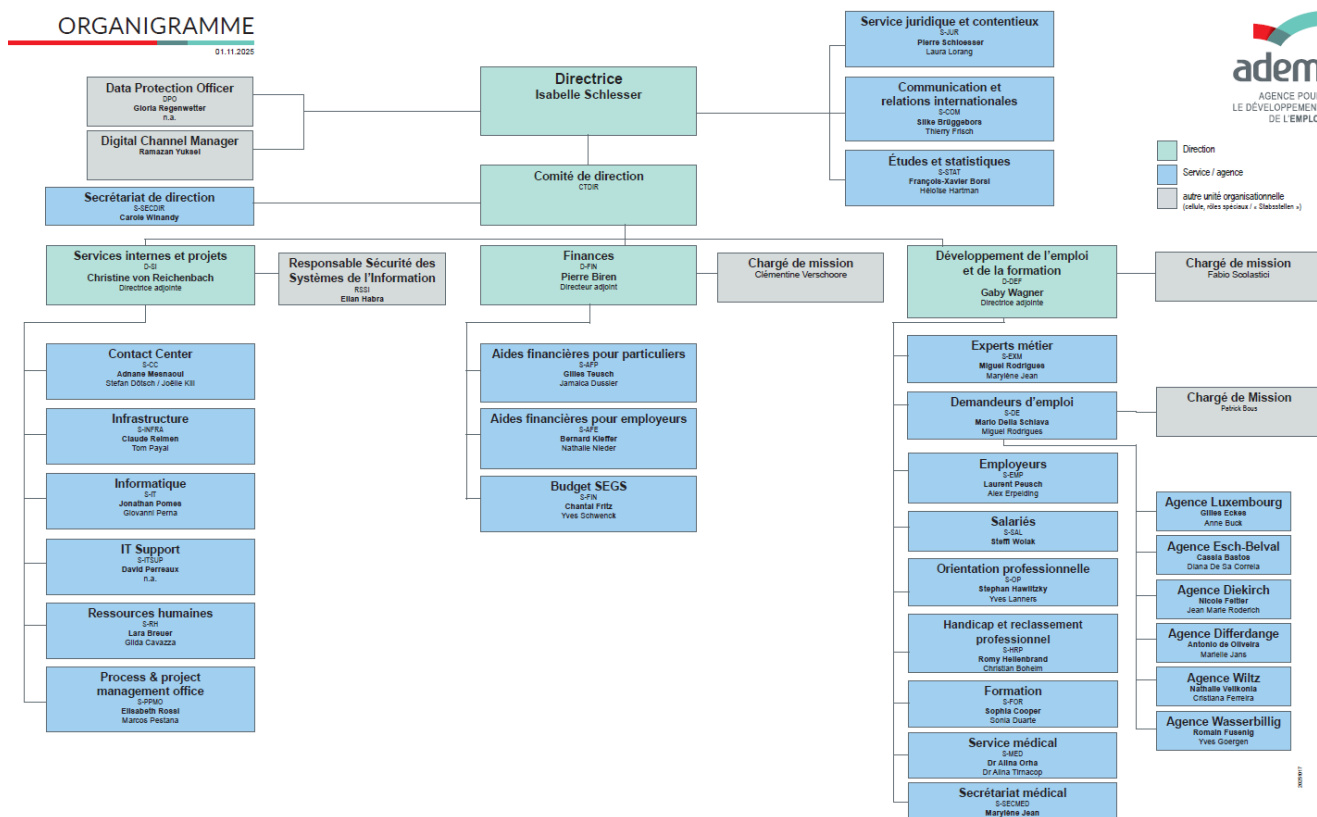
Les premiers résultats confirment la pertinence du dispositif : depuis le lancement, **2 165 dossiers ont été introduits en ligne**, dont **88 % de manière autonome** par les demandeurs d'emploi. Ces chiffres illustrent une appropriation rapide des outils digitaux et démontrent que la digitalisation, lorsqu'elle est pensée comme un levier de simplification et accompagnée humainement, constitue un facteur clé d'efficacité, d'accessibilité et de confiance dans le service public de l'emploi.

Il s'agit d'une première grande étape en matière de digitalisation et d'autres projets sont en cours. L'ADEM est maintenant sur le chemin de la nouvelle stratégie à horizon 2030. Les grandes lignes directrices ont déjà été présentées aux agents de l'ADEM, lors d'un événement dédié, en novembre 2025.

2. L'organigramme

L'ADEM veille en permanence à faire évoluer son organisation interne afin de répondre au plus près aux besoins de ses clients. L'organigramme est ainsi adapté de manière régulière, afin de garantir un fonctionnement interne efficace et cohérent, en adéquation avec les objectifs stratégiques de l'ADEM.

La création, en 2025, de la fonction de Responsable des services numériques s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Elle accompagne la digitalisation de l'offre de services de l'ADEM, en assurant la conception et le pilotage des plateformes digitales, tout en veillant à la qualité de l'expérience utilisateur sur l'ensemble des canaux numériques.

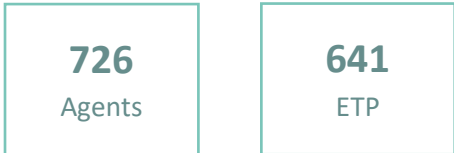


3. Le personnel de l'ADEM

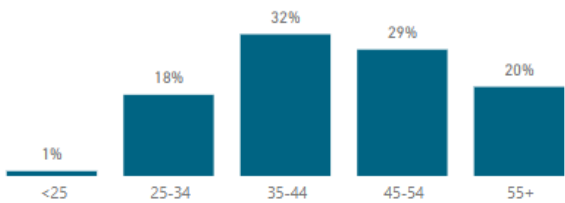
Au 31 décembre 2025, l'ADEM comptait 726 collaborateurs (641 équivalents temps plein). La diversité et la croissance du personnel de l'ADEM sont à l'image de sa panoplie de services et de son ouverture sur une société et un marché de l'emploi en évolution permanente.

- Un agent sur cinq dispose du statut de salarié handicapé / reclassé
- Près d'un agent sur cinq a moins de 35 ans
- Un agent sur cinq a 55 ans ou plus
- Trois agents sur cinq sont des femmes
- Près d'un tiers des agents (31%) ont plus de 10 ans d'ancienneté
- Près de 15 % des agents sont des non-Luxembourgeois

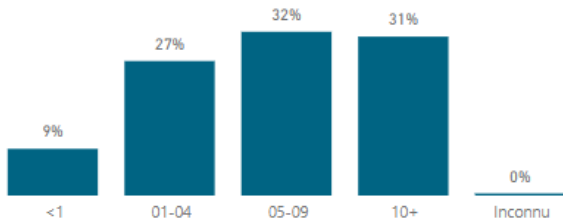
Situation du personnel au 31 décembre 2025



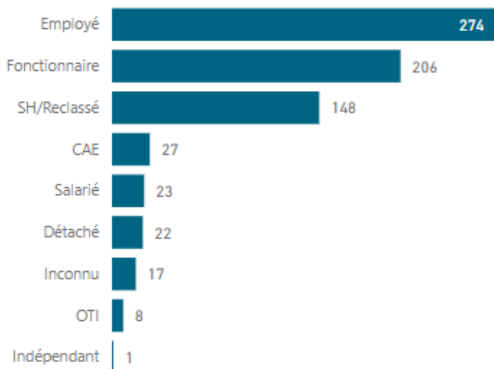
Par âge (années)



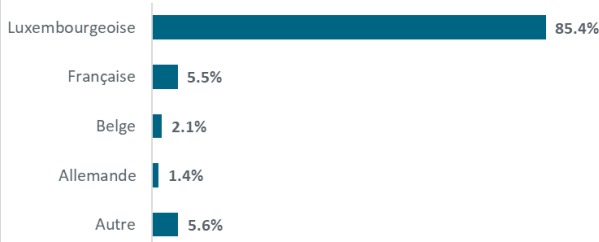
Par ancienneté de service (années)



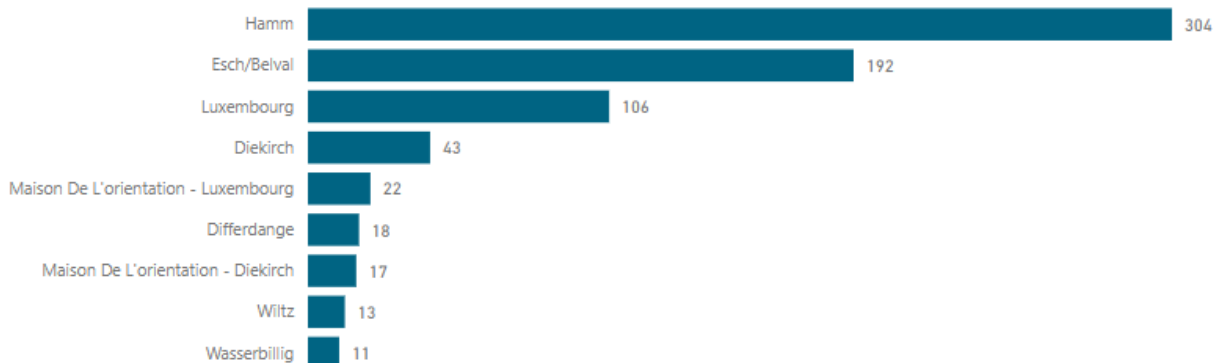
Par statut



Par nationalité



Par site



Chapitre 2 : Le marché de l'emploi

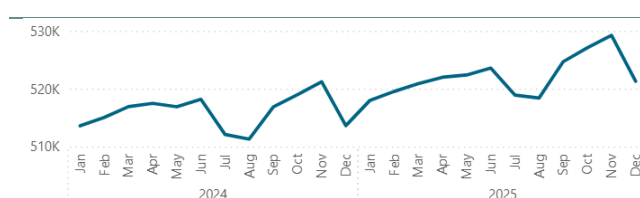
1. L'offre d'emploi au Luxembourg

1.1. L'emploi au Luxembourg

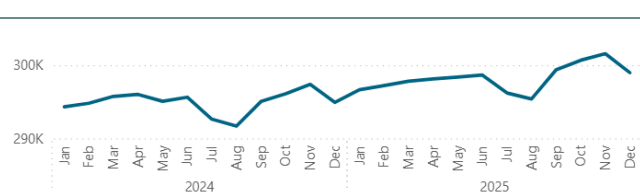
Emploi salarié

Fin décembre 2025, l'emploi intérieur au Luxembourg comptait 521.314 personnes, soit une augmentation de 1,5 % par rapport à décembre 2024. Même si l'on observe une légère reprise par rapport aux taux de croissance observés entre mai 2024 et avril 2025, inférieurs à 1 %, il s'agit encore d'un niveau historiquement faible au regard des progressions habituellement observées dans l'emploi intérieur au Luxembourg. L'emploi national (des résidents) comptait 298.971 personnes (+1,4 % sur un an).

Emploi intérieur : 521.314 au 31.12.2025

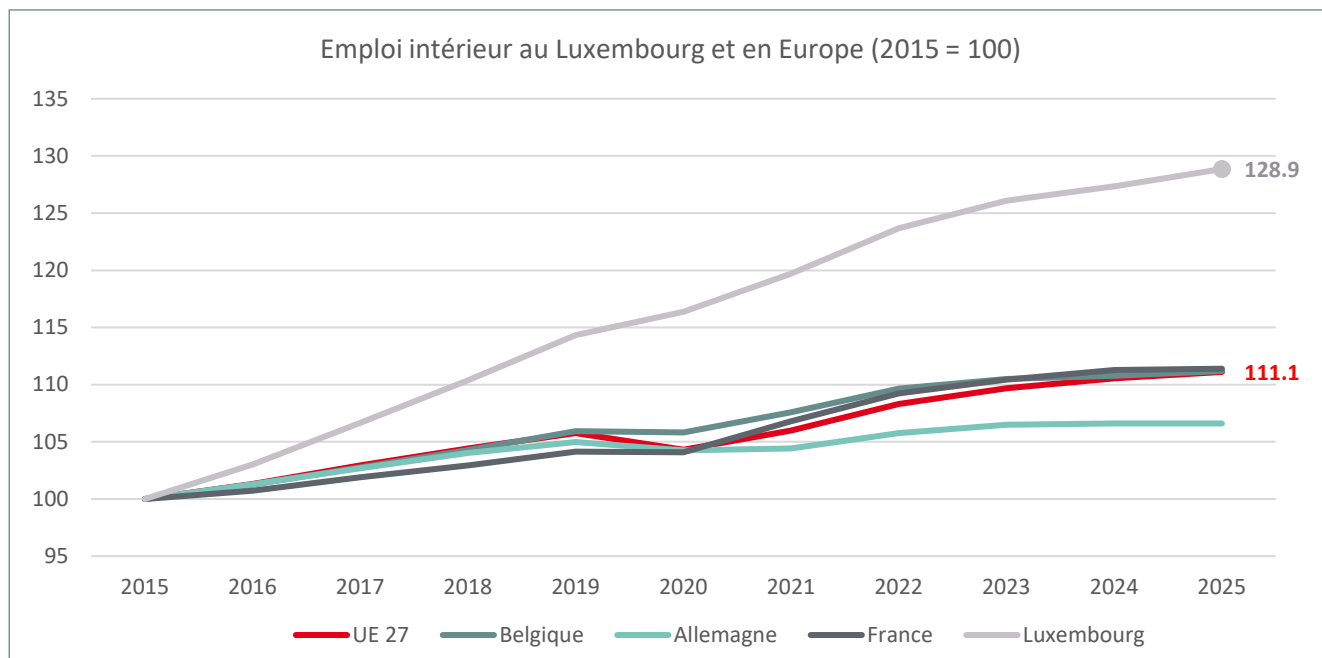


Emploi national : 298.971 au 31.12.2025



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

Entre 2015 et 2025, l'emploi intérieur a augmenté de 11,1 % 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 28,9%, 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.



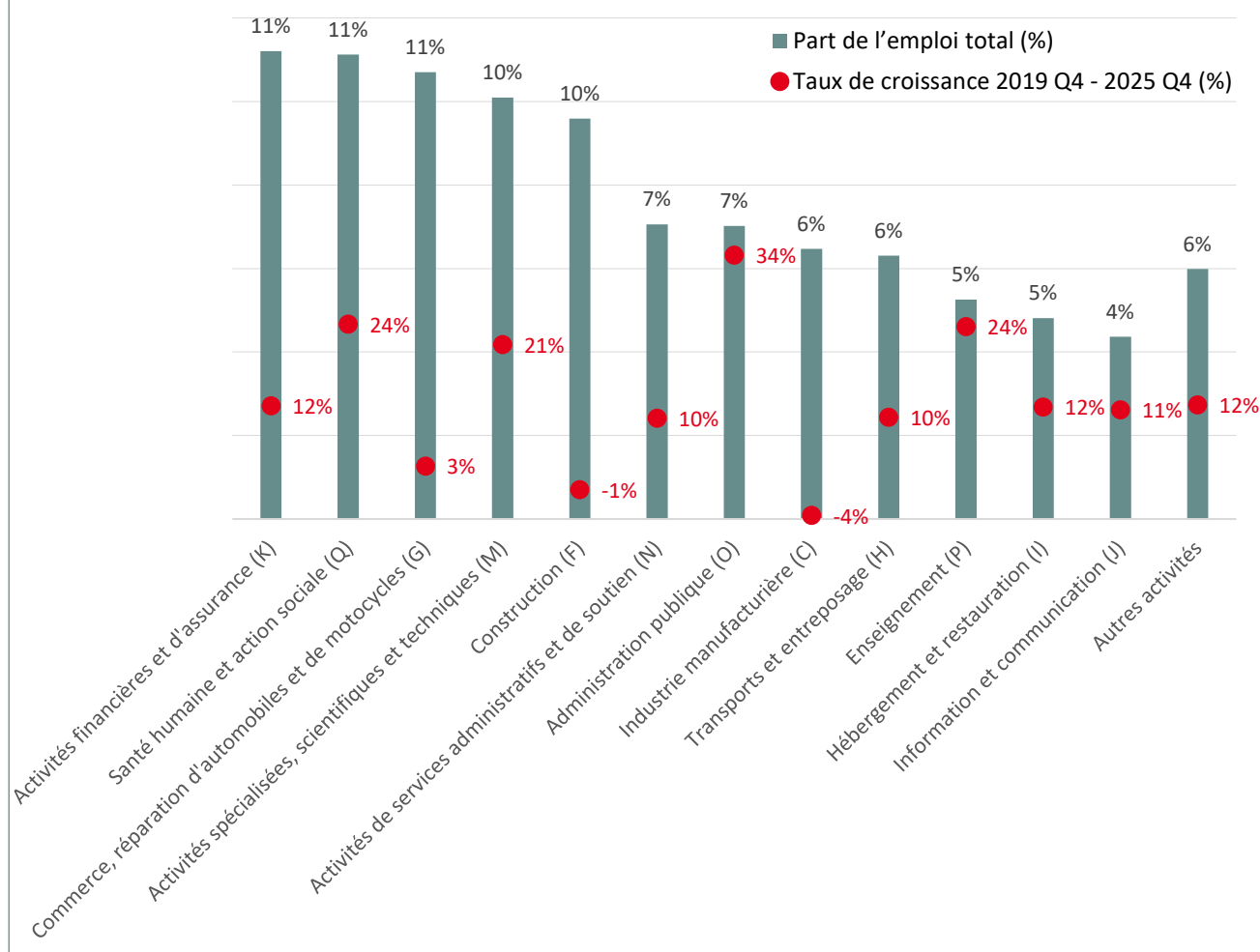
Source : Eurostat

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 Q4 – 2025 Q4, le secteur de l'industrie manufacturière enregistre un recul de l'emploi salarié total (-4 % des effectifs), tout comme le secteur de la construction, bien que dans une moindre mesure (-1 % 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 (+34%), suivis par le secteur de la santé et de l'action sociale et le secteur de l'enseignement (+24%) et par les activités spécialisées, scientifiques et techniques (+21%).

Emploi salarié intérieur par branche d'activité en Q4 2025



Source : STATEC. La catégorie « autres activités » regroupe les branches d'activité suivantes : Agriculture, sylviculture et pêche (A) ; Industries extractives (B) ; Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (D) ; Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution (E) ; Activités immobilières (L) ; Arts, spectacles et activités récréatives (R) ; Autres activités de services (S) ; Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (T).

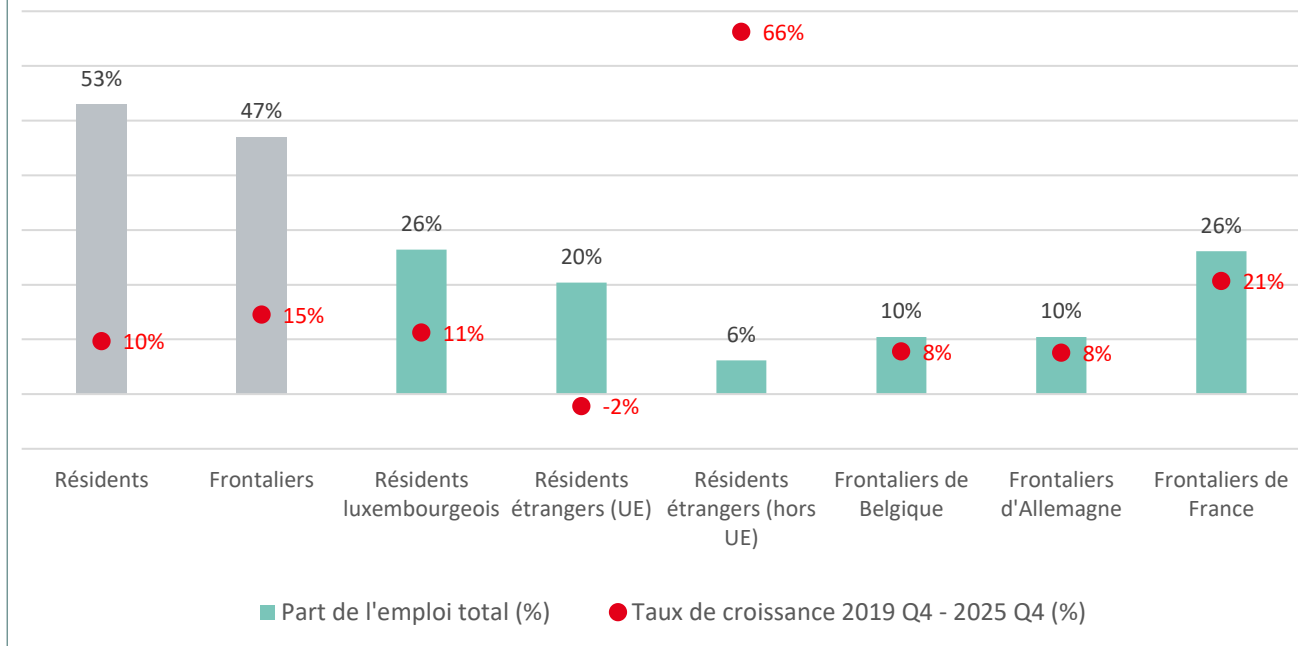
Emploi salarié par nationalité et résidence

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 à la fin de 2025. 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 Q4 – 2025 Q4, la croissance de l'emploi salarié a été plus importante pour les frontaliers (+15 %) que pour les résidents (+10 %). 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 (+6 %), tandis que le nombre de salariés résidents étrangers venant de l'UE enregistre un léger recul (-2%).

Emploi salarié selon la nationalité et le lieu de résidence des travailleurs en Q4 2025

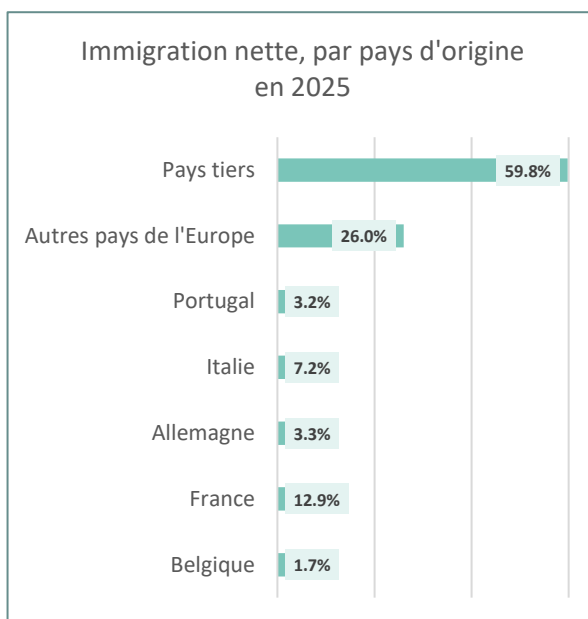
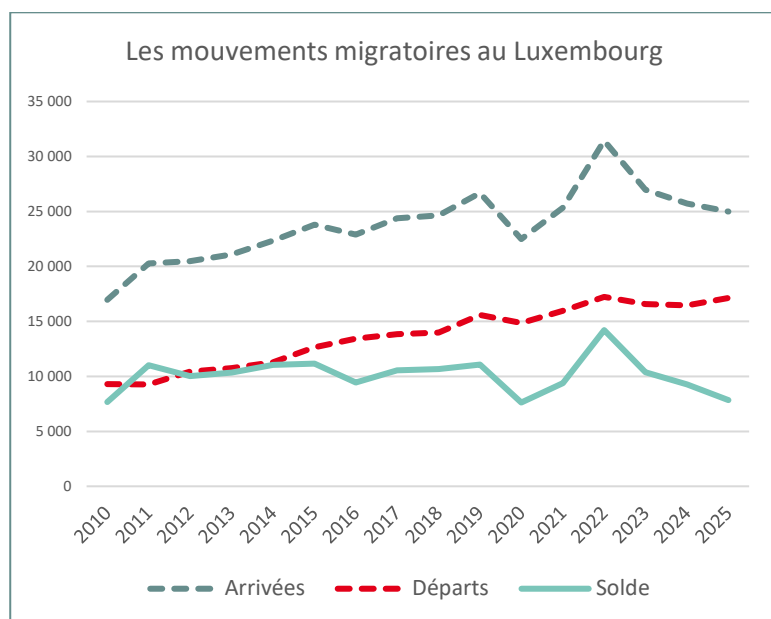


Source : STATEC

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 2025. Cette baisse s'explique principalement par une diminution des arrivées (-2,9 %), tandis que les départs enregistrent une progression de +4,2 %.

En 2025, les ressortissants des pays non-membres de l'UE constituent la majorité des nouveaux arrivants au Luxembourg, représentant près de 60% de la population immigrée.

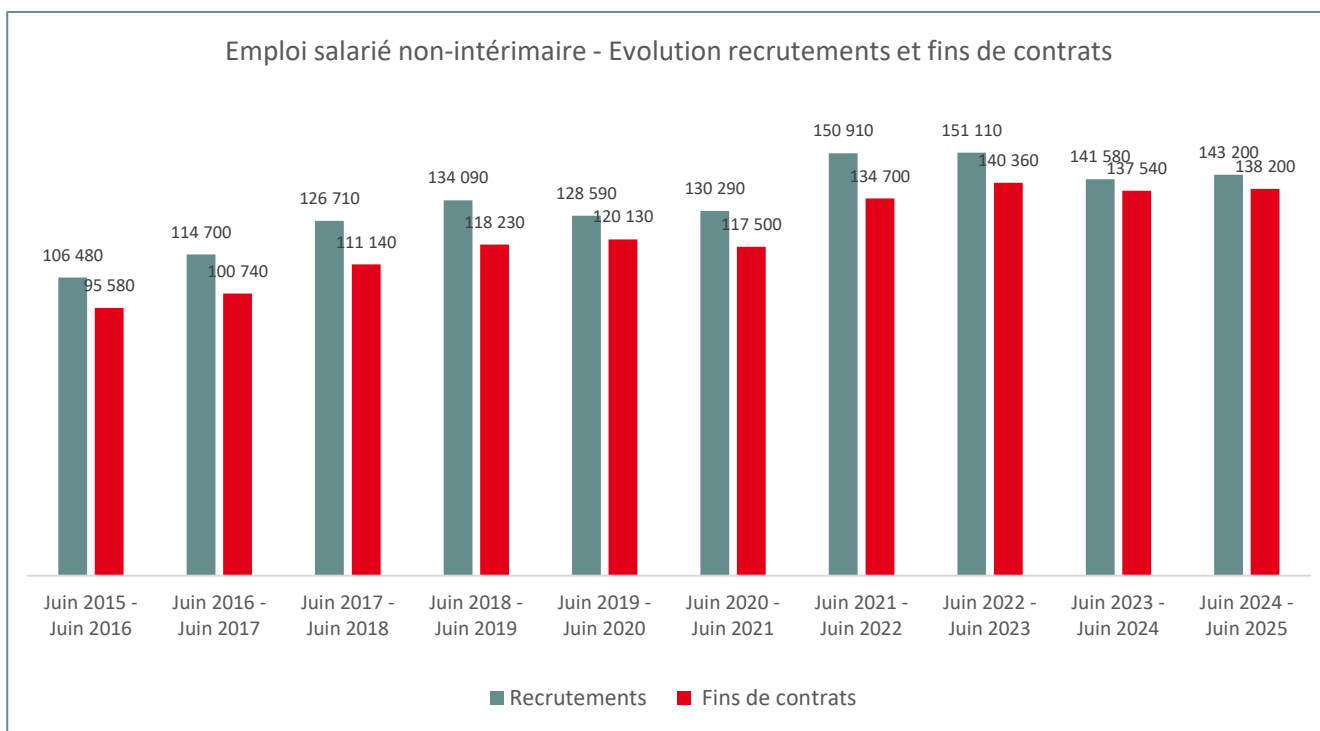


Source : STATEC

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.

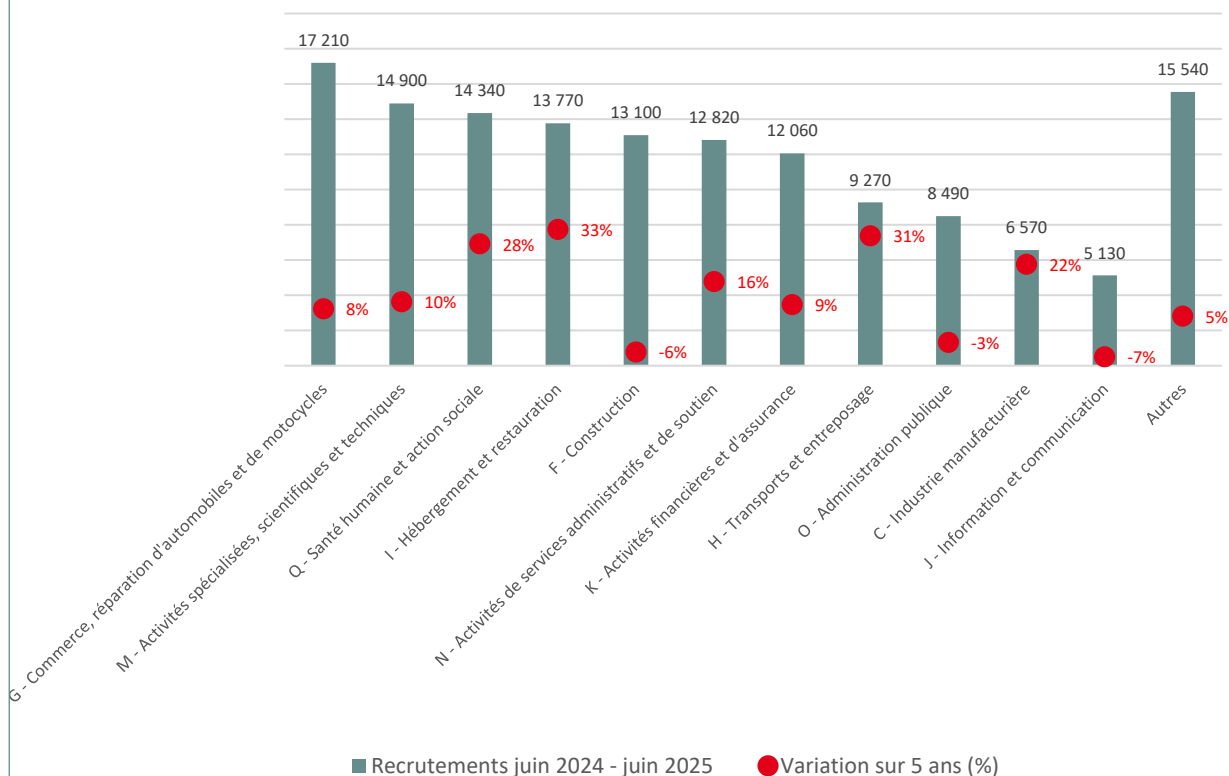
La période juin 2024 – juin 2025 (dernières données disponibles) se caractérise par une légère progression à la fois des recrutements (+1,6 %) et des fins de contrat (+0,5 %). Cette évolution reste toutefois marginale et ne permet pas, à ce stade, de conclure à une véritable reprise du marché du travail. Le nombre total de recrutements s'établit à 143 200, un niveau inférieur à ceux observés sur la période 2021–2023, mais néanmoins supérieur à celui enregistré entre juin 2023 et juin 2024 (141 580), ainsi qu'aux niveaux d'avant la pandémie.



Source : IGSS

Comme les années précédentes, les recrutements concernent majoritairement le secteur du commerce ainsi que celui des activités spécialisées, scientifiques et techniques. Sur une période de cinq ans (c'est-à-dire par rapport à la situation pré-Covid) les secteurs de la construction et de l'information et de la communication demeurent encore en recul.

Répartition des recrutements entre secteurs d'activité



Source : IGSS

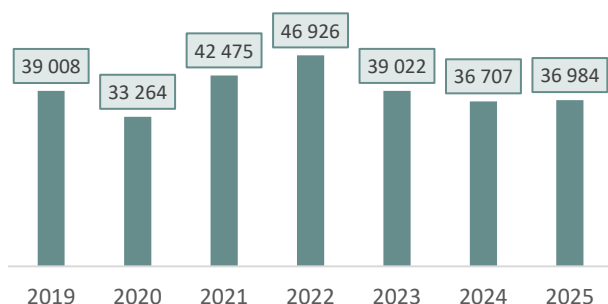
1.3. Les offres d'emploi déclarées à l'ADEM

36.984 postes vacants ont été déclarés à l'ADEM en 2025 (dont 32.571 emplois réguliers, 2.240 emplois intérimaires et 2.173 mesures d'emploi subventionnées). Ce chiffre reflète une **augmentation de 0,8 %** par rapport à 2024.

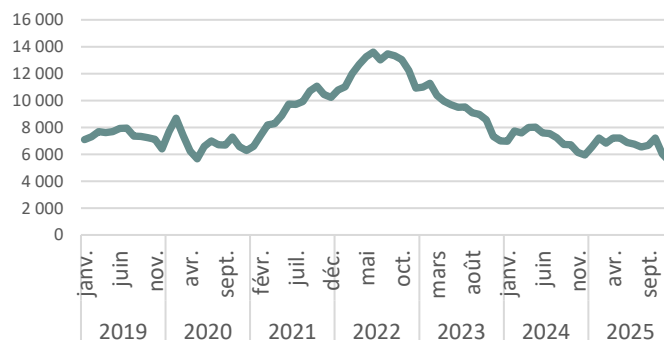
Ce constat reflète la situation économique actuelle, marquée par un ralentissement qui affecte les activités économiques au Luxembourg, se traduisant dans certains secteurs par une stagnation, voire une réduction, des offres d'emploi.

En décembre 2025, le stock de postes vacants à la fin de l'année s'élevait à 5.472, en baisse de 7,8 % par rapport à fin 2024.

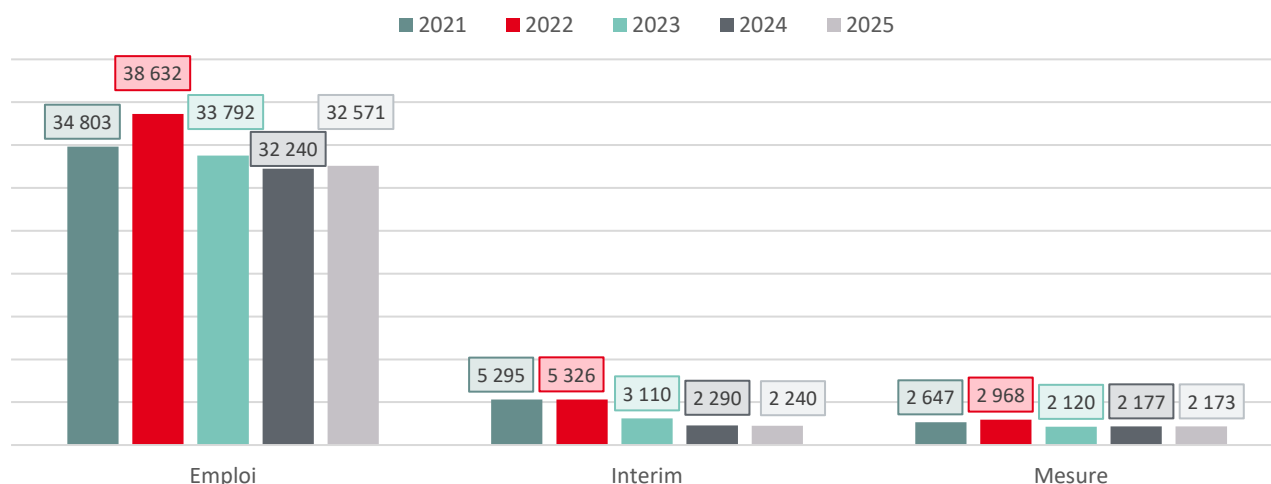
Evolution des postes déclarés à l'ADEM



Evolution des postes vacantes en fin de mois



Postes déclarés par nature du contrat



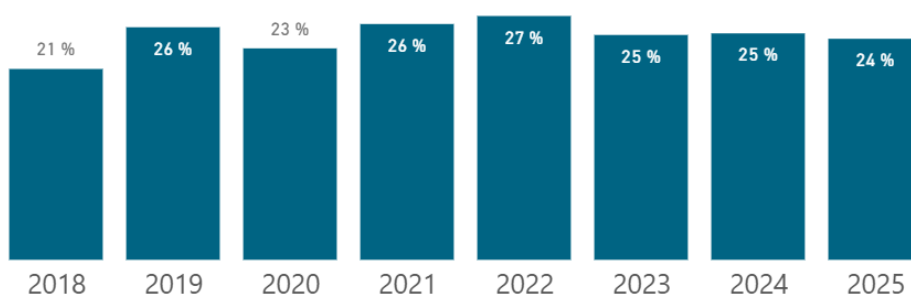
Ces données sont également disponibles (avec actualisation) sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

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



Postes par métier

Les métiers du « Support à l'entreprise » (secrétariat, comptabilité, informatique, etc.) concernent plus d'un quart (26 %) des postes vacants déclarés à l'ADEM, loin devant les catégories « Services à la personne et à la collectivité » (14 %), en deuxième position, et « Hôtellerie – restauration, tourisme, loisirs et animations » ainsi que « Construction, bâtiment et travaux publics » (près de 11 % chacun), qui se partagent la troisième place. Les métiers du « Support à l'entreprise » sont également ceux qui enregistrent la baisse la plus marquée par rapport à 2024, avec un recul supérieur à 10 %. L'offre dans le domaine de la « Banque, assurance, immobilier » est elle aussi en diminution, bien qu'avec des volumes nettement moins importants. Toutes les autres catégories affichent une progression ou se maintiennent à un niveau stable, portés en termes de volumes par les « Services à la personne et à la collectivité » (+514 postes vacants déclarés dans l'année), « Transport et logistique » (+332) et « Santé » (+220).

Postes vacants déclarés à l'ADEM par catégorie de métier (ROME)	2024	2025	Part 2025 en %	Variation 2025/2024	Variation en %
A - Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	1.038	1.033	2,8 %	-5	-0,5 %
B - Arts et façonnage d'ouvrages d'art	54	53	0,1 %	-1	-1,9 %
C - Banque, assurance, immobilier	2.452	2.389	6,5 %	-63	-2,6 %
D - Commerce, vente et grande distribution	2.175	2.213	6,0 %	+38	1,7 %
E - Communication, media et multimedia	377	395	1,1 %	+18	4,8 %
F - Construction, bâtiment et travaux publics	3.719	3.917	10,6 %	+198	5,3 %
G - Hôtellerie- restauration tourisme loisirs et animation	3.928	3.999	10,8 %	+71	1,8 %
H - Industrie	1.853	1.858	5,0 %	+5	0,3 %
I - Installation et maintenance	2.067	2.165	5,9 %	+98	4,7 %
J - Santé	1.228	1.448	3,9 %	+220	17,9 %
K - Services à la personne et à la collectivité	4.867	5.381	14,5 %	+514	10,6 %
L - Spectacle	40	64	0,2 %	+24	60,0 %
M - Support à l'entreprise	10.862	9.668	26,1 %	-1194	-11,0 %
N - Transport et logistique	2.041	2.373	6,4 %	+332	16,3 %
- Pas renseigné	6	28	0,1 %	+22	<i>Non significatif</i>
Total	36.707	36.984	100,0 %	+277	0,8 %

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

Le tableau suivant reprend les métiers pour lesquels le plus de postes ont été recensés en 2025. 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 2025	Emploi	Interim	Mesure	Total général
M1805 - Études et développement informatique	1421	4	5	1430
G1602 - Personnel de cuisine	1163	28	8	1199
M1203 - Comptabilité	1072	20	16	1108
M1607 - Secrétariat	842	81	122	1045
K2204 - Nettoyage de locaux	696	15	173	884
G1803 - Service en restauration	769	19	35	823
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	796	12	0	808
A1203 - Entretien des espaces verts	175	27	569	771
M1802 - Expertise et support technique en systèmes d'information	751	1	0	752
K1903 - Défense et conseil juridique	685	2	1	688
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	673	8	3	684
K1202 - Éducation de jeunes enfants	645	2	0	647
J1506 - Soins infirmiers généralistes	577	8		585
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	540	3		543
M1201 - Analyse et ingénierie financière	527	11	1	539
K1207 - Intervention socioéducative	531	2		533
I1694 - Mécanique automobile	403	92	11	506
G1603 - Personnel polyvalent en restauration	420	29	38	487
G1605 - Plonge en restauration	456	3	28	487
C1301 - Front office marchés financiers	485	1		486

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

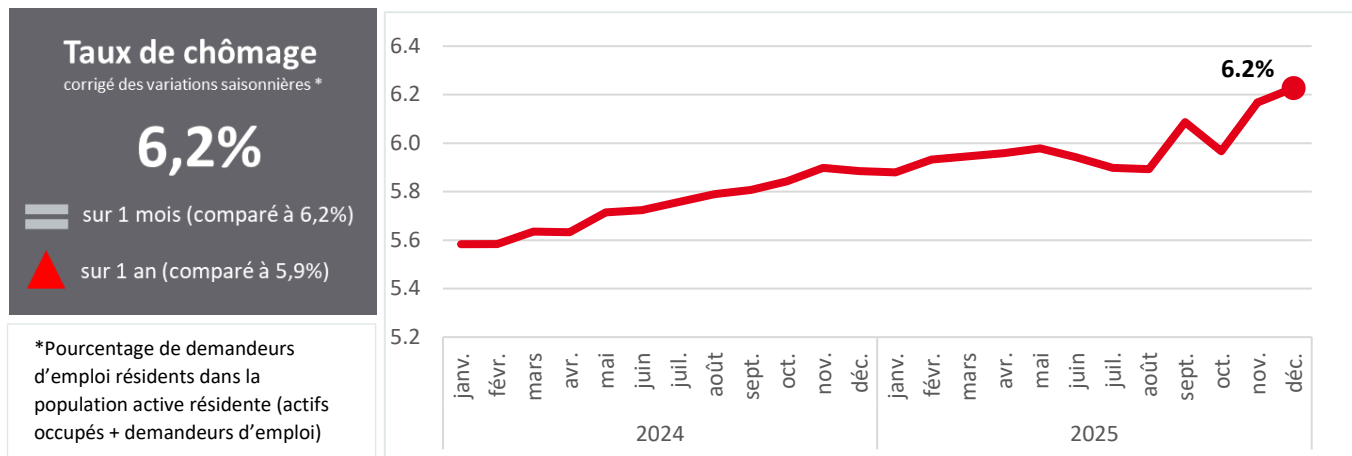
Les données complètes sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

Le domaine de l'informatique demeure, en 2025 également, le plus recherché par les employeurs. Compte tenu de l'actualité particulière de ce secteur, traversé par des transformations profondes et les développements futurs de l'intelligence artificielle, l'ADEM a dédié une étude « [Zoom Emploi](#) » à l'analyse des évolutions et tendances récentes dans ce domaine.

2. La demande d'emploi au Luxembourg

2.1. Taux de chômage

Après une relative stabilisation au cours des six premiers mois de 2025, le taux de chômage a montré des signes de reprise à la hausse au second semestre, pour atteindre 6,2 % en fin d'année.



Source : 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>

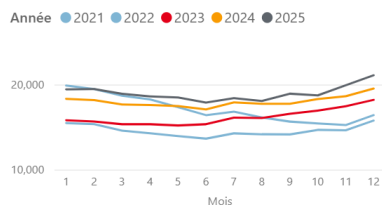
2.2. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi

Le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles, inscrits à l'ADEM, a atteint **21.090 au 31 décembre 2025**, enregistrant une hausse de 1.558 personnes, soit une **augmentation de 8,0 %** par rapport à l'année précédente. De plus, une augmentation de 3,8 % 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 20,2 % entre décembre 2024 et décembre 2025.

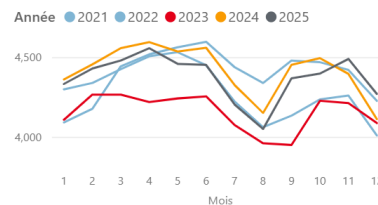
Situation au 31 décembre 2025



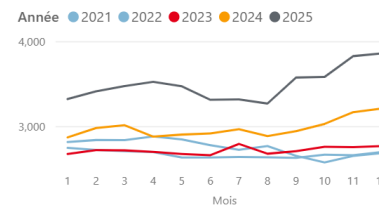
Un demandeur d'emploi résident disponible est une personne inscrite à l'ADEM et qui à la date du relevé statistique réside sur le territoire luxembourgeois, n'est ni en emploi, ni affectée à une mesure pour l'emploi, ni en congé de maladie ou de maternité.



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



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



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

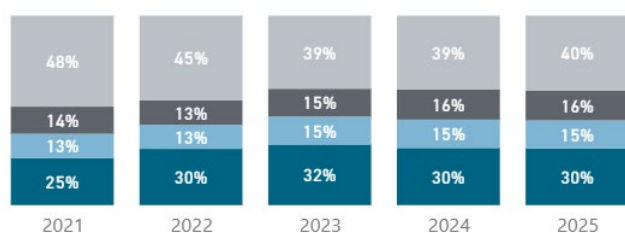
Durée d'inscription et d'inactivité

Les graphiques ci-dessous montrent la répartition des demandeurs d'emploi (DE) résidents disponibles en 2025 (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 2025, le nombre de chômeurs de longue durée (« CLD », inscrits depuis 12 mois ou plus) représente en moyenne 40 % des demandeurs d'emploi résidents disponibles, en hausse d'un point par rapport au minimum de 39 % enregistré en 2023 et 2024, mais demeure néanmoins nettement inférieur aux niveaux observés en 2021 et 2022. De même, s'agissant de la durée moyenne d'inactivité, la part des demandeurs dont l'inactivité dépasse 12 mois augmente d'un point de pourcentage par rapport à 2024, pour s'établir en moyenne à 29 %.

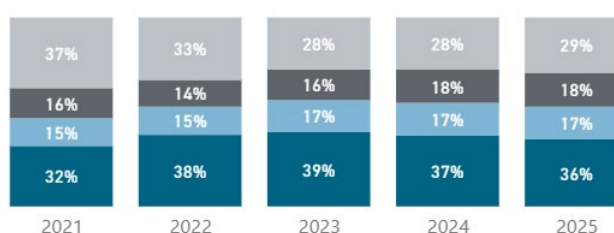
DE rés. disp. par durée d'inscription (moyenne annuelle)

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



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

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



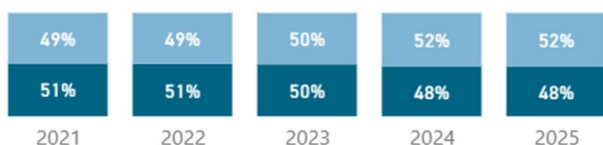
2.3. Caractéristiques des demandeurs d'emploi

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).

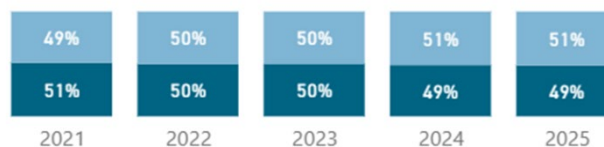
DE rés. disp. par genre (moyenne annuelle)

● Femmes ● Hommes



CLD par genre (moyenne annuelle)

● Femmes ● Hommes

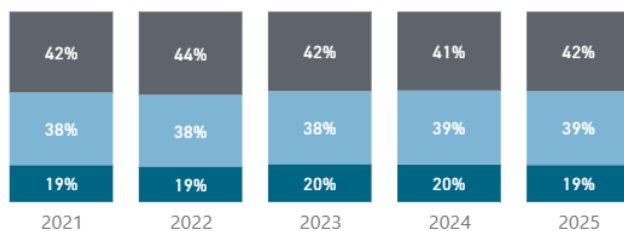


Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par âge

Les demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans représentent 42 % des demandeurs d'emploi en 2025 (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 42 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi résidents disponibles, elles constituent 57 % de ceux inscrits depuis 12 mois ou plus.

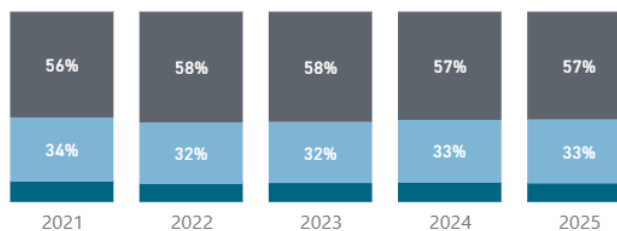
DE rés. disp. par catégorie d'âge (moyenne annuelle)

● 16-29 ● 30-44 ● 45-64



CLD par catégorie d'âge (moyenne annuelle)

● 16-29 ● 30-44 ● 45-64

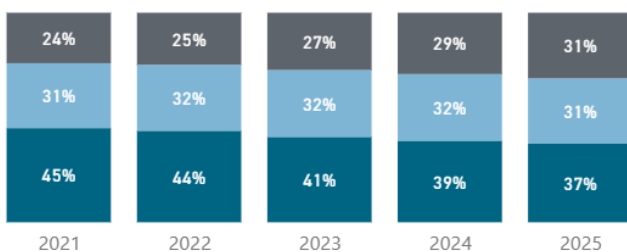


Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par niveau de diplôme

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, Doctorat). **La part des demandeurs d'emploi avec un niveau d'études supérieures a augmenté ces dernières années**, au détriment de ceux avec un niveau secondaire inférieur (reflétant une société au Luxembourg de plus en plus qualifiée). Ils demeurent toutefois, la catégorie la plus représentée (37 % en 2025), notamment au sein des chômeurs de longue durée (47 %).

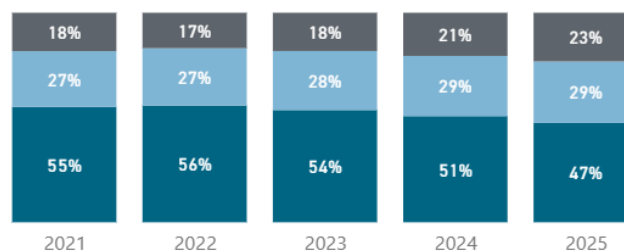
DE rés. disp. par niveau de diplôme (moyenne annuelle)

● Secondaire inférieur ● Secondaire supérieur ● Supérieur



CLD par niveau de diplôme (moyenne annuelle)

● Secondaire inférieur ● Secondaire supérieur ● Supérieur



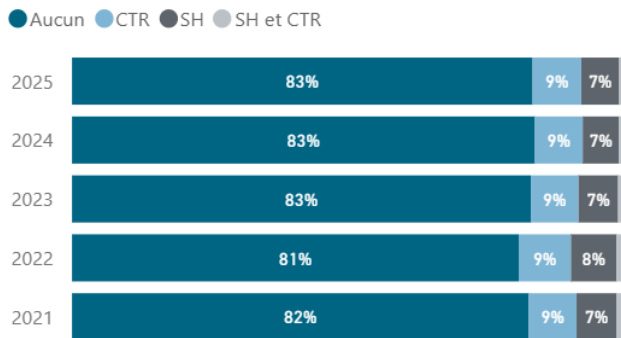
Demandeurs d'emploi résidents disponibles et chômeurs de longue durée, par statut

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).

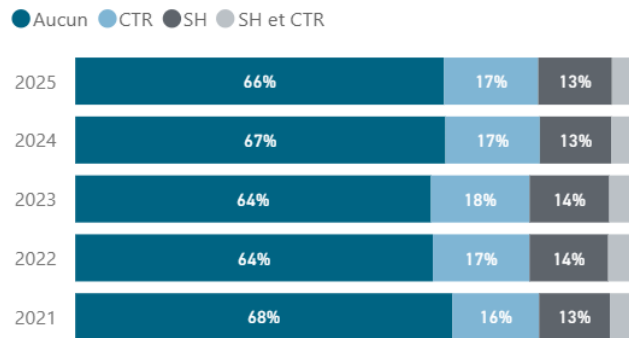
L'analyse des disparités entre l'ensemble des demandeurs d'emploi résidents disponibles et ceux touchés par le chômage de longue durée (CLD) montre que **le reclassement et le handicap ont un impact très important sur le chômage de longue durée**, comme l'a également montré [une étude](#) du RETEL (Réseau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

Les données 2025 confirment la stabilité des tendances observées 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 et confirme que les demandeurs d'emploi résidents disponibles disposant d'un ou deux statuts continuent de représenter, en 2025 également, un tiers des chômeurs de longue durée.

DE rés. disp. par statut (moyenne annuelle)

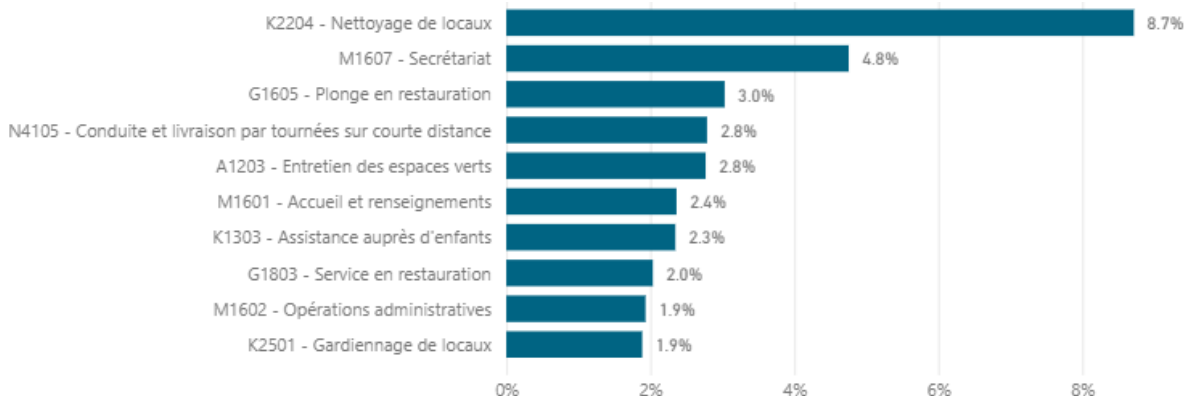


CLD par statut (moyenne annuelle)



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 2025 (moyenne annuelle) :

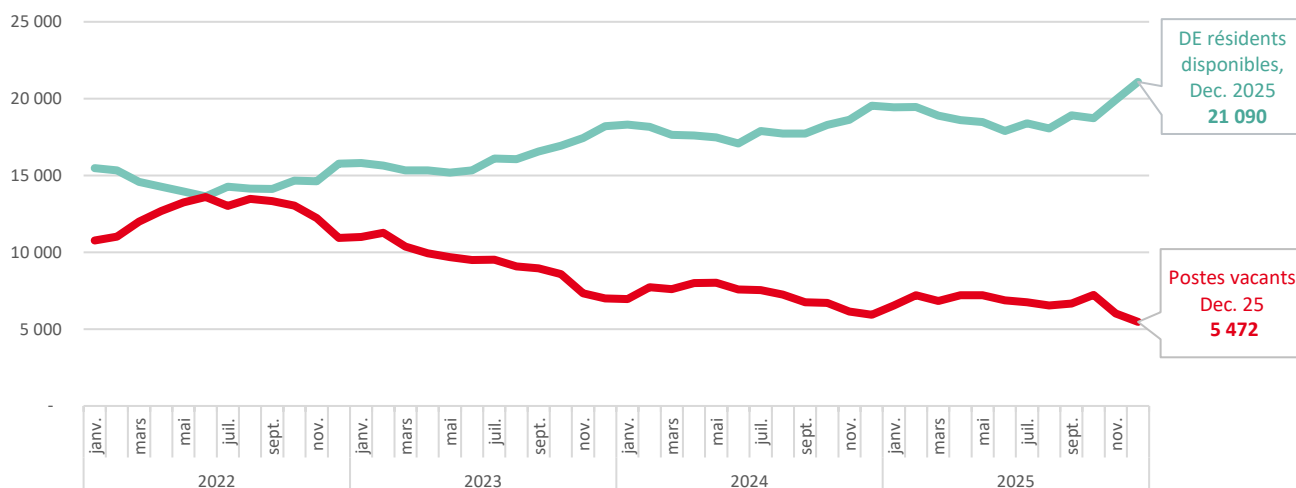


Les données complètes sont également disponibles sur le site de l'ADEM : <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/statistiques/chiffres-cles-adem.html>

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, suite à la fin de la pandémie, 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 et en été, aussi bien en 2024 qu'en 2025, suivi d'une reprise à l'automne. Toutefois, cette année, le retour à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi a été nettement plus marqué, avec une forte accélération au cours des deux derniers mois de l'année. Fin décembre 2025, on compte **21.090 demandeurs d'emploi résidents pour 5.472 postes vacants déclarés**.

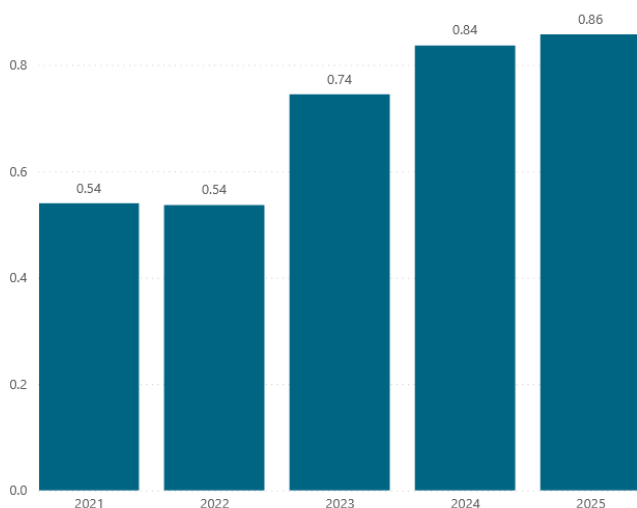
Demandeurs d'emploi et postes vacants



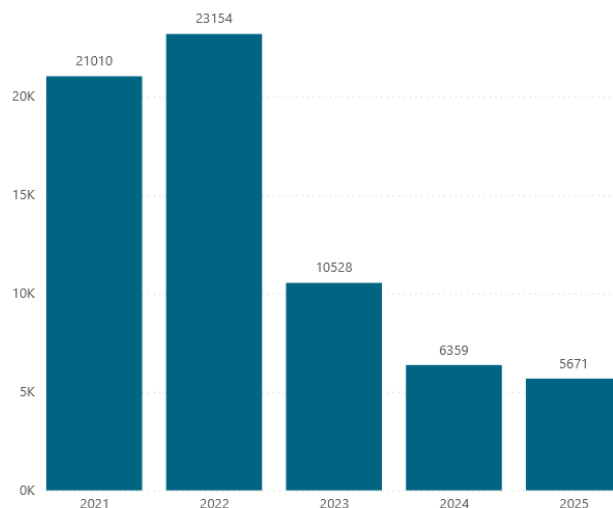
Une autre approche consiste à comparer les flux entrants de postes déclarés et de demandeurs d'emploi nouvellement inscrits sur une période donnée, en excluant les inscriptions sans métier précisé. Cette comparaison montre un niveau plus élevé de postes déclarés (offres de métier) que de demandeurs d'emploi inscrits (demandes de métier), témoignant d'une **pénurie de main-d'œuvre** qui, bien qu'en nette réduction depuis 2022, demeure présente sur le marché luxembourgeois.

En effet, cette pénurie était en hausse en 2021 et 2022 et s'est réduite en 2023 puis en 2024 (effet conjoint de diminution des postes déclarés et de hausse des nouvelles inscriptions). En 2025, les demandes de métier (des demandeurs d'emploi) correspondaient à 86 % du total de postes déclarés, avec une différence globale de 5.671 entre postes déclarés et demandes d'emploi, soit respectivement le niveau le plus haut / le plus bas de la période observée.

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 2025 étaient des métiers relevant des domaines de l'informatique, de la restauration et de la comptabilité, tandis que les métiers les plus demandés par les demandeurs d'emploi étaient dans les domaines du nettoyage, du secrétariat et de la restauration. 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 2025 :

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

ROME niveau 2	Delta Postes-Demandes	Demandes par poste
M18 - Systèmes d'information et de télécommunication	1156	0.59
K12 - Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle	826	0.41
J15 - Soins paramédicaux	747	0.28
M12 - Comptabilité et gestion	531	0.80
I13 - Équipements de production, équipements collectifs	414	0.50
C12 - Banque	387	0.69
C13 - Finance	251	0.66
I16 - Véhicules, engins, aéronefs	250	0.67
N44 - Personnel sédentaire du transport ferroviaire et réseau filé guidé	229	0.10

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

ROME niveau 2	Delta Postes-Demandes	Demandes par poste
M16 - Secrétariat et assistance	-2733	2.09
K22 - Nettoyage et propreté industriels	-1970	2.94
N41 - Personnel de conduite du transport routier	-1664	2.54
D15 - Grande distribution	-1325	6.10
D12 - Commerce non alimentaire et de prestations de confort	-1176	2.55
K13 - Aide à la vie quotidienne	-1083	2.39
N11 - Magasinage, manutention des charges et déménagement	-817	2.42
K25 - Sécurité privée	-745	2.56
G18 - Service	-578	1.51
H33 - Préparation et conditionnement	-467	5.40

Même si la pénurie globale a baissé à partir de 2023, les domaines marqués par une forte pénurie restent principalement les mêmes (informatique, santé et action sociale, comptabilité, secteur financier, ingénierie).

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 %.

Nouvelle méthode pour définir les métiers en pénurie

En 2023, l'ADEM a élaboré, dans le cadre du partenariat avec l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), une nouvelle méthode pour mesurer la pénurie au niveau des métiers individuels – méthode qui est à la base de la liste des métiers « très en pénurie » publiée dans le cadre de la nouvelle loi entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023³ pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée (voir chapitre 3, paragraphe 3).

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

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

Très en pénurie

Un métier est considéré comme « *Très en pénurie* » si les conditions suivantes sont remplies pour l'année précédente (2024) :

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

En 2025, cette liste comprenait **22 métiers**, couvrant les domaines de la finance, de l'industrie, de la santé, de l'action sociale, des services professionnels (droit, audit, comptabilité, conseil), de la recherche, de l'informatique, ainsi que du transport ferroviaire. La liste est publiée au Mémorial B du Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

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 2025 sont les mécaniciens, 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 MEMORIAL B – N°3215 du 27 septembre 2023 ; Conformément à l'article L. 622-4, paragraphe 5, du Code du travail tel que modifié par la loi du 7 août 2023 portant modification : 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration ; 3° de la loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à l'accueil des demandeurs de protection internationale et de protection temporaire

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

À titre d'exemple, les métiers de la coiffure, du secrétariat ou de l'assistance médicale, de relations publiques 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 secrétaires et agents administratifs, les conducteurs de taxi et chauffeurs-livreurs ou encore le personnel de nettoyage et de garde d'immeuble.

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 (en pénurie, en croissance, en surplus de candidats...) et de compétences attendues.

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 2019/2020 et 2024/2025) sont les suivants :

Tri par croissance en termes de postes (en appliquant un taux de croissance minimal de 15 % entre 2019/2020 et 2024/2025)

ROME métier	Taux de croissance sur 5 ans	Croissance en postes sur 5 ans
K1207 - Intervention socioéducative	114 %	265
M1802 - Expertise et support technique en systèmes d'information	48 %	236
M1805 - Études et développement informatique	18 %	231
G1602 - Personnel de cuisine	24 %	222
G1603 - Personnel polyvalent en restauration	110 %	212
J1506 - Soins infirmiers généralistes	60 %	196
G1605 - Plonge en restauration	56 %	173
F1106 - Ingénierie et études du BTP	77 %	164
K1202 - Éducation de jeunes enfants	29 %	160
J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient	76 %	136
C1202 - Analyse de crédits et risques bancaires	21 %	135
H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	61 %	129
I1604 - Mécanique automobile	52 %	129
N4401 - Circulation du réseau ferré	249 %	114
G1601 - Management du personnel de cuisine	208 %	103
H2903 - Conduite d'équipement d'usinage	159 %	88

Le métier avec la croissance la plus forte est celui de l'intervention socioéducative (K1207).

De l'autre côté, les métiers suivants ont connu une baisse substantielle du nombre de postes déclarés entre 2019/2020 et 2024/2025. Certains d'entre eux sont impactés par des tendances d'automatisation.

Tri par baisse en termes de postes (en appliquant un taux de décroissance minimal de -20 % entre 2019/2020 et 2024/2025)

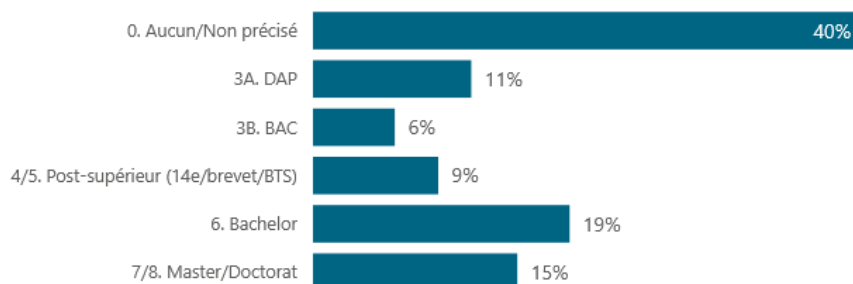
ROME métier	Taux de croissance sur 5 ans	Croissance en postes sur 5 ans
M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	-20 %	-184
C1301 - Front office marchés financiers	-22 %	-147
K2503 - Sécurité et surveillance privées	-34 %	-133
D1214 - Vente en habillement et accessoires de la personne	-46 %	-132
H3302 - Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	-50 %	-103
M1806 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	-28 %	-103
C1201 - Accueil et services bancaires	-65 %	-82
M1703 - Management et gestion de produit	-48 %	-82
F1606 - Peinture en bâtiment	-37 %	-81
A1203 - Entretien des espaces verts	-28 %	-68
F1704 - Préparation du gros oeuvre et des travaux publics	-28 %	-67
N4101 - Conduite de transport de marchandises sur longue distance	-40 %	-64
F1607 - Pose de fermetures menuisées	-38 %	-60
K2106 - Enseignement des écoles	-43 %	-53

4.3. Exigences en diplômes, langues, expériences

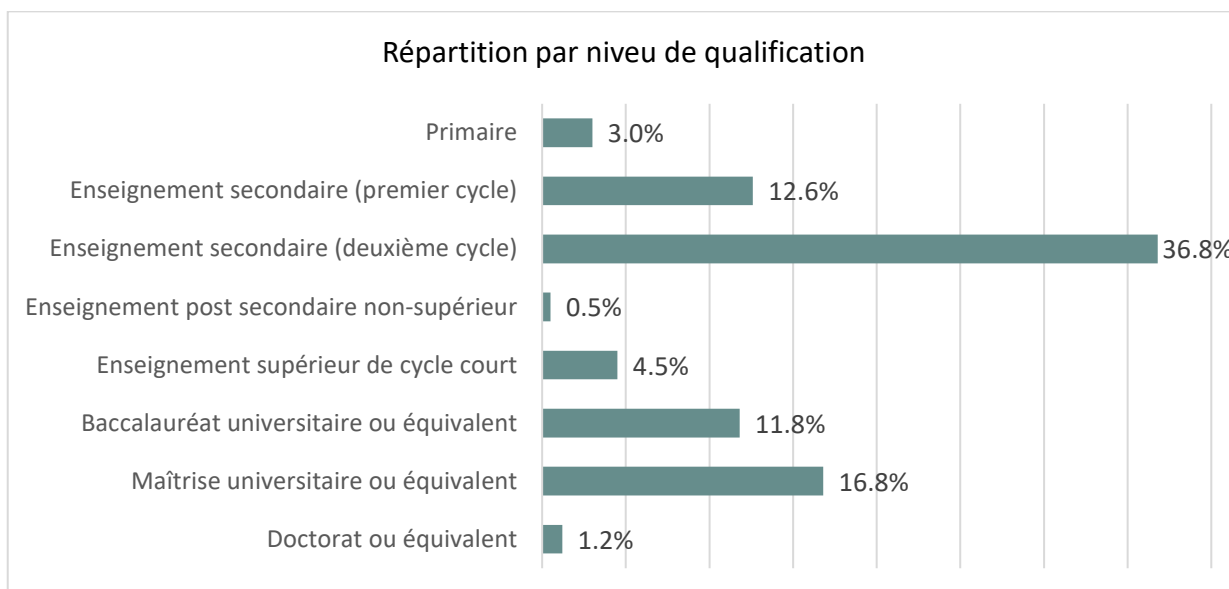
Diplômes

En 2025, 60% des postes déclarés précisent explicitement un diplôme, dont la majorité un diplôme de Bachelor (19 %) 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 2025, la répartition par niveau de qualification est la suivante (du graphique sont exclus les individus n'ayant précisé aucun diplôme) :



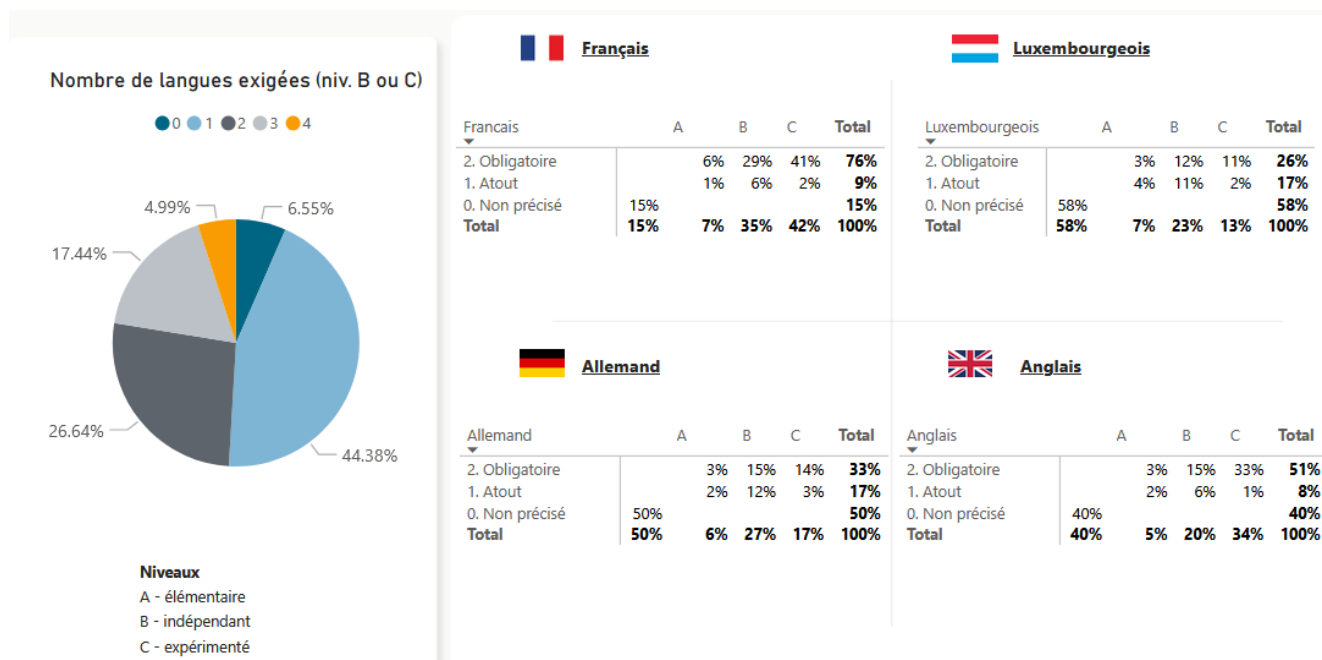
Ce comparatif indique une **inadéquation au niveau des diplômes universitaires**, avec une part plus importante de postes qui exigent un diplôme universitaire que celle des demandeurs d'emploi ayant ce niveau de qualification.

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. En 2023, l'ADEM a dédié une [étude « Zoom Emploi »](#) à l'analyse de cette population.

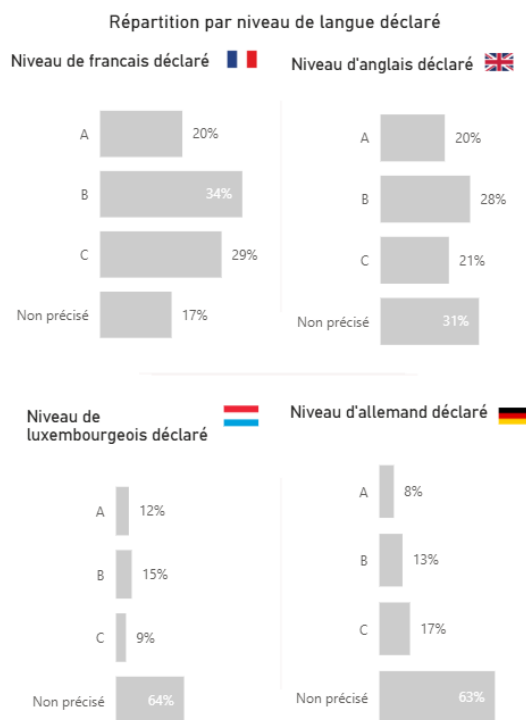
Langues

En analysant les exigences linguistiques des postes déclarés en 2025 (pour les trois langues officielles du pays et l'anglais), il s'avère que la plupart des postes (44 %) exige la maîtrise d'une seule langue, à un niveau indépendant (B) ou expérimenté (C). 27 % des offres exigent la maîtrise de deux langues, 17 % trois langues et 5 % exigent même quatre langues.

La langue la plus exigée est le français : 76 % des postes demandent le français de manière obligatoire et 41 % l'exigent même à un niveau expérimenté (C). La deuxième langue la plus demandée est l'anglais : 51 % des postes exigent obligatoirement la maîtrise de l'anglais et 33 % demandent un niveau C.



Côté demandeurs d'emploi, 63 % des candidats inscrits en 2025 ont déclaré maîtriser (niveau B ou C) le français, 49 % l'anglais, 30 % l'allemand, et 24 % le luxembourgeois. Ces informations indiquent notamment une pénurie de connaissances de la langue anglaise.

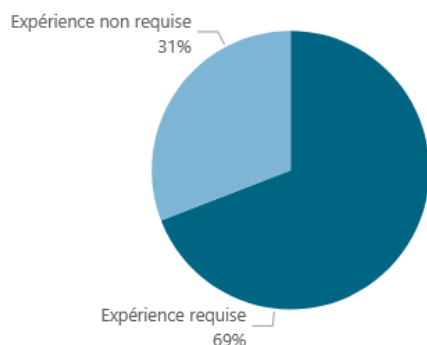


Ces valeurs sont basées sur le niveau linguistique **déclaré** des demandeurs d'emploi. Dans un objectif de mieux connaître ses clients et d'avoir des informations plus fiables sur les compétences linguistiques, l'ADEM a mis en place des **tests de langues** depuis 2023 (voir chapitre 3 – 1.1).

Expérience professionnelle

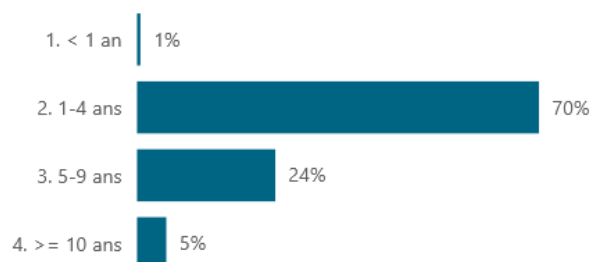
En 2025, 69 % des postes exigent une expérience professionnelle. Parmi ceux-ci, la majorité (70 %) demande une expérience courte (de 1 à 4 ans).

Expérience indiquée dans les postes déclarés



Durée d'expérience indiquée

parmi les postes avec expérience requise



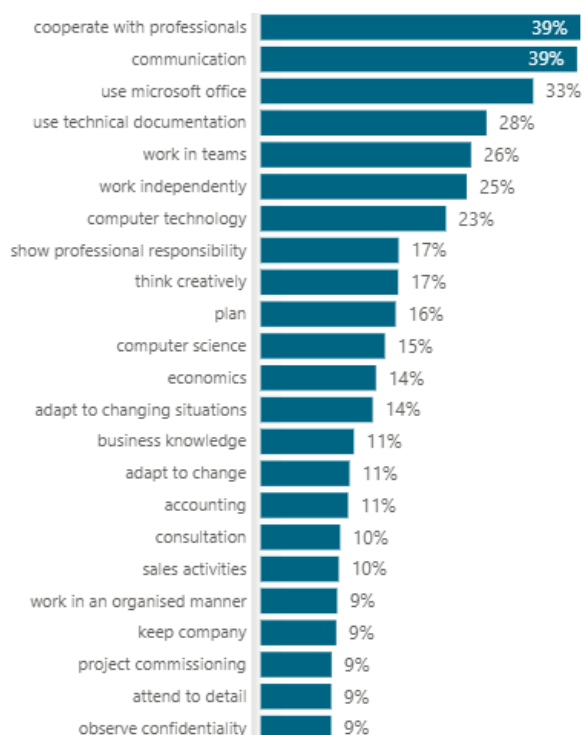
Compétences

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](#) - European Skills Competences, Qualifications and Occupations). 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 continue à évoluer et à être perfectionné, les compétences suivantes étaient les plus demandées dans les offres d'emploi de 2025 :

Compétences les plus demandées dans les offres d'emploi déclarées à l'ADEM en 2025



Les compétences en collaboration et communication sont les plus souvent demandées : elles apparaissent chacune dans 39 % des offres d'emploi de 2025.

Il s'agit de compétences transversales (soft skills). De manière générale, elles sont plus difficiles à capter en raison de la diversité des formulations possibles dans les textes. Elles sont donc probablement sous-estimées dans nos résultats, en comparaison avec des compétences plus spécifiques (telles que Microsoft Office, avec 33 % des offres d'emploi qui requièrent cette compétence).

À l'inverse, certaines compétences techniques, très spécifiques à des métiers, sont également difficiles à identifier, 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	2025
Résidents	28.503	27.023	28.086	30.918	31.917	32.890
Non-résidents	5.037	6.177	5.637	6.776	7.972	9.528
Total	33.540	33.200	33.723	37.694	39.889	42.418

Inscriptions digitales

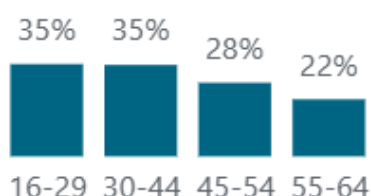
Depuis février 2022, les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire à l'ADEM via la plateforme publique MyGuichet. L'inscription en ligne s'effectue en mode authentifié, ce qui signifie que les utilisateurs doivent se munir d'un dispositif (type LuxTrust) pour s'identifier et accéder à la démarche. Sur la 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 moyenne, 33% des inscriptions se sont effectuées en ligne en 2025 (comparé à 29% en 2024)

Part des inscriptions digitales en % du total des inscriptions

Janv.	Févr.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne sur 12 mois
32 %	29 %	31 %	29 %	31 %	33 %	32 %	37 %	35 %	35 %	38 %	37 %	33 %

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 2025 par encadrement		
Encadrement	Nb de demandeurs	% du total
R	27.272	79,1 %
M	3.017	8,7 %
I	1.940	5,6 %
Autres	2.269	6,6 %
Total	34.498	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	2025
Nombre d'avis réalisés par le Guichet REVIS	1.293	1.311	1.422	1.592	1.804	1.963
Prise en charge des personnes par l'ADEM	56 %	55 %	53 %	59 %	45%	52%
Prise charge des personnes par l'ONIS	44 %	45 %	47 %	41 %	55%	48%

En 2025, **1.963 avis** ont été émis par les agents du guichet REVIS. 52 % des personnes ont été dirigées vers une prise en charge par l'ADEM et 48 % par l'ONIS.

En date du 25 mars 2026, on dénombre 1.438 bénéficiaires REVIS nouvellement inscrits à l'ADEM en 2025. Parmi ceux-ci, 1.303 relèvent de la compétence de l'ADEM, 65 de celle du FNS et 70 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 compétences, 335 se sont opérés de l'ADEM vers l'ONIS, 217 de l'ONIS vers l'ADEM et 92 du FNS vers l'ADEM.

Tests de langues

Depuis le 4 juillet 2023, **tous les demandeurs d'emploi s'inscrivant à l'ADEM** sont invités à réaliser, via le [Portail de l'emploi \(www.adem.lu\)](http://www.adem.lu) des **tests de langues en ligne**, dans les langues qu'ils déclarent pratiquer, parmi les quatre langues principales du marché du travail : luxembourgeois, français, allemand et anglais.

Cette initiative s'inscrit dans l'objectif stratégique de l'ADEM « *Mieux connaître nos clients pour mieux les servir et cibler nos efforts* ». Elle vise à garantir une évaluation objective et uniformisée des compétences linguistiques des demandeurs d'emploi, au bénéfice tant de l'accompagnement individualisé des demandeurs que du fonctionnement des services de l'ADEM. Les tests constituent ainsi un outil essentiel pour :

- mieux orienter les demandeurs d'emploi vers les offres disponibles,
- adapter les parcours de formation aux besoins réels du marché du travail,
- assurer un traitement équitable pour l'ensemble des demandeurs.

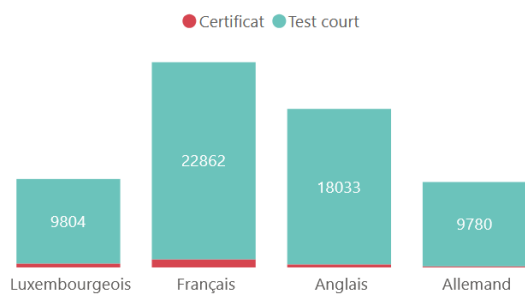
Le test court, d'une durée d'environ 20 minutes par langue, est centré sur la grammaire et le vocabulaire. Il repose sur le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL).

Depuis le 1er juillet 2025, **ce test a été progressivement généralisé à l'ensemble des dossiers, y compris ceux ouverts avant l'introduction du dispositif**. Cette initiative a ainsi permis l'envoi de **6.966 invitations à 3.019 demandeurs d'emploi** (soit 2,3 invitations par personne). **5.768 tests ont été effectués**, correspondant à **un taux de réalisation de 80 %**, illustrant la pertinence du dispositif et l'adhésion des demandeurs d'emploi à cette démarche. Les résultats montrent, par ailleurs, que les niveaux évalués sont légèrement inférieurs aux niveaux de langues déclarés. À l'occasion des rendez-vous avec les conseillers, les compétences linguistiques sont systématiquement vérifiées et, en l'absence de test ou de certification valable pour l'une des quatre langues principales, une invitation à passer le test est générée à la demande. Cette démarche vise à inclure l'ensemble des demandeurs d'emploi, y compris ceux inscrits avant juillet 2023, et à relancer les personnes n'ayant pas encore réalisé leurs tests.

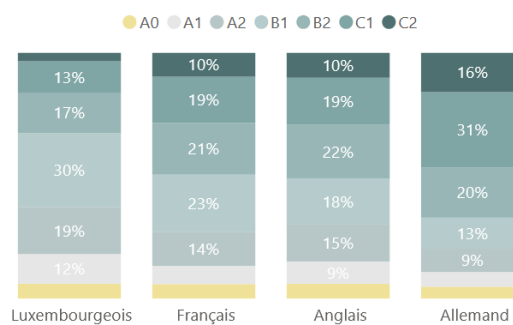
Par ailleurs, plusieurs améliorations relatives à ce dispositif ont été introduites en 2025, dont l'activation du **renouvellement automatique des tests**. Désormais, lorsqu'une évaluation linguistique date de plus de deux ans, une nouvelle invitation est générée automatiquement, garantissant ainsi des niveaux de langue fiables et actualisés. Entre juillet et décembre 2025, **4.796 invitations de renouvellement ont ainsi été envoyées à 2.088 demandeurs d'emploi**.

Au total, 26.567 clients ont été évalués en 2025, pour **un total de 62.358 tests réalisés** (évaluations sous forme de tests courts ou de certificats aux normes CECRL), soit une moyenne de **2,3 tests par demandeur**. Cette moyenne est stable par rapport à 2024.

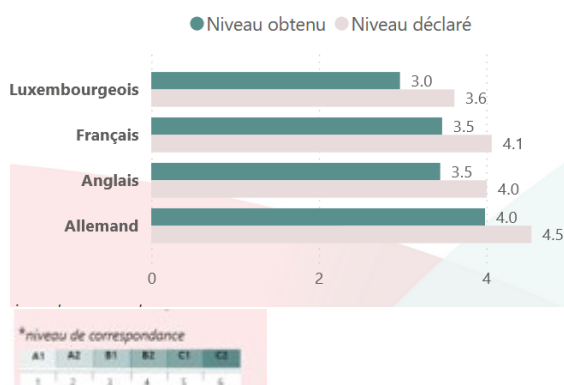
Nombre d'évaluations effectuées par langue



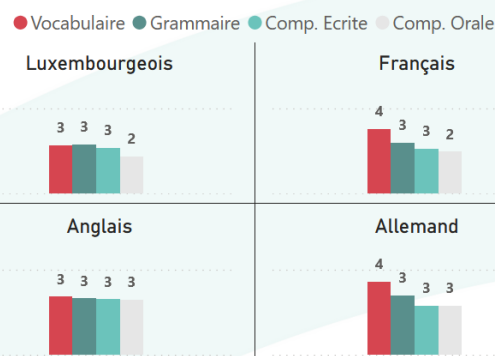
Répartition des résultats par langue



Résultat global obtenu VS déclaré*



Niveau de maîtrise de langue obtenu - Détail*



1.2. Suivi

En 2025, 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 2025, ce nombre s'établit à **27.465**, 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.

Dossiers de demandeurs d'emploi suivis par mois (2019-2025)



par agence	31/12/2025
1. Luxembourg	10983
2. Esch	8872
3. Diekirch	2593
4. Wiltz	1288
5. Differdange	2476
7. Wasserbillig	1253
Total	27465

Les demandeurs d'emploi suivis sont toutes les personnes résidentes inscrites auprès de l'ADEM, qu'elles soient disponibles immédiatement pour le marché du travail, en mesure, en intérim, en congé ou en maladie.

En ce qui concerne le **niveau d'encadrement** par des conseillers demandeurs d'emploi, (en équivalent temps plein, ETP), 220 dossiers sont suivis par ETP au 31 décembre 2025. 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. Il convient de préciser qu'au 31.12.2025, les coachs

ne sont plus considérés comme conseillers référents de dossiers, bien qu'ils interviennent toujours dans le suivi des demandeurs d'emploi. Par conséquent, la donnée 2025 est présentée hors coachs (ETP : 3,75).

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
31/12/2025	27.465	145	125	220

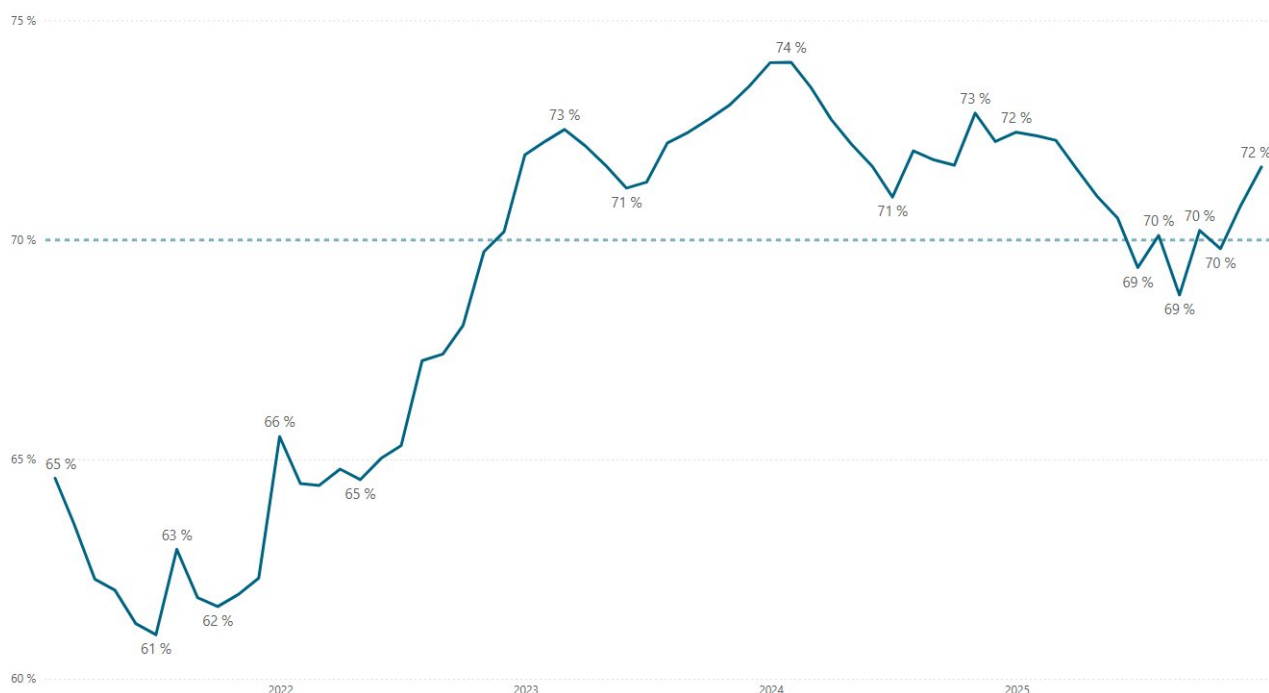
Tandis que les chiffres ci-dessus concernent l'ensemble des conseillers des demandeurs d'emploi, les volumes de dossiers à traiter par conseiller varient considérablement entre un conseiller référent pour **adultes (254 dossiers par ETP au 31/12/2025)**, un conseiller pour **jeunes (169 dossiers par ETP au 31/12/2025)** et un **conseiller spécialisé** qui est en charge des personnes plus éloignées du marché de l'emploi (**121 dossiers par ETP au 31/12/2025**).

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 2025, 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 2024, 2023 et 2022, 66 % en 2021 et 66 % en 2020).

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 2025, la moyenne annuelle des demandeurs d'emploi résidents en mesure correspond à 4.373, 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	2025
Apprentissage pour adultes	430	455	469	482	526	539
Contrat appui-emploi	347	374	332	319	360	375
Contrat de réinsertion-emploi	121	280	320	115	90	105
Contrat initiation-emploi	451	435	345	292	277	293
Création ou reprise d'entreprise	41	36	50	67	90	88
Formation	337	414	361	441	567	447
Mesures spéciales	1.900	1.979	2.015	2.073	2.117	2.156
Occupation temporaire indemnisée	145	193	176	143	143	97
Pool des assistants	160	155	165	194	213	236
Stage de professionnalisation	39	49	34	24	31	37
Travaux d'utilité publique	3	2	1	1	2	0
Total	3.993	4.396	4.289	4.166	4.416	4.373

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 auxquels 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 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 ont montré 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.

En 2025, le nombre de sanctions a diminué. Depuis l'automne 2025, un grand nombre de convocations sont désormais envoyées par email aux demandeurs d'emploi et des sms de rappel, pour les rendez-vous de suivi, sont également transmis. Ce dispositif permet notamment d'expliquer cette baisse.

Nombre de sanctions

Nombre de sanctions	Demandeurs d'emploi indemnisés			Demandeurs d'emploi non-indemnisés	Pour référence : nombre moyen de dossiers actifs	
	Année	Semaine	Mois	Retrait		Avertissements
2019	2.982	2.112	909		3.336	27.871
2020	2.639	1.781	759		3.721	30.574
2021	3.384	2.604	1.147		4.975	29.872
2022	3.444	2.784	1.219		5.286	26.869
2023	4.103	3.159	1.236		7.911	28.174
2024	4.670	3.734	1.453		10.206	30.177
2025	4.381	3.376	1.229		10.524	32.825

Les contrôleurs du Service juridique et contentieux sont par ailleurs amenés à organiser des débats contradictoires dans le cadre de la cellule sanctions ; **1.138 débats contradictoires** ont ainsi été menés en 2025.

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).

3.281 dossiers de recours ont été introduits en 2025, la grande majorité (92 %) concernant le refus ou le retrait des indemnités de chômage complet. En 2024, le total s'élevait à 2.851.

Type de recours en 2025*	CC	CP	RE	TH	TOTAL
Nombre de dossiers	3.034	1	158	22	3.281
Nombre de demandeurs	2.836	1	155	1225	3.066

*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

92 % 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.

Motifs, nombre et répartition des recours en 2025		
Sanction de 7 jours (suivi)	684	21%
Sanction administrative (non-présentation à une convocation)	653	20%
Retrait définitif des indemnités de chômage (refus d'un emploi approprié)	327	10%
Sanction administrative (refus d'un emploi approprié)	113	3%
Refus des indemnités de chômage (condition de stage non remplie)	118	4%
Sanction de 30 jours / retrait chômage : absence à un suivi (convocation)	201	6%
Sanction de 7 et 30 jours (retrait indemnité de chômage) : absence à 2 suivis	84	3%
Autres	1101	34%
TOTAL	3.281	100%

Le tableau ci-dessous indique le statut des dossiers CC de 2025 : 2 % des recours ont été acceptés par la CSR et 8 % étaient en cours de traitement fin décembre 2025.

Statut des dossiers CC de 2025		
Clos - non admis, irrecevable ou sans objet	2.745	90 %
Clos - recours accepté	46	2 %
En cours	243	8 %
TOTAL	3.034	100 %

1.5. Sorties

En 2025, **37.794** dossiers ont été clôturés, tandis que 42.417 nouvelles inscriptions ont été enregistrées.

Dossiers clôturés par année et par résidence	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Résident	29.486	25.941	30.518	28.989	28.399	30.934	29.606
Non-résident	5.068	5.777	5.511	5.912	6.347	6.494	8.188
Total	34.554	31.718	36.029	34.901	34.746	37.428	37.794

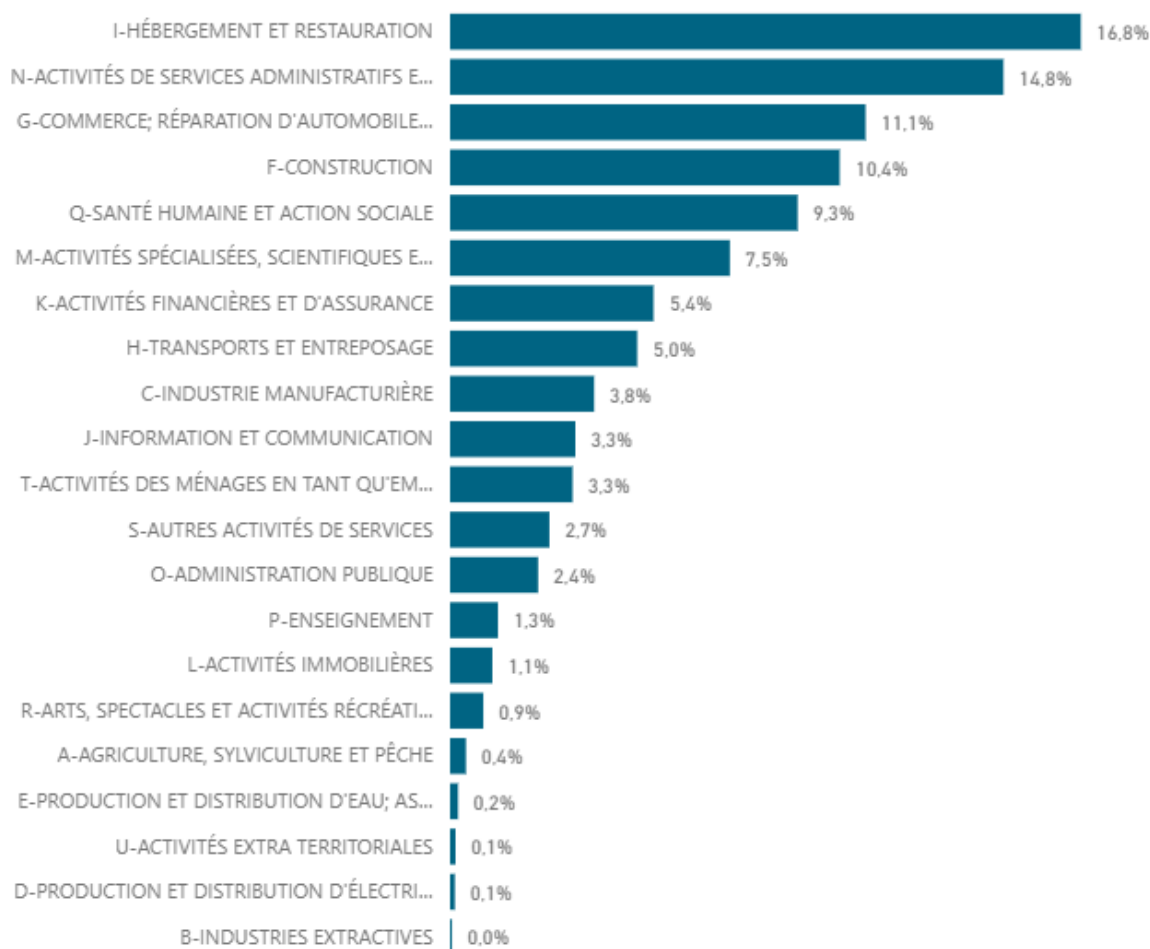
Sorties vers l'emploi

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						
2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
59 %	57 %	60 %	59%	56 %	51 %	58 %

En 2025, les sorties vers l'emploi se sont faites principalement vers les secteurs de l'horeca, 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

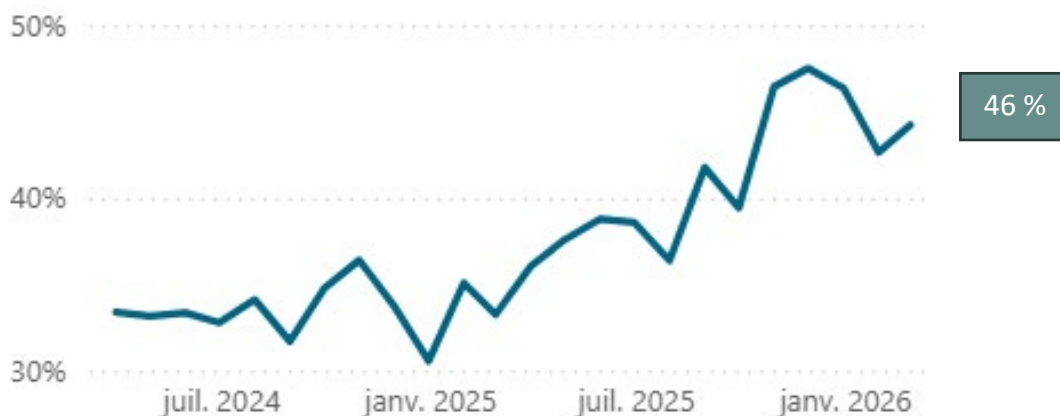
Pour encourager les employeurs à déclarer leurs postes vacants à l'ADEM, cette dernière a déployé de nouvelles solutions pour **simplifier davantage le processus déclaratif**. Tandis que le processus traditionnel consiste en l'envoi de la déclaration par email, l'ADEM propose aussi la démarche via MyGuichet, et ce depuis mai 2021.

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 2025, la moyenne des postes déclarés via ces canaux « digitaux » correspondait à 40 % de tous les postes déclarés. Parmi eux, 53,6 % sont passés via MyGuichet, 33,2 % via Skeeled, 6,6 % via SAP, 4,8 % via le portail Horesca.lu, 0,4 % via le portail de RTL Jobdag.lu et 1,4 % via un processus automatisé d'employeurs distincts.

La part des offres d'emploi déclarés via les canaux digitaux atteignait même 48 % en novembre 2025.

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** (44 % en décembre 2025).

Part des offres rendues publiques



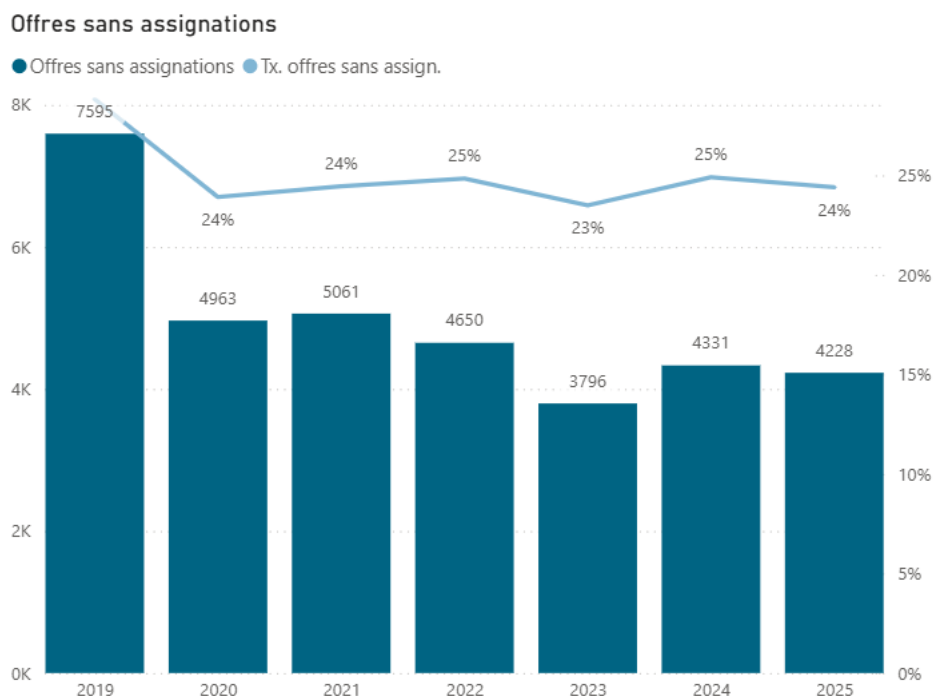
2.2. Assignations et retours d'assignation

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.

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

Offres sans assignation

Les postes vacants déclarés mais sans possibilité d'assignation (c'est-à-dire qu'aucun demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM ne possède les compétences demandées) sont un **indicateur important de la pénurie de main-d'œuvre** sur le marché de l'emploi. Le graphique suivant illustre l'évolution du nombre et du taux d'offres d'emploi sans assignation (les chiffres ne portent que sur les offres d'emploi qui ne sont pas rendues publiques). Le taux s'élève à 24 % pour l'année 2025.



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 actions de renforcement des compétences du demandeur d'emploi concerné.

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 2025, l'ADEM a obtenu un retour des employeurs pour 41 % des assignations réalisées : 67 % de ces retours ont été effectués par voie électronique, ce qui correspond à 27 % du volume total des assignations.



2.3. Partenariat pour l'emploi avec l'UEL

Le **30 septembre 2025**, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) ont célébré le **10^e anniversaire de leur partenariat en faveur de l'emploi**, en présence du ministre du Travail, Georges Mischo, du Président de l'UEL, Michel Reckinger, ainsi que de représentants du monde économique.

Initié en **2015**, ce partenariat pionnier vise à **adapter de manière ciblée l'offre de services de l'ADEM aux besoins concrets des entreprises**, afin de favoriser l'embauche et l'inclusion durable des demandeurs d'emploi. Réévalué et ajusté tous les trois ans, il s'inscrit dans une approche dynamique et proactive, tenant compte des évolutions du marché du travail. En effet, dans un **contexte économique marqué par un ralentissement de la croissance nette de l'emploi**, la collaboration étroite entre acteurs publics et privés revêt une importance particulière. Le partenariat ADEM-UEL constitue à cet égard un **levier stratégique** pour relever collectivement les nouveaux défis du marché du travail et soutenir l'employabilité, notamment des publics les plus éloignés de l'emploi.

C'est dans ce cadre que l'ADEM a mis en place le **label « Entreprise, partenaire pour l'emploi »**, destiné à **reconnaître et valoriser l'engagement des entreprises** qui coopèrent activement avec le service public de l'emploi en faveur de l'insertion professionnelle. Ce label s'inscrit pleinement dans le partenariat UEL/ADEM renouvelé pour la période **2024-2027**, lequel prévoit notamment un **renforcement des relations bilatérales avec les employeurs ayant des besoins importants en recrutement**.

Le label repose sur un **engagement réciproque et gagnant-gagnant**. Les entreprises labellisées s'engagent à transmettre automatiquement l'ensemble de leurs offres d'emploi à l'ADEM et à recruter activement des demandeurs d'emploi inscrits, y compris des personnes confrontées à des obstacles particuliers d'accès à l'emploi. En contrepartie, l'ADEM propose un **accompagnement personnalisé**, adapté aux besoins spécifiques de chaque entreprise. Celui-ci peut prendre différentes formes : organisation de Jobdays, mise en place d'ateliers de recrutement, conception de formations sur mesure, ou encore accompagnement régulier et conseil stratégique en matière de compétences.

Lors de la cérémonie anniversaire en septembre 2025, **le label a été remis aux dix premières entreprises signataires**, illustrant la diversité du tissu économique luxembourgeois : **Banque Raiffeisen, Cactus, Concept & Partners, Hôpitaux Robert Schuman, Hornbach Baumarkt, La Provençale, Luxair, Panelux, Sodexo Luxembourg et Stëftung Hëllef Doheem**. Une **table ronde**, animée par la Directrice de l'ADEM et le Directeur de l'UEL, a permis de partager des **bonnes pratiques inspirantes**, allant de l'insertion de personnes en situation de handicap ou de protection internationale à l'accompagnement de jeunes sans diplôme, de personnes de plus de 45 ans ou en reconversion professionnelle, notamment via des formations conçues en partenariat avec l'ADEM.

À travers ce dispositif de labellisation, l'ADEM réaffirme son engagement, aux côtés de ses partenaires économiques, en faveur d'une **responsabilité collective face à l'emploi**, de **l'inclusion sur le marché du travail** et d'une **réponse concrète et durable aux besoins de recrutement des entreprises luxembourgeoises**. Le label constitue également un **signal fort adressé aux entreprises**, les invitant à s'engager activement dans une démarche collaborative au service de l'emploi et de la cohésion sociale.

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 2025, le Service employeurs de l'ADEM a été saisi de 24 demandes d'avis ainsi que de 106 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
2025	24	106

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 le 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) ;
- 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
2025	31.969	24.957	2.305	329

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
2025	355.156	29.131	1.383.332	179.483	272.061	66.751	18.529

Utilisation par les employeurs

	Connections	dont employeurs distincts	Consultations candidats	Sauvegardes candidats	Alertes	Demandes de coordonnées
2021	9.143	1.520	93.864	24.098	16.767	24.752
2022	10.247	1.508	96.570	25.668	21.994	28.261
2023	8.244	1.276	67.760	16.258	19.714	15.512
2024	7.461	1.162	65.526	12.867	24.123	12.141
2025	7.503	1.149	74.577	12.083	26.385	10.851

3.2 Ateliers de recrutement / Jobdays

En 2025, l'ADEM a intensifié les opportunités de rencontre directe entre employeurs et personnes en recherche d'emploi, avec un volume record d'événements de recrutement. Au total, **34 Jobdays** ont été organisés, **25 salons de recrutement** ont été couverts en partenariat avec des acteurs externes et **47 ateliers de recrutement** ont été mis en place pour les employeurs.

Proposés sous des formats variés et ciblés — sectoriels, orientés offres ou candidats, dédiés aux demandeurs d'emploi inscrits ou ouverts à toute personne recherchant un emploi — ces événements visent à rapprocher efficacement et durablement l'offre et la demande d'emploi. Ils s'appuient sur une coopération étroite et de confiance avec les employeurs, permettant la mise en œuvre de solutions sur mesure. Les Jobdays constituent ainsi un dispositif clé pour faciliter les mises en relation directes, accompagner des publics aux besoins spécifiques et renforcer l'égalité des chances sur le marché du travail.

Nom de l'événement	Date	Organisateur
Jobday IT	16/01/2025	ADEM/DLH
RTL Jobdag	06/02/2025	ADEM
Jobday Agriculture - ministre	26/02/2025	Chambre agri/ADEM
Jobday Horeca	03/03/2025	ADEM
Jobday Topaze	07/03/2025	Topaze/ADEM
ONET	27/03/2025	ADEM
Jobday Economie Sociale	27/03/2025	ADEM/MT
Jobday INL	04/04/2025	ADEM
Jobday FEDIL	23/04/2025	ADEM
JOBDAY RETAIL	06/05/2025	ADEM
RTL Jobdag	15/05/2025	ADEM
Jobday CNFPC	02/06/2025	CNFPC
COCOTTES	04/06/2025	ADEM

Jobday fr2S	11/06/2025	ADEM/FR2S
KRONOSPAN	17/06/2025	ADEM
Jobday Finance	18/06/2025	ADEM
Liberty Steel	20/06/2025	C4L/ADEM
Nordstross	26/06/2025	Nordstross
Jobday Xtaste	08/07/2025	GridX
MANSO GROUP	21/07/2025	ADEM
Sodexo Nettoyage	21/08/2025	ADEM
Luxcargo	02/09/2025	ADEM
Luxcargo	04/09/2025	ADEM
KFC	04/09/2025	KFC/ADEM
RTL Jobdag	25/09/2025	ADEM
Provencale	01/10/2025	ADEM
JOBDAY IT-DLH	20/10/2025	ADEM
FLAD (COMMERCE)	22/10/2025	ADEM / FEDERATION
Luxtram	22/10/2025	ADEM
Auchan	06/11/2025	Auchan
Fintech Recruits	07/11/2025	The LHoFT
Jobday Handicap et reclassement	17/11/2025	ADEM
Jobday diplômés	02/12/2025	ADEM
GOODYEAR	11/12/2025	ADEM
ONET	18/12/2025	ADEM/ONET

3.3. Attraction de talents

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

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

- Les membres de famille des ressortissants de pays tiers détenteurs d'un titre de séjour luxembourgeois sur base d'un regroupement familial sont autorisés à travailler au Luxembourg dès leur arrivée et ont donc librement accès au marché de l'emploi. Sont visées par cette modification les personnes titulaires d'un titre de séjour « membre de famille ». 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 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 2025, **3.175 certificats ont été accordés** par l'ADEM, ce qui correspond à 56 % des demandes effectuées. Parmi les demandes effectuées, 39 % des certificats ont été demandés 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	2025
Nombre de certificats demandés	2.281	3.957	5.970	4.829	6.520	5.644
Nombre de certificats accordés	1.955	3.523	5.460	3.979	4.145	3.175
Nombre de certificats refusés	326	434	510	850	2.375	2.469

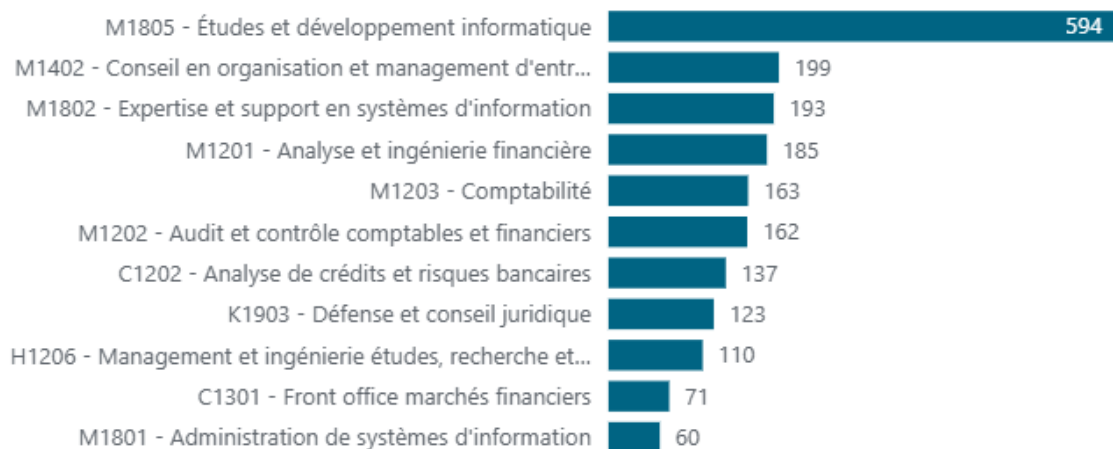
La hausse des refus de certificats, observée depuis 2024, s'explique par plusieurs facteurs liés à l'évolution du cadre légal et procédural. Les modifications législatives, entrées en vigueur en septembre 2023, ont à la fois précisé et élargi la panoplie des motifs de refus, notamment en introduisant 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 (39% du total des demandes) présentent un taux d'acceptation supérieur à 96 %.

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 2025, **442 demandes** en obtention d'une première AOT ont été avisées par la Cellule « ressortissants de pays tiers ».

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de demandes en obtention d'une première AOT	21	43	52	46	117	252	442

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

3.4. Portails d'attraction de talents

Portail EURES

La plateforme en ligne EURES (EUROpean Employment Services / Services européens de l'emploi) facilite la recherche d'emploi et la mobilité professionnelle en Europe. 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 2025, **14.013 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 2025, EURES Luxembourg a participé à **24 salons de recrutements** au Luxembourg et en Europe et a présenté le marché du travail luxembourgeois lors de **5 séminaires/webinaires**.

Portail work-in-Luxembourg.lu

Dans le cadre d'un projet pour l'attraction de talents internationaux au Luxembourg, l'ADEM 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 est exclusivement dédiée aux métiers confrontés à une pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée au Luxembourg. Ces métiers figurent sur une liste officielle, mise à jour chaque année (cf. liste 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.

En janvier 2026 la plateforme de recrutement Work-in-Luxembourg a été intégrée dans le nouveau portail national www.workinluxembourg.com.

3.5 Événements d'attraction de talents

EURES Luxembourg contribue activement à la **Stratégie nationale d'attraction des talents**, en participant en outre à de nombreux événements et Jobdays à l'étranger (voir chapitre 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

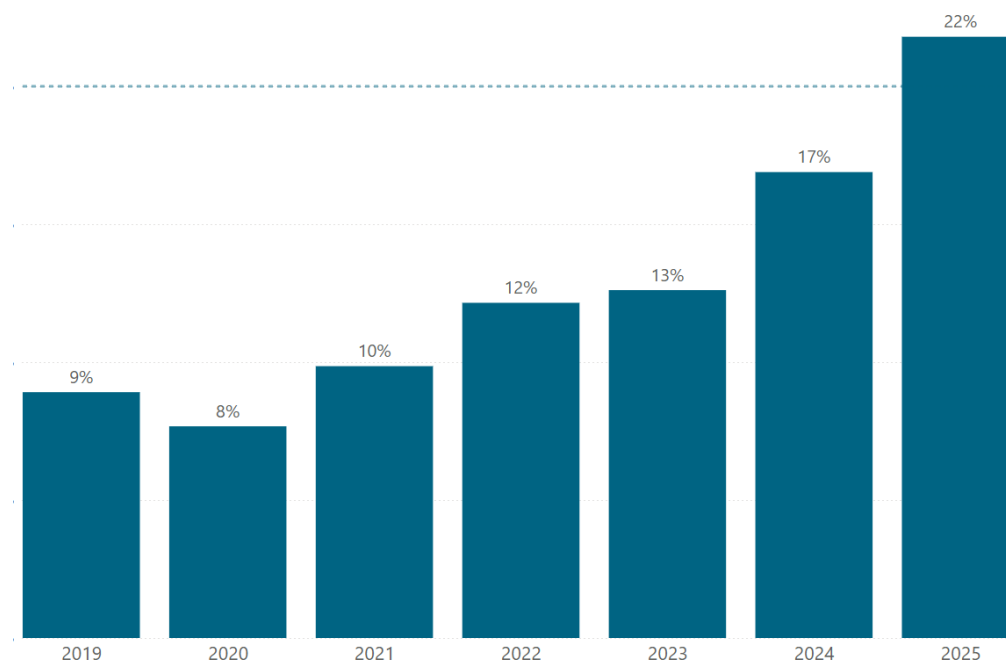
La formation professionnelle favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Qu'elle soit diplômante, qualifiante ou destinée à construire un projet professionnel, elle permet d'évoluer, de perfectionner ses connaissances, de changer d'orientation ou de progresser dans 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 (Luxembourg Lifelong Learning Centre), le Centre national de Formation professionnelle continue (CNFPC), l'Institut national des Langues Luxembourg (INLL) 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 ou d'un tarif préférentiel.

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 2025, la part des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation sur les 12 derniers mois a atteint 22%, comparé à 17% en 2024.

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 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	2025	2025*	2025 - distincts**	2023*	2023 - distincts**	2024*	2024 - distincts**
Sectoriel	930	869	869	2 509	923	3 084	1 016
Transversal	4 890	4 890	1 726	197	190	365	364
Langues	2 790	2 790	2 738	208	142	2 601	3 522
Activation/orientation	2 634	2 534	2 534	1 890	1 832	2 158	2 086
Entrepreneuriat	155	124	124	94	94	102	102
Recherche d'emploi	2 670	2 649	2 649	1 420	1 375	2 601	2 536
Total	14 069	13 856	-	6 318	-	10 911	-
*en retirant les doubles inscriptions (p.ex. pour différentes étapes de la même formation)							
** en comptant que les candidats distincts pour chaque catégorie							
Contingent	599	599	474	594	460	576	443
AFP	751	751	725	558	546	761	736
Ateliers protégés	38	36	36	109	97	113	97
Grand Total		15 242	9.520 (distincts)	7.579	5.143 (distincts)	13 401	9.170 (distincts)

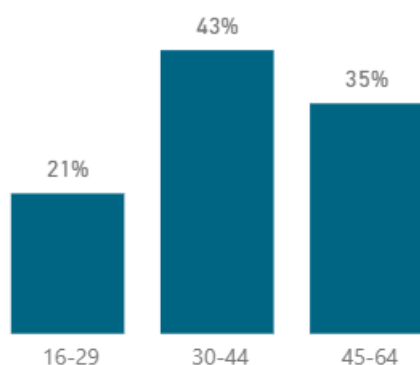
En 2025, 9.520 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année (comparé à 9.170 en 2024) et 15.242 participations ont été enregistrées au total (comparé à 13.401 en 2024).

Les principales évolutions sont les suivantes :

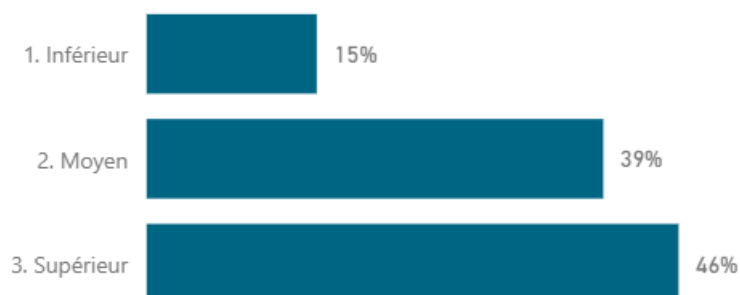
- En 2025, les formations réalisées par le Digital Learning Hub sont comptabilisées dans la catégorie « Compétences transverses / digital skills », afin de refléter la grande diversité des formations proposées. En effet, elles permettent de renforcer des compétences techniques (par exemple dans le langage de programmation Python) ou de développer des compétences digitales mobilisables quel que soit le secteur d'activité ou le métier, telles que Power BI ou en intelligence artificielle ;
- 2025 marque le lancement du projet « E-Office », en collaboration avec la Chambre des Salariés (CSL) à travers leur institut de formation, le Luxembourg LifeLong Learning Centre (LLLC). Il permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir ou de renforcer leurs compétences dans les principales applications de bureautique « Microsoft Office ».
- L'autre grand programme de formation en e-learning, « e-langages », cofinancé par le FSE+, et pérennisé au 2^{ème} semestre 2025 a permis aux demandeurs d'emploi de développer leurs compétences en français, allemand et/ou anglais de manière autonome.

Répartition des 9.520 participants distincts

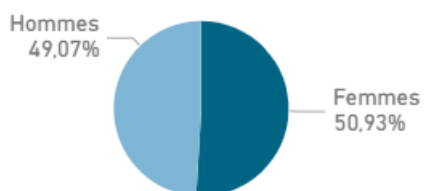
Age



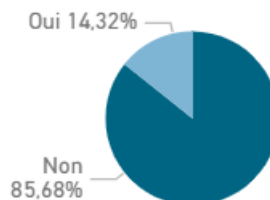
Niveau de formation



Genre



Statut SH ou CTR



1.3. Détails sur les formations de l'ADEM en 2025

1.3.1. Formations sectorielles

En 2025, **869 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans des formations sectorielles, dont 382 pour des métiers de l'informatique.

Les formations proposées par le Digital Learning Hub (en dehors du programme d'apprentissage de 42 Luxembourg) sont comptabilisées en « transversal skills » en 2025 (voir tableau ci-après).

Parmi les formations sectorielles, qui visent à former les demandeurs d'emploi à un métier spécifique, certaines sont organisées spécifiquement pour un employeur. Celui s'engage à recruter ensuite les personnes formées. C'était le cas, en 2025, notamment dans le secteur horeca (avec Cocottes et Concept & Partners) ou encore dans le domaine du transport et de l'industrie (avec La Provençale et Husky). Au total, 65 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ces formations mises en place en étroite collaboration avec un employeur.

Sectoriel	869
administration	42
CNFPC - Gestionnaire de salaire	12
Initiativ Rëm Schaffen - Secrétaire juridique	18
Zarabina - Office Assistantin	12
bâtiment/artisanat	18
Centre de compétences GTB/PAR - Aide-Couvreur	8
CNFPC - Construction bas carbone et utilisation de matériaux de construction biosourcés	10
commerce/marketing	29
CNFPC - e-Marketing	29
finance	56
House of Training/FSE+ - Concepts of AML, KYC & Compliance	56
horeca/alimentaire	101
CNFPC - Formation Employé polyvalent en production alimentaire pour Cocottes	10
CNFPC - Formation Employé polyvalent en restauration pour Cocottes	8
CNFPC - Aide-Cuisinier	31
CNFPC - Aide-Cuisinier pour Concept & Partners	12
CNFPC - HACCP	20
CNFPC - Réceptionniste en hôtellerie	12
CNFPC - Serveur/Serveuse pour Concept & Partners	8
informatique	382
CNFPC - Java Certification	4
CNFPC - AI for business practices	3
CNFPC - Business Analyst	4
CNFPC - Data Analyst	30
CNFPC - Formation Back-End - Fundamentals, Intermediate & Advanced	12
CNFPC - Formation Front-End - Fundamentals & Advanced	12
CNFPC - Green IT & CSR	2
CSL/LLLC - IT Essentials+	23
Digital Learning Hub/42 Luxembourg - Common Core	55
Digital Learning Hub/42 Luxembourg - Piscine	134
JWAY/FSE+ - Business Analyse E-Services	103
nettoyage	41
CNFPC - Agent de nettoyage	41
santé/socio-éducatif/soins	52
Initiativ Rëm Schaffen - Assitant(e) dentaire	18
Initiativ Rëm Schaffen - Secrétaire médical(e)	34
transport/logistique/industrie	148
CNFPC - Agent de sécurité	10
CNFPC - FORMATION "SOUDURE"	2
CNFPC - Formation Chauffeur-livreur pour la Provençale	22
CNFPC - Impression 3D et fabrication additive	3
CNFPC - Opérateur usinage CNC pour Husky	5
CNFPC - Soudure	16
Formation pour chauffeur professionnel	90

1.3.2. Formations transversales et linguistiques

En 2025, **4.890 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans des formations transversales, renforçant des compétences digitales, personnelles (« soft skills ») ou de gestion de projet.

☐ Transversal	4890
☐ digital skills	4791
CNFPC - Digital Fundamentals	135
CSL/LLLC: E-OFFICE	720
Formation Digital Learning Hub	3866
House of Training/FSE+ - Basic Digital Skills	70
☐ project management	48
House of Training/FSE+ - Fit4Agile Project Management	48
☐ soft skills	4
CNFPC - Soft Skills	4
☐ transversal (soft, digital, ...)	47
CNFPC - Boost Your Skills	47

Les formations réalisées par le Digital Learning Hub étaient un moteur important derrière l'augmentation des participations en formation des demandeurs d'emploi. Les 3.866 participations en formation se sont réparties entre les catégories suivantes :

Catégorie	Part
Data & AI	29%
Coding	24%
IT Administration & Cloud	19%
Management	10%
Cybersecurity	6%
Design Thinking	4%
Others	3%
WebDesign	2%
AR/VR	1%
Blockchain	1%
Low Code/ No Code	1%
Total général	100%

Les formations les plus populaires étaient :

- Python Advanced
- Application security
- Discover Data Analysis with Power BI
- How to apply AI to your daily tasks ChatGPT Copilot
- Microsoft Azure Administrator

2.790 candidats (non-distincts) étaient inscrits dans des cours de langue proposés 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	2790
☰ linguistique	2790
BABEL/FSE+ - E-languages	2505
INLL - Cours d'allemand intensifs à visée professionnelle	12
INLL - Cours d'anglais intensifs à visée professionnelle	40
INLL - Cours de français intensifs à visée professionnelle	126
INLL - Cours de luxembourgeois intensifs à visée professionnelle	70
Projet LIELA - Apprentissage oral intensif - LUXEMBOURGEOIS	15
SFA/INLL - Projet LIELA/Moving Languages - Apprentissage oral intensif - Français	11
SFA/INLL - Projet LIELA/Moving Languages - Apprentissage oral intensif - Luxembourgeois	11

1.3.3. Formations d'activation/orientation

En 2025, **2.534 candidats** (non-distincts) étaient inscrits dans des formations d'activation/orientation. Sont comptabilisés, pour la première fois en 2025, les bénéficiaires de séances de coaching, organisées en interne par l'équipe de coachs de l'ADEM. 546 demandeurs d'emploi (non-distincts) ont bénéficié d'un coaching en 2025, dont 189 âgés de moins de 30 ans.

Activation/Orientation	2534
activation/orientation - autre	1031
ADEM - Coaching	357
Formation COSP	178
NAXI - Guide pour l'emploi	51
NAXI - Ready 4 Work	24
Zarabina - Tremplin	23
Zarabina -Individuelle Beratung	398
âge 45+	11
Zarabina -45 Points Forts	11
jeunes (<30 ans)	473
ADEM - Coaching	189
COSP - Jobelo	178
House of Training/FSE+ - Start Your Career	106
refugiés/immigration	51
Fondation EPI - Projet Inter-C	28
Zarabina - Work Integration Luxembourg	23
sh/ctr	808
COSP-HR	263
EURO BBW BITBOURG SH	1
Go4Change	344
House of Training/FSE+ - Fit4Inclusion	59
Mesure de reconversion, Formation reclassement	107
Zarabina - GESOL	34
upskilling/reskilling	160
House of Training/FSE+ - Skills4Job	160

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

En 2025, **124 candidats** étaient inscrits dans une formation d'entrepreneuriat et **2.649** dans une formation ou atelier de recherche d'emploi.

☰ Entrepreneuriat	124
☰ entrepreneuriat	124
Start Your Business	124

Recherche D'Emploi	2649
recherche d'emploi	2649
Atelier CV	652
Atelier JobBoard	1799
Dress for success	53
Orientation individuelle	109
Préparation à l'entretien d'embauche	36

1.4. Contingent de formation des chambres professionnelles

En 2025, **599 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 381 à la Chambre de Commerce/House of Training, 209 à la Chambre des Salariés (CSL/LLLC) et 9 à la Chambre des Métiers (CdM).

Contingent	599
chambre de commerce	381
Contingent - House of Training	381
chambre des métiers	9
Contingent - CdM	9
chambre des salariés	209
Contingent - CSL/LLLC	209

Répartition des demandes accordées entre sujets de formation

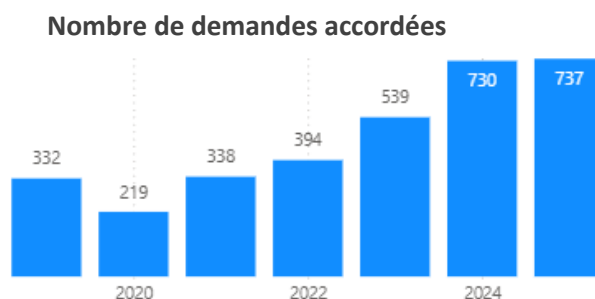
Categorie_formation	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Finance / Assurance / Droit	29,68%	43,53%	31,97%	24,35%	30,57%	30,35%
Comptabilité			12,02%	22,96%	23,14%	23,95%
Gestion d'entreprise / Ressources Humaines	17,67%	15,70%	12,02%	13,57%	12,44%	19,90%
Commerce / Vente / Horeca	7,07%	11,29%	8,89%	5,22%	7,77%	6,75%
Informatique / Télécommunication	14,13%	9,37%	11,54%	4,87%	3,63%	1,85%
Administration / Secrétariat / Réception			3,61%	8,17%	8,12%	5,90%
Construction / Environnement / Energie	20,14%	6,06%	1,68%	2,43%	4,66%	2,70%
Gestion de projet			4,33%	8,87%	3,97%	1,01%
Qualité / Sécurité	7,42%	8,54%	1,44%	0,52%	0,35%	1,35%
Transport / Manutention	2,47%	3,31%	2,16%	3,48%	2,25%	1,69%
Communication / Multimédia			2,88%	2,78%	1,55%	3,20%
Développement personnel & professionnel	1,41%	2,20%	1,92%	1,57%	0,69%	0,67%
Autre			4,09%			
Beauté				0,70%	0,52%	0,17%
Immobilier			0,24%	0,17%	0,17%	0,34%
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%		
Service à la personne						0,17%
Total	100,00%	100,00%	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 (AFP).

En 2025, **944 demandes** d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont **737 ont été accordées**.



Répartition des demandes accordées entre sujets de formation

Catégorie formation	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Permis de conduire	37,05%	37,90%	44,08%	47,59%	49,72%	44,20%	31,17%
Qualité / Sécurité	9,94%	10,50%	10,95%	12,66%	9,61%	10,91%	12,15%
Finance / Assurance / Droit	4,82%	5,02%	4,44%	3,54%	4,62%	8,32%	9,04%
Gestion d'entreprise / Ressources Humaines	9,04%	15,98%	8,88%	2,03%	2,40%	3,82%	4,45%
Autre	9,34%	5,94%	5,62%	4,81%	2,59%	5,46%	5,26%
Transport / Manutention	3,01%	4,11%	1,78%	9,87%	2,77%	4,91%	5,13%
Commerce / Vente / Horeca	12,35%	12,79%	13,02%	2,53%	1,29%	1,23%	1,21%
Informatique / Télécommunication	3,31%	2,28%	2,66%	1,77%	3,70%	2,59%	6,88%
Construction / Environnement / Energie	5,72%	3,20%	2,96%	2,28%	2,59%	3,27%	2,16%
Beauté				0,51%	1,29%	2,46%	5,40%
Gestion de projet				0,51%	1,66%	3,00%	4,32%
Développement personnel & professionnel	3,61%	1,83%	4,44%	2,03%	0,92%	0,82%	1,89%
Administration / Secrétariat / Réception				1,01%	3,88%	1,23%	1,89%
Coaching				0,25%	2,77%	1,50%	2,02%
Service à la personne				1,27%	1,66%	1,36%	1,48%
Santé / Action sociale	1,81%			2,03%	1,48%	0,82%	0,81%
Immobilier				2,78%	2,96%	0,41%	0,40%
Communication / Multimédia					1,66%	0,68%	0,81%
Comptabilité				0,25%	0,74%	0,55%	1,35%
Langues		0,46%	0,89%	1,01%	0,18%	0,14%	0,13%
Artisanat / Art				0,76%	0,55%		0,27%
Mécanique / Electrotechnique / Automatismes					0,18%	0,27%	0,67%
Sciences / Siences sociales & humaines				0,25%		0,27%	0,40%
Transformation de matériaux & gestion de production				0,25%	0,18%	0,14%	0,27%
Agriculture / Agroalimentaire					0,18%		
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Depuis avril 2022, la demande d'aide à la formation professionnelle est accessible sur la plateforme MyGuichet.lu, en trois versions linguistiques (français, allemand, anglais). La part des demandes AFP passées via MyGuichet fut de **95 %** en 2025.

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 2025, **13.124 bons** de réduction ont été émis, dont **9.053** utilisés.

Nombre de bons GICEA émis en 2025				
émis	utilisés	inutilisés	révoqués	expirés
13.124	9.053	411	555	3.105

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 2025.

Comme indiqué dans la section 1.2 du chapitre 3, les conseillers « jeunes » ont moins de dossiers à traiter (169 dossiers par ETP au 31/12/2025) que les conseillers « adultes », afin de pouvoir fournir un support plus intensif et personnalisé.

Résultats de la Garantie Jeunesse (GJ)

En 2025, **6.695 jeunes demandeurs d'emploi** se sont inscrits et sont entrés dans la Garantie Jeunesse à l'ADEM. De cette population, 55 % ont reçu une offre de qualité (emploi, mesure, formation, apprentissage) dans les quatre premiers mois, 8 % supplémentaires dans les six premiers mois et 9 % supplémentaires dans les douze premiers mois.

Année_inscription	Nr.inscriptions	GJ_4_mois	GJ_6_mois	GJ_12_mois
2019	8348	4634	618	820
2020	8009	4252	824	1047
2021	7214	4489	496	587
2022	7405	4437	527	601
2023	8496	4649	613	831
2024	8752	4521	805	770
2025	6695	3222	548	333
Total	54919	30204	4431	4989

Le tableau ci-dessous montre le détail sur l'offre de qualité reçue en 2025.

Offre de qualité	GJ 4 mois	GJ 6 mois	GJ 12 mois
Emploi	2.129	230	146
Apprentissage	27	9	5
Etudes	91	6	6
Formation ADEM	548	182	114
Mesure (sauf formation)	427	121	62
Total	3.222 (55 %)	548 (8 %)	333 (9 %)

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

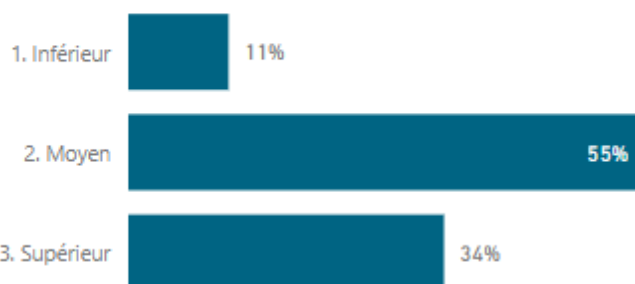
Projet P

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 2025, **186 jeunes ont participé au coaching « projet P »**, dont 104 hommes et 82 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 2025, **171 jeunes ont commencé la formation au COSP et 135 l'ont terminé**. 65 ont entamé l'EIP et 44 ont décroché un CAE agrément, dont 8 avec des cours.

COSP

171

participants

135

terminent la formation

EIP

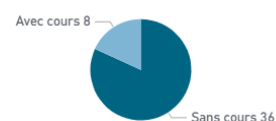
65

participants

CAE agrément

44

participants



Ateliers Marché de l'emploi

En 2025, l'ADEM a mis en place des ateliers dédiés à la présentation du marché du travail, destinés aux jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 an, inscrits auprès de l'ADEM. Proposés dès le début de l'accompagnement personnalisé, ces ateliers visent à compenser une connaissance souvent limitée du fonctionnement du marché de l'emploi. Ils constituent une première étape visant à renforcer l'autonomie et la proactivité des participants dans leur recherche d'emploi, en leur apportant une compréhension claire et réaliste du marché de l'emploi luxembourgeois ainsi que des repères concrets et directement mobilisables.

Depuis le 24 septembre 2025, tous les jeunes nouvellement inscrits sont invités à y participer. Afin d'adapter les contenus des ateliers aux profils des demandeurs, les ateliers sont organisés selon le niveau de qualification : jeunes sans diplôme, titulaires d'un DAP ou équivalent, niveau BAC (diplôme de fin d'études secondaires) et diplômés de l'enseignement supérieur (BTS, Bachelor, Master, etc.). Les participants sont orientés vers l'atelier correspondant au niveau de qualification renseigné lors de leur inscription.

Les sessions ont lieu principalement dans les 3 grandes agences de Luxembourg, Esch-sur-Alzette et Diekirch. En fonction des besoins, des sessions sont organisées ponctuellement dans les autres agences de l'ADEM. D'une durée moyenne de deux heures, ces ateliers sont animés, en binôme, par des conseillers jeunes, des conseillers spécialisés ou encore des conseillers du Club Emploi. Entre quatre et cinq sessions sont organisées chaque semaine.

Les thématiques abordées incluent notamment les secteurs qui recrutent, les métiers en pénurie ou, au contraire, à plus faible débouché, les attentes des employeurs ainsi que les canaux de recherche d'emploi les plus efficaces. Les participants sont également sensibilisés à différentes démarches favorisant leur insertion, telles que l'inscription auprès d'agences intérimaires, la participation à des événements de recrutement type JobDays, l'envoi de candidatures spontanées et la mobilisation de leur réseau personnel. L'approche est à la fois informative et interactive, et vise également à déconstruire certaines idées reçues.

Ces ateliers apportent une réelle valeur ajoutée en permettant aux participants de mieux comprendre les réalités du marché de l'emploi, d'identifier des opportunités adaptées à leur profil et d'adopter des stratégies de recherche plus efficaces. Ils favorisent également les échanges entre pairs et le partage de bonnes pratiques, car très souvent les jeunes se partagent de bons conseils entre eux. Globalement, les retours observés indiquent un bon niveau d'engagement et une appropriation des conseils proposés, contribuant ainsi à renforcer les chances d'insertion professionnelle durable.

Entre le 24 septembre et le 31 décembre 2025, 61 ateliers ont été organisés, réunissant plus de 1.500 participants :

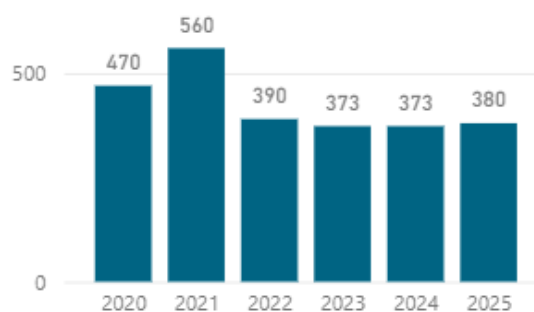
- 22 ateliers pour les jeunes non diplômés
- 10 ateliers pour les titulaires d'un DAP ou équivalent
- 11 ateliers pour les titulaires du BAC
- 18 ateliers pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

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.

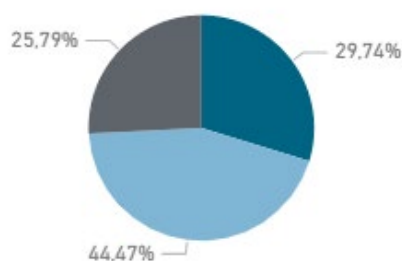
Evolution des participants par date de début



Participants en 2025

Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur

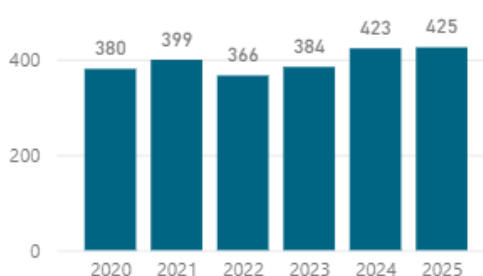


Parmi les personnes dont le CIE a commencé en 2025 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 43 % étaient en emploi (elles étaient 45 % à l'être en 2024).

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).

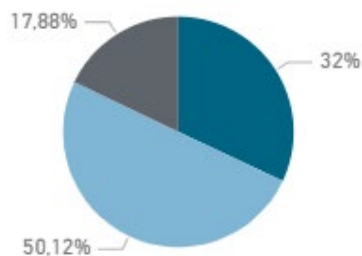
Evolution des participants par date de début



Participants en 2025

Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Parmi les personnes dont le CAE a commencé en 2025 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 36 % étaient en emploi après un CAE public (contre 43% en 2024) et 26 % l'étaient après la fin de leur CAE agrément (contre 45% en 2024).

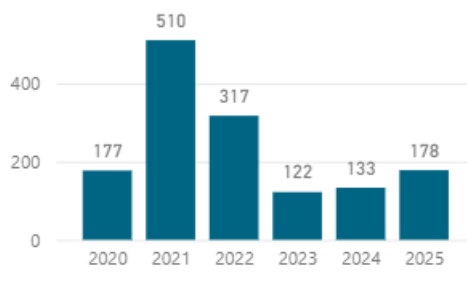
3. Mesures en faveur des demandeurs d'emploi âgés ou de longue durée

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.

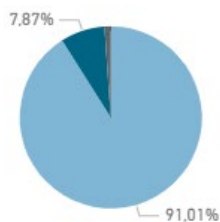
Evolution des participants par date de début



Participants en 2025

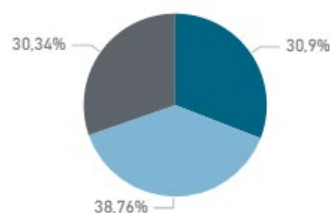
Participants par catégorie d'âge

Cat_A... ● 45-64 ● 30-44 ● 16-29



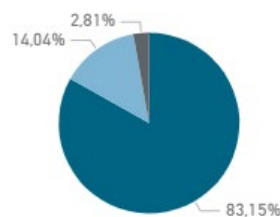
Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH



Parmi les personnes dont le CRE a commencé en 2025 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 34 % étaient en emploi (elles étaient 38 % à l'être en 2024).

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 2025, les employeurs venaient principalement des secteurs de la construction (15 %), du commerce (14 %) et des activités spécialisées, scientifiques et techniques (14 %)

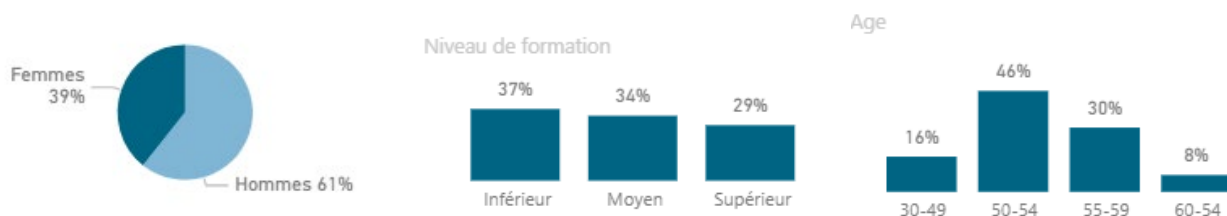
Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Demandes introduites	953	979	1.443	1.312	930	1.003	1.071
Embauches	601	691	1.061	966	616	717	834
Bénéficiaires actifs au 31/12	9.617	10.095	10.127	9.958	9.509	9.364	9.311

EMI

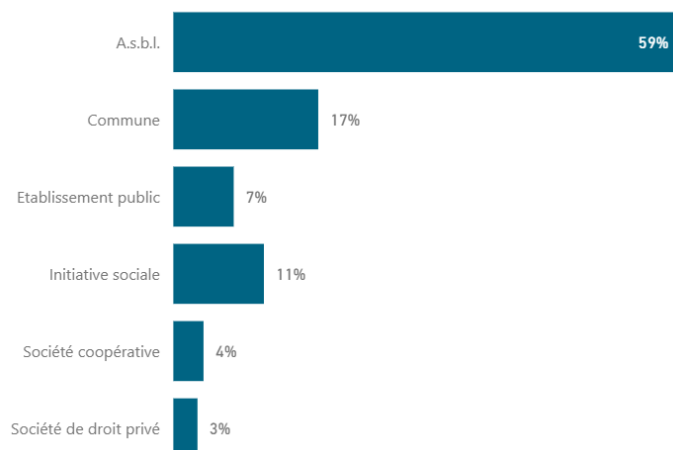
L’aide à la création d’un emploi d’insertion pour chômeurs de longue durée (EMI) bénéficie essentiellement aux employeurs du secteur public et associatif qui embauchent des demandeurs d’emploi inscrits depuis au moins 12 mois avec un contrat à durée indéterminée. La participation financière est modulée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

Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Demandes introduites	321	136	197	208	237	284	197
Embauches	279	91	150	131	146	184	142

Candidats embauchés en 2025



Employeurs ayant fait une demande en 2025



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 l'aide temporaire au réemploi. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi sont familiarisés avec le JobBoard de l'ADEM, obtiennent des informations et astuces sur la recherche d'emploi pour personnes âgées de plus de 45 ans; de plus, les formations et avantages des interruptions de courte durée sont mis en évidence. Les webinaires sont proposés en quatre langues et **1.985 demandeurs d'emploi** y ont participé en 2025.

Langue	LUX	FR	DE	ENG	TOTAL	Candidats convoqués	Candidats présents
Participants	313	1.071	193	408	1.985	2.673	1.985

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

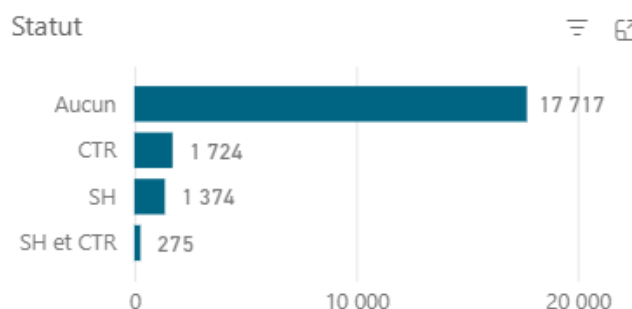
L'analyse met en évidence les différences existant à l'intérieur de cette tranche d'âge. Une meilleure compréhension des défis auxquels cette population est confrontée permet d'identifier les leviers d'action pour favoriser sa réinsertion professionnelle.

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 2025. Ils représentent 34 % des chômeurs de longue durée (demandeurs d'emploi résidents disponibles inscrits depuis plus de 12 mois).

Demandeurs d'emploi résidents disponibles (selon définition des chiffres clés, cf. chapitre 2) selon leur statut, en décembre 2025 :



Décembre 2022	Décembre 2023	Décembre 2024	Décembre 2025
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)	16 % avec un statut (8,2 % le statut CTR, 6,5 % le statut SH et 1,3 % les 2 statuts)

L'ADEM dispose de **50 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).

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 2025, **41 ateliers** d'information ont été réalisés auxquels **788** personnes ont été invitées et **620** ont effectivement participé. 289 personnes ayant participé à ces ateliers d'information ont fait une demande pour obtenir le statut de salarié handicapé (SH), et 18 d'entre elles ont demandé le revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).

Année	Ateliers	Invités	Présents	Demandes SH	Demandes RPGH
2025	41	788	620	289	18

Décisions

En 2025, la Commission médicale a émis **1.618 décisions** à la suite de demandes d'obtention du statut de salarié handicapé, dont 514 reconnaissances définitives et 19 reconnaissances transitoires.

Décisions par tranche d'âge en 2025

Catégorie Age	Reconnaissance	Reconnaissance transitoire	Refus	Irrecevable	Demande supplémentaire	Sursis	
- 20	37		2	2	0	1	0
20 - 24	70		0	10	1	2	1
25 - 29	59		1	21	3	4	0
30 - 34	51		3	41	2	9	0
35 - 39	46		1	42	3	6	2
40 - 44	55		4	61	4	15	2
45 - 49	72		4	61	1	16	1
50 - 54	60		3	79	3	11	0
55 - 59	52		0	55	1	10	1
60 +	12		1	12	1	4	0
Total	514		19	384	19	78	7

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

Année	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bénéficiaires	348	455	465	555	535	514

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 2025 :

- 232 orientations vers le marché ordinaire (MO)
- 162 orientations vers un atelier protégé (AP)

Aides accordées par la COR en 2025 :

- 173 participations frais de salaire MO
- 122 participations frais de salaire AP
- 24 remboursements de cotisations sociales
- 19 participations aux frais de formation/réadaptation/rééducation
- 15 participations aux aménagements de postes

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 2025, la Commission mixte a été saisie de **2.876 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
2019	2.768
2020	2.112
2021	1.818
2022	2.362
2023	2.584
2024	2.844
2025	2.876

Types de décisions

En 2025, **1.385** reclassements internes et **1.371** reclassements externes ont été décidés.

Année	Décisions de reclassement interne	Décisions de reclassement externe	Total décisions
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
2025	1.385	1.371	2.756

Total des décisions prises par la Commission mixte au cours de l'année 2025

	Saisines Contrôle médical	Saisines Service Santé au Travail	Total décisions
Externe	37	1.334	1.413
Interne	1	1.384	1.319
Maintien		4	50
Refus	1	45	66
Sans objet		3	12
Sans suite		5	4
Suspens	5		
Total	44	2.831	2.875

Secteurs d'activités concernés par les décisions de reclassements internes et externes en 2025

Secteur NACE	Hommes	Femmes	Total
A Agriculture, sylviculture et pêche	10	3	13
B Industrie extractive	2	0	2
C Industrie manufacturière	214	60	274
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	5	0	5
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	19	0	19
F Construction	379	37	416
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	165	232	397
H Transports et entreposage	175	37	212
I Hébergement et restauration	60	109	169
J Information et communication	24	32	56
K Activités financières et d'assurance	44	94	138
L Activités immobilières	4	5	9
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	34	55	89
N Activités de services administratifs et de soutien	57	150	207

O Administration publique	68	98	166
P Enseignement	3	15	18
Q Santé humaine et action sociale	66	306	372
R Arts, spectacles et activités récréatives	6	10	16
S Autres activités de services	11	130	141
T Activités des ménages en tant qu'employeurs	2	0	2
U Activités extra territoriales	22	13	35
(Vide / non renseigné)	10	3	13
TOTAL	1.370	1.386	2.756

Répartition des décisions de reclassements internes et externes de 2025 par âge des reclassés

Âge	Hommes	Femmes	Total décisions	%
20-29	48	34	82	3%
30-39	158	150	308	11%
40-49	376	419	795	29%
50-59	639	655	1.294	47%
60 et +	149	128	277	10%
TOTAL	1.370	1.386	2.756	100%

Répartition entre travailleurs résidents et travailleurs frontaliers bénéficiaires d'une décision de reclassement externe en 2025

Pays de résidence	Hommes	Femmes	Total décisions
Belgique	92	58	150
Allemagne	94	32	162
France	261	188	429
Luxembourg	299	340	672
Autre	7	0	5
TOTAL	753	618	1.371

Motifs à la base des décisions de reclassement externe en 2025

Motifs	Total décisions
Préjudice grave	217
Employeurs n'occupant pas plus de 25 salariés	378
Employeurs ayant atteint le quota	362
Licenciement avant la saisine de la Commission mixte	60
Rente complète	36
Fin du contrat suite à la 52 ^{ème} / 78 ^{ème} semaine pendant la procédure	124
Reclassement interne impossible sur base des avis médicaux	176
Fin de contrat	12
Retrait d'une pension d'invalidité	1
Faillite	1
Autres	4
TOTAL	1.371

Décisions de reclassements internes en 2025

Accord	1.325
Sans accord	60
TOTAL	1.385

La réévaluation des personnes en reclassement professionnel

En 2025, **413** réévaluations ont été réalisées, contre 1.121 en 2024. En 2025, 73 % des personnes réévaluées ont été déclarées en état d'incapacité à exercer leur dernier poste de travail. En 2024, cette proportion s'élevait à 63 %.

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
2019	1.783
2020	1.694
2021	2.034
2022	2.377
2023	2.255
2024	1.121
2025	413

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 2025, **389 diagnostics IDA** et **16 diagnostics MELBA** ont été réalisés.

Projet COSP-HR

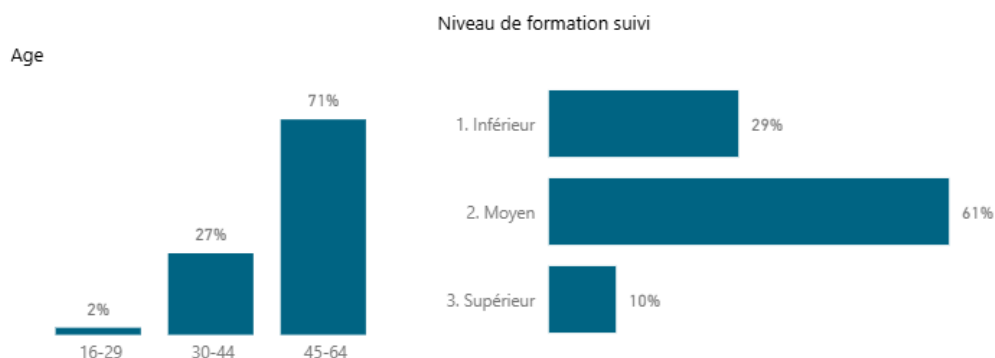
Le projet « COSP-HR » propose aux demandeurs d'emploi ayant le statut de **salarié handicapé et/ou en reclassement externe**, inscrits à l'ADEM, une évaluation de l'état de santé actuel, des capacités physiques et de travail, de la résistance au stress et des compétences sociales en groupe par le biais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

Projet COSP-HR	2025
Nombre de groupes constitués	10
Nombre de personnes ayant suivi le projet	266
Nombre de personnes ayant abandonné	29
Nombre de personnes ayant suivi le projet dans son intégralité	237
Nombre de personnes orientées (marché ordinaire et initiatives sociales)	95
- dont orientées vers le marché ordinaire	64
- dont orientées dans une initiative sociale	31
Nombre de personnes qui doivent suivre d'autres démarches	40
Nombre d'embauches	39

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 2025, **343 demandeurs d'emploi** distincts ont participé à la formation Go4Change.

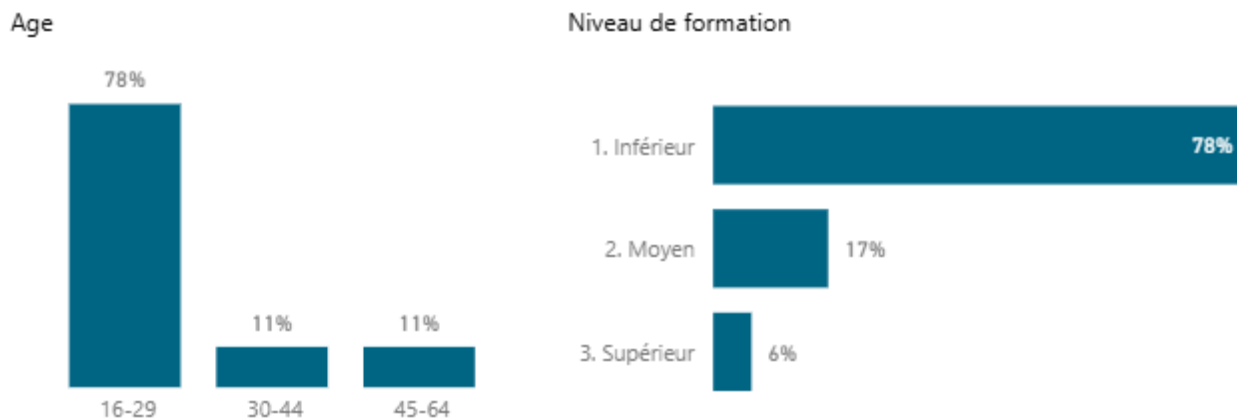


Ateliers protégés

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 2025, **36 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

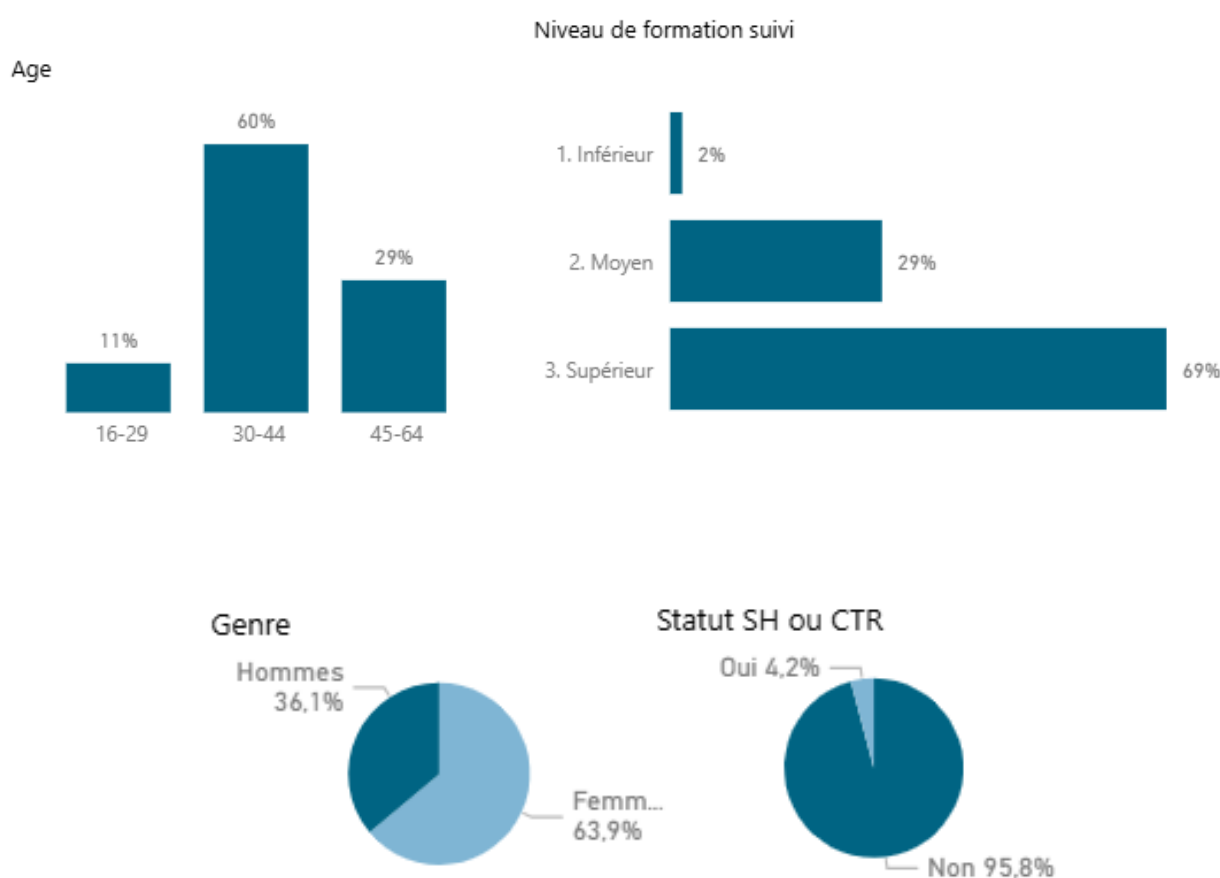
Ministère de tutelle	Heures	en % du total
Ministère du Travail	1.365	42,8%
Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	1.010	31,7%
Ministère de la Culture	150	4,7%
Ministère des Affaires Intérieures	120	3,8%
Ministère de la Justice	80	2,5%
Ministère du Logement	80	2,5%
Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative	72	2,3%
Ministère des Affaires étrangères et européennes	40	1,3%
Ministère de la Digitalisation	40	1,3%
Ministère de la Mobilité et des Travaux publics	40	1,3%
Ministère de la Mobilité et des Travaux publics	40	1,3%
Ministère de la santé	40	1,3%
Ministère de l'Economie	30	0,9%
Ministère des Finances	20	0,6%
Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région	20	0,6%
Ministère de l'économie	20	0,6%
Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale	20	0,6%
Total	3.187	100,0%

5. Mesures en faveur de l'entrepreneuriat

Formation StartYourBusiness

StartYourBusiness est une formation qui complète l'écosystème entrepreneurial, en proposant un suivi de futurs créateurs d'entreprise inscrits à l'ADEM. Issu d'une collaboration entre l'ADEM, la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers, la House of Training, ainsi que l'association Lëtz Art ASBL, 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 2025, **124 demandeurs d'emploi** étaient inscrits dans une formation d'entrepreneuriat (voir chapitre 4 – 1.3.4).

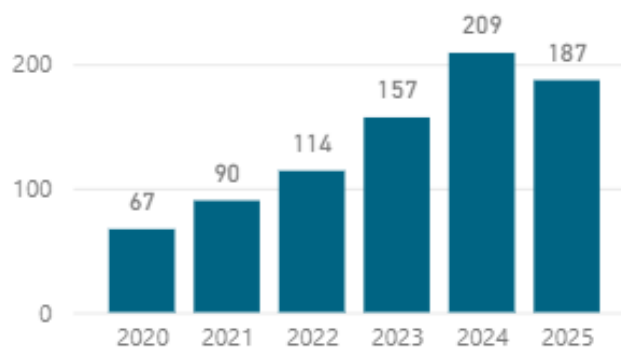


Dispense pour projet indépendant

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 2025, **187 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, 34 demandeurs d'emploi avaient suivi au préalable la formation *StartYourBusiness*.

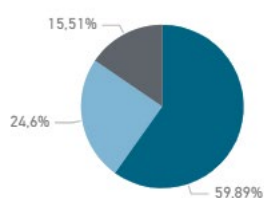
Evolution des participants par date de début



Participants en 2025

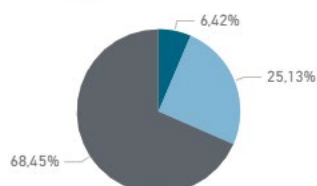
Participants par catégorie d'âge

Cat_A... ● 30-44 ● 45-64 ● 16-29



Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun

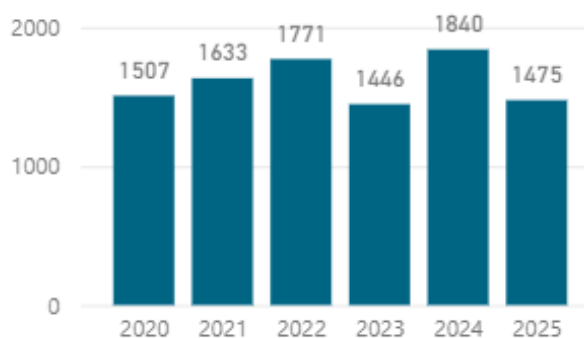


6. Autres mesures pour renforcer l'employabilité

Initiatives sociales

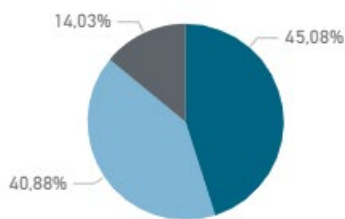
Les initiatives sociales regroupent différentes structures dotées de subventions publiques ayant pour objectifs **l'encadrement, l'initiation et le soutien d'initiatives contre le chômage**, favorisant l'intégration des demandeurs d'emploi dans le monde du travail ainsi que l'amélioration de l'employabilité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

Evolution des participants par date de début



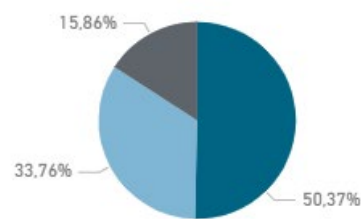
Participants par catégorie d'âge

Cat_A... ● 30-44 ● 45-64 ● 16-29



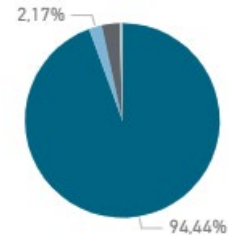
Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH ● SH et CTR



Participants en 2025

Stage de professionnalisation

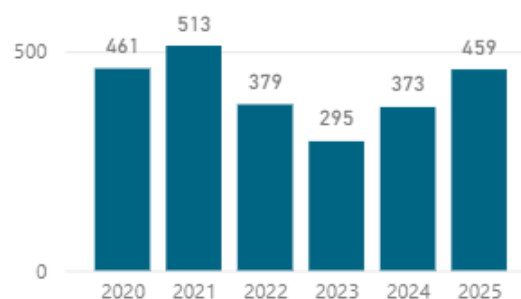
Un **stage de professionnalisation** (SP) peut être proposé par l'ADEM à certains demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un mois. Sont concernées les personnes âgées de plus de 30 ans, celles qui sont reclassées en externe et celles qui ont le statut de salarié handicapé.

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

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

Pendant la crise sanitaire, la possibilité d'accéder à un stage de professionnalisation a été étendue à tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins, ce qui explique le nombre important (513) de SP effectués en 2021. Cette dérogation a pris fin le 30 juin 2022. Le nombre de stagiaires a atteint **459** en 2025.

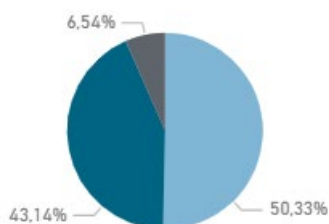
Evolution des participants par date de début



Participants en 2025

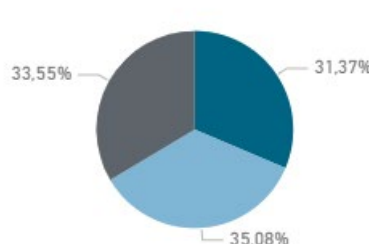
Participants par catégorie d'âge

Cat_A... ● 45-64 ● 30-44 ● 16-29



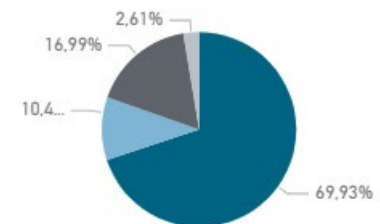
Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH ● SH et CTR



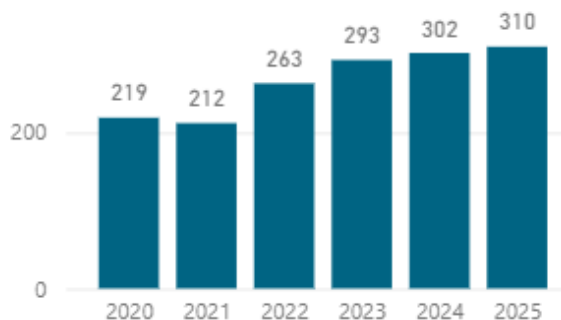
Sur l'ensemble des bénéficiaires de stages de professionnalisation ayant démarré en 2025 et s'étant achevés depuis au moins trois mois, 43 % étaient en emploi trois mois après la fin de leur stage, contre 64 % d'entre eux en 2024.

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.

310 personnes ont bénéficié de cette mesure, financée par le Fonds pour l'emploi, en 2025.

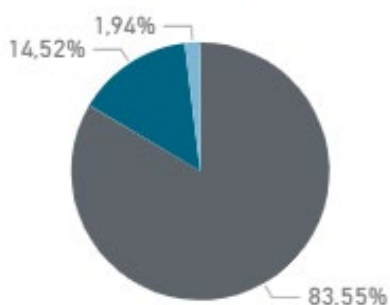
Evolution des participants par date de début



Participants en 2025

Participants par catégorie d'âge

Cat_A... ● 16-29 ● 30-44 ● 45-64



Parmi les personnes dont la mesure a commencé en 2025 et s'est achevée depuis au moins trois mois, 60 % étaient en emploi (elles étaient 58 % à l'être en 2024).

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).

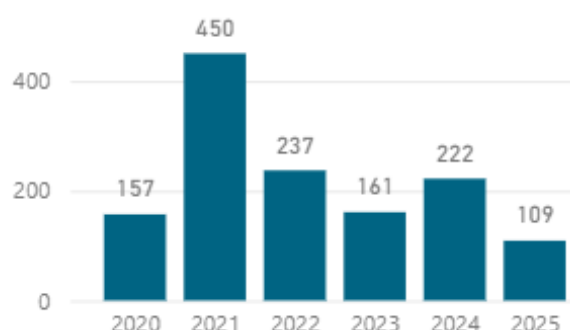
Cette aide est accessible à l'État, aux communes, syndicats communaux, établissements publics et fondations, ainsi qu'aux entreprises du secteur privé touchées par un plan de maintien dans l'emploi.

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 2025, **109 OTI** ont été mises en place.

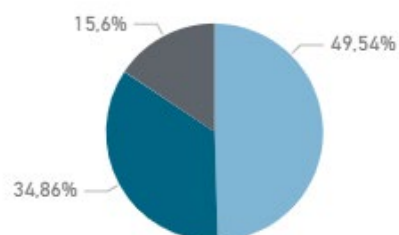


Evolution des participants par date de début



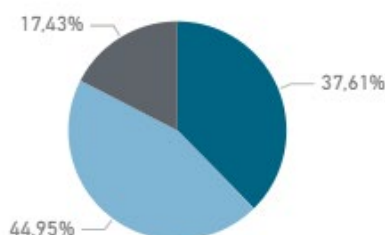
Participants par catégorie d'âge

Cat_A... ● 45-64 ● 30-44 ● 16-29



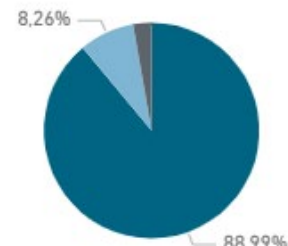
Participants par niveau de diplôme

Niveau ... ● Inférieur ● Moyen ● Supérieur



Participants par statut

Statut ● Aucun ● CTR ● SH



Participants en 2025

Parmi les personnes dont le OTI a commencé en 2025 et s'est achevé depuis au moins trois mois, 43 % étaient en emploi (elles étaient 44 % à l'être en 2024).

7. Mesures en faveur des salariés

Skills-Plang

Le **dispositif Skills-Plang**, porté par le **Ministère du Travail** et coordonné par l'**ADEM**, constitue un **nouvel outil national de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences**. Il s'inscrit dans la continuité du projet pilote Luxembourg Digital Skills Bridge (2018–2019), qui avait mis en évidence la nécessité d'anticiper les impacts des transformations technologiques et organisationnelles sur l'emploi.

En 2025, le Skills-Plang est entré dans sa phase opérationnelle. La loi relative au dispositif a été votée au mois de juin et les bases nécessaires à sa mise en œuvre ont été pleinement déployées. À ce titre, **une cinquantaine d'organismes et consultants externes ont été agréés**, afin d'assurer l'accompagnement des entreprises dans l'analyse de leurs besoins en compétences et l'élaboration de plans de formation sur mesure. Par ailleurs, le lancement officiel de l'**appel à candidatures à destination des entreprises** a été **officialisé lors d'une conférence de presse organisée en novembre 2025**, marquant une étape clé dans le déploiement national du programme.

Premier dispositif de l'ADEM spécifiquement dédié aux **salariés en activité**, le Skills-Plang traduit la volonté du gouvernement de soutenir concrètement les entreprises confrontées aux défis de transformation. Il vise à accompagner les entreprises et leurs salariés face aux mutations rapides du monde du travail – notamment liées à la digitalisation, à la transition écologique ou à l'évolution des attentes des clients – afin de **prévenir le chômage, sécuriser les parcours professionnels et renforcer durablement la compétitivité des entreprises**.

Le Skills-Plang soutient financièrement des démarches ciblées d'**upskilling** (montée en compétences) et de **reskilling** (requalification professionnelle), en complément des mécanismes existants de cofinancement de la formation continue. Son caractère innovant repose sur un **accompagnement sur mesure**, assuré par des consultants externes agréés, et sur **l'élaboration de plans de formation individualisés**, cofinancés par le ministère du Travail.

Concrètement, le Skills-Plang permet aux entreprises éligibles de bénéficier :

- d'une **analyse ciblée** de leur situation RH et de leurs besoins futurs en compétences ;
- de **l'identification des postes et salariés impactés** par les transformations en cours ;
- de la **conception de plans individuels de développement des compétences** (minimum 120 heures de formation) ;
- d'un **accompagnement dans le déploiement des formations**, particulièrement adapté aux PME.

Les entreprises doivent être établies au Luxembourg depuis au moins trois ans et connaître une transformation significative de leurs activités. Le montant des aides financières varie selon la taille et le chiffre d'affaires de l'entreprise et peut couvrir, en partie, les honoraires des consultants, les coûts de formation ainsi que la rémunération des salariés pendant les périodes de formation. Le financement est assuré par le Fonds pour l'emploi.

Le Ministère du Travail et l'ADEM invitent les entreprises à saisir cette **opportunité stratégique** et à **déposer leur candidature au programme**. Le Skills-Plang constitue un **levier concret et fortement soutenu financièrement, particulièrement attractif pour les petites et moyennes entreprises**. Participer au programme, c'est faire le choix d'un **investissement durable dans le capital humain**, au cœur de la performance et de la résilience de l'entreprise.

Chapitre 5 : Orientation professionnelle et apprentissage

Le service d'orientation professionnelle de l'ADEM (ADEM-OP) s'adresse à un public très diversifié. Il accompagne notamment :

- Des élèves et des étudiants
- Des personnes en décrochage scolaire ou en situation de reclassement,
- Des demandeurs d'emploi et des salariés,
- Des demandeurs de protection internationale
- Ainsi que toute personne en questionnement sur son parcours scolaire ou professionnel.

Ce public peut être résident ou non-résident.

Le service s'articule autour de deux missions principales :

- **L'orientation professionnelle (au sens large)**
À travers des entretiens individuels et des séances d'information collectives, l'ADEM-OP accompagne les personnes confrontées à un choix scolaire ou professionnel, envisageant une reconversion ou souhaitant s'informer sur les possibilités de formation et d'évolution professionnelle.
- **L'apprentissage initial ou adulte.**
Le service informe sur les métiers accessibles par la voie de l'apprentissage et sur les démarches à effectuer. Il assure un accompagnement tout au long du processus de mise en apprentissage, depuis l'inscription jusqu'à la signature du contrat d'apprentissage.

Dans le cadre de ses missions, le service ADEM-OP assure la gestion du Centre d'Information professionnelle / [BiZ – Berufsinformationszentrum](#), qui met à disposition du public un large éventail de ressources, telles que du matériel didactique, des ouvrages spécialisés et des brochures d'information.

En 2025, le service d'orientation professionnelle a accueilli 8.260 personnes, venues bénéficier soit d'un accompagnement individuel en orientation professionnelle, soit d'un suivi dans le cadre d'un placement en apprentissage.

Service ADEM-OP	Nombre de personnes accueillies en 2025
Maison de l'Orientation à Luxembourg	3.725
Agence ADEM Esch-Belval – Service OP	2.546
Maison de l'Orientation à Diekirch	1.989
TOTAL	8.260

1. L'orientation professionnelle

En matière d'orientation professionnelle, l'accompagnement peut prendre deux formes complémentaires :

- un encadrement individuel, à travers des entretiens personnalisés réalisés par les conseillers d'orientation professionnelle. Ces entretiens permettent d'analyser la situation de la personne, d'identifier ses intérêts et compétences, et de l'accompagner dans la définition ou l'ajustement de son projet scolaire ou professionnel ;
En 2025, 2.341 entretiens individuels ont été réalisés.
- des actions collectives d'information et de sensibilisation, organisées sous forme de séances d'information, d'ateliers, d'interventions en milieu scolaire ou lors d'événements dédiés à l'orientation, à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Les sous-sections qui suivent présentent plus en détails les principales actions collectives menées en 2025.

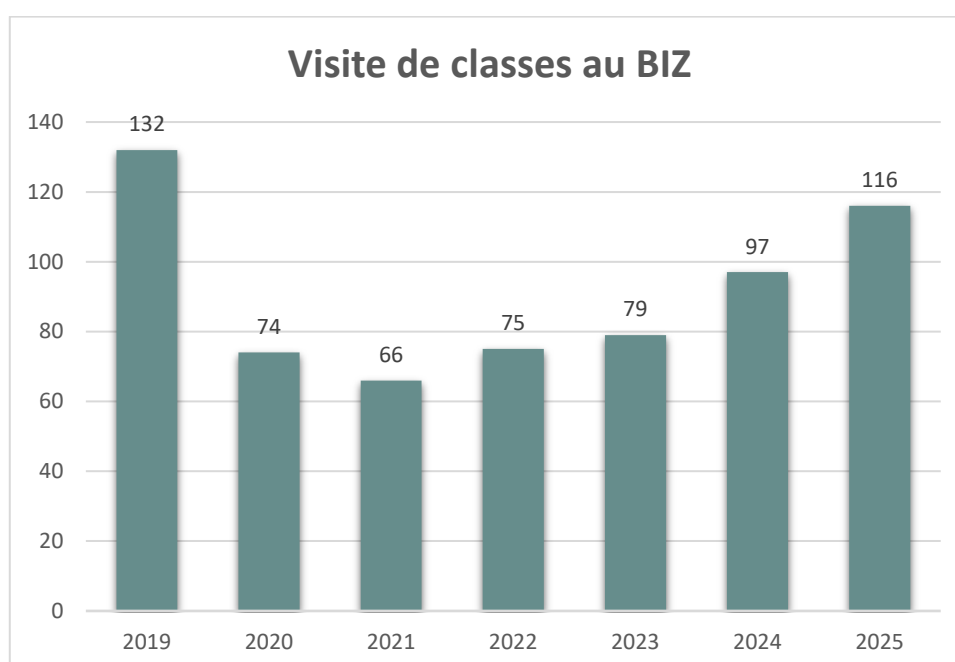
1.1 Le Beruffsinformatiounszentrum (BIZ)

Le Centre d'information professionnelle met à disposition du public un large éventail de ressources permettant de s'informer sur les métiers, les formations et les parcours professionnels. Il est accessible sur deux sites : à la Maison de l'Orientation à Luxembourg-Ville, et à l'agence ADEM d'Esch-Belval.

Accueil des classes scolaires et actions d'information

Le BIZ accueille régulièrement des classes scolaires, dans le cadre de visites encadrées par des conseillers d'orientation professionnelle. Ces séances visent à :

- présenter les différents services d'orientation proposés par l'ADEM ;
- informer les élèves sur les modalités d'inscription au service d'orientation professionnelle ;
- expliquer les conditions d'accès à l'apprentissage et les principales étapes du processus.



Le nombre de classes scolaires se déplaçant au BIZ a fortement diminué pendant la période de la pandémie. Cette baisse s'explique notamment par le fait que de nombreux lycées disposent d'infrastructures informatiques

comparables à celles du BIZ. Dans ce contexte, les enseignants-orienteurs ont pu être formés par des représentants de l'ADEM-OP, dans le cadre de formations continues, afin d'animer de manière autonome des séances d'orientation professionnelle au sein de leur établissement. Par ailleurs, des présentations PowerPoint commentées en audio ont été mises à disposition des lycées.

Depuis 2024, le nombre de classes scolaires visitant le BIZ augmente à nouveau, pour atteindre en 2025 un niveau presque comparable à celui observé avant la pandémie. En 2025, les deux BIZ ont animé 116 classes scolaires.

Interventions en milieu scolaire

En complément de l'accueil des classes au BIZ, les conseillers de l'ADEM-OP interviennent également directement dans les établissements scolaires. En 2025, les conseillers de l'agence de Diekirch ont notamment réalisé :

- 10 interventions au Nordstadlycée à Diekirch.
 - 9 interventions au Lycée Edward Steichen à Clervaux ;
 - 4 interventions au Centre national de formation professionnelle continue (CNFPC) à Ettelbruck ;
- Par ailleurs, une intervention intitulée « Fit fir d'Léier » a eu lieu le 20 mars 2025 au Lycée Ermesinde.

Le service ADEM-OP a également participé à plusieurs événements organisés par des établissements scolaires :

- deux matinées d'information pour classes supérieures et inférieures organisées par le Lycée du Nord ;
- une journée de l'orientation organisée par l'Attert Lycée à Rédange ;
- une matinée « REELCD » organisée par le Lycée Classique de Diekirch.

Lors de ces événements, l'ADEM-OP était présent soit par le biais de stands d'information, soit grâce à des séances d'information dédiées à l'apprentissage et au marché de l'emploi.

1.2 Les actions menées en faveur de la promotion de l'apprentissage

Dans le cadre de ses missions, le service ADEM-OP mène de nombreuses actions spécifiques visant à promouvoir l'apprentissage, tant auprès des jeunes que des adultes, et à faciliter la mise en relation entre les candidats et les entreprises formatrices.

Les paragraphes suivants présentent les principales actions menées en 2025 en faveur de la promotion de l'apprentissage.

1.2.1 RTL Léierplazendag

En 2025, deux éditions du « RTL Léierplazendag » ont été organisées en collaboration avec l'ADEM, le 28 avril puis le 25 septembre 2025.

Le **principal objectif du Léierplazendag** est la promotion de la formation professionnelle au Luxembourg. Cet événement offre aux visiteurs la possibilité :

- de rencontrer directement des entreprises formatrices présentes sur des stands d'information ;
- de s'informer sur les métiers accessibles par la voie de l'apprentissage ;
- de découvrir les postes d'apprentissage proposés par les employeurs.

Lors de ces journées, les représentants du service ADEM-OP, en coopération avec différents acteurs nationaux de l'orientation et de la formation professionnelle — notamment les chambres professionnelles et salariale, le Service de la Formation Professionnelle du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

ainsi que la Maison de l'Orientation — contribuent à mettre en relation les candidats avec des employeurs formateurs potentiels.

Les employeurs participants ont la possibilité de publier leurs postes d'apprentissage sur la plateforme www.rtl.lu/jobs/, où les offres sont consultables pendant la durée de l'événement. Les entreprises présentes bénéficient en outre d'une visibilité supplémentaire grâce à des interventions radiophoniques en direct sur RTL, sous forme d'interviews (« Patron vun der Stonn »), leur permettant de présenter leurs métiers et activités.

Synergie entre le « Léierplazendag » et la « YEP! – Schoulfoire »

L'édition du 28 avril 2025 du « RTL Léierplazendag » s'est inscrite dans le cadre de la quatrième édition de la « YEP! – Schoulfoire », le plus grand événement national de l'éducation consacrée à l'orientation scolaire et professionnelle. Cet événement propose des stands d'information des écoles secondaires et du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, des ateliers créatifs, ainsi qu'une bourse aux postes d'apprentissage.

A cette occasion, 30 employeurs formateurs ont participé activement et 223 postes d'apprentissage vacants ont été publiés sur le site de RTL.

« RTL Jobdag a Léierplazendag »

Le « RTL Jobdag a Léierplazendag », organisé le 25 septembre 2025, au Shopping Center Cloche d'Or a rencontré un large succès.

Près de 100 entreprises ont participé à cet événement, dont 32 entreprises formatrices issues de différents secteurs d'activité. Dans ce cadre, 56 postes d'apprentissage vacants ont été publiés sur le site de RTL.

Des centaines de candidats ont pu échanger directement avec des employeurs formateurs. Ces contacts ont donné lieu à de nombreux entretiens de recrutement, illustrant le rôle central de cet événement comme outil de mise en relation directe entre candidats et entreprises.

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

En 2025, l'ADEM-OP a organisé quatre ateliers d'information dédiés à l'apprentissage pour adultes, en réponse à une forte demande de la part des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM souhaitant s'informer sur les possibilités offertes par ce dispositif.

Ces ateliers avaient pour objectifs de :

- présenter le fonctionnement de l'apprentissage pour adultes ;
- expliquer les conditions d'accès et les modalités d'introduction d'une demande ;
- permettre aux participants de poser leurs questions tout au long des présentations.

Les séances ont également permis aux participants de préparer leur dossier, en rassemblant les informations et les pièces nécessaires à l'introduction d'une demande complète auprès de la commission adulte.

Les ateliers se sont déroulés au siège de l'ADEM à Hamm. Afin de répondre au mieux aux besoins du public ciblé, le premier atelier a été organisé en langue luxembourgeoise, tandis que les trois ateliers suivants se sont tenus en langue française.

Ils se sont échelonnés sur une période de trois mois, de mi-mars à fin mai 2025. Les deux premières séances ont eu lieu avant l'ouverture officielle des inscriptions à l'apprentissage pour adultes (1er avril), tandis que les deux dernières se sont déroulées pendant la période d'inscription.

Au total, 64,4% des personnes inscrites ont effectivement participé à ces séances. Ce taux de participation est supérieur à celui observé lors des 3 ateliers en 2024 (62,6 %), ce qui témoigne de l'intérêt porté pour cette thématique.

1.2.3 Ateliers de sensibilisation

En septembre et octobre 2025, l'ADEM-OP a organisé plusieurs ateliers de sensibilisation et de placement destinés aux jeunes demandeurs d'apprentissage n'ayant pas encore trouvé d'entreprise formatrice à cette date :

- Atelier « Construction », le 4 septembre 2025 : 21 personnes ont participé et 246 offres de postes d'apprentissage étaient encore vacantes pour le domaine de la construction
- Atelier « Candidats CCP/DAP », également le 4 septembre 2025 : 22 personnes ont participé. Au total, 26 offres de postes d'apprentissage étaient encore vacantes dans la voie de formation CCP et 121 dans celle du DAP
- Atelier « Agent administratif et commercial », le 6 septembre 2025 : 9 personnes ont participé et 11 offres de postes d'apprentissage étaient encore vacantes
- Atelier « Industrie », le 18 septembre 2025 : 10 personnes ont participé et 34 offres de postes d'apprentissage étaient encore vacantes pour ce domaine
- Deux ateliers « last minute CCP/DAP », le 2 octobre 2025, afin de renseigner sur les dernières offres d'apprentissage disponibles, avant la date de clôture des inscriptions fixée au 31 octobre : au total 21 personnes ont participé.

Ces actions ont été mises en place en collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, avec pour objectif de présenter des offres d'apprentissage encore vacantes et, le cas échéant, d'envisager une orientation ou une réorientation vers d'autres formations professionnelles.

Malgré le nombre important de jeunes convoqués, la participation effective est restée très limitée. Sur un total de 932 jeunes invités, seuls 83 se sont présentés aux ateliers et 65 se sont excusés. La participation à ces ateliers n'est pas obligatoire et aucune sanction n'est prévue en cas d'absence de demandeurs d'apprentissage, ce qui peut expliquer en partie le faible taux de présence observé. À l'issue des ateliers, 18 jeunes ont néanmoins réussi à conclure un contrat d'apprentissage, dont 1 dans le domaine « administratif et commercial », 7 dans le domaine de la construction, 3 dans le domaine de l'industrie et 7 candidats ont réussi à conclure un contrat CCP.

1.2.4 Jobdag Kronospan

En 2025, un Jobdag a été organisé en collaboration avec l'entreprise Kronospan, et en partenariat avec le service employeur de l'ADEM.

À cette occasion, 123 candidats à l'apprentissage initial et 64 candidats à l'apprentissage pour adultes ont été invités à rencontrer les équipes de l'entreprise. Au final, 21 personnes ont participé à cet atelier, tandis que 17 personnes se sont excusées.

Cette initiative avait pour objectif de créer des opportunités concrètes de mise en relation entre les demandeurs d'apprentissage et un employeur formateur, en vue de favoriser l'accès à des contrats d'apprentissage.

1.2.5 La coopération transfrontalière

Dans le cadre de la coopération transfrontalière, les conseillers d'orientation du service ADEM-OP se sont rendus de manière bimestrielle dans les locaux de l'Agentur für Arbeit à Trèves, afin d'y assurer des entretiens d'information et d'orientation sur l'apprentissage transfrontalier. Réciproquement, les conseillers d'orientation de l'Agentur für Arbeit se sont également déplacés bimestriellement à la Maison de l'Orientation, afin d'informer le public luxembourgeois sur les possibilités d'études et d'apprentissage en Allemagne. Ces échanges réguliers permettent d'assurer une information complète et cohérente de part et d'autre de la frontière.

Par ailleurs, le service d'orientation professionnelle a, de nouveau, participé à la foire de l'apprentissage « Deine Zukunft jetzt ! », qui s'est tenue du 25 au 26 septembre 2025 dans l'ancienne halle des chemins de fer à Losheim.

Au cours de ces deux journées, une soixantaine de jeunes ont bénéficié de conseils personnalisés et ont reçu des informations sur les opportunités offertes par la formation professionnelle au Luxembourg, avec un accent particulier sur les possibilités d'apprentissage transfrontalier.

1.3 Entretiens d'orientation à l'Armée

En 2025, le service ADEM-OP a poursuivi sa collaboration avec le service de reconversion de l'Armée et l'École de l'Armée, en menant des entretiens individuels d'orientation à la Caserne Grand-Duc Jean, au Centre militaire de Diekirch.

Ces actions s'adressent aux soldats volontaires et sont réalisées tout au long de leur engagement. Elles ont pour objectif de faciliter la préparation de la transition vers la vie civile et de soutenir l'intégration future sur le marché de l'emploi.

Des interventions régulières sont organisées avec les conseillers d'orientation afin d'aider les soldats volontaires en phase de reconversion à définir et structurer un projet professionnel réaliste. Ces échanges permettent notamment d'informer les intéressés sur :

- leurs possibilités de poursuite d'études et les opportunités d'apprentissage ;
- leurs perspectives d'emploi après la fin de leur engagement militaire.

Lors des entretiens individuels, le soldat volontaire est invité à exprimer son projet professionnel en présence de trois acteurs : un représentant du service ADEM-OP, un représentant du service de Reconversion de l'Armée et un représentant de l'École de l'Armée.

En 2025, 68 soldats volontaires ont bénéficié de ces entretiens d'orientation.

Le Conseil d'Orientation, composé de représentants du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, du Ministère de la Défense et du Service d'orientation professionnelle de l'ADEM, a pour mission de valider le projet professionnel des soldats volontaires et de les accompagner dans la définition des différentes étapes de leur reconversion. En 2025, le Conseil d'Orientation s'est réuni à trois reprises.

Actions complémentaires

Par ailleurs, le service ADEM-OP a également participé à plusieurs actions collectives destinées aux soldats volontaires, notamment :

- l'activité « JobBoost » le 12 février 2025
- La « Journée de reconversion » le 2 avril 2025

Lors de ces événements, les soldats volontaires ont pu participer à des simulations d'entretiens de recrutement, se familiariser avec les procédures de recrutement et mieux comprendre les attentes du monde du travail. Ces actions visent à préparer au mieux les soldats volontaires à leur avenir professionnel après leur service au sein de l'Armée, en les guidant en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.

1.4 Ateliers à la Maison de l'Orientation

Le service ADEM-OP a participé à deux séances d'info « Mat der Schoul/Studien (freizäiteg) opgehaalen ? An elo ? » organisées par la Maison de l'Orientation (MO).

Ces journées s'adressaient à des jeunes âgés de 15 à 30 ans et avaient pour objectif de leur faire découvrir la diversité des services proposés au sein de la Maison de l'Orientation, tels que les formations, stages, ateliers et autres dispositifs d'accompagnement.

Dans ce cadre, le service ADEM-OP a informé les participants sur ses missions et ses offres spécifiques en matière d'orientation professionnelle. Les jeunes ont également eu l'occasion de découvrir le Centre d'information professionnelle (BiZ – Berufsinformatiounszenrum), de consulter la documentation mise à disposition et de prendre connaissance du matériel didactique utilisé lors des séances d'information collective.

1.5 Autres interventions

Au cours de l'année scolaire 2024/2025, le service ADEM-OP a pris part à plusieurs événements externes, dans le but d'informer le public intéressé, de répondre aux questions en matière d'orientation professionnelle et de mettre à disposition du matériel d'information.

Bourse aux informations „Deng Zukunft, däi Wee 2025“

La 9^e édition de cette bourse organisée par le Service national de la jeunesse, a eu lieu le 19 février 2025 au Shopping Center Cloche d'Or et a réuni 52 exposants.

Le stand du service d'orientation professionnelle de l'ADEM a accueilli 48 personnes tout au long de la journée. Des jeunes comme des adultes se sont renseignés notamment sur :

- L'inscription à l'apprentissage initial et la recherche d'un patron formateur ;
- Les possibilités d'orientation après l'obtention du diplôme de fin d'études secondaires ;
- L'apprentissage pour adultes comme mesure de reconversion professionnelle, notamment à la suite de la perte d'un emploi ou de difficultés de santé

Cette bourse a été aussi l'occasion de pouvoir s'échanger avec deux grands employeurs formateurs, Cargolux et Merbag, présents sur place tout au long de la journée.

Students' Jobday 2025

Une première édition du « Students' Jobday » a été organisée par la « Betzder Syrdallgemeng », le 4 mars 2025 et a réuni 16 exposants. L'évènement avait pour objectif de faciliter la rencontre entre les acteurs du monde travail et les jeunes de la Commune de Betzdorf.

Le stand de l'ADEM-OP a accueilli une trentaine de jeunes, certains accompagnés par leurs parents. Ils ont pu s'informer sur l'apprentissage initial et l'apprentissage pour adultes, ainsi que poser de nombreuses questions relatives à l'orientation (choix de section, de métier ou d'études supérieures).

Compte tenu de la proximité de l'évènement avec la période d'inscription à l'apprentissage, cette initiative s'est révélée particulièrement utile pour promouvoir et rappeler la procédure d'inscription.

À la suite de cette première édition, le bourgmestre a annoncé l'organisation d'une deuxième édition en 2026, en collaboration avec une commune voisine.

Séance d'information à l'Ecole de Commerce et de Gestion (ECG)

Le 20 octobre 2025, l'ADEM-OP a participé, conjointement avec l'ACEL et l'Université du Luxembourg à une séance d'information à l'ECG, à destination d'une vingtaine d'élèves en classe de 1^{ère}.

Cette séance a permis de présenter les services et mesures de l'ADEM, ainsi que la nouvelle plateforme JobInsights, mettant en évidence les tendances du marché de l'emploi et les métiers en pénurie. Les publications relatives à la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation ont également été présentées.

Autres événements

Enfin, le service ADEM-OP a pris part aux événements ci-dessous, au cours de l'année scolaire 2024/2025, afin d'informer le public intéressé, de répondre aux questions et de mettre à disposition du matériel d'information.

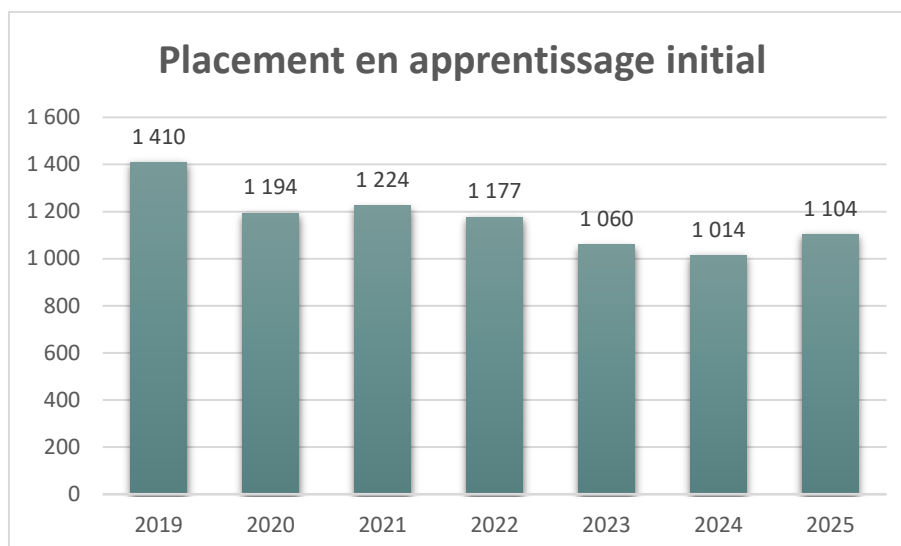
<u>Événement</u>	<u>Date</u>
Unicareers	27 septembre 2024
NEET	17 décembre 2024
What's Next LAM	6 janvier 2025
Bourse d'information « Deng Zukunft – Däi Wee »	19 février 2025
Journée de l'orientation – Lycée de Réiden	14 mars 2025
MooviJob	28 mars 2025
Berufsdag – Lycée de Maacher	28 mars 2025

2. Les chiffres de l'apprentissage

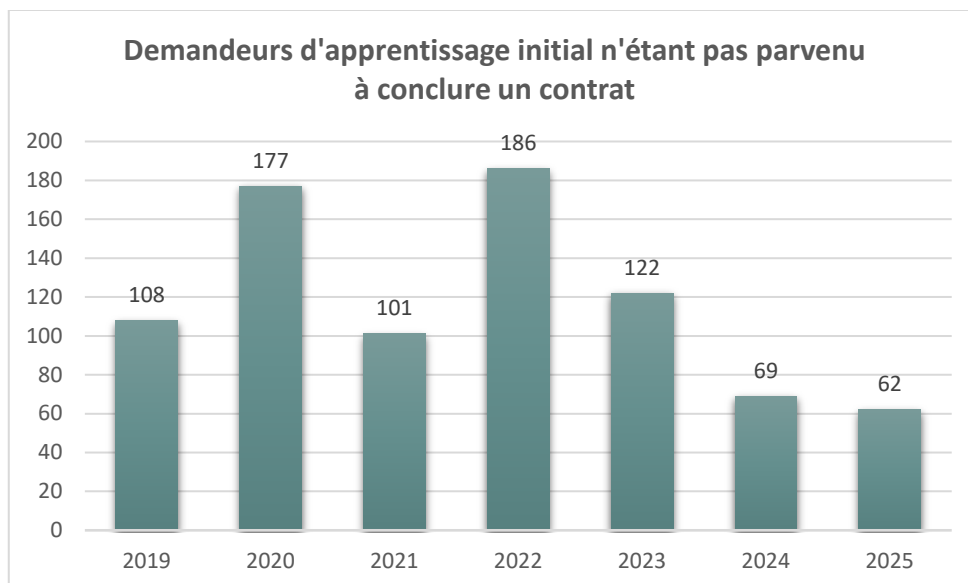
2.1 L'apprentissage initial

Le nombre de placements en apprentissage initial connaît en 2025 une reprise significative, après plusieurs années de recul : 1.104 contrats d'apprentissage initial ont été conclus, contre 1.014 en 2024, soit une augmentation de près de 9 % en un an.

Cette évolution s'inscrit dans un contexte globalement positif pour l'apprentissage, le total des placements (apprentissage initial et apprentissage pour adultes confondus) atteignant en 2025 un niveau record sur les dernières années.



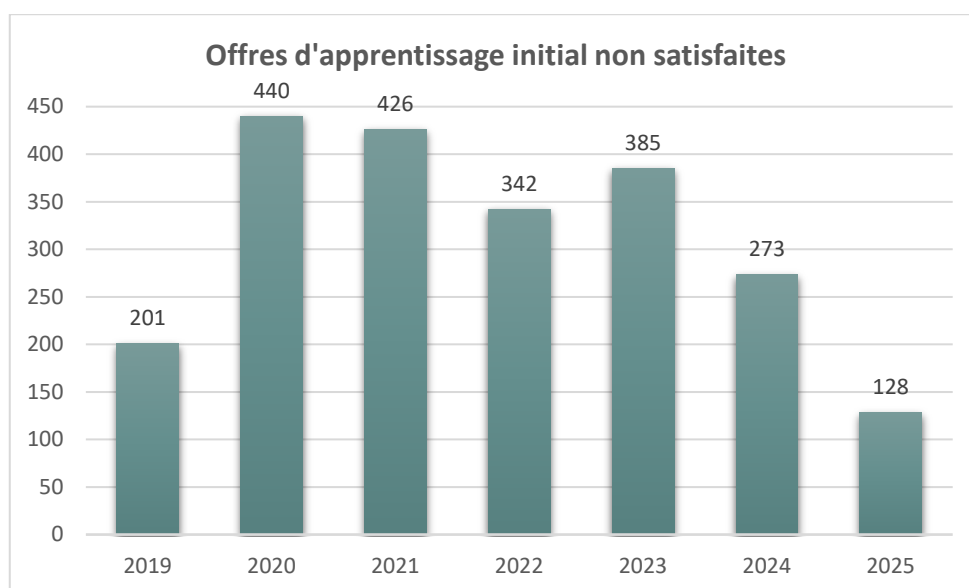
En 2025, 62 demandeurs d'un apprentissage initial n'ont pas réussi à conclure un contrat d'apprentissage, ce qui constitue le niveau le plus bas depuis 2019.



Nombre de placements en apprentissage initial en 2025, selon le métier			
	Nb.		Nb.
Agent administratif et commercial	111	BTS Services informatiques aux organisations	4
Conseiller en vente	92	Charpentier	4
Coiffeur	91	Fleuriste	4
Agent d'inclusion	88	Mobilité électrique	4
Mécatronicien d'autos et de motos	56	Opticien	4
Cuisinier	44	Pépiniériste - paysagiste	4
Assistant d'accompagnement au quotidien	43	Prothésiste dentaire	4
Électricien	40	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	3
Installateur chauffage - sanitaire	40	Parqueteur	3
Commis de vente	32	Tiermedizinischer Fachangestellter	3
Débosselleur de véhicules automoteurs	32	Viticulteur	3
Peintre - décorateur	30	BAC MELEC - électricité (électricité tertiaire et industrielle)	2
Assistant en mécanique automobile	23	BTS Fluide, énergie, domotique	2
Esthéticien	21	Décorateur	2
Serveur de restaurant	19	Kaufmann für Büromanagement	2
Couvreur	18	Pferdewirt	2
Mécatronicien agri-génie civil	17	Administration et commerce	1
Gestionnaire qualifié en logistique	15	Assistant fleuriste	1
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen	15	BAC Technicien en Chaudronnerie Industrielle	1
Informaticien qualifié	14	BAC Technicien en Réalisation de Produits Mécaniques	1
Assistant en pharmacie	13	Brasseur - malteur	1
Instructeur de natation	13	BTS Architecture en Métal: Conception et Réalisation – AMCR	1
Dessinateur en bâtiment	12	BTS Assistance Technique d'Ingénieur (ATI)	1

Magasinier du secteur automobile	12	BTS Conception des processus de réalisation de produits	1
Boulangier - pâtissier	11	Fachinformatiker - Systemintegration	1
Menuisier	11	Industriekaufmann	1
Peintre de véhicules automoteurs	11	Marbrier - tailleur de pierres	1
Instructeur de la conduite automobile	10	Mécanicien d'avions - cat B	1
Mécatronicien de véhicules utilitaires	10	Mécanicien de cycles	1
Ouvrier agricole	10	Mécanicien industriel et de maintenance	1
Electro - Technologies	8	Mécatronicien de cycles	1
Serrurier	8	Mécatronicien en techniques de réfrigération	1
Smart Technologies	8	Mécatronique	1
BTS Maintenance de systèmes	7	Mediengestalter für Digital und Print	1
Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier	7	Plafonneur - façadier	1
Maçon	6	Relieur	1
Mécanicien d'usinage	6	Straßenbauer	1
Boucher - charcutier	5	Trockenbaumonteur	1
BTS Électrotechnique	5	Vendeur en boulangerie - pâtisserie - confiserie	1
Carreleur	5	Vente et Gestion	1
Mécatronicien	5	Vitrier - miroitier	1
Assistant pépiniériste - paysagiste	4	Weintechnologe	1

Inversement, le nombre d'offres d'apprentissage proposées par les entreprises qui n'ont pas trouvé de candidat constitue un indicateur clé des tensions sur certains métiers. En 2025, 128 offres d'apprentissage n'ont pas été pourvues.



Offres d'apprentissage non satisfaites en 2025, selon le métier			
	Nb		
Coiffeur	15	Mécanicien industriel et de maintenance	2
Assistant d'accompagnement au quotidien	9	Mécatronicien de véhicules utilitaires	2
Agent administratif et commercial	8	Pépiniériste - paysagiste	2
Cuisinier	8	Serrurier	2
Serveur de restaurant	8	Administration et commerce	1

Instructeur de la conduite automobile	7	Boulangier - pâtissier	1
Maçon	5	Brasseur - malteur	1
Peintre - décorateur	5	Couturier	1
Conseiller en vente	4	Débosseleur de véhicules automoteurs	1
Parqueteur	4	Dessinateur en bâtiment	1
Agent d'inclusion	3	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1
Aide ménagère	3	Garnisseur d'autos	1
Esthéticien	3	Informaticien qualifié	1
Gestionnaire qualifié en logistique	3	Mécatronicien	1
Installateur chauffage - sanitaire	3	Mécatronicien d'autos et de motos	1
Mécatronicien agri-génie civil	3	Menuisier	1
Assistant en mécanique automobile	2	Opticien	1
Assistant pépiniériste - paysagiste	2	Peintre de véhicules automoteurs	1
Charpentier	2	Prothésiste dentaire	1
Couvreur	2	Tiermedizinischer Fachangestellter	1
Électricien	2	Vendeur en boucherie	1
Mécanicien d'usinage	2		

Dans plusieurs métiers, le nombre d'offres d'apprentissage a dépassé le nombre de demandeurs, ce qui signifie que les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, malgré la disponibilité de postes en apprentissage. Afin de faciliter la lecture, les métiers ci-après sont regroupés par grands domaines professionnels :

Services à la personne : aide ménagère / assistant d'accompagnement au quotidien,

Commerce, vente et grande distribution : boucher-charcutier / vendeur en boucherie / coiffeur,

Hôtellerie et restauration : cuisinier / serveur de restaurant,

Construction, bâtiments et travaux publics : carreleur/ charpentier / couvreur / ferblantier-zingueur / fumiste-ramoneur / maçon / menuisier / serrurier / vitrier-miroitier,

Transport et logistique : gestionnaire qualifié en logistique,

Industrie, installation et maintenance : mécanicien d'usinage / mécanicien industriel et de maintenance / mécatronicien / mécatronicien de véhicules utilitaires,

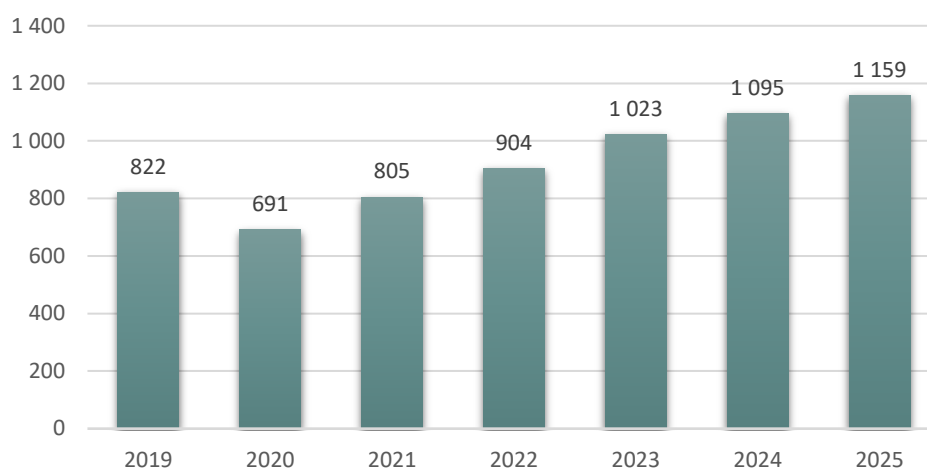
Santé : opticien.

2.2 L'apprentissage pour adultes

L'apprentissage pour adultes offre aux personnes majeures, une opportunité de terminer, de compléter ou d'acquérir une formation professionnelle par le système de l'apprentissage en alternance et aboutit selon la profession au Diplôme de technicien (DT), Diplôme d'aptitude professionnelle ou un Certificat de Capacité professionnelle (CCP).

En 2025, 1.159 personnes ont été engagées sous contrat d'apprentissage pour adultes, soit le nombre le plus élevé enregistré à ce jour.

Placement en apprentissage pour adultes



Nombre de placements en apprentissage pour adultes en 2025, selon le métier

	Nb		Nb
Agent socio-pédagogique	98	Kaufmann für Büromanagement	3
Agent administratif et commercial	97	Mécatronicien en techniques de réfrigération	3
Conseiller en vente	95	Mécatronique agri-génie civil	3
Aide - soignant	90	Parqueteur	3
Cuisinier	71	Straßenbauer	3
Assistant d'accompagnement au quotidien	53	Tiermedizinischer Fachangestellter	3
Coiffeur	51	Baugeräteführer	2
Électricien	51	Boucher - charcutier	2
Installateur chauffage - sanitaire	46	BTS Conception des processus de réalisation de produits	2
Agent d'inclusion	38	BTS Électrotechnique	2
Mécatronicien d'autos et de motos	37	BTS Fluide, énergie, domotique	2
Esthéticien	29	BTS Maintenance de systèmes	2
Peintre - décorateur	26	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	2
Pépinieriste - paysagiste	25	BTS Opticien Lunetier	2
Gestionnaire qualifié en logistique	19	Dessinateur en bâtiment	2
Mécanicien d'avions - cat B	18	Fachinformatiker - Anwendungsentwicklung	2
Commis de vente	17	Mécatronicien de cycles	2
Peintre de véhicules automoteurs	17	Ouvrier agricole	2
Serveur de restaurant	17	Pferdewirt	2
Débosselleur de véhicules automoteurs	16	Smart Technologies	2
Informaticien qualifié	12	Tatoueur	2
Instructeur de natation	12	Technischer Produktdesigner	2
Carreleur	10	Viticulteur	2
Administration et commerce	9	Agent de voyages	1
Mobilité électrique	9	Aide ménagère	1
Industriekaufmann	8	Assistant en pharmacie	1
Magasinier du secteur automobile	8	Assistant fleuriste	1
Assistant en mécanique automobile	7	Assistant horticulteur en production	1

Couvreur	7	Automobilkaufmann	1
Menuisier	7	Bac PRO MSPC Maintenance des Systèmes de Production Connectés	1
Vente et Gestion	7	BAC Technicien en Chaudronnerie Industrielle	1
Pâtissier - chocolatier - confiseur - glacier	6	Beton- und Stahlbetonbauer	1
Boulangier - pâtissier	5	Bijoutier - orfèvre	1
Charpentier	5	Décorateur	1
Maçon	5	Elektroniker für Betriebstechnik	1
Mécanicien d'usinage	5	Elektroniker für Geräte und Systeme	1
Mécatronicien	5	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1
Opticien	5	Ferblantier - zingueur	1
Plafonneur - façadier	5	Fleuriste	1
Prothésiste dentaire	5	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen	1
Assistant pépiniériste - paysagiste	4	LKW-Mechaniker	1
BTS Services informatiques aux organisations	4	Mécatronicien agri-génie civil	1
Division logistique	4	Mécatronicien de véhicules utilitaires	1
Fachinformatiker - Systemintegration	4	Mécatronique	1
Maraîcher	4	Vendeur en boulangerie - pâtisserie - confiserie	1
Mécanicien industriel et de maintenance	4	Vendeur technique en optique	1
Electro - Technologies	3	Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik	1
Horticulture en paysagisme	3		

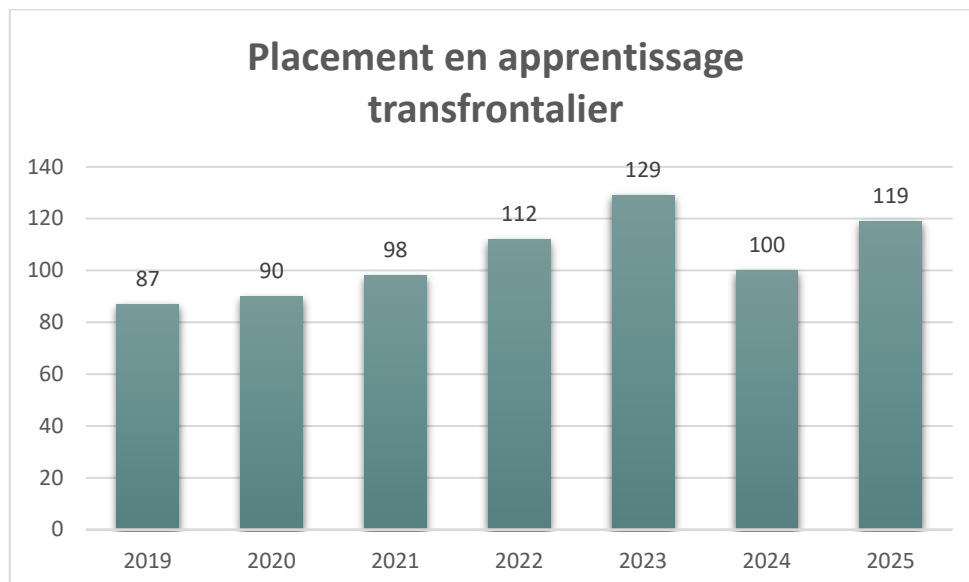
2.3 L'apprentissage transfrontalier

Au-delà des dispositifs nationaux d'apprentissage, l'ADEM s'appuie également sur l'apprentissage transfrontalier afin de répondre aux besoins des entreprises luxembourgeoises tout en s'appuyant sur les infrastructures scolaires des régions frontalières. Il s'adresse aussi bien aux jeunes qu'aux adultes.

L'apprentissage transfrontalier est une forme spécifique d'apprentissage qui combine :

- une formation pratique en entreprise, réalisée au Luxembourg dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ;
- une formation scolaire théorique, assurée par un établissement scolaire situé dans un pays limitrophe (Belgique, France ou Allemagne).

Le cadre réglementaire actuel prévoit environ 140 professions pouvant être exercées en apprentissage transfrontalier. Toutefois, l'analyse des contrats effectivement signés au cours des dernières années montre que l'apprentissage transfrontalier se concentre dans une soixantaine de métiers.



Après un recul observé en 2024, avec 100 placements, l'année 2025 marque une reprise notable, avec 119 contrats d'apprentissage transfrontalier conclus. Cette évolution positive confirme son rôle complémentaire dans l'offre globale de l'apprentissage.

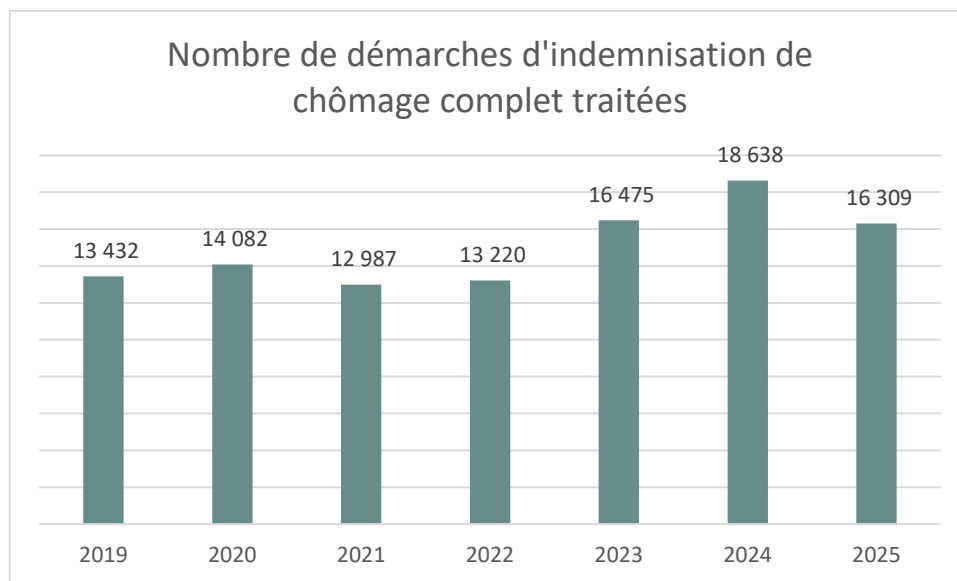
Chapitre 6 : Indemnisation et sécurisation financière

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.

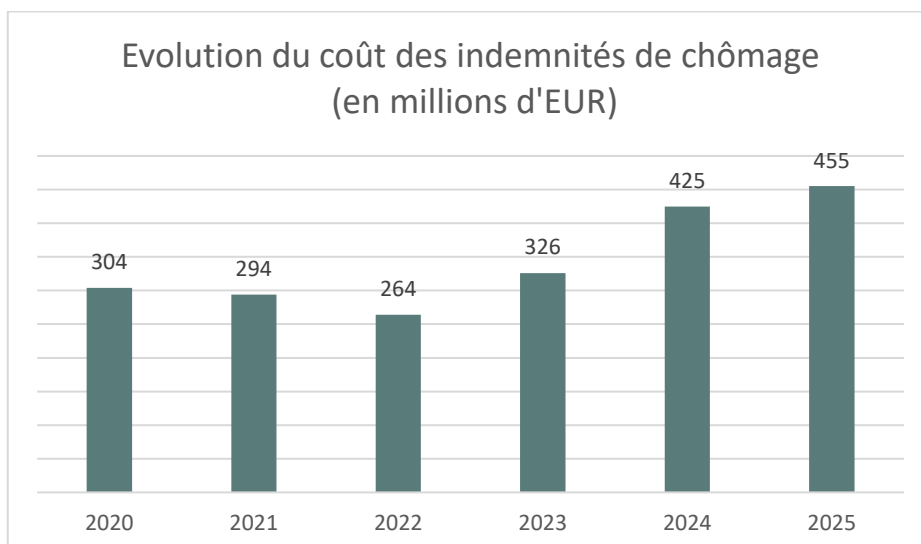
Évolution du nombre de démarches d'indemnisation de chômage complet



Le graphique ci-dessus indique le nombre de demandes d'indemnisation de chômage créées et pour lesquelles une décision de l'ADEM a été prise dans l'année.

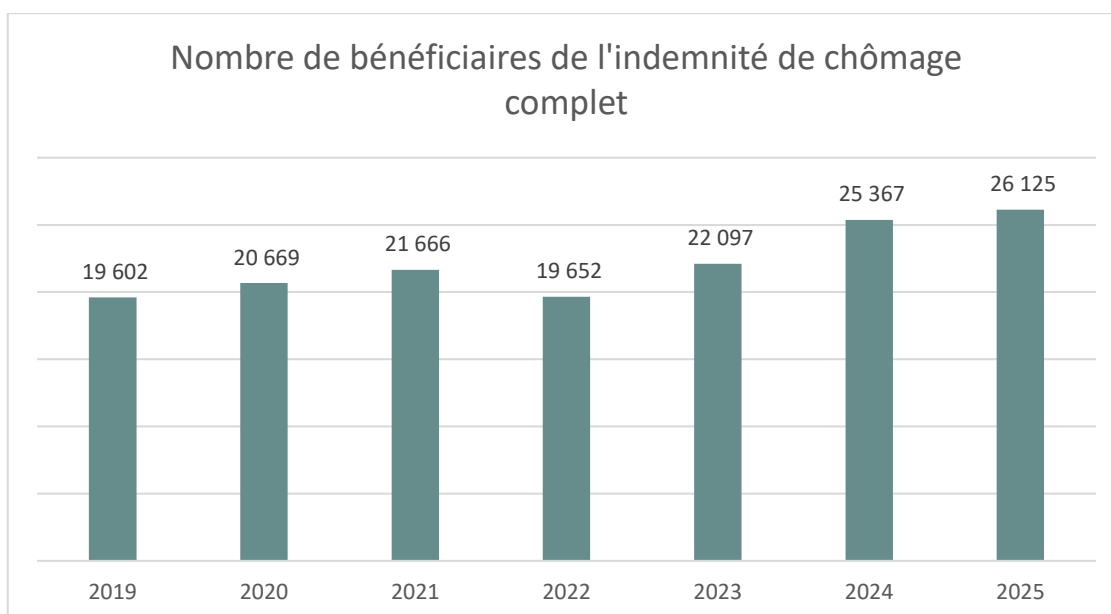
Ventilation des demandes d'octroi selon le statut du dossier, en 2025	
Admises	Refusées, Clôturées automatiquement, Plus présentées
12.742	3.567

Évolution du coût des indemnités de chômage complet



Chiffres clés du chômage complet

En 2025, 26.125 demandeurs d'emploi ont bénéficié des indemnités de chômage complet, contre 25.367 en 2024.

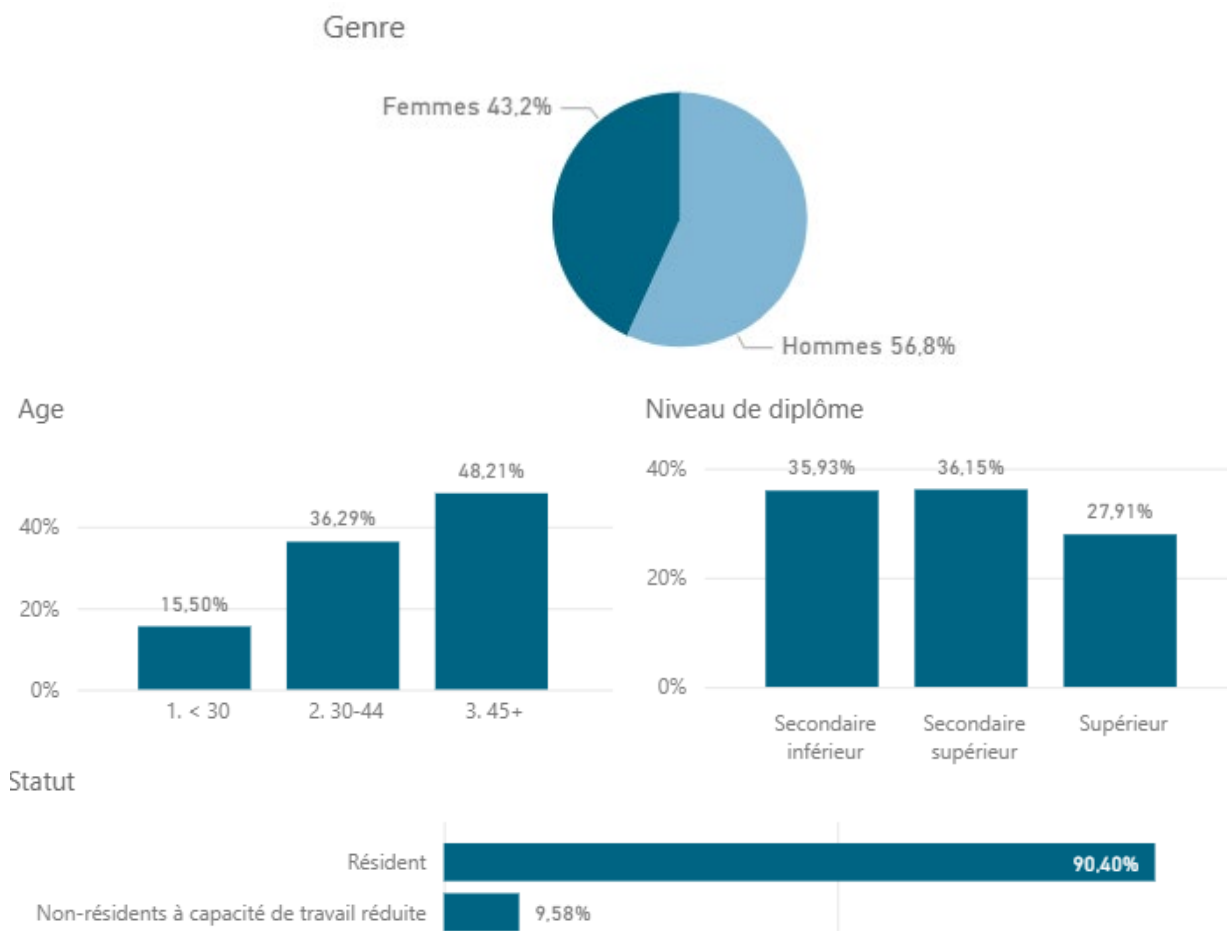


En 2025, le montant moyen mensuel versé à un chômeur indemnisé s'élevait à 3.014,96 euros par mois, avec une durée moyenne d'indemnisation de plus de 6 mois (6,2 mois).

Chiffres clés	Moyenne 2024	Moyenne 2025
Nombre moyen mensuel de bénéficiaires de chômage complet	11.873	11.767
Montant moyen des paiements mensuels	35.547.996,38 euros	38.111.077,05 euros
Durée moyenne d'indemnisation en mois	6,4 mois	6,2 mois
Montant moyen d'indemnisation par demandeur par mois	2.696,79 euros	3014,96 euros

Répartition du nombre moyen mensuel de bénéficiaires de chômage complet en 2025

48 % des bénéficiaires du chômage complet en 2025 sont âgés de 45 ans et plus. En ce qui concerne le niveau de formation, 36 % d'entre eux ont un niveau de diplôme atteignant au maximum celui du secondaire inférieur.



Affaires pendantes devant les juridictions du travail

En 2025, le Service des prestations de chômage complet a effectué 1.147 interventions pendantes (dont 382 nouvelles affaires) devant les juridictions du travail compétentes. Les **382 nouvelles affaires** se répartissent comme suit :

Tribunal du travail de Luxembourg	265
Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette	82
Tribunal du travail de Diekirch	35

En tout, 32 actes d'appel ont été introduits.

2.638 saisies arrêts, pensions alimentaires, cessions, sommations et requêtes ont été traitées en 2025, soit une diminution de 14 % par rapport à 2024.

Indemnités	Saisies-arrêts	SAPA	Cessions	Sommations	Requêtes	Total
2025	993	70	685	654	236	2.638

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	2025
Allemagne	2.706	2.549	2.752	3.236	3.964	3.892
Belgique	4.292	3.575	3.929	3.997	4.170	3.983
France	20.344	16.146	17.433	18.247	18.539	16.374
Portugal	60	54	56	59	114	78
Autres pays d'Europe	611	647	908	936	1017	868
Total	28.013	22.971	25.078	26.475	27.804	25.195

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	2025
Allemagne	12	16	11	11	5	5	13
Belgique	10	8	11	11	9	11	13
France	31	44	56	49	57	51	47
Portugal	88	84	92	85	76	100	112
Autres pays d'Europe	71	165	47	54	87	80	90
Total	212	317	217	210	224	247	275

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	2025
Allemagne	15	12	11	13	12	12	18
Belgique	10	2	12	1	10	3	10
France	50	23	36	21	15	24	32

Portugal	22	14	10	7	6	14	12
Autres pays d'Europe	32	29	18	14	20	24	33
Total	129	80	87	56	63	77	105

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	8.751	35 603 295.81€
2021	11.759	47 905 453.52€
2022	8.556	34 917 338.81€
2023	10.049	42 704 286.68€
2024	12.114	53 536 668.92€
2025	10.716	52 545 021.29€

Les services publics de l'emploi étrangers facturent à l'ADEM les indemnités de chômage dues, dans le cadre du règlement CE883/2004. Les montants mentionnés dans le graphique ci-dessus concernent l'année pour laquelle les services publics de l'emploi étrangers ont transmis leur facture à l'ADEM. Cette méthode de comptabilisation diffère de celle des années précédentes. De fait, les comparaisons avec les montants figurant dans les rapports d'activité des années précédentes ne sont pas possibles.

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	2025
Bénéficiaires au 31 décembre	2.663	2.207	1.834	1.548	1.336	1.157
Bénéficiaires - moyenne annuelle	2.819	2.412	1.992	1.651	1.429	1.232
Dépenses (en euros)	67.152.786	56.946.033	49.848.923	44.967.227	40.215.298	35.609.149

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)
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
2025	2.649	74.396.763

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
2025	852	6.299	7.151	185.801.268

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 2025, **416 demandes** en obtention du revenu pour salariés handicapés (RSH) ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité (345 premières demandes et 71 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 2025, **457 demandes** en obtention du revenu pour personnes gravement handicapées ont été traitées et transmises au Fonds National de Solidarité.

Année	Accord	Irrecevable	Refus	Suspens
2025	292	3	148	23

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)
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
2025	690	8.086.783

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
2025	41	41.033

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.

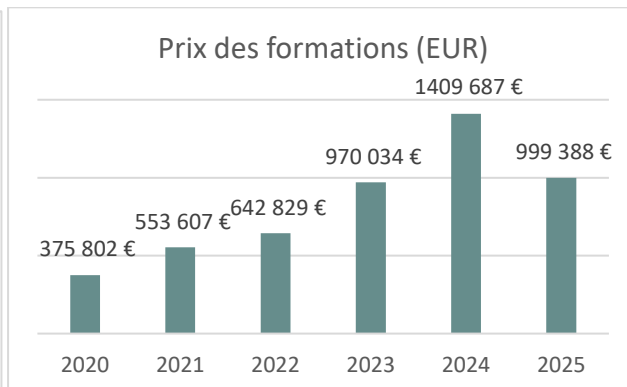
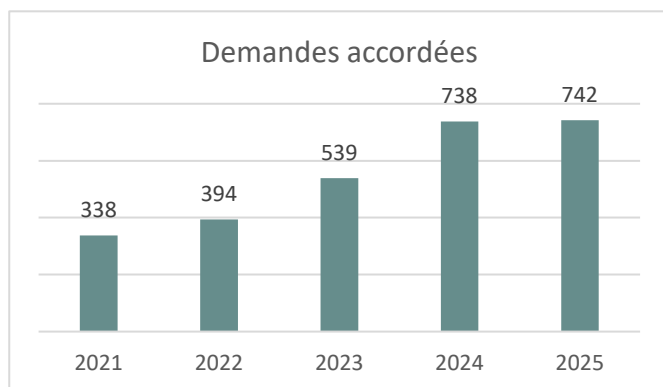
Année	Nombre de primes d'apprentissage	Montant déboursé (en euros)
2019	2.858	5.018.160
2020	3.049	5.349.360
2021	3.546	6.255.420
2022	2.835	5.001.660
2023	2.853	5.036.310
2024	3.269	5.777.100
2025	3.138	5.515.500

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 2025, **947 demandes** d'aide à la formation professionnelle ont été introduites, dont **742 ont été accordées**, représentant un budget total de **999.388 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 2025, **576 demandeurs d'emploi** ont touché (au moins) une IFO, couvrant **178 formations**.

Indemnités de formation versées en 2025	405.143 euros
Nombre de bénéficiaires distincts	576
Nombre de formations	178

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 2025

Les abréviations sont expliquées et détaillées en-dessous du tableau

	Demandes / Candidats 2025	Dépenses 2025 (en euros) - Fonds pour l'emploi	Dépenses 2024 (en euros) - Fonds pour l'emploi
ACA	1.071 (demandes)	18.944.014	16.632.814
EMI	197 (demandes)	29.098.124	25.464.525
PSP	67 (demandes)	918.478	601.571
Bonification d'impôt	286 (certificats)	/	/
Aides pour jeunes			
CAE	/	11.711.087	10.004.395
CIE	/	5.675.255	4.055.411
Aide pour l'apprentissage			
Aide à l'apprentissage	3.264 (demandes)	17.256.523	11.871.227
Complément d'indemnité	3.559 (demandes)	8.199.953	7.182.063
Aides pour l'embauche de personnes en reclassement	/	Frais de salaire : 929.574 Mesures de réhabilitation : / Indemnité forfaitaire : 1.066.425	Frais de salaire : 947.933 Mesures de réhabilitation : / Indemnité forfaitaire : 1.166.199

Aides pour l'embauche de salariés handicapés		<i>(Les aides pour l'embauche de SH sont payées par le budget du Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil et non par le Fonds pour l'emploi)</i>	
-Frais de salaire « AP »	27 (candidats)	38.288.000	46.427.684
-Frais de salaire « MO » ⁷	802	14.572.774	13.651.787
-Congé supplémentaire	759	912.900	830.585
-Cotisations sociales ⁶	15	177.394	128.744
-Acquisition équipements spéciaux	15	31.142	33.770
-Formation	3	38.542	40.395
-Frais de transport	2	1.973	788

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

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

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

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

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

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

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

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

Aides pour l'embauche de salariés handicapés : l'employeur qui embauche un salarié handicapé peut bénéficier d'une prise en charge d'une partie des frais salariaux, des frais de formation, des frais d'aménagement des

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 14.572.774 euros pour 2025, 177.394 euros proviennent du remboursement des cotisations sociales.

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 six 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
2025	393	74	47.064	17.012	4.946	14.112.630

Répartition en 2025

Type	Bénéficiaires	Employeurs	Montant payé (en euros)
Force majeure	4	2	2.544
Conjoncturel Manufacturier	3.795	57	9.841.864
Dépendance économique	166	12	380.563
Structurel avec PME	1.053	6	4.173.454

Chômage involontaire technique, accidentel ou dû aux intempéries

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

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

Année	Demandes	Employeurs	Bénéficiaires	Montant payé (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
2025	1.219	558	6.218	7.641.113

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
2025	1.758	347	20.208.885

Chapitre 7 : Optimiser le fonctionnement de l'ADEM

1. Les ressources humaines

Recrutement et intégration des nouveaux agents de l'ADEM

En 2025, l'ADEM a poursuivi une dynamique soutenue de recrutement afin de consolider ses équipes et de répondre à l'évolution de ses missions. Au total, **85 agents ont été recrutés**, dont 9 fonctionnaires, 35 employés de l'État, 38 personnes avec le statut de salarié handicapé et 3 salariés. Parmi ces recrutements, 64 postes ont été pourvus sous contrat à durée indéterminée et 21 sous contrat à durée déterminée.

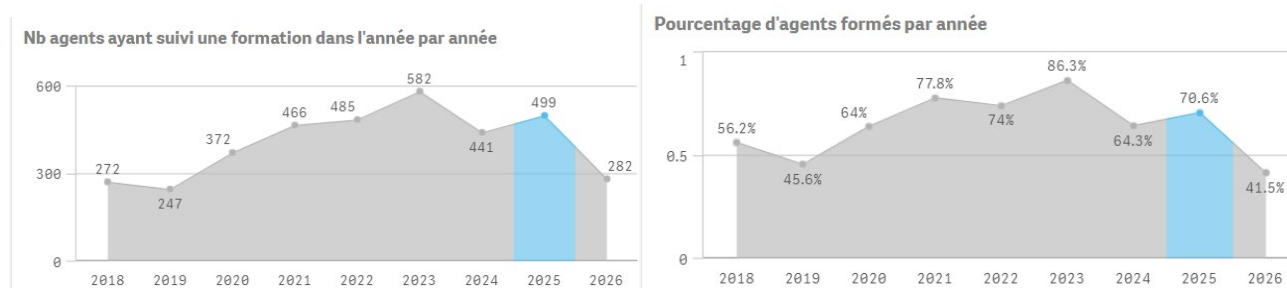
En parallèle, **43 personnes ont intégré l'ADEM dans le cadre d'une mesure** (CAE, OTI, stage de professionnalisation) et **5 étudiants** ont bénéficié d'un contrat étudiant. En 2025, 31 mesures ou CDD ont pris fin et 34 agents ont quitté l'ADEM.

Dans ce contexte de renouvellement et de renforcement des effectifs, l'ADEM a souhaité structurer davantage l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs. **Une première "welcome session"** a ainsi été organisée en octobre 2025, marquant une nouvelle étape dans la politique d'intégration des agents. Ces demi-journées d'accueil ont pour objectif, d'une part, de favoriser une meilleure compréhension de l'ADEM, de ses missions, de son organisation et de son fonctionnement, et d'autre part, de créer un espace d'échanges entre les nouveaux collègues, ainsi qu'avec les chefs de service et les membres du Comité de direction.

Au regard des retours positifs et du volume de recrutements, il a été décidé de pérenniser ce dispositif, avec l'organisation de trois welcome sessions par an. Cette initiative contribue à renforcer le sentiment d'appartenance, à faciliter l'intégration des nouveaux agents et à partager les valeurs et principes directeurs de l'ADEM, à savoir l'engagement, le respect, la transparence et l'excellence.

Formations internes

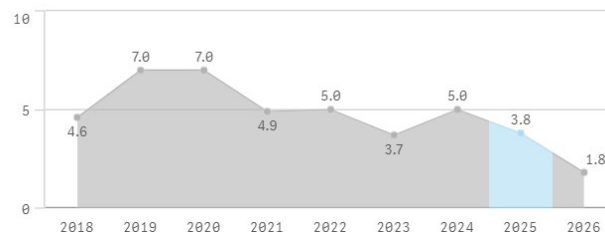
En 2025, **499 agents de l'ADEM ont suivi (au moins une) formation** reconnue par l'INAP, ce qui correspond à 68% du total du personnel.



Source : INAP

Pour les agents ayant suivi une formation, le nombre moyen de jours de formation sur l'année 2025 était de 3,8.

Nb jours moyen de formation par agent formé par année



L'ADEM a réalisé 68 séances de formation interne en 2025, avec un total de 780 inscriptions pour ces formations (en partie repris dans les chiffres de l'INAP).

Deux enquêtes en interne pour une approche participative

Dans le cadre d'une **démarche participative** et d'**amélioration continue**, l'ADEM a mené, à l'automne 2025, **deux enquêtes internes auprès de ses agents**. Elles s'inscrivent dans la volonté d'associer les collaborateurs aux évolutions de l'organisation et de disposer d'informations fiables et actualisées pour adapter au mieux les pratiques internes aux besoins des services et des usagers.

La **première enquête** portait sur la **mise à jour des compétences des agents**. Elle visait à recueillir des données précises et à jour sur les qualifications, à mieux connaître les parcours et expertises internes, et à renforcer la capacité de l'ADEM à mobiliser les compétences adéquates en fonction des besoins opérationnels.

Au total, **325 agents** ont répondu au questionnaire dans son intégralité, soit **près de 50 % de l'ensemble des agents**. Les principaux résultats indiquent que :

- Près de 30 langues sont parlées par les plus de 300 agents qui ont participé ;
- 55 % des agents ayant participé à l'enquête possèdent d'autres compétences numériques, en sus des compétences requises pour les programmes informatiques de l'ADEM.

Dans le cadre de cette enquête, les agents avaient la possibilité d'évaluer leurs compétences linguistiques (test Altissia) et leurs compétences digitales, grâce à l'outil Pix. Ces tests ont également été largement utilisés par les agents.

La **deuxième enquête** portait sur les **canaux digitaux utilisés par l'ADEM**. Les agents étaient ainsi les premiers à partager leurs retours d'expérience et leurs attentes sur les outils de communication et de service, dans une démarche visant à améliorer l'offre proposée aux clients de l'ADEM.

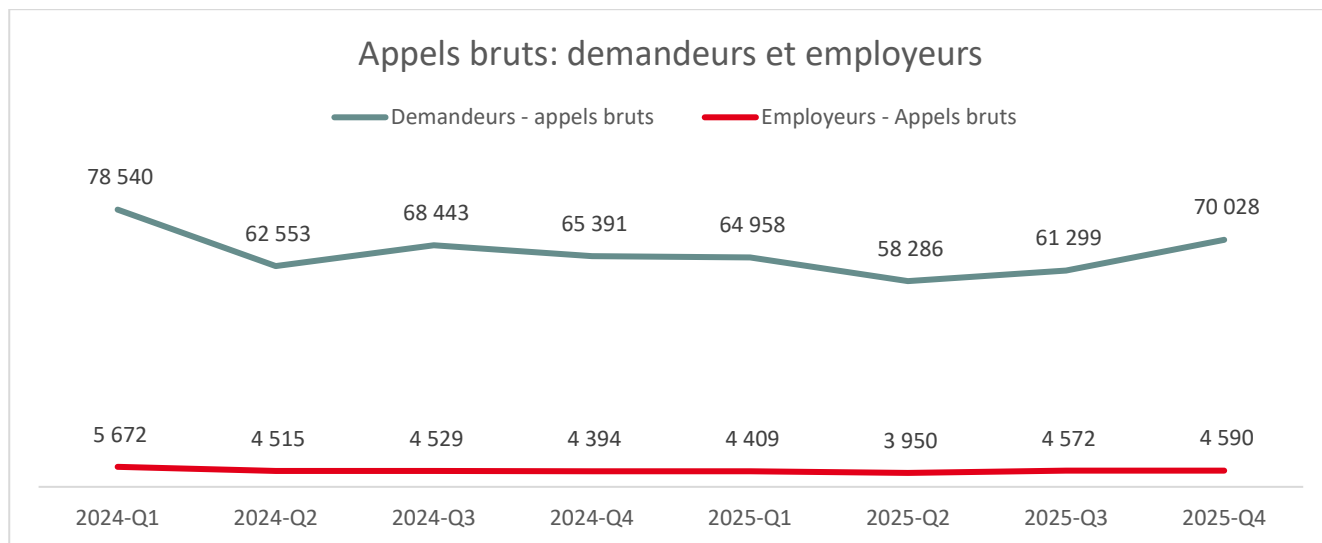
Les résultats mettent en évidence, d'une part, une **attente forte en matière de modernisation digitale**, avec un besoin accru de simplification des démarches, de réduction de l'usage du papier, ainsi que de cohérence et d'ergonomie des outils. D'autre part, les agents expriment clairement la nécessité de **renforcer l'autonomie des clients pour les démarches simples**, tout en soulignant l'importance de maintenir, voire d'intensifier, **l'accompagnement humain pour les situations complexes**. Dans cette optique, les nouveaux outils digitaux doivent permettre de libérer du temps pour les conseillers afin qu'ils puissent se concentrer sur les situations où leur expertise et leur valeur ajoutée sont essentielles.

Plus de 300 agents ont participé à cette enquête, témoignant d'une **forte mobilisation** et d'un **engagement marqué en faveur de ces démarches collectives**. Cette participation élevée confirme l'intérêt des agents pour les projets de modernisation de l'ADEM et constitue un levier précieux pour orienter les actions futures en matière d'organisation, de compétences et de services.

Cette enquête sera étendue, en 2026, auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs. Les résultats des trois enquêtes seront ensuite consolidés et formeront un indicateur précieux pour définir les projets clé de digitalisation de l'ADEM.

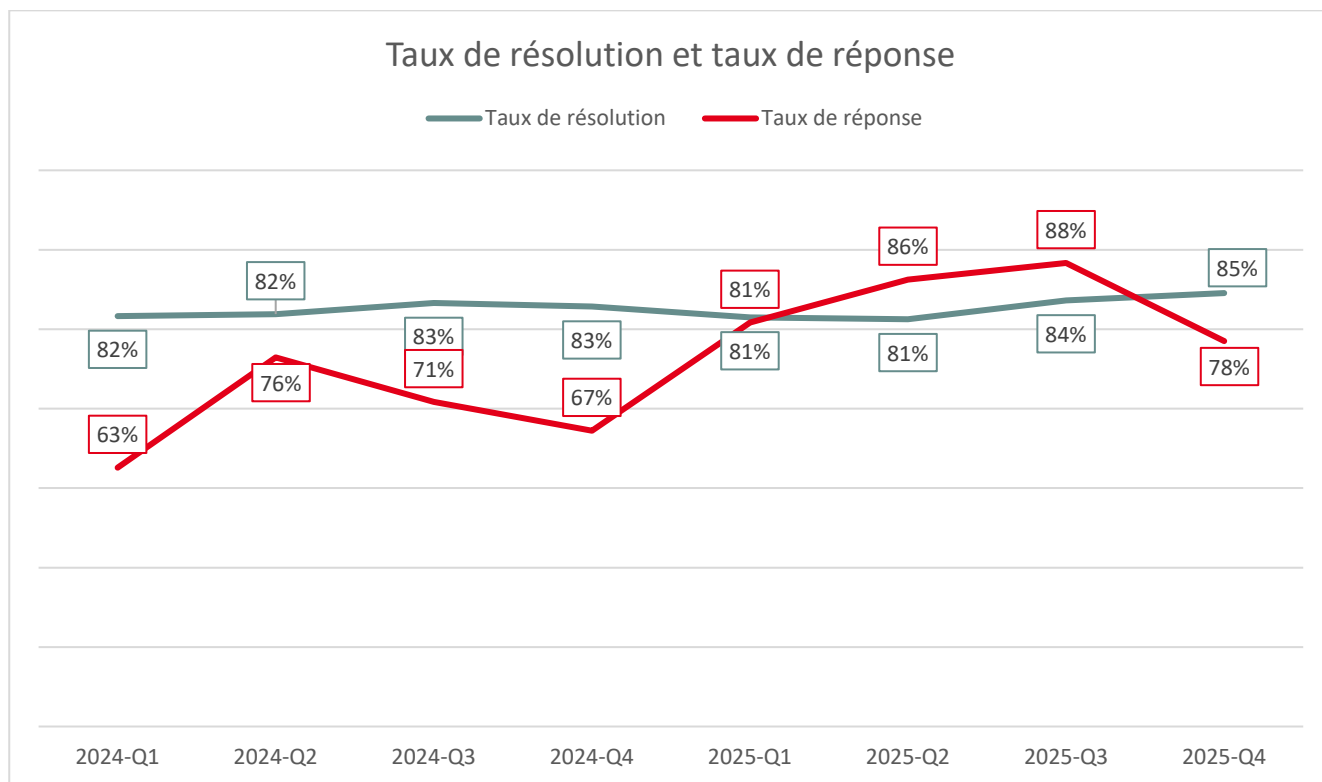
2. Le Contact Center

En 2025, le Contact Center de l'ADEM a reçu **254.571 appels de demandeurs d'emploi** et **17.521 appels d'employeurs** contre **274.927 (DE)** et **19.110 (EMP)** en 2024.

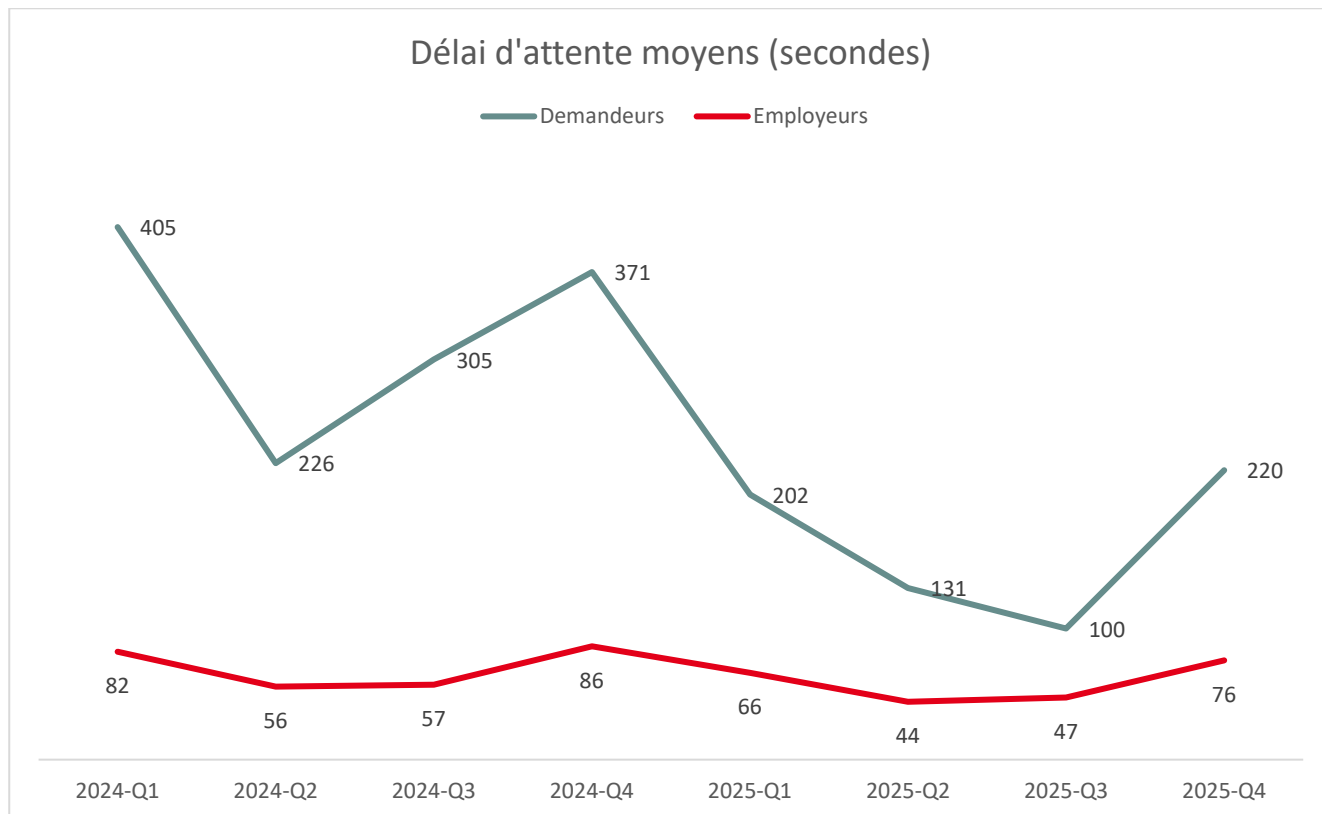


Le taux de réponse moyen en 2025 était de 82 %, comparé à 67 % en 2024 (une non-réponse a lieu si l'appelant raccroche avant qu'un agent du Contact Center ait pu prendre l'appel). Le faible taux de 2024 s'explique par une augmentation simultanée du volume et de la complexité des appels, ainsi que par une réduction temporaire des effectifs disponibles pour y répondre en 2024.

Pour les appels répondus, le taux de résolution en 2025 était de 83 %, contre 82 % en 2024.



Le délai moyen d'attente d'un appel correspondait à **163 secondes** pour les appels des demandeurs d'emploi (DE) et **58 secondes** pour les appels des employeurs (EMP) en 2025, contre **328** (DE) et **70** (EMP) secondes en 2024. 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 2025
Chômage complet + U1	26 %
Rendez-vous	28 %
Pré-inscription	12 %
Questions SH/CTR	9 %
Mesures et aides financières pour employeurs	5 %
Formations, mesures et aides financières pour demandeurs d'emploi (autre que chômage)	4 %
Nouveau contrat de travail	2 %
Orientation professionnelle (la plupart des appels sont fait au numéro de la Maison de l'orientation)	3 %
Sanctions	3 %
Autres	8 %

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 2025, **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
REP Réévaluation - P2, P3 et P5	1314
PLA Bilan médical aptitude placement	673
IRT Entrée en procédure P3 réduction supérieur à 20%	608
CSH Commission médicale en vue de SSH	424
RRE Réduction temps RPE	354
ISH Commission médicale en vue de SSH	307
FOR Aptitudes formation	199
IRP Réévaluation reclassé sous contrat de travail supérieur à 20%	170
FOE Aptitude Formation RE	167
RPG (convocation) Revenu pour personne gravement handicapée	136
PER Avis perte de rendement RE	89
COR Commission d'orientation	78
RPI Entrée en procédure P5	65
RPH (sur dossier) Revenu pour personne gravement handicapée	45
PLJ Capacités restantes S-JUR	43
RRP Entrée en procédure retrait rente invalidité / accident	34
ACH Chômage des indépendants	33
DIS Invitation visite médicale	22
FOS aptitude formation - Projet SKILLS4JOB	10
FOH Aptitude formation COR	7
TUP Travaux d'utilité publique	1
COM Avis exceptionnel COMI	1
Total	4395

4. L'infrastructure

L'équipe Infrastructures s'est consacrée à plusieurs projets d'envergure en 2025, dans l'objectif de soutenir l'optimisation du fonctionnement interne de l'ADEM et la digitalisation de ses services :

➤ Ouverture de la nouvelle agence de Differdange

Dans le cadre de l'amélioration continue de ses infrastructures et de la qualité de l'accueil, la nouvelle agence de Differdange a pu ouvrir ses portes le 13 janvier 2025. Elle est située au **4, place Marie-Paule Molitor-Peffer**, juste à côté du centre commercial OpKorn. Les demandeurs d'emploi sont désormais accueillis dans un environnement **moderne, fonctionnel et accessible**, offrant des conditions optimales tant pour les usagers que pour les agents.

L'inauguration officielle des nouveaux locaux a eu lieu le **7 février 2025**, en présence du ministre du Travail, Georges Mischo, du ministre des Finances, Gilles Roth, du bourgmestre de Differdange, Guy Altmeisch, ainsi que des directions de l'ADEM et de l'Administration des contributions directes, également installée dans le même bâtiment. Cette implantation commune renforce la proximité des services publics au cœur de la ville.

Conçue pour répondre aux exigences actuelles en matière d'accueil et de confidentialité, la nouvelle agence permet aux **agents de l'ADEM** d'assurer l'accompagnement d'environ **3 000 demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans**, dans des conditions adaptées à l'évolution des missions de l'ADEM. Elle illustre la volonté de l'ADEM de proposer un **service public de l'emploi plus proche, plus accueillant et plus efficace**, en phase avec les besoins des citoyens et les enjeux du marché du travail.

➤ Mise en place des espaces e-ADEM

A partir de novembre 2025, l'ADEM a mis en place des espaces d'accueil dédiés, appelés espaces e-ADEM. Cette initiative s'inscrit dans le contexte de la digitalisation des services de l'ADEM : les démarches d'indemnisation de chômage complet s'effectuent désormais en ligne par les demandeurs d'emploi, de manière autonome et sécurisée.

Ces espaces ont vocation à garantir un accès équitable aux services digitaux, en particulier pour les personnes rencontrant des difficultés avec les démarches en ligne ou ne disposant pas d'un équipement informatique adapté à domicile. L'objectif est de veiller à ce que la digitalisation des services bénéficie à l'ensemble des usagers.

Au sein de ces espaces, les demandeurs d'emploi disposent d'un accès libre à des ressources informatiques (stations self-service) telles que des ordinateurs, imprimantes et scanners. Ils bénéficient également d'un accompagnement individualisé assuré par des agents de l'ADEM, qui les guident pas à pas dans l'introduction de leur demande, la transmission des pièces justificatives ou le suivi de leur dossier. Cet accompagnement humain est assuré par près de dix agents spécifiquement recrutés pour cette mission.

Les espaces e-ADEM ont été déployés dans les trois principales agences de l'ADEM, situées à Luxembourg-Ville, Esch-Belval et Diekirch. Ils constituent un dispositif clé pour veiller à ce que la digitalisation des procédures d'indemnisation se fasse sans exclusion et continue de garantir l'accès effectif aux droits.

5. La communication

Le Service communication et relations internationales de l'ADEM s'occupe de toute la **communication externe et interne**. Il est chargé de concevoir et de coordonner, en liaison avec les différents services de l'ADEM, l'ensemble des actions de communication vers le public, les médias, les différents partenaires ainsi que les collaborateurs de l'ADEM.

Rattaché à la direction de l'ADEM, ce service a pour vocation de rendre publiques et d'expliquer les actions menées par l'ADEM, ainsi que de faire connaître les différents services proposés aux demandeurs d'emploi, aux employeurs et aux jeunes demandeurs d'emploi (moins de 30 ans) souhaitant une assistance dans leur orientation professionnelle ou l'accès à des mesures pour l'emploi, notamment.

Portail de l'emploi

En juin 2025, l'ADEM a lancé une nouvelle version de son site Internet, entièrement repensée pour mieux répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs. Ce nouvel outil numérique s'inscrit pleinement dans la mission de l'ADEM de faciliter la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Le portail de l'emploi (www.ADEM.public.lu) adopte un design plus moderne, clair et dynamique, visant à améliorer l'expérience des utilisateurs et à rendre l'information plus accessible. Il est disponible en trois langues – français, luxembourgeois et allemand – afin de toucher un public large et diversifié.

L'une des principales évolutions concerne la navigation. Des boutons d'accès direct, appelés « appels à l'action », guident les utilisateurs vers les services qui les concernent, par exemple la recherche d'un emploi ou la déclaration d'un poste vacant. Cette approche permet à chacun de trouver rapidement les informations utiles, en toute autonomie.

Une attention particulière a également été portée à la page dédiée aux formations proposées par l'ADEM. Celle-ci offre désormais des filtres avancés permettant de rechercher une formation par secteur d'activité, compétences visées, langues ou encore par public cible. Cette fonctionnalité facilite l'orientation vers des parcours de formation adaptés aux besoins du marché du travail et aux projets professionnels des utilisateurs.

Le site offre un accès rapide et convivial à l'ensemble des informations et services liés au marché de l'emploi, avec [une partie consacrée aux chiffres clés, aux tendances du marché, aux études et analyses](#).

Enfin, le nouveau site repose sur un système de gestion de contenu plus performant, offrant une plus grande flexibilité pour la création et la mise à jour des pages. Cela permet à l'ADEM de diffuser une information actualisée, cohérente et pertinente, au service de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Le Portail de l'emploi donne également directement accès au [JobBoard de l'ADEM](#) ainsi qu'à la plateforme [Work in Luxembourg](#), qui met en relation les talents internationaux et les entreprises luxembourgeoises, dans les métiers en très forte pénurie de main-d'œuvre.

Statistiques de 2025

- Visiteurs uniques : 630.573
- Nombre de visites : 1.076.154
- Pages vues : 3.498.354

Réseaux sociaux

La mission du Service communication comprend également l'animation et la modération des différents canaux de communication de l'ADEM (portail de l'emploi, intranet, LinkedIn, Facebook, Instagram et YouTube).

Une forte progression de l'activité est observée ces dernières années sur les réseaux sociaux, où l'ADEM publie régulièrement des actualités, annonce les prochains JobDays, diffuse des témoignages ainsi que certaines offres d'emploi internes.

Nombre d'abonnés fin 2025 et progression

- LinkedIn : 42.300 (+ 7.000 abonnés depuis 2024 et une augmentation sur deux ans de plus de 40 %)
- Facebook : 7.300 (+ 1.300 abonnés depuis 2024)
- Instagram : 4.200 (+ 1.600 abonnés depuis 2024)

Communication interne et accompagnement du changement

En matière de communication interne, l'ADEM veille à la circulation d'une information pertinente et engageante pour l'ensemble des agents, elle valorise le travail accompli et les résultats obtenus, en s'appuyant à la fois sur l'intranet et les différents formats de rencontres entre les agents.

Elle assure également, en partenariat avec le Service Ressources Humaines, la gestion et l'accompagnement du changement, avec une communication active et des actions régulières dans le cadre, notamment, de la digitalisation croissante des services de l'ADEM.

Des événements sont également organisés tout au long de l'année pour initier les rencontres et le partage d'expériences, mais aussi pour tisser les liens avec les collègues et partager des moments de convivialité.

Quelques actions réalisées en 2025 :

- Informations sur la **stratégie ADEM 2025** : en novembre, un événement, auquel furent conviés tous les agents, a permis aux membres du Comité de direction de réaliser un bilan de fin de parcours de la stratégie ADEM 2025, et de dresser les grandes lignes directrices de la nouvelle stratégie ADEM 2030 ;
- Rencontres **#StellDengFro** : un format innovant, en présence d'un membre du Comité de direction dans l'une des agences de l'ADEM, permettant aux agents présents de poser directement leurs questions ;
- **Évènements internes et actions de solidarité** : réception du Nouvel An, participation au Relais pour la Vie, sorties à vélos électriques, etc.

6. La poursuite de la transformation digitale

Toujours en ligne avec la stratégie ADEM 2025, l'ADEM a poursuivi, en 2025, la digitalisation de son offre de services. Le programme eADEM se décline à travers plusieurs volets. Le premier concerne les migrations informatiques des systèmes legacy autour des métiers du suivi, de reclassement et du secrétariat médical.

Le second volet a trait aux premières livraisons de la nouvelle application backend MEDA, doublée de la solution frontend MyADEM. Ce nouvel ensemble applicatif permet de mettre à disposition des agents de l'ADEM un outil moderne et, pour les demandeurs d'emploi éligibles à l'indemnité de chômage complet, une nouvelle démarche digitale via le portail MyGuichet. Le portail MyADEM permet par ailleurs de rendre accessibles aux bénéficiaires de l'indemnité de chômage des informations qui le concernent. Depuis le 10 novembre 2025, les demandes d'indemnité de chômage complet se font désormais en ligne, via le portail MyGuichet. Afin que la digitalisation des services se fasse de manière inclusive, des espaces eAdem ont également été mis en place dans les 3 principales agences de l'ADEM (Luxembourg-Ville, Esch-Belval et Diekirch). Ces espaces ont vocation à garantir un accès équitable aux services digitaux, en particulier pour les personnes rencontrant des difficultés avec les démarches en ligne ou ne disposant pas d'un équipement informatique adapté à domicile.

A côté de la solution MEDA qui porte sur les aides financières pour personnes physiques, le troisième volet du programme eADEM a consisté, en 2025, à l'élaboration et au lancement de la feuille de route ADEM 2030 : elle porte sur la digitalisation des processus d'accompagnement et de développement de l'emploi ainsi que des aides financières employeurs.

7. Les études et statistiques

En 2025, le Service études et statistiques a :

- Publié un nouveau [Zoom Emploi sur les évolutions et tendances récentes dans le domaine de l'informatique](#) : cette analyse met en évidence un ralentissement du marché de l'emploi dans le domaine de l'informatique, caractérisé par une baisse des offres d'emploi et des recrutements, et par une hausse du nombre de demandeurs d'emploi recherchant dans ce secteur. Elle souligne également une évolution des besoins en compétences, de plus en plus orientés vers l'intelligence artificielle.
- développé et assuré la maintenance de **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 ;
- assuré la qualité et la fiabilité des données dans le cadre de migrations liées aux changements de systèmes informatiques de l'ADEM, notamment à travers des contrôles, des validations et l'harmonisation des sources de données ;
- poursuivi le développement de ses capacités internes en « **data science** » :
 - o Projets en cours en 2025 : évaluation de la précision des méthodes d'extraction des compétences à partir des offres d'emploi ; développement d'un outil basé sur la proximité des compétences entre métiers afin de soutenir les reconversions professionnelles ; déploiement des premiers algorithmes de matching par compétences, avec échanges dans le cadre d'un atelier réunissant des représentants d'employeurs et d'autres services publics de l'emploi européens ; validation des algorithmes de classification automatisée des offres d'emploi en collaboration avec le Service Employeur ; amélioration et automatisation des données en vue de la prédiction des volumes d'appels au Contact Center de l'ADEM.
 - o **Mise en place d'une infrastructure de calcul avancée**, permettant le développement de nouveaux usages des données, notamment en intelligence artificielle ;
 - o **Réalisation d'une étude** sur la qualité de l'extraction des compétences à partir des offres d'emploi, en comparant différentes méthodes ;
 - o **Organisation d'un atelier dédié** au rapprochement entre demandeurs d'emploi et offres sur base des compétences, réunissant des représentants d'employeurs et d'autres services publics de l'emploi européens ;
 - o **Renforcement des échanges européens** avec plusieurs services publics de l'emploi (Belgique, France, Pays-Bas, Estonie) autour des projets et pratiques 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) ainsi que la communauté Data Science 4 Gov.

- participé activement aux réunions de différents **groupes de travail de la Commission européenne**, notamment dans le domaine des politiques du marché du travail (LMP), du système de classification des compétences, des qualifications et des professions en Europe (ESCO), et du Réseau des Services Publics de l'Emploi (PES Network) ;
- préparé des **analyses approfondies** et des **présentations** sur le marché de l'emploi pour divers événements et occasions ;
- répondu aux **questions parlementaires** et aux **demandes de la presse** concernant le marché du travail ;
- également consacré du temps à l'élaboration du **rapport d'activité annuel**.

8. Le juridique et contentieux

Les contrôleurs

535 demandes de contrôles ont été enregistrées en 2025.

Type de demandes :

- 33 % pour contrôle d'adresses
- 43 % pour contrôles liés au chômage complet
- 24 % 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 ; **1.138 débats contradictoires** ont été menés en 2025.

9. La protection des données et la sécurité informatique

9.1. Actions de sensibilisation du personnel de l'ADEM

La formation « protection des données et sécurité de l'information » est obligatoire pour les nouveaux collaborateurs de l'ADEM.

Au cours de l'année 2025, **3 sessions** de sensibilisation ont été organisées en présentiel pour les nouveaux arrivants.

En plus de cette formation générale, le Data Protection Officer (service 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 2025, **3 sessions** ont été organisées.

Le tableau ci-dessous reprend le détail des formations RGPD et en sécurité de l'information de l'année 2025 :

Titre de la formation	Nombre de participants en 2025
Gestion des violations de données personnelles à l'ADEM	23
Sensibilisation en matière de protection des données et sécurité de l'information	38
Les bases du RGPD (e-Learning)	140
Sécurité d'information : Comprendre les risques, adopter les bonnes pratiques (e-learning)	141

9.2. Actions liées à la protection des données

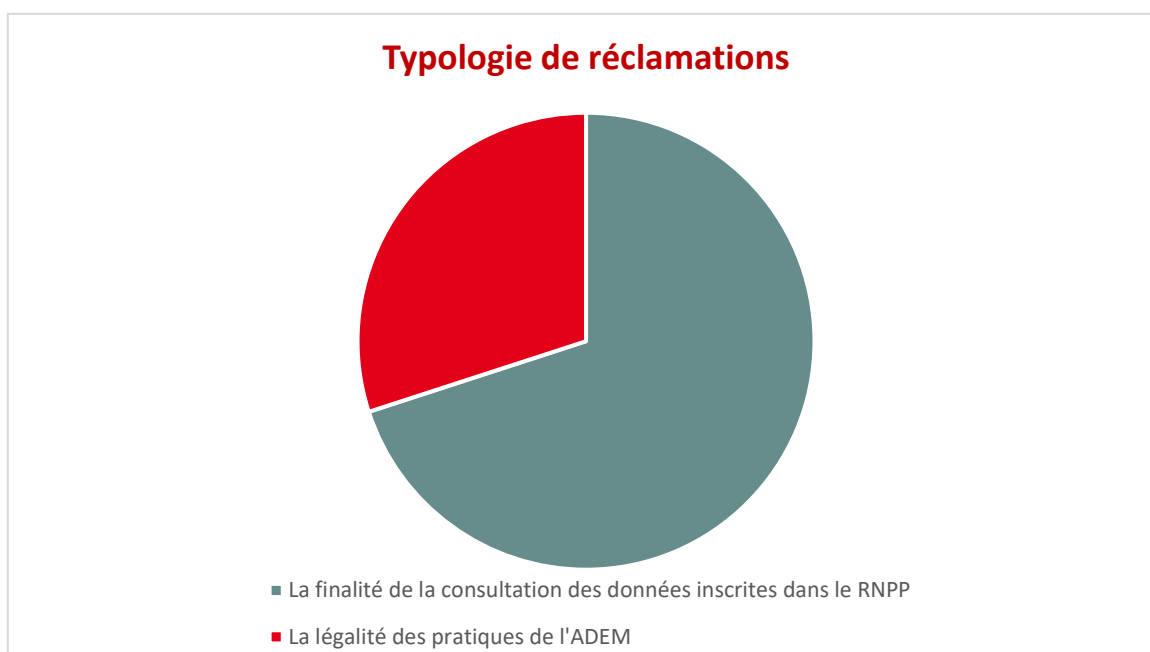
Mise en application du nouveau modèle de registre des activités de traitement avec le projet 1 d'E-ADEM

En 2025, 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 service DPO.

Dans ce cadre, le service 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 2025. Dans un premier temps il s'agit des traitements relatifs aux aides financières, et notamment le chômage.

Gestion des réclamations des personnes concernées

Sur la période concernée, l'ADEM a été saisie de 10 réclamations relatives à la protection des données (contre 11 en 2024). Le service DPO a été saisi soit directement par les personnes concernées, soit par les agents de l'ADEM ayant reçu une réclamation ou encore par la CNPD, lorsque la réclamation a été faite auprès de celle-ci par la personne concernée

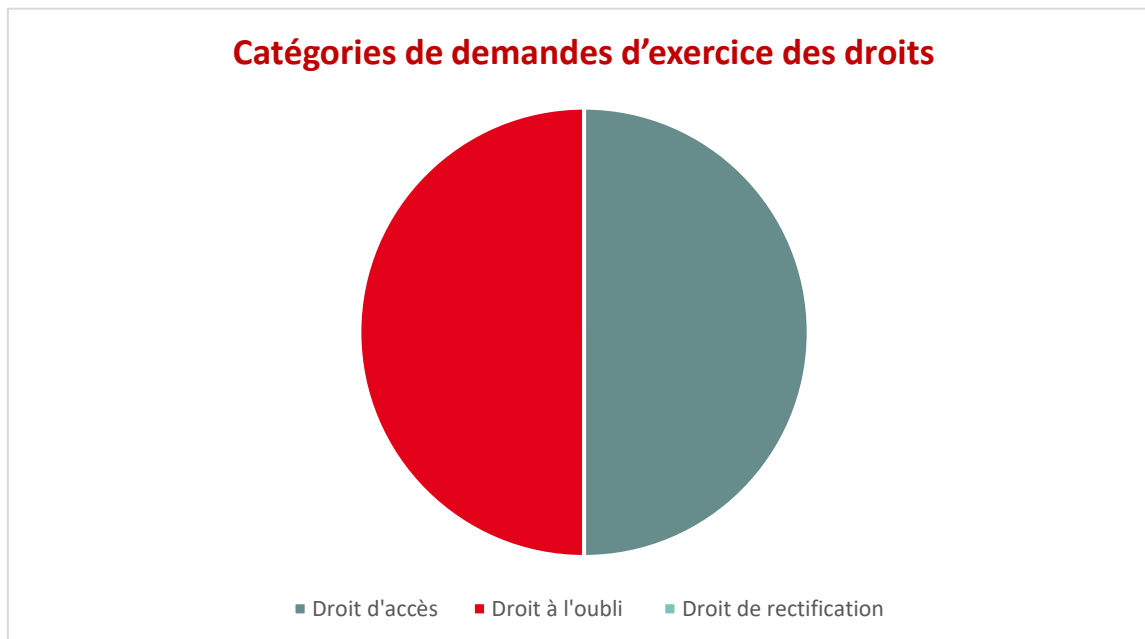


Sur les 10 réclamations:

- **7** concernaient la consultation des données dans le Registre national des personnes physiques (*RNPP*). Suite à la réception de ce type de réclamation, le service 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. Dans d'autres cas ce sont des consultations automatiques dans le contexte de migration des systèmes IT ou dans le cadre de mise à jour de données dans le RNPP. Dans quelque cas la consultation était liée à des erreurs de frappe.
- **3** concernaient la légalité des pratiques de l'ADEM. Dans les trois cas ADEM a agi dans le cadre de ses missions et dans la sphère de la légalité.

Gestion des demandes d'exercice des droits

Sur la période concernée, le service DPO a reçu **12 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 a été traité dans les délais légaux.



Sur les 12 demandes reçues, 6 concernaient l'exercice du droit d'accès et 6 concernaient le droit à l'oubli. L'ADEM n'a reçu aucune demande d'exercice du droit d'opposition ou du droit de rectification en 2025.

9.3. Actions liées à la sécurité informatique

En 2025, l'ADEM a poursuivi ses actions pour renforcer et évoluer dans la maturité de la gouvernance de la sécurité de l'information. Conformément aux recommandations de l'ANSSI et aux bonnes pratiques largement adoptées dans le domaine de la sécurité de l'information, l'ADEM a fait le choix stratégique de préparer son cadre 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.

Au regard du cadre de gouvernance en place, qui comprend les documents ci-dessous, les politiques applicables sont les suivantes :

- Politique de sécurité de l'information, pour assurer la fourniture de services aux clients sécurisés et cohérents avec les missions de l'ADEM, les risques encourus sur les systèmes d'informations, et les bonnes pratiques en matière 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 confidentialité.
- Politique d'utilisation des médias sociaux, visant à encadrer les interactions numériques des employés et réduire les risques liés aux informations divulguées publiquement.
- Politique Bring Your Own Device (BYOD), alignée aux conditions d'utilisation du CTIE et visant à 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.

- 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 sécurité de l'information.
- Politique de gestion des accès, visant à protéger de façon efficace la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations en assurant qu'une combinaison complète de contrôles physiques et logiques est en place.
- 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 au sein de l'ADEM.

Pour enrichir et actualiser ce cadre de gouvernance, plusieurs initiatives structurantes ont été adoptées en 2025, avec notamment :

- **Élaboration et adoption des politiques clés de sécurité de l'information :**

- Le développement et la validation de la politique de sécurité physique et environnementale, qui définit l'ensemble des mesures et contrôles visant à protéger les personnes, les installations, les équipements et les informations sensibles contre les menaces physiques et environnementales.
- Le développement et la validation de la politique de gestion des incidents de sécurité, qui établit le cadre permettant d'identifier, signaler, analyser et traiter efficacement tout incident susceptible d'affecter la confidentialité, l'intégrité ou la disponibilité des systèmes d'information.
- L'adoption de la politique de gestion des risques liés à la sécurité de l'information, qui établit le cadre permettant d'identifier, d'évaluer, de traiter et de suivre les risques susceptibles d'affecter la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des actifs informationnels.
- Lancement de la mise à jour de la politique de gestion des accès.
- Lancement du développement de la politique de sécurité des ressources humaines, qui encadre les mesures et responsabilités visant à garantir que les collaborateurs internes et externes, ainsi que des prestataires, adoptent un comportement conforme aux exigences de sécurité de l'information.
- Lancement du développement de la politique de gestion des risques avec les tiers, qui définit le cadre permettant d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les risques de sécurité liés aux relations avec les fournisseurs, prestataires et partenaires externes.
- Lancement du développement de la politique de gestion des actifs, qui définit les règles et responsabilités encadrant l'identification, l'inventaire, la classification et la protection de l'ensemble des actifs informationnels de l'organisation.

- **Élaboration et adoption des procédures implémentant les politiques de sécurité de l'information :**

- Le développement et la validation de la procédure de gestion des incidents de sécurité décrit de manière opérationnelle les étapes à suivre pour détecter, signaler, analyser, traiter et documenter tout incident de sécurité. Elle précise les actions concrètes à réaliser, les rôles et responsabilités des intervenants, ainsi que les délais de traitement, afin d'assurer une réponse cohérente, rapide et efficace aux incidents susceptibles d'affecter les actifs de l'organisation.

- **Élaboration et adoption des formulaire de sécurité de l'information :**
 - La mise à jour et la publication du formulaire de signalement d'incidents dans l'outil dédié « AskSAM » afin de permettre l'analyse, la gestion, la réponse et la documentation des incidents liés à la sécurité de l'information. L'équipe de sécurité est impliquée désormais pour le point de traitement en tant que second niveau (niveau 2) du processus de gestion des incidents.
- **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 Design", 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, suivi et validation de l'octroi des accès/permissions 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.
 - 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.
 - Une revue approfondie et un suivi régulier des vulnérabilités ainsi que les tests de sécurité (Pentest) liés au projet MEDA ont été réalisés en collaboration étroite avec l'équipe technique de CTIE, le prestataire externe Arns (en charge du développement du nouveau système MEDA) et la société spécialisée en tests d'intrusion Thales Group. Cette démarche a permis d'identifier, d'analyser et de prioriser les vulnérabilités potentielles, d'assurer leur traitement dans des délais appropriés et de renforcer progressivement la sécurité de la plateforme tout au long de son cycle de développement ainsi que la mise en production des futurs projets de MEDA.

Au-delà de ces initiatives, l'ADEM continue à mettre en place un cadre de gestion des risques et à renforcer sa posture en sécurité de l'information, 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 organisationnelles.
- Une macro-cartographie exhaustive des risques de l'ADEM, couvrant l'ensemble des domaines ayant un impact sur la sécurité de l'information, a été réalisée. Elle a été validée par le comité de direction et a servi de base à l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel dédié à la sécurité de l'information et qui était, à son tour, validé par la direction.
- Campagne de sensibilisation renforcée, intégrant des affiches et des formations pour promouvoir une culture de sécurité proactive au sein de l'ADEM, des articles publiés périodiquement sur intranet (pour différents sujets relatifs à la sécurité).
- Analyse et suivi des rapports de vulnérabilités provenant du GovCert ayant un impact potentiel sur la confidentialité, intégrité, disponibilité et sur les équipements système et réseau de l'ADEM.
- Un contrôle journalier « Daily Check » est mis en œuvre afin d'assurer la traçabilité des activités liées à la sécurité de l'information sur l'ensemble des volets concernés, permettant une détection

précoce des anomalies et une intervention au moment opportun. Une revue et un audit exhaustifs des droits d'accès pour les applications critiques de l'ADEM, notamment JobBoard et ADEM Common, ont été entamés. Les actions de nettoyage et de rationalisation des accès identifiés seront mises en œuvre lors des prochaines étapes, ainsi que la revue des accès des autres systèmes critiques tels que ; MEDA, SharePoint, etc.

- Un questionnaire sous forme de checklist a été élaboré afin d'évaluer la maturité de la gouvernance de la sécurité de l'information des différents tiers collaborant avec ou pour l'ADEM. Cet outil vise également à étendre progressivement cette démarche d'évaluation à l'ensemble des autres services concernés.
- Un inventaire exhaustif des actifs informationnels est en cours d'élaboration en collaboration avec l'ensemble des équipes informatiques. Cet inventaire permettra, d'une part, de disposer d'une documentation structurée et fiable de tous les types d'actifs, et, d'autre part, de servir de base à la gestion des risques.
- Analyse approfondie des exigences de la directive NIS2 (à travers le fichier d'auto-évaluation ILR/ENISA), et de la phase d'analyse des risques via l'outil MONARC, en collaboration avec l'équipe de l'ANSSI, la prochaine étape sera de reprendre l'analyse des risques avec un service pilote.
- Une stratégie pour renforcer la résilience et la continuité de service a été adoptée par le comité de direction pour une implémentation d'un plan de continuité d'activité (BCP) afin de définir les mesures nécessaires pour garantir la continuité des opérations au sein des différents services, notamment en cas d'indisponibilité de personnel critique ou de bâtiment.

10. Les relations internationales

L'ADEM collabore étroitement avec de nombreux partenaires étrangers, tant au sein de la Grande Région qu'au-delà, afin d'améliorer en continu la qualité des services publics de l'emploi (SPE) et soutenir le marché du travail. En tant que membre expert impliqué dans divers projets, aux côtés de ses partenaires européens, elle analyse et anticipe les évolutions du marché du travail, identifie les besoins en compétences ainsi que les secteurs en forte croissance, porteurs des emplois de demain. Au sein du réseau EURES, elle multiplie également les rencontres visant des échanges de bonnes pratiques.

Dans ce cadre, l'ADEM et [EURES Luxembourg](#) participent et/ou organisent des Jobdays qui constituent une opportunité privilégiée de mettre en relation directe les demandeurs d'emploi et les employeurs au-delà des frontières et de promouvoir la mobilité professionnelle, afin de répondre aux besoins de recrutement dans un marché du travail de plus en plus international.

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 diverses réunions organisées par [l'Autorité européenne de l'Emploi \(ELA\)](#) :

- quatre réunions du *Communication Working Group*,
- trois réunions du *EURES Coordination Group*,
- trois réunions du *Training Coordinator Working Group*,
- deux réunions de *l'Interoperability Contacts Group*.

EURES Grande Région

Les partenaires se sont réunis à six reprises pour tenir des **comités opérationnels, stratégiques et de pilotage**. 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 (SPE) transfrontaliers. Les conseillers EURES Luxembourg y ont présenté les conditions de vie et de travail au Luxembourg ainsi que le marché de l'emploi.

Programme de mobilité ciblée

EURES Luxembourg a participé à **sept 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 2025, avec la présence physique de conseillers EURES

- 04/22 : Salon de l'Intérim (Yutz)
- 26/02 : UAntwerp Job fair
- 03/03 : Jobday HORECA
- 26/03 : Graduate Fair (Berne)
- 28/03 : Moovijob Day Luxembourg
- 29/04 : Séance d'information « Étudier et travailler à l'étranger » (Maison de l'orientation)
- 15/05 : Interregionale Jobmesse (Saarbrücken)
- 28-29/05 : Foro de UPV 2025 - UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA
- 17/06 : Interinstitutional Fair (Luxembourg)
- 21/06 : Village des frontaliers (Metz)
- 27/06 : Moovijob Luxembourg (Metz)
- 16/07: Interinstitutional Job Fair for Trainees of the European Union Institutions
- 26/09 : Unicareers
- 30/09 : Salon de l'intérim (Yutz)
- 23/10 : Après-midi thématique « L'emploi au Luxembourg » (Metz)
- 04/11 : Bonding Messe (Aix-la-Chapelle)
- 04/11 : Forum Geneva
- 05/11 : Graduate fair (Basel)
- 06/11 : Student and Temporary Job Day (Luxembourg)
- 10/11 : Onboarding Trier
- 17-22/11 : MJ week (Luxembourg)
- 21-22/11 : Best of Salzburg
- 25/11 : Jobday Post Group

- 28/11 : 10^{ème} Salon des frontaliers français
- 02/12 : Jobday Jeunes diplômés
- 11/12 : Jobday Goodyear (en collaboration avec le FOREM)
- 12/12 : Vivre et travailler au Luxembourg (webinaire FOREM)

Mais encore...

- 19/03 : Formation EUROPASS dispensée par ANEFORÉ
- 8-10/04 : Virtual Work and Career Fair, Estonia
- 14/05 : Country presentation during the French European Week (webinaire)
- 17-18/06 : EURES in action (Varsovie)
- 1-2/10 : EURES Spain (Gijón)
- 29-30/10 : Jong UWV (Study visit)
- 17/11 : Webinaire « Vivre et travailler au Luxembourg » / Semaine de la mobilité en Europe / France travail

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

L'ADEM développe activement des partenariats avec de nombreux acteurs étrangers, au sein de la Grande Région et au-delà, dans une démarche d'amélioration continue des services publics de l'emploi (SPE/PES).

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, 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 du Conseil 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.

- Des réunions rassemblent en outre **les SPE de la Grande Région**, comme dans d'autres bassins d'emploi transfrontaliers. En juin 2025, le Luxembourg, en tant que pays hôte, a assuré l'organisation de ces échanges, illustrant son engagement actif dans cette dynamique collaborative.
- Un autre groupe rassemble **les SPE germanophones** d'Allemagne, d'Autriche, de Belgique, du Liechtenstein, du Luxembourg, des Pays-Bas, de Suisse et du Tyrol du Sud. Baptisées « 8-Länderkonferenz », leurs rencontres mettent en avant la force du partage d'expériences, pour améliorer constamment la qualité des services offerts aux citoyens.

Un partage de connaissances dans la convivialité

En octobre 2025, l'ADEM a accueilli de jeunes collègues venus des Pays-Bas : une quarantaine de collaborateurs (âgés de moins de 40 ans) de l'UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen), le SPE néerlandais, dans le cadre d'une « study visit ».

L'objectif de cet échange était pour eux de découvrir, en l'espace de deux jours, le marché de l'emploi et le système social luxembourgeois (notamment grâce à une présentation assurée par des agents du Centre commun de la sécurité sociale, le CCSS).

Un accent particulier fut également mis sur l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ainsi que sur les difficultés - parfois persistantes - en matière d'emploi transfrontalier.

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

