



Projet de loi portant modification de l'article L. 621-2 du Code du travail

I. Exposé des motifs

L'avant-projet de loi a pour objet d'augmenter le nombre de directeurs adjoints de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) de deux à trois. A titre de rappel, il convient de signaler que la direction de l'Administration de l'emploi créée en 1976 était composée d'une seule personne. La loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi a introduit la fonction de directeur adjoint en disposant que « la direction de l'agence pour le développement de l'emploi se compose d'un directeur et de deux directeurs adjoints, sans préjudice des compétences spécifiquement attribuées au directeur de l'agence pour le développement de l'emploi en vertu de dispositions légales particulières. »

Depuis 2012, l'ADEM a développé de manière considérable ses activités en direction des demandeurs d'emploi mais également en direction des entreprises. Les demandeurs d'emploi bénéficient ainsi d'un parcours d'accompagnement personnalisé prenant en compte leurs besoins et visant une intégration la plus pérenne possible sur le marché de l'emploi. L'accent est notamment mis sur la formation continue afin de permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences demandées par les employeurs. De nombreux programmes de formation ont ainsi été créés, des partenariats ont été mis en place avec les trois grands acteurs de la formation au Luxembourg (Chambre des Salariés, House of Training et Chambre des Métiers) et des financements européens ont été obtenus (Fonds social européen). L'ADEM a également mis en place des services spécifiques pour les entreprises à la recherche de main d'œuvre. Un « Partenariat pour l'emploi » a été conclu avec l'Union des entreprises luxembourgeoises. L'ADEM a développé des services digitaux tel que le JobBoard qui est actuellement la plateforme regroupant le plus grand nombre d'offres d'emploi au niveau national.

L'ADEM a également vu ses missions légales s'élargir de manière conséquente depuis 2012 avec entre autres la réforme du reclassement, la création des emplois d'insertion pour chômeurs âgés, la création/modification d'aides et de mesures en faveur de l'emploi (stage de professionnalisation, contrat-réinsertion emploi, modification de l'aide au réemploi et des occupations temporaires indemnisées,...), la loi sur le revenu d'inclusion sociale et la loi relative à l'assistance à l'inclusion dans l'emploi. Le projet-pilote « Luxembourg Digital Skills Bridge » a démontré la nécessité de mettre en place des actions de prévention du chômage dans des secteurs où la digitalisation entraînera des pertes respectivement des transformations d'emplois.

Le développement de ces activités a entraîné une hausse rapide et importante du nombre d'agents au service de l'ADEM qui s'élève aujourd'hui à plus de 500 ETP (dont 23% de personnes avec le statut du salarié handicapé ou en reclassement).

Les années à venir seront marquées par des défis importants. Ces défis sont de nature externe (profils de plus en plus hétérogènes des demandeurs d'emploi, pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs, évolution du marché de l'emploi marquée par la disparition rapide de certains types d'emploi et la création d'autres emplois, importance accrue de la formation continue tout au long de la vie,...) mais également interne (besoin croissant de digitalisation, importance de la protection des données personnelles, nécessité d'un « *controlling* » systématisé pour détecter des fraudes potentielles,...). A ces défis s'ajoute la perspective d'un changement de la réglementation européenne concernant l'indemnisation des chômeurs frontaliers qui pourrait avoir comme conséquence un doublement du nombre de demandeurs d'emplois suivis et indemnisés par l'ADEM.

Afin de faire face à l'ensemble de ces défis, l'ADEM devra procéder à des restructurations importantes de son organisation et de son organigramme, y compris au niveau de sa direction, qui se doit d'être pluridisciplinaire et dont les membres doivent avoir des profils et des compétences complémentaires. Il s'avère qu'une direction à 3 personnes n'est pas suffisante pour faire face à l'ensemble des activités tout en gardant du temps pour la réflexion et la planification stratégique. Un 3ème directeur adjoint s'avère donc nécessaire pour compléter l'équipe actuelle.

II. Texte du-projet

Article unique

A l'article L. 621-2, paragraphe 1, alinéa 1^{er}, les termes « deux directeurs adjoints » sont remplacés par « trois directeurs adjoints ».

III. Commentaire de l'article unique

Cet article augmente le nombre de directeurs adjoints de l'ADEM de deux à trois.

Fiche financière

L'engagement d'un directeur adjoint supplémentaire auprès de l'ADEM dans le grade 16 entraînera une charge supplémentaire qui peut être estimée à 125.000 euros par an.