

Comment l'entreprise peut-elle favoriser l'inclusion des salariés peu qualifiés ou éloignés de l'emploi ?

Réponse courte

Les entreprises luxembourgeoises disposent de **nombreux dispositifs publics** pour favoriser l'inclusion des salariés peu qualifiés : les **contrats aidés** (CAE, CIE) offrent des remboursements salariaux jusqu'à 65%, l'**apprentissage pour adultes** permet la formation de personnes sans qualification avec financement étatique, et les **programmes ADEM** proposent formations gratuites et accompagnement personnalisé. L'**assistance à l'inclusion** accompagne spécifiquement les salariés handicapés ou en reclassement. Ces mesures s'accompagnent d'obligations d'**accompagnement** et de **formation** pour garantir une insertion durable dans l'emploi.

Définition

L'**inclusion des salariés peu qualifiés** désigne l'ensemble des actions permettant d'intégrer durablement dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail. Au Luxembourg, sont considérés comme **peu qualifiés** les salariés qui ne remplissent pas les conditions du salaire social minimum qualifié, soit ceux sans diplôme reconnu équivalent au DAP/CATP ou sans expérience professionnelle minimale de 10 ans. L'**éloignement de l'emploi** concerne les demandeurs d'emploi longue durée, bénéficiaires de prestations sociales (REVIS), personnes en reclassement professionnel, ou présentant des difficultés d'insertion (handicap, barrières linguistiques, manque de qualification).

Questions fréquentes

Quel accompagnement financier l'État propose-t-il aux entreprises pour l'inclusion ?

L'État rembourse 50% de l'indemnité plus les charges patronales totales pour les CAE, 50% du salaire (65% en secteur sous-représenté) plus charges sociales pour les CIE, et complète l'indemnité d'apprentissage adulte jusqu'au salaire social minimum non qualifié.

Quelles sont les obligations de l'employeur lors de l'embauche d'un salarié peu qualifié ?

L'employeur doit désigner un tuteur pour l'encadrement, élaborer un plan de formation dans le mois suivant l'embauche, participer aux évaluations à 6 mois et 8 semaines avant la fin du contrat, et respecter les mêmes conditions de travail que pour les autres salariés.

Quels sont les dispositifs disponibles au Luxembourg pour favoriser l'inclusion des salariés peu qualifiés ?

Les entreprises luxembourgeoises peuvent utiliser les contrats aidés (CAE et CIE) avec remboursements jusqu'à 65%, l'apprentissage pour adultes avec financement étatique, les programmes ADEM avec formations gratuites, et l'assistance à l'inclusion pour les salariés handicapés ou en reclassement.

Qui peut bénéficier des contrats d'appui-emploi (CAE) et d'initiation à l'emploi (CIE) ?

Les CAE s'adressent aux jeunes de moins de 30 ans inscrits à l'ADEM depuis 3 mois minimum, uniquement dans les organismes publics et associations. Les CIE concernent également les jeunes de moins de 30 ans mais dans les entreprises privées, avec obligation de perspective d'embauche.

Conditions d'exercice

Éligibilité aux dispositifs d'aide :

- **CAE (Contrat d'Appui-Emploi)** : jeunes de moins de 30 ans inscrits ADEM depuis 3 mois minimum, organismes publics et associations exclusivement
- **CIE (Contrat d'Initiation à l'Emploi)** : jeunes de moins de 30 ans, entreprises privées uniquement, perspective d'embauche obligatoire
- **Apprentissage adultes** : personnes majeures, hors régime scolaire depuis 12 mois, affiliation sécurité sociale 12 mois minimum
- **Assistance à l'inclusion** : salariés handicapés ou en reclassement externe dans le secteur privé

Obligations employeurs :

- Désignation d'un **tuteur** pour l'encadrement quotidien
- Élaboration d'un **plan de formation** dans le mois suivant l'embauche
- Participation aux **évaluations** à 6 mois et 8 semaines avant la fin
- Respect des **conditions de travail** identiques aux autres salariés

Modalités pratiques

Procédures de recrutement :

- **Contact ADEM** : demande auprès du service employeurs pour présentation de candidats
- **Contrat de 12 mois** renouvelable 6 mois pour CAE/CIE
- **Temps plein obligatoire** (40h/semaine) sauf dérogations motivées
- **Formation intégrée** : possibilité de formation pendant les heures de travail

Accompagnement financier :

- **CAE** : remboursement 50% indemnité + charges patronales totales
- **CIE** : remboursement 50% salaire (65% secteur sous-représenté) + charges sociales
- **Apprentissage adultes** : État complète l'indemnité jusqu'au SSM non qualifié
- **Prime embauche** : remboursement charges patronales 12 mois en cas d'embauche définitive

Suivi et évaluation :

- **Visites ADEM** sur le lieu de travail pour contrôle de l'exécution
- **Rapports d'évaluation** obligatoires à mi-parcours et en fin de contrat
- **Certificat de fin de mesure** détaillant compétences acquises

Pratiques et recommandations

Stratégies d'inclusion efficaces :

- **Partenariat étroit avec l'ADEM** pour identification des profils adaptés
- **Tutorat renforcé** : formation des tuteurs aux spécificités des publics éloignés
- **Progression adaptée** : objectifs réalistes et étapes de validation intermédiaires
- **Formation continue** : utilisation des dispositifs CNFPC pour montée en compétences

Optimisation des dispositifs :

- **Planification anticipée** : prévoir les embauches pour optimiser les délais ADEM
- **Mixité des mesures** : combiner contrats aidés et formation pour créer des parcours complets
- **Valorisation interne** : sensibilisation des équipes à l'inclusion pour favoriser l'acceptation
- **Suivi post-contrat** : maintien du lien pour faciliter l'embauche définitive

Bonnes pratiques RH :

- **Adaptation des postes** : aménagements techniques et organisationnels selon les besoins
- **Accompagnement social** : prise en compte des contraintes personnelles (garde d'enfants, transport)
- **Reconnaissance des compétences** : valorisation des acquis informels et transversaux
- **Politique inclusive** : intégration dans la stratégie RH globale de l'entreprise

Cadre juridique

Textes de référence :

- **Articles L.543-1 à L.543-13 du Code du travail** : contrats d'appui-emploi et d'initiation
- **Articles L.514-1 à L.514-9** : gestion prévisionnelle emploi et compétences
- **Articles L.553-1 à L.553-3** : assistance à l'inclusion dans l'emploi
- **Loi du 1er août 2019** : création activité assistance inclusion salariés handicapés

Organismes compétents :

- **ADEM** : gestion des contrats aidés, formation, placement
- **Fonds pour l'emploi** : financement des mesures et remboursements
- **CNFPC** : formation professionnelle continue
- **ONIS** : activation sociale des bénéficiaires REVIS

Droits et obligations :

- **Non-discrimination** : égalité de traitement obligatoire
- **Sécurité sociale** : affiliation normale pour tous les dispositifs
- **Droit du travail** : application intégrale (congrés, temps de travail, protection)
- **Formation obligatoire** : droit à la formation et accompagnement garanti

Les entreprises doivent privilégier une **approche globale** combinant plusieurs dispositifs selon les profils. Le **succès de l'inclusion** repose sur l'engagement réel de l'entreprise au-delà des aides financières. La **formation des équipes** encadrantes et la **préparation organisationnelle** sont essentielles. Les **partenariats durables** avec l'ADEM permettent d'optimiser les résultats et de construire des **parcours d'insertion** personnalisés.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.