

Programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi 2021-2023 »

développé en étroite collaboration par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (MTEESS) et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)

I. Contexte

L'emploi et la compétitivité des entreprises sont deux facteurs économiques considérablement liés. Seule une économie performante garantit une croissance économique durable qui, à son tour, sécurise l'emploi lequel contribue au maintien du pouvoir d'achat. Ces différents facteurs dépendent non seulement du contexte national mais également du contexte international du fait de l'ouverture de l'économie luxembourgeoise.

Vu l'importance de l'intégration professionnelle dans le cadre du dynamisme économique et de la cohésion sociale, l'ADEM et l'UEL ont lancé en 2015 un programme triennal « Entreprises, partenaires pour l'emploi » ayant pour but d'augmenter l'embauche des demandeurs d'emploi au sein des entreprises luxembourgeoises et, en même temps, de leur garantir un service de qualité offert par l'ADEM. Au vu des résultats encourageants, le partenariat a été renouvelé pour trois ans (2018-2020).

En 2020, l'économie et le marché du travail sont bouleversés par l'impact de la crise sanitaire Covid-19 qui a ébranlé bon nombre d'entreprises au Luxembourg et partout dans le monde : baisse d'activité voire fermeture d'entreprises, risque accru de faillites, hausse du chômage, ... Dans ce contexte, l'ADEM et l'UEL estiment indispensable de poursuivre leur coopération pour une nouvelle période de trois ans (2021-2023). Face aux incertitudes actuelles, l'ADEM et l'UEL ont décidé de se concentrer sur des actions prioritaires annuelles choisies en fonction du contexte structurel et conjoncturel qui évolue rapidement. La présente convention reprend les actions prioritaires pour 2021. L'ADEM et l'UEL identifieront ensuite en temps utile les actions prioritaires pour 2022, puis pour 2023.

II. Objectifs

Le programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi » aura une durée de trois années et s'articulera autour de quatre objectifs principaux :

1. augmenter le nombre d'embauches de demandeurs d'emploi et faciliter les recrutements dans les entreprises,
2. atténuer le déséquilibre entre les offres d'emploi et les profils, notamment en offrant des formations adaptées aux demandeurs d'emploi disponibles,
3. renforcer les connaissances sur le marché de l'emploi actuel et du futur,
4. soutenir le recrutement pour les métiers en pénurie de main-d'œuvre.

III. Publics cibles

Les publics cibles visés par le programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi » sont

- les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, avec une attention particulière aux demandeurs d'emploi plus fragiles au niveau de l'accès et du retour à l'emploi : jeunes, demandeurs d'emploi plus âgés, demandeurs d'emploi de longue durée aptes pour le marché de l'emploi, demandeurs d'emploi handicapés ou en reclassement externe, demandeurs d'emploi moins qualifiés, bénéficiaires de protection internationale,
- et les entreprises luxembourgeoises.

IV. Actions prioritaires pour 2021

Afin d'atteindre les objectifs fixés, l'ADEM et l'UEL ont identifié différentes actions prioritaires suivant deux niveaux d'intervention et de collaboration : national et sectoriel.

La mise en œuvre et le suivi de toutes ces actions seront réalisés au sein d'un comité de pilotage stratégique composé de représentants de l'UEL, de l'INDR, du MTEESS et de l'ADEM.

Pour les actions sectorielles, des groupes de travail sectoriels seront organisés par l'ADEM en concertation avec l'UEL avec des personnes de contact (coordinateurs) des fédérations, des sous-fédérations et des chambres professionnelles patronales concernées ainsi que leurs membres et ressortissants respectifs.

1) Actions prioritaires au niveau national

Action 1.1 : Renforcer la diffusion des informations pertinentes à l'attention des entreprises

La crise sanitaire a montré toute l'importance d'une communication adéquate et rapide des informations pertinentes à l'attention des entreprises (ex. : chômage partiel). Une communication efficace (ex. : sur les postes vacants, sur les aides disponibles) est également déterminante pour faciliter le recrutement de candidats au sein des entreprises (contrats de travail, contrats d'apprentissage et mesures en faveur de l'emploi).

Le comité de pilotage sera utilisé comme vecteur privilégié pour renforcer l'échange d'informations entre l'ADEM, l'UEL et ses membres et pour définir la stratégie de communication la plus appropriée pour diffuser les informations pertinentes à l'attention des entreprises. Il s'agit d'informations provenant soit de l'ADEM, soit du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire (ex. : FAQ repris sur le site de l'ADEM). L'ADEM donnera également accès aux membres du comité de pilotage à son tableau de bord pour les indicateurs choisis.

En outre, les organisations patronales veilleront à permettre l'accès de l'ADEM aux forums de rencontres adéquats avec leurs membres et ressortissants pour présenter les conditions de recrutement des demandeurs d'emplois.

En cas de besoin, comme par exemple pour la crise Covid-19, un groupe de travail temporaire pourrait être organisé avec des représentants des diverses ministères et administrations concernés.

Action 1.2 : Favoriser l'accès et le recoupement des données disponibles sur l'emploi et le marché du travail

Afin d'appréhender correctement le marché du travail et ses enjeux et d'améliorer l'adéquation entre les offres et les demandes d'emploi, il est essentiel de disposer de données fiables pertinentes. Cela permet notamment à l'ADEM, qui mène aussi des études à ce sujet dans le cadre de ses missions, d'anticiper les recrutements futurs et de proposer aux demandeurs d'emploi des formations ciblées et adaptées au besoin des employeurs.

Un groupe de travail sera mis en place pour identifier

- les données disponibles collectées par les différentes instances concernées aux niveaux national et international (ex. : ADEM, IGSS, CCSS, chambres professionnelles, fédérations, OCDE) voire, le cas échéant, les données utiles manquantes,
- des pistes pour favoriser la cohérence entre les données collectées par les différentes instances concernées et faciliter la comparaison et le recoupement des informations disponibles,
- des propositions pour améliorer le taux de réponses, notamment par la sécurisation des données communiquées, la qualité et la mise à jour des informations transmises par les entreprises, lorsque celles-ci sont impliquées dans la collecte des données (ex. : informer plus en détail les entreprises des raisons et enjeux qui justifient la collecte des données).

Action 1.3 : Revoir les conventions de partenariat bilatérales entre les entreprises et l'ADEM

Afin notamment d'affiner l'établissement des profils des demandeurs d'emploi et d'anticiper les besoins en recrutement des entreprises, l'ADEM a conclu, dans le cadre du partenariat 2018-2020, des conventions de partenariat bilatérales avec environ 30 entreprises et une fédération sectorielle qui ont obtenu le label correspondant. Cette démarche et ce label ont été identifiés comme une action en matière responsabilité sociale des entreprises dans le cadre de l'obtention du label ESR décerné par l'INDR.

Un groupe de travail sera constitué pour

- revoir le contenu de cette convention de partenariat, endéans les premiers 6 mois de l'année 2021, en vue de favoriser la coopération entre l'ADEM et les entreprises dans le cadre d'une relation *win-win* et de favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi au sein des entreprises,
- promouvoir cette convention de partenariat et identifier des mesures en vue d'augmenter le taux d'adhésion des entreprises à celle-ci, en particulier des employeurs qui recrutent le plus grand nombre de salariés et des entreprises relevant

des secteurs les plus pertinents pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Action 1.4 : Améliorer la transparence sur le marché de l'emploi au Luxembourg

L'UEL veillera à sensibiliser les entreprises dans le but de déclarer toutes leurs places vacantes à l'ADEM.

Par ailleurs, l'ADEM étudiera la possibilité d'établir des coopérations entre l'ADEM et des plateformes commerciales de publication d'offres d'emploi en ligne et en direct avec les employeurs. L'objectif serait que ces plateformes communiquent, de manière automatisée et avec l'accord de l'entreprise qui y publie son offre d'emploi les offres enregistrées chez elles à l'ADEM. Ceci permettrait, d'un côté, à l'ADEM de rassembler, sur son JobBoard, la quasi-totalité des offres d'emploi en augmentant ainsi largement la transparence du marché de l'emploi au Luxembourg et, de l'autre côté, aux entreprises de remplir leur obligation légale de déclaration à l'ADEM de manière simple et non-bureaucratique.

Le Jobboard de l'ADEM continuera également à être développé et la possibilité de l'ouvrir pour les salariés non-inscrits à l'ADEM mais à la recherche d'un nouvel emploi sera étudiée.

Action 1.5 : Obtenir davantage de réponses pour chaque candidat assigné à une entreprise

Dans le contexte du premier programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi », il était prévu que les entreprises donnent un feedback sur le candidat proposé par l'ADEM en spécifiant, dans la mesure du possible, ses points forts et ses points faibles qui sont à améliorer. Ce feedback est important puisqu'il permet à l'ADEM de proposer au candidat des mesures adaptées pour faciliter son insertion professionnelle. Bien que le taux de retour ait progressé, des efforts supplémentaires sont encore nécessaires. C'est la raison pour laquelle le développement d'une solution digitale permettant aux employeurs de donner plus facilement leur feedback à l'ADEM sera étudié.

2) Actions prioritaires au niveau sectoriel

Action 2.1 : Proposer aux demandeurs d'emploi des formations ciblées et adaptées aux besoins des employeurs

Dans l'optique de renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi et de les préparer aux futurs défis du marché de l'emploi, l'ADEM a agrandi son offre de formation, notamment par des conventions de collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre de Métiers. qui mettent à la disposition de l'ADEM un certain nombre d'heures de formation en vue de former des demandeurs d'emploi. Différents programmes de formations, principalement dans le domaine du numérique ont été développés, soit avec des entreprises individuelles, des groupes d'entreprises ou encore avec des secteurs spécifiques.

Les formations sont souvent complétées par des actions de rencontre des candidats avec les employeurs.

Le contenu et le format de nouvelles offres de formations seront développés au sein des groupes de travail sectoriels, les membres de l'UEL s'engageant en outre à inciter les entreprises ressortissantes à participer aux rencontres entre candidats et employeurs.

Action 2.2 : Soutenir le recrutement pour les métiers qui sont en pénurie de main-d'œuvre

Face aux bouleversements sur le marché du travail du fait de la crise sanitaire, la liste des métiers critiques et des métiers en pénurie élaborée dans le cadre du partenariat 2018-2020 sera actualisée dans le cadre des groupes de travail sectoriels.

Afin de soutenir les secteurs qui sont confrontés à des difficultés de recrutement pour certaines professions, l'ADEM s'engage à

- offrir des formations ciblées afin de qualifier des demandeurs d'emploi pour qu'ils correspondent aux profils des métiers en pénurie (cf. action 2.1),
- faciliter le recrutement à l'étranger en utilisant davantage le réseau EURES.

Action 2.3 : Organiser les événements destinés aux employeurs (Meet ADEM)

L'ADEM organisera régulièrement des séances d'information destinées aux entreprises nouvellement créées au Luxembourg.

En outre, des rencontres entre demandeurs d'emploi et entreprises seront régulièrement organisées au niveau sectoriel et des différentes catégories de demandeurs d'emploi (par ex. : demandeurs d'emploi handicapés, reclassés, bénéficiaires de protection internationale et cadres).

Les membres de l'UEL s'engagent à mobiliser les employeurs afin de participer à ces rencontres avec les demandeurs d'emploi nationaux et de la grande région selon les événements envisagés.

V. Indicateurs

Le comité de pilotage stratégique effectuera deux fois par an un monitoring des principaux indicateurs détaillés ci-dessous. Si le développement d'un indicateur s'avère problématique, le comité de pilotage stratégique pourra décider des actions spécifiques afin d'en améliorer la performance.

Principaux indicateurs de l'ADEM présentés lors du comité de pilotage :

- Nombre d'offres/postes déclarés
- Taux d'offres d'emploi sans assignations, par secteur et par code ROME

- Nombre de certificats « RPT » émis (certificats permettant d'engager un ressortissant de pays tiers) par métier (code ROME) et par secteur (code NACE employeur)
- Taux de retour des assignations par secteur
- Sorties vers l'emploi par profil, métier (code ROME) et par secteur (code NACE employeur)
- Nombre d'inscriptions de demandeurs d'emploi
- Nombres et taux de conversion en CDI et CDD des mesures SP, CIE, CRE, CAE Agrément
- Nombre et types de nouvelles formations développées ensemble avec les employeurs/fédérations
- Nombre d'entreprises enregistrées sur ADEM JobBoard et statistiques de connexion
- Nombre de demandes concernant les coordonnées d'un candidat sur le JobBoard par les employeurs
- Nombre de rencontres MEET ADEM et nombre d'entreprises participantes
- Nombre de groupes de travail sectoriels et nombre d'entreprises participantes
- Nombre de conventions de partenariat pour l'emploi signées (cf. également action 1.3 sur la révision du contenu de la convention)