

Programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi 2024 - 2027 »

développé en étroite collaboration par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), le ministère du Travail 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 ». Il a pour but d'augmenter l'embauche des demandeurs d'emploi au sein des entreprises luxembourgeoises et, simultanément, de leur garantir un service de qualité par l'ADEM. Compte tenu des résultats encourageants, le partenariat a été renouvelé à plusieurs reprises, pour une durée de trois ans, sans discontinuité depuis lors.

Après la crise sanitaire qui a bouleversé l'économie et le marché du travail en 2020 et 2021, le Luxembourg est à nouveau confronté à des enjeux conjoncturels de taille dans un climat international de grande incertitude (conflits armés, secteurs en crise...), en sus des défis structurels. Dans un marché du travail aux mutations toujours plus complexes, par suite des transitions technologiques, environnementales et sociétales, la pénurie des talents et des compétences (skills gap) reste la préoccupation majeure de l'ADEM et de l'UEL.

Dans ce contexte, l'ADEM et l'UEL tiennent à renouveler leurs engagements et mener des actions concertées pour relever ces défis pour une nouvelle période de quatre ans (2024 - 2027).

II. Objectifs

Le programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi » s'articulera autour de quatre objectifs principaux :

1. Renforcer les connaissances concernant le marché de l'emploi actuel et du futur ;

GD
A
G

2. Atténuer le déséquilibre entre les compétences recherchées par les entreprises et les compétences détenues par les candidats (skills gap), notamment en offrant des formations adaptées aux demandeurs d'emploi disponibles ;
3. Augmenter le nombre d'embauches de demandeurs d'emploi et faciliter les recrutements dans les entreprises ;
4. Faciliter 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 portée 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 ou de protection temporaire;
- les talents disposant de compétences de plus en plus pointues;
- les entreprises luxembourgeoises.

IV. Modalités de collaboration

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 (ABBL, Chambre de Commerce, Chambre des Métiers, FEDIL, HORESCA et Luxembourg Confederation), du ministère du Travail, ainsi que de l'ADEM. Il se réunira au moins deux fois par an et, suivant les besoins, dans le cadre de groupes de travail restreints avec des représentants de l'UEL 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.

V. Actions prioritaires

Au vu des bouleversements rapides et souvent imprévisibles de l'économie et du monde du travail, l'ADEM et l'UEL redéfiniront si besoin, au sein du comité de pilotage, les actions prioritaires à mener, en parallèle aux actions à plus long terme reprises dans le présent partenariat.



1) Actions prioritaires au niveau national

Action 1 - Améliorer l'échange d'informations depuis et vers les entreprises

Une communication efficace est déterminante pour mettre en œuvre les actions du partenariat, que ce soit de l'ADEM vers les entreprises (ex. : information sur les aides disponibles et sur les événements organisés) ou des entreprises vers l'ADEM (ex. : déclaration des postes vacants).

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, provenant de l'ADEM ou du ministère du Travail, ou pour solliciter la participation et l'engagement des entreprises. Un plan de communication sera établi et mis en œuvre en collaboration avec le Comité communication de l'UEL en tenant compte des spécificités sectorielles.

L'ADEM donnera par ailleurs accès à son tableau de bord aux membres du comité de pilotage, pour les indicateurs choisis. Le comité de pilotage suivra également les projets COSP HR.

Action 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 aux besoins des employeurs.

En collaboration avec les organisations patronales, l'ADEM a réalisé plusieurs études sectorielles sur les tendances au niveau des métiers et des compétences. Ces données seront actualisées quotidiennement grâce au nouveau tableau de bord interactif [JobInsights.lu](https://jobinsights.lu), mis à disposition par l'ADEM pour mieux refléter les besoins futurs de compétences.

L'ADEM et l'UEL continueront par ailleurs leurs réflexions et actions pour améliorer la collecte des données, et en particulier le taux de réponse des entreprises, ainsi que la cohérence des données collectées par les différentes instances concernées, aux niveaux national et international (ex. : ADEM, IGSS, CCSS, chambres professionnelles, fédérations, OCDE). L'objectif est, d'une part, de réduire voire supprimer les doublons dans le cadre de la collecte des données, ce qui augmente la charge administrative des institutions publiques et des entreprises et, d'autre part, de faciliter le recoupement des informations sur base des données collectées. Il sera essentiel dans ce contexte d'anticiper les changements au niveau des modes de collecte de données et d'assurer une communication appropriée en temps utile de ces

changements auprès des entreprises. Les organisations patronales veilleront également à communiquer à l'ADEM les résultats des enquêtes menées au niveau de l'emploi ou des besoins en compétences et recrutements.

Action 3 - Favoriser les recrutements auprès des entreprises via des partenariats sur mesure

Depuis plusieurs années, l'ADEM a adopté une démarche proactive de partenariat sur mesure avec des entreprises, qu'elles soient recruteurs actifs ou potentiels. Cette approche vise à favoriser la coopération dans le cadre de relations gagnant-gagnant, valorisées par un label dédié.

Cette initiative permettra notamment d'anticiper les besoins en recrutement des entreprises concernées et d'établir plus finement les profils des demandeurs d'emploi recherchés. Les engagements porteront notamment sur l'import automatique de toutes les offres d'emploi et les retours d'assignments de manière numérique, l'insertion de demandeurs d'emploi plus fragiles selon les critères RSE et les formations. Les organisations patronales aideront l'ADEM à promouvoir cette convention de partenariat, en particulier auprès 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 4 - Améliorer la transparence sur le marché de l'emploi au Luxembourg

L'UEL veillera à sensibiliser les entreprises à déclarer leurs postes vacants à l'ADEM. Ces informations sont nécessaires pour identifier les métiers en pénurie et les actions à mettre en œuvre pour y remédier (cf. action 6).

Par ailleurs, l'ADEM poursuivra les coopérations établies avec des entreprises et des plateformes commerciales de publication d'offres d'emploi en ligne et en direct avec les employeurs. L'objectif est que ces plateformes communiquent de manière automatisée avec ADEM, pour lui transmettre les offres publiées sur leur site, avec l'accord de l'entreprise émettrice.

Ceci permet à l'ADEM, d'une part, 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 aux entreprises, d'autre part, de remplir leur obligation légale de déclaration à l'ADEM et ce, de manière simple et non-bureaucratique.

L'ADEM continuera à développer le Jobboard en tant qu'outil ouvert et performant pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes à la recherche d'un emploi au Luxembourg.

2) Actions prioritaires au niveau sectoriel

Action 5 - 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 défis futurs du marché de l'emploi, l'ADEM a étoffé son offre de formations, grâce notamment à des conventions de collaboration avec la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers. Ces dernières 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 formation, en particulier dans le domaine du numérique sont développés dans ce contexte, soit avec des entreprises individuelles, des groupes d'entreprises ou avec des secteurs spécifiques. Les formations sont souvent complétées par des rencontres entre candidats et employeurs. L'opportunité d'étendre cette approche et ces initiatives dans le cadre de nouvelles collaborations sectorielles sera étudiée par l'ADEM et l'UEL.

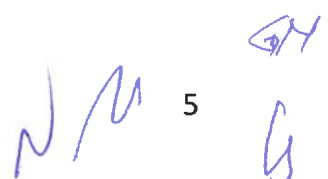
L'ADEM renforcera sa collaboration avec les chambres professionnelles, les fédérations et les employeurs, notamment dans le domaine du numérique, afin de garantir que les formations réalisées et celles envisagées par l'ADEM correspondent aux exigences du marché de l'emploi. De plus, les partenaires pourront déterminer le minimum de compétences préalables requises chez les demandeurs d'emploi, afin qu'ils réussissent les formations. Pour réaliser ceci, l'ADEM propose de mettre en place un groupe de travail dédié aux formations.

Action 6 - Faciliter le recrutement pour les métiers 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 très en pénurie a été actualisée au cours du partenariat 2020 - 2023, via la loi du 7 août 2023 concernant la libre circulation des personnes et l'immigration et l'accueil des demandeurs de protection internationale et de protection temporaire qui en fixe les critères.

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 5);
- gérer la plateforme « Work-in-Luxembourg.lu », jobboard mis en place par l'ADEM et permettant d'afficher les offres d'emploi et les profils des talents internationaux cherchant un emploi dans un métier très en pénurie au Luxembourg;
- faciliter le recrutement à l'étranger en recourant davantage aux initiatives européennes (ex. : EURES, EU Talent Pool, Talent Partnerships).



Action 7 - Organiser les événements destinés aux employeurs

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 visant différentes catégories de demandeurs d'emploi (ex. : cadres, demandeurs d'emploi handicapés, reclassés, bénéficiaires de protection internationale ou temporaire).

De mini-Jobdays destinés à une seule entreprise qui recrute ainsi que des Jobdays réunissant des demandeurs d'emploi présélectionnés et disposant d'un profil spécifique, destinés à un petit nombre d'employeurs, seront également organisés.

Les membres de l'UEL s'engagent à mobiliser les employeurs afin de participer à ces rencontres avec les demandeurs d'emploi nationaux, de la Grande Région et au-delà, selon les événements envisagés. Ils s'attacheront par ailleurs à permettre à l'ADEM d'accéder aux forums de rencontres adéquats avec leurs membres et ressortissants pour présenter les conditions de recrutement des demandeurs d'emplois.

VI. 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 d'actions spécifiques afin d'en améliorer la performance.

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

- nombre d'offres et de postes déclarés;
- nombre de certificats « RPT » émis par métier et par secteur;
- sorties vers l'emploi par profil, métier (code ROME) et par secteur;
- nombre d'inscriptions de demandeurs d'emploi;
- nombre de CIE, SP, CRE;
- taux de conversion en CDI et CDD des mesures SP, CIE, CRE et CAE Agrément;
- nombre et types de nouvelles formations développées avec les employeurs/fédérations;
- nombre de rencontres MeetADEM et/ou Jobdays et nombre d'entreprises participantes, ainsi que le nombre de recrutements réalisés;
- nombre de conventions de partenariat pour l'emploi signées.