

Programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi (2018-2020) »

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 et contribue ainsi à la préservation de la cohésion sociale.

Le contexte conjoncturel, après avoir ralenti en 2015 et 2016, s'améliore au fil des derniers mois et conduit à tabler sur une poursuite des créations d'emplois à un rythme élevé et sur une baisse du taux de chômage.

La baisse actuelle du chômage touche toutes les catégories de demandeurs d'emploi. Cependant, le niveau de chômage reste élevé notamment dans les catégories les plus fragiles : demandeurs d'emploi non-qualifiés, demandeurs d'emploi âgés, demandeurs d'emploi de longue durée et salariés handicapés ou en reclassement externe.

Le marché de l'emploi actuel très dynamique a pour conséquence une pénurie de candidats pour un nombre grandissant de métiers voire de secteurs dits « sous tension » dans lesquels les entreprises rencontrent d'importantes difficultés de recrutement.

En janvier 2015, l'ADEM et l'UEL ont lancé le 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 garantir un service de qualité offert par l'ADEM à ces derniers. Au terme de ce programme, des résultats très encourageants peuvent être constatés.

Dans cette optique, l'ADEM et l'UEL se sont mises d'accord sur la continuation du programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi », adapté selon le contexte conjoncturel actuel et les défis qui en découlent.

II. Objectifs

Le nouveau programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi » aura une durée de trois années et s'articulera autour de trois 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'emplois et les profils des demandeurs d'emploi disponibles.
3. 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 : le programme cible tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. Une attention toute particulière sera portée sur l'accès ou le retour à l'emploi des plus fragiles : 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.
- Les entreprises luxembourgeoises.
- Les fédérations sectorielles ainsi que les chambres professionnelles patronales.

IV. Actions proposées

Afin d'atteindre les objectifs nommés ci-dessus, les actions suivantes seront envisagées :

Action 1 : Mettre en place un échange régulier entre l'ADEM et l'UEL à un niveau stratégique

Un monitoring biannuel sur les indicateurs et les activités du programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi » sera assuré par un comité de pilotage stratégique composé de représentants de l'UEL, de l'INDR, du MTEESS et de l'ADEM.

Les membres seront désignés au plus tard le 01.01.2018.

Action 2 : Organiser des groupes de travail sectoriels

Dans le but de concevoir des actions communes adaptées aux besoins concrets des entreprises travaillant dans un secteur spécifique, des groupes de travaux sectoriels seront organisés par l'ADEM qui nomme les personnes de contact (coordinateurs) des fédérations et sous-fédérations pertinentes sur proposition de l'UEL. D'ailleurs, une liste des métiers critiques et des métiers en pénurie sera définie dans les groupes de travail sectoriels chaque année.

Action 3 : Conclure de nouvelles conventions de partenariat bilatérales et labelliser les signataires

Afin de promouvoir les profils des demandeurs d'emploi et d'anticiper les besoins en recrutement, l'ADEM a conclu des conventions de partenariat avec 30 entreprises particulières et une fédération sectorielle. Cette action sera poursuivie dans le cadre du nouveau programme.

Action 4 : Améliorer la transparence sur le marché de l'emploi au Luxembourg

L'UEL se chargera de 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 (journaux et sites en ligne). 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.

Action 5 : Obtenir une réponse 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.

Action 6 : 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. 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.

L'UEL et ses membres s'engagent à inciter les entreprises ressortissantes à participer à ces rencontres et à contribuer, en particulier lors des groupes de travail sectoriels, au développement du contenu et du format de nouvelles offres de formations.

Action 7 : Anticiper les recrutements futurs

Connaître les recrutements futurs des entreprises est essentiel pour l'ADEM. Dans cette optique, l'ADEM a lancé, dans le cadre du premier programme « Entreprises, partenaires pour l'emploi », un projet-pilote (en s'inspirant du projet de Pôle emploi « La bonne boîte »), qui vise à déterminer les recrutements futurs sur base d'une analyse des déclarations d'entrées que les entreprises font parvenir au CCSS à chaque fois qu'elles embauchent un nouveau collaborateur. De ces données, un algorithme tentera de déduire quelle entreprise embauchera quel type de profil dans les 3 à 6 prochains mois.

A l'issue de ce projet, l'ADEM analysera les résultats et proposera, le cas échéant, un projet plus vaste qui intègre également les informations sur les compétences recherchées dans des offres d'emplois publiées (projet Big Data).

Action 8 : Soutenir le recrutement pour les métiers qui sont en pénurie de main-d'oeuvre

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.
- Faciliter le recrutement à l'étranger (renforcer la collaboration avec le réseau EURES, présences aux salons de l'emploi internationaux).
- Attirer des talents au Luxembourg grâce à une collaboration accrue et des campagnes de marketing avec d'autres acteurs économiques du pays (chambres professionnelles, ministères, Luxinnovation, etc).

Action 9 : 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:

- a. sectoriel ;
- b. régional ;
- c. des différentes catégories de demandeurs d'emploi (par ex. : demandeurs d'emploi handicapés, reclassés et bénéficiaires de protection internationale).

L'UEL s'engage à mobiliser les employeurs afin de participer à ces rencontres avec les demandeurs d'emploi qui seront systématiquement présélectionnés par l'ADEM.

Action 10 : Intensifier les relations avec les organismes regroupant les DRH

La gestion des ressources humaines intervient à tous les stades de la vie des collaborateurs dans l'entreprise. Cela nécessite une connaissance approfondie des enjeux et des opportunités qui existent sur le marché de l'emploi au Luxembourg.

L'ADEM et l'UEL prévoient des discussions avec les organismes regroupant les DRH dans le but d'intensifier la collaboration. Dans ce contexte, il est prévu de renforcer la communication écrite sur les aides et mesures ainsi que sur les services de l'ADEM et d'organiser ensemble des ateliers d'information et des conférences.

Action 11 : Conduire une enquête de satisfaction auprès des entreprises

Une nouvelle enquête de satisfaction des employeurs concernant les services prestés par l'ADEM sera effectuée en 2018 par le LISER.

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 de placements (postes remplis par un candidat de l'ADEM)
- 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

- Chiffres et sorties vers l'emploi des candidats du Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP, COSP HR et COSP JOBELO)
- 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 visites d'agents de l'ADEM aux entreprises
- Nombre de rencontres MEET ADEM et nombre d'entreprises participantes
- Nombre de groupes de travail sectoriels et nombre d'entreprises participantes
- Nombre de rencontres d'information et de sensibilisation sur les formations et nombre d'entreprises participantes.