

Coopération entre les parties prenantes pour lutter contre l'inadéquation des compétences sur le marché du travail luxembourgeois

11 février 2022

Le marché de l'emploi actuel du Luxembourg

Indicateurs clés du marché de l'emploi calculés par le STATEC

- « Gap » entre offre et demande :
+ de 10.000 postes disponibles à l'ADEM
+/- 15.000 personnes à la recherche d'un emploi
- Nécessité d'orienter, de former, de reconvertir (upskilling/reskilling) les demandeurs d'emploi et les salariés



Future Skills Initiative – lancée en octobre 2020

pour les compétences de demain

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et l'ADEM s'engagent à investir dans l'anticipation et le développement des compétences de demain, dans un objectif de maintien dans l'emploi.

Via:

Des études sur l'évolution du marché de l'emploi et de la pénurie des compétences

Des programmes de *upskilling/reskilling* pour les demandeurs d'emploi

Des programmes de support aux entreprises pour l'*upskilling/reskilling* des salariés

Collaboration avec l'OCDE



- Juin 2021: lancement de l'étude d'envergure «National Skills Strategy in Luxembourg»
- Ambition: proposer une stratégie à long terme afin de combler les écarts en matière de compétences
- Travaux de l'OCDE sont supervisés et soutenus par une équipe nationale
- Octobre 2021: conférence-débat suivie de focus groups
- 4 volets prioritaires:
 - la création de formations professionnelles continues adaptées au marché du travail;
 - les mesures destinées à promouvoir l'apprentissage et l'upskilling/reskilling tout au long de la vie;
 - l'attraction et la rétention de talents;
 - la gouvernance des données en matière de compétences.
- Avril 2022: 2^{ième} conférence-débat concentré sur des recommandations concrètes



Etudes sectorielles

des tendances en matière de métiers et de compétences

Collaboration avec la UEL



- l'Union des Entreprises Luxembourgeoises
- 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)
- 4 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.
- Publics cibles: demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et les entreprises luxembourgeoises

UEL | Union des Entreprises Luxembourgeoises

ABBL
Créée en 1939, l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) est la plus ancienne et la plus importante association professionnelle du secteur financier, représentant la majorité des institutions financières ainsi que des intermédiaires financiers réglementés et autres professionnels établis au Luxembourg, y compris des avocats, des consultants et des réviseurs d'entreprise travaillant dans ou pour le secteur financier.

ACA
ASSOCIATION DES COMPAGNIES D'ASSURANCES ET DE RÉASSURANCES DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
L'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances (ACA) est une structure qui a pour mission la protection et le développement des intérêts professionnels, l'étude des problèmes intéressant ses membres ainsi que l'amélioration des services offerts au public.
L'ACA cherche à établir un contact permanent entre les Compagnies d'Assurances, de manière à faciliter l'examen de toutes les questions pouvant intéresser leurs activités. Elle vise aussi à étudier les questions législatives, contentieuses, administratives, techniques, commerciales, financières, sociales et fiscales présentant de l'intérêt pour la profession.

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
En tant que chambre professionnelle et établissement public, regroupant les entreprises de tous les secteurs économiques – hormis l'artisanat et l'agriculture – la Chambre de Commerce conçoit sa raison d'être et son rôle dans la défense des intérêts des entreprises luxembourgeoises qui la constituent. Les entreprises affiliées à la Chambre de Commerce constituant un ensemble hétéroclite avec des intérêts sectoriels souvent divergents, la Chambre de Commerce – dans un esprit d'équité envers ses membres – conçoit sa mission primaire dans l'articulation, la représentation et la défense des intérêts de l'ensemble de ses ressortissants. La Chambre de Commerce peut également défendre des intérêts sectoriels à condition que ceux-ci ne soient pas préjudiciables à ceux de l'ensemble de ses ressortissants. Aujourd'hui, la Chambre de Commerce compte plus de 90.000 ressortissants, occupant 75% du total de l'emploi salarié et représentant 80% du PIB. Comme les cotisations de ses membres constituent la ressource essentielle de la Chambre de Commerce, celle-ci jouit de l'autonomie financière.

Membres
ABBL
ACA
Chambre de Commerce
Chambre des Métiers
clc
Fédération des Artisans
FEDIL
Horesca

7 secteurs distincts analysés



Un petit aperçu...

AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI 

Perspective de la FEDIL

« Une des préoccupations de la FEDIL est de veiller à ce que nos entreprises disposent de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour développer leurs activités. Ainsi, il faut s'assurer que la formation professionnelle, initiale et continue, permette aux salariés, jeunes et demandeurs d'emploi d'acquérir les qualifications et compétences recherchées par les entreprises et de répondre aux besoins futurs compte tenu des poussées de l'évolution technologique. On se retrouve dans un monde en changement permanent, notamment au niveau des compétences recherchées et des métiers les plus sollicités par les entreprises. La présente étude nous renseigne, entre autres, sur les tendances des métiers de l'industrie et nous indique quels métiers connaissent des pénuries, voire des surplus de candidats. Cette analyse devrait améliorer l'orientation des jeunes et contribuer à une meilleure transparence du marché de l'emploi qui est devenu de plus en plus complexe au fil des années. »



Michèle Detaille
Présidente de la FEDIL

FACILITONS L'EMPLOI

- 4 -

AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI 

Perspective des experts

Conseillers employeurs de l'ADEM pour le secteur Industrie

« Notre rôle au sein du Service Employeurs mis en place fin 2013, est de servir au mieux nos clients du secteur « Industrie ». Du moins ceux qui, conscients de l'obligation légale et de leur responsabilité sociale, déclarent leurs postes vacants à l'ADEM. Cette collaboration aboutit régulièrement à des embauches avec, le cas échéant, un accompagnement financier de l'ADEM. Le contact direct avec notre client nous permet de réagir mieux et avec une plus grande réactivité. Dans leurs recherches de candidats, tous niveaux de qualification confondus, nos clients sont de plus en plus exigeants. Il arrive fréquemment que les qualifications demandées ne trouvent pas leur correspondance dans celles de nos demandeurs d'emploi. En dépit de cela, le nombre d'entreprises qui veulent collaborer avec l'ADEM ne cesse de croître. Le lien privilégié que nous avons avec la FEDIL et ses membres, dans le cadre de notre détachement, nous offre par ailleurs une meilleure vue de l'évolution des tendances relatives aux métiers et compétences recherchées par nos clients. »

FEDIL

« La transformation digitale et la transition énergétique représentent des défis importants pour les entreprises industrielles. Ces dernières ne peuvent y répondre que sous condition de pouvoir compter sur des collaborateurs compétents. Si les compétences personnelles demeurent essentielles, s'y ajoutent de plus en plus de compétences techniques pointues qui ne s'acquiert pas nécessairement dans la cadre de l'enseignement formel. Ainsi, des efforts importants en matière de formation, aussi bien de mise à niveau que ceux permettant une réorientation professionnelle sont vitaux et essentiels. Dans une économie en pleine évolution, les métiers d'aujourd'hui ne seront pas nécessairement les métiers de demain, sans oublier que les entreprises industrielles luxembourgeoises sont constamment en concurrence avec des compétiteurs du monde entier. Une réactivité des différents acteurs clés sur le marché de l'emploi et une ouverture au changement doivent être les maîtres-mots afin de permettre aux entreprises industrielles de disposer des compétences nécessaires et assurer aux travailleurs l'intégration, la réintégration et le maintien dans l'emploi. »

Marc Kieffer, Secrétaire général, FEDIL

	Marc BELLEVILLE ☎ +352 247 65459 marc.belleville@adem.etat.lu Conseiller employeurs 
	Roby ERNZER ☎ +352 247 75414 roby.ernzer@adem.etat.lu Conseiller employeurs 
	Paul PETERS ☎ +352 247 65432 paul.peters@adem.etat.lu Conseiller employeurs 

FACILITONS L'EMPLOI

11

Analyse au niveau des métiers – Approche

Analyses: métiers clés, tendances (croissance, baisse, émergence, stabilité), pénurie

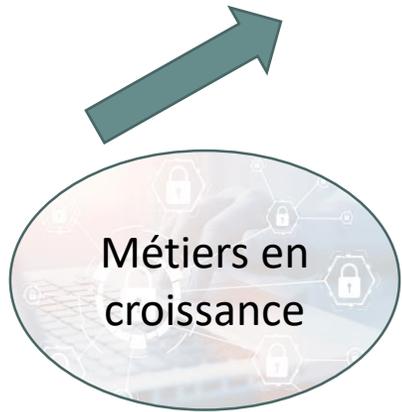
structuré selon le référentiel **ROME**

basé uniquement sur les données de l'ADEM / **offres déclarées**

collaboration avec fédérations et chambres patronales

importance d'**augmenter le taux** des offres d'emploi déclarées

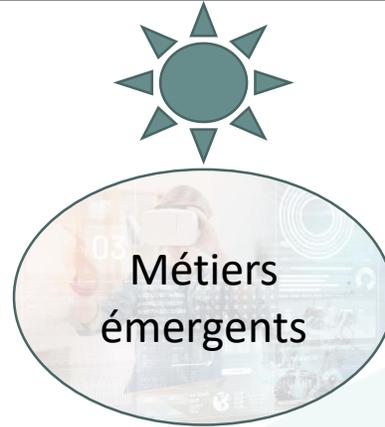
Analyse au niveau des métiers – Conclusions



métiers très divers, très qualifiés et moins qualifiés, croissance d'activités (construction, horesca, mobilité, fonds...) & tendances spécifiques (informatique, gestion de projet, réglementation financière, livraison à domicile)



moins de métiers en baisse qu'en croissance, surtout lié à l'automatisation et la digitalisation (opérations administratives, accueil, assemblage)



suite à tendances technologiques (e.g. architectes cloud), environnementales (e.g. revalorisation de matières) et sociétales (e.g. baristas)



notamment métiers hautement qualifiés (informaticiens, juristes...) et métiers de l'artisanat (bouchers, électriciens ...)



métiers peu qualifiés et administratifs – peut toujours y avoir une pénurie de compétences!



métiers à prioriser (dans la formation et l'orientation) & **publics à cibler** (pour upskilling/reskilling)

Analyse au niveau des compétences – Approche

Offres d'emploi = données **non-structurées** sur les compétences demandées

approche de *text mining* (analyse automatisée de texte)

142'000 offres d'emploi (2015-2021) → **1,28 million** de mentions de **compétences identifiées**

structurées selon le référentiel européen ESCO

Text mining



burningglass[®]
TECHNOLOGIES



id_skill	skill	ESCO Level 3 skill	ESCO level 2 skill	ESCO level 1 skill	ESCO level 0	digital
96	ESCOv1_1678	work in teams	working in teams	working with others	communication, col skills	
97	AML	AML	finance, banking and business and admin business, administr knowledge			
98	KYC	KYC	finance, banking and business and admin business, administr knowledge			
99	ESCOv1_9230	inform on renting agreements	presenting informati	presenting informati	communication, col skills	
100	ESCOv1_1659	manage warehouse inventory	allocating and contro	allocating and contr	management skills skills	
101	STACK_707	microsoft dynamics	managing and analysi	accessing and analy	working with compi skills	Information Brokerage Skills
102	ESCOv1_1415	analyse business requirements	analysing business of	analysing and evalu	information skills skills	Applied&Management Informatic Skills
103	ESCOv1_7794	set production KPI	developing operator	developing objectiv	management skills skills	
104	ESCOv1_13160	calculate tax	performing calculatic	calculating and estr	information skills skills	
105	ESCOv1_8752	use consulting techniques	advising and consulti	advising and consult	communication, col skills	
106	ESCOv1_1477	sales promotion techniques	wholesale and retail	business and admin	business, administr knowledge	
107	ESCOv1_6969	financial statements	finance, banking and	business and admin	business, administr knowledge	
108	ESCOv1_4600	provide documentation	performing general c	performing adminis	management skills skills	
109	ESCOv1_4128	quality standards	wholesale and retail	business and admin	business, administr knowledge	
110	ESCOv1_6494	delegate activities	assigning work to oth	supervising people	management skills skills	
111	ESCOv1_9263	use spreadsheets software	managing and analysi	accessing and analy	working with compi skills	Basic Information Skills
112	ESCOv1_1012	real estate market	wholesale and retail	business and admin	business, administr knowledge	
113	ESCOv1_1024	sales strategies	marketing and advert	business and admin	business, administr knowledge	
114	ESCOv1_8520	use rental management software	managing and analysi	accessing and analy	working with compi skills	Applied&Management Informatic Skills
115	ESCOv1_6747	teamwork principles	personal skills and de	personal skills and c	generic programme knowledge	
116	ESCOv1_7314	use a computer	accessing and analysi	accessing and analy	working with compi skills	Basic Information Skills
117	ESCOv1_3495	administer ICT system	setting up computer	setting up and prot	working with compi skills	ICT Technical Skills
118	ESCOv1_4323	securities	finance, banking and	business and admin	business, administr knowledge	
119	ESCOv1_6457	follow company standards	complying with legal	protecting and enfo	assisting and caring skills	
120	ESCOv1_6445	liaise with managers	coordinating activitie	liaising and networ	communication, col skills	
121	ESCOv1_8291	define quality standards	assure quality of proc	manage quality attitudes	attitudes and values	
122	ESCOv1_7095	manage budgets	managing budgets or	allocating and contr	management skills skills	
123	ESCOv1_8254	apply quality standards	apply quality standar	manage quality attitudes	attitudes and values	
124	ESCOv1_12247	team building	personal skills and de	personal skills and c	generic programme knowledge	
125	ESCOv1_12719	use spreadsheets	managing and analysi	accessing and analy	working with compi skills	Basic Information Skills
126	ESCOv1_6364	build business relationships	developing profesio	liaising and networ	communication, col skills	
127	ESCOv1_6848	operate relational database management system	managing and analysi	accessing and analy	working with compi skills	ICT Technical Skills
128	ESCOv1_7323	production processes	engineering, manufa	engineering, manuf	engineering, manuf knowledge	
129	STACK_317	documentation	managing informatio	managing informati	information skills skills	
130	ESCOv1_1548	accounting techniques	accounting and taxati	business and admin	business, administr knowledge	
131	ESCOv1_6870	handle rental overdues	selling products or se	promoting, selling a	communication, col skills	
132	ESCOv1_9498	liquidity management	management and ad	business and admin	business, administr knowledge	
133	ESCOv1_1930	sales argumentation	wholesale and retail	business and admin	business, administr knowledge	
134	ESCOv1_8298	promote social responsibility	managing and ad	business and admin	business, administr knowledge	



Compétences demandées par les employeurs

ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
<input type="checkbox"/> attitudes and values	6%	6%	7%	7%	7%	8%	8%	7%
<input type="checkbox"/> attitudes								
<input type="checkbox"/> adapt to change	48%	48%	49%	50%	51%	55%	55%	51%
<input type="checkbox"/> attend to detail		0%		0%	0%			0%
<input type="checkbox"/> cope with pressure	22%	22%	23%	26%	26%	28%	27%	25%
<input type="checkbox"/> demonstrate curiosity		0%						0%
<input type="checkbox"/> demonstrate enthusiasm	22%	21%	24%	26%	28%	31%	32%	26%
<input type="checkbox"/> demonstrate willingness to learn				0%	0%			0%
<input type="checkbox"/> make an effort	4%	3%	4%	4%	5%	5%	6%	4%
<input type="checkbox"/> manage frustration	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<input type="checkbox"/> manage quality	10%	11%	12%	13%	14%	13%	14%	13%
<input type="checkbox"/> meet commitments	27%	26%	30%	31%	33%	35%	37%	31%
<input type="checkbox"/> persist	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
<input type="checkbox"/> work efficiently	7%	7%	7%	8%	8%	9%	9%	8%
<input type="checkbox"/> work independently	15%	16%	18%	18%	19%	20%	21%	18%
<input type="checkbox"/> values								
<input type="checkbox"/> demonstrate consideration	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<input type="checkbox"/> demonstrate good manners	5%	4%	5%	6%	6%	7%	8%	6%
<input type="checkbox"/> follow ethical code of conduct	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<input type="checkbox"/> knowledge	79%	76%	77%	79%	79%	81%	82%	79%
<input type="checkbox"/> languages						0%	0%	0%
<input type="checkbox"/> skills	85%	85%	85%	87%	88%	88%	89%	87%

Métier - ROME

All

NACE

All

Analyse au niveau des compétences – Conclusions

1. Adaptation au changement, 2. Travail en équipe, 3. Communication

Croissance générale des exigences en compétences

Croissance notamment des compétences transversales (compétences personnelles, compétences digitales, compétences de gestion, les langues)

Prochaines étapes

- Mettre à jour l'offre de formation sur base de l'analyse des compétences
- Promouvoir les compétences transversales
- Faciliter le *reskilling* des demandeurs d'emploi & salariés via de nouveaux programmes
- Compléter cette analyse avec d'autres analyses, p.ex. autres secteurs ou analyse transsectorielle par groupes de métiers
- Alimenter la « National Skills Strategy » de l'OCDE avec nos données et résultats

Vos contacts à l'ADEM



Inès Baer

Future Skills Initiative manager

ines.baer@adem.etat.lu

T: 247-61691



Marie Kokiopoulos

Future Skills Initiative advisor

marie.kokiopoulos@adem.etat.lu

T: 247-85356