



adem

AGENCE POUR
LE DÉVELOPPEMENT
DE L'EMPLOI

RAPPORT ANNUEL

2021

Une agence réactive dans un marché de l'emploi dynamique

Sommaire

MOT DU MINISTRE	05
MESSAGE DE LA DIRECTION	06
A - L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE EN 2021 : UNE EMBELLIE	08
B - STRATÉGIE ADEM 2025 : UN IMPACT IMMÉDIAT	11
C - MIEUX SERVIR NOS CLIENTS	12
D - VISER L'EXCELLENCE	16
E - UN ACTEUR MAJEUR POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS FUTURS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI	19
F - FORMATION ET EMPLOYABILITÉ : LEVIERS CLÉS D'UN MARCHÉ DE L'EMPLOI DYNAMIQUE	24

Dans cette version allégée de son rapport annuel, l'ADEM a choisi de présenter les grands indicateurs du marché du travail, les thèmes majeurs de sa stratégie pour faciliter l'emploi ainsi que certaines actions menées en faveur des demandeurs d'emploi et des employeurs.

L'interactivité s'est également invitée dans ce document. En cliquant sur l'icône apparaissant à côté de certaines images, vous pouvez accéder à des informations supplémentaires ou consulter des vidéos en ligne.

La version complète est intégrée dans le rapport d'activité 2021 du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et peut être consultée sur :
<https://mteess.gouvernement.lu/fr/publications.html>



Mot du Ministre



Georges ENGEL

Ministre du Travail,
de l'Emploi et de l'Économie
sociale et solidaire

Mesdames, Messieurs,

La crise sanitaire et ses conséquences sur le marché du travail et de l'emploi nous préoccupent toujours, néanmoins l'année 2021 incite à l'optimisme. Après un début d'année plutôt difficile, les principaux indicateurs du marché de l'emploi se sont développés de façon très favorable. Dans le même temps, le nombre de postes vacants a dépassé en 2021 pour la première fois le seuil symbolique de 10.000 offres.

La sortie de crise et la reprise économique qui en découle sont certes les raisons de ces développements. Toutefois, l'excellent travail des services de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) tout au long de la crise porte également ses fruits. L'ADEM joue un rôle essentiel comme intermédiaire entre les demandeurs d'emploi et les employeurs.

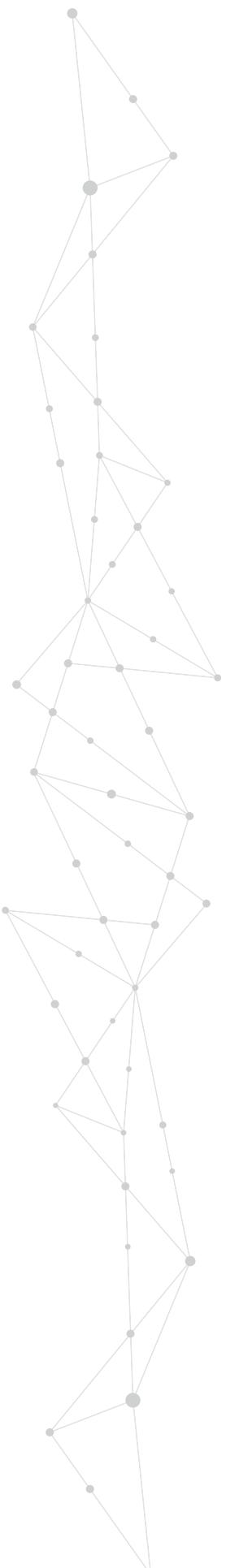
Même si le taux de chômage se stabilise, les efforts dans l'intérêt des demandeurs d'emploi doivent se poursuivre. Afin de pouvoir jouer le rôle d'intermédiaire de façon optimale, l'ADEM doit connaître les vrais besoins des entreprises. La formation continue des salariés et des demandeurs d'emploi constitue une priorité.

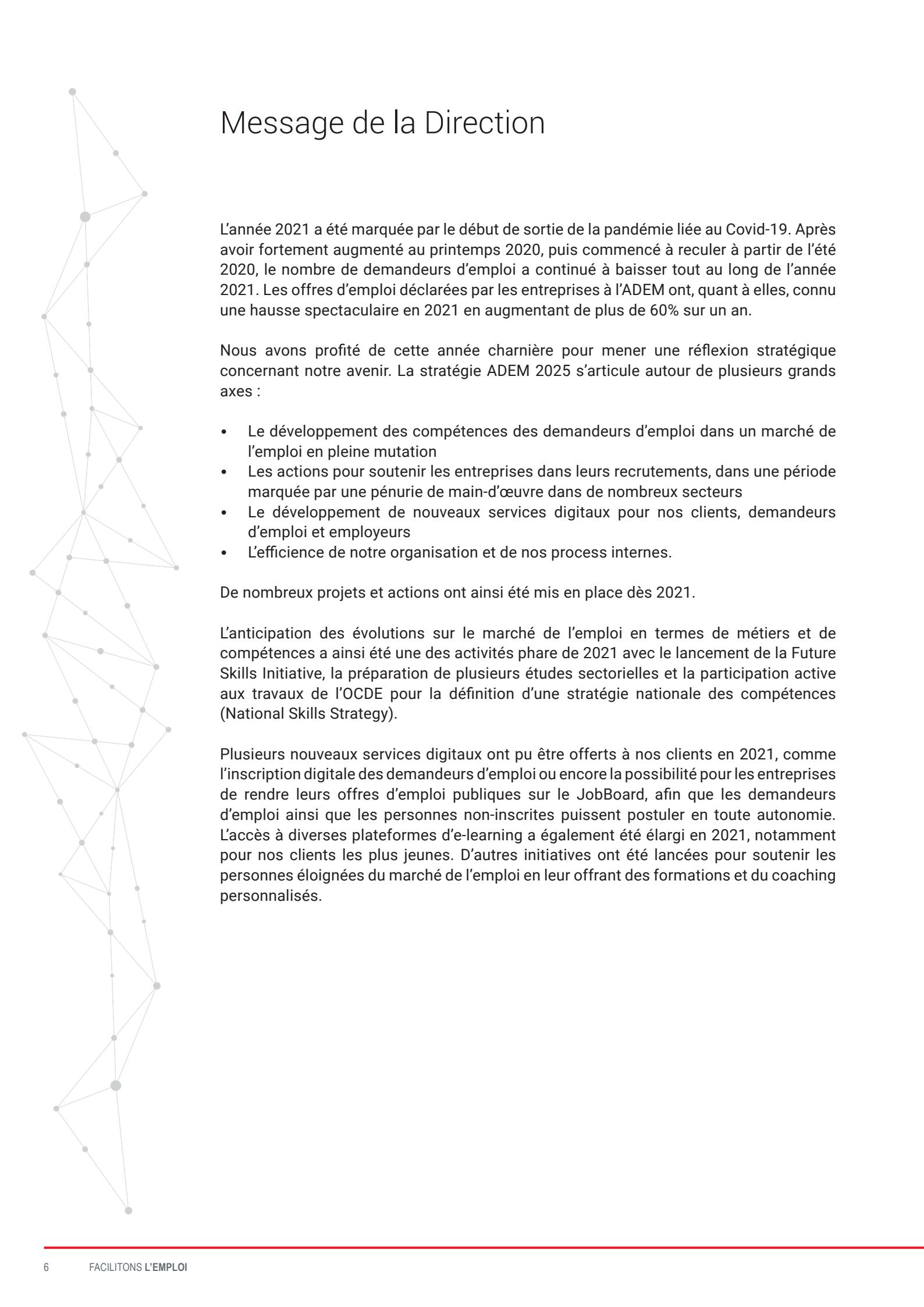
Afin de connaître les besoins réels en matière de formation et de formation continue, des études sectorielles ont été réalisées au cours de l'année 2021. Les conclusions nous permettront de mieux adapter nos politiques aux attentes des employeurs.

Dans un monde du travail qui est marqué par des changements constants, force est de constater que les salariés doivent se familiariser en permanence avec ces nouveaux développements. Il en est de même pour les personnes à la recherche d'un emploi.

En tant que responsables politiques, nous devons mettre à la disposition des administrations les ressources nécessaires afin que celles-ci puissent répondre aux besoins des citoyens-clients.

Finalement, je tiens à remercier la direction de l'ADEM avec toute son équipe pour le travail exemplaire réalisé pendant l'année 2021.





Message de la Direction

L'année 2021 a été marquée par le début de sortie de la pandémie liée au Covid-19. Après avoir fortement augmenté au printemps 2020, puis commencé à reculer à partir de l'été 2020, le nombre de demandeurs d'emploi a continué à baisser tout au long de l'année 2021. Les offres d'emploi déclarées par les entreprises à l'ADEM ont, quant à elles, connu une hausse spectaculaire en 2021 en augmentant de plus de 60% sur un an.

Nous avons profité de cette année charnière pour mener une réflexion stratégique concernant notre avenir. La stratégie ADEM 2025 s'articule autour de plusieurs grands axes :

- Le développement des compétences des demandeurs d'emploi dans un marché de l'emploi en pleine mutation
- Les actions pour soutenir les entreprises dans leurs recrutements, dans une période marquée par une pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs
- Le développement de nouveaux services digitaux pour nos clients, demandeurs d'emploi et employeurs
- L'efficience de notre organisation et de nos process internes.

De nombreux projets et actions ont ainsi été mis en place dès 2021.

L'anticipation des évolutions sur le marché de l'emploi en termes de métiers et de compétences a ainsi été une des activités phare de 2021 avec le lancement de la Future Skills Initiative, la préparation de plusieurs études sectorielles et la participation active aux travaux de l'OCDE pour la définition d'une stratégie nationale des compétences (National Skills Strategy).

Plusieurs nouveaux services digitaux ont pu être offerts à nos clients en 2021, comme l'inscription digitale des demandeurs d'emploi ou encore la possibilité pour les entreprises de rendre leurs offres d'emploi publiques sur le JobBoard, afin que les demandeurs d'emploi ainsi que les personnes non-inscrites puissent postuler en toute autonomie. L'accès à diverses plateformes d'e-learning a également été élargi en 2021, notamment pour nos clients les plus jeunes. D'autres initiatives ont été lancées pour soutenir les personnes éloignées du marché de l'emploi en leur offrant des formations et du coaching personnalisés.

Enfin, vous verrez tout au long de ce rapport que nous avons continué à offrir nos services aux employeurs, que ce soit par des formations sur-mesure, l'organisation d'ateliers de recrutement, de JobDays ou encore par la mise en ligne d'un nouveau site Internet dédié à l'attraction de talents de l'étranger.

Nous vous souhaitons une agréable lecture de ce rapport annuel, dans lequel nous avons fait le choix de vous présenter un résumé des activités marquantes de 2021. Vous trouverez plus de détails sur www.adem.lu et dans le rapport annuel exhaustif consultable en ligne sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.



Pierre Biren
Directeur adjoint

Christine von Reichenbach
Directrice adjointe

Isabelle Schlesser
Directrice

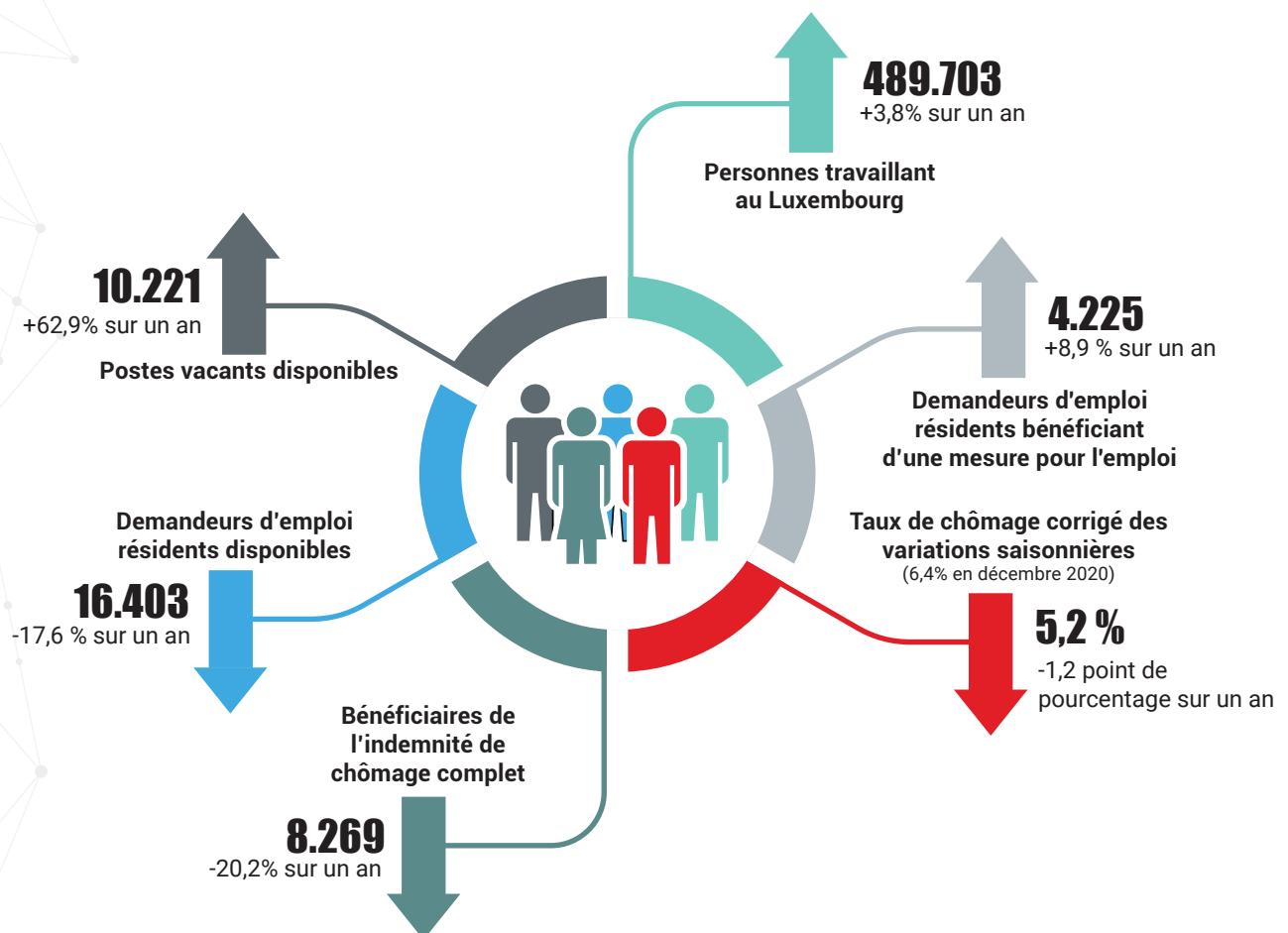
Gaby Wagner
Directrice adjointe

L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE EN 2021 : UNE EMBELLIE

Les effets de la crise sanitaire sur le marché de l'emploi semblent bel et bien derrière nous. Fin décembre 2021, le taux de chômage avait renoué avec ses valeurs d'avant-crise et le nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM par les entreprises a connu un bond spectaculaire de près de 63% durant l'année, marquant ainsi un record absolu.

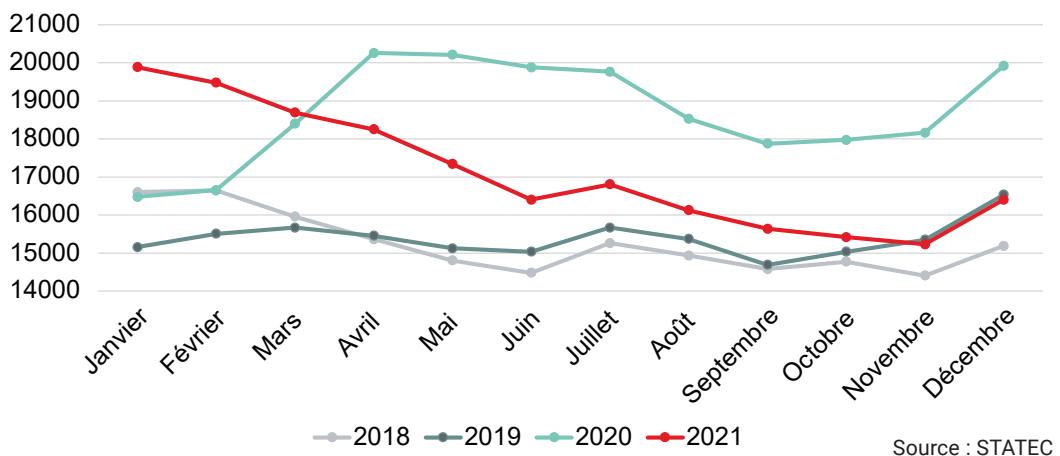
Les chiffres témoignent toutefois de difficultés persistantes, comme la pénurie de profils recherchés dans certains secteurs d'activité ou encore le chômage de longue durée qui touche particulièrement les plus de 50 ans.

Coup d'œil sur le marché de l'emploi 2021*



*au 31.12.2021

Le chômage en forte baisse



Source : STATEC

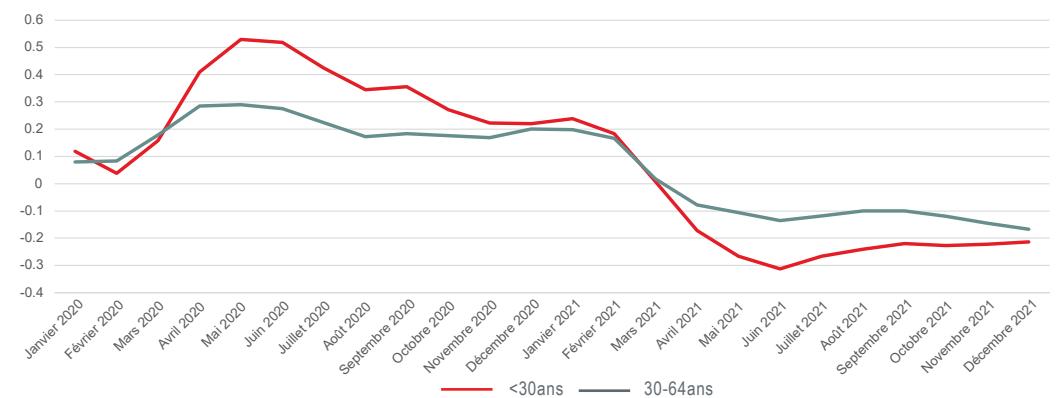
La décrue du taux de chômage des demandeurs d'emploi résidents, amorcée dès l'été 2020, s'est encore accentuée tout au long de l'année 2021. Le taux (corrigé des variations saisonnières) s'établit à 5,2% à la fin décembre, c'est-à-dire au niveau qu'il avait connu au début de l'année 2019.

Le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles et inscrits à l'ADEM s'élève à 16.403 à la fin de l'année, soit une baisse de 3.515 personnes ou de 17,6% rapport au mois de décembre 2020.

Toutes les catégories de demandeurs d'emploi profitent de cette amélioration, à des degrés variables.

Autre chiffre révélateur de cette embellie : le nombre de bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet s'établit à 8.269 à la fin décembre, soit une chute de 20,2 % sur un an.

Un impact inégal du chômage selon l'âge des demandeurs d'emploi



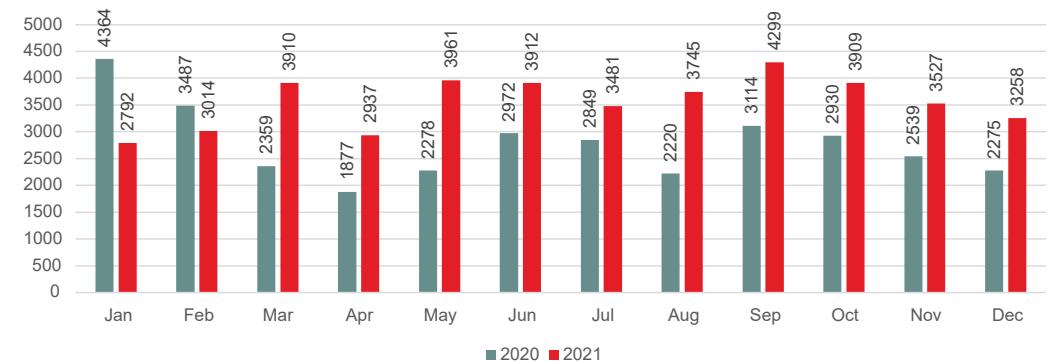
Source : STATEC

La reprise du marché de l'emploi, amorcée dès l'été 2020, a été particulièrement favorable aux demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans.

Alors que ces derniers avaient été frappés de plein fouet lors de la crise sanitaire, avec notamment la fin des contrats courts et le manque d'offres disponibles, ils bénéficient de la relance économique dès l'été 2020.

Les courbes du chômage des moins de 30 ans et des 30-64 ans se croisent même au printemps 2021 et les demandeurs d'emploi de longue durée, notamment les plus de 50 ans, connaissent plus de difficultés que les jeunes à réintégrer le marché du travail. Ils représentent la moitié des demandeurs d'emploi résidents disponibles.

Le nombre de postes vacants déclarés à l'ADEM atteint des records



Source : STATEC

Jamais les employeurs n'avaient autant sollicité l'ADEM pour rechercher des candidats qu'en 2021 !

Ce fut une année record: avec 42.745 offres d'emplois déclarées à l'ADEM au cours de l'année, un chiffre jamais atteint auparavant, la progression sur un an est spectaculaire et atteint 62,9%.

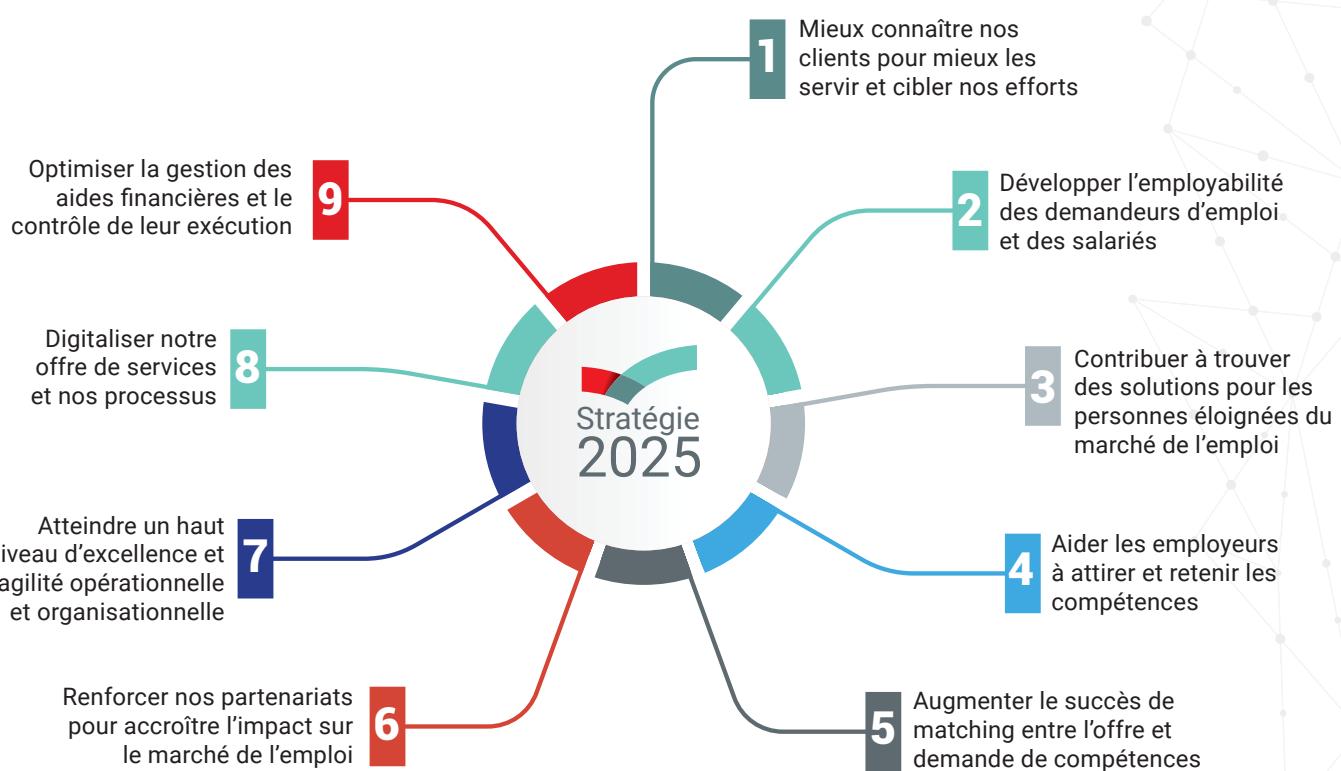
Le nombre de postes vacants disponibles auprès de l'ADEM s'établit à 10.221 au 31 décembre 2021.

Ces chiffres sont toutefois à double tranchant : s'ils témoignent d'une reprise certaine du marché de l'emploi, ils mettent également en lumière les difficultés qu'éprouvent certains employeurs à trouver les profils de candidats qu'ils recherchent.

En 2021, l'ADEM s'est dotée une stratégie qui servira de boussole pour toutes ses actions dans les prochaines années. La stratégie porte sur deux domaines essentiels pour le développement durable du marché de l'emploi et la modernisation cohérente du fonctionnement de l'ADEM.

- Vis-à-vis des clients, il s'agit d'accroître ou maintenir l'employabilité des demandeurs d'emploi et des salariés exposés au risque de chômage, en raison d'une inadéquation de compétences avec les besoins du marché. Il s'avère donc essentiel de développer des formations et des dispositifs adéquats. En ce qui concerne les employeurs, il convient de continuer à les soutenir pour qu'ils trouvent les profils adaptés à leurs besoins.
- Vis-à-vis de son fonctionnement interne, l'ADEM entend se moderniser, en offrant davantage de services intégrés aux citoyens et en se dotant d'infrastructures et d'outils digitaux adaptés.

Dans sa « Stratégie 2025 » la direction de l'ADEM a décliné ces axes prioritaires en neuf objectifs stratégiques :



Mesurer la progression vers ces objectifs et amener les agents à prendre conscience de leur impact pour y parvenir sont les leviers essentiels de cette stratégie : des indicateurs de performance et d'activité ont été mis en place.

La stratégie ADEM 2025 se décline comme « le fil rouge » de tous les projets et actions concrètes qui ont été menés en 2021 et qui seront déployés dans les prochaines années.

C

MIEUX SERVIR NOS CLIENTS

Simplification, ouverture, interactions : l'ADEM poursuit la digitalisation et la modernisation de ses services, de sa communication et de ses processus, dans l'objectif de rendre le marché de l'emploi toujours plus transparent.

Des services au plus près des besoins des citoyens et des employeurs sont régulièrement développés, afin de garantir une grande réactivité et de rapprocher les employeurs des candidats. Ces nouveaux services sont élaborés dans une approche collaborative et testés par un panel de futurs usagers, avant leur déploiement.

Inscriptions en ligne des demandeurs d'emploi



Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent désormais s'inscrire à l'ADEM sur la plateforme MyGuichet, en y ajoutant directement les documents demandés. Une inscription facilitée et rapide, donc, pour les demandeurs d'emploi. Cette offre complète la procédure existante, à savoir l'inscription par téléphone.

Assignations de candidats : un retour 100% électronique

Les employeurs bénéficient depuis le mois d'octobre 2021 d'un nouveau service dans le cadre de leur collaboration avec l'ADEM : la possibilité d'émettre de façon digitale le feedback sur les candidats rencontrés dans le cadre d'une assignation.

Concrètement, ils n'ont plus, s'ils le souhaitent, à remplir manuellement les formulaires adressés par l'ADEM lorsqu'ils sont en phase de recrutement. Pour chaque candidat qui leur est proposé par le Service employeurs, ils reçoivent un email individualisé, avec le profil du demandeur d'emploi, un numéro d'assignation et un lien direct vers un formulaire en ligne.

Contact avec le candidat, issue de la mise en relation, embauche ou motif de la non-embauche : ils peuvent effectuer leur retour et saisir les renseignements en quelques instants, en cochant les cases pré-remplies.

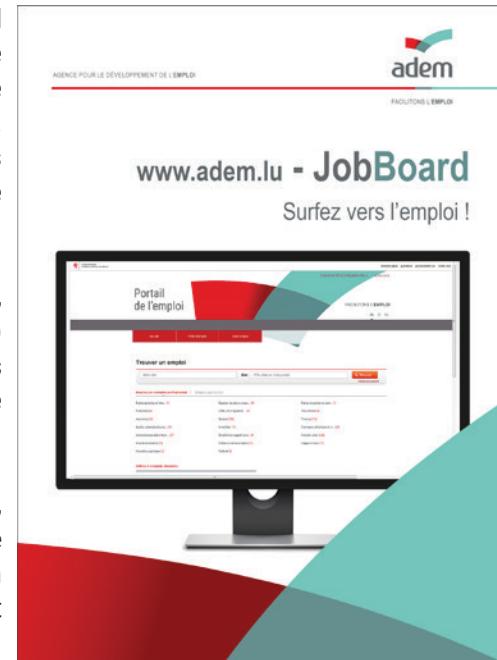
Un JobBoard plus ouvert et plus transparent

L'accélération de la digitalisation a également concerné le JobBoard de l'ADEM. Depuis le 28 avril 2021, la plateforme, jusqu'ici réservée aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, est ouverte à toute personne à la recherche d'un emploi, sans formalité préalable. Les personnes non-inscrites à l'ADEM peuvent consulter les offres d'emploi que les entreprises ont décidé de rendre publiques, sur le site EURES.

Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM conservent un avantage, avec un accès à l'ensemble des offres d'emploi (publiques ou non) en exclusivité pendant les sept premiers jours de leur publication. Ils sont aussi les seuls à disposer d'un profil de candidat consultable par les employeurs sur le JobBoard de l'ADEM.

Par ailleurs, les entreprises déclarant un poste vacant à l'ADEM ont, depuis cette date, le choix entre une diffusion restreinte (réservée aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM et avec une présélection effectuée par un conseiller) ou une diffusion publique permettant une visibilité plus large, sans intervention de l'ADEM.

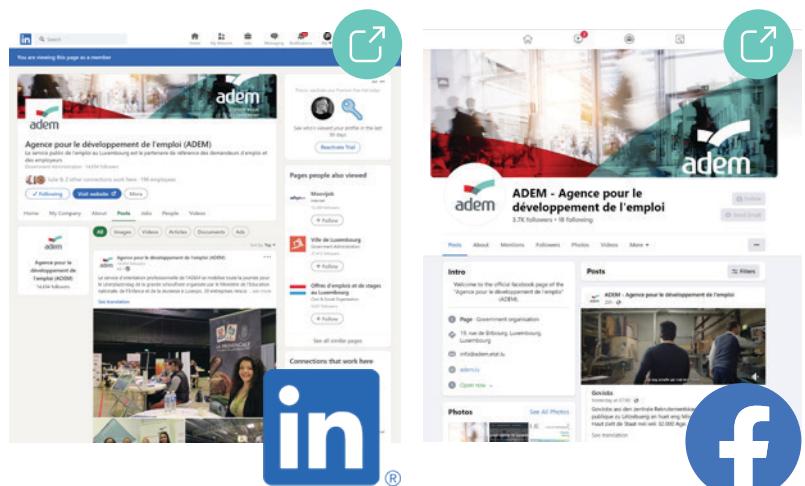
L'objectif est double : offrir plus d'autonomie aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, ainsi que gagner en transparence sur le marché de l'emploi, en multipliant les possibilités de contact entre employeurs et demandeurs d'emploi, avec une audience élargie pour les annonces. Cette possibilité nouvelle est plébiscitée par de nombreux employeurs, puisqu'environ la moitié des annonces font l'objet d'une diffusion publique.



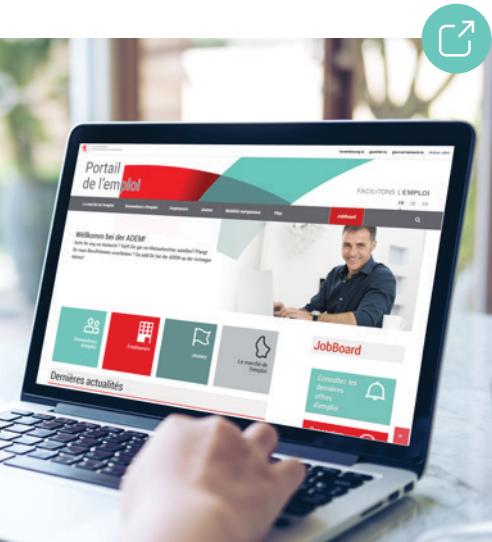
Présence accrue sur les réseaux sociaux

L'ADEM publie régulièrement des actualités et des témoignages sur ses pages LinkedIn et Facebook, qui sont très suivies.

Fin 2019, la page LinkedIn de l'ADEM comptabilisait plus de 4.100 abonnés ; fin 2021, elle comptabilisait plus de 13.000 abonnés, soit un triplement du chiffre en deux ans. Le nombre de personnes suivant les publications de l'ADEM sur Facebook est également sur la voie d'une croissance constante.



Le Portail de l'emploi : un succès confirmé



Lancé en 2015 dans le cadre des projets prioritaires en matière de gouvernance électronique, le Portail de l'emploi est apparu comme une source d'information incontournable au plus fort de la crise sanitaire. Il continue de se développer et devrait bénéficier prochainement d'une nouvelle solution informatique (système de gestion de contenu).

Statistiques du Portail de l'emploi

	Visiteurs uniques	Nombre de visites	Pages vues
2019	335.000	660.000	2.300.000
2020	540.000	1.000.000	3.300.000
2021	380.000	707.000	2.500.000

Coopération fructueuse et recrutements réactifs

Déterminée à créer de l'impact au bénéfice de ses clients et partenaires, l'ADEM développe et optimise ses collaborations, tout en mobilisant ses moyens pour contribuer à un marché de l'emploi dynamique.

Voici quelques exemples de collaborations et d'opérations menées en 2021.

Saisonniers pour les vendanges 2021

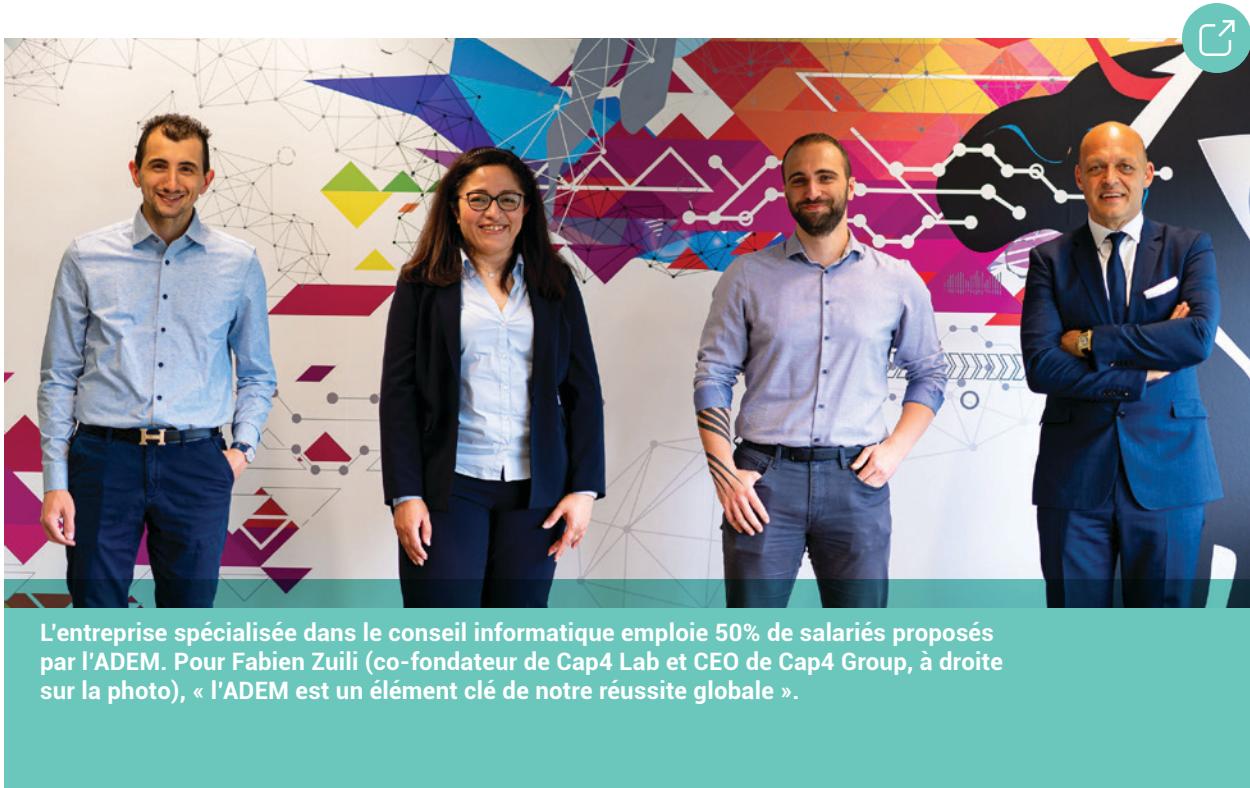
Comme l'an dernier, l'ADEM et l'Institut viti-vinicole ont œuvré main dans la main pour le recrutement de saisonniers pour les vendanges. 31 candidats présélectionnés par l'ADEM ont été embauchés dans les exploitations du long de la Moselle.



Recrutement express pour la distribution des tests rapides



Cap4Lab et l'ADEM : un partenariat gagnant-gagnant



Dans son ambition de se développer comme une administration efficace, participative et fiable, l'ADEM a renforcé son équipe de direction et modifié son organigramme pour répondre aux défis actuels et futurs du marché de l'emploi. L'agilité opérationnelle visée se décline ainsi dans son fonctionnement interne, avec des infrastructures et des outils digitaux adaptés.

Un nouveau directeur adjoint pour les finances



En mars, l'équipe de direction de l'ADEM est renforcée et l'organigramme remodelé, avec la création d'un troisième département de direction, dédié aux finances.

Pierre Biren, fort d'une longue expérience dans le secteur financier, prend en charge l'ensemble des services financiers de l'ADEM : le budget propre de l'organisation ainsi que la gestion de toutes les aides financières pour les demandeurs d'emploi et les employeurs. Cette centralisation s'accompagne d'un renforcement significatif de la digitalisation et vise également à l'amélioration continue du contrôle interne.

Protection et sécurité des données : une politique, des formations

L'ADEM s'est adjoint les compétences d'experts pour assurer la protection et la sécurisation des données.

Sous l'égide de son DPO (Data Protection Officer), une « Politique de protection des données » a été élaborée, en conformité avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD) adopté au niveau européen.

Par ailleurs, un Information Security Manager (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information, RSSI) a rejoint le Service informatique pour garantir la sécurité, la disponibilité et l'intégrité du système d'information et des données, afin de minimiser tout risque de fraude et d'assurer la conformité IT avec les lois et réglementations en vigueur.

L'ensemble des agents de l'ADEM participe, durant toute l'année, à des formations et actions de sensibilisation sur les procédures relatives à la protection des données personnelles et la sécurité de l'information mises en oeuvre au sein de l'ADEM.



Digitalisation des services et des commissions

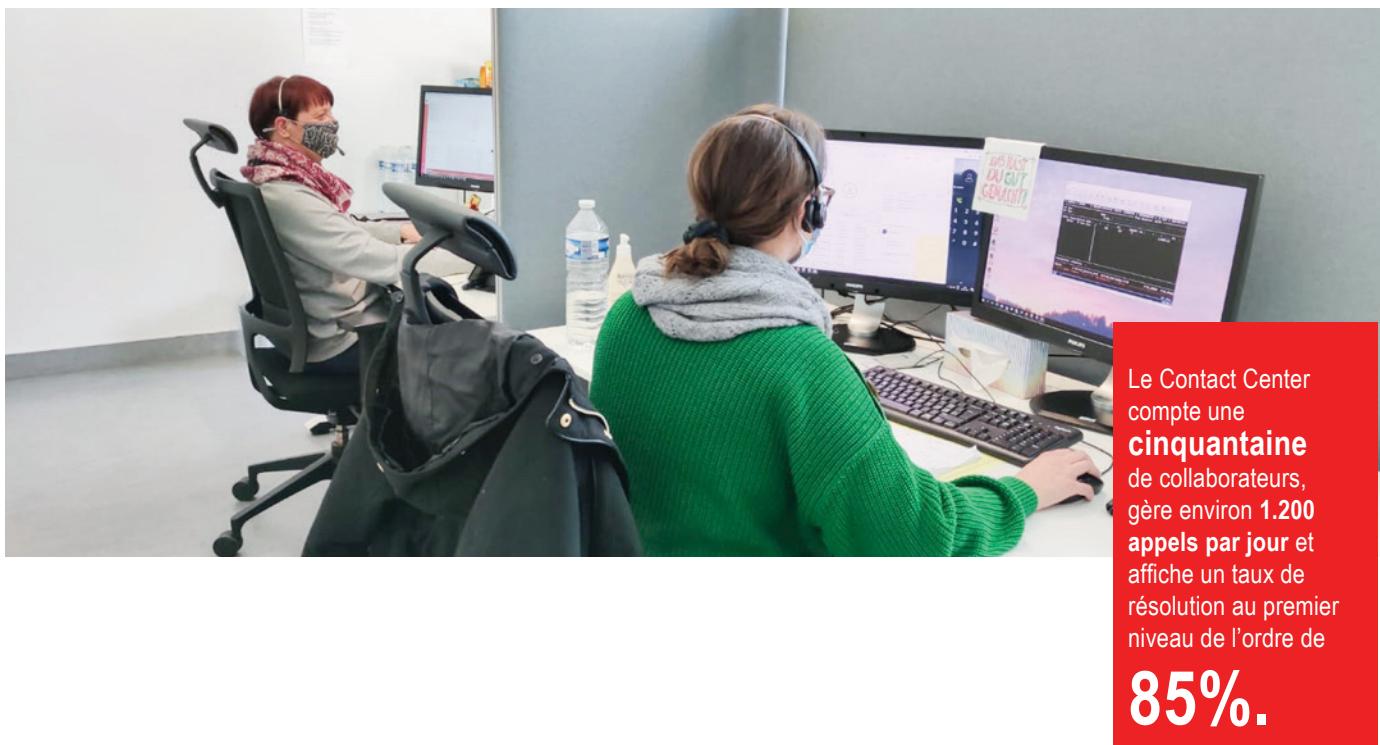
Un vaste programme de digitalisation permet d'optimiser le fonctionnement de plusieurs services, comme ceux en charge du chômage partiel ou du paiement des mesures pour l'emploi.

Grâce à la gestion électronique des documents (GED), le travail des commissions (chargées des demandes de reconnaissance du statut de salarié handicapé et des reclassements professionnels) a également été allégé et facilité. La Commission mixte, appelée à traiter près de 400 dossiers à chaque séance, s'appuie désormais sur une solution entièrement dématérialisée.

Plateforme téléphonique 100% digitale

Le Contact Center de l'ADEM dispose désormais d'une plateforme entièrement numérique. Ce projet phare, mis en place en collaboration avec le Centre des technologies de l'information de l'État (CTIE), offre un large éventail de nouvelles fonctionnalités ainsi qu'une flexibilité accrue pour les agents.

Outre les améliorations techniques et la possibilité pour les conseillers téléphoniques de se connecter à distance via Internet, ce central permettra d'exploiter de nouvelles données statistiques, notamment les questions récurrentes et les pics d'appels.



Échange d'informations en Europe: pionniers au Luxembourg

L'ADEM devient l'une des premières administrations luxembourgeoises à avoir basculé tous ses échanges d'informations avec ses partenaires européens vers le système EESSI, le standard (en cours de déploiement) relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'UE.

Ce système sécurise et accroît la vitesse des échanges d'information entre les institutions des différents pays. L'exportation des droits au chômage - pour les demandeurs d'emploi ayant droit aux indemnités de chômage au Luxembourg et à la recherche d'un emploi dans un autre pays membre - tout comme le remboursement des prestations de chômage sont désormais entièrement digitalisés et intégrés au système.

Échanger, débattre et progresser : le benchmark européen

L'ADEM est membre actif du réseau européen des services publics de l'emploi (« PES Network »). La force du réseau réside dans la façon dont les différents services publics de l'emploi peuvent apprendre les uns des autres. Au travers des séminaires, des workshops entre experts et par le biais des analyses et des échanges de bonnes pratiques (benchlearning), le réseau vise à améliorer en permanence la qualité des offres offertes par les services publics de l'emploi.



Le ministre letton de la Sécurité sociale, Gatis Eglītis (au centre), accompagné de la responsable des Affaires internationales, Ineta Tare et de la directrice du service public de l'emploi letton, Evita Simsone, ont rencontré en octobre la directrice de l'ADEM, Isabelle Schlesser. La délégation lettone avait tenu, lors d'un déplacement officiel au Luxembourg, à s'entretenir avec plusieurs experts de l'ADEM en charge des analyses prospectives du marché de l'emploi et des mesures prises pour pallier le skills gap.

E UN ACTEUR MAJEUR POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS FUTURS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le monde du travail est en pleine mutation: évolution technologique accélérée, changement démographique, défis de la transition écologique... Ces changements engendrent de nouveaux besoins pour les entreprises, actuellement confrontées à une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée, dans tous les secteurs.

Pallier ce skills gap est l'une des missions prioritaires de l'ADEM: il convient d'analyser les besoins en compétences, identifier les métiers d'avenir et permettre ainsi aux demandeurs d'emploi de saisir les nouvelles opportunités qui se présentent.

Pour répondre aux besoins immédiats des employeurs, il est également nécessaire de promouvoir le marché de l'emploi luxembourgeois et d'attirer des talents de l'étranger, parfois même au-delà de la Grande Région, pour certains profils.

Au niveau national

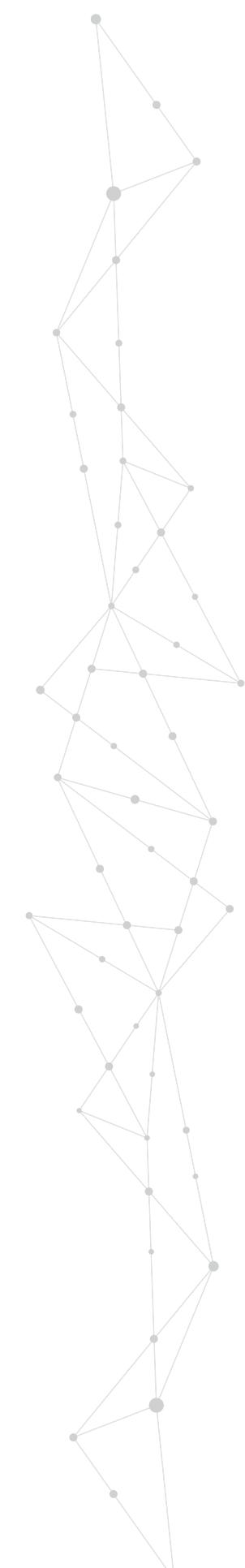
Au cœur de la National Skills Strategy

L'ADEM participe à la « National Skills Strategy », une étude de grande ampleur réalisée par l'Organisation pour la Coopération et le Développement économique (OCDE), commandée par le Gouvernement, en association étroite avec les partenaires sociaux du pays. Son ambition : proposer une stratégie à long terme afin de combler les écarts en matière de compétences (skills gap) au Luxembourg.

Les partenaires de l'étude ont défini quatre volets prioritaires pour le Luxembourg:

- 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.

Les résultats de l'étude sont attendus à l'automne 2022.



L'ADEM met en place la Future Skills Initiative

Dans un marché de l'emploi aux mutations toujours plus complexes, suite aux transitions technologiques, environnementales et sociétales, la pénurie des talents et des compétences est une préoccupation majeure du gouvernement, des entreprises et de la société.

Pour mieux comprendre, anticiper et gérer ce skills gap, des analyses poussées sur les tendances en matière de métiers et de compétences s'imposent.

L'ADEM a déployé un vaste projet, la Future Skills Initiative, en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS) et avec l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), dans le cadre du Partenariat pour l'emploi.

Dans ce cadre et pour la première fois au Luxembourg, des études sectorielles ont été réalisées, sur la base des offres d'emplois déclarées à l'ADEM.



Les tendances sur le marché de l'emploi, les métiers d'avenir et les compétences requises ont été analysés pour sept secteurs distincts:

la construction, le transport et la logistique, l'artisanat, la finance, l'horeca, le commerce et l'industrie.

Isabelle Schlessler (directrice de l'ADEM) et Georges Engel (ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire) ont livré les grands enseignements des sept études sectorielles.

« 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

Pour chaque secteur, l'ADEM a collaboré avec les organisations patronales qui le représentent, dans le but de valider les résultats des analyses quantitatives et de les compléter avec des apports qualitatifs.

La pénurie de main-d'œuvre touche tous les secteurs. Dans les services, les profils liés aux nouvelles technologies, comme le développement ou la gestion de projets informatiques sont très recherchés, ainsi que certaines expertises du domaine de la finance, telle la comptabilité des fonds.



“How will the future work?”

Isabelle Schlessler dans l'émission « PES-Pod »

Comment permettre à un livreur de pizza d'évoluer vers un poste d'expert IT ? Quels seront les métiers les plus impactés, à l'avenir, par la digitalisation et l'automatisation ?

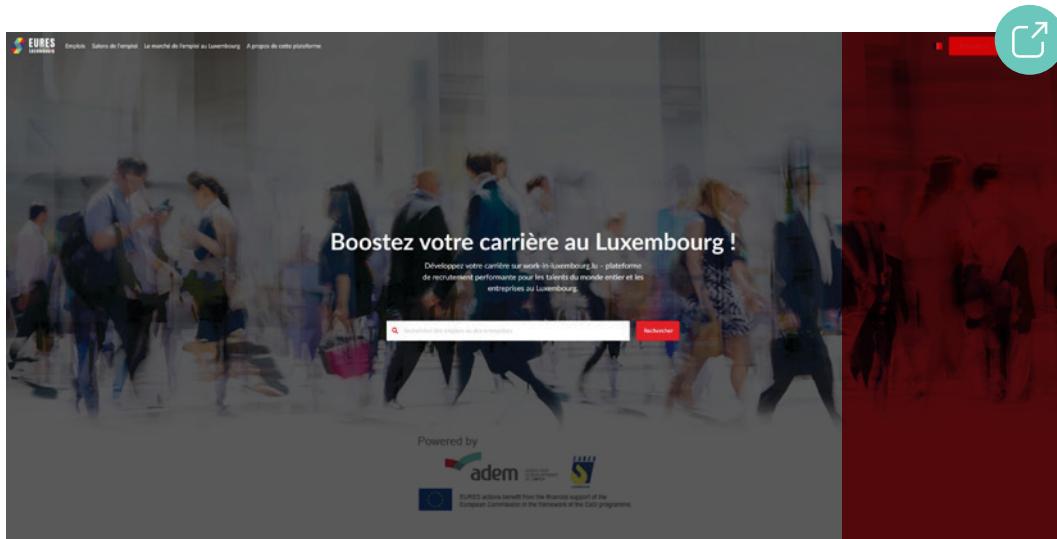
Dans un podcast réalisé par le réseau européen des Services Publics de l'Emploi (SPE), la directrice de l'ADEM, Isabelle Schlessler, s'exprime sur une thématique qui lui est chère : l'évolution du monde du travail, avec la nécessité d'anticiper et de développer les compétences futures.

Comme tous les podcasts du réseau européen des SPE, celui-ci est disponible en anglais. Découvrez le podcast avec Isabelle Schlessler intitulé "How will the future work?".



Au niveau international : attirer les talents

Plateforme de recrutement de talents « work-in-Luxembourg.lu »



Préparer le marché de l'emploi de demain et pallier le skills gap, c'est miser sur la formation des demandeurs d'emploi, mais aussi attirer dès à présent les compétences les plus recherchées. Dans le cadre d'un projet pilote, l'ADEM, à travers son service EURES Luxembourg, a créé une plateforme pour les talents du monde entier et les employeurs au Luxembourg, permettant de cibler l'attraction de talents sur les secteurs économiques confrontés à de fortes difficultés de recrutement.

Des offres d'emploi de ces secteurs, déclarées auprès de l'ADEM, y sont publiées régulièrement et les personnes à la recherche d'un emploi au Luxembourg ont la possibilité de s'inscrire en téléchargeant leur CV sur le portail. En outre, des salons de recrutement en ligne, couvrant des secteurs spécifiques, peuvent être organisés sur cette plateforme.

Rapprocher les candidats et les employeurs

L'ADEM et son service EURES Luxembourg n'ont de cesse de participer, voire d'organiser des événements permettant de mettre en relation les candidats disponibles au niveau national et des employeurs, mais aussi de soutenir les entreprises à la recherche de profils rares à l'étranger.



Ainsi, EURES Luxembourg participe au programme « Targeted Mobility Scheme », qui a comme objectif d'accroître la mobilité des travailleurs et de les mettre en relation avec les employeurs qui connaissent des pénuries dans l'UE. Les groupes cibles sont, d'une part, les demandeurs d'emploi âgés de 18 ans ou plus et, d'autre part, les employeurs de pays de l'UE, de Norvège ou d'Islande. Dans le cadre de ce programme, EURES Luxembourg a participé à sept webinaires avec le service public de l'emploi suédois et 15 autres partenaires.

En 2021, EURES Luxembourg fut présent sur une vingtaine de salons de recrutement, dont la moitié environ en dehors de nos frontières (Suisse, Irlande, Espagne, Allemagne...). La collaboration avec des partenaires, étrangers ou nationaux, sont autant d'occasions pour les demandeurs d'emploi de découvrir de nouveaux métiers ainsi que les secteurs d'avenir.

Sur le plan national, l'ADEM a organisé ou participé à 16 événements tout au long de l'année : RTL – Jobdag, Moovijobs, Foire de l'Étudiant, DUODay, SpeedDating ADEM-FEDIL, etc.



Le 23 novembre 2021, l'ADEM et la Fédération HORESCA ont organisé leur premier jobday commun. 25 restaurateurs, hôteliers et autres entreprises de l'Horeca ont pu rencontrer plus de 170 candidats présélectionnés par nos conseillers employeurs.

F

LA FORMATION ET L'EMPLOYABILITÉ : LEVIERS CLÉS D'UN MARCHÉ DE L'EMPLOI DYNAMIQUE

Soutenir le marché de l'emploi, c'est développer la formation et l'employabilité des demandeurs d'emploi, des salariés et des jeunes.

L'ADEM collabore avec les principaux acteurs de la formation, ainsi qu'avec des entreprises, pour donner aux candidats les compétences recherchées sur le marché du travail. Un catalogue de formations qui s'actualise en permanence, pour ajuster aux besoins, a été mis en place. Plusieurs initiatives d'upskilling et de reskilling ont été lancées et rencontrent leurs premiers succès.

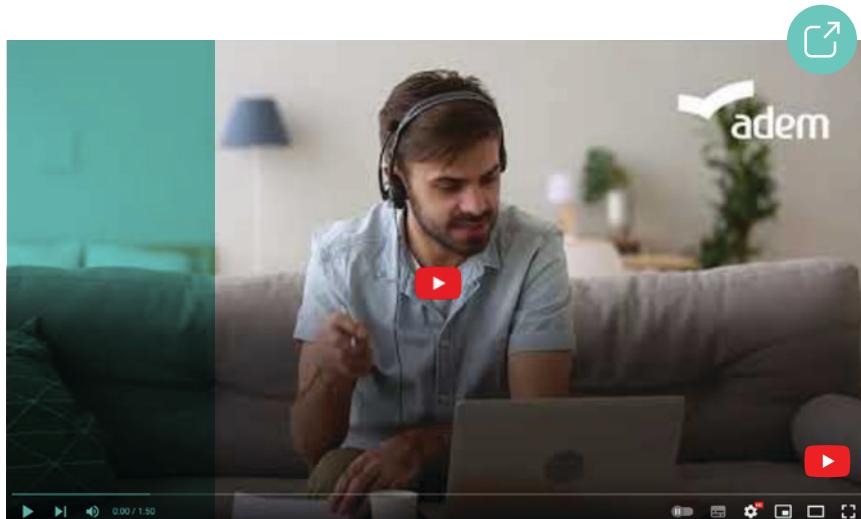
Cap sur le numérique et l'apprentissage autonome

500 candidats dans le parcours « FutureSkills »

La formation des demandeurs d'emploi constitue le second grand volet de la « FutureSkills Initiative » de l'ADEM.

Ce programme, réalisé en partenariat avec la House of Training de la Chambre de Commerce et le Luxembourg Life Long Learning Center de la Chambre des salariés, vise à développer les compétences transversales et digitales des demandeurs d'emploi.

Mis en place pendant la crise sanitaire, le parcours de formation « FutureSkills » a permis à plus de 500 demandeurs d'emploi de suivre plusieurs mois de formation en compétences digitales, comportementales et en gestion de projets. Un « stage » pratique (sous forme d'occupation temporaire indemnisée) a également été mis en place.



D'autres formations ont également été développées et proposées via des plateformes d'apprentissage en ligne.

Développer ses compétences personnelles

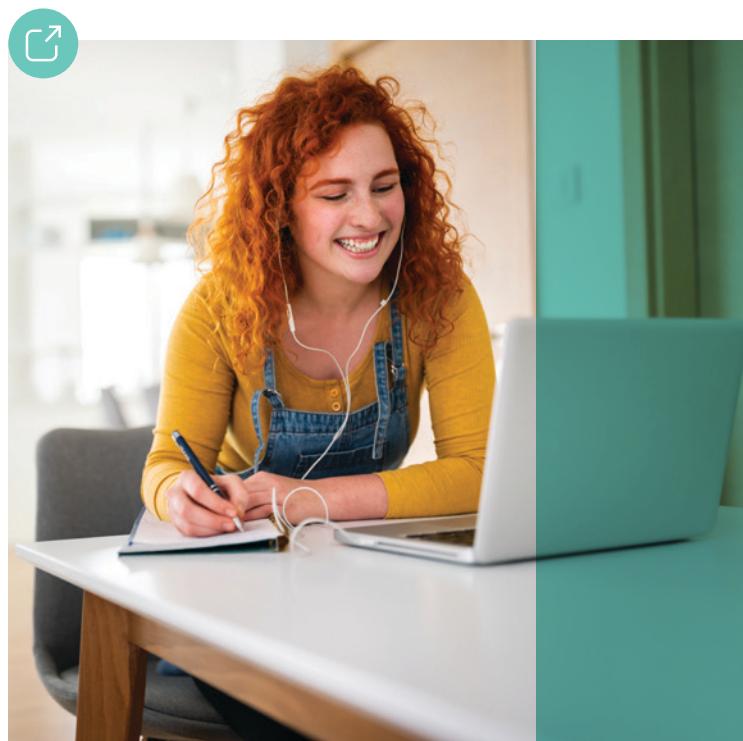
En 2021, l'ADEM a proposé la « Soft Skills eAcademy », spécifiquement destinée aux jeunes. Ce programme de formation, avec certification à la clé, offrait la possibilité aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM de développer de manière autonome leurs compétences personnelles, via un accès gratuit à la plateforme ilearn.lu.



Développer ses compétences métier

Parallèlement aux soft skills, la « Youth eAcademy » a offert la possibilité aux jeunes demandeurs d'emploi, âgés de moins de 30 ans et inscrits à l'ADEM, de renforcer de manière autonome les compétences qui les intéressent et leur semblent utiles pour la concrétisation de leur projet professionnel.

Via un accès gratuit à la plateforme d'e-learning Belearn, ils pouvaient choisir de suivre une formation digitale aux logiciels Word, Powerpoint, Excel, Outlook, Teams, OneNote, etc., ou d'élargir leurs connaissances sur des thématiques telles que le Cloud, l'analyse de données, la programmation ou encore la cyber sécurité. Disponibles en cinq langues, les différents modules complétés donnaient lieu à un certificat officiel.

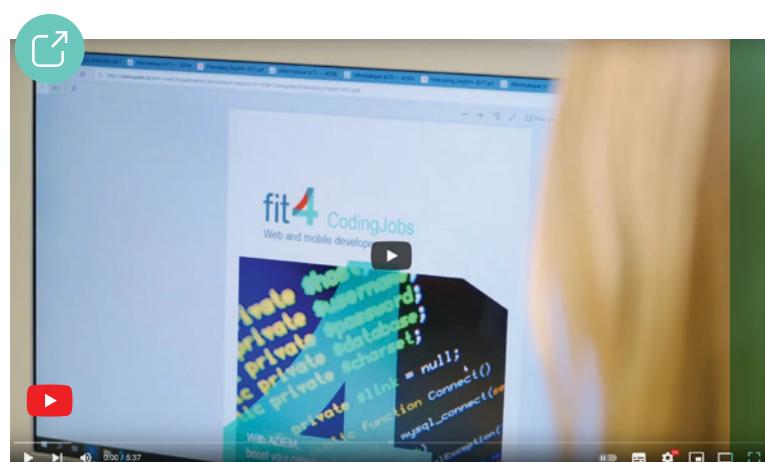
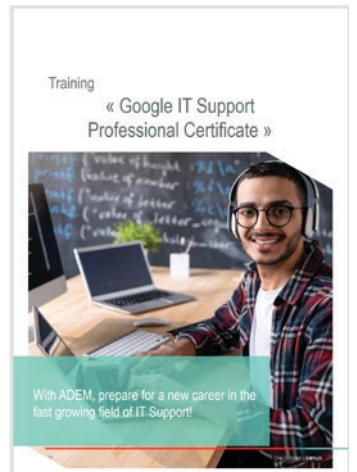


Digital Skills : une offre à tous les niveaux

Avec le programme Digital Skills, conduit en partenariat avec le Competence Centre de l'Université du Luxembourg, les demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de formations allant de l'acquisition de compétences de base dans le domaine numérique aux compétences les plus pointues, dans le cadre notamment du partenariat Google Career (spécialisations en Management, Data, IT support ou UX Design).

Plusieurs d'entre elles sont maintenues ou réaménagées en 2022.

Ainsi, après le succès de Fit4CodingJobs, une nouvelle version de ce programme vient d'être lancée. Fin 2021, 278 demandeurs d'emploi avaient déjà pu bénéficier de la formation en codage organisée en collaboration avec l'école de développeurs web NumericALL.



La formation CodingJobs prépare aux métiers de développeurs et intégrateurs web en 16 semaines.

Formations professionnelles et sur-mesure

Bien sûr, le numérique n'est pas le seul domaine de formation proposé par l'ADEM !

Afin de contribuer à pallier les besoins actuels et futurs de compétences dans tous les secteurs, l'ADEM développe un grand nombre de formations professionnelles et renforce ses partenariats avec les centres de formation publics, comme le CNFPC (Centre national de formation professionnelle continue), l'INL (Institut national des langues), l'IFSB (Institut de formation sectoriel du bâtiment) et les Centres de Compétences Génie Technique du Bâtiment (GTB) et Parachèvement (PAR).

L'ADEM propose des formations gratuites développées avec les chambres professionnelles (comme #Build your Future pour l'artisanat et la construction) ou élaborées « sur-mesure » à la demande d'entreprises peinant à recruter du personnel qualifié.

Pour intégrer les parcours « sur mesure », les candidats sont sélectionnés par l'ADEM. Leur formation achevée, ils bénéficient d'entretiens privilégiés avec les employeurs potentiels. Leurs chances de décrocher rapidement un emploi sont ainsi largement augmentées !

De plus en plus d'entreprises (réunies en fédération ou à titre individuel) choisissent d'établir de tels partenariats « gagnants-gagnants » avec l'ADEM : La Provençale et Grosbusch pour des postes de chauffeurs-livréurs, Luxair pour du personnel de bord, Sales Lentz et Emile Weber pour des postes de conducteurs de bus, Cocottes pour des postes de vendeurs ou d'agents de production, pour ne citer que ces quelques exemples.



Le programme #Build Your Future, fruit d'une collaboration avec les Centres de Compétences, propose une douzaine de formations certifiantes dans des métiers en pénurie tels qu'aide-couvreur, étancheur ou conducteur d'engins.



Les formations pour la chaîne de magasins « Cocottes », qui se déroulent au CNFPC d'Esch-sur-Alzette, associent savoir-faire et savoir-être. Les participants peuvent se voir offrir un CDI dès la sortie.

Des initiatives pour les personnes éloignées du marché de l'emploi

Si l'ADEM encourage et facilite l'autonomie de ses clients, grâce à la digitalisation de ses services, elle cultive tout autant la dimension humaine, indispensable à l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Pour soutenir dans leur démarche les publics plus éloignés du marché de l'emploi, de nombreux programmes intensifs sont développés, avec du coaching au plus près des besoins individuels. Plusieurs innovations ont récemment vu le jour.

#Go4Change pour se relancer professionnellement

Ce parcours innovant s'adresse aux personnes en reclassement professionnel, dans une première phase, afin de les aider à rebondir vers de nouveaux horizons.

Destiné aux demandeurs d'emploi reclassés et âgés de plus de trente ans, il repose sur une prise en charge soutenue, avec différentes étapes permettant de les accompagner dans l'élaboration d'un projet professionnel réaliste : séances d'information, évaluation de leurs compétences actuelles, définition d'un projet professionnel et d'un plan d'actions, formations éventuelles et préparation des documents de candidatures.

Ateliers CV : la carte de visite pour décrocher un entretien d'embauche

Comprendre l'importance et les enjeux du CV dans la recherche d'un emploi ; connaître les grands principes de rédaction ; construire les rubriques pour répondre aux principales attentes des recruteurs et découvrir des exemples de CV commentés : tels sont les objectifs, pour les demandeurs d'emploi, des ateliers CV qui ont démarré au printemps, en format virtuel jusqu'à l'été, puis en présentiel.

Leur contenu est basé sur les brochures « Réalisez votre CV » disponibles en trois langues (français, allemand et anglais) sur le Portail de l'emploi.



#YouthYourFuture pour prendre son avenir en mains

Destiné aux jeunes de 16 à 29 ans, ce parcours propose aux demandeurs d'emploi sans projet professionnel précis de bâtir un plan d'avenir.

Durant trois mois, ils bénéficient de l'accompagnement du coach individuel, afin de réfléchir et d'évoluer sur différentes thématiques : explorer leur personnalité ; développer des compétences personnelles et digitales et définir un objectif professionnel qui correspond à leurs aspirations.



Les langues, tremplin vers l'emploi

L'ADEM propose également aux demandeurs d'emploi de nombreux programmes de formation en langues, ainsi que de nouveaux modules spécifiques pour favoriser l'acquisition rapide des compétences linguistiques de base, dans des secteurs en pénurie de main-d'œuvre. Outre sa collaboration avec des instituts privés, l'ADEM a construit un solide partenariat avec l'INL (Institut national des Langues).

"J'ai gagné de la confiance grâce au vocabulaire appris pendant ces cours",

témoigne Xu, jeune candidate d'origine chinoise ayant suivi la formation Words4Work.



Développer de nouvelles compétences

Avec le programme Skill you up 2.0, proposé en collaboration avec la House of Training, les demandeurs d'emploi de plus de 30 ans peuvent renforcer leurs compétences ou évoluer vers un autre métier.

Ce programme d'une durée de quatre à six semaines, avec des ateliers collectifs et des séances individuelles de coaching avec des experts des ressources humaines, s'achève par l'élaboration d'un plan de formation individuel.

Cap sur les emplois « verts »

Pour insuffler aux jeunes l'envie de se diriger vers des métiers durables, l'ADEM participe au projet européen "INTERCEPT – "Unlocking youth potential".

Ce programme innovant vise à aider les jeunes âgés de 25 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET). Il consiste à renforcer leurs compétences techniques et personnelles afin de pouvoir diriger leur carrière vers des emplois « verts ». En tant que partenaire expert du projet, l'ADEM partagera ses expériences dans l'anticipation et le développement des compétences de demain et dans l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi.



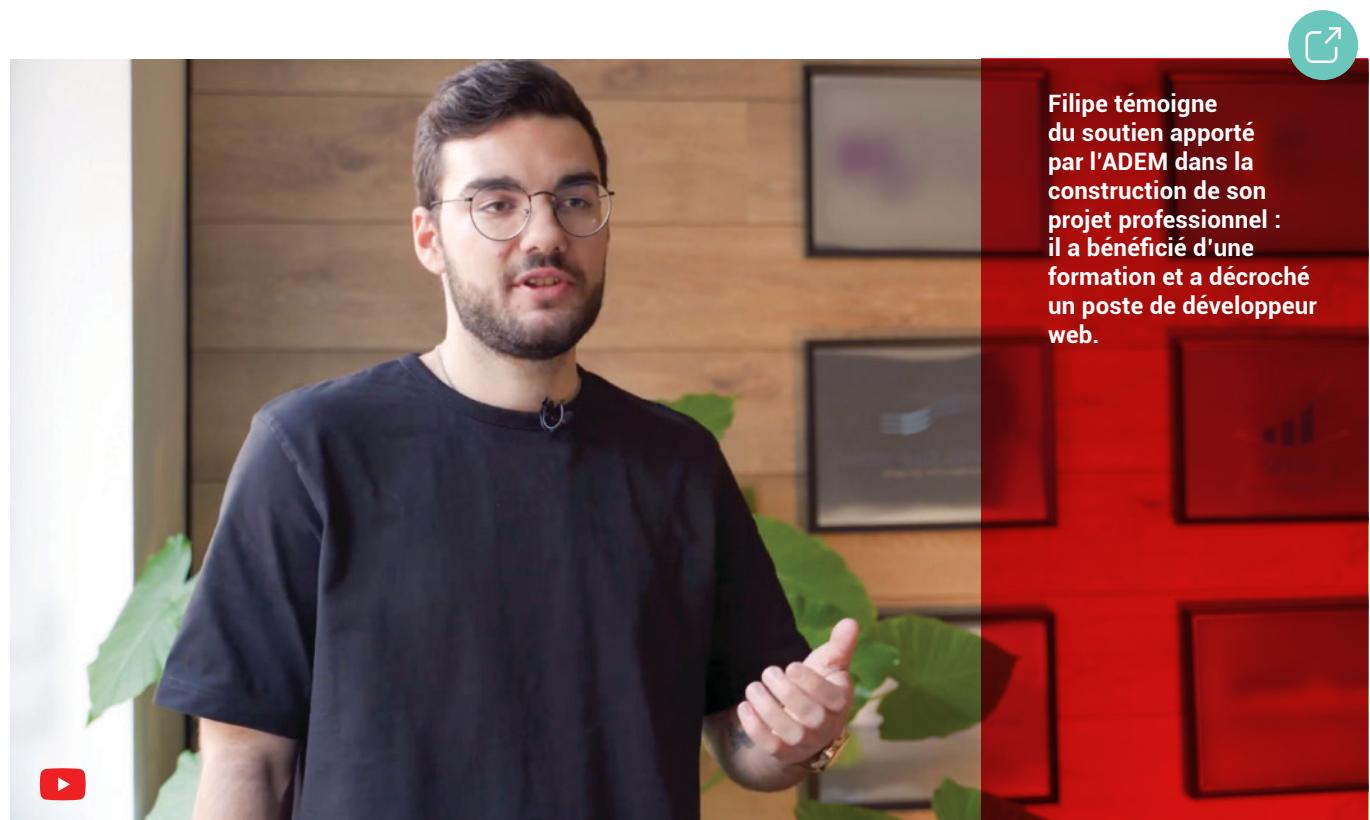
Accompagner, orienter et faciliter l'insertion professionnelle durable

Malgré les répercussions tangibles de la crise Covid-19, la qualité de l'encadrement assuré par les conseillers de l'ADEM n'a pas fléchi : ses services ont assuré la continuité des missions en matière de conseils, d'activation et d'orientation professionnelles. Le nombre de placements en apprentissage s'est également situé dans un ordre de grandeur comparable à celui des années antérieures.

Orientation tout au long de la vie et accompagnement personnalisé

Au sein du Département de l'emploi, les conseillers de l'ADEM assurent un suivi individualisé. Conseillers demandeurs ou employeurs, axés sur les différents secteurs d'activité, conseillers spécialisés, psychologues ou encore chargés d'orientation professionnelle, tous ont à cœur d'accompagner les demandeurs d'emploi sur le chemin du marché du travail.

Qu'il s'agisse d'un retour rapide à l'emploi, d'une orientation dans le cadre d'un parcours scolaire, de conseils sur les formations initiales ou continues ou encore d'une réorientation professionnelle, l'expertise des conseillers de l'ADEM s'adresse aussi bien aux adolescents qu'aux adultes et colle au plus près des besoins de chacun, pour ajuster les actions à mener et bâtir un projet professionnel réaliste.



L'apprentissage a le vent en poupe

En dépit des restrictions dues à la pandémie, le nombre de placements en apprentissage (initial et pour adultes) se situe sur la 2e place du podium de la dernière décennie, soit 2.029 personnes concernées. Un chiffre dopé par le nombre d'apprentis adultes.

En 2021, les entreprises ont pu bénéficier d'un allongement du délai légal pour conclure un contrat avec un apprenti, jusqu'au 30 novembre.

Placements en apprentissage **initial**

2021	2020	Moyenne 2011-2020
1.224	1.194	1.358

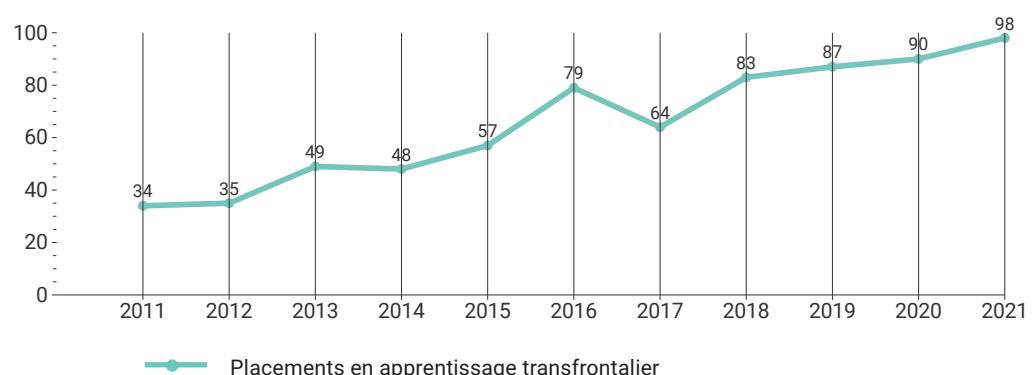
Après une légère baisse en 2020, en raison de la crise sanitaire, le nombre de placements en apprentissage initial a repris une courbe ascendante.

Placements en apprentissage pour **adultes**

2021	2020	Moyenne 2011-2020
805	691	598

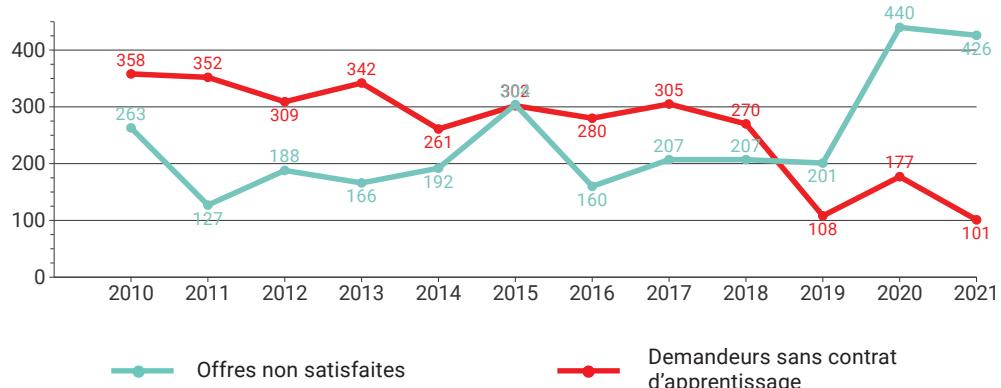
Avec 805 personnes concernées, le nombre de placements en apprentissage pour adultes flirte avec le record absolu atteint en 2019 (822 placements).

Placements en apprentissage **transfrontalier**



L'apprentissage transfrontalier remporte un succès croissant. Cette formation où la partie pratique se déroule dans un organisme au Luxembourg et la partie théorique dans un centre de formation d'un pays limitrophe porte actuellement sur une soixantaine de métiers.

Si le nombre de candidats sans contrat d'apprentissage continue de diminuer, celui des offres non satisfaites augmente, particulièrement dans les métiers de l'artisanat.



Une expérience fondatrice : témoignages d'apprentis

Divine Sendo et Yannis Ettouil ont tous deux fait le choix de se former à leur futurs métiers grâce à un apprentissage. Une décision qu'ils ne regrettent pas ! Découverte de différents services, gain de confiance en soi, consolidation d'un projet professionnel, formation pratique dispensée par des professionnels aguerris... Pour eux, l'apprentissage a tout bon !



Yannis, 24 ans, a eu connaissance de l'apprentissage transfrontalier lors d'un stage chez ArcelorMittal. Sa candidature retenue, il prépare désormais un **BTS Maintenance des Systèmes, à cheval entre le TMB sur le site d'ArcelorMittal Belval et son centre de formation dans la région de Thionville.**





Contact Center

pour demandeurs d'emploi

247 88888

info@adem.etat.lu

pour employeurs

247 88000

employeur@adem.etat.lu

Nos conseillers sont à votre disposition
dans nos 7 agences régionales

Diekirch | 2, rue Clairefontaine | L-9220

Differdange | 23, Grand-rue | L-4575

Dudelange | 56, rue du Parc | L-3542

Esch-sur-Alzette | 1, bd Porte de France | L-4360

Luxembourg | 13A, rue de Bitbourg | L-1273

Wasserbillig | 44, Esplanade de la Moselle | L-6637

Wiltz | 20, rue de Winseler | L-9577

www.adem.lu

