

La Construction

Étude sectorielle
des tendances en matière de métiers
et de compétences

En collaboration avec:



Avec les contributions de:



CENTRE DE COMPÉTENCES
Génie Technique Parachèvement



CENTRE DE COMPÉTENCES
Digitaal Handwerk

Novembre 2021

Introduction (1/2)

Dans un marché du travail aux mutations toujours plus complexes, suite aux transitions technologiques, environnementales et sociétales, la pénurie des talents et des compétences (*skills gap*) est une préoccupation majeure du gouvernement, des entreprises et de la société.

Pour mieux comprendre, anticiper et gérer ce *skills gap*, des analyses poussées des tendances en matière de métiers et de compétences sur le marché luxembourgeois sont nécessaires. Dans ce contexte, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS) et l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ont initié des études sectorielles, qui s'intègrent dans la Future Skills Initiative de l'ADEM et dans le partenariat pour l'emploi entre l'ADEM et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL).

Les échanges dans les groupes de travail du partenariat ADEM/UEL ont confirmé le manque de données (exhaustives et de qualité) sur les compétences demandées et disponibles au Luxembourg (et dans la Grande Région), à la fois dans les administrations publiques et dans le secteur privé. L'ADEM dispose à l'heure actuelle des données les plus riches sur cette thématique, provenant des postes vacants déclarés auprès d'elle ainsi que des indicateurs de *matching* entre postes vacants et demandeurs d'emploi. À noter que ces données sont limitées aux offres d'emploi effectivement déclarées à l'ADEM et qu'elles ne correspondent pas à l'entièreté des offres au Luxembourg, malgré l'obligation légale d'une telle déclaration. Nos études sectorielles ne visent donc pas à être représentatives du marché de l'emploi luxembourgeois dans son ensemble; elles sont un premier essai d'analyses granulaires et extensives pour créer plus de transparence sur ce marché.

Les études sectorielles couvrent sept secteurs : 1) le secteur financier, 2) l'industrie, 3) la construction, 4) l'horesca, 5) le commerce, 6) le transport et la logistique, et 7) l'artisanat. Pour chaque secteur, l'ADEM a collaboré avec les organisations patronales qui le représentent, dans le but de valider les résultats des analyses bien que les données ne soient pas exhaustives. Pour cette étude sectorielle de la Construction, l'ADEM remercie la Fédération des artisans pour sa collaboration et les échanges fructueux, ainsi que l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (IFSB) et les Centres de compétences GTB/PAR pour leurs contributions.

Introduction (2/2)

Chaque étude sectorielle inclut 1) un chapitre introductif avec la définition du périmètre sectoriel et un aperçu des chiffres clés, 2) une synthèse des tendances qualitatives dans le secteur (technologiques, sociétales et autres), 3) une analyse des tendances au niveau des métiers (métiers clés, métiers en croissance et en baisse, métiers en pénurie) avec une liste de métiers à prioriser et de publics à cibler pour le *reskilling/upskilling*, 4) une analyse des compétences demandées dans les offres d'emploi du secteur, et 5) un glossaire.

Les lecteurs visés par ces études sont à la fois les employeurs, qui y trouveront un *benchmark* de la situation et des tendances dans leur secteur, ainsi que les salariés/demandeurs d'emploi, pour leur permettre de mieux s'adapter à ces tendances.

Les conclusions de nos études devront nous aider à :

- introduire de nouveaux instruments pour faire face au *skills gap* ;
- définir et mettre en place des actions ciblées de formation/ *upskilling/reskilling* ;
- guider les choix d'orientation professionnelle ;
- élaborer la stratégie nationale en terme de compétences (qui est actuellement prise en charge par le *Skillsdësch* avec le support de l'OCDE).

Inédites, ces études sectorielles ne sont qu'un point de départ. Elles devront bien sûr être alimentées, puis confrontées à d'autres travaux d'analyse menés dans le cadre de nouvelles collaborations de l'ADEM ou par différents acteurs de l'écosystème.



Isabelle Schlessler
Directrice de l'ADEM

Perspective de la Fédération des Artisans

« Le rôle de l'ADEM dépasse la mise en relation classique entre employeurs et demandeurs d'emplois. Analyser le marché de l'emploi sous tous ses aspects, anticiper les tendances et faire monter en compétences les demandeurs d'emploi, en collaboration avec les acteurs de la filière, sont les défis que l'ADEM relève déjà.

La présente analyse est éminemment importante car elle contribue à quantifier et à qualifier le manque de main d'œuvre, qui est le premier frein au développement des entreprises artisanales. Notamment le secteur de la construction est confronté à des défis majeurs. Il nous faut construire rapidement en respectant les standards de performance énergétique tout en assurant le niveau de qualité qui est de mise au Luxembourg.

La construction durable et circulaire, la préfabrication, l'urban farming tout comme les technologies telles que la numérisation vers le BIM, la robotique et l'intelligence artificielle constitueront l'ADN du secteur de la construction de demain.

Pour réussir ces défis, les entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant. L'ADEM est un partenaire stratégique dans cet effort de recrutement et de qualification. Le secteur est ainsi demandeur à continuer voire à intensifier la bonne collaboration entre d'un côté l'ADEM et de l'autre côté les Centres de Compétences GTB et PARADUR et l'IFSB.

La présente étude sectorielle se base sur les déclarations de postes ouverts des entreprises qui, pour l'instant, ne peuvent pas encore reproduire fidèlement le besoin de main-d'œuvre de la filière. Il nous faudra sensibiliser les entreprises à déclarer l'ensemble de leurs postes, pas seulement dans une perspective de mise en relation entre employeurs et demandeurs d'emplois, mais aussi dans l'optique de pouvoir disposer d'une vue réaliste sur les besoins en main-d'œuvre et compétences de la filière. Cela est un effort auquel la Fédération des Artisans essaiera de contribuer. »



Ernest Pirsch
*Président de la Fédération
des Artisans*

Table des matières

1. <u>Définition du secteur et chiffres clés</u>	6
<u>Définition du secteur</u>	7
<u>Chiffres clés du secteur</u>	9
<u>Chiffres clés de l'ADEM sur le secteur</u>	10
2. <u>Tendances dans le secteur</u>	12
<u>Perspective des experts</u>	13
<u>Tendances principales</u>	14
3. <u>Analyse au niveau des métiers</u>	16
<u>Méthode</u>	17
<u>Répartition entre catégories des métiers</u>	18
<u>Métiers les plus recherchés (« Top 15 »)</u>	19
<u>Métiers avec tendance de croissance</u>	20
<u>Métiers avec tendance de baisse</u>	25
<u>Métiers émergents</u>	26
<u>Métiers sans tendance particulière</u>	27
<u>Métiers les plus en pénurie de candidats</u>	28
<u>Métiers en surplus de candidats</u>	30
<u>Conclusion de l'analyse au niveau des métiers</u>	31
4. <u>Analyse au niveau des compétences</u>	32
<u>Méthode</u>	33
<u>Analyse au niveau des compétences: Secteur construction</u>	34
<u>Les compétences (« attitudes and values ») les plus recherchées</u>	35
<u>Les compétences (« skills and knowledge ») les plus recherchées</u>	36
<u>Les langues et l'expériences recherchées dans le secteur construction</u>	38
<u>Profils de compétences de quelques métiers clés</u>	39
<u>Conclusion de l'analyse au niveau des compétences</u>	42
5. <u>Glossaire des métiers ROME</u>	43

1. Définition du secteur et chiffres clés



Définition du secteur

(dans le cadre de la présente étude sectorielle)

Pour la présente étude sectorielle, le secteur est défini selon le code NACE, la nomenclature européenne type des activités économiques productives. Le secteur Construction est défini par la catégorie F du code NACE et comprend à la fois la *construction de bâtiments* (incluant la promotion immobilière), le *génie civil* (construction de routes, de voies ferrées, de réseaux et d'autres ouvrages de génie civil comme les ouvrages fluviaux) et les *travaux de construction spécialisés* (démolition et préparation de sites, installation électrique et plomberie, travaux de finition et autres travaux de construction spécialisés comme les travaux de couverture).

F CONSTRUCTION

41	Construction de bâtiments				
41.1	Promotion immobilière		43.3	Travaux de finition	
41.10	41.100	Promotion immobilière	43.31	43.310	Travaux de plâtrerie
41.2	Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels		43.32	43.320	Travaux de menuiserie
41.20	41.200	Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels	43.33		Travaux de revêtement des sols et des murs
42	Génie civil		43.331		Pose de carrelages
42.1	Construction de routes et de voies ferrées		43.332		Pose de revêtements en marbres et autres pierres naturelles
42.11	42.110	Construction de routes et autoroutes	43.333		Pose de revêtements en d'autres matériaux
42.12	42.120	Construction de voies ferrées de surface et souterraines	43.34		Travaux de peinture et vitrerie
42.13	42.130	Construction de ponts et tunnels	43.341		Travaux de peinture
42.2	Construction de réseaux et de lignes		43.342		Travaux de vitrerie
42.21	42.210	Construction de réseaux pour fluides	43.39	43.390	Autres travaux de finition
42.22	42.220	Construction de réseaux électriques et de télécommunications	43.9	Autres travaux de construction spécialisés	
42.9	Construction d'autres ouvrages de génie civil		43.91	43.910	Travaux de couverture
42.91	42.910	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux	43.99	43.990	Autres travaux de construction spécialisés n.c.a.
42.99	42.990	Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.			
43	Travaux de construction spécialisés				
43.1	Démolition et préparation des sites				
43.11	43.110	Travaux de démolition			
43.12	43.120	Travaux de préparation des sites			
43.13	43.130	Forages et sondages			
43.2	Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation				
43.21	43.210	Installation électrique			
43.22	43.220	Travaux de plomberie et installation de chauffage et de conditionnement d'air			
43.29	43.290	Autres travaux d'installation			

Source : <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/nace/PDF-NACE-2.pdf>

Définition du secteur

(par référence au droit d'établissement artisanal)

Le secteur Construction est défini dans la loi d'établissement du 2 septembre 2011 et son règlement grand-ducal du 1^{er} décembre 2011. Le règlement comprend une liste de 31 activités de construction, réparties entre Liste A (10 activités réglementées) et Liste B (21 activités réglementées), sachant que les activités de la liste A sont plus vastes et nécessitent un diplôme de Brevet de Maîtrise ou une qualification équivalente, tandis qu'un diplôme de DAP / CATP ou une qualification équivalente suffisent pour accéder à une activité inscrite sur la liste B.

Sur base de cette liste, la Chambre des Métiers élabore des [statistiques](#) sur le secteur. La définition du « secteur Construction » se base donc, dans le présent sous-chapitre, sur les entreprises artisanales affiliées auprès de la Chambre des Métiers.

Secteur de la construction

Liste A

- entrepreneur de construction et de génie civil
- entrepreneur d'isolations thermiques, acoustiques et d'étanchéité
- installateur chauffage-sanitaire-frigoriste
- électricien
- menuisier-ébéniste
- entrepreneur de constructions métalliques
- installateur d'ascenseurs, de monte-charges, d'escaliers mécaniques et de matériel de manutention
- charpentier-couvreur-ferblantier
- carreleur-marbrier-tailleur de pierres
- peintre-plafonneur-façadier

Liste B

- entrepreneur de terrassement, d'excavation, de canalisation, d'asphaltage, de bitumage, poseur de jointements, ferrailleur pour béton armé
- entrepreneur de forage et d'ancrage
- entrepreneur paysagiste
- fumiste
- confectionneur de chapes
- installateur d'enseignes lumineuses
- recycleur d'équipements électriques et électroniques
- poseur, monteur et restaurateur d'éléments préfabriqués et de parquets
- entrepreneur de pompes funèbres
- fabricant-poseur de volets et de jalousies
- fabricant de panneaux de signalisation et de plaques d'immatriculation
- constructeur de fours de production
- installateur de mesures de sécurité en altitude
- ramoneur-nettoyeur de toitures
- monteur d'échafaudages
- poseur-monteur de fenêtres, de portes et de meubles préfabriqués
- poseur de systèmes de protection solaire
- nettoyeur de bâtiments et de monuments
- vitrier-miroitier
- constructeur-poseur de cheminées et de poêles en faïences
- décorateur d'intérieur

Source: [Site de la Chambre des Métiers](#)

Chiffres clés du secteur (par référence au droit d'établissement artisanal)

En 2020, le secteur de la construction était composé de 4.036 entreprises et 70.473 emplois (65.064 salariés et 5.409 indépendants ou aidants familiaux). Les deux chiffres sont en croissance continue depuis 1990. L'emploi a augmenté de +41% sur 10 ans (49.959 personnes occupées en 2010), tandis que le nombre d'entreprises a connu une hausse de +43%.

L'emploi est caractérisé par un déséquilibre entre hommes (77% des salariés) et femmes (23% des salariés) et une forte dépendance aux frontaliers (taux de 53% en 2020). Les frontaliers venant de France sont les plus nombreux (50%), suivis de ceux arrivant d'Allemagne (29%) et de Belgique (21%).

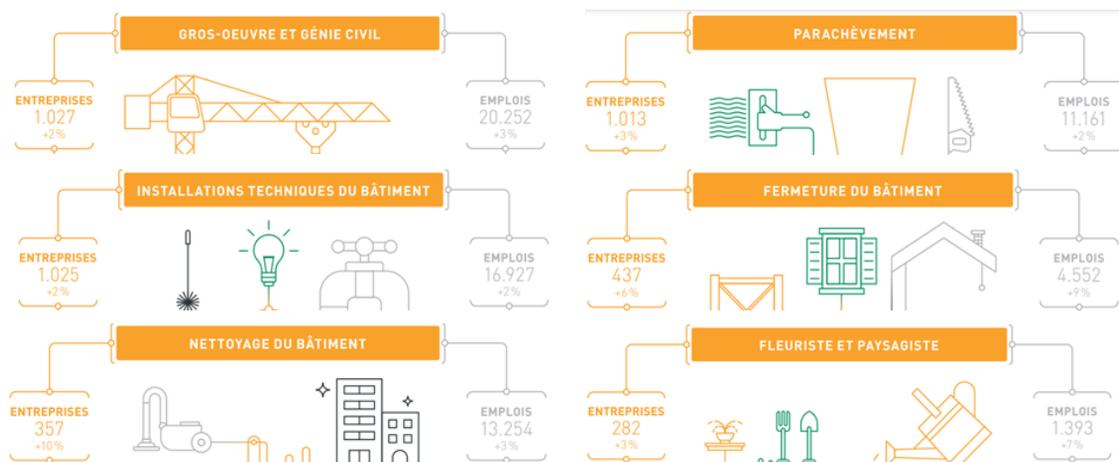
Sur les 4.036 entreprises, la grande majorité (68%) sont des microentreprises (<10 salariés).

Les petites entreprises (10-49 salariés) occupent 26% des salariés du secteur et les entreprises de taille moyenne (50-249 salariés) en occupent 5%. Moins d'1% des entreprises emploient plus de 250 salariés.

Catégorisation de la « construction » en clusters

Depuis 2018, les 31 activités de la construction sont réorganisées en 6 clusters d'activités plus homogènes (parmi les 16 clusters de l'Artisanat). Les illustrations ci-dessous reprennent les chiffres-clés des 6 clusters en question.

Pour des explications plus détaillées sur les activités et métiers artisanaux de la construction regroupés sous chacun des clusters, il est proposé de consulter la page web indiquée ci-dessous. Le cluster « Installations techniques du bâtiment » inclut également l'installateur d'équipements électroniques et l'installateur de systèmes d'alarme et de sécurité (deux métiers qui font partie du groupe 5 « communication/multimédia/spectacle »). Le cluster « Fleuriste et paysagiste » inclut le fleuriste (un métier qui figure au groupe 6 « métiers de l'art et activités artisanales diverses »). L'entrepreneur de pompes funèbres n'est pas repris dans ces clusters spécifiques (mais dans le cluster « Artisanat d'art et activités diverses »).



Source: [Chiffres-clés de l'Artisanat 2020, Chambre des Métiers](#)

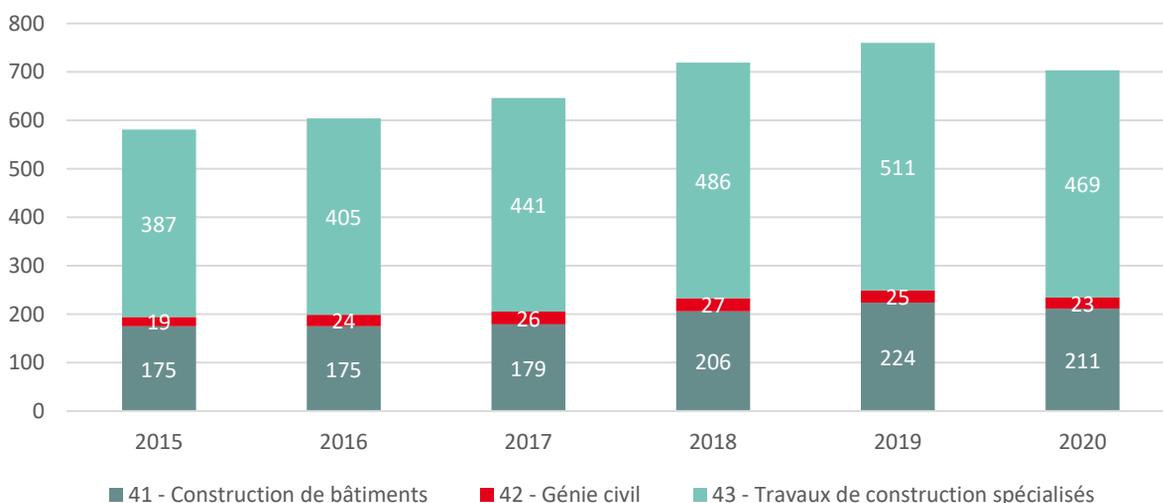
Chiffres clés de l'ADEM sur le secteur (1/2)

Notre analyse dans le cadre de la présente étude se base sur les offres d'emploi déclarées à l'ADEM relevant des employeurs du secteur Construction (code NACE F).

Le graphique suivant illustre le nombre d'employeurs du secteur qui ont déclaré des offres d'emploi à l'ADEM, et l'évolution de ce nombre sur la période 2015 - 2020.

Des quelques 4.600 entreprises qui existaient dans le secteur en 2020¹, 703 ont déclaré des postes vacants à l'ADEM, dont la plupart relevant du domaine des travaux de construction spécialisés, suivi par la construction de bâtiments.

Secteur Construction (NACE: F) - Évolution du nombre d'employeurs ayant déclaré des postes à l'ADEM



Employeurs qui ont déclaré des postes à l'ADEM	2015	2016	2017	2018	2019	2020
F - CONSTRUCTION	581	604	646	719	760	703
41 - Construction de bâtiments	175	175	179	206	224	211
42 - Génie civil	19	24	26	27	25	23
43 - Travaux de construction spécialisés	387	405	441	486	511	469

De manière générale, le nombre d'employeurs qui ont déclaré des postes vacants était en croissance depuis 2015, mais a connu une légère baisse en 2020 dans le contexte de la pandémie (arrêt voire ralentissement de certaines activités, hausse de prix et manque de matières premières).

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

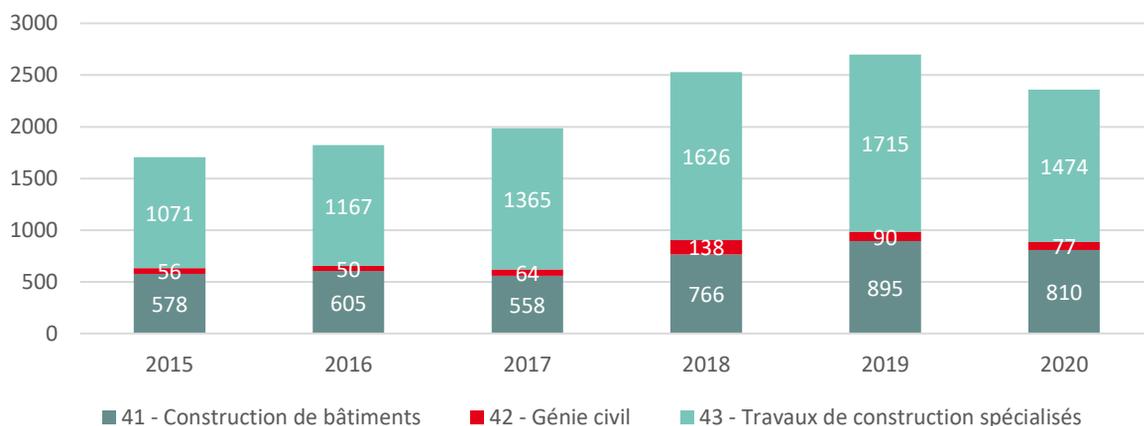
¹ <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/repertoire/2020/repertoire-entreprises-luxembourgeoises.pdf>

Chiffres clés de l'ADEM sur le secteur (2/2)

Examinons maintenant l'évolution du nombre de postes déclarés par ces employeurs, en excluant les postes liés à des mesures en faveur de l'emploi. Les postes provenant des agences intérim sont également exclus car ils sont repris sous un autre secteur.

La croissance fut continue depuis 2015 (et forte en 2018), suivie par une chute en 2020 en raison de la pandémie qui a impacté les besoins en recrutement dans les trois sous-secteurs de la construction (moins que pour l'horesca, mais plus que pour l'industrie ou le secteur financier, par exemple).

Secteur Construction (NACE: F) - Évolution du nombre de postes déclarés à l'ADEM



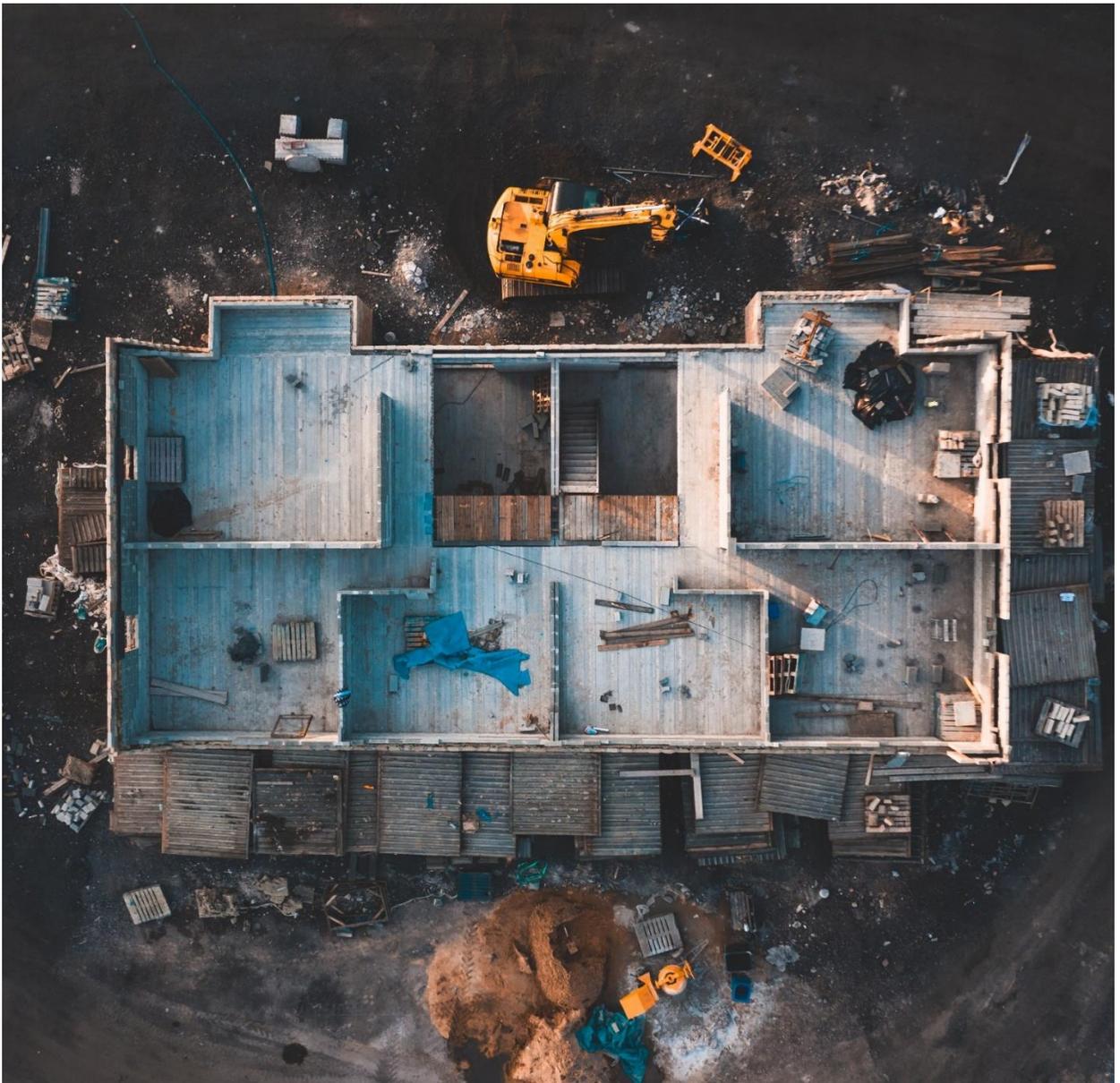
Postes déclarés à l'ADEM (hors mesures)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
F - CONSTRUCTION	1705	1822	1987	2530	2700	2361
41 - Construction de bâtiments	578	605	558	766	895	810
42 - Génie civil	56	50	64	138	90	77
43 - Travaux de construction spécialisés	1071	1167	1365	1626	1715	1474

Par comparaison, les recrutements réels dans le secteur (sur base des déclarations d'entrée que les employeurs effectuent auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)), étaient à hauteur de 13.810 en 2018, 14.920 en 2019 et 13.980 en 2020.¹ Cette différence s'explique par le fait qu'un recrutement n'est pas forcément précédé d'une déclaration de poste vacant, et que tous les postes vacants ne sont pas déclarés à l'ADEM (malgré l'obligation légale).

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

¹ <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/Tableaux-interactifs-flux-emploi.html>

2. Tendances dans le secteur



Perspective des experts

Conseillers employeurs de l'ADEM pour le secteur Construction

« Les entités actives dans le secteur de la construction (entreprises, opérateurs, hommes de métier) évoluent dans une industrie de plus en plus compétitive.

Avec un volume bâti de 7.403.000 m³ en 2018 au Luxembourg, le secteur de la construction se caractérise par son dynamisme. Si le nombre de constructions reste élevé, de nouveaux impératifs sont pris en compte comme l'écologie et la durabilité.

L'usage du bâtiment est en train de changer et ce, dans un contexte où les préoccupations environnementales, surtout énergétiques, deviennent de plus en plus importantes.

La polyvalence est au cœur des demandes des entreprises et la recherche de personnel qualifié.

Le secteur devra relever trois défis majeurs qui demanderont une formation des ouvriers tout au long de leur carrière avec des demandes de plus en plus ciblées :

- L'utilisation du numérique dans le bâtiment
- L'analyse du cycle de vie d'un bâtiment et l'économie circulaire
- Les matériaux intelligents et bio-sourcés. »



Elisabeth MOREAU

+352 247 65027
elisabeth.moreau@adem.etat.lu
Conseillère employeurs



Etienne DESSARD

+352 247 65330
etienne.dessard@adem.etat.lu
Conseiller employeurs



Giovanni RUSSO

+352 247 85399
giovanni.russo@adem.etat.lu
Conseiller employeurs



Fédération des Artisans

« Depuis des années, les enquêtes auprès de nos membres nous confirment que le manque de main d'œuvre est le premier frein au développement des entreprises artisanales et notamment des entreprises de construction. Cette pénurie concerne tous les profils et chaque niveau de qualification, en commençant par les fonctions de planification et d'encadrement, en passant par les profils opérationnels sur les chantiers jusqu'aux tâches de support. A cette pénurie viennent s'ajouter un vieillissement relatif de la population active et des départs massifs à la retraite au cours des cinq années à venir ainsi qu'une fuite systématique de compétences en direction des employeurs publics.

La construction restera à terme un secteur intensif en main-d'œuvre, même si la digitalisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle pourront faciliter certaines tâches et constituer une aide précieuse dans la gestion des chantiers.

En même temps, la filière est en pleine mutation en s'adaptant aux normes en relation avec l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables, la construction durable, une urbanisation repensée et l'avènement du principe de la circularité. Afin de préparer et de maîtriser l'ensemble de ces défis, le secteur de la construction aura besoin d'un nombre suffisant de main-d'œuvre disposant de qualifications diverses. A côté de la formation professionnelle initiale et continue, d'une stratégie de recrutement au niveau de la Grande-Région et au-delà, l'activation des demandeurs d'emploi et la reconversion professionnelle seront des enjeux essentiels dans lesquels l'ADEM est un acteur clé.»

Tendances principales (1/2)

Tendances technologiques

- « Smart city »: selon l'étude sur la Troisième Révolution Industrielle (2016), le Luxembourg va devoir transformer ses 140.000 bâtiments résidentiels, 5.000 bâtiments commerciaux et industriels, ainsi que son infrastructure en bâtiments et réseaux intelligents et numériques via l'« Internet of Things »
- BIM/FIM (modélisation des données du bâtiment): produire la représentation numérique d'une ressource tout au long de son cycle de vie, sur base de modèles intelligents et plateformes *cloud*
- Impression 3D, plutôt dans la préfabrication que sur les chantiers
- Robotisation de certaines tâches, par exemple chien-robot qui prend mesures
- Numérisation des plans de chantier
- Techniques d'« urban mining » et de construction circulaire : considérer le bâti comme source potentielle de matériaux

Tendances sociétales

- Forte croissance de la population et pression accrue sur les terrains / les logements disponibles
- Intérêt pour les matériaux durables et cellules solaires/photovoltaïques
- « Smart homes »: plus d'intérêt des clients à intégrer la technologie KNX dans leur vie quotidienne (volets, lumières, réfrigérateur, chauffage...)
- Transition d'un modèle économique linéaire vers un modèle d'économie circulaire
- Attente des clients de construire plus vite et moins cher (tendances des maisons « cubes »), ce qui conditionne la manière de construire de demain → plus de préfabrication (le secteur devient plus industriel, plus standardisé, plus efficace)

Tendances juridiques / réglementaires

- Plus de normalisation dans la construction
- Plan d'action européen pour une économie circulaire et Stratégie nationale « Economie circulaire »
- Hausse des réglementations d'efficacité énergétique des bâtiments (directives européennes 2012/27/EU et 2010/31/EU)
- Une directive européenne pourra réglementer l'usage de l'informatique dans les « smart homes » (temps de chargement des voitures électriques, utilisation des machines à laver seulement les soirs...)
- Sécurité au travail: protection contre les chutes, réduction des risques, vêtements de protection...
- Contrôles sanitaires des bâtiments

Tendances principales (2/2)

Tendances environnementales

- Rénovation (« retrofitting ») pour augmenter l'efficacité énergétique de bâtiments
- Utilisation de matériaux de construction plus durables, comme le bois
- Progrès dans les cellules solaires (transformation de l'énergie solaire en chaleur) et photovoltaïques (transformation de l'énergie solaire en électricité)
- Le changement climatique crée plus de demande pour l'installation de systèmes de climatisation (personnes privées et dans les bureaux)
- Réduction des déchets (industriels) sur les chantiers, séparation de matériaux, revalorisation et reconditionnement de matériaux et d'éléments de construction (vers une économie circulaire), recyclage des déchets de construction et de démolition

Tendances économiques

- Activité très dynamique et fortement croissante, en conséquence de la croissance de la population et de l'économie
- Fermeture des chantiers en mars-avril 2020 à cause de la pandémie, mais la production a quasiment renoué avec son niveau de 2019¹
- L'indice des prix de la construction augmente de 4.3% entre les mois d'octobre 2020 et avril 2021 (principalement attribuable à la flambée soudaine des prix des matériaux de construction)²
- Sur un an, les prix dans la construction résidentielle sont en hausse de 5.2%, avec une accélération des prix de vente du logement (environ +14% sur un an au 1^{er} semestre 2020, contre déjà +10% en 2019)^{1,2}
- Plus de centralisation et d'intégration dans les entreprises (« one-stop-shop », entreprises générales)
- Rupture momentanée de matériaux dans le contexte de la pandémie

Tendances de l'emploi

- Manque de main-d'œuvre: le 1^{er} frein au développement des entreprises de construction
- Forte dépendance aux frontaliers (et résidents étrangers), déséquilibre entre hommes et femmes et vieillissement de la population employée³
- Difficulté de recruter les nouvelles générations, travaux considérés comme ardu
- Concurrence des communes par rapport aux salariés expérimentés/qualifiés
- Recours à des agences intérim et mobilisation des relations personnelles afin de trouver un emploi/un employé (un grand nombre d'offres d'emploi invisibles⁴)
- Fusion des fonctions (un installateur sanitaire-chauffage va aussi installer les éléments d'une « smart home », par exemple) → demande plus de polyvalence
- Le travail se complexifie, les besoins de qualifications augmentent (nécessité d'« académiser » la profession)

Sources: recherches, échange avec la FDA, le CDC GTB/PAR et l'IFSB

¹<https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/note-conjoncture/2020/PDF-NDC-02-20.pdf>

²<https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/economie-statistiques/2021/10-2021.pdf>

³ <https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/statistiques/igss/Tableaux-de-bord.html>

⁴<https://liser.elsevierpure.com/ws/files/11784714/Working%20Paper%20n%C2%B046>

3. Analyse au niveau des métiers



Analyse au niveau des métiers: méthode

Ce chapitre a pour objectif d'analyser la composition des postes vacants du secteur Construction en matière de métiers, les tendances (croissance, baisse, émergence, stabilité) de ces métiers ainsi que leur degré de pénurie. Tous les métiers (typiques du secteur ou transversaux) recrutés par les employeurs du secteur sont pris en compte.

Cette analyse est uniquement basée sur les données de l'ADEM, c'est-à-dire les offres d'emploi déclarées par les employeurs relevant du secteur Construction (cf. page 11). Ceci exclut les mesures en faveur de l'emploi et les offres déclarées par les agences intérim, pour lesquelles nous ne connaissons ni l'employeur, ni le secteur auquel elles sont rattachées.

Les postes vacants qui ne sont pas déclarés à l'ADEM n'entrent pas dans l'analyse. Nous reconnaissons la limite de cette approche parce que les postes déclarés à l'ADEM ne couvrent pas l'ensemble des postes vacants / recrutements réels du marché et ne sont donc pas entièrement représentatifs.

Pour ces raisons, nous ne tirons pas de conclusions sur le nombre total de recrutements au Luxembourg par métier; nous analysons uniquement des chiffres *relatifs*: la représentativité des différents métiers parmi les postes déclarés par le secteur, la tendance de croissance des postes déclarés pour un métier, le degré de pénurie d'un métier en comparant le nombre de postes déclarés à celui des candidats éligibles parmi les demandeurs d'emploi. Pour analyser les tendances de croissance, nous comparons des années où le taux de couverture de l'ADEM (des recrutements réels du marché) reste suffisamment comparable.

Malgré ces précautions, les analyses relatives (répartitions, tendances, pénurie) ne sont pas

entièrement représentatives de la réalité non plus. C'est pourquoi nous avons collaboré avec la Fédération des Artisans (FDA) afin de confronter nos données à leur connaissance de la réalité du secteur. En outre, nous avons consulté les responsables des deux centres de formation principaux du secteur (IFSB et Centre de compétences GTB/PAR) pour intégrer leur expertise sur l'évolution du secteur et des compétences. Ces travaux collaboratifs ont permis de placer nos analyses quantitatives dans un contexte et de les alimenter avec des apports et explications qualitatifs.

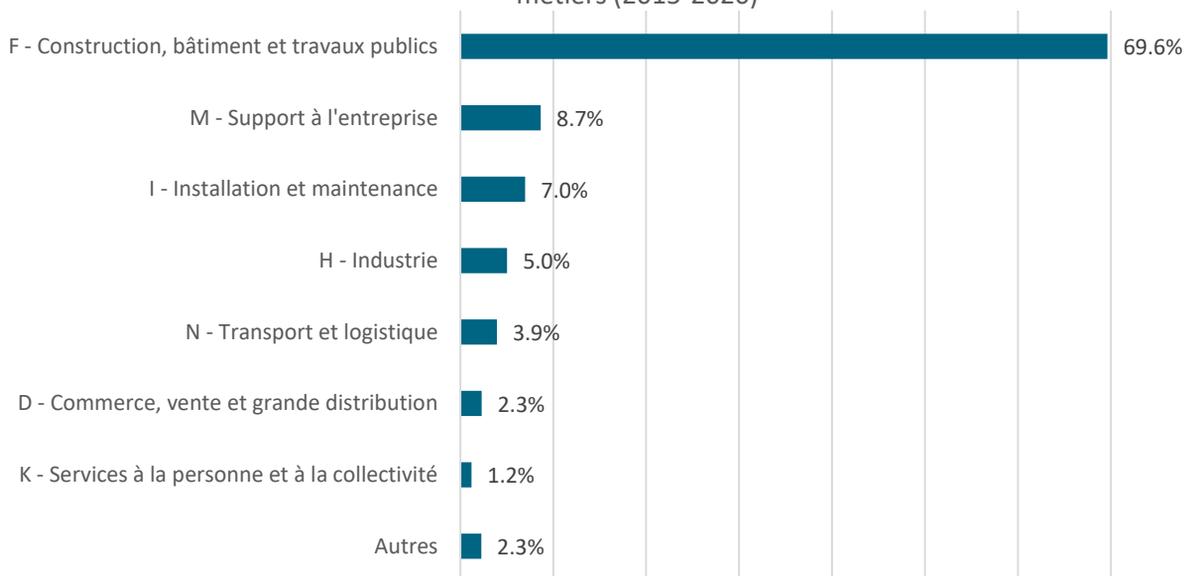
A l'avenir et afin d'améliorer considérablement la fiabilité de nos études sectorielles, il est indispensable que le taux des offres d'emploi déclarées à l'ADEM augmente et colle au plus près de la réalité du marché de l'emploi. Et ce, pas uniquement dans un objectif de recherche de candidats, mais également pour renforcer la transparence sur le marché de l'emploi et le potentiel d'analyse des besoins, tendances et pénuries réels du marché.

Pour structurer la notion des métiers dans nos analyses, nous nous basons sur le référentiel ROME, que l'ADEM utilise depuis 2014 pour catégoriser ses offres d'emploi selon une typologie de métiers. Le référentiel ROME comprend différents niveaux de granularité, et le niveau utilisé dans nos analyses varie en fonction de ce qui était considéré comme le plus utile. Pour chaque référence « métier » (selon le ROME) utilisée dans le présent document, une description est fournie dans le chapitre 5.

Répartition entre catégories de métiers

En premier lieu, nous présentons la répartition des postes déclarés par le secteur Construction (sur la période 2015-2020) entre les différents groupes de métiers, selon le niveau 1 du référentiel **ROME**. Le graphique ci-dessous illustre la forte homogénéité dans les métiers du secteur Construction. Les métiers de *construction, bâtiment et travaux publics* constituent, sans grande surprise, la catégorie la plus représentative du secteur (70% des postes déclarés à l'ADEM). Ils sont suivis des métiers de *support à l'entreprise* (secrétaires, comptables, informaticiens...) à 9%, d'*installation et maintenance* (installateurs télécoms, courants faibles, électriciens de maintenance...) à 7% , d'*industrie* (surtout menuisiers de bois et chaudronniers) à 5% et enfin, parmi les principaux, de *transport et logistique* (magasiniers, livreurs sur courte distance...) à 4%. Le reste est réparti entre différents métiers de *commerce, services à la personne et à la collectivité* (agents de nettoyage, agents de sécurité...) et autres.

Secteur Construction (NACE: F) - répartition des postes déclarés entre catégories de métiers (2015-2020)



En observant l'évolution de cette répartition au cours des années, la seule tendance particulière à noter est l'augmentation du pourcentage des métiers typiques de *construction, bâtiment et travaux publics*, au détriment des autres catégories.

Groupes de métiers	2015	2016	2017	2018	2019	2020
F - Construction, bâtiment et travaux publics	67.8%	66.0%	64.6%	70.9%	72.5%	73.2%
M - Support à l'entreprise	9.1%	9.6%	10.0%	7.8%	7.9%	8.2%
I - Installation et maintenance	7.3%	6.4%	8.4%	7.3%	7.2%	5.4%
H - Industrie	4.4%	4.9%	7.5%	5.1%	4.3%	4.3%
N - Transport et logistique	4.5%	4.2%	3.8%	4.1%	3.6%	3.7%
D - Commerce, vente et grande distribution	3.3%	3.5%	3.0%	1.6%	1.7%	1.6%
K - Services à la personne et à la collectivité	1.3%	1.4%	1.0%	1.2%	1.4%	0.9%
Autres	2.4%	4.1%	1.7%	2.0%	1.3%	2.6%

Métiers les plus recherchés (« Top 15 »)

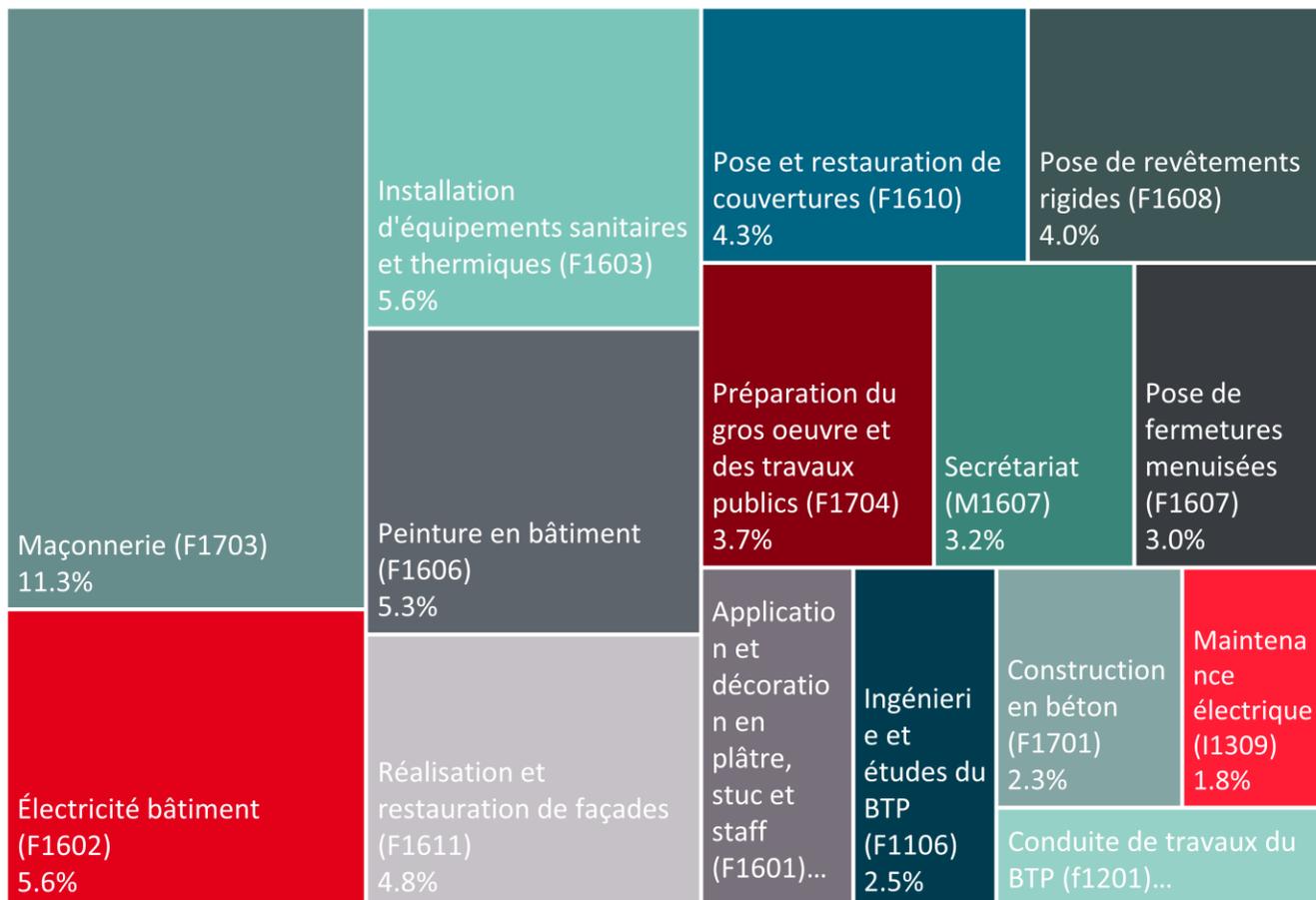
L'illustration suivante révèle le « Top 15 » des métiers (niveau 3 du ROME) les plus recherchés, ainsi que leur taux de représentativité parmi tous les postes déclarés dans ce secteur sur la période 2015 - 2020.

La très grande majorité des métiers ci-dessous sont des métiers « typiques » de la construction (à l'exception du secrétariat). Comme la rotation est plus forte dans les métiers moins qualifiés, elle peut mener à une éventuelle surreprésentation de ces métiers.

Les métiers les plus recherchés sont ceux des maçons avec 11.3%, suivi par les électriciens

avec 5.6% et les installateurs d'équipements sanitaires et thermiques avec 5.6%. Ils sont suivis dans le classement par les peintres (5.3%), les façadiers (4.8%), les couvreurs (4.3%), les carreleurs (*revêtements rigides*) et la « main-d'œuvre » (*préparation du gros œuvre et des travaux publics*) qui occupe la 8^e place avec 3.7%. En places 9 à 15, on trouve les secrétaires (3.2%), les menuisiers (3%), les plâtriers (2.7%), les ingénieurs (2.5%), les coffreurs (*construction en béton*) (2.3%), les électriciens de maintenance (1.8%) et les conducteurs de travaux/chefs de chantier (1.7%).

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS DE LA CONSTRUCTION (2015-2020)

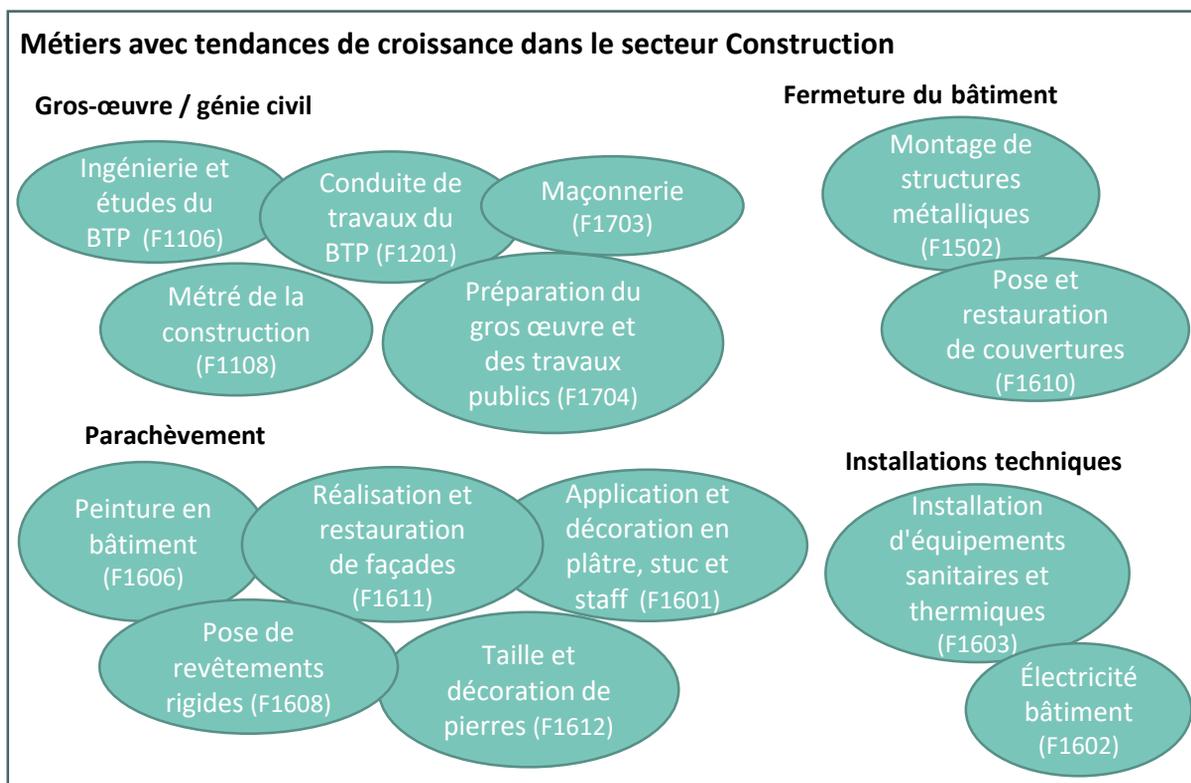


Note : les définitions des métiers sont disponibles dans le chapitre 5 (Glossaire ROME)

Métiers avec tendance de croissance (1/5)

Suite à l'analyse de la répartition, nous nous intéressons aux tendances (croissance, baisse, émergence, stabilité) des différents métiers recrutés par le secteur Construction, en commençant par la croissance.

L'illustration suivante présente les 14 métiers pour lesquels une tendance de croissance de la demande (des employeurs) a été identifiée, sur base des offres déclarées à l'ADEM.



Trois indicateurs ont été considérés pour établir cette liste :

1. l'évolution de la représentativité du métier parmi tous les postes déclarés par le secteur;
2. l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020 (illustrés par la *trendline*);
3. la contribution à la croissance entre 2015 et 2019, c'est-à-dire le taux auquel ce métier a contribué à la croissance de tous les postes déclarés par le secteur entre 2015 et 2019 (cet indicateur tient compte à la fois de la croissance et de l'importance de ce métier en pour le secteur).

Les données des trois indicateurs sont détaillées sur les pages suivantes pour les 14 métiers pour lesquels une tendance de croissance été identifiée (sachant que ces conclusions sont basées sur notre propre jugement, nous partageons les données de manière transparente, permettant au lecteur d'en tirer ses propres conclusions).

La tendance est également basée sur une vue du passé (période 2015 - 2020) et ne tient pas compte des éventuelles futures évolutions qui pourraient influencer la tendance.

Métiers avec tendance de croissance (2/5)

Gros-œuvre / génie civil

Ingénierie et études du BTP (F1106)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2.93%	2.74%	2.37%	2.02%	2.37%	3.01%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+1.4%

Les ingénieurs en construction (au sein des entreprises de construction, hors bureaux d'études) ont notamment connu une croissance sur les dernières années (2018-2020), à la fois en terme de volumes (*trendline*) et de représentativité parmi tous les métiers du secteur. Leur contribution à la croissance reste par contre plutôt faible avec 1.4%.

Métre de la construction (F1108)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.94%	0.88%	1.01%	1.30%	1.52%	1.57%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+2.5%

Le métier des métreurs a connu une croissance continue depuis 2015, en terme de représentativité et volumes. Malgré le fait que ce n'est pas un métier qui pèse beaucoup (1-1.5% de tous les postes du secteur), il a contribué 2.5% à la croissance des postes du secteur entre 2015 et 2019.

Conduite de travaux du BTP (F1201)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.82%	1.21%	1.71%	1.62%	1.96%	2.03%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+2.2%

Pour les conducteurs de travaux (« chefs chantier »), qui s'occupent de la réalisation du projet jusqu'à la livraison, il y a eu une croissance stable des volumes et un léger gain en représentativité.

Préparation du gros œuvre et des travaux publics (F1704)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2.23%	2.80%	2.67%	3.48%	6.48%	3.30%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+13.8%

Les préparateurs de gros œuvres peuvent réaliser des divers travaux simples et sont souvent dénommés la « main d'œuvre » des chantiers. La représentativité de ce métier a connu une croissance stable depuis 2015 et s'est presque doublé de 2018 à 2019 (ce qui peut constituer une anomalie). La contribution à la croissance de ce métier est aussi importante entre 2015 et 2019 avec 13.8%.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, explications des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FDA

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance des postes déclarés par le secteur, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (3/5)

Maçonnerie (F1703)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
13.71%	10.84%	9.71%	11.75%	11.47%	10.50%

Trendline¹



**Contribution
à la croissance²**
+7.6%

Les maçons sont un des métiers phares du secteur (1^{ère} place en terme de représentativité, cf. page 19). Leur représentativité est restée plutôt stable (c'est-à-dire qu'ils ont progressé avec la totalité du secteur), mais la croissance des volumes entre 2017 et 2019, couplée avec leur poids, a rendu plutôt élevée leur contribution à la croissance.

Parachèvement

Peinture en bâtiment (F1606)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
4.16%	5.32%	5.08%	4.74%	5.56%	6.73%

Trendline¹



**Contribution
à la croissance²**
+7.9%

Les peintres ont connu une croissance significative, avec une contribution à la croissance de 7.9% entre 2015 et 2019. La représentativité du métier a encore augmenté en 2020 par rapport à d'autres métiers davantage impactés par la pandémie.

Réalisation et restauration de façades (F1611)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
4.34%	4.56%	3.67%	4.31%	5.26%	6.27%

Trendline¹



**Contribution
à la croissance²**
+6.8%

De même pour le métier des façadiers. Celui-ci a connu une croissance à travers les trois indicateurs et la demande est restée stable en 2020 (c'est-à-dire un gain en représentativité par rapport à d'autres métiers).

Taille et décoration de pierres (F1612)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.29%	0.55%	0.20%	0.51%	0.96%	1.14%

Trendline¹



**Contribution
à la croissance²**
+2.1%

Tailleur de pierre d'éléments de la construction extérieure (parements de fenêtres, pavés, escaliers...), intérieure (cheminées...) ou de décoration (corniches, fontaines, bancs...) est un métier en hausse continue depuis 2017, notamment.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, explications des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FDA

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance des postes déclarés par le secteur, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (4/5)

Application et décoration en plâtre, stuc et staff (F1601)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
3.11%	2.80%	2.37%	2.37%	3.00%	2.67%

Trendline¹



2015	2016	2017	2018	2019	2020
53	51	47	60	81	65

Contribution à la croissance²
+2.8%

Pour le métier des plâtriers et stucateurs, nous constatons une croissance depuis 2018 (sauf en 2020) et une contribution à la croissance positive.

Pose de revêtements rigides (F1608)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
3.40%	4.49%	3.88%	4.44%	3.29%	4.26%

Trendline¹



2015	2016	2017	2018	2019	2020
58	82	77	113	89	101

Contribution à la croissance²
+3.1%

Les poseurs de revêtements rigides (carreleurs, parqueteurs...) ont gagné en volume et en représentativité depuis 2015 et ont contribué positivement à la croissance de la demande.

Fermetures du bâtiment

Montage de structures métalliques (F1502)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.23%	1.31%	1.66%	1.93%	1.55%	1.60%

Trendline¹



2015	2016	2017	2018	2019	2020
21	24	33	49	42	38

Contribution à la croissance²
+2.1%

Pour les monteurs de structures métalliques définitives (passerelles, ponts...) ou provisoires (échafaudages, chapiteaux...), la croissance a eu lieu entre 2015 et 2018, suivie par un léger recul. La contribution globale reste positive.

Pose et restauration de couvertures (F1610)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
3.40%	4.27%	2.92%	5.30%	4.70%	4.81%

Trendline¹



2015	2016	2017	2018	2019	2020
58	78	58	135	127	114

Contribution à la croissance²
+6.9%

Les couvreurs posent des éléments de couverture (ardoises, tôles, ...) et des systèmes d'évacuation d'eaux pluviales (gouttières). La demande pour ces métiers a fortement augmenté de 2017 à 2018, puis est restée stable.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, explications des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FDA

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance des postes déclarés par le secteur, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (5/5)

Installations techniques

Installation d'équipements sanitaires et thermiques (F1603)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
5.10%	5.65%	6.64%	4.07%	6.15%	6.06%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+7.9%

Les métiers d'installation et de montage d'équipements sanitaires et thermiques connaissent une représentativité importante dans ce secteur qui a encore augmenté. La contribution à la croissance 2015/2019 des recrutements dans le secteur est importante avec un taux de presque 8%.

Électricité bâtiment (F1602)

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
4.51%	5.53%	5.74%	7.15%	5.55%	4.89%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+7.3%

Avec les smart homes, le besoin pour les électriciens de bâtiment devient de plus en plus important et les exigences de plus en plus complexes. La demande pour ce métier (des employeurs du secteur Construction) a augmenté fortement de 2015 à 2018, et a légèrement reculé après.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, explications des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FDA

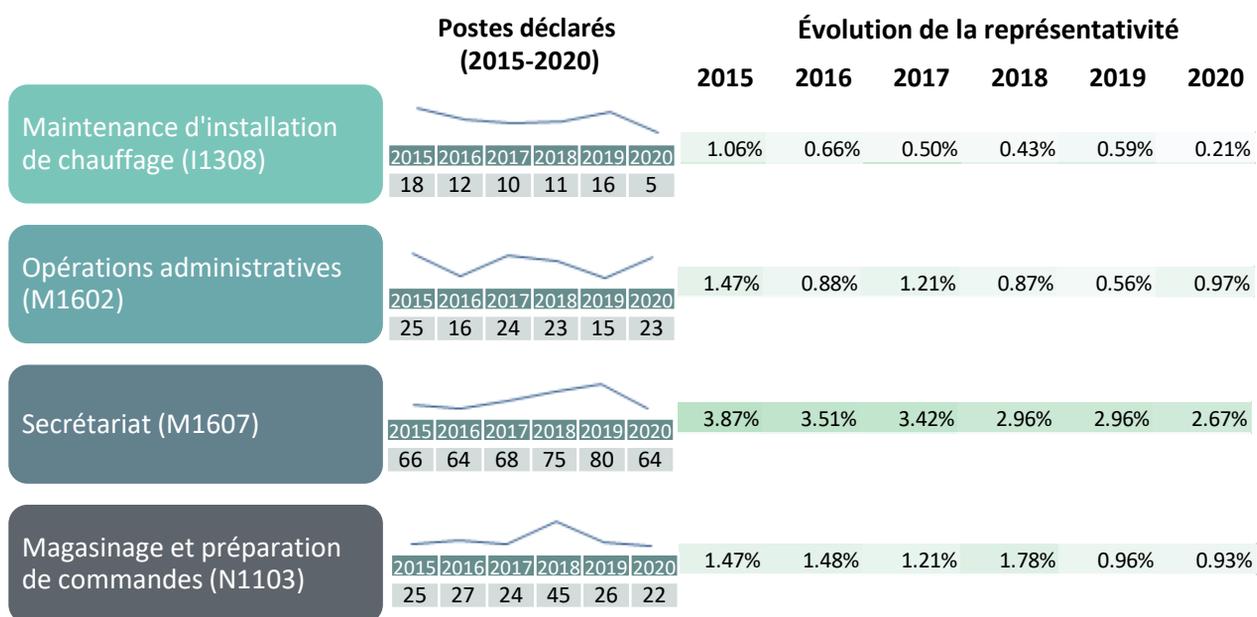
¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance des postes déclarés par le secteur, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de baisse

Dans le secteur de la construction, aucun métier a connu une baisse claire. Le secteur est tellement dynamique que la demande pour tous les métiers tend à augmenter. Même s'il existe une tendance de préfabrication de composants par des processus plus industriels/automatisés (cf. page 14), il faudra toujours de la main-d'œuvre sur les chantiers pour assembler ces éléments (il conviendra d'observer si la demande va diminuer dans le futur).

Certains métiers ont toutefois plutôt stagné et ont perdu en représentativité dans le secteur. C'est notamment le cas des installateurs de chauffage (ce qui pourrait s'expliquer par le changement climatique), des fonctions administratives et de secrétariat (potentiellement dû aux tendances d'automatisation de ces tâches) et des magasiniers.



Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, explications des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FDA

Métiers émergents

Quant aux métiers émergents, c.à.d. les métiers qui n'étaient pas ou quasi pas encore recherchés dans le secteur il y a +/- 5 ans mais qui commencent à apparaître/augmenter dans les offres d'emploi, nos données sont limitées mais permettent de fournir quelques pistes.

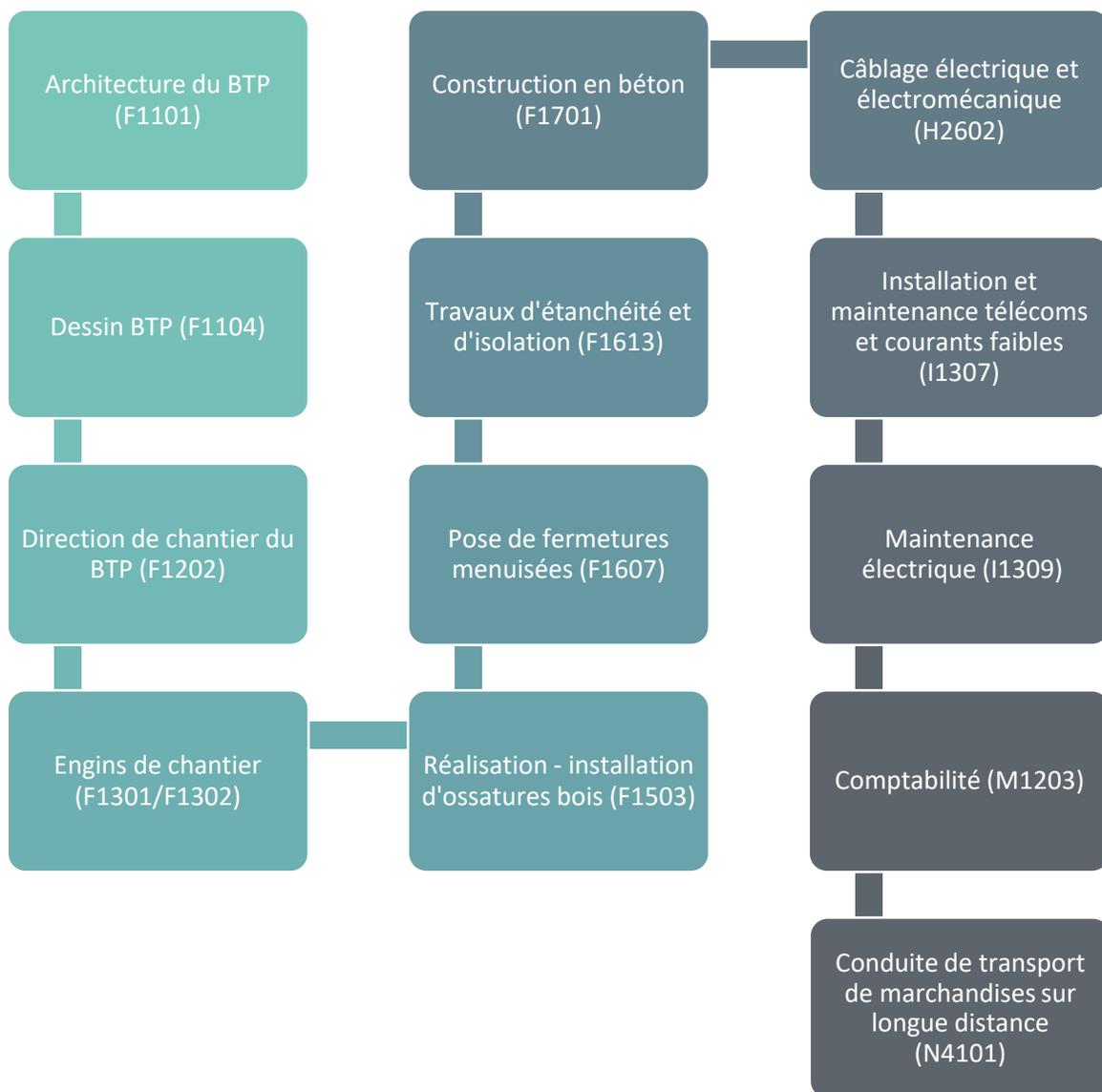
L'illustration suivante montre quelques métiers ayant légèrement émergé dans les offres d'emploi du secteur Construction et qui reflètent les tendances technologiques et environnementales mentionnées plus haut (cf. pages 14 et 15): les agents de montage en bois (tendance vers davantage de construction en bois), les automaticiens/mécatroniciens et le personnel de l'IT (tendance de digitalisation et de « smart homes »). Les profils de stratégie commerciale et de développement des ressources humains semblent également émerger légèrement. Même si ces métiers ne sont pas encore significatifs dans le secteur, ils peuvent donner une indication des *compétences* davantage demandées dans le secteur (également dans d'autres métiers qui pèsent plus).

	Postes déclarés					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Assemblage d'ouvrages en bois (H2201)	2	2		3	5	6
Installation et maintenance d'automatismes (I1302)	1			1	2	2
Développement des ressources humaines (M1502)				5	2	1
Stratégie commerciale (M1707)	2	1	1	2	6	3
Systèmes d'information et de télécommunication (M18)	6	4	8	5	10	11

Il est à noter que cette analyse quantitative reste limitée et n'arrive pas forcément à capter toutes les tendances, car elle est restreinte au référentiel ROME qui n'inclut pas toujours les libellés appropriés. C'est pourquoi nous y avons ajouté une dimension qualitative sur base des échanges avec les experts du secteur (FDA, IFSB et CDC GTB/PAR). Selon eux, d'autres *fonctions* (plutôt que *métiers*) émergentes sont celles de l'expert **BIM** (plutôt chez les ingénieurs, les architectes, parfois les chefs de chantier), les experts dans les **matériaux durables**, les contrôleurs des **aspects de santé**, les **assembleurs et désassembleurs** d'éléments préfabriqués (**économie circulaire**), les **gestionnaires de déchets**, les programmeurs pour le « **smart home** » et des profils toujours plus **polyvalents** (installateurs sanitaire-chauffage qui maîtrisent les installations « smart home », par exemple). Les conseillers employeurs de l'ADEM ont remarqué que le métier de « manœuvre en **fouilles archéologiques** » est également en essor.

Métiers sans tendance particulière

Pour d'autres métiers (significatifs) du secteur, aucune tendance particulière n'a été identifiée sur la période 2015 – 2020, c'est-à-dire que les volumes de postes déclarés étaient plutôt stables ou qu'ils ont trop fluctué pour identifier une tendance claire. C'est le cas ici des métiers ci-dessous.



Métiers les plus en pénurie de candidats (1/2)

Après l'analyse des tendances, nous nous intéressons au degré de pénurie des différents métiers recherchés par le secteur Construction. Pour évaluer le degré de pénurie, trois indicateurs sont pris en compte sur la période 2018 – 2020:

1. La moyenne des assignations (= propositions définitives de candidats par les conseillers de l'ADEM) réalisées par poste déclaré;
2. Le taux des offres d'emploi déclarées et pour lesquelles aucun candidat adéquat (parmi les demandeurs d'emploi disponibles) n'a pu être assigné;
3. Une comparaison directe entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits pour ce métier spécifique par rapport aux postes déclarés pour ce métier (pour tous les secteurs).

	Moyenne assignations/poste (18-20)	Taux d'offres sans assignation (18-20)	Demandeurs/poste (18-20)
Exemple	0.7	26%	0.6

Ces trois indicateurs donnent une vue complémentaire du degré de pénurie. La comparaison demandeurs/poste montre combien de demandeurs d'emploi cherchent (en théorie) un emploi dans ce métier, comparé aux postes disponibles (un indicateur inférieur à 1 signale un manque de base de candidats hypothétiques pour le métier). En revanche, la moyenne des assignations et le taux d'offres sans assignation donnent une vue supplémentaire sur l'adéquation des qualifications/compétences entre les postes et les candidats.

Les métiers qui sont pas du tout significatifs dans le secteur (très peu de postes déclarés) sont exclus de l'analyse de pénurie.

Les métiers pour lesquels le degré de pénurie apparaît le plus fort (sur base des trois indicateurs: assignations/poste très faible, taux d'offres sans assignation très élevé, demandeurs/poste < 1) sont listés sur la page suivante.

Il s'agit notamment des métiers de la planification (dessinateurs, ingénieurs, métreurs), des métiers de second œuvre (monteurs de structures métalliques (grues, échafaudages...), plâtriers/stucateurs, monteurs d'agencements (cloisons, faux-plafonds...), poseurs de fermetures menuisées (stores, vitrages, volets roulants...), poseurs de revêtements rigides (carreleurs/parqueteurs), tailleurs de pierres, menuisiers), ainsi que des installateurs (frigoristes, techniciens en télécommunications).

(D'autres métiers peuvent également présenter une pénurie de main-d'œuvre, mais la liste des métiers sur la page suivante se limite à ceux qui semblent le plus affectés.)

Métiers les plus en pénurie de candidats (2/2)

		Moyenne assignations/poste (18-20)	Taux d'offres sans assignation (18-20)	Demandeurs/ poste (18-20)	
Planification	Dessin BTP (F1104)	1.8	22%	0.8	
	Ingénierie et études du BTP (F1106)	2.3	14%	0.5	
	Métri de la construction (F1108)	2.4	20%	0.4	
Second œuvre	Montage de structures métalliques (F1502)	1.8	21%	0.4	
	Application et décoration en plâtre, stuc et staff (F1601)	1.5	23%	0.3	
	Montage d'agencements (F1604)	2.1	19%	0.4	
	Pose de fermetures menuisées (F1607)	1.5	26%	0.5	
	Pose de revêtements rigides (F1608)	2.2	24%	0.6	
	Taille et décoration de pierres (F1612)	1.9	32%	0.3	
	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie (H2206)	1.5	36%	0.7	
	Installations	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air (I1306)	1.2	24%	0.5
		Installation et maintenance télécoms et courants faibles (I1307)	2.3	13%	0.6

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FDA

Métiers en surplus de candidats

Attention: il peut toujours y avoir une pénurie de compétences

En contrepoint, certains métiers connaissent plutôt un surplus de candidats, c'est-à-dire que davantage de demandeurs d'emploi sont inscrits pour ce métier qu'il n'y a de postes déclarés.

Ceci ne signifie pas pour autant que les employeurs ne ressentent pas de pénurie dans ces métiers. Une abondance de candidats correspondant, en théorie, au poste vacant, n'exclut pas une pénurie au niveau des compétences ou des préférences (localisation...).

Les métiers avec un surplus de candidats (ainsi qu'une moyenne d'assignations/poste plutôt élevée, et un taux sans assignation relativement bas) sont listés ci-dessous.

Il s'agit principalement des métiers qui nécessitent moins de qualifications spécialisées que ceux en forte pénurie, comme des métiers de main-d'œuvre (préparation du gros œuvre), de nettoyage, d'accueil, d'administration, de magasinage et de livraison.

	Moyenne assignations/poste (18-20)	Taux d'offres sans assignation (18-20)	Demandeurs/poste (18-20)
Préparation du gros œuvre et des travaux publics (F1604)	5.6	6%	1.7
Nettoyage de locaux (K2204)	6.0	5%	3.5
Accueil et renseignements (M1601)	11.4	0%	4.1
Opérations administratives (M1602)	9.9	0%	4.4
Secrétariat (M1607)	7.3	3%	1.8
Magasinage et préparation de commandes (N1103)	5.7	3%	2.4
Conduite et livraison par tournées sur courte distance (N4105)	4.9	5%	3.5

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la FDA

Conclusion de l'analyse au niveau des métiers

Sur base de l'analyse précédente, nous pouvons tirer des conclusions prudentes sur les métiers à considérer prioritairement dans l'orientation professionnelle, la formation initiale et continue et l'attraction de talents de l'étranger.

Ces premières conclusions tirées sont dès lors basées sur la tendance (croissance, baisse, stabilité, émergence) et le degré de pénurie du métier. Toutefois, puisque ces analyses sont strictement basées sur le passé (2015→2020), il est judicieux d'y rajouter une troisième dimension qui est plutôt orientée vers le futur : le risque d'automatisation du métier.

Cet indicateur est basé sur une étude de chercheurs de l'université d'Oxford¹, qui estimait (en 2017) le risque d'automatisation pour 702 métiers précis (selon le référentiel SOC, utilisé dans les pays anglo-saxons). La méthode de cette étude et les résultats sont certainement contestables, mais elle reste l'analyse la plus exhaustive et granulaire du risque d'automatisation de différents métiers. Pour faire le lien avec cette étude, nous avons donc lié le métier ROME en question au métier SOC le plus proche. Pour tenir compte des limites de cette étude, nous n'avons pas repris le chiffre précis du risque d'automatisation mais plutôt une classification (élevé, bas, modéré...), qui devrait uniquement donner une indication sur la potentielle évolution future du métier.

Métiers à considérer prioritairement

Les métiers suivants, qui connaissent – sur base de notre analyse – trop fortement exposés à un risque d'automatisation dans le futur proche, pourraient être considérés prioritairement dans l'orientation professionnelle, la formation (initiale et continue) et l'attraction de talents de l'étranger.

Métier	Postes déclarés 2018-2020	Tendance	Pénurie	Risque d'automatisation selon F&O ¹
F1106 - Ingénierie et études du BTP	186	croissance	pénurie	bas
F1108 - Métier de la construction	111	croissance	pénurie	plutôt élevé
F1201 - Conduite de travaux du BTP	142	croissance	légère pénurie	plutôt bas
F1502 - Montage de structures métalliques	129	croissance	pénurie	plutôt bas
F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff	206	croissance	pénurie	modéré
F1602 - Électricité bâtiment	448	croissance	légère pénurie	plutôt bas
F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques	412	croissance	légère pénurie	plutôt bas
F1604 - Montage d'agencements	146	stabilité	pénurie	plutôt bas
F1606 - Peinture en bâtiment	434	croissance	équilibré	modéré
F1607 - Pose de fermetures menuisées	248	stabilité	pénurie	plutôt bas
F1608 - Pose de revêtements rigides	303	croissance	pénurie	modéré
F1610 - Pose et restauration de couvertures	376	croissance	légère pénurie	modéré
F1611 - Réalisation et restauration de façades	400	croissance	légère pénurie	modéré
F1612 - Taille et décoration de pierres	66	croissance	pénurie	modéré
F1703 - Maçonnerie	858	croissance	légère pénurie	modéré

(Dans les autres études sectorielles, il se rajoute une liste des métiers considérés « à risque » et où les personnes travaillant dans ces métiers devraient être ciblées par des formations et trajectoires de *reskilling*. Dans le secteur Construction, par contre, aucun tel métier a été identifié – expliqué par la croissance générale du secteur.)

¹ Frey, C.B., Osborne, M. (2017): The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? FACILITONS L'EMPLOI Technological Forecasting and Social Change, Volume 114.

4. Analyse au niveau des compétences



Analyse au niveau des compétences: méthode

Les offres d'emploi déclarées à l'ADEM contiennent des informations très riches sur les compétences demandées par les entreprises luxembourgeoises. Ces informations existent principalement sous forme non structurée (dans les descriptions de poste). Les seules données structurées qui existent de manière plutôt exhaustive et fiable sont les langues ainsi que la durée d'expérience professionnelle demandés.

Pour pouvoir valoriser les données non structurées, l'ADEM a décidé de collaborer avec un prestataire externe (situé en Europe) qui a développé une approche de *text mining* (analyse automatisée de texte) permettant d'extraire des offres d'emploi des données structurées sur les compétences mentionnées. Ce modèle est largement utilisé par la Commission européenne dans le cadre de son projet Skills-OVATE et s'est avéré suffisamment fiable pour ce type d'analyse.

Il reste néanmoins à noter que les techniques de *text mining* sont encore en phase de développement et peuvent produire des erreurs ou passer à côté de certaines informations. Elles ont par contre l'avantage que l'analyse de grands volumes de texte peut être faite très rapidement et à faible coût. Le modèle fonctionne également avec différentes langues européennes (anglais, français, allemand...).

En mai 2021, l'ADEM a partagé les textes de 142.000 offres d'emploi (années 2015–2021¹) avec le prestataire et a obtenu les résultats en juin 2021. 1,28 million de mentions de compétences spécifiques ont été identifiées dans ces offres d'emploi, donc en moyenne 9 par offre.

Pour une majorité des compétences identifiées, le prestataire a réalisé le lien avec le référentiel

européen des compétences ESCO, ce qui permet d'analyser les compétences selon une hiérarchie de granularité et selon différentes catégories (*Attitudes & Values, Skills, Knowledge*). La hiérarchie ESCO présente quelques limites aussi (p.ex. doublons entre *attitudes & values* et *skills & knowledge*, choix de hiérarchie parfois difficiles à comprendre...) mais a l'avantage d'être un référentiel granulaire et reconnu au plan international.

Les connaissances linguistiques sont exclues du traitement *text mining* parce que l'ADEM dispose de données structurées (plus fiables) qui peuvent être analysées.

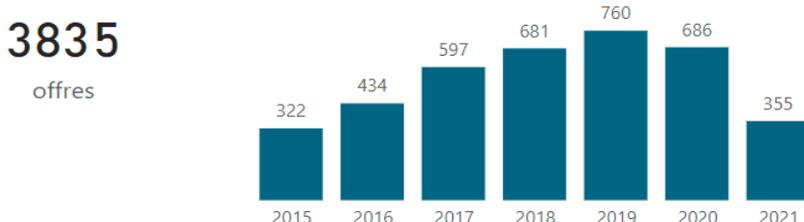
Les résultats permettent d'avoir une indication sur les compétences recherchées par les entreprises luxembourgeoises, par secteur (NACE) et par métier (ROME), ainsi que l'évolution de cette demande au cours des années. Il faut par contre noter qu'une offre d'emploi ne reflète pas forcément une image complète des compétences réellement requises pour exécuter un métier (en effet, elle est souvent écrite de telle sorte qu'elle paraisse attrayante et n'inclut donc souvent pas les compétences moins « vendeuses » (par exemple gérer le stress) ni les compétences plus techniques du métier qui paraissent évidentes.

Alors que ces données serviront encore à des analyses plus élaborées, l'ADEM profite des études sectorielles pour donner un premier aperçu des compétences recherchées par secteur et pour certains métiers clés du secteur (ainsi que des tendances au niveau de la demande).

¹ L'année 2021 comprend des données jusque fin avril

Analyse au niveau des compétences: Construction

Pour le secteur Construction, parmi les 10.693 offres d'emploi déclarées et complétées (2015–avril 2021), seules 3.835 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Il est à noter que dans le secteur Construction, le taux des offres d'emploi sans résultats est plus élevé que dans d'autres secteurs.

Sur base de ces 3.835 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée (au moins 1 fois).

Le graphique suivant présente ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 44% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 69%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, est autour de 67%
- Il reste en moyenne 5% des offres dans lesquelles une référence à une compétence a été identifiée, mais sans être liée au référentiel ESCO (ces données sont pour le moment exclues de l'analyse).

Les trois catégories ont fluctué mais ont généralement gagné en importance, notamment la catégorie « skills ».	ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
⊕		2%	3%	4%	4%	6%	5%	5%	5%
⊕	attitudes and values	39%	48%	41%	45%	47%	45%	43%	44%
⊕	knowledge	63%	67%	72%	65%	72%	68%	69%	69%
⊕	skills	65%	61%	63%	61%	72%	73%	74%	67%

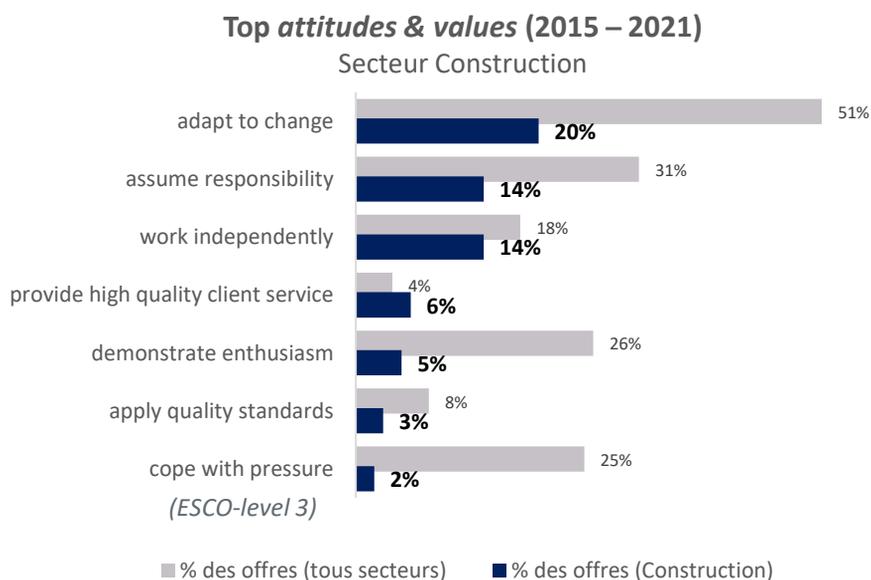
La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans le secteur Construction et dans certains métiers clés du secteur (ainsi que les tendances dans leur évolution).

Les compétences (« attitudes & values ») les plus recherchées dans le secteur Construction

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi déclarées par les employeurs du secteur Construction sur la période 2015 – 2021 (jusqu'en avril). Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi de la Construction dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous secteurs confondus) dans lesquelles la compétence a été identifiée.

La valeur/attitude la plus recherchée était l'adaptation au changement (ce qui est le cas pour la majorité des secteurs), avec 20% des offres d'emploi concernées. Nous observons également que les offres d'emploi du secteur Construction demandent de manière générale moins d'attitudes/valeurs que l'ensemble des secteurs (à l'exception du service client de qualité).



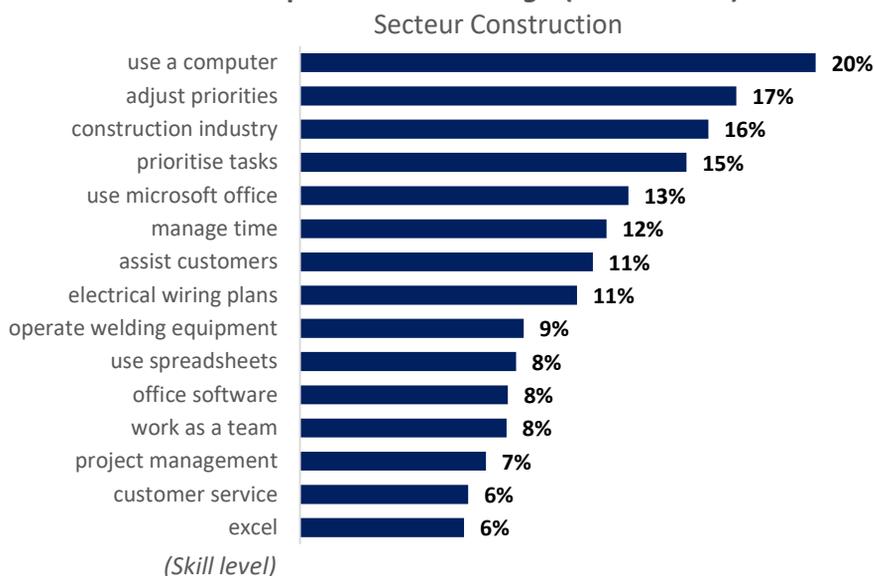
Quant à l'évolution au cours des années de la demande pour les différentes attitudes et valeurs, nous observons une croissance de la demande pour la responsabilité et l'autonomie.

Évolution des top « attitudes & values »		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		adapt to change	22%	26%	18%	19%	18%	17%
assume responsibility	12%	12%	12%	11%	15%	16%	16%	
work independently	7%	12%	13%	14%	17%	18%	12%	
provide high quality client service	2%	2%	2%	3%	2%	2%	1%	
demonstrate enthusiasm	0%	1%		0%	2%	2%	2%	
apply quality standards	2%	3%	4%	4%	4%	3%	3%	
cope with pressure	3%	2%	2%	2%	1%	1%	3%	

Les compétences (« skills & knowledge ») les plus recherchées dans le secteur Construction (1/2)

Le savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») est capté au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Dans la Construction, les compétences utiliser un ordinateur, ajuster ses priorités et les connaissances spécifiques au secteur de la construction sont principalement ressorties. Il est probable que les descriptions dans les postes administratifs et de planification (ingénieurs, etc.) contiennent plus d'informations détaillées (nécessaires pour l'analyse du *text mining*) et que les compétences identifiées dans ces postes (comme l'utilisation d'un ordinateur) sont donc surreprésentées.

Top skills & knowledge (2015 – 2021)



L'évolution montre une croissance générale de la demande pour la majorité de ces compétences depuis 2015. L'utilisation d'ordinateurs/logiciels, la gestion des priorités, le travail en équipe et la gestion de projet ont tout particulièrement gagné en importance.

Évolution des
top « skills &
knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
use a computer	14%	18%	17%	16%	21%	24%	25%
adjust priorities	14%	12%	12%	15%	20%	20%	23%
construction industry	8%	10%	15%	13%	21%	18%	18%
prioritise tasks	11%	12%	11%	12%	17%	18%	20%
use microsoft office	10%	11%	13%	10%	13%	15%	15%
manage time	12%	9%	9%	10%	13%	13%	17%
assist customers	10%	12%	12%	10%	12%	11%	12%
electrical wiring plans	9%	10%	9%	13%	11%	11%	9%
operate welding equipment	8%	7%	8%	8%	12%	7%	9%
use spreadsheets	6%	9%	9%	7%	9%	9%	9%
office software	5%	7%	7%	7%	8%	10%	11%
work as a team	7%	8%	6%	5%	8%	10%	12%
project management	6%	6%	6%	7%	7%	9%	9%
customer service	7%	4%	7%	6%	7%	5%	9%
excel	5%	7%	6%	6%	6%	7%	7%

Les compétences (« skills & knowledge ») les plus recherchées dans le secteur Construction (2/2)

A côté des compétences clés mentionnées sur la page précédente, certaines autres compétences ont vu une *émergence*, c'est-à-dire une tendance de croissance, sans que cette compétence ne soit encore très significative en terme de volume.

Compétences émergentes

Compétences liées à la qualité

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
follow company standards	4%	4%	4%	4%	5%	4%	5%
quality standards	6%	7%	6%	5%	7%	5%	8%

Compétences de gestion

perform planning	5%	4%	4%	3%	5%	7%	8%
manage budgets	1%	0%	2%	1%	1%	4%	3%

Compétences de « problem-solving »

develop strategy to solve problems	1%	1%	1%	1%	3%	2%	3%
create solutions to problems	2%	3%	3%	2%	5%	5%	5%
analyse problems for opportunities	1%	0%	1%	1%	2%	2%	2%

Compétences interpersonnelles

communication	5%	5%	4%	4%	6%	6%	6%
teamwork principles	3%	2%	2%	2%	3%	5%	5%
delegate activities	3%	3%	2%	2%	2%	2%	4%
provide leadership		0%	0%		0%	1%	1%
plan teamwork	4%	5%	5%	6%	7%	7%	7%

Compétences digitales

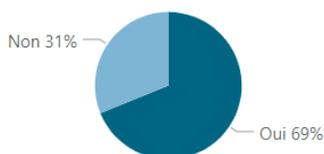
use office systems	5%	6%	5%	4%	6%	8%	7%
--------------------	----	----	----	----	----	----	----

Il faut noter que les compétences spécifiques (techniques) de la construction sont restées relativement stables, sur base des résultats du *text mining*, et l'émergence de certaines compétences a davantage été observée dans les catégories de qualité, gestion, « problem-solving », compétences interpersonnelles et digitales (i.e. compétences transversales).

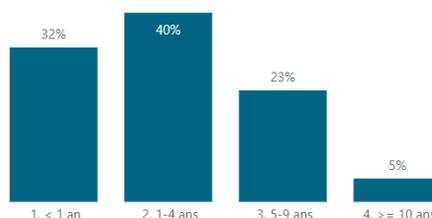
Les langues et l'expérience recherchées dans le secteur Construction

À côté des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste. Ces informations sont analysées ci-après, sur la base des 3.835 offres d'emploi prises en compte (2015- avril 2021).

Expérience exigée (2015 – 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 – 2021)



Dans le secteur Construction, seules 69% des offres d'emploi exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. Parmi ces dernières, la plupart (40%) demandent une expérience de 1 à 4 ans 32% une expérience < 1 an). 23% des offres demandent une expérience de 5 à 9 ans et 5% une expérience ≥ 10 ans. Ces exigences sont considérablement en hausse sur la période 2015 – 2021: En considérant uniquement les offres sur les deux dernières années par exemple, 76% ont exigé une expérience, dont 27% une expérience de 5 à 9 ans et uniquement 26% une expérience de < 1 an).

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR (Cadre Européen Commun de Référence pour les langues), et captent les exigences des trois 3 langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français est la langue la plus exigée dans le secteur (la maîtrise du portugais n'est malheureusement pas captée ici). 91% des offres exigent une connaissance en français, et 34% exigent même un niveau C (« utilisateur expérimenté »). 4% le considèrent comme un atout et 4% ne le demandent pas du tout.

L'allemand est obligatoire dans 44% des offres, le luxembourgeois dans 33% des offres et l'anglais dans 17% des offres.

Les exigences des langues allemandes et luxembourgeoise étaient en baisse sur la période 2015–2021, tandis que les exigences en français étaient légèrement en hausse (surtout en terme de niveau requis).

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total	
0. Aucune	45%			45%	
1. Atout	10%	10%	1%	21%	
2. Obligatoire	8%	18%	7%	33%	
Total	45%	19%	27%	8%	100%

Français	A	B	C	Total	
0. Aucune	4%			4%	
1. Atout	2%	2%	0%	4%	
2. Obligatoire	14%	43%	34%	91%	
Total	4%	16%	45%	34%	100%

Anglais	A	B	C	Total	
0. Aucune	71%			71%	
1. Atout	6%	5%	0%	12%	
2. Obligatoire	4%	10%	3%	17%	
Total	71%	11%	15%	4%	100%

Allemand	A	B	C	Total	
0. Aucune	38%			38%	
1. Atout	8%	9%	1%	18%	
2. Obligatoire	8%	24%	12%	44%	
Total	38%	16%	33%	13%	100%

Profils de compétences de quelques métiers clés (1/3)

Ingénierie et études du BTP (F1106)

Un métier à prioriser, avec à la fois une croissance et une pénurie (cf. page 31), sont les ingénieurs des bâtiments et travaux publics.

Compétences principales

De manière générale, la demande pour les attitudes/valeurs est considérablement plus forte dans ce métier que dans le reste du secteur. La responsabilité, l'adaptation au changement et l'autonomie sont les plus recherchées, mais le professionnalisme (*demonstrate good manners*) est également demandé.

Dans les savoir-faire/savoir, la compétence de gestion de projets a été identifiée dans la moitié des annonces. S'y ajoutent les compétences digitales, les connaissances du secteur mais aussi la gestion des priorités, du temps et des équipes.

Compétences en croissance

Les compétences suivantes ont été identifiées comme étant en croissance (voire nouvellement émergentes):

Compétences métier	project management	office administration	follow company standards
Compétences digitales	use a computer	use office systems	office software
	microsoft dynamics		
Gestion personnelle	perform planning	assume responsibility	work as a team
	tolerate stress	demonstrate good manners	

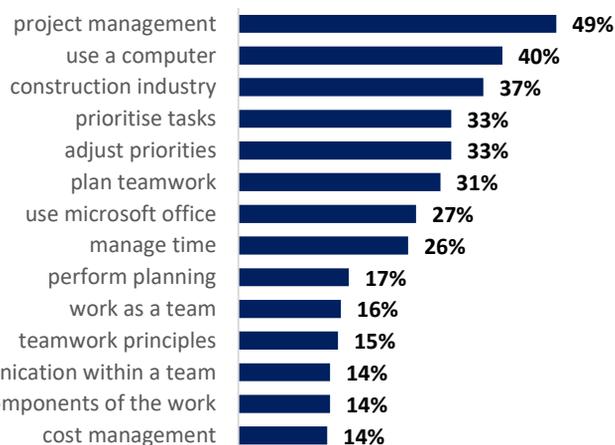
Top values & attitudes (2015 - 2021)

Ingénierie et études du BTP (F1106)



Top skills & knowledge (2015 - 2021)

Ingénierie et études du BTP (F1106)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
project management	42%	46%	45%	46%	37%	55%	69%
office administration			3%	3%	2%	9%	14%
follow company standards	5%		6%	5%	2%	2%	7%
use a computer	21%	21%	39%	26%	39%	58%	59%
use office systems		4%	9%	3%	11%	25%	21%
office software			12%	15%	11%	13%	21%
microsoft dynamics		4%			11%	11%	14%
perform planning	16%		12%	8%	20%	26%	28%
assume responsibility	16%	21%	9%	15%	35%	38%	31%
work as a team	21%	4%	6%	18%	13%	15%	34%
tolerate stress						9%	10%
demonstrate good manners		4%	3%		7%		10%

Profils de compétences de quelques métiers clés (2/3)

Maçonnerie (F1703)

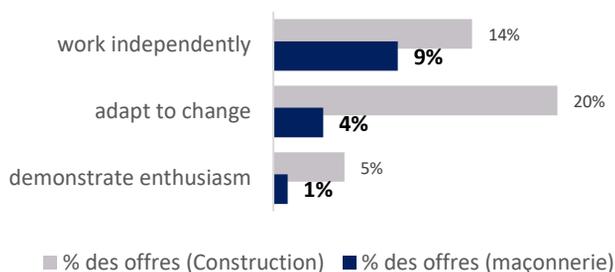
Maçon est ressorti comme un des métiers principaux (cf. page 19) et qu'il faut prioriser, selon notre analyse (cf. page 31).

Compétences principales

Nous constatons que seules trois valeurs/attitudes se distinguent: l'autonomie, l'adaptabilité au changement et l'enthousiasme. Elles sont par ailleurs moins demandées que pour l'ensemble du secteur.

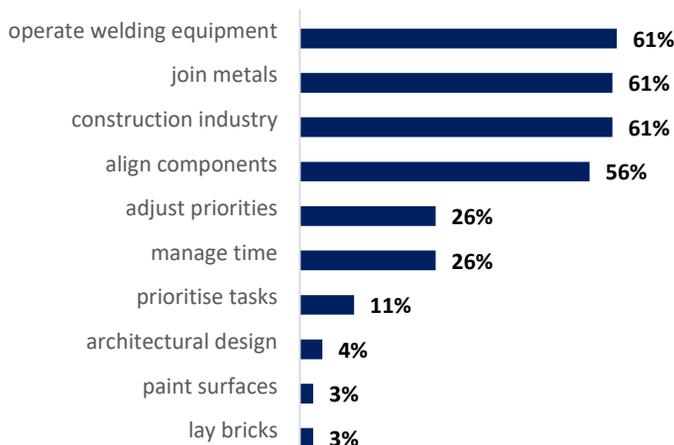
Top values & attitudes (2015-2021)

Maçonnerie (F1703)



Top skills & knowledge (2015-2021)

Maçonnerie (F1703)



Dans les savoir-faire et savoir, nous observons des demandes de compétences spécifiques pour ce métier, comme l'utilisation d'un appareil de soudage et l'assemblage des métaux, mais aussi des compétences personnelles comme la gestion du temps et des priorités.

Compétences en croissance

Tandis que la majorité des compétences sont restées à peu près stables sur la période 2015-2021, les compétences suivantes ont été identifiées comme étant en croissance (voire nouvellement émergentes):

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Organisation							
adjust priorities	25%	11%	33%	17%	29%	21%	43%
manage time	25%	11%	33%	17%	29%	21%	43%
prioritise tasks	6%		13%	17%	4%	7%	29%
working in teams			7%		4%		14%
supervision of persons							7%

Profils de compétences de quelques métiers clés (3/3)

Électricité bâtiment (F1602)

Électricien est un autre métier clé (cf. page 19) et qui doit être priorisé (cf. page 31).

Compétences principales

Pour les électriciens, l'autonomie ressort significativement en tant que valeur/attitude recherchée (beaucoup plus que pour le secteur en moyenne). Les autres attitudes et valeurs sont moins fortement demandées que pour le secteur en général, à l'exception de l'assurance qualité.

Dans les savoir-faire et savoir, ressortent notamment les compétences métier liées à l'électricité et à la maintenance d'appareils, mais aussi la gestion des priorités, le fait de savoir utiliser un ordinateur et la précision.

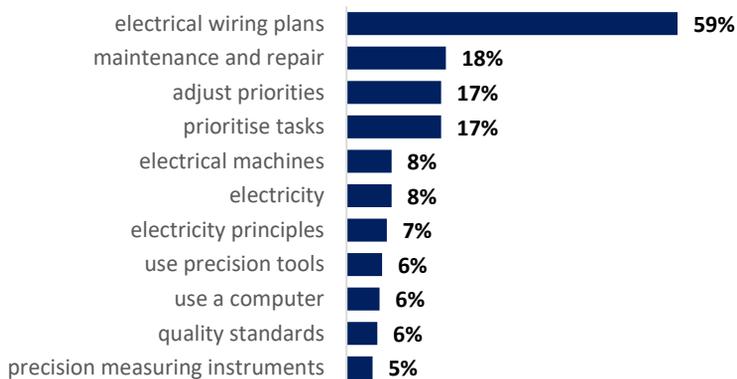
Top values & attitudes (2015 - 2021)

Électricité bâtiment (F1602)



Top skills & knowledge (2015-2021)

Electricité bâtiment (F1602)



Compétences en croissance

Pour les compétences ci-dessous, une tendance de croissance ou une émergence ont été identifiées.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Compétences métier	precision measuring instruments		6%	3%	6%	5%	13%
	join metals			2%	6%	8%	
	operate welding equipment			2%	6%	8%	
	construction industry			2%	6%	8%	
Organisation	adjust priorities	23%	15%	9%	18%	18%	20%
	plan schedule			3%	2%		3%
	coordinate communication within a team		4%	3%	2%		3%
	coordinate components of the work		4%	3%	2%		3%

Conclusion de l'analyse au niveau des compétences

L'exercice du *text mining* nous a permis de transformer des textes non structurés en données structurées exploitables. Bien qu'une offre d'emploi ne fournisse généralement pas une image complète des compétences réellement requises pour occuper un poste, elle contient des informations pertinentes sur les compétences que les employeurs luxembourgeois ont décidé de mettre en avant dans leur recherche de talents. Étant donné qu'une offre d'emploi constitue souvent une projection de l'entreprise dans le futur (proche), elle donne également un indice sur les besoins futurs.

Sur base de l'analyse de ce chapitre, nous constatons que les exigences en termes de compétences sont en croissance dans le secteur Construction.

Les compétences personnelles/interpersonnelles et digitales ressortent comme particulièrement importantes, et dans une moindre mesure également les compétences spécifiques au métier/secteur. Il est important de noter que dans cette analyse, les compétences spécifiques sont probablement sous-estimées par rapport aux compétences transversales, à la fois parce que le modèle de *text mining* a plus de facilité à identifier des compétences transversales qui apparaissent plus fréquemment dans tous les domaines et parce que les offres d'emploi mentionnent plus souvent les compétences transversales alors que les compétences spécifiques sont souvent considérées comme une exigence évidente pour un métier donné.

Les résultats de notre analyse des compétences peuvent être utilisés pour enrichir l'offre de formation actuelle au Luxembourg, par exemple en intégrant davantage de compétences transversales dans les différentes formations existantes.

Toutefois, pour les raisons mentionnées ci-dessus, ces résultats doivent être complétés par d'autres méthodes d'analyse et par des apports qualitatifs d'experts des différents métiers.

Les résultats permettent également aux employeurs du secteur de se poser des questions sur le rôle de ces compétences dans leur entreprise, et aux demandeurs d'emploi de se positionner dans leur candidature (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche) par rapport à ces compétences.

5. Glossaire des métiers ROME



Glossaire des métiers ROME

Ce glossaire a pour objectif de faciliter la compréhension de tous les libellés ROME utilisés dans le document. Il inclut, par métier ROME, des exemples d'appellations/fonctions ainsi qu'une définition. Le [site web](#) de l'ADEM permet de chercher tous les métiers ROME et de trouver d'autres précisions, comme les activités typiques et compétences requises. Le code ROME dans le tableau renvoie directement à la fiche ROME de ce métier.

Code	Métier	Appellation	Définition
D1401	Assistanat commercial	<ul style="list-style-type: none"> Assistant(e) administratif(ve) et commercial(e) Assistant(e) service clients ... 	Réalise le traitement commercial et administratif des commandes des clients dans un objectif de qualité (service, coût, délai, ...). Communique à la clientèle des informations techniques sur les produits/services de l'entreprise. Peut prospecter la clientèle et vendre des produits/services.
D1407	Relation technico-commerciale	<ul style="list-style-type: none"> Ingénieur(e) technico-commercial(e) Technico-commercial(e) 	Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente. Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.
F1101	Architecture du BTP	Architecte: <ul style="list-style-type: none"> du bâtiment paysagiste urbaniste 	Réalise la conception et l'étude de projet d'aménagement ou de construction d'un ouvrage selon l'environnement et la réglementation. Etablit la configuration d'un ouvrage ou d'un espace (esquisse, croquis, ...) et définit les possibilités techniques appropriées. Coordonne et suit les phases de réalisation de travaux. Mène des actions de recherche et de développement de marchés. Peut coordonner une équipe ou diriger une structure.

Code	Métier	Appellation	Définition
F1104	Dessin BTP	<ul style="list-style-type: none"> Dessinateur/trice en génie civil Dessinateur/trice-projeteur/euse en génie climatique ... 	Étudie et réalise les plans ou dessins de projets de constructions, de réhabilitations, d'aménagements d'ouvrages intérieurs et/ou extérieurs selon les solutions techniques et architecturales retenues et la réglementation. Peut coordonner une équipe.
F1106	Ingénierie et études du BTP	<ul style="list-style-type: none"> Ingénieur(e) génie civil Chef/fe de projet BTP Chargé(e) d'affaires BTP ... 	Élabore des projets d'ouvrage et de construction et étudie les procédés techniques, les modes constructifs, les coûts. Réalise l'étude d'exécution des travaux et effectue le suivi technique et économique du chantier. Peut coordonner une équipe, un projet.
F1108	Métré de la construction	<ul style="list-style-type: none"> Métreur/euse – concepteur/trice Métreur/euse en génie climatique et sanitaire ... 	Effectue les métrés et établit les devis quantitatif et estimatif d'ouvrages à réaliser dans le cadre d'une opération de construction. Peut préparer les dossiers d'exécution des travaux et effectuer le suivi des chantiers.
F1201	Conduite de travaux du BTP	<ul style="list-style-type: none"> Conducteur/trice de travaux 	Organise et suit les différents moyens techniques (matériels, matériaux, ...), humains (internes et externes de l'entreprise) et financiers (mode constructif, ...) nécessaires à la réalisation d'un chantier de construction, de la phase projet jusqu'à la livraison selon les délais et les règles de sécurité. Négocie et contractualise des prestations avec le maître d'ouvrage.
F1202	Direction de chantier BTP	<ul style="list-style-type: none"> Chef/fe d'équipe travaux publics Chef de chantier 	Prépare, organise et suit au quotidien le déroulement des activités d'un ou de plusieurs chantiers de Bâtiment Travaux Publics selon les normes de sécurité. Coordonne les interventions des équipes internes et externes à l'entreprise selon les impératifs de délais.

Code	Métier	Appellation	Définition
F13	<p><u>F1301</u> - Conduite de grue <u>F1302</u> - Conduite d'engins de terrassement et de carrière</p>		
<u>F1502</u>	Montage de structures métalliques	<ul style="list-style-type: none"> Monteur/euse de : bardages, chapiteau, grues, pylons, échafaudage, ou autres constructions métalliques Chef/fe d'équipe en construction métallique 	Monte une structure métallique définitive (construction de bâtiments, de passerelles, de ponts, ...) ou provisoire (échafaudages, tribunes, chapiteaux, ...) composée d'éléments préfabriqués et le plus souvent pré-assemblés au sol, selon les règles de sécurité.
<u>F1503</u>	Réalisation - installation d'ossatures bois	<ul style="list-style-type: none"> Charpentier/ère 	Dessine les plans, usine et assemble les structures de constructions en bois (charpentes, coques de bateaux, ossatures de maisons en bois, ...) manuellement ou à l'aide de machines à bois selon les règles de sécurité. Peut effectuer la mise en place et le montage final des structures réalisées sur site. Peut coordonner une équipe et diriger une structure.
<u>F1601</u>	Application et décoration en plâtre, stuc et staff	<ul style="list-style-type: none"> Plâtrier/ère Stucateur/euse 	Réalise des éléments de décoration intérieure ou extérieure (corniches, rosaces, colonnes, ...) en plâtre liquide, staff, stuc, chaux, ...sur des constructions neuves ou en rénovation. Peut monter des cloisons, poser des éléments d'isolation et effectuer des travaux de restauration. Peut coordonner une équipe, diriger un service ou une structure.
<u>F1602</u>	Électricité bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> Électricien(ne) du bâtiment Technicien(ne) de pose de compteurs électriques Chef/fe d'équipe électricien 	Réalise des travaux d'installation et de mise en service des équipements électriques dans des bâtiments à usage domestique, tertiaire et industriel selon les règles de sécurité. Peut câbler et raccorder des installations très basse tension (téléphonie, informatique, alarmes, ...). Peut effectuer des travaux de dépannage et de maintenance.

Code	Métier	Appellation	Définition
F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	<ul style="list-style-type: none"> • Installateur/trice en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables • Aide plombier/ière • Ramoneur/euse • ... 	Prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement sanitaire et de chauffage (gaz, fuel, charbon, bois, solaire ...) selon les règles de sécurité. Règle et met en service les installations et procède à leur dépannage et réparation. Peut monter des systèmes de ventilation et climatisation à usage domestique. Peut intervenir en installation et en maintenance de piscines.
F1604	Montage d'agencements	<ul style="list-style-type: none"> • Monteur/euse de cloisons • Monteur/euse de faux plafonds • Plâtrier/ière-plaquiste • ... 	Procède à l'assemblage de panneaux préfabriqués (agglomérés, stratifiés, placoplâtre) selon les règles de sécurité. Effectue le montage et la pose de cloisons, de doublages, de sols ou de faux-plafonds pour corriger les caractéristiques géométriques ou acoustiques d'une pièce, isoler un bâtiment ou agencer un intérieur à des fins diverses (magasins, ...). Peut agencer des cuisines, des stands et des bâtiments modulaires préfabriqués.
F1606	Peinture en bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> • Peintre en bâtiment • Peintre décorateur/trice • Aide peintre • ... 	Réalise les finitions et embellissements des surfaces par application de peinture, résine, vernis, après préparation manuelle ou mécanique des supports. Pose des revêtements muraux (papiers peints, tissus...). Peut poser des revêtements de sol (moquette, linoléum, ...), des vitres, ...
F1607	Pose de fermetures menuisées	<ul style="list-style-type: none"> • Menuisier/ère PVC • Poseur/euse en fermetures de bâtiment • Poseur/euse aluminium/PVC • Serrurier/ière du bâtiment • ... 	Prépare et pose toutes fermetures intérieures et extérieures en bois, métal, aluminium, PVC (portes, fenêtres, battants, volets roulants, grilles, murs, stores, clôtures, portes de garages,...) selon les règles de sécurité. Peut installer et régler des automatismes de fermetures. Peut entretenir, réparer, remplacer des éléments posés et leur système de fermeture.

Code	Métier	Appellation	Définition
F1608	Pose de revêtements rigides	<ul style="list-style-type: none"> • Carreleur/euse • Mosaïste • Parqueteur/euse • Poseur/euse de revêtements en pierre • ... 	Revêt toute surface horizontale ou verticale par scellement, collage ou fixation d'éléments rigides (carrelage, faïence, pierres ornementales, ...) selon les règles de sécurité. Peut installer des parquets et effectuer des travaux d'agencement.
F1610	Pose et restauration de couvertures	<ul style="list-style-type: none"> • Aide couvreur/euse • Chef/fe d'équipe de couvreurs • Couvreur/euse • Monteur/euse de panneaux photovoltaïques • Zingueur / Zingueuse 	Effectue la préparation et la pose des éléments de couverture (ardoises, tuiles, tôles, ...) pour la mise hors d'eau de tous types de bâtiments, dans le cadre de travaux neufs ou de rénovation, selon les règles de sécurité. Réalise la protection des parties en saillie et pose des systèmes d'évacuation d'eaux pluviales (gouttières, ...). Peut réaliser des travaux simples de charpente. Peut encadrer une équipe.
F1611	Réalisation et restauration de façades	<ul style="list-style-type: none"> • Façadier/ière 	Prépare le support et réalise l'application ou la projection de produits d'étanchéité et de parement pour l'entretien, la rénovation et l'embellissement de façades, murs et terrasses selon les règles de sécurité.
F1612	Taille et décoration de pierres	<ul style="list-style-type: none"> • Tailleur/euse de pierres 	Taille et ornemente, dans le cadre de travaux neufs ou de rénovation, des éléments de construction extérieure (parements de fenêtres, pavés, escaliers, ...), intérieure (cheminées, ...) ou de décoration (corniches, fontaines, bancs, ...) en minéraux naturels (grès, granit, calcaire, ardoise ...) selon les règles de sécurité. Peut sculpter et graver, poser les éléments façonnés sur les chantiers et effectuer des travaux de protection ou restauration de la pierre. Peut coordonner une équipe ou diriger une structure.

Code	Métier	Appellation	Définition
F1613	Travaux d'étanchéité et d'isolation	<ul style="list-style-type: none"> • Asphalteur/euse • Calorifugeur/euse • Chef/fe d'équipe en étanchéité • Etancheur / Etancheuse • Monteur / Monteuse en isolation thermique industrielle • ... 	Réalise l'étanchéité et l'isolation des toitures, des terrasses, des murs ou des façades d'immeubles d'habitation, de maisons individuelles et de bâtiments industriels, selon les règles de sécurité. Peut réaliser l'isolation thermique d'installations et d'équipements de chauffage, de climatisation et de ventilation par des travaux de calorifugeage. Peut réaliser des opérations de réfection dans le cadre de chantiers de réhabilitation.
F1701	Construction en béton	<ul style="list-style-type: none"> • Chef/fe d'équipe coffreur/euse • Chef/fe d'équipe ferrailleur/euse du BTP • Coffreur/euse • Ferrailleur/euse du BTP • Monteur/euse d'éléments préfabriqués 	Procède à la construction de tous ouvrages et bâtiments réalisés au moyen d'un moule et d'armatures métalliques noyées dans une masse de béton, selon les impératifs de mise en œuvre et les règles de sécurité. Réalise les coffrages et procède à l'assemblage des éléments préfabriqués de constructions en béton, béton armé ou béton précontraint. Peut encadrer une petite équipe et prendre en charge l'approvisionnement d'un chantier.
F1703	Maçonnerie	<ul style="list-style-type: none"> • Chapiste • Chef/fe d'équipe maçon(ne) • Maçon(ne) • Maçon(ne) poseur/euse de cheminées et poêles 	Construit des murs, des façades, des cloisons, par maçonnerie d'éléments portés (parpaings, briques, pierres, carreaux de plâtre, ...) selon les règles de sécurité. Maçonne des structures horizontales (chapes, dalles, ...), réalise différents coffrages et éléments de ferrailage, effectue l'étanchéité et l'isolation des locaux. Peut construire des ouvrages particuliers tels que des piscines, des monuments funéraires, ... Peut avoir en charge l'approvisionnement, le rangement et le maintien en propreté du chantier. Peut encadrer une petite équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
F1704	Préparation du gros œuvre et des travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> Manœuvre de chantier Scieur/euse carotteur/euse de béton 	Prépare le terrain, les outils et les matériaux nécessaires à l'exécution de travaux de construction, de réparation ou d'entretien dans le bâtiment, sur les routes ou voiries, dans les ports ou voies navigables, selon les règles de sécurité. Peut réaliser divers travaux simples.
H2201	Assemblage d'ouvrages en bois	<ul style="list-style-type: none"> Agent(e) de montage d'ouvrages en bois Monteur/euse de meubles 	Assemble en série des ouvrages ou des éléments d'ouvrages en bois et matériaux associés (sièges, éléments de charpente, panneaux, placages, ...) à partir de pièces usinées ou débitées selon les règles de sécurité et les impératifs de production (qualité, coûts, délais, ...). Peut réaliser des opérations d'usinage. Peut coordonner une équipe.
H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	<ul style="list-style-type: none"> Menuisier/ière 	Façonne et assemble à l'unité ou en petite série des pièces de bois destinées à l'agencement (cloisons, ...) ou à la construction (fenêtres, ...), manuellement ou à l'aide de machines, selon les règles de sécurité. Effectue la mise en place et le montage final des structures réalisées sur site. Peut concevoir de nouveaux agencements ou menuiseries, restaurer des ouvrages anciens. Peut être spécialisé dans la fabrication de fûts, tonneaux. Peut coordonner une équipe et diriger une structure.
H2602	Câblage électrique et électromécanique	<ul style="list-style-type: none"> Électricien(ne) d'équipements industriels Monteur/euse-câbleur/euse de matériels électriques 	Monte des éléments électriques ou électromécaniques à l'intérieur d'armoires, d'équipements, de matériels ou sur divers supports (châssis, tableaux, ...). Procède à leur connexion selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut insérer un sous-ensemble dans un appareil électrique et en compléter le montage. Peut installer un ensemble (armoire, appareil, ...) chez le client. Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
H2902	Chaudronnerie – tôlerie	<ul style="list-style-type: none"> Assembleur/euse au plan en chaudronnerie Chaudronnier/ière Serrurier/ière métallier/ière industrielle 	Réalise des ouvrages, structures chaudronnés par la mise en forme et l'assemblage de tôles, tubes et profilés de différentes dimensions, selon les règles de sécurité. Peut coordonner une équipe.
I1302	Installation et maintenance d'automatismes	<ul style="list-style-type: none"> Automaticien(ne) Électromécanicien(ne) de maintenance en automatisme Mécanotricien(ne) Technicien(ne) de maintenance en robotique 	Installe et règle des équipements automatisés autonomes ou des systèmes industriels automatisés et effectue leur maintenance (préventive, curative, ...), selon les règles de sécurité. Peut coordonner une équipe.
I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	<ul style="list-style-type: none"> Dépanneur/euse en installations de froid et climatisation Frigoriste Monteur/euse en conditionnement d'air Technicien(ne) d'intervention en froid et climatisation 	Effectue l'installation, la mise en service et la maintenance d'installations frigorifiques (froid commercial, froid industriel, ...) ou d'équipements de conditionnement d'air et de climatisation (à détente directe, à circuits secondaires de refroidissement, centralisé, ...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut intervenir sur des installations de cuisines professionnelles. Peut effectuer des opérations de dépannage sur des installations de chauffage.
I1307	Installation et maintenance télécoms, courants faibles	<ul style="list-style-type: none"> Installateur/trice de systèmes de sécurité, alarme et détection incendie Technicien(ne) d'installation en télécommunications courants faibles ... 	Effectue l'entretien, le dépannage, l'assemblage et l'installation d'équipements de télécommunication ou de technologie des courants faibles (alarme anti-intrusion, alarme incendie, contrôle d'accès, interphone, surveillance vidéo, ...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Intervient sur les matériels (centraux téléphoniques, ...), les logiciels de configuration ou sur les réseaux de communication. Peut conseiller, former et assister les utilisateurs, sur site, par télémaintenance ou téléassistance.

Code	Métier	Appellation	Définition
I1308	Maintenance d'installation de chauffage	<ul style="list-style-type: none"> Dépanneur/euse d'exploitation de chauffage et de conditionnement d'air 	Effectue la mise en service et le dépannage d'installations de chauffage (chaudières d'immeubles, production de vapeur ou d'eau chaude en milieux industriels, fours industriels, équipements de cogénération, ...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut exécuter des opérations d'installation d'équipement. Peut procéder à la surveillance d'installations de chauffage et intervenir sur des opérations de dépannage d'installations frigorifiques ou de conditionnement d'air.
I1309	Maintenance électrique	<ul style="list-style-type: none"> Électricien(ne) de maintenance Électrotechnicien(ne) de maintenance ... 	Effectue la maintenance préventive ou corrective d'équipements ou d'installations électriques, à partir de schémas électriques ou de plans d'implantation, selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut effectuer des opérations d'installation ou de modification de matériels électriques. Peut coordonner une équipe.
K2204	Nettoyage de locaux	<ul style="list-style-type: none"> Chef/fe d'équipe propreté Technicienn(e) de surface 	Réalise des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces, locaux, équipements de sites tertiaires, industriels selon la réglementation d'hygiène et de sécurité. Peut réaliser des opérations de rénovation de surfaces (sols plastiques, moquettes, marbres, ...). Peut coordonner une équipe.
M1203	Comptabilité	<ul style="list-style-type: none"> Comptable Gestionnaire paie ... 	Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, ... selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Peut réaliser des activités ayant trait à la paye et à la gestion de personnel. Peut coordonner l'activité d'une équipe ou gérer une structure.

Code	Métier	Appellation	Définition
M1502	Développement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Chargé / Chargée de recrutement • Responsable formation en entreprise • Responsable recrutement • ... 	Met en œuvre la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés. Participe à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise. Peut coordonner une équipe ou diriger un service.
M1601	Accueil et renseignements	<ul style="list-style-type: none"> • Agent(e) d'accueil • Hôte(sse) d'accueil 	Accueille, renseigne et oriente des personnes à l'espace de réception (gare, entreprise, ...) ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations, ... Peut réaliser la gestion du courrier (collecte, distribution, ...), des tâches administratives simples (classement, saisie informatique, saisie de courriers préétablis ...). Peut coordonner une équipe.
M1602	Opérations administratives	<ul style="list-style-type: none"> • Employé(e) administratif/ive 	Exécute des travaux administratifs courants (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers pré-établis, suivi de dossier administratifs, ...) selon l'organisation de la structure ou du service. Peut être en charge d'activités de reprographie et d'archivage. Peut réaliser l'accueil de la structure.
M1607	Secrétariat	<ul style="list-style-type: none"> • Assistant(e) administratif/ive • Secrétaire (juridique) 	Réalise le traitement administratif de dossiers (frappe de courrier, mise en forme de document, ...) et transmet les informations (e-mail, notes, fax, ...) pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de l'entreprise. Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, de la structure, ...). Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
M1705	Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Assistant(e) marketing • Digital brand manager - Responsable de la marque en ligne • Web marketer • ... 	Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotion, communication, gammes de produits, supports techniques, ...) pour l'ensemble des produits de l'entreprise. Peut diriger un service ou coordonner l'activité d'une équipe.
M1707	Stratégie commerciale	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur/rice commerciale • Responsable commercial(e) 	Définit et met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique. Dirige un service et coordonne une équipe. Peut organiser et développer l'activité commerciale à l'international ou un type de vente en e-commerce.
N1103	Magasinage et préparation de commandes	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-magasinier/ère • Emballeur/euse • Employé(e) logistique d'expédition • Magasinier/ère gestionnaire de stocks • Préparateur/rice de commandes 	Exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de marchandises, produits, matières premières, ... selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais. Peut réaliser des opérations de manutention à l'aide de matériel de manutention léger (transpalette, diable, rolls, caddie, ...) ou d'engins à conducteur auto-porté (chariot élévateur, ...). Peut effectuer des opérations spécifiques (conditionnement -co-packing-, assemblage simple -co-manufacturing-, emballage, approvisionnement de lignes de production, ...) et réaliser des opérations de vente au comptoir.

Code	Métier	Appellation	Définition
N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	<ul style="list-style-type: none"> • Chauffeur/euse de poids lourd • Chauffeur/euse porte voitures • Chauffeur/euse routier/ière • Conducteur/trice de camion-benne • ... 	Conduit un véhicule routier lourd (poids total autorisé en charge -PTAC- supérieur à 3,5 tonnes) afin de transporter des marchandises (produits, véhicules, ...), en moyenne ou longue distance selon la réglementation du travail et du transport routier et les impératifs de satisfaction de la clientèle (délais, conformité, ...). Réalise des opérations liées au transport (arrimage des charges, émargement de documents, contrôle des marchandises, ...). Peut effectuer des opérations de chargement/déchargement et l'entretien de suivi du véhicule.
N4105	Conduite et livraison par tournées sur courte distance	<ul style="list-style-type: none"> • Chauffeur/se de direction • Conducteur/rice livreuse poids lourds • Livreur/se en alimentation 	Livre ou enlève des marchandises, colis, matériaux, déchets, ... à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreint. Effectue le circuit de livraison au moyen d'un véhicule léger ou d'un véhicule poids lourd selon la réglementation du transport routier et les impératifs de satisfaction de la clientèle (délais, qualité, ...). Réalise les opérations liées à la livraison (parcours, chargement/déchargement des marchandises, émargement des documents de livraison, ...). Peut effectuer des interventions spécifiques (préparation de commandes, montage de meubles, encaissement, portage de repas, ...).
M18			<ul style="list-style-type: none"> • M1801 - Administration de systèmes d'information • M1802 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information • M1803 - Direction des systèmes d'information • M1804 - Études et développement de réseaux de télécoms • M1805 - Études et développement informatique • M1806 - Expertise et support technique en systèmes d'information • M1810 - Production et exploitation de systèmes d'information

Auteurs du document:



Inès BAER

☎ +352 247 65093

ines.baer@adem.etat.lu

Future Skills Initiative Manager



Marie KOKIOPOULOS

☎ +352 247 85356

marie.kokiopoulos@adem.etat.lu

Future Skills Initiative Advisor



L'ADEM a lancé la Future Skills Initiative en octobre 2020 pour se donner un cadre qui intègre les différents projets liés à l'anticipation et au développement des compétences de demain (dans un objectif de maintien dans l'emploi).

Cette initiative repose sur trois axes:

1. Réaliser et contribuer à des études nationales et sectorielles sur l'évolution du marché de l'emploi et sur la pénurie de compétences,
2. Introduire des nouveaux programmes de *upskilling/reskilling* des demandeurs d'emploi,
3. Sensibiliser les employeurs sur l'importance de la gestion prévisionnelle de leur main d'œuvre (ce qui inclut d'investir de manière proactive dans les compétences et l'employabilité de leurs salariés) et développer un nouveau programme pour soutenir les employeurs dans l'*upskilling/reskilling* de leurs salariés.

Novembre 2021