

# BERICHT

zur wirtschaftlichen  
und sozialen Lage  
der Großregion  
2013/2014

für den Wirtschafts- und  
Sozialausschuss der Großregion  
(WSAGR)

# RAPPORT

sur la situation  
économique et sociale  
de la Grande Région  
2013/2014

pour le Comité économique  
et social de la Grande Région  
(CESGR)



**Groß / Grande**

**REGION**

COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL  
WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

SAARLAND | LORRAINE | LUXEMBOURG | RHEINLAND-PFALZ | RÉGION WALLONNE |  
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE | DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT BELGIENS

Band/Tome

1. Liaisons routières. Straßenverbindungen. 79 Karten/cartes, 1976
2. Verbindungsstraße Saarbrücken-Saargemünd-A 34 Straßburg  
Liaison routière Sarrebruck-Sarreguemines-A 34 Strasbourg  
9 S./p. mit zahlreichen Karten/avec de nombreuses cartes, 1977
3. Handbuch der Regierungs- und Verwaltungsstellen im Grenzraum SaarLorLux  
Répertoire des services gouvernementaux et administratifs dans les régions frontalières SaarLorLux. 166 S./p., 1978
4. Les Offices Statistiques dans les régions frontalières SaarLorLux  
Die statistischen Ämter im Grenzraum SaarLorLux. 352 S./p., 1978
5. Données économiques des régions frontalières SaarLorLux 1970-1976  
Wirtschaftszahlen des Grenzraumes SaarLorLux 1970-1976. 122 S./p., 1978
6. Die wirtschaftliche und soziale Entwicklung im Grenzraum SaarLorLux  
Le développement économique et social dans les régions frontalières SaarLorLux 651 S./p., 1978
7. Données économiques des régions frontalières SaarLorLux 1977-1978  
Wirtschaftszahlen des Grenzraumes SaarLorLux 1977-1978. 97 S./p., 1979
8. Pilotstudie zu einem SaarLorLux-Atlas  
Étude préparatoire pour un atlas SaarLorLux  
87 S./p. mit 3 Kartenbeilagen/avec 3 cartes en annexe, 1982
9. Sonderausgabe „Die Römer an Mosel und Saar“. Katalog zur Wanderausstellung Bahnhof Rolandseck  
Edition spéciale „La civilisation romaine de la Moselle à la Serre“. Catalogue de l'exposition itinérante Gare de Rolandseck  
259 S./p., 1983
10. Organisation und Instrumente der staatlichen Raumplanung  
Organisation et instruments de l'aménagement du territoire  
224 S./p. mit 4 Kartenbeilagen/avec 4 cartes en annexe, 1991
11. Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Diedenhofen-Trier (Moseltalstudie)  
Étude d'aménagement transfrontalière Thionville-Trèves (Étude Vallée de la Moselle)  
43 S./p. mit Bilderbeilagen/avec photos en annexe, 1999
12. Étude d'aménagement transfrontalière Sarrebruck-Moselle Est  
Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Saarbrücken-Moselle Est,  
113 S./p., 2001
13. Raumordnungsstudie: Energieerzeugung und -verteilung  
Étude d'aménagement du territoire : Production et distribution d'énergie  
114 S./p. mit Kartenbeilagen/avec cartes en annexe, 2003
14. La Sarre et la Wallonie - Régions partenaires en Europe : Institutions, compétences et procédures comme fondement  
de la coopération bilatérale interrégionale  
Das Saarland und Wallonien – Partnerregionen in Europa: Institutionen, Zuständigkeiten und Verfahren als Grundlage  
der bilateralen interregionalen Kooperation,  
300 S./p., 2005
15. Énergies renouvelables dans la Grande Région – Erneuerbare Energien in der Großregion  
Résultats du colloque 17 mars 2005 - Résultats des colloquiums 17. März 2005  
non publié / nicht erschienen
16. Zukunftsbild 2020 - Vision d'avenir 2020,  
2. Auflage, Juni 2006, 2ième édition, juin 2006  
59 S./p. + 61 S./p., 2006
17. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2009/2010  
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2009/2010  
279 S./p., 2010
18. Atlas zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Großregion  
Rapport du développement économique et social de la Grand Région  
137 S./p., 2010
19. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2011/2012  
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2011/2012  
139 S. + 141 p., 2012

Die Bände 1 – 16 sind vergriffen. / Les tomes 1 – 16 : sont épuisés.

**Schriftleitung / Responsable d'édition:**

Saarland, Ministerium für Finanzen und Europa, Abteilung Europa, Interregionale Zusammenarbeit  
Am Ludwigsplatz 7, 66117 Saarbrücken  
Mail: saarlorld@europa.saarland.de  
www.saarlorld.saarland.de

# BERICHT

## zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2013/2014

für den Wirtschafts- und  
Sozialausschuss der Großregion  
(WSAGR)

# RAPPORT

## sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2013/2014

pour le Comité économique  
et social de la Grande Région  
(CESGR)



erstellt im Auftrag des Präsidenten  
des Wirtschafts- und Sozialausschusses  
der Großregion im Rahmen der  
rheinland-pfälzischen Präsidentschaft  
des 14. Gipfels der Großregion

durch das Netzwerk der Fachinstitute  
der Interregionalen  
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Datenstand: April bis Juli 2014  
(soweit nicht anders angegeben)

Saarbrücken, Oktober 2014

réalisé à la demande du Président  
du Comité économique et social  
de la Grande Région dans le cadre  
de la présidence rhénan-palatine  
du 14e Sommet de la Grande Région

par le Réseau des Instituts spécialisés  
de l'Observatoire Interrégional  
du marché de l'emploi

Mise à jour des données : avril à juillet 2014  
(si non indiqué autrement)

Sarrebruck, octobre 2014



## IMPRESSUM

**Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage  
der Großregion 2013/2014**  
für den Wirtschafts- und Sozialausschuss  
der Großregion

erstellt im Auftrag des Präsidenten  
des Wirtschafts- und Sozialausschusses  
der Großregion im Rahmen der  
rheinland-pfälzischen Präsidentschaft  
des 14. Gipfels der Großregion

durch das Netzwerk der Fachinstitute der  
Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

c/o Hilke van den Elsen (Koordinatorin)  
Jonas Boos  
INFO-Institut e.V.  
Pestelstraße 6  
D-66119 Saarbrücken  
www.info-institut.de

**Schriftenreihe der Regionalkommission  
SaarLorLux – Trier/Westpfalz – Wallonien**  
Band 20 / 2014, zweisprachig  
Saarbrücken, 2014  
**ISSN 1860-2703**

Herausgegeben im Auftrag  
der Regionalkommission  
SaarLorLux – Trier/Westpfalz – Wallonien  
vom  
Saarland, Ministerium für Finanzen und Europa,  
Abteilung Europa, Interregionale Zusammenarbeit  
Am Ludwigsplatz 7 / 66117 Saarbrücken  
E-Mail: saarlorld@europa.saarland.de  
www.saarlorld.saarland.de

## IMPRESSUM

**Rapport sur la situation économique et sociale  
de la Grande Région 2013/2014**  
pour le Comité économique et social  
de la Grande Région

réalisé à la demande du Président  
du Comité économique et social  
de la Grande Région dans le cadre  
de la présidence rhénan-palatine  
du 14e Sommet de la Grande Région

par le Réseau des Instituts spécialisés de  
l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi

c/o Hilke van den Elsen (coordinatrice)  
Jonas Boos  
INFO-Institut e.V.  
Pestelstraße 6  
D-66119 Saarbrücken  
www.info-institut.de

**Publications de la Commission Régionale  
SaarLorLux – Trèves/Palatinat occidental – Wallonie**  
Tome 20 / 2014, bilingue  
Sarrebuck, 2014  
**ISSN 1860-2703**

Édité au nom  
de la Commission Régionale  
SaarLorLux – Trèves/Palatinat occidental – Wallonie  
par  
Saarland, Ministerium für Finanzen und Europa,  
Abteilung Europa, Interregionale Zusammenarbeit  
Am Ludwigsplatz 7 / 66117 Saarbrücken  
E-Mail: saarlorld@europa.saarland.de  
www.saarlorld.saarland.de

## **Le mot du Président du CESGR**

Le rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région, élaboré pour la cinquième fois déjà par le Réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi pour le CESGR, livre de précieuses indications sur la réalité de la vie et du travail dans la Grande Région. Ce rapport constitue donc une base importante pour diverses décisions politiques qui seront prises dans le contexte transfrontalier.

Comme l'a souhaité l'assemblée plénière du CESGR, le rapport présente clairement, sous forme graphique et cartographique et en se basant sur plus de 50 indicateurs, la situation socio-économique dans la Grande Région. Il s'agit également d'inscrire la Grande Région et ses composantes dans une perspective communautaire, notamment dans la Stratégie « Europe 2020 ». Cette stratégie de croissance adoptée par le Conseil Européen identifie trois priorités qui se renforcent mutuellement : le développement d'une économie intelligente, durable et inclusive dans une Union Européenne caractérisée par des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale.

Le présent rapport intègre pour la toute première fois des priorités thématiques. Le Comité Economique et Social de la Grande Région a pris la décision de mettre l'accent en 2013/14 sur le thème des « Besoins de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région ». Cela permet, d'une part, d'aborder un aspect essentiel du thème phare de la Présidence rhénan-palatine du Sommet, à savoir « Le marché du travail dans la Grande Région – Défis communs et réponses transfrontalières », et d'autre part, d'établir une liaison thématique avec les initiatives de l'Union Européenne en cours sur le marché du travail.

Le Comité Economique et Social de la Grande Région est – avec le Sommet et le Conseil Parlementaire Interrégional - l'un des trois piliers centraux dans l'architecture politique de la Grande Région. De par sa composition et l'expertise de ses membres, le CESGR est la plate-forme institutionnelle pour les partenaires sociaux et économiques de la Grande Région. Grâce au CESGR, les représentants des organisations économiques, syndicales, sociales et professionnelles participent activement au processus de prise de décision.

J'aimerais saisir l'occasion qui m'est donnée ici pour remercier vivement la Présidence rhénan-palatine du 14ème Sommet de la Grande Région du soutien financier qu'elle a apporté pour l'élaboration et la publication du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région.

Au nom du Comité Economique et Social de la Grande Région, je tiens aussi à remercier le Réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi pour l'excellent travail accompli.

***Dietmar Muscheid***

Président du CESGR

Comité Economique et Social de la Grande Région

25, rue Notre Dame / L-2240 Luxembourg

E-mail : [cesgr@cesgr.etat.lu](mailto:cesgr@cesgr.etat.lu) / [www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)

## Remarques préliminaires

Pour la cinquième fois le Réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (OIE) a le plaisir de vous pouvoir offrir **Le rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région**. Commandé par la présidence de la Rhénanie-Palatinat du 14<sup>e</sup> Sommet de la Grande Région pour le Comité économique et social de la Grande Région, le rapport s'inscrit – sous une forme nouvelle – dans le prolongement des rapports des présidences précédentes.

Ces dernières années, le rapport du CESGR a pu s'établir comme instrument d'analyse important. Le rapport avait et a toujours pour **principal objectif** de présenter sous une forme synthétique les informations requises sur la situation socio-économique de la Grande Région par rapport aux autres régions et au niveau européen. Néanmoins, une refonte s'imposait.

La première partie du rapport consiste en un **catalogue d'indicateurs statistiques et quantitatifs**. Celui-ci couvre une multitude de thèmes, illustrés par un graphique ou une carte et expliqués par un texte court. En général, les indicateurs permettent de tirer des enseignements comparatifs entre les régions et d'identifier les évolutions au fil du temps. Le rapport se décline en cinq grands volets thématiques : « **Territoire et population** », « **Economie** », « **Emploi et marché du travail** », « **Formation** » ainsi que « **Conditions de vie** ». L'équipe chargée de la rédaction a rassemblé de nombreuses données et a fait en sorte qu'elles soient aussi récentes que possible. Les analyses transfrontalières requièrent cependant des données qui ne peuvent être fournies qu'avec un certain décalage dans le temps. Grâce à la riche expérience du réseau des instituts de l'OIE acquise dans le cadre des rapports sur le marché de l'emploi dans la Grande Région publiés ces dernières années, il a été possible de présenter (pour une grande partie) des données de 2013.

La deuxième partie consiste en un thème phare « **La main d'œuvre qualifiée – clé pour le développement économique et social de la Grande Région** ». A l'aide des données statistiques secondaires, des analyses existantes et des interviews d'experts réalisées à cette fin, nous présentons une évaluation sur le besoin actuel et futur de main d'œuvre qualifiée et solutions possibles en Grande Région.

Nous remercions le Comité Economique et Social de la Grande Région et son Président, Dietmar Muscheid, pour sa confiance et son intérêt pour nos travaux. Nous adressons également nos remerciements à la présidence de la Rhénanie-Palatinat du 14<sup>e</sup> Sommet de la Grande Région. Enfin, nous remercions tout particulièrement les membres du Groupe de suivi du CESGR et sa Présidente Bettina Altesleben. Le suivi constructif et l'examen critique de nos travaux ont débouché sur des suggestions importantes et posé les jalons du présent rapport.

Sarrebruck, octobre 2014

Le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi

## **B - Thème phare :**

# **La main d'œuvre qualifiée – clé pour le développement économique et social de la Grande Région**

Pour des raisons de meilleure lisibilité, il sera renoncé à l'emploi simultané du genre masculin et du genre féminin. Le site s'adresse par conséquent à la fois aux personnes de sexe féminin et de sexe masculin.

|                                                                                                                |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1. Introduction .....</b>                                                                                   | <b>1</b>   |
| 1.1 Situation générale du besoin en main-d'oeuvre / débat actuel .....                                         | 1          |
| 1.2 Interrogations .....                                                                                       | 1          |
| 1.3 Méthodologie et procédure.....                                                                             | 2          |
| <b>2. Situation et perspectives du marché de l'emploi dans la Grande Région.....</b>                           | <b>6</b>   |
| 2.1 Évolution démographique et potentiel d'actifs dans la Grande Région .....                                  | 6          |
| 2.2 Emploi et situation du marché du travail dans la Grande Région.....                                        | 9          |
| <b>3. La main d'oeuvre qualifiée dans le contexte interrégional : situation actuelle et perspectives .....</b> | <b>14</b>  |
| 3.1 Analyse quantitative .....                                                                                 | 14         |
| 3.1.1 Rhénanie-Palatinat et Sarre .....                                                                        | 14         |
| 3.1.2 Wallonie et Communauté Germanophone de Belgique .....                                                    | 30         |
| 3.1.3 Lorraine.....                                                                                            | 48         |
| 3.1.4 Luxembourg .....                                                                                         | 60         |
| 3.2 Analyse qualitative .....                                                                                  | 72         |
| 3.2.1 Enquêtes auprès des entreprises aux salons de l'emploi interrégionaux.....                               | 72         |
| 3.2.2 Interview avec les experts .....                                                                         | 75         |
| 3.2.2.1 Rhénanie-Palatinat et Sarre .....                                                                      | 75         |
| 3.2.2.2 Wallonie .....                                                                                         | 81         |
| 3.2.2.3 Communauté Germanophone de Belgique .....                                                              | 83         |
| 3.2.2.4 Lorraine.....                                                                                          | 85         |
| 3.2.2.5 Luxembourg.....                                                                                        | 88         |
| <b>4. Initiatives et solutions possibles.....</b>                                                              | <b>92</b>  |
| 4.1 Mesures prises antérieurement.....                                                                         | 94         |
| 4.1.1 Approches dans les composantes de la Grande Région .....                                                 | 94         |
| 4.1.1.1 Rhénanie-Palatinat et Saar .....                                                                       | 94         |
| 4.1.1.2 Wallonie .....                                                                                         | 97         |
| 4.1.1.3 Communauté Germanophone de Belgique .....                                                              | 98         |
| 4.1.1.4 Lorraine.....                                                                                          | 100        |
| 4.1.1.5 Luxembourg.....                                                                                        | 101        |
| 4.1.2 Approches transfrontalières .....                                                                        | 102        |
| 4.2 Potentiels grandes-régionales.....                                                                         | 115        |
| <b>Bibliographie .....</b>                                                                                     | <b>120</b> |



# 1. Introduction

## 1.1 Situation générale du besoin en main-d'œuvre / débat actuel

Dans le cadre de son dernier rapport, le Comité économique et social de la Grande Région s'est fixé pour objectif d'analyser en détail la question du besoin en main-d'œuvre. Il crée ainsi un lien thématique avec les initiatives européennes en cours en matière d'emploi.

La Commission européenne a reconnu qu'un monitoring exhaustif de la demande et de l'offre de main-d'œuvre est essentiel pour mettre en place des mesures efficaces dans les secteurs de la formation et de la formation continue, ainsi que sur le marché de l'emploi. Elle a ainsi initié en décembre 2012 le programme *EU Skills Panorama (EUSP)*, qui publie sur son site Web des informations quantitatives et qualitatives sur l'offre et la demande, ainsi que sur les inadéquations entre compétences (*skills*) disponibles et recherchées sur le marché du travail. Le programme *Skills Panorama* a pour objectifs le renforcement de la transparence et de la mobilité et une meilleure adéquation des structures de formation aux besoins du marché. Dans ce but, le site Web informe aussi bien sur les opportunités d'emploi actuelles et prévues que sur les professions déficitaires en Europe, et analyse en détail les différents secteurs, profils professionnels et situations nationales.

Le CESGR poursuit des objectifs similaires au niveau de la Grande Région. Cependant, l'étude du réseau de l'Observatoire Inter-régional du marché de l'Emploi oppose à cette vaste étude européenne une analyse détaillée du marché de l'emploi fonctionnel régional, qui prend en compte les interdépendances et la mobilité réelle des travailleurs. Et, malgré des situations de départ différentes (en raison des effets de la crise et de divergences structurelles) sur les marchés de l'emploi régionaux, tous les partenaires sociaux et politiques font face à un même défi : former la jeune génération de sorte à lui donner une chance sur le marché de l'emploi et à répondre aux besoins de l'économie. Une approche "grand-régionale" devrait donc aller de soi.

## 1.2 Interrogations

Les faits exposés plus haut soulèvent les questions suivantes :

Chapitre 2 : Situation et perspectives du marché de l'emploi dans la Grande Région (considération "grand-régionale")

- ▶ Quelle est l'évolution démographique ?
- ▶ Quelles en sont les conséquences sur le potentiel d'actifs ?
- ▶ Quelle est la situation actuelle en termes d'emploi ?

Chapitre 3 : Les besoins des régions composantes en main-d'œuvre qualifiée (observation région par région)

- ▶ Quelles professions sont le plus demandées ?
- ▶ Quelles sont les qualifications recherchées ?
- ▶ Comment les professions se structurent-elles en fonction de l'âge et de la qualification ?

- Dans quels secteurs l'emploi est-il en hausse ?

#### Chapitre 4 : Initiatives et approches (considération "grand-régionale")

- Quels sont les outils mis en place dans la Grande Région pour couvrir les besoins actuels et à venir en personnel qualifié ?
- Où se trouvent des potentiels inexploités ? Quelles approches existent pour la Grande Région ?

## 1.3 Méthodologie et procédure

Jusqu'à présent, aucune définition généralement admise sur le plan européen ou même "grand-régional" n'existait pour le terme "personnel qualifié", pas plus qu'il n'existe une définition des indicateurs généraux permettant de constater un "besoin en main-d'œuvre qualifiée". Ce qui soulève les questions suivantes : de quelles qualifications un travailleur doit-il disposer pour compter parmi le "personnel qualifié" ? Quels indicateurs permettent d'identifier les problèmes de recrutement, les besoins actuels et futurs, les pénuries ou les insuffisances ?

Selon l'IAB, l'institut allemand de recherche sur l'emploi ("*Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung*"), une émanation de l'Agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*), une personne qualifiée peut être définie comme "une personne qui possède le savoir et les capacités nécessaires pour mener à bien une tâche"<sup>1</sup>. C'est son niveau de qualification qui permet donc de la distinguer du personnel "ordinaire". Toujours selon l'IAB, les Allemands peuvent en faire la lecture suivante :

*Ouvriers spécialisés, employés ou fonctionnaires effectuant des activités qualifiées qui nécessitent un apprentissage abouti ou une formation professionnelle comparable, ou une expérience professionnelle équivalente ou l'obtention d'un diplôme de fin d'études (spécialisées). (Distinction avec le travailleur simple : employés non qualifiés ou formés sur place, et employés ou fonctionnaires remplissant des tâches simples qui nécessitent une formation professionnelle ; distinction avec les apprentis)<sup>2</sup>*

Toutefois, cette définition ne peut pas se transposer telle quelle sur les régions composantes non allemandes ; par ailleurs, les critères qui découlent de cette définition ne permettent pas non plus de formuler suffisamment de causes à l'origine des problèmes de recrutement.

Si les entreprises rencontrent des problèmes de recrutement parce qu'elles n'arrivent pas à trouver le personnel qui convient, ce n'est pas nécessairement dû au niveau de qualification des travailleurs. De plus, la discussion sur ces problèmes doit – comme c'est le cas dans certaines régions non allemandes – porter non seulement sur les emplois qualifiés, mais aussi sur les travailleurs aux faibles qualifications ou les activités ne nécessitant pas un niveau de qualification élevé.

<sup>1</sup> Cf. Brunow, Stephan / Fuchs, Michaela / Weyh, Antje: Messinstrumente im Test – Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?. In: IAB-Forum 2/2012, p.10.

<sup>2</sup> Cf. Ibidem.

D'un point de vue économique, le marché du travail souffre d'un manque de main-d'œuvre lorsque cette pénurie s'installe durablement, autrement dit, lorsque la demande en main-d'œuvre est durablement excédentaire par rapport à l'offre. La demande de travail est déterminée par un examen comparatif de la valeur ajoutée qu'apporte chaque salarié, et des coûts de main-d'œuvre liés à ce travailleur. La demande de travail est représentée par le nombre de postes vacants et la durée de vacance.<sup>3</sup> Une offre de main-d'œuvre appropriée est la condition indispensable pour répondre à la demande de travail. Un manque de main-d'œuvre, qualifiée ou non, peut donc être l'expression des problèmes d'appariement : l'offre de travail ne correspond pas à la demande de travail. Un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail peut avoir des raisons diverses :

- ▶ Raisons frictionnelles : décalage du pourvoi de postes dû à l'organisation des procédures de recrutement ou à un défaut d'information.
- ▶ Raisons conjoncturelles : décalage de la demande en main d'œuvre qualifiée en raison de la conjoncture (dépend également des branches).
- ▶ Mismatch géographique: offre d'emploi et demande d'emploi se trouvent sur des lieux différents et/ou la mobilité est limitée
- ▶ Raisons structurelles : inadéquation entre la structure de l'offre et celle de la demande en main-d'œuvre ; outre le déséquilibre qualitatif et/ou régional, celle-ci englobe les aspects suivants : faible attractivité et image négative de l'employeur ou du secteur d'activité ; conditions de travail peu attrayantes (salaire, contrats à durée déterminée, horaires de travail fixes, travail posté, absence d'avantages accessoires, déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, incompatibilité entre vie de famille et travail) ; faible volonté à faire des concessions de la part de l'employeur.
- ▶ Causes démographiques (à moyen terme)<sup>4</sup> : Le vieillissement de la population, qui se traduit, d'une part, par une nécessaire anticipation des départs en retraite pour renouveler la main d'œuvre, et d'autre part, par un « appel d'air » en professionnels de la santé et du social pour couvrir la demande de prise en charge et d'accompagnement des personnes âgées, dont le nombre va fortement s'accroître au cours des décennies à venir.
- ▶ L'inadaptation de la formation de la main d'œuvre aux besoins de qualification des entreprises. Les nouvelles technologies changent en permanence le contenu des postes, ce qui nécessitent une actualisation fréquente, si ce n'est continue, des savoirs et savoir-faire. Revers de cette tendance, les métiers nécessitent des profils de compétence toujours plus qualifiés scolairement même pour des postes réputés « pas ou peu qualifiés », ce qui intensifie les difficultés de recrutement et complique l'insertion des demandeurs d'emploi les moins qualifiés, exposant ces derniers au risque de chômage de longue durée.

Ces facteurs de la pénurie de main-d'œuvre, qualifiée ou non, s'expliquent par des imperfections du marché et revêtent donc plutôt un caractère éphémère. Selon Dr. Ulrich Walwei, vice-directeur de l'IAB, les solutions consistent en « une plus grande transparence

---

<sup>3</sup> Il convient de faire une distinction entre les voies formelles de recrutement (agences publiques ou privées, annonces) et les voies informelles (p.ex. le recrutement interne).

<sup>4</sup> Cf. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, p.25; Dietz, Martin / Walwei Ulrich: Fachkräftebedarf der Wirtschaft - Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, August 2007, p.1f.;

Le Forem: Marche de l'emploi-Analyse - Détection des métiers et fonctions critiques, September 2013, p.3

du marché (ici, l'intervention des services de l'emploi serait exigée) ou en des mécanismes du marché, grâce auxquels le prix du travail règle l'équilibre entre l'offre et la demande. Pour les entreprises, il s'agit dès lors de rendre les emplois plus attractifs, tant en ce qui concerne la mobilité géographique que les conditions de travail au sens large, pour remédier aux difficultés rencontrées dans le recrutement du personnel qualifiée qui se fait de plus en plus rare. Le pouvoir de négociation des salariés possédant les qualifications requises devrait donc s'améliorer en conséquence. Cela signifie pour les entreprises de se lancer dans la compétition pour attirer les meilleurs cerveaux. »<sup>5</sup>

- Mismatch de qualification : les qualifications des travailleurs ne correspondent pas aux qualifications exigées par les entreprises

Toutefois, il n'y a pas de solution à court terme pour résoudre le problème de l'acquisition des qualifications requises. Une stratégie à moyen et long terme s'impose pour faire face au mismatch de qualification.

L'examen des besoins en main-d'œuvre doit donc prendre en considération de multiples facteurs. Le débat public met fréquemment en avant trois indicateurs :

#### *Le rapport entre le nombre de chômeurs inscrits et les postes libres annoncés :*

La pertinence de cet indicateur est limitée par sa forte dépendance aux démarches effectuées auprès des agences pour l'emploi (les emplois qui y sont publiés ne représentent qu'une partie de l'offre totale du marché). Le comportement face à ces démarche varie par ailleurs d'un métier à un autre, de sorte qu'il n'est guère possible de comparer les différentes professions. De plus, cet indicateur n'est pas pertinent sur le long terme, car il dépend fortement de la conjoncture (dans les périodes de conjoncture positive, le besoin en main-d'œuvre augmente généralement). Le nombre de chômeurs inscrits ne représente quant à lui qu'une partie de l'offre non exploitée en main-d'œuvre, car il exclut la "réserve silencieuse", entre autres. Par ailleurs, certaines raisons pour la non-occupation de certains postes n'entrent pas en ligne de compte, par ex., des exigences spécifiques des entreprises vis-à-vis des candidats, les salaires proposés et les conditions de travail – sans oublier l'annonce de "postes fictifs" pour des raisons d'image de marque, ou pour faire pression sur les politiques, bien qu'en réalité, les entreprises n'ont pas de postes vacants.

#### *Durée de la vacance :*

Cet indicateur présente lui aussi une pertinence limitée par a) sa forte dépendance aux démarches effectuées auprès des agences pour l'emploi (certains postes sont déclarés vacants auprès des agences pour l'emploi relativement tardivement, ce qui cache une durée de vacance effective bien plus longue), b) une forte dépendance conjoncturelle, ainsi que c) la non prise en compte des raisons pourquoi des postes vacants ne sont pas occupés.

---

<sup>5</sup> Cf. Dietz, Martin / Walwei Ulrich: Fachkräftebedarf der Wirtschaft - Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, August 2007, p.2.

*Le calcul du nombre de postes à remplacer à l'avenir en fonction de la proportion d'actifs âgés par rapport au nombre total d'actifs dans une profession :*

La pertinence de cet indicateur est limitée parce qu'il ne tient pas compte des changements structurels par secteur et par qualification (il se peut que les départs à la retraite ne soient pas remplacés au taux 1:1). Il exclut également les différentes structures des âges par profession.

Ces trois indicateurs sont fortement soumis à des variables économiques centrales, dont : les tendances globales et nationales en matière d'emploi ; la situation conjoncturelle et les arrêts de production ; les changements des préférences des salariés et les mutations de postes de personnes en activité ; le niveau des salaires et leur développement ; les mesures d'incitation immatérielles des entreprises et la mobilité des travailleurs.

Malgré ces faiblesses et limites, une observation transversale des différents indicateurs permet de dégager des intersections autorisant quelques affirmations à propos du besoin en main d'œuvre qualifiée et non qualifiée.<sup>6</sup>

Les propos du chapitre 2 se basent en grande partie sur des statistiques figurant dans la liste des indicateurs, en première partie du rapport du CESGR. Il met notamment l'accent sur les aspects de croissance et les mutations démographiques, ainsi que sur le potentiel d'actifs. Il donne ensuite une description détaillée de la situation actuelle en termes d'emploi, sans oublier les femmes, les seniors et les jeunes, puis donne une estimation des conséquences des mutations technologiques sur le niveau de qualification des salariés.

Le chapitre 3 examine les besoins en main d'œuvre région par région en se basant sur les publications existantes. Il est toutefois difficile de procéder à une description homogène et comparable en raison des discours et approches disparates face à la problématique. Les informations et données statistiques dont nous disposons pour caractériser la situation dans chacune des composantes de la Grande région sont souvent parcellaires et reposent sur des méthodologies différentes. Les comparaisons entre territoires ne sont ainsi pas toujours possibles, ce qui ne facilite pas l'identification des enjeux à venir, ni la mesure de leur ampleur.

---

<sup>6</sup> Cf. Brunow, Stephan / Fuchs, Michaela / Weyh, Antje: Messinstrumente im Test – Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?. In: IAB-Forum 2/2012, p.11ff;  
Cf. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, p.25.

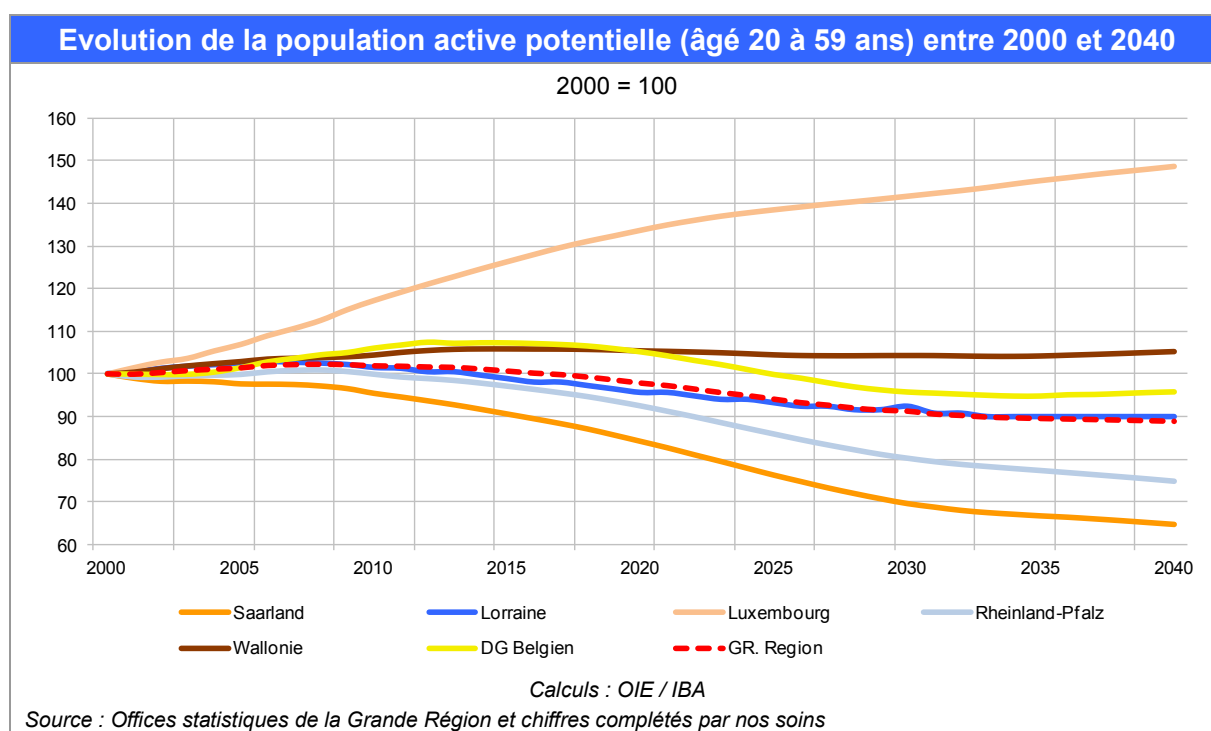
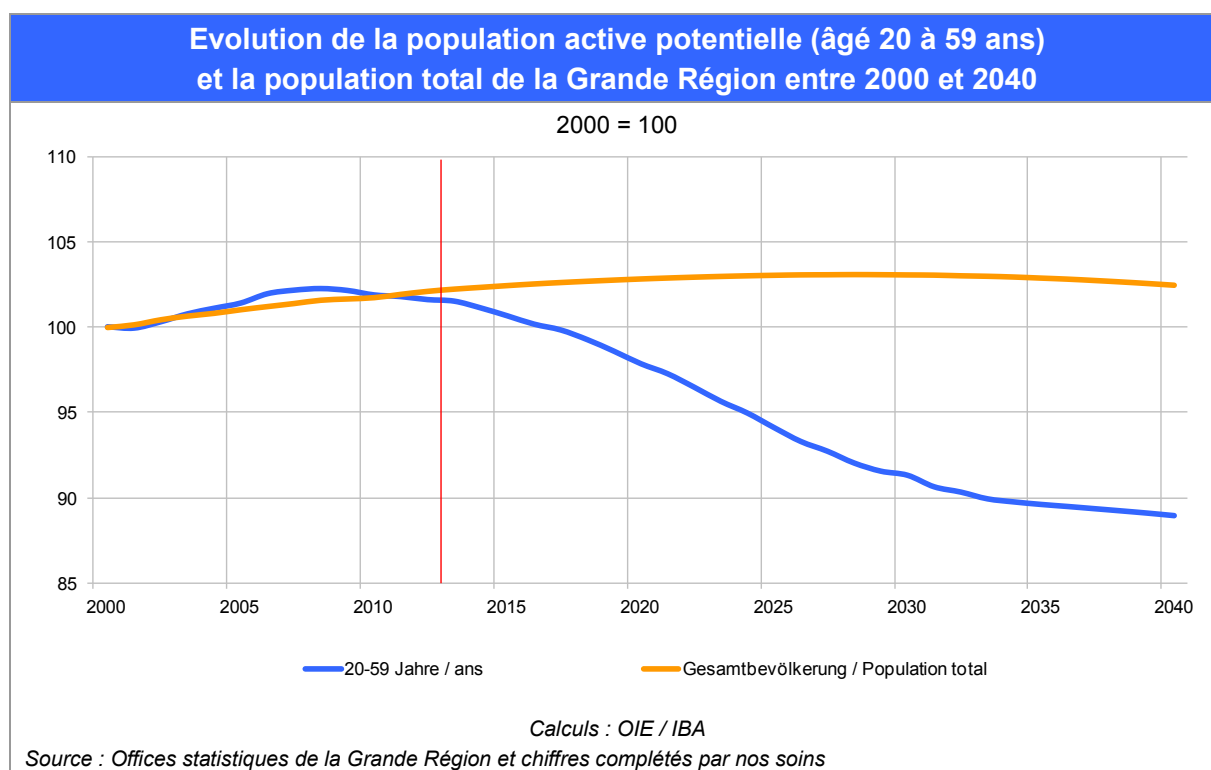
## **2. Situation et perspectives du marché de l'emploi dans la Grande Région**

### **2.1 Évolution démographique et potentiel d'actifs dans la Grande Région**

Ce sont souvent les changements démographiques en cours qui soulèvent le débat sur les besoins en main-d'œuvre. Actuellement, la Grande région compte environ 11,4 millions d'habitants. La population va certes continuer à croître (2013 : + 25 100 personnes), mais ces dernières années, la croissance démographique a néanmoins été marquée par une perte de vitesse. L'analyse des chiffres depuis 2000 révèle que le nombre cumulé des décès dépasse celui des naissances d'un total de plus de 61 000 personnes. En 2012, les décès dépassaient les naissances de presque 11 000 personnes – c'était le plus grand recul de l'accroissement naturel dans la Grande Région. Malgré cela, la population totale n'a pas encore connu de baisse (depuis 2000 : + 2,2%), car l'apport de l'immigration (+ 314 000 personnes) suffisait jusqu'à présent à compenser la diminution de l'accroissement naturel de la population (cf. graphiques et explications aux pages 6 et 7 de la liste des indicateurs). Selon les prévisions des offices de la statistique, la population de la Grande Région devrait continuer de croître, de sorte qu'en l'an 2030, cet espace de coopération devrait compter environ 11 535 900 habitants. Ce chiffre correspond à une hausse de 0,8%, ou de 93 400 personnes par rapport à 2013 – un peu moins que le nombre d'habitants de la ville de Kaiserslautern.

#### ***Vieillessement de la population et recul attendu du potentiel d'actifs***

La mutation démographique va toutefois profondément changer la structure des âges de la population. La part des seniors, déjà élevé aujourd'hui, continuera probablement de croître : en l'an 2030, presque un tiers de la population de la Grande Région aurait 60 ans ou plus. Aujourd'hui, cette part est d'environ 25%, alors qu'en 1990, les seniors ne représentaient qu'environ 20%. Parallèlement, la part de jeunes va tomber à environ 20% de la population. Cette évolution n'est pas sans effet sur la tranche d'âge la plus importante pour le marché du travail, à savoir les 20-60 ans (la population en âge de travailler). Les pronostics pour l'an 2030 prévoient une diminution de l'ensemble du potentiel d'actifs (qui est à l'origine des potentiels travailleurs qualifiés) à 5,54 millions de personnes. Ceci correspond à une perte de presque 616 000 personnes, soit -10% (cf. graphiques et explications aux pages 8 et 9 de la liste des indicateurs). Jusqu'en 2020, la diminution du potentiel d'actifs reste encore relativement modérée avec à peine 3,6%. Ensuite, ce recul s'accroîtra fortement lorsque la génération des "baby boomers" quittera le marché du travail. En effet, les personnes nées entre le milieu des années 50 et le début des années 70, une période marquée par un taux de natalité très élevé, atteindront l'âge de la retraite et quitteront la vie active. En 2030, tous les "baby boomers" auront au moins 60 ans. Il n'est donc pas surprenant que le recul annuel du potentiel s'atténue de nouveau à partir de 2030. Toutefois, il devrait encore diminuer globalement, selon les estimations dont nous disposons, et ce de 9% entre 2020 et 2040. Une perte de 750 000 personnes est donc envisageable (à partir de 2013).



### Des disparités régionales considérables dans l'évolution du potentiel d'actifs

L'analyse des régions composantes de la Grande Région présage de grandes disparités régionales dans l'évolution du potentiel d'actifs. Le *Luxembourg* se distingue depuis longtemps par une croissance particulièrement dynamique qui devrait se poursuivre : d'après les estimations, l'augmentation devrait se rapprocher de 50% (+120 000 personnes) sur la période entre 2000 et 2040, pour atteindre 365 500 actifs potentiels. La principale cause réside dans l'important flux migratoire vers le Grand Duché, qui constitue depuis la fin des



années 1980 un pôle d'attraction économique avec un besoin constant en main-d'œuvre. En même temps, les immigrants sont beaucoup plus féconds que les Luxembourgeois et stabilisent, voire augmentent ainsi aussi la croissance démographique naturelle. Le vieillissement se trouve donc globalement atténué et le Luxembourg bénéficiera à l'avenir toujours d'une structure des âges relativement jeune et d'un fort potentiel d'actifs.

La situation est bien différente dans les deux régions composantes allemandes ; en comparaison avec les autres territoires de la Grande Région, ce sont elles les plus touchées par le processus de vieillissement et le recul du potentiel d'actifs, notamment la *Sarre*, qui souffre d'une structure particulièrement défavorable. Le nombre de personnes potentiellement actives baisse depuis longtemps dans cette région. Cette baisse s'explique par un net recul des naissances dû à "l'effet pilule" à la fin des années 60 et dans les années 70, et par l'émigration importante suivant la crise du charbon et de l'acier dans les années 80.<sup>7</sup> Cumulés avec un solde migratoire négatif depuis 2004, ces facteurs ont entraîné – et entraîneront encore – une perte de personnes potentiellement actives plus importante dans la Sarre que dans d'autres régions (-35,3%, soit -206 700 personnes). La *Rhénanie-Palatinat* connaît une évolution comparable (-25%), bien que moins prononcée que la Sarre, et se trouve donc également dans une phase marquée par une tendance négative durable du potentiel d'actifs.

En 2025, la *Wallonie* aura probablement remplacé la Rhénanie-Palatinat dans la position de première région en matière de potentiel d'actifs. En effet, la région composante belge devrait connaître une évolution durablement positive de son potentiel grâce à un solde migratoire positif (2000-2040 : +5,3%, soit 95 400 personnes). La Wallonie bénéficie notamment de la proximité de territoires économiquement forts : avec le Luxembourg, il s'agit surtout de la métropole Bruxelles. Elle attire en effet de nombreux immigrants, notamment étrangers, qui s'établissent dans la grande banlieue résidentielle, soit en Flandres, soit en Wallonie. La *Communauté germanophone de Belgique* devrait elle aussi connaître un développement positif : ici, ce sont surtout les flux de populations en provenance du voisin allemand (notamment de la zone Aix-la-Chapelle, Cologne, Bonn) qui entraînent un bilan migratoire positif. L'attractivité économique du Grand Duché voisin, qui enregistre un chiffre de travailleurs frontaliers en constante hausse, contribue également au solde migratoire positif.

En *Lorraine*, le solde migratoire est constamment dans le négatif depuis plusieurs décennies suite à la crise structurelle d'industries autrefois dominantes. Cette tendance ne s'est atténuée que depuis la fin des années 1990. Comme dans la Sarre, l'émigration touche en Lorraine surtout les personnes en âge de travailler (et notamment les plus jeunes), qui s'orientent vers des pôles économiques forts à l'intérieur du territoire français (spécialement la région parisienne). L'atténuation du déficit migratoire de la dernière décennie était vraisemblablement surtout imputable au fait que les Lorrains aient trouvé de nombreuses opportunités de travail au Luxembourg voisin ; ils ont ainsi pu rester dans leur région en tant que travailleurs frontaliers. De plus, le dynamisme de l'économie luxembourgeoise attire également des immigrants qui s'établissent par la suite dans les régions frontalières du côté de la Lorraine. Toutefois, l'évolution actuelle et les pronostics pour le potentiel d'actifs lorrain sont globalement négatifs (-10%, soit -125 000 personnes).

<sup>7</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional (Saarland) 1/2012 p.14.



### **Conséquences sur les futures politiques de l'emploi**

En matière de politique de l'emploi, les défis vont se multiplier en raison du vieillissement de la population en âge de travailler et le nombre croissant de départs à la retraite qui en découle. C'est notamment le cas lorsque les jeunes générations qui arrivent sur le marché du travail ne peuvent quantitativement plus remplacer le nombre de départs. Pour répondre au besoin en main-d'œuvre à venir, il faudra recourir d'une part à l'apport migratoire et d'autre part à une activité croissante de groupes de personnes qui étaient jusqu'alors sous-représentées sur le marché de l'emploi. Mieux exploiter le potentiel d'actifs local en renforçant l'intégration de jeunes sans emploi et en valorisant les qualifications des femmes, des migrants, des personnes âgées et des handicapés – voilà les options dont la réussite, plus ou moins marquée, sera décisive pour maîtriser la mutation démographique.

## **2.2 Emploi et situation du marché du travail dans la Grande Région**

Comme nous l'avons évoqué dans la section précédente, il est nécessaire d'accroître le taux d'activité dans la population pour contrer le recul quantitatif du potentiel d'actifs. Une autre approche consiste à élever le niveau de qualification des personnes actives. Les paragraphes suivants exposent la situation actuelle sous ces deux aspects :

### **Un taux d'activité en hausse dans la Grande Région**

Dans la Grande Région, le taux d'activité augmente toujours. En 2012, cette hausse était de 0,2% par rapport à l'année précédente, pour atteindre environ 4,9 millions de personnes. Depuis 2003, son taux de croissance est de 6,6%, autant chez la population active que chez les salariés (cf. graphiques et explications p. 31 de la liste des indicateurs). Chez les salariés, cette augmentation est essentiellement portée par le secteur tertiaire : depuis 2003, on enregistre ici une augmentation de 10% dans le secteur des services publics (par ex., l'administration, la protection santé, l'action sociale) et même de 11% dans le secteur privé (par ex., commerce, gastronomie, etc.). Le secteur manufacturier (hors bâtiment) par contre a connu une perte d'emplois salariés, avec un recul de -6,8% pour la même période (cf. graphique et explications p. 33 de la liste des indicateurs). Il convient néanmoins de prendre en compte les différentes structures des âges dans les différents secteurs d'activité. Elles seront en effet décisives dans certains secteurs qui, dans quelques années, auront besoin de remplacer des emplois qualifiés devenus vacants pour cause de départs à la retraite (à condition que la demande en main-d'œuvre reste inchangée dans ces secteurs).

### **La part des jeunes et des seniors dans la population active : décalage de la structure des âges**

Le taux d'activité des plus âgés se situe autour de 51% dans la Grande Région, autrement dit, presque la moitié des 55 – 64 ans travaille. En 2003, seul un tiers de cette tranche d'âge était en activité. La part des seniors dans l'activité globale a donc augmentée de presque 7 points de pourcentage depuis 2003, pour atteindre 16,6% en 2013. La part des jeunes, au contraire, ne se situe qu'à 10%, ce qui représente un léger recul de 0,7 points par rapport à 2003, lorsque les jeunes étaient encore plus nombreux que les seniors sur le marché du travail (9,5%) (cf. graphiques et explications p. 34 et p. 35 de la liste des indicateurs). Il faut

toutefois prendre en compte que le taux d'activité chez les jeunes est très sensible à la conjoncture : en temps de crise économique, ils sont relativement faciles à exclure, grâce, entre autres, à des contrats de travail de plus en plus précaires, notamment chez les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Ainsi, en 2012, plus d'un quart de tous les contrats à durée déterminée a été signé avec des jeunes - alors que ceux-ci ne représentent que 8,5% de la masse salariale globale (cf. graphique et explications p. 37 de la liste des indicateurs).

### ***La part des femmes dans la population active : des taux en hausse et beaucoup de travail à temps partiel***

La part des femmes dans la population en activité jouera un rôle essentiel dans l'évolution future du taux d'activité global. En 2013, le taux d'activité des femmes de la Grande Région se situait à environ 64%. Il était donc toujours inférieur de plus de 11 points de pourcentage à celui des hommes (cf. graphiques et explications p. 34 et p. 35 de la liste des indicateurs). Toutefois, depuis 2003, ce taux a connu un développement nettement plus positif que celui des hommes (+7,1 points contre +1,0 points pour les hommes). Notons toutefois que le taux d'activité seul est relativement peu probant sur la part réelle des femmes à l'activité globale, car près de la moitié d'entre elles occupe un poste à temps partiel (45,2% contre 9,1% pour les hommes). Ainsi, les femmes de la Grande Région participent à près de 81% au travail à temps partiel (cf. graphique et explications p. 36 de la liste des indicateurs).

### ***Les contrats de travail précaires contribuent à l'augmentation du taux d'activité***

Les emplois à temps partiel jouent un rôle prépondérant, non seulement en ce qui concerne les femmes, mais sur un plan global : depuis 2003, le temps partiel a gagné plus de 5 points de pourcentage et concerne aujourd'hui 1,27 millions de personnes actives dans l'espace de coopération. Les chiffres sont similaires pour d'autres contrats d'embauche précaires (cf. graphique et explication p. 36 à p. 38 de la liste des indicateurs), comme le travail temporaire (2013 : presque 84 000 salariés dans la Grande Région) ou les contrats à durée déterminée (depuis 2006, leur nombre a crû de 45 500 personnes, ce qui porte leur nombre total à 343 000 en 2012).

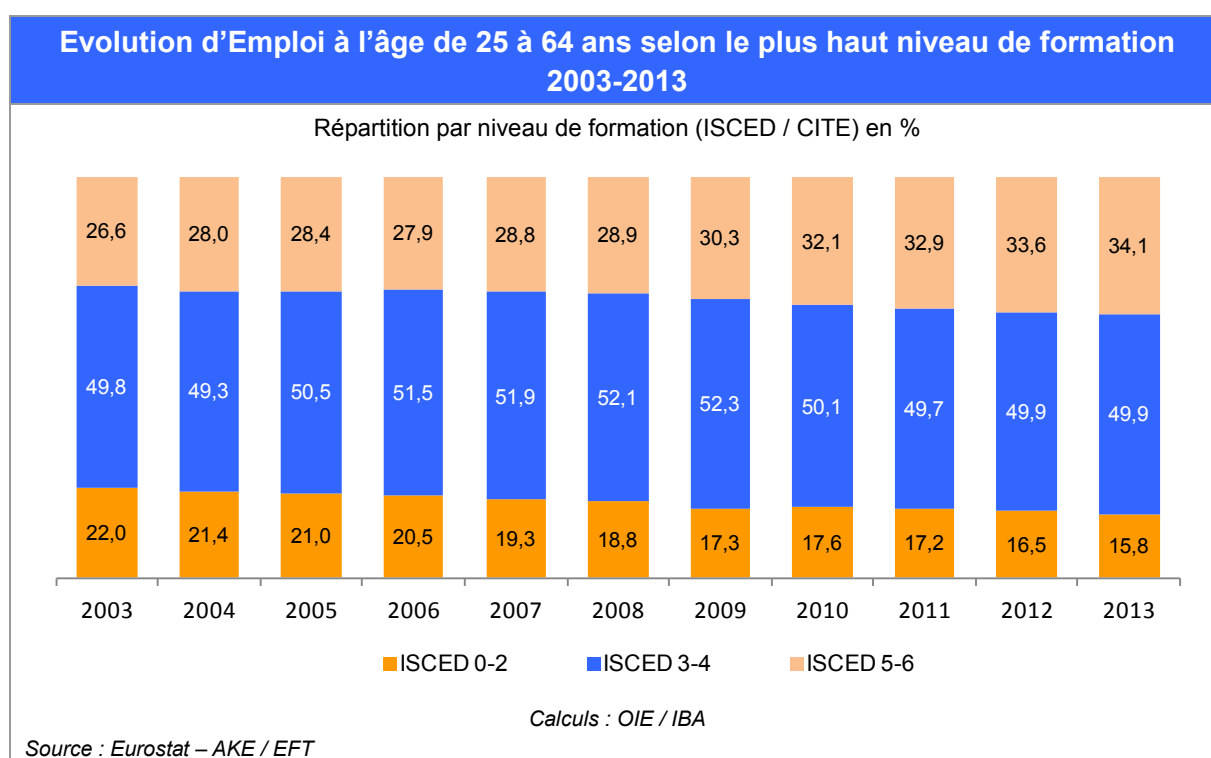
### ***Un niveau de qualification en hausse de la population en âge de travailler***

Outre le taux d'activité, la forme du contrat et la structure des âges, la qualification des personnes en âge de travailler joue un rôle important pour l'avenir. La question est de savoir si les personnes qui partent à la retraite peuvent être remplacées par suffisamment de jeunes ayant le même niveau de qualification.

En 2013, à peine la moitié de la tranche des 25 à 64 ans vivant dans la Grande Région avait un niveau de qualification moyen (diplôme du second cycle du deuxième degré), qui est considéré comme une qualification minimale dans notre société de la connaissance.<sup>8</sup> Ce niveau de qualification moyen occupait déjà la même place en 2003, mais depuis, un décalage s'est opéré entre faible qualification et forte qualification : la part de personnes en âge de travailler ayant un faible niveau de formation a reculé de 7 points de pourcentage, alors que parallèlement, le secteur tertiaire (part de diplômés) a enregistré une augmentation

<sup>8</sup> Cf. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich 2013, p.22.

de 7,5 points. Notamment la population féminine a connu une forte croissance dans le secteur tertiaire ces dernières années, faisant presque disparaître les différences de qualification en fonction du sexe. Le nombre d'étudiants a suivi la même progression que les prévisions concernant le futur besoin en main-d'œuvre ayant un niveau de qualification plus élevé : la grandeur relative de la population estudiantine<sup>9</sup> dans la Grande Région était d'environ 53% en 2012, autrement dit, plus de la moitié des 20-24 ans suivait des études supérieures. Par rapport à 2003, cela représente une augmentation de 7,7 points de pourcentage. On constate ainsi que dans les tranches d'âge plus jeunes présentes sur le marché de l'emploi, la part de diplômés a augmenté dans tous les secteurs de l'espace de coopération depuis 2003 (cf. graphiques et explications p. 48 à 51).



### **L'influence des mutations technologiques sur les qualifications exigées à l'embauche**

La mutation technologique progresse de plus en plus rapidement et entraîne l'augmentation de travailleurs hautement qualifiés dans les secteurs scientifiques et techniques. La thèse du *skill-biased technological change* explique ce phénomène par le fait que les travailleurs qualifiés sont considérés comme étant complémentaires au progrès technologique : pour les tâches simples, le capital remplace le travail à travers la modernisation des processus (par ex., investissement dans des machines plus performantes). De plus, les personnes mieux qualifiées sont censées avoir de meilleures capacités pour utiliser des technologies complexes.<sup>10</sup> Dans la Grande Région, la part de personnes travaillant dans des métiers scientifiques ou techniques, ou ayant une bonne formation scientifique ou technique, a augmenté de 6,4 points pour atteindre 44,3% de la population active depuis 2003. Autrement dit, les ressources humaines dans les secteurs scientifiques et techniques représentent aujourd'hui presque 45% de toute la population active (cf. graphiques et explications p. 27 de

<sup>9</sup> Nombre d'étudiants par rapport à la population âgée de 20 à 24 ans.

<sup>10</sup> Cf. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Informationen zur Perspektive des saarländischen Arbeitsmarktes, 2011, p.9.

la liste des indicateurs). Les personnes actives hautement qualifiées ont une importance particulière dans les sciences, la technique et l'industrie, et plus précisément pour a) les services à forte intensité de connaissances qui recourent aux technologies de pointe et b) le secteur des technologies de pointe dans l'industrie manufacturière. Dans la Grande Région, la part de ces secteurs dans le total des emplois était, en 2012, plus élevée que la moyenne européenne, malgré de légères pertes essuyées par le secteur des technologies de pointe dans l'industrie. En même temps, la part de travailleurs dans les services à forte intensité de connaissances a considérablement augmenté (cf. graphiques et explications p. 28 de la liste des indicateurs). Au total, l'étude du taux d'activité dans la Grande Région fait ressortir une augmentation générale et une tendance vers un niveau de formation professionnelle plus élevé en ce qui concerne la structure des qualifications.

### **Le rapport entre offre et demande sur le marché du travail global**

L'examen des chiffres du chômage et du nombre de postes libres annoncés auprès des agences pour l'emploi laisse craindre une pénurie de main-d'œuvre. Une telle situation se produit lorsque le nombre de demandeurs d'emploi est durablement en deçà du nombre de postes à pourvoir à l'intérieur d'un bassin d'emploi donné.

**Chômeurs et postes libres (enregistrés aux agences publiques de l'emploi), moyenne annuelle**

|                   |                                 | 2002    | 2008    | 2009    | 2010    | 2011    | 2012    | 2013    |
|-------------------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Saarland          | Chômeurs                        | 47.728  | 36.942  | 38.995  | 37.829  | 34.487  | 34.283  | 37.383  |
|                   | Postes libres                   | 4.655   | 3.988   | 2.999   | 4.256   | 6.057   | 6.121   | 5.854   |
|                   | <i>Chômeurs par poste libre</i> | 10,3    | 9,3     | 13,0    | 8,9     | 5,7     | 5,6     | 6,4     |
| Rheinland-Pfalz   | Chômeurs                        | 154.674 | 116.090 | 127.208 | 119.934 | 111.054 | 111.079 | 116.353 |
|                   | Postes libres                   | 14.992  | 15.726  | 13.307  | 16.944  | 20.988  | 21.513  | 20.154  |
|                   | <i>Chômeurs par poste libre</i> | 5,8     | 7,4     | 9,6     | 7,1     | 5,3     | 5,2     | 5,8     |
| Lorraine          | Chômeurs                        | 122.860 | 105.900 | 129.468 | 142.303 | 147.624 | 158.695 | 174.123 |
|                   | Postes libres                   | 13.426  | 12.350  | 8.778   | 9.078   | 9.907   | 8.548   | 7.322   |
|                   | <i>Chômeurs par poste libre</i> | 9,2     | 8,6     | 14,7    | 15,7    | 14,9    | 18,6    | 23,8    |
| Luxembourg        | Chômeurs                        | 7.003   | 9.263   | 12.462  | 13.535  | 13.494  | 14.966  | 17.213  |
|                   | Postes libres                   | 842     | 2.081   | 1.270   | 1.959   | 2.857   | 2.748   | 2.598   |
|                   | <i>Chômeurs par poste libre</i> | 8,3     | 4,5     | 9,8     | 6,9     | 4,7     | 5,4     | 6,6     |
| Wallonie          | Chômeurs                        | 246.076 | 243.861 | 252.344 | 252.560 | 244.959 | 248.077 | 252.972 |
|                   | Postes libres                   | 6.687   | nd      | 6.353   | 6.005   | 5.821   | 5.297   | 3.984   |
|                   | <i>Chômeurs par poste libre</i> | 36,8    | nd      | 39,7    | 42,1    | 42,1    | 46,8    | 63,5    |
| <b>GR. Région</b> | Chômeurs                        | 467.767 | 512.056 | 560.477 | 566.161 | 551.618 | 567.100 | 598.044 |
|                   | Postes libres                   | 40.602  | nd      | 32.707  | 38.242  | 45.630  | 44.227  | 39.912  |
|                   | <i>Chômeurs par poste libre</i> | 11,5    | nd      | 17,1    | 14,8    | 12,1    | 12,8    | 15,0    |

Source: Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins

Calculus : OIE / IBA

L'indicateur montre que dans la Grande Région, le rapport du nombre de chômeurs et de postes vacants s'est réduit pour des raisons conjoncturelles. En 2009, en pleine crise, il y avait presque 17,1 chômeurs pour un poste libre, en 2010 ce chiffre est descendu à 14,8 et en 2011 il n'était plus que de 12,1. Dans les années 2012 et 2013, la conjoncture s'est de

nouveau affaiblie (cf. chapitre 2.1 du catalogue des indicateurs) et cette valeur est légèrement remontée à 12,8 respective 15 chômeurs par poste libre annoncé. Il ne faut toutefois pas oublier que cet indicateur ne permet qu'une approche approximative de la problématique des pénuries de main-d'œuvre, car il ne permet pas de connaître le nombre réel de candidats (les candidats peuvent en effet avoir un travail et chercher un autre poste parallèlement, ou chercher du travail sans passer par les agences pour l'emploi). De plus, tous les postes vacants ne font pas l'objet d'une annonce dans ces agences. Si l'on étudie les chiffres du tableau sur la situation globale du marché du travail, on n'y trouve pas d'indicateur annonçant une pénurie marquée. Même l'institut allemand pour la recherche économique (*Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW*)<sup>11</sup> souligne qu'il n'existe pour le moment pas de signe laissant craindre une pénurie, car une telle situation devrait se refléter dans l'évolution des salaires : si la main-d'œuvre devenait rare, les salaires devraient augmenter plus vite. Ce n'était pourtant pas le cas dans la Grande Région sur la période étudiée (cf. chapitre 5.2 de la liste des indicateurs).

Même si les chiffres ne permettent pas de déceler une raréfaction fondamentale de la main-d'œuvre, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'est pourtant pas exclue ; elle se distingue de la pénurie de main-d'œuvre par le fait que les candidats sont tout à fait assez nombreux en termes quantitatifs, mais qu'ils ne présentent pas le profil exigé pour obtenir les postes offerts. Autrement dit, même si l'on attribuait tous les postes libres à toutes les personnes qualifiées et formées, il resterait des postes non occupés. C'est une autre raison pourquoi la confrontation des chiffres du chômage et du nombre de postes libres sur le marché de l'emploi global n'est pas suffisante pour estimer les besoins en main-d'œuvre. Pour pouvoir formuler une affirmation dans ce sens, il faudrait au moins éclairer cet indicateur en fonction des secteurs et branches professionnels. Par ailleurs, des indicateurs statistiques sur les durées de vacance dans les différents secteurs professionnels pourraient fournir des informations complémentaires. Nous ne disposons pourtant pas de données équivalentes pour toutes les régions composantes de la Grande Région, ce qui rend les situations régionales difficilement comparables. C'est pourquoi nous allons, au chapitre suivant, analyser les situations région par région à l'aide d'analyses de pénuries, d'études sur les métiers déficitaires, et d'autres documents existants – qui se différencient à leur tour d'une région à une autre par leurs approches.

---

<sup>11</sup> Cf. Brenke, Karl: Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: DIW-Wochenbericht Nr.46, 2010, p.3.

### 3. La main-d'œuvre qualifiée dans le contexte interrégional : situation actuelle et perspectives

#### 3.1 Analyse quantitative

##### 3.1.1 Rhénanie-Palatinat et Sarre

En Allemagne, le débat public sur le besoin ou la pénurie de main-d'œuvre se limite généralement au personnel dit qualifiée, excluant ainsi ceux que l'on appelle les emplois auxiliaires. L'étude des deux régions composantes allemandes qui suit adopte également cet angle et se borne à l'analyse de la situation en ce qui concerne les personnels qualifiés, les spécialistes et les experts. Elle se base sur les définitions suivantes :

- ▶ *Emplois auxiliaires et premiers emplois* : sans formation professionnelle formelle, ou avec une formation professionnelle (formelle) de un an<sup>12</sup>
- ▶ *Emplois qualifiés* : exécutent des activités spécialisées qui nécessitent au minimum une formation professionnelle de deux ans ou une qualification équivalente<sup>13</sup>
- ▶ *Spécialistes* : possèdent des connaissances ou compétences spécialisées qui nécessitent généralement une formation de maître ou de technicien, ou un diplôme professionnel ou universitaire équivalent<sup>14</sup>
- ▶ *Experts* : possèdent au minimum un diplôme équivalent bac+4 ou une qualification équivalente<sup>15</sup>

Les emplois auxiliaires sont exclus de cette analyse, car elle a pour objectif de permettre aux (jeunes) gens de mieux connaître les opportunités d'avenir en fonction des profils professionnels et de renseigner les entreprises et écoles (professionnelles) sur les futurs

<sup>12</sup> Métiers comprenant des activités simples (et routinières). L'exercice de ces activités ne nécessite généralement pas ou très peu de connaissances spécifiques. En raison de la faible complexité des activités, on ne demande généralement pas de formation professionnelle diplômante, ou alors une formation de un an (formelle).

<sup>13</sup> Métiers nettement plus complexes ou plus spécialisés que les emplois auxiliaires ou de débutants. Pour les exercer dans les règles de l'art, il est nécessaire de posséder des connaissances et compétences spécifiques approfondies. Un travailleur spécialisé est généralement titulaire d'un diplôme validant une formation professionnelle entre deux et trois ans. Ce diplôme peut par exemple être délivré par un établissement d'enseignement technique ou professionnel. Une expérience professionnelle équivalente et/ou une formation professionnelle informelle sont considérées comme équivalentes.

<sup>14</sup> Métiers nettement plus complexes faisant appel à des connaissances et compétences spécifiques. Les exigences en termes de connaissances professionnelles sont donc plus élevées. Ces métiers demandent en plus d'être capable d'accomplir des tâches de spécialiste et d'encadrement. Ils se caractérisent en outre par des activités de planification et de supervision, ainsi que de contrôle et d'assurance de la qualité. Les connaissances et compétences nécessaires sont souvent enseignées dans le cadre d'une formation professionnelle ou continue. Les spécialistes ont suivi une formation de maître ou de technicien ou sont titulaires d'un diplôme de fin d'études équivalent. Exemples : un diplôme d'académie professionnelle ou d'école professionnelle (y-compris celles de l'ancienne RDA) et le baccalauréat sont considérés comme équivalents. Souvent, une expérience professionnelle équivalente ou une formation professionnelle informelle peuvent suffire.

<sup>15</sup> Métiers dont le faisceau d'activités se distingue par un très haut degré de complexité, ou nécessitant un haut degré de connaissances et de compétences pratiques. Exemples : les métiers du développement, de la recherche, du diagnostic, de la transmission du savoir, ainsi que les métiers de gestion et de direction dans les (grandes) entreprises. Les experts ont généralement suivi une formation supérieure de 4 ans et/ou possèdent une expérience professionnelle équivalente. Typiquement, les diplômes demandés sont des diplômes universitaires (master, diplôme d'ingénieur, maîtrise, voire doctorat ou agrégation).



besoins en formation. Ceci n'est pas nécessaire pour les emplois auxiliaires, puisqu'ils ne nécessitent généralement aucune formation.

Lorsque le sujet du besoin en main-d'œuvre est abordé en Allemagne, on parle souvent d'un manque de personnel qualifié. Il est toutefois difficile de confirmer la réalité d'une telle pénurie par les chiffres. La tentative de quantification des pénuries actuelles dans les différents métiers se base sur des indicateurs développés dans l'"Analyse des pénuries" de l'agence fédérale pour l'emploi<sup>16</sup> et listés ci-dessous :

- ▶ *Le rapport entre chômeurs et postes libres* : ce taux indique le nombre de chômeurs enregistrés à l'agence pour l'emploi pour un poste annoncé dans cette même agence.
- ▶ *La durée de vacance* des postes libres (à libération des postes) : mesure le temps écoulé entre la date d'occupation souhaitée et la date à laquelle le poste a effectivement été retiré de la liste des emplois proposés.
- ▶ *Le nombre de postes*.

Pour procéder à une estimation supplémentaire du futur besoin en main-d'œuvre spécialisée et des profils d'embauche qui l'accompagne, les aspects suivants doivent être analysés :

- ▶ *Le besoin de remplacement statistique de main-d'œuvre qualifiée* (structure des âges et des qualifications des actifs dans un groupe de métiers donné) : la proportion de personnels plus âgés et leur niveau de qualification dans un groupe de métier laisse prévoir combien de salariés devront être remplacés dans les prochaines années si le nombre total d'actifs doit demeurer constant dans ce groupe (ce qui n'est pas toujours le cas).<sup>17</sup> Toutefois, même cette représentation ne peut que refléter une tendance concernant les besoins à venir.
- ▶ *Les futurs profils d'embauche des emplois qualifiés* (évolution des jeunes sortant de l'école en fonction des types d'écoles et évolution de la formation professionnelle en alternance)

<sup>16</sup> Les indicateurs de pénurie évoqués sont soumis à certaines restrictions qu'il convient de prendre en compte lors de l'interprétation et de l'analyse. Ainsi, les postes libres déclarés à l'agence fédérale pour l'emploi ne sont qu'une partie de l'ensemble des offres d'emploi. Au troisième trimestre 2012, les offres annoncées et publiées à l'agence représentaient 57% du total. Par ailleurs, le rapport chômeurs - postes libres et la durée de vacance s'inscrivent dans une relation de dépendance irréfutable, mais néanmoins pas très forte. Une longue durée de vacance peut aussi aller de pair avec un grand nombre de chômeurs par poste, et inversement, une courte durée de vacance avec un nombre réduit de chômeurs par poste. Des durées de vacance importantes malgré un nombre élevé de chômeurs peuvent être dues à l'absence de candidats sur le plan régional, ou parce que les candidats présents ne conviennent pas aux employeurs. Des durées de vacance courtes malgré un faible nombre de chômeurs par poste s'expliquent par le recrutement de candidats venant d'autres secteurs professionnels ou des chercheurs d'emploi en activité. L'embauche de jeunes issus du système de formation et d'enseignement peuvent également contribuer à pourvoir rapidement les emplois libres. Pour obtenir des résultats valides, dépourvus de distorsion et fiables, l'analyse des pénuries ne prend en compte que les métiers qui comptabilisent au moins 60 postes libres par an au niveau de tout le territoire allemand (critère de stabilité). Elle écarte par ailleurs, pour des raisons de pertinence, les groupes de métiers qui offrent moins de 60 emplois par an (critère de pertinence). Cette restriction s'applique autant à l'analyse nationale qu'à l'analyse par Land. [Source: Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, p.5ff et Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, p.26.]

<sup>17</sup> Cf. Brunow, Stephan / Fuchs, Michaela / Weyh, Antje: Messinstrumente im Test – Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?. In: IAB-Forum 2/2012, p.10ff.



- **Conséquences des changements structurels sur les futurs besoins en personnel qualifié** (projection de l'emploi selon les secteurs économiques)

### **3.1.1.1 Analyse des pénuries existantes**

Selon la définition de l'agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*), une situation de pénurie est à craindre lorsqu'il y a 100 postes vacants pour 300 demandeurs d'emploi (rapport chômeurs-postes de 3 pour 1) et que la durée de vacance se situe au-dessus de la durée de vacance moyenne pour tous les métiers dans le Land. Dans l'étude en question, on parle de pénurie réelle lorsqu'il y a moins de 150 chômeurs pour 100 postes libres (rapport chômeurs-postes de 1,5 pour 1) et que la durée de vacance se situe à plus de 40% de la durée de vacance de tous les métiers.<sup>18</sup> D'autres indicateurs sont nécessaires pour procéder à une évaluation globale, parmi lesquels se trouvent le nombre de postes et de chômeurs, ainsi que l'accès aux emplois. Ces chiffres absolus renseignent sur les ordres de grandeur.<sup>19</sup>

#### **Des pénuries sensibles seulement dans certains secteurs professionnels**

L'analyse des pénuries 2013<sup>20</sup> de la BA montre que dans la Sarre et en Rhénanie-Palatinat, l'examen global de tous les secteurs professionnels (sur la base de la classification des métiers KldB 2010) ne permet pas encore de parler d'une pénurie généralisée de main-d'œuvre. Cependant, des situations de manque se font sentir dans certains secteurs. Pour identifier les métiers déficitaires (rang 3 dans l'ordre de classification des métiers), ils ont été classés dans l'ordre décroissant selon le temps de vacance révolus.

L'étude des pénuries de main-d'œuvre qualifiée sur le marché de l'emploi allemand publiée par l'agence fédérale pour l'emploi révèle qu'en Allemagne, des pénuries existeraient d'ores et déjà dans certains secteurs techniques.<sup>21</sup> Le résultat est comparable si l'on applique l'analyse des pénuries à la Rhénanie-Palatinat : on observe une pénurie de main-d'œuvre existante dans les groupes de métiers "Médecine humaine et dentaire", "Soins aux personnes âgées", "Mécatronique et techniques d'automatisation" et "Soins médicaux, services d'urgence et obstétriques" - et maintenant aussi "Microtechnique et outillage". Si on exclut les experts et les spécialistes, le groupe de métiers „médecine humaine et dentaire » ne se trouve plus sur la liste.

<sup>18</sup> Il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre qualifiée lorsque la durée de vacance se situe sous la moyenne nationale de tous les métiers ou s'il y a plus de 300 chômeurs par poste libre déclaré.

<sup>19</sup> Cf. Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, p.3f.

<sup>20</sup> Les estimations globales et par métier excluent les emplois auxiliaires et les premiers emplois afin de refléter le marché de l'emploi pour les personnels qualifiés avec plus d'exactitude. Elles se basent donc seulement sur des cas/signalisations avec indication du métier et de l'un des niveaux d'embauche suivants : travailleur qualifié, spécialiste, expert.

<sup>21</sup> Cf. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, p.3.

**Analyse des pénuries en Rhénanie-Palatinat (Novembre 2012 –Octobre 2013) :**  
**groupes de métiers classés par durée de vacance**

| Groupes de métiers                                            | Durée de vacance |                                    | Chômeurs par poste |                                    | Nombre de postes |
|---------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------|--------------------|------------------------------------|------------------|
|                                                               | en jours         | Changement par rapport année préc. | Valeur absolue     | Changement par rapport année préc. | en nombre absolu |
| <b>Au total (sans auxiliaires)</b>                            | <b>76</b>        | <b>+2</b>                          | <b>3,8</b>         | <b>+0,6</b>                        | <b>15.377</b>    |
| 814 Médecine humaine et dentaire                              | 161              | -12                                | 1,2                | +0,3                               | 93               |
| 821 Soins aux personnes âgées                                 | 160              | +44                                | 0,2                | 0,0                                | 484              |
| 813 Soins médicaux, serv. d'urgence et obstétriques           | 110              | +5                                 | 0,8                | +0,1                               | 381              |
| 263 Électrotechnique                                          | 108              | +9                                 | 2,0                | +0,4                               | 230              |
| 261 Mécatronique et techniques d'automatisation               | 108              | -2                                 | 0,4                | +0,1                               | 219              |
| 434 Développement logiciel et programmation                   | 104              | -8                                 | 1,8                | +0,2                               | 100              |
| 242 Industrie du métal                                        | 102              | +5                                 | 2,0                | +0,7                               | 318              |
| 262 Technique des énergies                                    | 100              | +3                                 | 0,6                | +0,2                               | 809              |
| 342 Plomberie, technique sanitaire, chauffage, climatisation  | 95               | +12                                | 0,5                | +0,1                               | 517              |
| 823 Soins corporels                                           | 93               | +10                                | 2,1                | -0,1                               | 331              |
| 431 Informatique                                              | 92               | +7                                 | 2,2                | +0,5                               | 128              |
| 245 Microtechnique et outillage                               | 91               | -12                                | 2,3                | +1,1                               | 68               |
| 825 Techniques médicale, orthopédique et de réhabilitation    | 91               | +11                                | 1,8                | +0,6                               | 84               |
| 251 Machines-outils et technique d'exploitation               | 90               | +6                                 | 2,6                | +0,7                               | 816              |
| 272 Dessin techn. Construction, modélisme                     | 88               | +7                                 | 2,3                | +0,7                               | 145              |
| 921 Publicité et marketing                                    | 88               | -11                                | 2,9                | +1,0                               | 255              |
| 331 Pose des sols                                             | 86               | +16                                | 2,0                | +0,3                               | 94               |
| 311 Construction, architecture                                | 86               | -4                                 | 2,2                | +0,4                               | 133              |
| 252 Construction automobile, aéronautique, spatiale et navale | 84               | -1                                 | 1,8                | +0,8                               | 431              |
| 244 Construction métallique et technique de soudage           | 83               | -3                                 | 1,7                | +0,5                               | 415              |
| 723 Conseil fiscal                                            | 82               | +21                                | 0,8                | +0,1                               | 116              |
| 817 Thérapie non-médicale et traditionnelle                   | 82               | +7                                 | 1,1                | +0,1                               | 235              |
| 222 Techniques de peinture et vernis                          | 80               | +12                                | 1,9                | +0,8                               | 76               |
| 322 Travaux publics en sous-sol                               | 80               | 0                                  | 2,1                | +0,2                               | 116              |
| 223 Préparation des aliments                                  | 79               | +13                                | 1,9                | +0,2                               | 430              |

Source: Interaktive Visualisierung Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Réalisation : OIE / IBA

### **Analyse des pénuries dans les métiers techniques**

La pénurie de main-d'œuvre des professions techniques dans le secteur "Mécatronique et techniques d'automatisation" est surtout imputable au manque d'ingénieurs. En Rhénanie-Palatinat, la structure économique crée une demande exceptionnelle en ingénieurs (sites de production automobile, etc.). Comparé à l'année précédente, la situation de la durée de vacance s'est amélioré légèrement (-2 jours), autant que le rapport chômeurs-postes (+0,1), mais la situation devrait s'améliorer peu à peu grâce à la hausse du nombre d'étudiants ingénieurs. En Sarre, aucun chiffre n'a pu être établi en raison d'un nombre de cas insuffisant pour ce groupe de métiers. Dans la « Technique d'énergie » il y a une pénurie réelle (sans experts) en Rhénanie-Palatinat et en Allemagne, en Sarre il y a seulement une pénurie à craindre. D'après l'analyse des pénuries de la BA on observe surtout le long du Rhin en

Rhénanie-Palatinat un manque dans le groupe de métiers « chimie » ; ici surtout les emplois dans le travail intérimaire sont importants.<sup>22</sup>

### ***Des pénuries observées dans les "Soins aux personnes âgées"***

Le secteur "Soins aux personnes âgées" se trouve quant à lui en situation de pénurie, autant sur le plan national qu'en Rhénanie-Palatinat.<sup>23</sup> Dans ce Land, la durée de vacance est ici de 160 jours et le rapport chômeurs-postes de 0,2. Comparée à l'année précédente, la situation déjà tendue s'est encore détériorée, et cette tendance se poursuivra probablement dans les années à venir en raison de l'évolution démographique. Ce pronostic s'applique encore mieux à la Sarre, en proie à des problèmes démographiques plus préoccupants. Dans la zone voisine du Luxembourg, les personnes qualifiées dans les soins aux personnes âgées sont par ailleurs attirés par le Grand Duché pour cause de meilleures rémunérations. La même chose vaut pour le groupe de métiers "Soins médicaux, services d'urgence et obstétriques". Dans les deux Länder, on y observe déjà un manque, bien que dans une moindre mesure que pour les soins aux personnes âgées.

### ***L'analyse des pénuries dans la Sarre souffre de nombreuses restrictions***

En Sarre, l'analyse des pénuries de la BA permet seulement le constat d'un manque actuel pour les métiers du group "Soins médicaux, services d'urgence et obstétriques". Cependant, l'application de l'outil de la BA à la Sarre se heurte à de fortes restrictions : de nombreux groupes de métiers ne peuvent pas être représentés en raison d'un nombre de cas insuffisant.<sup>24</sup> Parmi les métiers déficitaires actuellement identifiés en Allemagne et/ou en Rhénanie-Palatinat, seuls les groupes de métiers "Soins médicaux, services d'urgence et obstétriques" et "Technique énergétique" peuvent être exploités pour la Sarre (voir plus haut). On peut néanmoins essayer de formuler des constats de possibles pénuries, comme par exemple pour le groupe de métiers "Plomberie, sanitaires, chauffage, climatisation". Lorsque l'on étudie la situation de la main-d'œuvre qualifiée avec experts et spécialistes, on observe, aussi bien dans la Sarre qu'en Rhénanie-Palatinat, et même dans toute l'Allemagne, des prémisses annonçant une pénurie, mais pas encore de véritable situation de manque. Sans les experts et les spécialistes, il y a toutefois une situation de pénurie en Rhénanie-Palatinat et en Allemagne dans le groupe de métiers "Plomberie, sanitaires, chauffage, climatisation". Il n'est malheureusement pas possible de dégager une valeur pour la Sarre, mais les résultats dans le Land voisin et au niveau national laissent supposer que la situation sarroise est plus tendue pour le personnel qualifié (sans experts ni spécialistes) que pour le groupe de métiers dans son ensemble. De plus, la situation pourrait être critique dans le groupe de métiers "Conducteurs de trains", autant dans la Sarre qu'en Rhénanie-Palatinat. Nous ne disposons malheureusement pas de données pour ces métiers dans ces Länder ; par contre, sur l'ensemble du pays, on voit que la pénurie est ici la plus élevée

<sup>22</sup> Cf. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, p.22.

<sup>23</sup> Aucune valeur disponible en raison d'un nombre de cas insuffisant pour la Sarre.

<sup>24</sup> L'analyse des pénuries n'examine pas en détail pour certains métiers si le nombre de cas est insuffisant. Ces métiers se situent alors sous le seuil à partir duquel les résultats sont considérés comme statistiquement stables et pertinents en regard des proportions. Le seuil utilisé se situe à une moyenne annuelle de 60 cas pour le nombre de chômeurs et de postes libres, autrement dit, de 60 cas dans la somme annuelle des occupations et libérations de postes. Si un métier choisi n'est pas annoncé dans une région, il est conseillé de choisir une unité régionale plus grande (par ex., l'Allemagne) ou un niveau de structuration des métiers plus général (Groupes de métiers élémentaires).

parmi tous les groupes de métiers (durée de vacance : 187 jours ; rapport chômeurs-postes : 0,5).

#### Analyse des pénuries en Sarre en 2012 (Nov. 2012 à Oct. 2013): groupes de métiers, par durée de vacance

| Groupes de métiers                                     | Durée de vacance |                                    | Chômeurs par poste |                                    | Nombre de postes |
|--------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------|--------------------|------------------------------------|------------------|
|                                                        | en jours         | Changement par rapport année préc. | Valeur absolue     | Changement par rapport année préc. | en jours         |
| <b>Total (sans auxiliaires)</b>                        | <b>74</b>        | <b>+1</b>                          | <b>3,9</b>         | <b>+0,5</b>                        | <b>4.409</b>     |
| 813 Soins médicaux, services d'urgence et obstétriques | 105              | +8                                 | 0,9                | +0,1                               | 99               |
| 242 Métallurgie                                        | 104              | +4                                 | 2,0                | +1,0                               | 127              |
| 262 Techniques énergétiques                            | 98               | +10                                | 0,8                | +0,3                               | 184              |
| 921 Publicité et marketing                             | 96               | +25                                | 2,7                | +1,0                               | 136              |
| 342 Plomberie, sanitaires, chauffage, climatisation    | 91               | +6                                 | 0,7                | +0,1                               | 109              |
| 244 Construction métallique et soudage                 | 88               | +2                                 | 1,6                | +0,6                               | 159              |
| 293 Préparation des aliments                           | 79               | +9                                 | 2,4                | -0,1                               | 82               |

Source: Interaktive Visualisierung Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit

Réalisation : OIE / IBA

#### Une forte demande attendue dans les groupes de métiers pédagogiques

Un domaine professionnel qui pourrait bien se trouver face à une demande accrue en personnel qualifié sur tout le territoire allemand concerne les métiers pédagogiques. En Allemagne, depuis le 1 août 2013, tous les enfants entre 1 et 3 ans ont droit à une place de garderie en crèche. Si les établissements dédiés à la petite enfance se multiplient comme prévu par la loi, la demande en personnel qualifié augmentera très probablement. Selon une étude portant sur le manque de personnel pédagogique qualifié, conduite par l'Institut allemand de la jeunesse (*Deutsches Jugendinstitut*) et le Centre des statistiques sur l'enfance et l'adolescence (*Arbeitsstelle Kinder- und Jugendstatistik*) de l'université technique de Dortmund, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat comptent parmi les Länder qui ont un besoin en main-d'œuvre considérable. L'extension de l'offre et la nécessité de remplacer les actifs qui quittent le travail entraînent, si les dispositions légales sont réalisées, un manque de 386 emplois qualifiés dans les établissements de la petite enfance de la Sarre, et 1 669 en Rhénanie-Palatinat.<sup>25</sup>

Pour la région de Trèves, une enquête menée en 2011 par la chambre du commerce et de l'industrie de Trèves (*IHK Trier*) et la chambre des métiers de Trèves (*HWK Trier*) auprès des entreprises montre que le besoin en main-d'œuvre qualifiée s'élève à 1 600 personnes dans l'artisanat régional. En outre, il manque 1 550 professionnels dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services. Dans le secteur industriel, des professionnels hautement qualifiés sont particulièrement recherchés. Dans le bâtiment, il existe également un déficit relativement important de personnel qualifié qui est dû en grande partie à une fuite des cerveaux vers le Luxembourg.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Cf. Schilling, Matthias: Aktualisierung der landesspezifischen Betreuungsbedarfe für unter 3-Jährige sowie der sich daraus ergebenden Personalbedarfe, Februar 2013, p.7.

<sup>26</sup> Cf. IHK Trier / HWK Trier / Initiative Region Trier: Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011, p.8ff.

### **3.1.1.2 Estimation des futurs besoins en main-d'œuvre qualifiée**

Pour compléter l'analyse ci-dessus concernant les pénuries en cours, nous allons examiner les facteurs d'influence sur les futurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. Les informations sur la Sarre et la Rhénanie-Palatinat se basent, entre autres, sur deux études de l'institut allemand de recherche sur l'emploi.<sup>27</sup>

#### **La part de personnel âgé ou de personnel qualifié âgé par secteur professionnel**

L'observation des structures des âges et des qualifications dans un groupe de métiers donné renseigne sur les besoins statistiques de remplacement à venir. Si la part des actifs au-dessus de 50 ans est élevée dans un métier, il faudra probablement compenser davantage de départs à la retraite dans les prochains 10 à 15 ans, ce qui créera une demande accrue en personnel qualifié (à condition que la demande en personnel reste inchangée dans ce métier).<sup>28</sup> La structure des âges est différente dans les divers secteurs professionnels. Les groupes "Métiers techniques" et "Prestations de services" seront analysés plus en détail, car ils figurent au centre des discussions sur le sujet (cf. l'analyse ci-dessus).

En 2013, dans la Sarre, la part des plus de 50 ans se situait à 32%, en Rhénanie-Palatinat à 31%. Bien que ce taux soit inférieur aux moyennes des métiers du secteur des soins aux personnes âgées et aux malades, il faut tout de même s'attendre à une augmentation de la demande en personnel qualifié à cause de l'évolution démographique, et des besoins accrues en services de soins à la personne qui l'accompagnera. Par ailleurs, de nombreux professionnels de ce secteur ne sont momentanément plus disponibles sur le marché de l'emploi pour des raisons de santé, ou familiales, ou à cause des mauvaises conditions de travail. Les "métiers techniques" (par ex., le développement, l'industrie métallurgique, la construction de machines) par contre affichent souvent des valeurs au-dessus de la moyenne. En Rhénanie-Palatinat, dont l'activité économique s'articule essentiellement autour de l'industrie chimique (avec, entre autres, BASF et Ingelheim Böhlinger), le facteur le plus saillant est l'importante part de seniors dans le groupe de métiers élémentaire 42 (dont font partie les métiers scientifiques traditionnels comme chimiste, physicien et mathématicien) ; il faut ici se préparer à une forte demande en main-d'œuvre. De nombreux métiers techniques nécessitent un diplôme d'école professionnelle ou d'université, c'est pourquoi nous nous intéressons plus particulièrement aux départs des actifs hautement qualifiés.

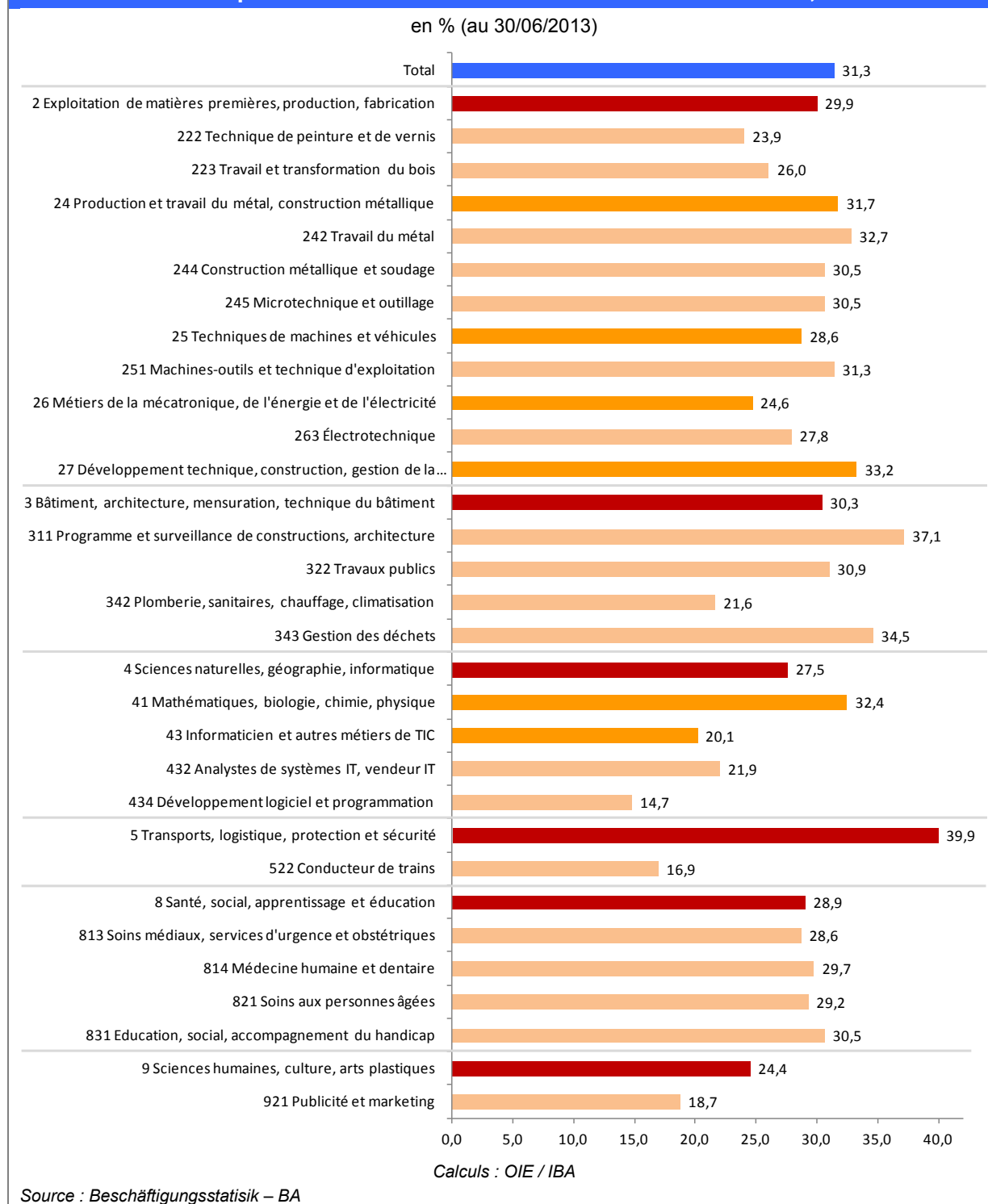
En Rhénanie-Palatinat, la part moyenne de personnes hautement qualifiées dans la tranche des plus de 50 ans était de 28,6% en 2013, dans la Sarre, cette part s'élevait à 27,8%. Pour l'industrie sarroise, avec sa forte concentration sur la production d'automobiles et d'engins, les techniciens sont d'une importance primordiale en termes de compétitivité. En Rhénanie-Palatinat, il faut également s'attendre à une augmentation de la demande en ingénieurs et autres personnels possédant un haut niveau de qualification dans le domaine technique.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland (bzw. in Rheinland-Pfalz) vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012 (bzw. 2/2011).

<sup>28</sup> Cf. ibidem, p.19 (ou 20).

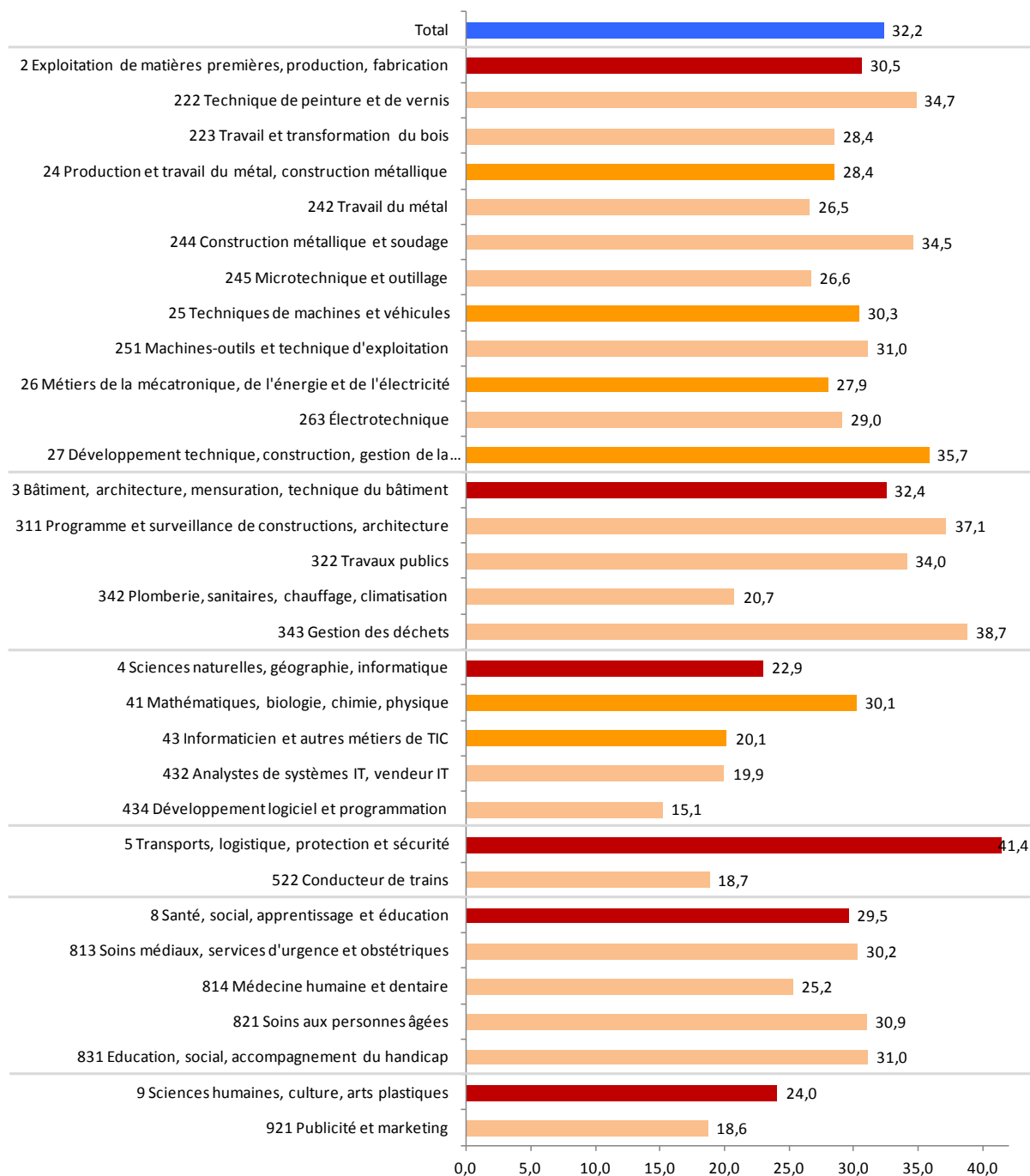
<sup>29</sup> Cf. ibidem, p.20f (ou 21f).

### Part de seniors (50 ans et plus) sur l'ensemble de la population active dans des secteurs professionnels sélectionnés en Rhénanie-Palatinat, 2013



## Part de seniors (50 ans et plus) sur l'ensemble de la population active dans des secteurs professionnels sélectionnés dans la Sarre, 2013

en % (au 30/06/2013)

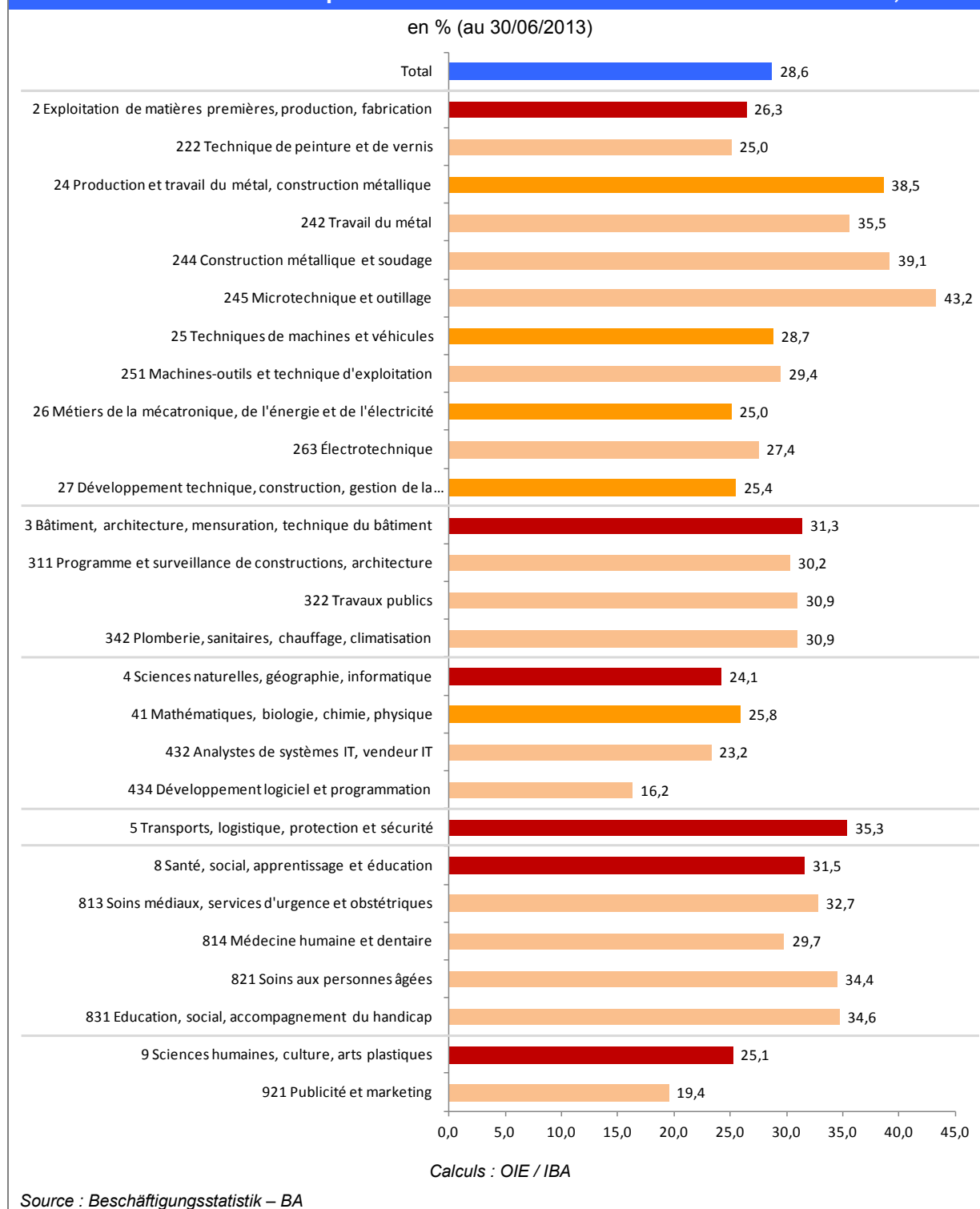


Calculs : OIE / IBA

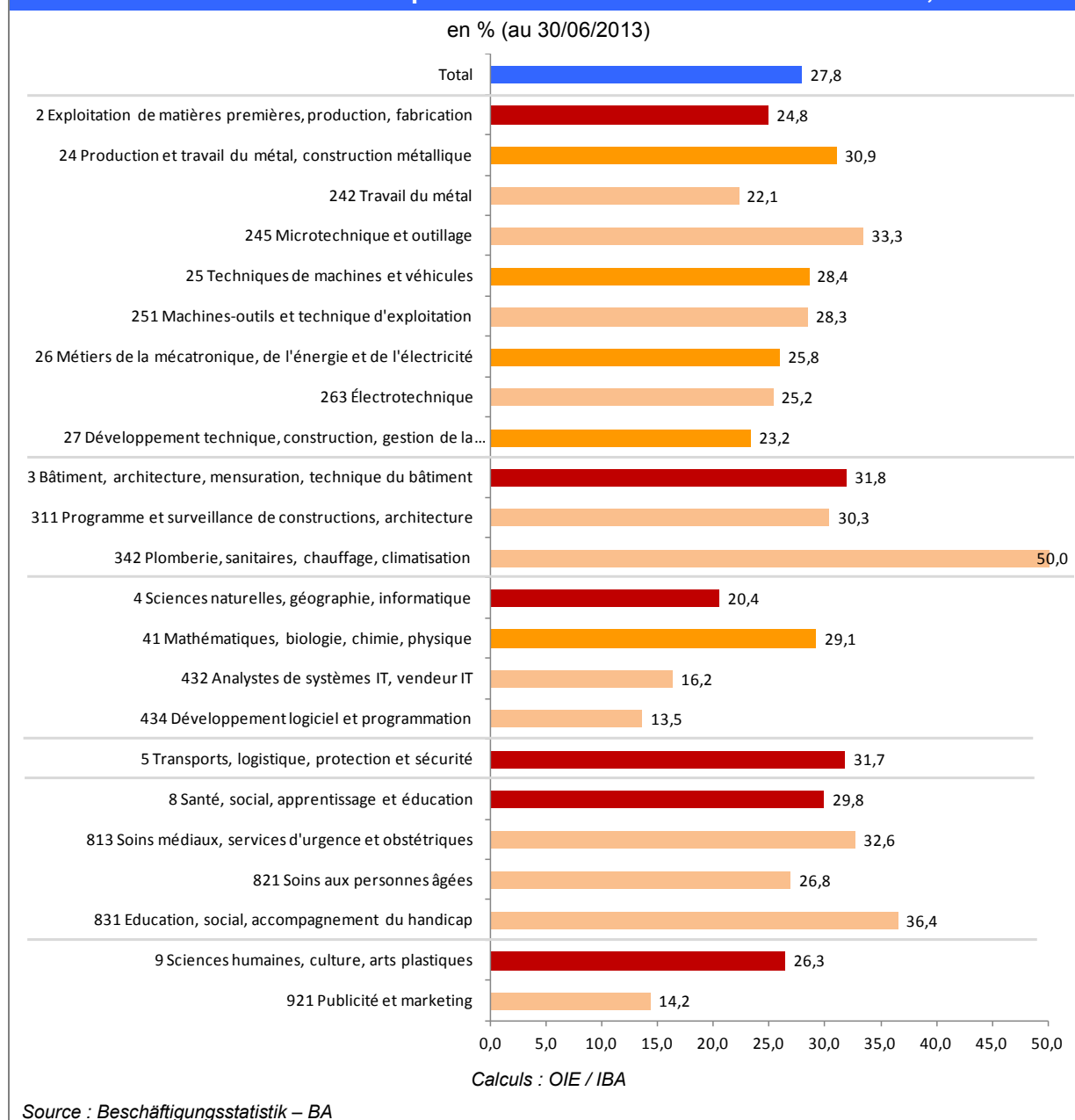
Source : Beschäftigungsstatistik – BA



### Part de seniors (50 ans et plus) hautement qualifié sur l'ensemble de la population active dans des secteurs professionnels sélectionnés en Rhénanie-Palatinat, 2013



### Part de seniors (50 ans et plus) hautement qualifié sur l'ensemble de la population active dans des secteurs professionnels sélectionnés dans la Sarre, 2013



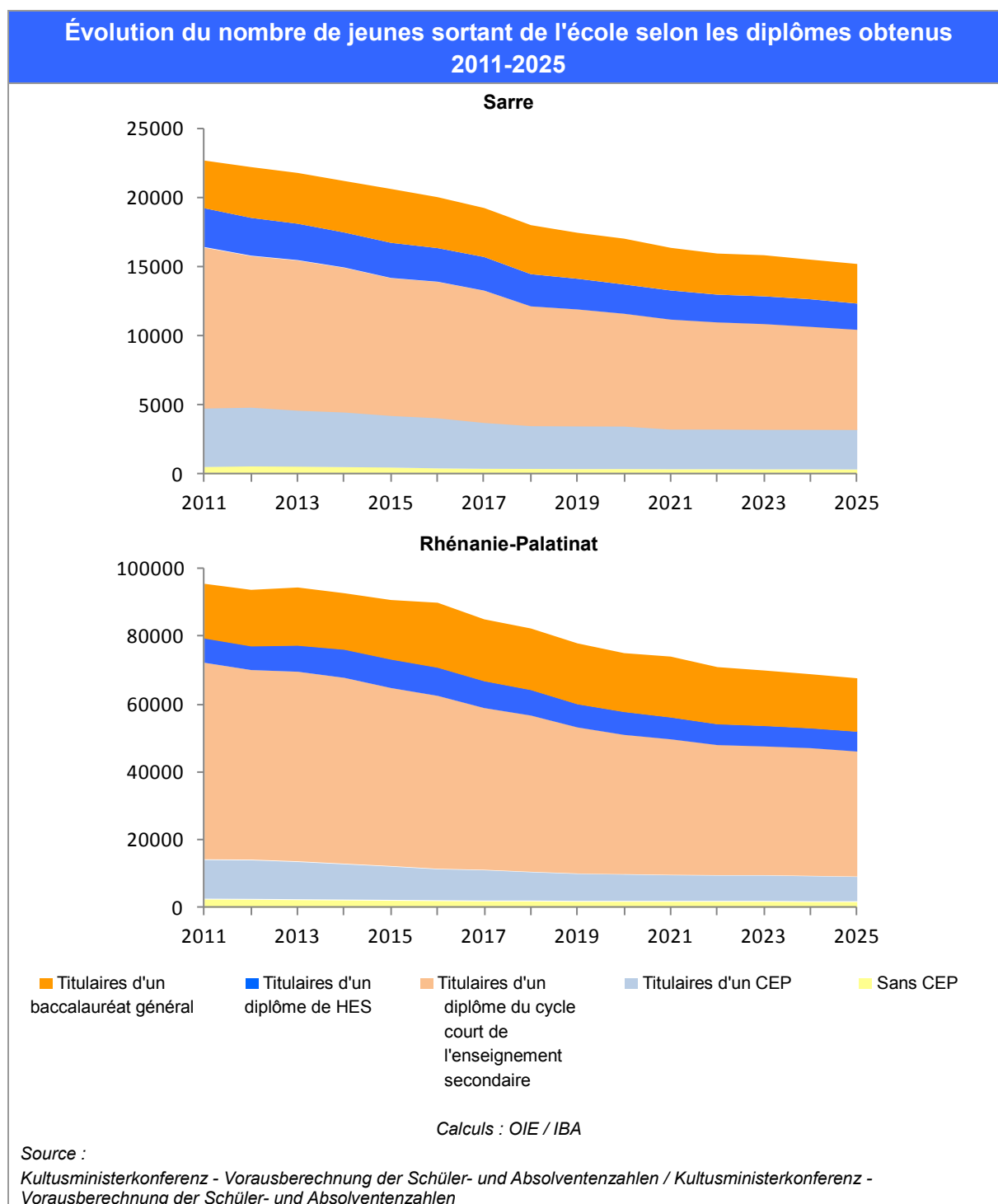
Source : Beschäftigungsstatistik – BA

Pour les métiers techniques et de soins, une forte demande en main-d'œuvre est à prévoir, non seulement dans la Sarre et en Rhénanie-Palatinat, mais aussi dans d'autres régions d'Allemagne et dans la Grande Région. Il faut donc se préparer à une compétition accrue avec les régions voisines. Pour l'instant, le marché de l'emploi luxembourgeois est nettement favori grâce à des salaires plus élevés et des conditions de travail souvent meilleures.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland (bzw. in Rheinland-Pfalz) vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012 (bzw. 2/2011), p.22 (ou 23).

### Les mutations technologiques entraînent une demande de plus en plus forte en personnes hautement qualifiées

Pour faire face à cette demande, qui va probablement s'amplifier, il est nécessaire d'élever le niveau de formation. Comme nous l'avons vu au chapitre 2, la structure des qualifications fait déjà apparaître une telle tendance. Elle est visible également chez les personnes qui arrivent nouvellement sur le marché du travail (cf. graphique). Par conséquent, le recul du potentiel d'actifs pourrait, au moins en partie, être compensé par une hausse du niveau de qualification.



Le niveau de formation de plus en plus haut dans les deux Länder allemands répond à une demande accrue en main-d'œuvre très qualifiée. Les emplois qui ne nécessitent pas de compétences et de qualifications dans l'industrie de la Rhénanie-Palatinat disparaissent au gré des délocalisations de la production à l'étranger. L'interpénétration internationale très forte des entreprises et les changements organisationnels (concentration sur les compétences-clé) illustrent de façon exemplaire les mutations structurelles vers des services à forte intensité de connaissances, qui exigent un niveau de qualification plus élevé.<sup>31</sup>

Cette tendance est également sensible dans la Sarre, où elle se cristallise notamment dans le secteur de l'informatique (un cycle d'études majeur à l'université de la Sarre, une région qui compte un grand nombre d'entreprises dans ce secteur, que ce soit des grandes sociétés ou des start-up). La part de personnes hautement qualifiées reste malgré tout inférieure à la moyenne sur le marché du travail sarrois. Cela peut être imputable au rôle important de l'industrie manufacturière dans cette région- la Sarre abrite beaucoup d'implantations de site de production pour lesquelles les qualifications basse et moyennes sont recherchées.<sup>32</sup>

### ***L'importance de la formation en alternance pour sécuriser la main-d'œuvre qualifiée***

Malgré la demande croissante en personnels hautement qualifiés, la qualification professionnelle par le biais de formations en alternance joue toujours un rôle prépondérant en Allemagne. Elle reste la voie favorite des élèves qui quittent l'école pour apprendre un métier et assure ainsi la relève en personnes qualifiées. La formation en alternance joue d'ailleurs un certain rôle dans l'augmentation du niveau de qualification : elle ouvre d'autres voies que les études supérieures pour obtenir une meilleure qualification, par exemple, l'examen de maîtrise dans le secteur artisanal, ce qui peut s'avérer nécessaire en regard des structures des âges et des qualifications dans ces métiers. En 2012, la part des nouveaux contrats de formation chez les jeunes d'une promotion sortant d'écoles d'enseignement général était en moyenne de 64,7% pour toute l'Allemagne.<sup>33</sup> En comparaison avec l'année précédente, les nouveaux contrats de formation pour des métiers nécessitant une formation ont reculé de 2,7% dans la Sarre et de 1,9% en Rhénanie-Palatinat.<sup>34</sup> Ce recul découle probablement de la faible conjoncture de l'année 2012 : le marché de la formation est généralement plus sensible aux fluctuations économiques que le marché de l'emploi, car les places en formation alternée sont proposées une fois par an, de sorte que les entreprises peuvent mieux réagir aux conditions conjoncturelles.<sup>35</sup>

Indépendamment de la conjoncture, l'institut *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)* constate dans son rapport annuel 2013/2013 : "Globalement, il est devenu plus difficile de faire coïncider les postes en alternance dans les entreprises avec les souhaits de formation des jeunes, que ce soit sur le plan géographique ou professionnel."<sup>36</sup> Le nombre de postes

<sup>31</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 2/2011, p.25.

<sup>32</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, p.24.

<sup>33</sup> Cf. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2013, p.13

<sup>34</sup> Cf. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: <http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/>

<sup>35</sup> Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung: <http://www.bibb.de/>

<sup>36</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland (bzw. in Rheinland-Pfalz) vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012 (bzw. 2/2011), p.30 (ou.31).

<sup>36</sup> Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung: Jahresbericht 2012/2013, p.9.

encore inoccupés dans la Sarre en 2012 a augmenté de façon similaire (+30 postes ou 9,3%, soit au total 354 postes) que le nombre de candidat(e)s toujours à la recherche d'une place en formation alternée au jour J (+87 postes ou 11,1%, soit au total 873 postes). En Rhénanie-Palatinat, le nombre de places libres a légèrement baissé (+30 postes ou 2,6%, soit au total 1 122 places), mais le nombre de demandeurs a, lui, fortement augmenté (+537 candidats ou 14%, soit au total 4 371 candidats).<sup>37</sup> Selon le BIBB, "la croissance démographique négative et les problèmes "d'adaptation" entre l'offre et la demande représentent les plus grands défis pour la sécurisation de la relève en main-d'œuvre qualifiée pour les prochaines années."<sup>38</sup>

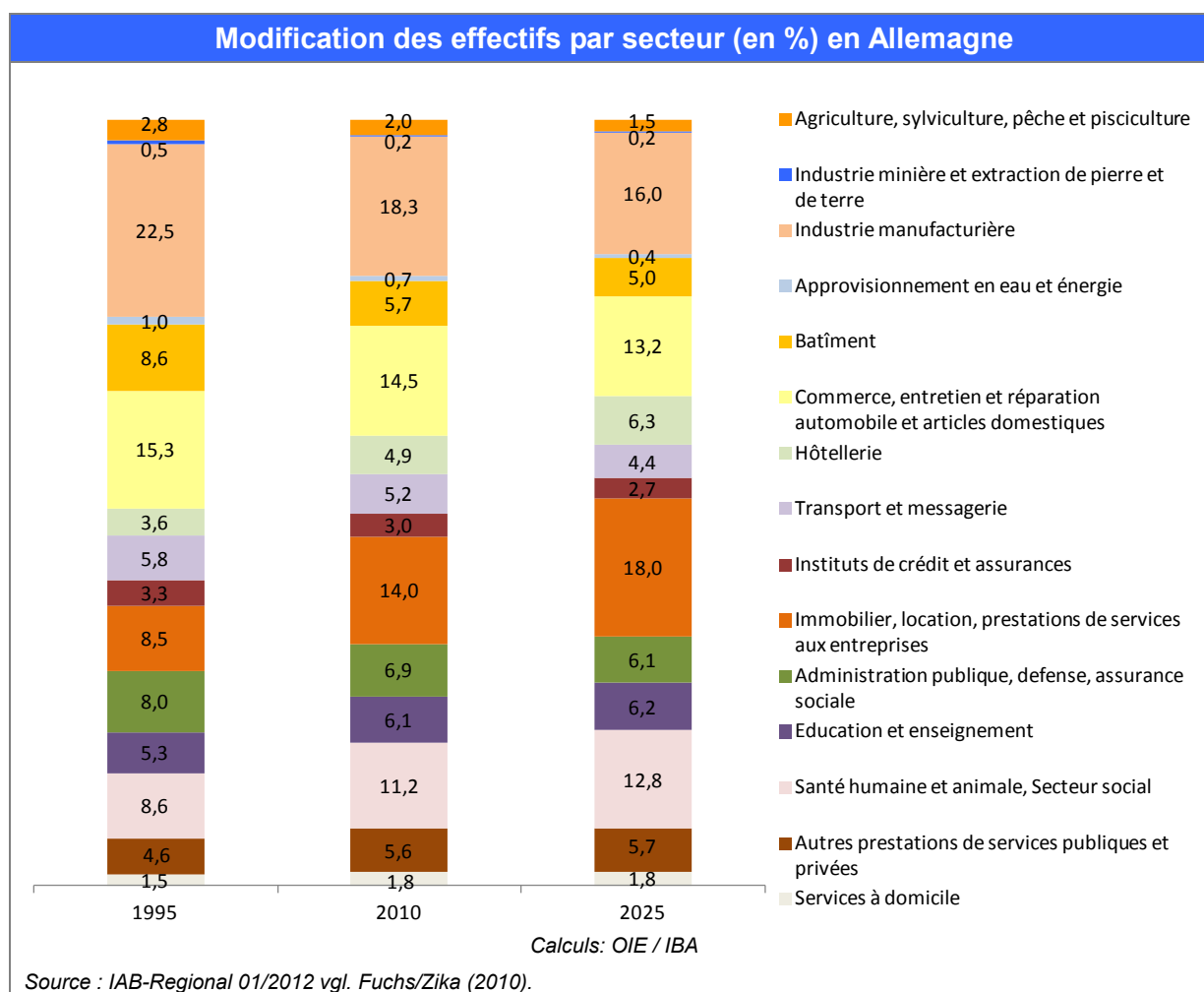
### **Conséquences des mutations structurelles sectorielles sur la future demande de main-d'œuvre**

La demande de main-d'œuvre qualifiée des prochaines années dépendra considérablement des mutations structurelles dans les différents secteurs : l'industrie va perdre en importance alors que le secteur tertiaire en gagnera. Notamment la branche des prestations de services connaîtra une forte croissance pour plusieurs raisons : avec le progrès technique (qui fait baisser le besoin en main-d'œuvre) et la restructuration des entreprises (externalisations et délocalisations), on assiste aussi, depuis 2005, à une forte progression du travail intérimaire – qui se classe dans le secteur des prestations de services. Pourtant, les travailleurs par intérim travaillent principalement dans l'industrie manufacturière, et l'importance du secteur des services se trouve donc exagérée. Celui-ci sera notamment marqué par la forte progression des domaines de la santé humaine et vétérinaire ainsi que de l'action sociale, une tendance découlant du vieillissement de la population et de l'augmentation de l'espérance de vie. D'ici 2025, il emploiera probablement près de 12,8% de toute la population active, ce qui entraînera vraisemblablement une demande accrue de travailleurs qualifiés dans ce secteur.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung: <http://www.bibb.de/>

<sup>38</sup> Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung: Jahresbericht 2012/2013, p.9.

<sup>39</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, p.36f.



### **Les mutations structurelles sont plus sensibles en Rhénanie-Palatinat et dans la Sarre que dans l'ensemble de l'Allemagne**

La Rhénanie-Palatinat possède encore de nos jours un secteur industriel plus important que la moyenne fédérale, mais au regard du nombre d'actifs, on observe un net ralentissement. Les perspectives accordent par contre un regain d'importance à l'hôtellerie et la restauration (villégiatures dans l'Eifel et le Palatinat occidental, tourisme vinicole). Ces dernières années, le tourisme du "bien-être" est devenu une vraie tendance. Le secteur de la santé joue déjà un rôle primordial et poursuivra son expansion.<sup>40</sup> Ceci s'observe également dans la Sarre, même si la dynamique d'embauche était ici moins forte ces dernières années que dans l'Ouest de l'Allemagne.<sup>41</sup>

L'importance du secteur des services s'est accrue pour l'ensemble des activités, même dans la Sarre - notamment les services aux entreprises, très liés à l'industrie manufacturière.<sup>42</sup> Globalement, la structure économique de la Sarre possède une part d'industries manufacturières supérieure à la moyenne ; elle reste marquée par l'industrie minière et métallurgique, autrefois prédominantes, et par les secteurs économiques annexes. Après la

<sup>40</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, p.38.

<sup>41</sup> Cf. Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013, p. 72f.

<sup>42</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, p.38.

fermeture de la dernière mine de charbon en 2012, il ne reste de ces anciennes industries-clés que l'industrie de l'acier – qui demeure encore très importante et embauche env. 5% des actifs sarrois. La construction automobile connaît quant à elle un développement positif, ce qui entraîne une demande croissante en ingénieurs.<sup>43</sup>

La chambre du commerce et de l'industrie de la Sarre (*IHK Saarland*) constate doré et déjà de "grandes pénuries" dans le groupe des ingénieurs en mécanique et construction de machines ; elles devraient s'aggraver, selon un sondage de 2011 initié par la chambre du commerce, la chambre des métiers, les associations *VSU* (Fédération des associations patronales sarroises) et *Verband der Saarlütten* (Association des industries sidérurgiques de la Sarre). Selon ces pronostics, le nombre d'ingénieurs recherchés augmentera de 1 500 personnes d'ici l'an 2025. Combinée avec la nécessité croissante de remplacement à partir de 2020, la demande sera de 350 jeunes ingénieurs par an, d'après la chambre du commerce.<sup>44</sup> En raison du poids exceptionnel de l'industrie dans la Sarre et en Rhénanie-Palatinat, les mutations structurelles – et donc les besoins en main-d'œuvre qui les accompagnent – se feront plus fortement ressentir que dans l'ensemble du pays.<sup>45</sup>

***Des problèmes se profilent par endroits – mais une analyse quantitative seule ne suffit pas pour évaluer les besoins en main-d'œuvre qualifiée***

Pour conclure sur la base des différentes approches mises en œuvre, on peut affirmer que les deux Länder allemands ne connaissent pas de pénurie généralisée en main-d'œuvre, spécialisée ou non. Toutefois, en regard des développements démographiques et économiques, plusieurs secteurs professionnels vont devoir prendre des mesures adaptées. D'après une enquête de la Arbeitskammer des Saarlandes, 37% des plus de 900 entreprises interrogées constatent des problèmes avec le recrutement de la main d'œuvre spécialisée.<sup>46</sup> Les différentes approches identifient toujours des secteurs similaires comme étant problématiques. Dans le secteur tertiaire, ceci concerne notamment les métiers de soins à la personne : d'une part, le rapport entre postes libres et demandeurs d'emploi est déjà tendu aujourd'hui, et les durées de vacance trop longues : d'autre part, le changement démographique entraînera une forte croissance du secteur de la santé et donc une demande accrue de main-d'œuvre. De plus, de nombreuses personnes qualifiées dans la santé ne sont plus disponibles sur le marché du travail pour des raisons de santé, ou familiales, ou encore à cause des mauvaises conditions de travail. Un secteur professionnel qui connaîtra une demande croissante de main-d'œuvre qualifiée est celui des métiers pédagogiques. Si le droit à une place en garderie proclamé en 2013 pour tous les enfants de bas âge est mis en œuvre, les infrastructures se multiplieront, et la demande en main-d'œuvre qualifiée augmentera vraisemblablement. Selon une étude menée par l'Institut allemand de la jeunesse (*Deutsches Jugendinstitut*) et le Centre des statistiques sur l'enfance et l'adolescence (*Arbeitsstelle Kinder- und Jugendstatistik*) de l'université technique de Dortmund, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat comptent parmi les Länder qui ont un besoin en main-d'œuvre considérable.

<sup>43</sup> Cf. Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013, p.60ff.

<sup>44</sup> Cf. IHK des Saarlandes: Resolution der IHK-Vollversammlung vom 3. April 2014, p.3.

<sup>45</sup> Cf. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, p.38.

<sup>46</sup> Cf. Arbeitskammer des Saarlandes: AK-Betriebsbarometer 2013, p.21.



En dehors des métiers de service, c'est dans les métiers techniques que se fait ressentir la nécessité d'agir : on observe des signes annonciateurs de pénuries, particulièrement chez le personnel hautement qualifié, comme les ingénieurs et les mécaniciens, et -spécialement pour la Rhénanie-Palatinat- dans le domaine de la chimie. Signalons également la part relativement élevée, dans ces secteurs, d'actifs plus âgés qui partiront à la retraite dans les 15 années à venir. Ces professions sont très importantes pour les deux Länder allemands en raison de leur structure économique et des mutations sectorielles. Notamment pour l'industrie sarroise, avec sa forte concentration sur l'industrie automobile, les techniciens et ingénieurs constituent un maillon essentiel de la compétitivité. En Rhénanie-Palatinat, l'économie est dominée par l'industrie chimique, ce qui donne beaucoup de poids aux métiers scientifiques traditionnels, comme les chimistes, les physiciens et les mathématiciens.

### 3.1.2 Wallonie et Communauté Germanophone de Belgique

Contrairement aux régions allemandes, le besoin ou la pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'est pas un sujet de discussion dans la Wallonie francophone. Il existe néanmoins dans les régions belges des métiers confrontés à des problèmes de recrutement.<sup>47</sup> Dans la communauté germanophone (CG), le sujet est plus largement abordé dans le débat public. En 2011, la Commission pour l'enseignement, la formation et l'emploi du parlement de la CG de Belgique a ainsi ouvert la discussion sur le manque de main-d'œuvre qualifiée et d'apprentis.<sup>48</sup> Le PDG de l'agence pour l'emploi de la CG, M. Robert Nelles, a même affirmé dans un entretien que certains métiers connaissent, ou vont connaître, des difficultés pour trouver les candidats adéquats.<sup>49</sup>

#### 3.1.2.1 Analyse des pénuries de main-d'œuvre existantes

Pour illustrer les métiers dans lesquelles apparaissent des problèmes de recrutement, les agences publiques pour l'emploi de la Wallonie (Forem) et de la CG de Belgique (ADG) établissent chaque année des listes répertoriant les professions critiques. La liste concernant la Wallonie distingue par ailleurs les *métiers en pénurie* et les *fonctions critiques*. La principale différence entre ces deux catégories est que les métiers en pénurie connaissent véritablement une pénurie de candidats. De l'autre côté, si les fonctions critiques connaissent des problèmes de recrutement, ils ne sont pas nécessairement imputables à un manque quantitatif de candidats. D'autres raisons peuvent en être la cause, par ex. des mauvaises

<sup>47</sup> Ainsi, l'Office national de l'emploi (ONEM) identifie chaque année, avec l'appui des services de l'emploi régionaux, les métiers qui souffrent d'un déficit. Les chômeurs peuvent alors, tout en gardant leurs droits aux allocations de chômage, commencer une formation ou des études qui débouchent sur l'un de ces métiers.

<sup>48</sup> Le président du comité économique et social a notamment attiré l'attention sur des situations critiques dans l'industrie manufacturière et dans le domaine social et celui de la santé (Parlement de la CG, 2011).

<sup>49</sup> L'agence pour l'emploi s'attend à "une aggravation du manque de main-d'œuvre qualifiée quand les générations de baby boomers vont partir à la retraite. Presque tous les secteurs sont concernés, du bâtiment à l'artisanat en passant par les professions médicales et les emplois de bureau." (BRF1, 13. Juli 2012 <http://brf.be/nachrichten/regional/424319/>). Franz Palm, professeur d'économétrie à l'université de Maastricht, aborde un autre aspect en évoquant la transmission et la pérennité des entreprises familiales : étant donné que beaucoup de directeurs de ces entreprises vont partir à la retraite, des difficultés pourraient surgir (Palm, Franz: WIRTSCHAFTSSTANDORT UND WIRTSCHAFTSGEOGRAFIE DG, 2010, p.124). Ces inquiétudes ont conduit l'agence pour l'emploi de la CG à mettre en place, le 1 janvier 2014, un projet intitulé "Sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée en temps de mutation démographique" avec l'appui du FSE.

conditions de travail, un manque de mobilité des candidats ou certaines exigences des employeurs (comme certains diplômes ou expériences professionnelles).

Les métiers figurant sur la liste des fonctions critiques répondent à 4 critères :

- ▶ Au moins 20 offres d'emploi par an (pour exclure des cas isolés)
- ▶ Un taux d'occupation des postes inférieur au taux d'occupation moyen de toutes les offres d'emploi dans toutes les professions (2012 : < 89 %)
- ▶ Une durée de vacance plus longue que la durée de vacance moyenne des postes libres dans tous les métiers (2012 : > 31 jours)
- ▶ Un avis "critique" de la part d'experts du Forem et de JobFocus (ceux-ci peuvent y ajouter des métiers qui ne remplissent pas toutes les conditions statistiques)

Pour être ensuite classés dans la catégorie de "métier en pénurie", ils doivent répondre aux critères suivants :

- ▶ La raison invoquée pour les problèmes de recrutement doit plus souvent être le "manque de candidats" que pour la moyenne de tous les autres métiers
- ▶ Le rapport demandeurs d'emploi<sup>50</sup>-offres d'emploi dans les chiffres du Forem doit être inférieur à 1,5

La liste de la CG est établie selon les critères similaires<sup>51</sup>, mais ne fait aucune distinction entre métiers en pénurie et fonctions critiques. Elle se base sur le nombre de postes déclarés libres auprès du Forem ou de l'agence pour l'emploi par les employeurs, qui ne reflète néanmoins qu'une partie des postes disponibles. Selon des chiffres de 2006, la proportion d'emplois offerts qui ont été répertoriés par le Forem se situe à 46% ;<sup>52</sup> un sondage de la CG daté de 2011 permet de conclure que tout juste 37% de tous les emplois disponibles sont déclarés auprès de l'agence pour l'emploi.<sup>53</sup>

### **Métiers en pénurie en Wallonie : aucun manque de main-d'œuvre qualifié identifié**

La liste des métiers en pénurie pour 2012 contient, comme l'analyse des pénuries des régions allemandes, beaucoup de métiers techniques. Les métiers de soins médicaux figurent eux aussi en tête de liste. Celle-ci comporte aussi quelques métiers traditionnels comme boucher, charpentier et boulanger. Dans le secteur de la gastronomie, les difficultés touchent tous les niveaux de qualification, du personnel de cuisine général au chef cuisinier en passant par les divers grades de cuisinier. Certaines branches connaissent des difficultés dans le recrutement de responsables. Malgré tout, presque 90% des emplois disponibles déclarés au Forem en 2012 ont pu être pourvus. Au total, il n'a pas été possible de trouver de candidats appropriés pour 6 660 postes. La pénurie de main-d'œuvre est donc relativement insignifiante en comparaison avec les 459 000 personnes qui étaient inscrites comme demandeurs d'emploi en 2012 (pendant au moins 1 jour par an). Cette évaluation est aussi partagée par le professeur Alaluf de l'université libre de Bruxelles (ULB). Selon lui, les

<sup>50</sup> Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)

<sup>51</sup> 5 offres par ans suffisent

<sup>52</sup> Cf. Federgon-Idea Consult : Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs, 2006, p.39

<sup>53</sup> Sondage du BSL Public Sector Managementberatung GmbH avec 286 réponses, soit un taux de récupération de 10%

quelques places inoccupées sont de loin insuffisantes pour offrir du travail à plusieurs dizaines de milliers de chômeurs.<sup>54</sup>

**Liste des métiers en pénurie en Wallonie, 2012 (sans le secteur de l'éducation) classés  
selon le rapport chômeurs – postes libres<sup>55</sup>**

| Code<br>ROME 5 | Intitulé                                                                                       | Chômeurs-<br>postes libres <sup>56</sup> | Durée de<br>vacance | Taux<br>d'occupation<br>(%) | Postes libres<br>2012 |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------|
| <b>Total</b>   |                                                                                                |                                          | <b>31,0</b>         | <b>89,0</b>                 | <b>136.754</b>        |
| 14321          | Vendeur(se) à domicile                                                                         | 0,0                                      | 42,7                | 71,4                        | 1.472                 |
| 53312          | Ingénieur d'affaires                                                                           | 0,1                                      | 60,6                | 77,1                        | 408                   |
| 24121          | Infirmier(ère) en soins généraux                                                               | 0,1                                      | 44,1                | 82,3                        | 1.717                 |
| 24122          | Infirmier(ère) en soins spécialisés                                                            | 0,1                                      | 36,1                | 82,6                        | 645                   |
| 51121          | Chef d'équipe industries de process                                                            | 0,2                                      | 44,2                | 87,0                        | 206                   |
| 53321          | Cadre technique, ingénieur d'entretien, maintenance                                            | 0,2                                      | 41,2                | 77,4                        | 568                   |
| 61223          | Ingénieur en construction, Mètreur-déviseur ; Conseiller(ère) en énergie                       | 0,2                                      | 41,1                | 84,6                        | 854                   |
| 53213          | Responsable, ingénieur de sécurité et d'hygiène                                                | 0,3                                      | 46,3                | 85,0                        | 190                   |
| 44134          | Tuyauteur(se) industriel(le)                                                                   | 0,3                                      | 45,6                | 72,0                        | 295                   |
| 61231          | Chef de chantier, d'équipe de la construction                                                  | 0,3                                      | 38,4                | 83,2                        | 1.045                 |
| 52332          | Technicien(ne) chauffagiste et frigoriste                                                      | 0,3                                      | 38,3                | 79,5                        | 740                   |
| 14311          | Délégué(e) commercial en biens d'équipement prof.                                              | 0,3                                      | 36,3                | 85,1                        | 1.412                 |
| 44316          | Mécanicien(ne) en génie civil, agricole, travaux technique, engins de levage et de manutention | 0,4                                      | 46,6                | 80,0                        | 407                   |
| 44121          | Technicien(ne) en systèmes d'usinage (métal)                                                   | 0,5                                      | 69,2                | 73,1                        | 1.490                 |
| 14314          | Délégué(e) commercial en services auprès des entreprises                                       | 0,5                                      | 46,8                | 85,2                        | 1.193                 |
| 47122          | Boucher(ère)                                                                                   | 0,5                                      | 35,8                | 87,9                        | 799                   |
| 44331          | Électricien et technicien(ne) de maintenance et diagnostic automobile ou poids lourd           | 0,6                                      | 53,5                | 78,4                        | 1.468                 |
| 32321          | Développeur(se) informatique, Analyste informatique, Web développeur(se)                       | 0,7                                      | 49,7                | 83,5                        | 1.420                 |
| 53122          | Responsable recherche et développement                                                         | 0,7                                      | 44,1                | 88,6                        | 415                   |
| 42123          | Couvreur(se)                                                                                   | 0,7                                      | 36,4                | 87,0                        | 1.084                 |
| 42211          | Installateur(rice) électricien et en systèmes de sécurité, Électricien lignes et réseaux       | 0,8                                      | 34,5                | 85,7                        | 2.347                 |
| 13231          | Chef de cuisine (de collectivité)                                                              | 0,8                                      | 32,2                | 72,0                        | 171                   |
| 14221          | Vendeur(se) en produits utilitaires                                                            | 0,8                                      | 31,3                | 80,2                        | 748                   |
| 14313          | Délégué(e) commercial en biens de consommation auprès des entreprises                          | 0,9                                      | 38,4                | 80,0                        | 1.205                 |
| 13221          | Employé polyvalent de restauration                                                             | 0,9                                      | 33,5                | 86,9                        | 1.534                 |
| 42212          | Monteur(se) en sanitaire et chauffage, climatisation, panneaux solaires, frigoriste            | 1,1                                      | 35,6                | 80,8                        | 1.165                 |
| 47111          | Boulangier(ère)                                                                                | 1,2                                      | 31,2                | 88,1                        | 370                   |
| 44321          | PKW/LKW-Mechaniker/in, Reifenmonteur/in                                                        | 1,4                                      | 37,2                | 81,9                        | 1.771                 |
| 13212          | Cuisinier(ère) (de collectivité), chef de partie                                               | 1,5                                      | 31,6                | 79,6                        | 1.312                 |

Source: Forem: Détection des métiers et fonctions critiques, September 2013, S.7.)

<sup>54</sup> Citation originale du 26 janvier 2012 : "En mesurant les offres d'emploi non satisfaites en fin de mois par rapport au nombre de chômeurs, c'est très peu. Quelques milliers d'offres d'emploi non satisfaites ne correspondent pas à l'attente de dizaines de milliers de chômeurs. Tout cela fait que dans la situation actuelle, il n'y a pas un nombre suffisant d'emplois pour absorber les chômeurs mais aussi d'autres personnes inactives qui veulent travailler et ne sont pas indemnisées." (<http://www.lalibre.be/debats/ripostes/la-wallonie-en-manque-d-emploi-51b8e466e4b0de6db9c537a1>)

<sup>55</sup> Classé par le nombre de demandeurs d'emploi par poste libre.

<sup>56</sup> Seuls les demandeurs d'emploi ayant indiqué le métier en question comme premier choix sont pris en compte.

**Depuis 2006, neuf nouveaux domaines professionnels apparaissent chaque année dans la liste wallonne**

Une comparaison à court terme fait apparaître que les problèmes de recrutement ont suivi un développement positif en Wallonie. Depuis 2011, le pourvoi de postes a augmenté de 1% pour atteindre 89%, ce qui constitue le plus haut niveau depuis 2006. La durée de vacance moyenne pour toutes les professions a baissé de 34 à 31 jours, et la liste des fonctions critiques s'est allégée de six métiers. Elle en compte actuellement 43. Les conseillers du Forem et de JobFocus partagent cette analyse : pour de nombreux métiers, ils ont observé une pénurie en baisse. L'étude à moyen terme depuis 2006 montre que certaines professions reviennent chaque année sur la liste des fonctions critiques, ce qui révèle des problèmes structurels dans ces secteurs :

- ▶ Vendeur(se) à domicile
- ▶ Infirmier(ère) en soins généraux
- ▶ Infirmier(ère) en soins spécialisés
- ▶ Monteur(se) en sanitaire et chauffage
- ▶ Couvreur(euse)
- ▶ Soudeur(se)
- ▶ Tuyauteur(se) industriel(le)
- ▶ Mécanicien(ne) d'entretien
- ▶ Monteur(se) en sanitaire et chauffage, climatisation, *chargé(e) d'études techniques de la construction*

**Situation comparable dans la CG de Belgique : seuls quelques métiers rencontrent des difficultés**

Pour 2012, la liste des métiers en pénurie de la CG de Belgique comprend 28 professions issues, comme en Wallonie, des domaines techniques aussi bien que l'artisanat, de la gastronomie et des soins médicaux. L'étude, qui commence en 2007, identifie dix métiers qui pourraient connaître des difficultés à moyen terme :

- ▶ Infirmier(ère) en soins généraux
- ▶ Aides-soignantes
- ▶ Professeur(e) de lycée
- ▶ Technicien(ne) (en électricité, génie civil, électromécanique,...)
- ▶ Comptable
- ▶ Assistant(e) social(e)
- ▶ Employé(e) de bureau (plurilingue)
- ▶ Électricien(ne) et réparateur(trice) d'appareils électriques
- ▶ Charpentier et menuisier
- ▶ Cuisinier(ière) et personnel de cuisine

**Liste des métiers en pénurie dans la CG de Belgique 2012, assortis par offre d'emploi >10**

| Code métier | Intitulé                                                                                                | Offre d'emploi |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 231         | Employé(e) de bureau polyvalent(e) (polyglotte)                                                         | 39             |
| 47          | Professeur(e) de lycée premier cycle (AESI)                                                             | 30             |
| 95          | Éducateur(trice) en A1                                                                                  | 30             |
| 912         | Cuisinier(ière),                                                                                        | 22             |
| 92          | Assistant(e) social(e)                                                                                  | 20             |
| 921         | Personnel de cuisine et de salle                                                                        | 20             |
| 46          | Professeur(e) de lycée second cycle (AESS)                                                              | 15             |
| 38          | Auxiliaire de services à la personne, aux familles et aux seniors (diplômés)                            | 14             |
| 91          | Comptable                                                                                               | 11             |
| 771         | Charpentier et menuisier                                                                                | 11             |
| 753         | Métallurgiste : monteur(euse), ajusteur(euse), soudeur(euse), tourneur(euse), fraiseur(euse),           | 11             |
| 89          | Technicien(ne) (gradué/bachelier) : génie civil, appareilleur, hydraulique                              | 10             |
| 796         | Couvreur(euse)                                                                                          | 10             |
| 2           | Ingénieur                                                                                               |                |
| 35          | Métiers paramédicaux (psychothérapeute, ergothérapeute,...)                                             |                |
| 36          | Aide soignante                                                                                          |                |
| 81          | Dessinateur(trice) technique                                                                            |                |
| 94          | Spécialiste du commerce et du management                                                                |                |
| 96          | Informaticien(ne)                                                                                       |                |
| 234         | Employé(e) technico-commercial(e), calculateur des coûts (bâtiment)                                     |                |
| 235         | Employé(e) de banque et d'assurance                                                                     |                |
| 237         | Employé(e) dans le domaine du stockage                                                                  |                |
| 401         | Travailleur dans l'agriculture et l'horticulture : jardinier(ière), paysagiste                          |                |
| 755         | Monteur(se) en sanitaire et chauffage                                                                   |                |
| 759         | Mécanicien(ne) VL et machine                                                                            |                |
| 761         | Mécanicien(ne), réparateur d'appareils électriques                                                      |                |
| 799         | Travailleur dans le bâtiment : maçonnerie, coffrage, bétonnage, colombage, carrelage, peinture, vitrage |                |
| 822         | Boulangier(ère)                                                                                         |                |
| 826         | Boucher(ère)                                                                                            |                |
| 874         | Conducteur(trice) d'engins de construction                                                              |                |

Source: Arbeitsamt der DG(2013)

**CG de Belgique : le plus grand nombre de postes libres se trouve dans le bâtiment et les activités connexes**

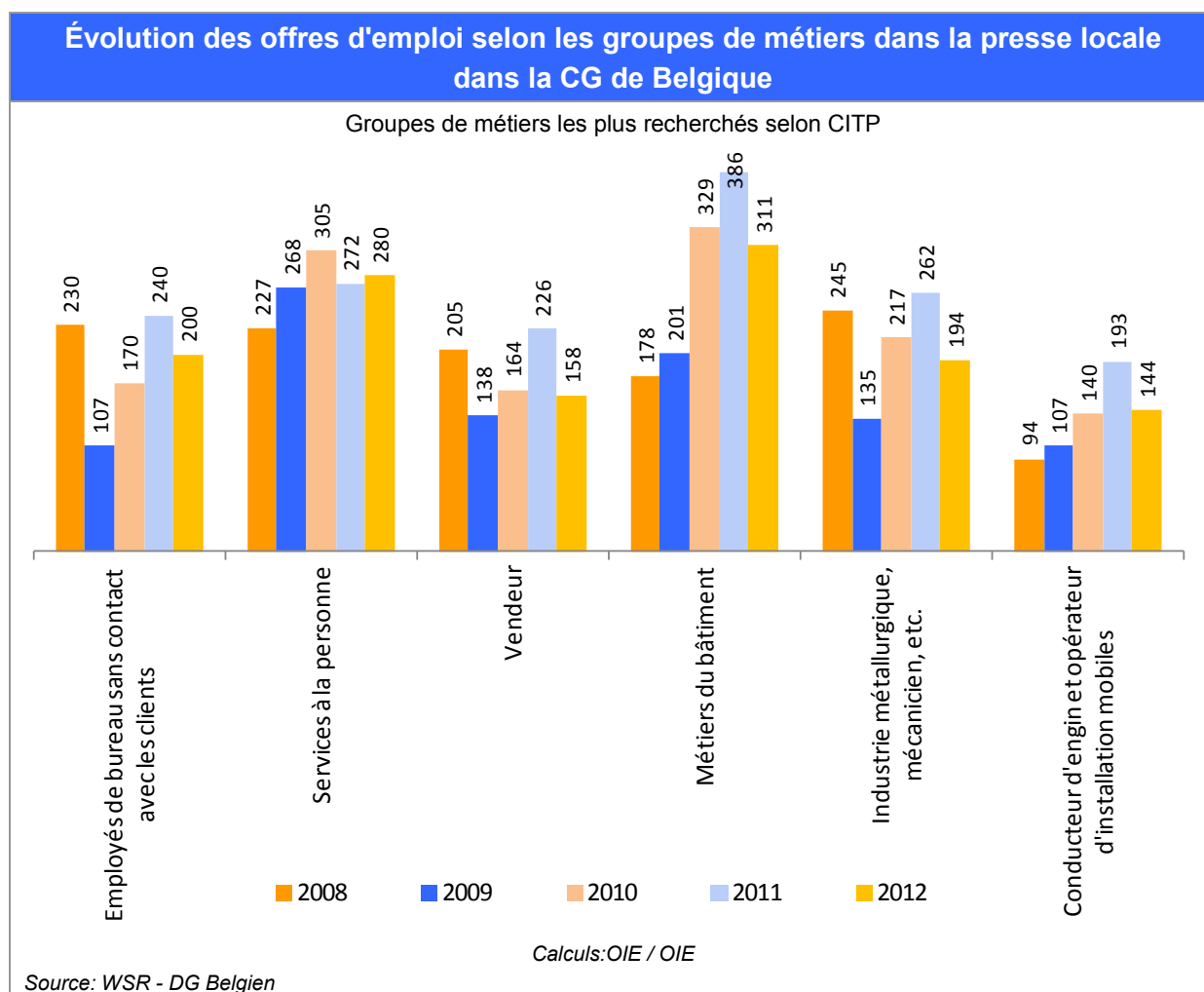
Pour mettre en évidence les groupes de métiers dans lesquels les difficultés pourraient être plus prononcées, l'analyse porte sur l'évolution des annonces d'emploi de la presse locale en fonction du groupe de métier. Les métiers les plus recherchés globalement appartiennent aux groupes suivants<sup>57</sup> :

- ▶ Employés de bureau sans contact avec la clientèle (CITP 41)
- ▶ Prestataires de services à la personne et *agents de sécurité* (CITP 51)
- ▶ *Présentateur(trice) de maquettes*, vendeur(euse), *démonstrateur(trice)* (CITP 52)

<sup>57</sup> Les métiers en italique ne sont pas pertinents pour le marché de l'emploi de la DG et ne seront plus mentionnés par la suite

- ▶ *Métiers de l'extraction de minerais et du bâtiment* (CITP 71)
- ▶ *Métallurgiste, mécanicien(ne) et métiers apparentés* (CITP 72)
- ▶ *Conducteur(trice) d'engins et opérateur(trice) d'installations mobiles* (CITP 83)

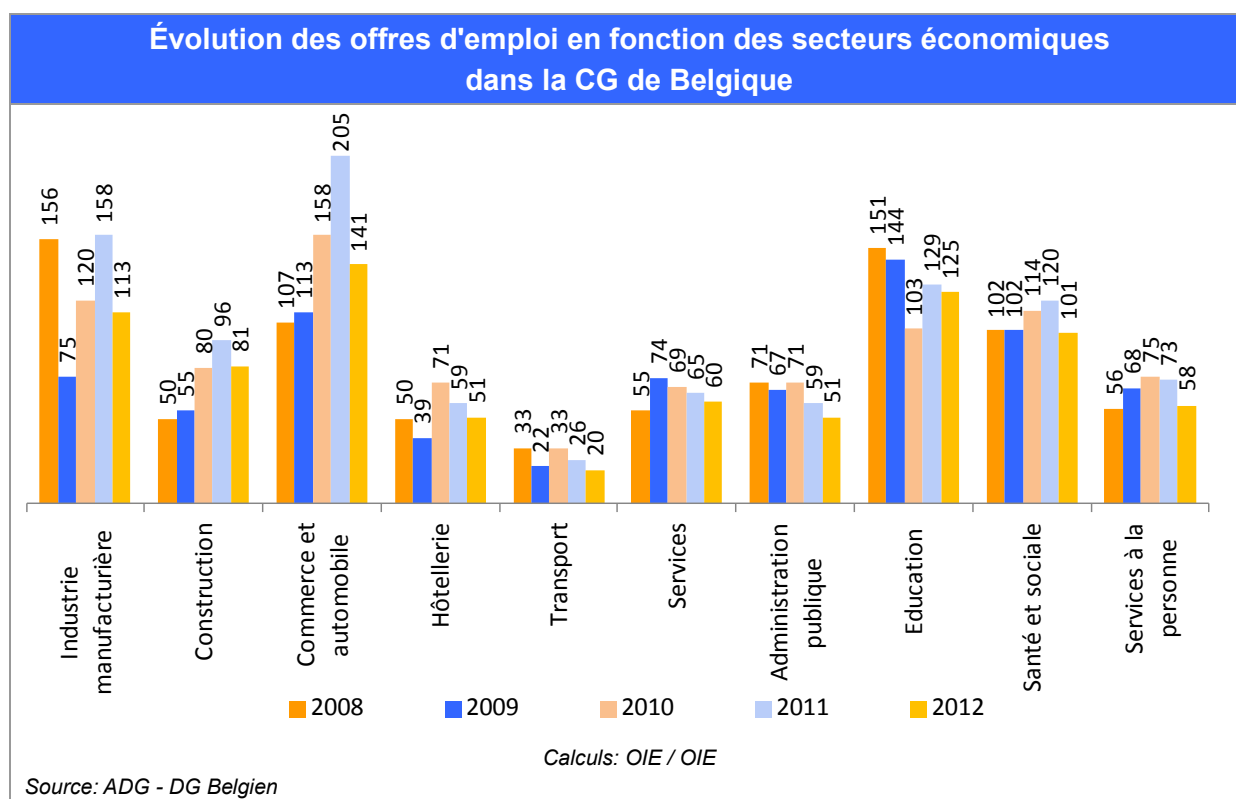
On observe dans la plupart des branches (à l'exception des services à la personne) une hausse des offres d'emploi entre 2010 et 2011. En 2012, le nombre d'offres baisse de nouveau. Le plus grand nombre d'offres se trouve dans le secteur du bâtiment et les activités connexes.



### Différences sectorielles en CG de Belgique

L'analyse des secteurs économiques révèle elle aussi une baisse des emplois disponibles dans presque tous les secteurs en 2012. La plus forte baisse s'est produite dans le commerce, avec 36%. Toutefois, en ce qui concerne la CG de Belgique, les nombres de cas sont relativement faibles ; ainsi, le recrutement à grande échelle par la chaîne de magasins Match (58 offres d'emploi) en 2011 a presque inévitablement entraîné une baisse significative en 2012.<sup>58</sup>

<sup>58</sup> Cf. Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013, p.2.



En 2012, l'agence pour l'emploi de la CG a reçu au total 833 offres d'emploi, dont 626 ont été satisfaites avant la fin avril 2013.<sup>59</sup> Le taux d'occupation qui en résulte (75%) se situe nettement en-dessous du taux wallon de 89%. Toutefois, si l'on comptabilise le nombre d'offres qui ont été retirées pour d'autres raisons que le "manque de candidats appropriés", on obtient un taux de 81%<sup>60</sup>. La durée de vacance moyenne était de 38 jours.<sup>61</sup>

Si l'on compare les différents secteurs, on constate que les plus hauts taux d'occupation se trouvent dans l'administration et le secteur de la santé et du social (86% par secteur). Les valeurs les plus basses sont enregistrées par le bâtiment (59%) et les prestations de services (62%). Trouver le ou la bon(ne) candidat(e) prend moins de cinq jours une fois sur dix, et 40% des emplois sont occupés au cours du mois qui suit.<sup>62</sup>

<sup>59</sup> Par ailleurs, les employeurs peuvent aussi transférer des offres à l'agence pour de simples raisons de publication, sans que les agents de placement ne recherchent activement des candidats. En 2012, l'agence pour l'emploi de la CG (ADG) a reçu 797 offres de ce type. Nous ne disposons pas d'informations concernant le pourvoi de ces postes. (Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013, p.1).

<sup>60</sup> Cf. Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013, p.1.

<sup>61</sup> Cf. BRF1, 13. Juli 2012 <http://brf.be/nachrichten/regional/424319/>

<sup>62</sup> Les valeurs très élevées de la rubrique "Inconnu" (environ un tiers) limitent fortement la pertinence des durées de vacance.



**Taux d'occupation et durée de vacance dans la CG en 2012 par secteur**

| Secteur                            | Taux d'occupation | Durée de vacance |            |            |           |           |            |
|------------------------------------|-------------------|------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|
|                                    |                   | 1-5              | 6-30       | 31-60      | 61-120    | >120      | inconnu    |
| Industrie manufacturière           | 74%               | 16%              | 37%        | 7%         | 10%       | 3%        | 27%        |
| Bâtiment                           | 59%               | 19%              | 40%        | 12%        | 6%        | 0%        | 23%        |
| Commerce                           | 74%               | 10%              | 44%        | 16%        | 7%        | 2%        | 22%        |
| Hôtellerie & restauration (Horeca) | 71%               | 3%               | 31%        | 3%         | 22%       | 3%        | 39%        |
| Transports & communications        | 65%               | 15%              | 15%        | 23%        | 0%        | 8%        | 38%        |
| Sociétés de services               | 62%               | 11%              | 14%        | 11%        | 5%        | 5%        | 54%        |
| Administration                     | 86%               | 2%               | 14%        | 20%        | 14%       | 9%        | 41%        |
| Enseignement                       | 82%               | 26%              | 16%        | 9%         | 9%        | 1%        | 39%        |
| Santé et social                    | 86%               | 1%               | 33%        | 23%        | 10%       | 5%        | 28%        |
| Services à la personne             | 76%               | 2%               | 16%        | 11%        | 14%       | 7%        | 50%        |
| <b>Total</b>                       | <b>75%</b>        | <b>11%</b>       | <b>29%</b> | <b>14%</b> | <b>9%</b> | <b>3%</b> | <b>34%</b> |

Source : Arbeitsamt der DG

**La communauté germanophone de Belgique, une région frontalière**

Le marché de l'emploi de la CG de Belgique est fortement marqué par son interpénétration avec les régions voisines. Cela se reflète aussi dans le nombre d'offres d'emploi dans les pays voisins. 24% (presse) respective 11 % (ADG) des offres en proviennent (principalement du Luxembourg et d'Allemagne), 13% sont issues du reste de la Belgique. Les entreprises étrangères recourent plus que les autres aux annonces par voie de presse. Les employeurs de la DG de Belgique souffrent donc d'une concurrence accrue de l'étranger dans le recrutement de main-d'œuvre, qualifiée ou non, de leur propre région.

**Offres d'emploi par site géographique dans la CG en 2012**

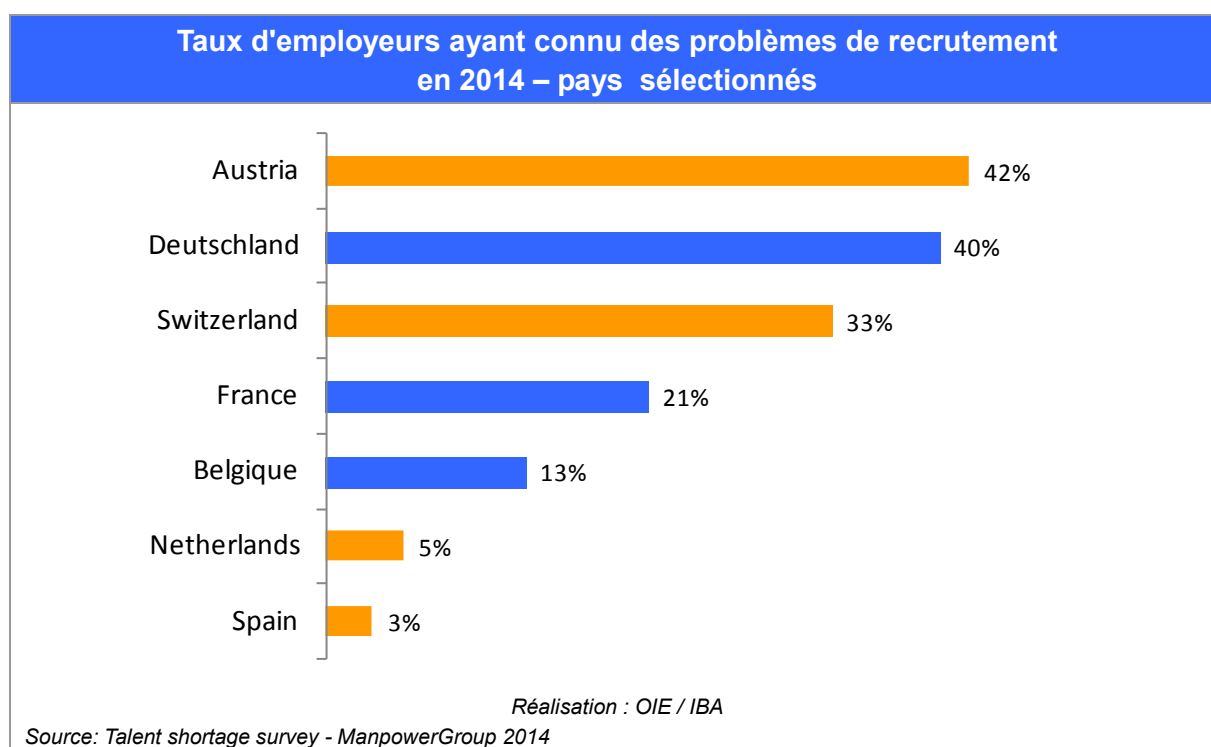
| Type de publication de l'offre                                    | Postes disponibles, par situation géographique | Nombre      | Taux        | Taux d'occupation |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------------|
| Déclaration à l'agence pour l'emploi de la CG                     | Étranger                                       | 93          | 11%         | 58%               |
|                                                                   | Belgique - intérieur                           | 106         | 13%         | 60%               |
|                                                                   | CG                                             | 634         | 76%         | 80%               |
|                                                                   | <b>Total</b>                                   | <b>833</b>  | <b>100%</b> | <b>75%</b>        |
| Annonce dans la presse (Grenzecho, Kurier Journal, Wochenspiegel) | Étranger                                       | 727         | 34%         |                   |
|                                                                   | Belgique - intérieur                           | 278         | 13%         |                   |
|                                                                   | CG                                             | 1143        | 53%         |                   |
|                                                                   | <b>Total</b>                                   | <b>2148</b> | <b>100%</b> |                   |

Source : Arbeitsamt der DG et CES de la CG

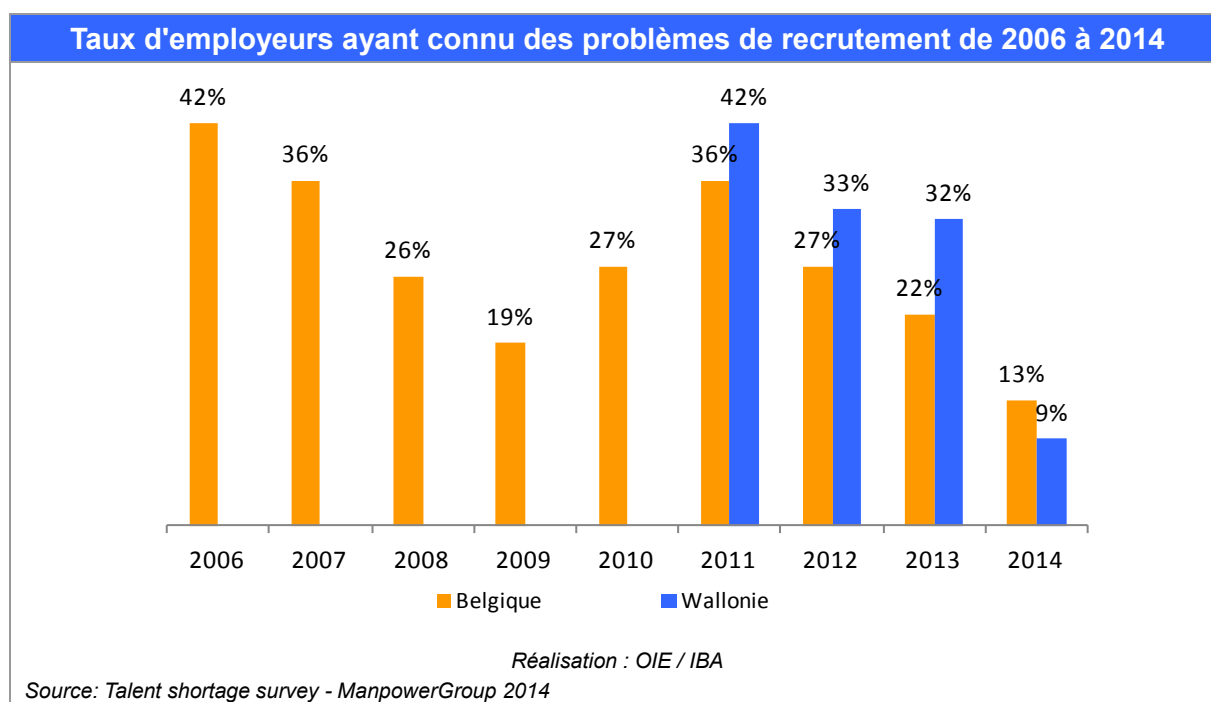
**DIGRESSION Enquête de Manpower sur le thème : "Besoins en main-d'œuvre des entreprises"**

L'enquête du groupe Manpower sur les "Pénuries de main-d'œuvre", est menée dans le monde entier depuis 2006 (sur le plan international, elle est parue sous le titre "Talent Shortage Survey"). Grâce à 38 000 participants originaires de 42 pays, l'enquête de 2014 identifie les postes les plus difficiles à pourvoir à l'échelle mondiale. En janvier, 751 employeurs belges ont été interrogés dans ce cadre. Voici un aperçu des résultats :

Les employeurs belges rencontrent beaucoup moins de problèmes de recrutement (13%) que leurs homologues allemands (40%) et français (21%). L'étude ne donne malheureusement aucun chiffre pour le Luxembourg. Par contre, si l'on compare avec le Pays-Bas voisin, les problèmes sont nettement plus sérieux en Belgique. Globalement, il existe de fortes disparités au sein même de l'Europe : c'est l'Espagne qui connaît le moins de difficultés de recrutement (3%), alors qu'en Autriche, 42% des employeurs déclarent en rencontrer.



Les chiffres depuis 2006 montrent que les problèmes de recrutement des entreprises belges dépendent de leur situation économique. En période de conjoncture favorable, celles-ci recherchent davantage de main-d'œuvre qualifiée, alors qu'en 2009, en pleine crise, seul un cinquième des employeurs belges a rapporté des difficultés. Au cours de la reprise économique en 2010 et 2011, les problèmes de recrutement se sont de nouveau amplifiés. Et ces trois dernières années, on observe une nouvelle tendance à la détente. En Wallonie, l'évolution de 2011 à 2013 était semblable, mais elle se situe clairement au dessus de la tendance nationale. Du point de vue des employeurs, les difficultés de recrutement y semblaient donc plus sensibles qu'en Flandre et à Bruxelles. Cela changeait seulement dans l'enquête de 2014.



Selon les employeurs, les problèmes de recrutement surviennent surtout dans les métiers techniques (techniciens, artisans, ingénieurs). Ils toucheraient non seulement les personnels qualifiés, mais aussi les emplois auxiliaires.

**Métiers (les 10 premiers) ayant connu des problèmes de recrutement selon les employeurs en Belgique en 2014**

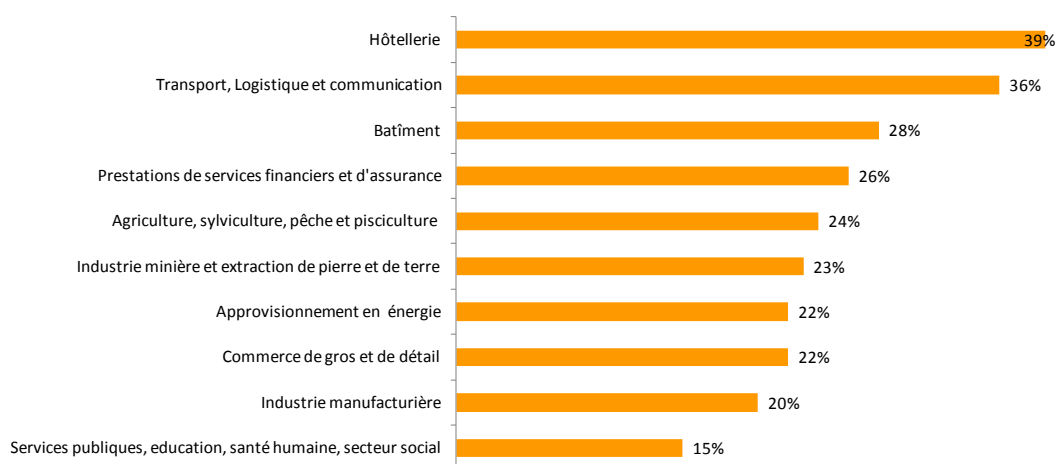
| Rang | Intitulé du métier                                           |
|------|--------------------------------------------------------------|
| 1.   | Professions artisanales                                      |
| 2.   | Technicien(ne)                                               |
| 3.   | Ingénieurs                                                   |
| 4.   | Secrétaire, assistant(e) personnel(le), employé(e) de bureau |
| 5.   | Travailleurs(euses) auxiliaires                              |
| 6.   | Responsable de vente                                         |
| 7.   | Personnel comptable et financier                             |
| 8.   | Représentant(e) de commerce                                  |
| 9.   | Chauffeur                                                    |
| 10.  | Personnel du TIC                                             |

Source: Talent shortage survey - ManpowerGroup 2014

Réalisation: OIE / IBA

Dans l'enquête de 2013, on trouve aussi une différenciation par secteurs : des difficultés de recrutement existent dans tous les secteurs de l'économie, et plus particulièrement dans l'hôtellerie et la restauration, ainsi que dans le secteur Transports, logistique et communications, où plus d'un tiers des employeurs interrogés déclarent en avoir rencontré. Dans le bâtiment et les services financiers et d'assurance, le problème est également assez aigu : plus d'un quart des employeurs interrogés a du mal à trouver des candidats pour prendre les postes libres. Le secteur de la santé et de l'action sociale est le moins touché, avec toutefois une exception pour les aides soignantes dans l'année 2013.

### Taux des employeurs ayant connu des problèmes de recrutement en Belgique selon secteurs économiques en 2013

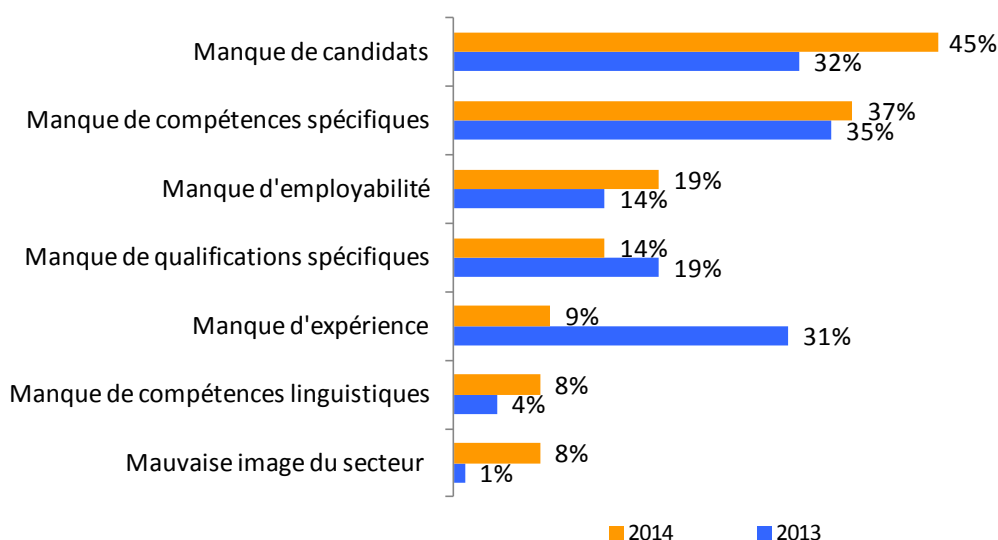


Réalisation: OIE / IBA

Source : Talent shortage survey - ManpowerGroup 2013

La principale raison invoquée par les employeurs belges en 2014 était le manque de candidats disponibles/ l'absence de candidats (45%), suivi par manque de compétences techniques (savoir-faire spécifique) (37%), manque d'employabilité (19%) et manque de qualifications spécifiques (certifications etc.) (14%). Ceci indique que l'on manque surtout de personnel qualifié, et moins d'auxiliaires.

### Origine des problèmes de recrutement en Belgique en 2013 et 2014



Remarque : étant donné que la somme de toutes les valeurs en pourcentage est > 100% sur l'année, on peut supposer que des réponses multiples étaient possibles.

Réalisation : OIE / IBA

Source : Talent shortage survey - Manpowergroup 2014

### 3.1.2.2 Estimation de la future demande en main-d'œuvre

#### Evolution de la population active et besoin statistique de remplacement

Le tableau ci-dessous présente une prospective de la demande en main-d'œuvre pour la Wallonie en 2017 et compare ces chiffres avec ceux de 2011. La future demande se compose de deux volets : a) le besoin de s'agrandir, qui débouche sur la création de nouveaux postes, et b) la nécessité de remplacer des employés qui quittent le marché de l'emploi wallon (départs à la retraite, déménagements, etc.). Le premier volet comporte d'une part les nouveaux postes en Wallonie et d'autre part, les nouveaux postes dans d'autres régions (Bruxelles, Flandre) occupés par des habitants de Wallonie. Globalement, les offices des statistiques prévoient un besoin de 38 900 travailleurs supplémentaires entre 15 et 49 ans. Face à cette demande, on s'attend à une augmentation de la population active de +42 300 personnes. D'un point de vue purement statistique, la demande pourra donc être satisfaite. Il ne faut toutefois pas ignorer les inadéquations en termes de qualification et de région entre l'offre et la demande.

Évolution de la demande en main-d'œuvre 2011/2017 en Wallonie

|                                                                 | Personnes (arrondi) | Part de la population active |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------|
| Création de postes (besoin d'agrandissement)                    | 10.800              | 0,7                          |
| <i>En Wallonie</i>                                              | 2.600               | 0,2                          |
| <i>En dehors de la Wallonie</i>                                 | 8.200               | 0,5                          |
| Besoin statistique de remplacement                              | 28.000              | 1,7                          |
| <b>Demande en main-d'œuvre supplémentaire, 15-49 ans, total</b> | <b>38.900</b>       | <b>2,3</b>                   |
| <b>Entrée effective dans la population active des 15-49 ans</b> | <b>42.300</b>       | <b>2,6</b>                   |

Source: BFP, IBSA, IWEPS, SVR

#### Part des seniors par secteur professionnel

Si la part de travailleurs ayant plus de 50 ans est élevée dans une profession, il faudra probablement, dans les 10 à 15 années suivantes, gérer une augmentation des départs à la retraite. Il est vrai que le progrès technologique et les mutations structurelles modifient la demande en main-d'œuvre, mais malgré ces changements, la part de seniors par groupe de métiers donne une bonne indication sur les besoins de remplacement des 15 prochaines années.

L'étude des différents groupes et sous-groupes révèle qu'il faut s'attendre à un fort besoin de remplacement, surtout parmi les professionnels de la santé diplômés de l'université et comparables. Cette tendance est très nette chez les médecins (dont 40,8% ont plus de 50 ans) ainsi que chez les aides soignantes et les sages-femmes (34,9%). Étant donné que les métiers médicaux - en soins généraux et en soins spécialisés - figurent déjà depuis plusieurs années sur la liste wallonne des métiers en pénurie, la situation va vraisemblablement s'aggraver. Concernant les métiers d'assistance dans le domaine de la santé, qui englobent les aides soignantes auxiliaires, seul un cinquième a plus de 50 ans. L'agriculture et la sylviculture vont également connaître un besoin relativement fort de remplacer leur personnel : un bon tiers des actifs a plus de 50 ans. Les emplois de bureaux dans les domaines de la finance, de la comptabilité et des statistiques, ainsi que les emplois commerciaux et administratifs affichent des taux relativement élevés, respectivement 33,5%

et 32,5%. Chez les artisans, dont quelques-uns figurent sur la liste des métiers en pénurie (boulangier, boucher, couvreur), le taux de travailleurs seniors se situe partout en dessous de 28%.



Le taux d'actifs seniors dans la Communauté germanophone ne peut être représenté que par secteurs, à défaut d'une représentation par monographie professionnelle. Globalement, 26% de la population active est âgée entre 50 et 65 ans, ce qui correspond à 4 428 personnes. La plus grande part se trouve dans l'administration publique (39%) et dans l'enseignement (36%). Les enseignants de lycée figurent depuis 2008 déjà sur la liste des

métiers en pénurie dans cette région. Par contre, la part des +50 ans est relativement faible dans l'hôtellerie, la restauration et les cafés (Horeca) et le bâtiment.

**Nombre et proportions d'actifs seniors (50-65 ans) en CG en 2011 par secteur**

| Intitulé                                           | Nombre de 50-65 ans | Part en % des 50-65 ans |
|----------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Industries manufacturières                         | 804                 | 22%                     |
| Bâtiment                                           | 253                 | 18%                     |
| Commerce et réparations                            | 541                 | 21%                     |
| Transports et stockage                             | 394                 | 34%                     |
| Horeca                                             | 87                  | 16%                     |
| Information et communication                       | 78                  | 31%                     |
| Finance et assurance                               | 104                 | 26%                     |
| Prestations de services indépendants et techniques | 69                  | 19%                     |
| Autres prestations de services économiques         | 139                 | 18%                     |
| Administration publique                            | 504                 | 39%                     |
| Enseignement                                       | 706                 | 36%                     |
| Santé, social                                      | 547                 | 27%                     |
| Autres services                                    | 202                 | 25%                     |
| <b>Total</b>                                       | <b>4428</b>         | <b>26%</b>              |

Source : Arbeitsamt der DG

### **Conséquences des mutations structurelles sur la future demande en main-d'œuvre**

Le graphique du Forem (2012) ci-dessous donne une vue d'ensemble des secteurs économiques ayant connu une forte croissance entre 2006 et 2010, et de leur taux d'actifs de plus de 55 ans. Le premier critère renseigne sur la création de nouveaux postes, et donc sur le besoin de complément<sup>63</sup>, le deuxième est un indicateur des besoins de remplacement.<sup>64</sup> La taille du cercle montre par ailleurs l'ordre de grandeur du nombre total d'actifs dans chaque secteur.

Le graphique peut se diviser en quatre secteurs :

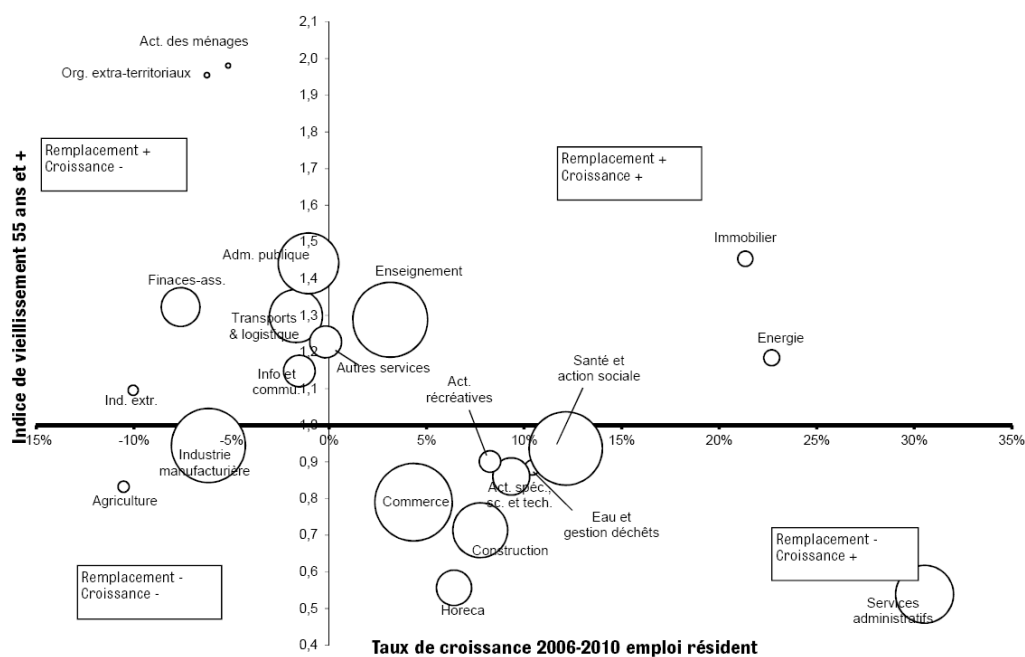
- ▶ En haut à droite : besoin élevé de complément et de remplacement
- ▶ En haut à gauche : faible besoin de complément mais fort besoin de remplacement
- ▶ En bas à gauche : faible besoin de complément et de remplacement
- ▶ En bas à droite : besoin élevé de complément mais faible besoin de remplacement

<sup>63</sup> Augmentation calculée sur la base de l'évolution 2006-2010 sous des conditions inchangées (*ceteris paribus*) (Le Forem, 2012, p.15)

<sup>64</sup> Taux calculé pour l'année 2010, en supposant que la plupart des personnes de cette tranche d'âge auront quitté la vie active d'ici 2015 (ibidem)



## Évolution de l'emploi sur le lieu de travail en Wallonie par secteurs et part des seniors de plus 55 ans par nombre d'actifs 2006-2010



Calculs : Forem

Source : ONSS-LATG (le Forem, 2012, p.14)

Dans son étude "Les besoins en recrutement de demain : Estimation quantitative par secteurs/métiers" de 2012, le Forem analyse en détail la plupart des secteurs ; trois d'entre eux sont décrits ci-dessous à titre d'exemple.

### Santé et action sociale

Ce secteur est le plus gros employeur de Wallonie. Il connaît depuis plusieurs années déjà une forte croissance, qui s'explique par l'évolution démographique et la réorganisation du traditionnel partage des tâches domestiques et familiales. En 2010, il employait 120 000 personnes, dont 11% avaient plus 55 ans. La part de seniors est notamment très élevée dans les métiers aide ménagère, aide soignante générale et physiothérapeute. Entre 2006 et 2010, 13 000 nouveaux postes ont été créés. Les perspectives préoyaient un besoin de remplacement de 13 600 personnes et la création de 22 000 postes supplémentaires à l'échéance de 2014.

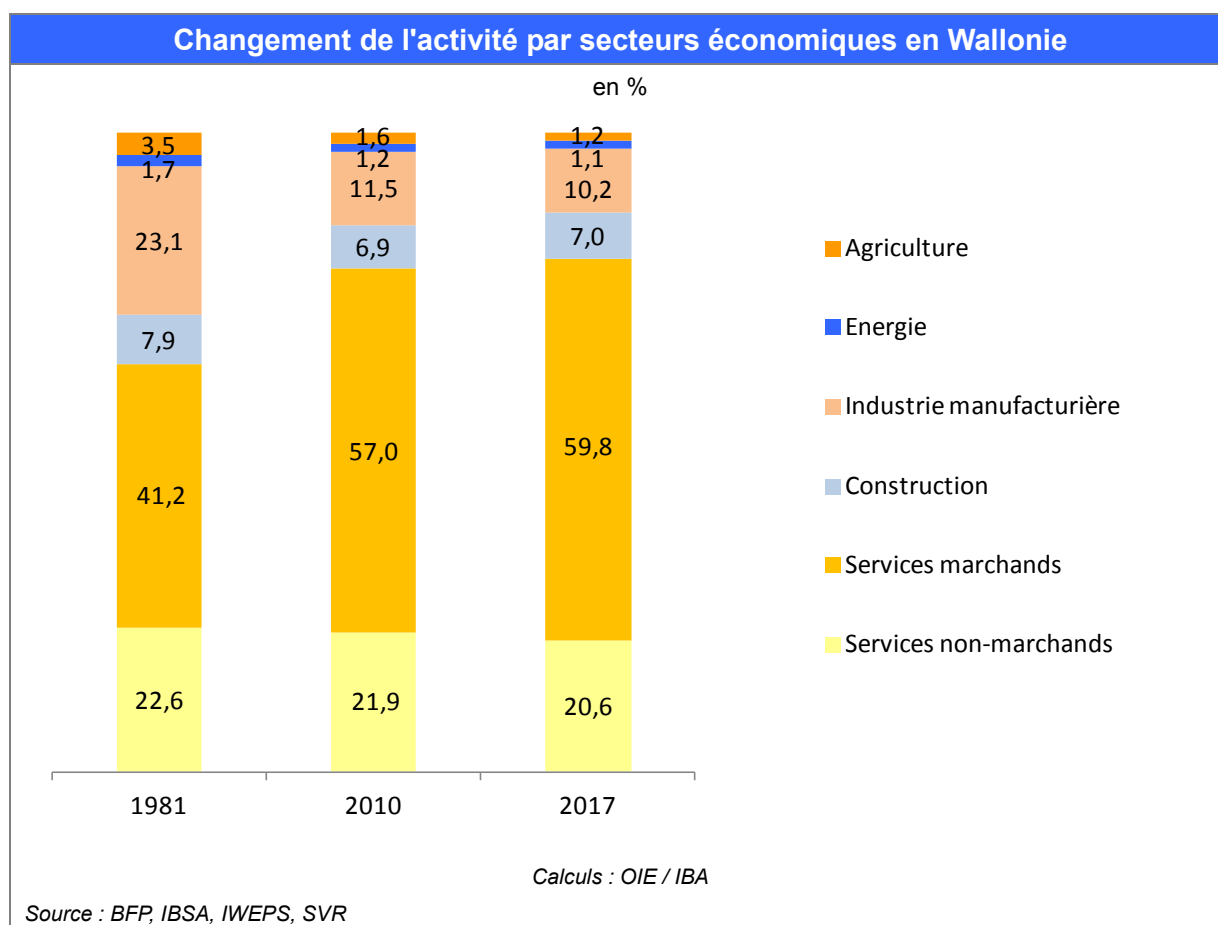
### Secteur producteur de biens

Le rôle de l'industrie dans l'emploi a fortement décliné ces dernières décennies. Si en 1981, la part d'actifs dans l'industrie était encore de 23,1%, elle n'était plus que de 11,5% en 2010. Il faut néanmoins prendre en compte qu'une partie des anciens salariés de l'industrie est aujourd'hui active dans le secteur tertiaire, via l'externalisation de divers services, qui étaient auparavant intégrés dans les entreprises (par ex., les départements des finances, des ressources humaines et juridiques) – sans avoir changé d'activité. En 2010, 122 542 Wallons travaillaient dans l'industrie manufacturière, dont 14 000 (11%) avaient plus de 55 ans. Entre 2006 et 2010, le nombre d'actifs a diminué de 1 100 personnes. Cette tendance négative va se poursuivre ; on prévoit même un recul annuel de 1 100 postes de travail pour les années

2014-2017. Malgré tout, de nouveaux salariés seront recherchés en raison de la nécessité de remplacer les départs.

### Bâtiment

En 2010, le secteur du bâtiment employait 67 081 personnes, après avoir connu une hausse de 4 800 emplois entre 2006 et 2010 (ce qui correspond à 9%). Un besoin de remplacement important suite à des départs à la retraite n'est pas prévu, car la part de seniors parmi les actifs est relativement faible. Le secteur sera néanmoins continuellement à la recherche de forces de travail : d'une part, pour pourvoir les postes créés entre 2014 et 2017, d'autre part, pour compenser le turnover particulièrement élevé dans ce secteur. Pour exemple, 24,2% des salariés enregistrés le 30 juin 2009 ne travaillaient plus pour le même employeur un an plus tard, et plus de la moitié parmi eux avait quitté le secteur.



Dans l'ensemble, le constat est le suivant : en Wallonie aussi, les changements structurels des secteurs se caractérise par une importance croissante du secteur tertiaire en matière d'emploi, et donc de demande en main-d'œuvre. Cette tendance entraîne un affaiblissement du rôle des secteurs industriels et agricoles et devrait se poursuivre à l'avenir.

***Une étude du Forem sur les "métiers d'avenir" dans les branches économiques de Wallonie***

Le Forem a publié en septembre 2013 une étude exhaustive sur les métiers d'avenir dans les différents secteurs de l'économie wallonne.<sup>65</sup> Dans sa prospective à moyen terme, elle prend en compte les changements sociaux et démographiques, les progrès économiques et techniques ainsi que les (futurs) prescriptions légales pour établir un pronostic sur le développement des professions. Le terme de "métiers d'avenir" comprend diverses catégories : des métiers entièrement nouveaux, des métiers dont le contenu va changer et/ou des métiers qui vont connaître une forte demande en main-d'œuvre. Le tableau ci-dessous montre des métiers appartenant à différents secteurs et présentant les caractéristiques suivantes : une grande importance stratégique pour leur secteur respectif, une forte demande en terme de nombre de postes et un haut niveau de qualification.

---

<sup>65</sup> Cf. Le Forem : Métiers d'avenir - états des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif, 2013.

|                               | Secteur                                 | Métier                                                                     |
|-------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Nouveaux Métiers              | Information et communication            | Responsable acquisition                                                    |
|                               |                                         | "Service designer (e-novateur)"                                            |
|                               | Énergie                                 | "Coach solaire"                                                            |
|                               | Construction                            | Responsable / coordinateur PEB                                             |
|                               | Services TIC                            | "DataScientist"                                                            |
|                               | Santé                                   | Agent de liaison / Coordinateur parcours patient                           |
|                               |                                         | Analyste des données médicales                                             |
|                               |                                         | Technicien de l'information médicale                                       |
|                               |                                         | "Webmaster - web développeur"                                              |
|                               |                                         | Action sociale Infirmier de liaison                                        |
| Métiers existants et d'avenir | Bois                                    | Technico-commercial                                                        |
|                               | Environnement et gestion des déchets    | Responsable environnement                                                  |
|                               |                                         | Conseiller énergie/environnement                                           |
|                               | Ind. technologiques                     | Responsable qualité                                                        |
|                               | Ind. aéronautique                       | Maintenicien en électronique aéronautique                                  |
|                               | Services TIC                            | Expert en sécurité                                                         |
|                               |                                         | Développeur d'applications mobiles                                         |
|                               | Éducation et formation                  | Enseignant de cours généraux ou techniques                                 |
|                               |                                         | Instituteur maternel ou primaire                                           |
|                               |                                         | Maitre spécial                                                             |
|                               | Industries chimique et pharmaceutique   | "Buisness developer» / Scientifique technico-commercial                    |
|                               | Information et communication Web mobile | "Publisher Manager»                                                        |
|                               |                                         | "Motion Designer»                                                          |
|                               |                                         | Responsable e-marketing                                                    |
|                               |                                         | "Web analyste»                                                             |
|                               | Énergie                                 | Conseiller énergie                                                         |
|                               | Ind. plastiques                         | Responsable R&D                                                            |
|                               | Commerce de gros et de détail           | Technico-commercial                                                        |
|                               | Finances et ass.                        | Courtier                                                                   |
|                               | Santé                                   | Informaticien                                                              |
|                               |                                         | Chef de projet de recherché Clinique                                       |
|                               |                                         | Directeur d'établissements d'accueil ou d'hébergement pour personnes âgées |
|                               |                                         | Infirmier (généraliste ou spécialisé)                                      |
|                               |                                         | Kinésithérapeute                                                           |
|                               |                                         | Médecin généraliste                                                        |
|                               |                                         | Médecin spécialiste                                                        |
|                               | Action sociale                          | Encadrement psycho-médico-social                                           |

Source : Le Forem

### ***Pas de pénurie généralisée dans les régions belges, mais des difficultés dans certains secteurs***

Même si le sujet du besoin ou de la pénurie de main-d'œuvre ne fait pas l'objet d'un débat public en Wallonie, et que les analyses ne constatent pas de pénurie généralisée de main-d'œuvre, des problèmes de recrutement apparaissent dans certains secteurs professionnels dans les deux régions belges. Les études montrent qu'il s'agit – comme dans les deux régions allemandes – des métiers de soins et techniques. On observe également des difficultés dans certains métiers artisanaux traditionnels.

Les employeurs belges confirment être confrontés à des problèmes de recrutement, notamment dans les métiers techniques (techniciens, artisans, ingénieurs) et le personnel médical soignant, comme le révèle les enquêtes de Manpower 2013 et 2014. Le secteur de la santé est en croissance continue depuis plusieurs années, et le restera probablement encore à l'avenir en raison du développement démographique. Il faut par ailleurs s'attendre à un fort besoin de remplacement dans ce secteur, car la moyenne d'âge y est relativement élevée. La demande en force de travail (besoin de complément et de remplacement) va donc logiquement fortement augmenter dans ce secteur. Ce constat fait écho aux résultats de l'étude du Forem sur les métiers d'avenir : elle prévoit pour ce secteur la création de cinq nouveaux profils professionnels pertinents ainsi qu'une demande croissante en main-d'œuvre qualifiée : aides soignantes, physiothérapeutes et médecins.

Même dans le secteur industriel, dont le poids sur le marché de l'emploi a pourtant nettement diminué, il peut s'avérer nécessaire de prendre des mesures visant à sécuriser les réserves de main-d'œuvre, qualifiée ou non, pour faire face à un besoin de remplacement accru. Notamment en CG de Belgique, le taux d'occupation des postes dans le bâtiment est nettement inférieur à la moyenne ; le plus grand nombre d'emplois disponibles se trouve dans les métiers de le bâtiment et les activités connexes. Forem escompte surtout des opportunités dans les métiers qui font le lien entre le secteur du bâtiment et celui de l'énergie, dans le cadre de la modernisation énergétique des bâtiments.

### **3.1.3 Lorraine**

Le phénomène d'une « pénurie » de main d'œuvre n'est pas propre à la Lorraine. Or, compte tenu de la situation actuelle qui se caractérise encore aujourd'hui par un taux de chômage élevé et de nombreuses personnes à la recherche d'un emploi, mais également par des taux d'emploi des jeunes, des femmes et des seniors peu élevés et qui progressent faiblement, on peut évoquer plus sobrement des « difficultés de recrutement » dans certains secteurs d'activités précis, certains territoires et certaines professions.

Ce thème des « difficultés de recrutement » apparaît plutôt lorsque la situation économique est favorable, et que la main d'œuvre disponible vient à manquer. En Lorraine, ce fût le cas jusqu'en 2001, alors que l'emploi connaissait une forte croissance, alors que la dégradation économique qui a suivi a fait perdre de l'intensité à cette problématique. Depuis 2003 toutefois, la Lorraine voit se combiner un retour des difficultés de recrutement avec un niveau de chômage élevé.

Au-delà du poids de la conjoncture économique, la dynamique propre des secteurs d'activités et des professions est génératrice de tension. La construction, l'hôtellerie-restauration ou encore les transports sont ainsi plus souvent concernés par les difficultés de recrutement que d'autres secteurs. Le niveau de qualification des emplois n'est en revanche pas un facteur déterminant, et l'on observe des difficultés aussi bien pour des postes peu qualifiés que pour des postes très qualifiés.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Le(s) marché(s) du travail de la Grande Région évoluent vers des postes de plus en plus qualifiés, même si les emplois non qualifiés n'ont pas disparus, contrairement à ce que certains experts annonçaient. En effet, la tertiairisation des activités n'a pas remis en cause la division du travail, elle semble même l'avoir accentuée.

### 3.1.3.1 Analyse des pénuries existantes

#### Une liste de 112 métiers en tension en Lorraine en 2014

Le calcul de l'indicateur des « métiers en tension » repose sur une exploitation des données produites par Pôle Emploi. Au niveau national, il est réalisé par la DARES (service statistique du Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) ; en région, le service statistique de pôle emploi et le Service Statistiques, Etudes, Veille et Evaluation (S.E.V.E.) de la Direccte sont mobilisés.

Pour une même année d'observation, il rapporte les flux d'offres d'emploi collectées par l'institution aux demandes d'emploi enregistrées. Les données sont codifiées selon la nomenclature du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle Emploi, utilisée par les demandeurs d'emploi au moment de leur inscription. Un métier est considéré comme en tension dès lors que, sur l'année, le nombre d'offres enregistrées par Pôle emploi est supérieur au nombre de demandeurs d'emplois inscrits sur la même période, ce qui se traduit par un taux de tension supérieur à 1.

La relation entre « métier en tension » et « difficultés de recrutement » n'est pas mécanique : Par construction, cet indicateur ne tenant pas compte des informations collectées par les autres intermédiaires de l'emploi, il ne reflète pas l'intégralité du fonctionnement du marché de l'emploi. D'autres indicateurs doivent être mobilisés pour affiner les analyses<sup>67</sup>, tels que le nombre d'offres enregistrées, le taux de tension hors contrats aidés<sup>68</sup>, le taux de satisfaction<sup>69</sup>, le taux d'écoulement<sup>70</sup> ou encore la part des offres non durables<sup>71</sup>. Plusieurs raisons expliquent cette nécessaire prudence :

- ▶ Le taux de couverture des offres recueillies par Pôle emploi varie d'un métier à l'autre car les offres ou recherches d'emploi peuvent passer par d'autres canaux. D'une façon générale, on estime que Pôle Emploi couvre 15 à 20 % des embauches réalisées au cours d'une année.
- ▶ La nature de l'activité peut faire apparaître une forte tension (niveau élevé de l'indicateur) alors qu'il s'agit d'un fonctionnement normal. C'est le cas par exemple des activités saisonnières, qui justifient des offres d'emplois de courte durée, ou des activités aux conditions de travail difficiles, qui se traduisent par un taux de rotation élevé de la main d'œuvre.
- ▶ Ce taux est affecté par la conjoncture qui joue évidemment un rôle majeur ici.

En tenant compte de ces différents indicateurs et de leurs limites, un arbitrage est effectué entre Pôle emploi, le Conseil Régional de Lorraine (les principaux acheteurs d'actions de formation) et la Direccte, afin d'adapter la liste à la réalité du terrain. Certains métiers n'apparaissant pas sous tension à l'issue du calcul sont ainsi réintégrés après discussions

<sup>67</sup> Cf. Rapport du groupe de travail interinstitutionnel (Dares, Insee, Pôle emploi, DGAFFP, DGCL, Drees, DHOS, CAS, CEE, Eurostat) : La mesure des « emplois vacants », Mars 2010, p. 86.

<sup>68</sup> Les offres enregistrées pour les contrats aidés (apprentissage, professionnalisation...) ne sont pas comptabilisées.

<sup>69</sup> Offres satisfaites rapportées au total des offres de la période (offres satisfaites et offres annulées).

<sup>70</sup> Demande d'emploi sortie (DES) de catégorie ABC rapportée à la somme de la demande d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégorie A de l'année précédente et de la demande d'emploi enregistrée (DEE) de catégorie ABC de la période.

<sup>71</sup> Part des contrats de 6 mois ou moins dans les offres enregistrées au cours de la période.

entre experts, et inversement, d'autres métiers identifiés comme étant statistiquement en tension sont éliminés de la liste. D'une année sur l'autre, cette liste est relativement stable. En Lorraine, parmi les 112 métiers qui composent la liste en vigueur en 2014<sup>72</sup>, seuls 11 métiers ne figuraient pas dans la précédente liste de juin 2012.

Si cet indicateur présente un réel intérêt pour décrire le fonctionnement du marché du travail, il est bon de rappeler que ce n'est pas sa principale finalité. D'une part, la liste des métiers en tension conditionne le bénéfice de la Rémunération de Fin de Formation (RFF ou R2F) en 2014 et des formations associées, dispositif qui permet au demandeur d'emploi ayant vu se terminer ses droits à l'allocation chômage en cours de formation de bénéficier d'une allocation, sous certaines conditions. Les actions de formation éligibles doivent permettre d'acquérir une qualification reconnue au sens de l'article L6314-1 du code du Travail<sup>73</sup>, en vue d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement dans la région du lieu de formation et/ou dans la région du lieu de prescription de la formation.

D'autre part, cette liste permet l'actualisation de la liste des métiers ouverts aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Cette liste, dont la dernière en vigueur a été fixée par l'arrêté du 18 janvier 2008<sup>74</sup>, conditionne la délivrance des autorisations de travail aux étrangers<sup>75</sup>.

### **Près d'un tiers de la demande d'emploi de type A en 2013**

Les métiers en tensions concentrent près d'un tiers des demandeurs d'emploi de catégorie A<sup>76</sup> inscrits à Pôle emploi fin 2013 et concernent 37% des offres d'emploi enregistrées au cours de la même année. En moyenne, tous métiers compris, on comptabilisait 4,4 demandeurs d'emploi (A) pour 1 offre d'emploi (type A). Ce chiffre s'établit à 2,7 pour la liste des métiers en tension pris dans leur globalité. Les métiers en tension relèvent notamment du BTP, de l'industrie, et du tertiaire pour les métiers de la santé et ceux liés aux fonctions commerciales ou administratives des entreprises. Ces tensions se maintiennent alors même que le chômage progresse et que certains métiers sont accessibles aux peu diplômés. Elles existent autant dans des métiers en expansion que dans ceux où les effectifs déclinent.

<sup>72</sup> Arrêté SGAR n° 2014-54 en date du 5 mars 2014.

<sup>73</sup> Les formations concernées sont celles conduisant à une qualification :

- reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

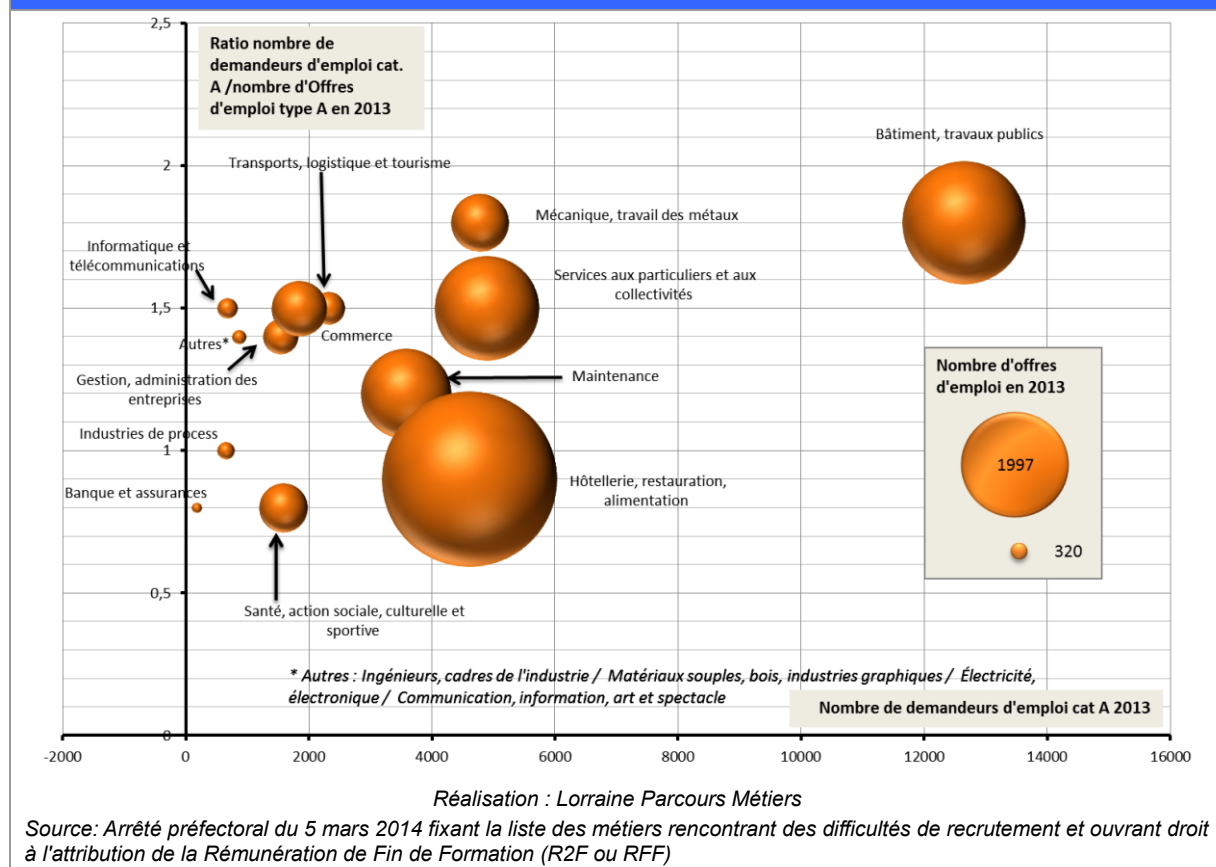
<sup>74</sup> Fac-similé JO du 20/01/2008, texte 9 .

<sup>75</sup> En référence à l'instruction conjointe du Ministère de l'Intérieur et du Ministère du Travail (JORF n°0186 du 12 Août 2011 texte n°44), relative à la maîtrise de l'immigration professionnelle, révision de la liste des métiers en tension.

<sup>76</sup> Les demandeurs d'emploi de catégorie A sont les personnes sans emploi, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.



## Demandeurs d'emploi et offres d'emploi par domaine pour les métiers en tension en Lorraine en 2014



Liste officielle des métiers en tension en Lorraine en 2014

| Code ROME                                  | Libellé ROME                                                  | DEFM <sup>77</sup><br>Catégorie A<br>2013 | OEE <sup>78</sup><br>Tous<br>types<br>2013 | OEE<br>Type A<br>2013 | Ratio<br>DEFM cat.<br>A /OEE<br>type A en<br>2013 | Ratio<br>DEFM<br>A/OEE<br>tous<br>types<br>en<br>2013 | Métier<br>présent sur<br>la liste<br>en<br>juin<br>2012 |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>Total général</b>                       |                                                               | <b>40 258</b>                             | <b>28 665</b>                              | <b>14 955</b>         | <b>2,7</b>                                        | <b>1,4</b>                                            |                                                         |
| <b>Total Agriculture, marine, pêche</b>    |                                                               | <b>131</b>                                | <b>97</b>                                  | <b>42</b>             | <b>3,1</b>                                        | <b>1,4</b>                                            |                                                         |
| A1407                                      | Élevage bovin ou équin                                        | 84                                        | 45                                         | 26                    | 3,2                                               | 1,9                                                   | oui                                                     |
| A1101                                      | Conduite d'engins d'exploitation agricole et forestière       | 47                                        | 52                                         | 16                    | 2,9                                               | 0,9                                                   | oui                                                     |
| <b>Total Bâtiment, travaux publics</b>     |                                                               | <b>12 643</b>                             | <b>6 889</b>                               | <b>2 355</b>          | <b>5,4</b>                                        | <b>1,8</b>                                            |                                                         |
| F1606                                      | Peinture en bâtiment                                          | 2114                                      | 628                                        | 205                   | 10,3                                              | 3,4                                                   | oui                                                     |
| F1703                                      | Maçonnerie                                                    | 1698                                      | 580                                        | 160                   | 10,6                                              | 2,9                                                   | oui                                                     |
| F1602                                      | Électricité bâtiment                                          | 1261                                      | 642                                        | 146                   | 8,6                                               | 2,0                                                   | oui                                                     |
| F1603                                      | Installation d'équipements sanitaires et thermiques           | 1008                                      | 584                                        | 203                   | 5,0                                               | 1,7                                                   | oui                                                     |
| F1302                                      | Conduite d'engins de terrassement et de carrière              | 893                                       | 425                                        | 89                    | 10,0                                              | 2,1                                                   | oui                                                     |
| F1604                                      | Montage d'agencements                                         | 836                                       | 315                                        | 91                    | 9,2                                               | 2,7                                                   | non                                                     |
| F1607                                      | Pose de fermetures menuisées                                  | 535                                       | 468                                        | 161                   | 3,3                                               | 1,1                                                   | oui                                                     |
| H2206                                      | Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie                 | 497                                       | 294                                        | 133                   | 3,7                                               | 1,7                                                   | oui                                                     |
| F1611                                      | Réalisation et restauration de façades                        | 478                                       | 209                                        | 46                    | 10,4                                              | 2,3                                                   | oui                                                     |
| F1608                                      | Pose de revêtements rigides                                   | 448                                       | 138                                        | 53                    | 8,5                                               | 3,2                                                   | oui                                                     |
| F1610                                      | Pose et restauration de couvertures                           | 410                                       | 388                                        | 112                   | 3,7                                               | 1,1                                                   | oui                                                     |
| F1702                                      | Construction de routes et voies                               | 290                                       | 326                                        | 103                   | 2,8                                               | 0,9                                                   | oui                                                     |
| F1201                                      | Conduite de travaux du BTP                                    | 284                                       | 205                                        | 147                   | 1,9                                               | 1,4                                                   | oui                                                     |
| F1202                                      | Direction de chantier du BTP                                  | 249                                       | 198                                        | 111                   | 2,2                                               | 1,3                                                   | oui                                                     |
| F1502                                      | Montage de structures métalliques                             | 240                                       | 257                                        | 48                    | 5,0                                               | 0,9                                                   | oui                                                     |
| F1106                                      | Ingénierie et études du BTP                                   | 217                                       | 232                                        | 181                   | 1,2                                               | 0,9                                                   | oui                                                     |
| F1104                                      | Dessin BTP                                                    | 214                                       | 129                                        | 58                    | 3,7                                               | 1,7                                                   | oui                                                     |
| F1701                                      | Construction en béton                                         | 209                                       | 120                                        | 19                    | 11,0                                              | 1,7                                                   | oui                                                     |
| F1613                                      | Travaux d'étanchéité et d'isolation                           | 177                                       | 174                                        | 39                    | 4,5                                               | 1,0                                                   | oui                                                     |
| F1108                                      | Métre de la construction                                      | 118                                       | 83                                         | 60                    | 2,0                                               | 1,4                                                   | oui                                                     |
| F1605                                      | Montage de réseaux électriques et télécoms                    | 105                                       | 194                                        | 70                    | 1,5                                               | 0,5                                                   | oui                                                     |
| F1501                                      | Montage de structures et de charpentes bois                   | 71                                        | 40                                         | 18                    | 3,9                                               | 1,8                                                   | oui                                                     |
| F1609                                      | Pose de revêtements souples                                   | 71                                        | 78                                         | 19                    | 3,7                                               | 0,9                                                   | oui                                                     |
| F1705                                      | Pose de canalisations                                         | 68                                        | 70                                         | 25                    | 2,7                                               | 1,0                                                   | oui                                                     |
| F1107                                      | Mesures topographiques                                        | 63                                        | 54                                         | 33                    | 1,9                                               | 1,2                                                   | oui                                                     |
| F1612                                      | Taille et décoration de pierres                               | 49                                        | 30                                         | 14                    | 3,5                                               | 1,6                                                   | oui                                                     |
| F1503                                      | Réalisation - installation d'ossatures bois                   | 40                                        | 28                                         | 11                    | 3,6                                               | 1,4                                                   | oui                                                     |
| <b>Total Électricité, électronique</b>     |                                                               | <b>314</b>                                | <b>278</b>                                 | <b>56</b>             | <b>5,6</b>                                        | <b>1,1</b>                                            |                                                         |
| H2602                                      | Câblage électrique et électromécanique                        | 277                                       | 200                                        | 19                    | 14,6                                              | 1,4                                                   | oui                                                     |
| H1202                                      | Conception et dessin de produits électriques et électroniques | 37                                        | 78                                         | 37                    | 1,0                                               | 0,5                                                   | oui                                                     |
| <b>Total Mécanique, travail des métaux</b> |                                                               | <b>4 771</b>                              | <b>2 649</b>                               | <b>1 098</b>          | <b>4,3</b>                                        | <b>1,8</b>                                            |                                                         |
| H2913                                      | Soudage manuel                                                | 1180                                      | 432                                        | 107                   | 11,0                                              | 2,7                                                   | oui                                                     |
| H2903                                      | Conduite d'équipement d'usinage                               | 618                                       | 495                                        | 251                   | 2,5                                               | 1,2                                                   | oui                                                     |
| H2906                                      | Conduite d'installation automatisée ou                        | 617                                       | 71                                         | 22                    | 28,0                                              | 8,7                                                   | oui                                                     |

<sup>77</sup> DEFM: demandeurs en fin de mois

<sup>78</sup> OOE : Offre d'emplois enregistrées

|                                                             |                                                                              |              |              |              |            |            |     |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|-----|
|                                                             | robotisée de fabrication mécanique                                           |              |              |              |            |            |     |
| H2902                                                       | Chaudronnerie - tôlerie                                                      | 458          | 317          | 136          | 3,4        | 1,4        | oui |
| I1606                                                       | Réparation de carrosserie                                                    | 381          | 170          | 109          | 3,5        | 2,2        | oui |
| H2905                                                       | Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux                  | 342          | 98           | 13           | 26,3       | 3,5        | oui |
| H1203                                                       | Conception et dessin produits mécaniques                                     | 196          | 292          | 169          | 1,2        | 0,7        | oui |
| H2914                                                       | Réalisation et montage en tuyauterie                                         | 196          | 216          | 73           | 2,7        | 0,9        | oui |
| H1506                                                       | Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux            | 168          | 175          | 88           | 1,9        | 1,0        | non |
| H2901                                                       | Ajustement et montage de fabrication                                         | 158          | 151          | 35           | 4,5        | 1,0        | oui |
| H3404                                                       | Peinture industrielle                                                        | 150          | 118          | 34           | 4,4        | 1,3        | oui |
| I1607                                                       | Réparation de cycles motocycles et motoculteurs de loisirs                   | 148          | 41           | 23           | 6,4        | 3,6        | oui |
| H2503                                                       | Pilotage d'unité élémentaire de production mécanique                         | 62           | 33           | 27           | 2,3        | 1,9        | oui |
| H2912                                                       | Réglage d'équipement de production industrielle                              | 54           | 23           | 8            | 6,8        | 2,3        | oui |
| H2904                                                       | Conduite d'équipement de déformation des métaux                              | 43           | 17           | 3            | 14,3       | 2,5        | oui |
| <b>Total Industries de process</b>                          |                                                                              | <b>652</b>   | <b>635</b>   | <b>320</b>   | <b>2,0</b> | <b>1,0</b> |     |
| H1503                                                       | Intervention technique en laboratoire d'analyse                              | 188          | 150          | 62           | 3,0        | 1,3        | non |
| H1404                                                       | Intervention technique en méthodes et industrialisation                      | 179          | 218          | 131          | 1,4        | 0,8        | oui |
| H2907                                                       | Conduite d'installation de production des métaux                             | 115          | 41           | 11           | 10,5       | 2,8        | oui |
| H1210                                                       | Intervention technique en études recherche et développement                  | 87           | 95           | 49           | 1,8        | 0,9        | oui |
| H2101                                                       | Abattage et découpe des viandes                                              | 44           | 63           | 41           | 1,1        | 0,7        | oui |
| H2301                                                       | Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique               | 39           | 68           | 26           | 1,5        | 0,6        | oui |
| <b>Total Matériaux souples, bois, industries graphiques</b> |                                                                              | <b>319</b>   | <b>132</b>   | <b>85</b>    | <b>3,8</b> | <b>2,4</b> |     |
| H2202                                                       | Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois             | 122          | 21           | 9            | 13,6       | 5,8        | oui |
| H2207                                                       | Réalisation de meubles en bois                                               | 120          | 41           | 25           | 4,8        | 2,9        | oui |
| H2201                                                       | Assemblage d'ouvrages en bois                                                | 54           | 43           | 29           | 1,9        | 1,3        | oui |
| H2209                                                       | Intervention technique en ameublement et bois                                | 23           | 27           | 22           | 1,0        | 0,9        | oui |
| <b>Total Maintenance</b>                                    |                                                                              | <b>3 578</b> | <b>3 016</b> | <b>1 735</b> | <b>2,1</b> | <b>1,2</b> |     |
| I1604                                                       | Mécanique automobile                                                         | 1146         | 806          | 444          | 2,6        | 1,4        | oui |
| I1310                                                       | Maintenance mécanique industrielle                                           | 540          | 337          | 107          | 5,0        | 1,6        | oui |
| I1304                                                       | Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation      | 539          | 585          | 370          | 1,5        | 0,9        | oui |
| I1309                                                       | Maintenance électrique                                                       | 348          | 258          | 171          | 2,0        | 1,3        | oui |
| I1302                                                       | Installation et maintenance d'automatismes                                   | 182          | 117          | 78           | 2,3        | 1,6        | oui |
| I1306                                                       | Installation et maintenance en froid conditionnement d'air                   | 165          | 160          | 92           | 1,8        | 1,0        | oui |
| I1603                                                       | Maintenance d'engins de chantier levage manutention et de machines agricoles | 130          | 182          | 90           | 1,4        | 0,7        | oui |
| I1307                                                       | Installation et maintenance télécoms et courants faibles                     | 128          | 168          | 100          | 1,3        | 0,8        | oui |
| I1402                                                       | Réparation de biens électrodomestiques                                       | 83           | 48           | 22           | 3,8        | 1,7        | oui |
| I1308                                                       | Maintenance d'installation de chauffage                                      | 79           | 102          | 69           | 1,1        | 0,8        | oui |
| H1208                                                       | Intervention technique en études et conception en automatisme                | 62           | 59           | 47           | 1,3        | 1,1        | oui |
| H1303                                                       | Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement-HSE- industriel     | 55           | 62           | 46           | 1,2        | 0,9        | oui |
| K2301                                                       | Distribution et assainissement d'eau                                         | 53           | 58           | 32           | 1,7        | 0,9        | oui |
| I1301                                                       | Installation et maintenance d'ascenseurs                                     | 35           | 17           | 13           | 2,7        | 2,1        | oui |
| I1503                                                       | Intervention en milieux et produits nocifs                                   | 33           | 57           | 54           | 0,6        | 0,6        | non |
| <b>Total Ingénieurs, cadres de l'industrie</b>              |                                                                              | <b>209</b>   | <b>131</b>   | <b>97</b>    | <b>2,2</b> | <b>1,6</b> |     |
| H1502                                                       | Management et ingénierie qualité industrielle                                | 209          | 131          | 97           | 2,2        | 1,6        | oui |

|                                                             |                                                              |              |              |              |            |            |     |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|-----|
| <b>Total Transports, logistique et tourisme</b>             |                                                              | <b>2 316</b> | <b>1 526</b> | <b>605</b>   | <b>3,8</b> | <b>1,5</b> |     |
| N4101                                                       | Conduite de transport de marchandises sur longue distance    | 2032         | 1319         | 488          | 4,2        | 1,5        | oui |
| J1305                                                       | Conduite de véhicules sanitaires                             | 231          | 149          | 85           | 2,7        | 1,6        | oui |
| H1403                                                       | Intervention technique en gestion industrielle et logistique | 53           | 58           | 32           | 1,7        | 0,9        | oui |
| <b>Total Gestion, administration des entreprises</b>        |                                                              | <b>1 535</b> | <b>1 075</b> | <b>663</b>   | <b>2,3</b> | <b>1,4</b> |     |
| M1203                                                       | Comptabilité                                                 | 1387         | 944          | 561          | 2,5        | 1,5        | oui |
| M1204                                                       | Contrôle de gestion                                          | 98           | 61           | 45           | 2,2        | 1,6        | oui |
| M1202                                                       | Audit et contrôle comptables et financiers                   | 50           | 70           | 57           | 0,9        | 0,7        | non |
| <b>Total Informatique et télécommunications</b>             |                                                              | <b>675</b>   | <b>460</b>   | <b>370</b>   | <b>1,8</b> | <b>1,5</b> |     |
| M1805                                                       | Études et développement informatique                         | 434          | 314          | 263          | 1,7        | 1,4        | oui |
| M1801                                                       | Administration de systèmes d'information                     | 116          | 45           | 33           | 3,5        | 2,6        | oui |
| M1810                                                       | Production et exploitation de systèmes d'information         | 84           | 87           | 63           | 1,3        | 1,0        | oui |
| M1806                                                       | Expertise et support technique en systèmes d'information     | 41           | 14           | 11           | 3,7        | 2,9        | non |
| <b>Total Banque et assurances</b>                           |                                                              | <b>175</b>   | <b>226</b>   | <b>182</b>   | <b>1,0</b> | <b>0,8</b> |     |
| C1102                                                       | Conseil clientèle en assurances                              | 160          | 224          | 180          | 0,9        | 0,7        | oui |
| C1103                                                       | Courtage en assurances                                       | 15           | 2            | 2            | 7,5        | 7,5        | non |
| <b>Total Commerce</b>                                       |                                                              | <b>1 840</b> | <b>1 222</b> | <b>1 052</b> | <b>1,7</b> | <b>1,5</b> |     |
| D1402                                                       | Relation commerciale grands comptes et entreprises           | 1115         | 598          | 521          | 2,1        | 1,9        | oui |
| D1407                                                       | Relation technico-commerciale                                | 562          | 497          | 423          | 1,3        | 1,1        | oui |
| D1502                                                       | Management/gestion de rayon produits alimentaires            | 154          | 111          | 97           | 1,6        | 1,4        | oui |
| D1105                                                       | Poissonnerie                                                 | 9            | 16           | 11           | 0,8        | 0,6        | non |
| <b>Total Hôtellerie, restauration, alimentation</b>         |                                                              | <b>4 610</b> | <b>5 193</b> | <b>3 360</b> | <b>1,4</b> | <b>0,9</b> |     |
| G1602                                                       | Personnel de cuisine                                         | 1408         | 1823         | 1221         | 1,2        | 0,8        | oui |
| G1803                                                       | Service en restauration                                      | 1326         | 1591         | 957          | 1,4        | 0,8        | oui |
| D1102                                                       | Boulangerie - viennoiserie                                   | 546          | 423          | 304          | 1,8        | 1,3        | oui |
| D1104                                                       | Pâtisserie confiserie chocolaterie et glacerie               | 347          | 293          | 209          | 1,7        | 1,2        | oui |
| D1101                                                       | Boucherie                                                    | 308          | 299          | 213          | 1,4        | 1,0        | oui |
| G1703                                                       | Réception en hôtellerie                                      | 270          | 296          | 123          | 2,2        | 0,9        | oui |
| G1401                                                       | Assistance de direction d'hôtel-restaurant                   | 119          | 95           | 77           | 1,5        | 1,3        | oui |
| G1601                                                       | Management du personnel de cuisine                           | 116          | 129          | 98           | 1,2        | 0,9        | oui |
| G1604                                                       | Fabrication de crêpes ou pizzas                              | 92           | 119          | 87           | 1,1        | 0,8        | oui |
| G1502                                                       | Personnel polyvalent d'hôtellerie                            | 44           | 93           | 50           | 0,9        | 0,5        | oui |
| D1103                                                       | Charcuterie - traiteur                                       | 34           | 32           | 21           | 1,6        | 1,1        | oui |
| <b>Total Services aux particuliers et aux collectivités</b> |                                                              | <b>4 891</b> | <b>3 245</b> | <b>1 997</b> | <b>2,4</b> | <b>1,5</b> |     |
| K1302                                                       | Assistance auprès d'adultes                                  | 1884         | 1250         | 813          | 2,3        | 1,5        | non |
| J1301                                                       | Personnel polyvalent des services hospitaliers               | 1528         | 1111         | 710          | 2,2        | 1,4        | oui |
| K2503                                                       | Sécurité et surveillance privées                             | 1382         | 787          | 446          | 3,1        | 1,8        | oui |
| K2202                                                       | Lavage de vitres                                             | 71           | 72           | 20           | 3,6        | 1,0        | oui |
| I1501                                                       | Intervention en grande hauteur                               | 26           | 25           | 8            | 3,3        | 1,0        | oui |
| <b>Total Communication, information, art et spectacle</b>   |                                                              | <b>17</b>    | <b>24</b>    | <b>19</b>    | <b>0,9</b> | <b>0,7</b> |     |
| E1101                                                       | Animation de site multimédia                                 | 17           | 24           | 19           | 0,9        | 0,7        | non |
| <b>Total Santé, action sociale, culturelle et sportive</b>  |                                                              | <b>1 582</b> | <b>1 867</b> | <b>919</b>   | <b>1,7</b> | <b>0,8</b> |     |
| J1501                                                       | Soins d'hygiène de confort du patient                        | 589          | 745          | 337          | 1,7        | 0,8        | oui |
| K1207                                                       | Intervention socioéducative                                  | 342          | 288          | 158          | 2,2        | 1,2        | non |
| J1506                                                       | Soins infirmiers généralistes                                | 198          | 429          | 143          | 1,4        | 0,5        | oui |
| K1203                                                       | Encadrement technique en insertion professionnelle           | 133          | 111          | 74           | 1,8        | 1,2        | oui |

|       |                             |     |     |     |     |     |     |
|-------|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| J1304 | Aide en puériculture        | 128 | 127 | 85  | 1,5 | 1,0 | oui |
| J1405 | Optique - lunetterie        | 110 | 21  | 16  | 6,9 | 5,2 | oui |
| K1202 | Éducation de jeunes enfants | 82  | 146 | 106 | 0,8 | 0,6 | oui |

Source: Arrêté préfectoral du 5 mars 2014 fixant la liste des métiers rencontrant des difficultés de recrutement et ouvrant droit à l'attribution de la Rémunération de Fin de Formation (R2F ou RFF)

### **Une mesure des besoins de main d'œuvre à travers l'Enquête BMO<sup>79</sup>**

A part de la liste des métiers en tension on peut regarder une enquête du service d'emploi Pôle emploi. Chaque année, Pôle emploi publie une enquête sur les « Besoins de Main d'œuvre », qui vise à donner une tendance de recrutement des entreprises dans l'année et à mieux adapter l'accompagnement des demandeurs d'emploi.<sup>80</sup> Cette enquête, menée depuis 2002 avec le concours du Credoc (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie)<sup>81</sup> auprès des employeurs, permet de donner des résultats pour la Lorraine et de ses 16 bassins d'emploi. Les principaux résultats de l'enquête sont largement repris par l'ensemble des médias, lui accordant parfois un pouvoir prédictif des besoins bien supérieurs aux capacités réelles de l'outil.

Pour l'enquête 2014, 47 700 entreprises ont été interrogées pour 13 200 répondants. Après trois années consécutives de baisse, la proportion d'établissements qui envisagent de recruter augmente de deux points en 2014. A noter que près des deux tiers des projets de recrutements (44 300 en 2014) concernent les activités de services et que l'on observe une baisse du nombre de projets jugés difficiles et une hausse des emplois à caractère saisonnier. En tant que telle, cette enquête ne présente pas un intérêt majeur pour l'analyse du fonctionnement du marché du travail mais elle permet de mettre en relief des métiers pour lesquels des difficultés de recrutement sont récurrentes sur certains bassins d'emploi, tout en faisant apparaître le caractère saisonnier des besoins exprimés.

Toutefois, il subsiste une lacune importante en matière de quotité de temps de travail. L'enquête ne renseigne en effet pas sur le volume horaire proposé, parfois très faible. En guise d'illustration, ces problématiques sont bien connues pour les métiers de l'entretien des locaux, les aides à domicile et aides ménagères ou encore les caissiers, qui figurent parmi les 15 métiers recrutant le plus et pour lesquels la part des contrats à temps partiel est importante.

D'autres critiques<sup>82</sup> se focalisent sur le fait que ces besoins exprimés sont peu comparées à l'effectivité des recrutements, alors que l'enquête BMO sert parfois à piloter des politiques

<sup>79</sup> Cf. Pôle emploi : Enquête sur les besoins en main-d'œuvre en Lorraine en 2014.

<sup>80</sup> Enquête par questionnaire, réalisée entre octobre et décembre 2013. La population mère est constituée des établissements relevant de l'Assurance chômage, des établissements de 0 salarié ayant émis une Déclaration Unique d'Embauche au cours des 12 derniers mois, de ceux du secteur agricole, de ceux du secteur public relevant des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs, soit 68 129 établissements dont 47 700 ont été interrogés cette année. Ils ont été contactés selon différents médias : la très grande majorité des établissements ont été interrogés par voie postale, avec un complément à la marge par des questionnaires « web » ou passés par voie téléphonique (système d'interrogation CATI). Au final, 13 204 questionnaires sont exploitables. L'échantillon a été redressé pour être représentatif de l'ensemble des établissements en région.

<sup>81</sup> Cf. Credoc: Un accent aigu sur les études et la recherche: <http://www.credoc.fr/presentation.php>.

<sup>82</sup> Cf. notamment Michel Abhervé, Professeur associé à l'université de Paris Est Marne la Vallée, pour Alternatives économiques.

publiques, comme la mise en place de formations et la délivrance des autorisations de travail.

#### Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement

| Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement | Projets de recrutement permanents | Projets de recrutement saisonniers | Ensemble des projets pour 2014 |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)                            | 2 897                             | 409                                | 3 306                          |
| Professionnels de l'animation socioculturelle                             | 712                               | 2 188                              | 2 900                          |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine                         | 1 239                             | 603                                | 1 842                          |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...)                  | 1 257                             | 310                                | 1 567                          |
| Aides à domicile et aides ménagères                                       | 1 122                             | 334                                | 1 457                          |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires                | 597                               | 514                                | 1 112                          |
| Employés de libre-service                                                 | 721                               | 346                                | 1 067                          |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)                           | 522                               | 491                                | 1 013                          |
| Jardiniers salariés, paysagistes                                          | 635                               | 251                                | 886                            |
| Employés de la banque et des assurances                                   | 722                               | 34                                 | 757                            |
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs                         | -                                 | 728                                | 728                            |
| Agents d'accueil et d'information, standardistes                          | 483                               | 199                                | 682                            |
| Caissiers (y compris pompistes...)                                        | 414                               | 262                                | 677                            |
| Attachés commerciaux (en entreprise)                                      | 624                               | 25                                 | 650                            |
| Secrétaires bureautiques et assimilés                                     | 567                               | 62                                 | 629                            |

Calculus : IBA / OIE

Source : BMO 2014 – Enquête sur les besoins en main d'œuvre en Lorraine, avril 2014, Pôle emploi / Crédoc, Acoess

#### Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles

| Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles | Nombre de projets jugés difficiles | Ensemble des projets de recrutement | % de projets jugés difficiles |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Professionnels de l'animation socioculturelle                                              | 1 344                              | 2 900                               | 46,3%                         |
| Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)                                             | 790                                | 3 306                               | 23,9%                         |
| Aides à domicile et aides ménagères                                                        | 718                                | 1 457                               | 49,3%                         |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine                                          | 595                                | 1 842                               | 32,3%                         |
| Serveurs de cafés, de restaurants (y.c. commis)                                            | 512                                | 1 013                               | 50,6%                         |
| Cuisiniers                                                                                 | 318                                | 479                                 | 66,4%                         |
| Télévendeurs                                                                               | 318                                | 449                                 | 70,7%                         |
| Maçons, plâtriers, carreleurs... (ouvriers qualifiés)                                      | 294                                | 422                                 | 69,6%                         |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture...)                                   | 269                                | 1 567                               | 17,2%                         |
| Attachés commerciaux (en entreprise)                                                       | 254                                | 650                                 | 39,1%                         |
| Techniciens, agents maîtrise maintenance et environnement                                  | 253                                | 416                                 | 60,7%                         |
| Vendeurs habillement, articles luxe, sport, loisirs, culture                               | 250                                | 578                                 | 43,2%                         |
| Sportifs et animateurs sportifs (encadrants)                                               | 238                                | 517                                 | 46,0%                         |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles                                                  | 219                                | 628                                 | 34,8%                         |
| Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment                                          | 213                                | 496                                 | 42,9%                         |

(1) Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2014

Calculus : IBA / OIE

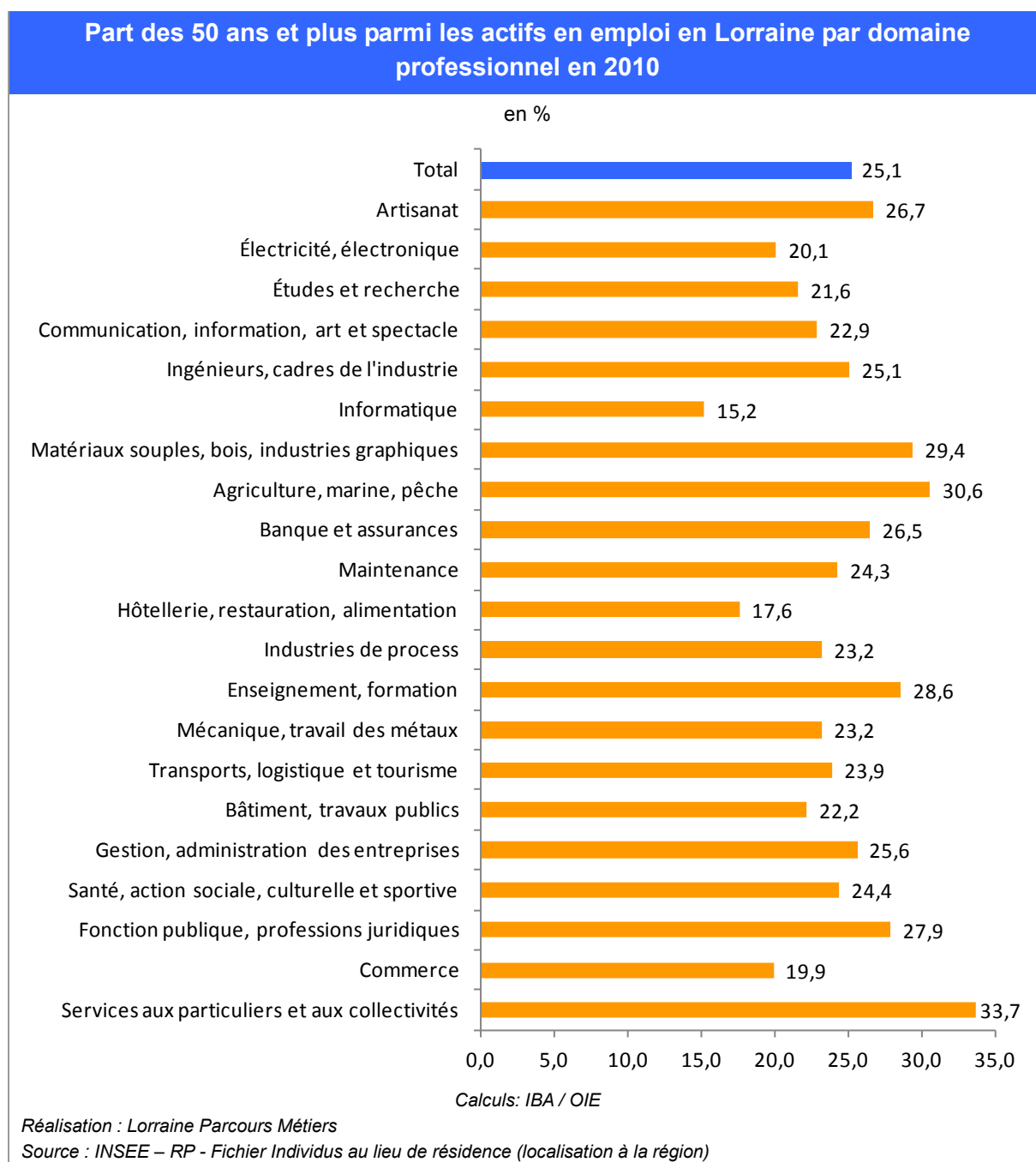
Source : BMO 2014 – Enquête sur les besoins en main d'œuvre en Lorraine, avril 2014, Pôle emploi / Crédoc, Acoess

### **3.1.3.2 Estimation des futurs besoins en main-d'œuvre**

#### ***En Lorraine, en moyenne, un quart des actifs occupés ont 50 ans et plus en 2010***

Pour obtenir une estimation sur le futur besoin en main d'œuvre, on regarde par la suite la structure d'âge des employés par domaine professionnel. La part des 50 ans et plus parmi les actifs en emploi, est un indicateur qui donne une première tendance sur les besoins « potentiels » de renouvellement de la main d'œuvre dans certains secteurs professionnels dont la pyramide des âges est largement déformée vers le haut. En Lorraine, en moyenne, un quart des actifs occupés ont 50 ans et plus en 2010. Selon les domaines professionnels cette part varie de 15% pour les métiers de l'informatique et des télécommunications à 34% pour les services aux particuliers et aux collectivités. Au niveau le plus détaillé des familles professionnelles, on relève 43 familles dont la part des 50 ans et plus est supérieure à la moyenne.





**Les Familles professionnelles où la part des 50 ans et plus est plus élevée que la moyenne en 2010 (≥ 25,1%)**

| Familles professionnelles détaillées                                                        | Actifs occupés tous âges | Poids (%)   | Actifs occupés - 50 ans et plus | Part des 50 ans et plus (%) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|---------------------------------|-----------------------------|
| Agents d'entretien                                                                          | 46 393                   | 4,8         | 15 437                          | 33,3                        |
| Enseignants                                                                                 | 42 238                   | 4,4         | 12 131                          | 28,7                        |
| Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)                               | 36 038                   | 3,7         | 11 888                          | 33,0                        |
| Conducteurs de véhicules                                                                    | 32 417                   | 3,4         | 8 678                           | 26,8                        |
| Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce                                         | 18 456                   | 1,9         | 5 191                           | 28,1                        |
| Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)                               | 17 534                   | 1,8         | 6 359                           | 36,3                        |
| Aides à domicile et aides ménagères                                                         | 16 962                   | 1,8         | 6 461                           | 38,1                        |
| Secrétaires                                                                                 | 16 609                   | 1,7         | 4 458                           | 26,8                        |
| Cadres de la fonction publique                                                              | 15 830                   | 1,6         | 5 928                           | 37,4                        |
| Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons                                            | 15 787                   | 1,6         | 5 344                           | 33,8                        |
| Cadres administratifs, comptables et financiers                                             | 15 563                   | 1,6         | 4 980                           | 32,0                        |
| Assistants maternels                                                                        | 15 255                   | 1,6         | 6 254                           | 41,0                        |
| Ouvriers qualifiés de la maintenance                                                        | 14 833                   | 1,5         | 3 869                           | 26,1                        |
| Médecins et assimilés                                                                       | 13 435                   | 1,4         | 5 959                           | 44,4                        |
| Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics                        | 12 189                   | 1,3         | 3 107                           | 25,5                        |
| Cadres commerciaux et technico-commerciaux                                                  | 9 684                    | 1,0         | 2 573                           | 26,6                        |
| Techniciens, agents de maîtrise des industries de process                                   | 9 280                    | 1,0         | 2 533                           | 27,3                        |
| Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques                                   | 8 252                    | 0,9         | 2 279                           | 27,6                        |
| Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal                                         | 7 226                    | 0,7         | 2 128                           | 29,4                        |
| Artisans et ouvriers artisanaux                                                             | 7 128                    | 0,7         | 1 903                           | 26,7                        |
| Employés et techniciens des assurances                                                      | 7 119                    | 0,7         | 2 259                           | 31,7                        |
| Ouvriers qualifiés de la mécanique                                                          | 6 683                    | 0,7         | 1 748                           | 26,2                        |
| Cadres de la banque et des assurances                                                       | 6 501                    | 0,7         | 2 074                           | 31,9                        |
| Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants                                              | 5 904                    | 0,6         | 1 849                           | 31,3                        |
| Dirigeants d'entreprises                                                                    | 5 693                    | 0,6         | 2 241                           | 39,4                        |
| Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal                                      | 5 527                    | 0,6         | 1 397                           | 25,3                        |
| Formateurs                                                                                  | 5 226                    | 0,5         | 1 432                           | 27,4                        |
| Employés des services divers                                                                | 4 914                    | 0,5         | 1 826                           | 37,2                        |
| Employés de maison                                                                          | 4 689                    | 0,5         | 2 521                           | 53,8                        |
| Secrétaires de direction                                                                    | 4 484                    | 0,5         | 1 201                           | 26,8                        |
| Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction                         | 4 072                    | 0,4         | 1 105                           | 27,1                        |
| Agents d'exploitation des transports                                                        | 3 955                    | 0,4         | 1 053                           | 26,6                        |
| Cadres du bâtiment et des travaux publics                                                   | 3 707                    | 0,4         | 1 104                           | 29,8                        |
| Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement                                              | 3 032                    | 0,3         | 798                             | 26,3                        |
| Ouvriers des industries graphiques                                                          | 2 601                    | 0,3         | 750                             | 28,8                        |
| Ouvriers qualifiés du textile et du cuir                                                    | 2 262                    | 0,2         | 901                             | 39,8                        |
| Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)                                       | 2 220                    | 0,2         | 645                             | 29,1                        |
| Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir                                                | 2 149                    | 0,2         | 711                             | 33,1                        |
| Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation                          | 1 820                    | 0,2         | 547                             | 30,0                        |
| Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques | 1 241                    | 0,1         | 393                             | 31,7                        |
| Professionnels de la politique et clergé                                                    | 921                      | 0,1         | 577                             | 62,6                        |
| Marins, pêcheurs                                                                            | 234                      | 0,0         | 85                              | 36,4                        |
| <b>Total des familles professionnelles représentées</b>                                     | <b>456 063</b>           | <b>47,3</b> | <b>144 673</b>                  | <b>31,7</b>                 |
| <b>Total des actifs occupés</b>                                                             | <b>964 872</b>           | <b>100</b>  | <b>242 515</b>                  | <b>25,1</b>                 |

Réalisation : Lorraine Parcours Métiers

Source : INSEE – RP - Fichier Individus au lieu de résidence (localisation à la région)

## **Conclusions concernant la Lorraine**

Une pénurie de main-d'œuvre n'a pas été observée en Lorraine. Mais il arrive, lors de périodes caractérisées par une conjoncture économique favorable, que des « difficultés de recrutement » surgissent dans certaines régions, dans certaines professions ou dans certains secteurs d'activité. Ainsi, le bâtiment, l'hôtellerie/restauration et le secteur de la logistique sont souvent davantage touchés que d'autres secteurs par ces problèmes de recrutement de main d'œuvre. Ces difficultés concernent tant les emplois demandant peu de qualifications que ceux nécessitant un niveau de qualification élevé.

La « liste des métiers en tension » établie par Pôle Emploi en coordination avec le Conseil régional de Lorraine et la Direccte montre que ces métiers se trouvent essentiellement dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ainsi que dans l'industrie, mais aussi dans certaines professions de la santé, du commerce et de la gestion d'entreprise. Les difficultés de recrutement ont persisté bien que le taux de chômage augmente et que certaines professions soient également accessibles à des personnes très peu qualifiées. Elles touchent les professions en pleine expansion comme les métiers de moins en moins exercés. Parallèlement à la liste des métiers en tension, une enquête menée par Pôle Emploi auprès des entreprises lorraines concernant leurs projets de recrutement permet de tirer des conclusions sur les « besoins de main d'œuvre » en Lorraine. Les difficultés de recrutement de personnel qui apparaissent ici concernent surtout les services, et plus précisément les secteurs des soins, de la restauration, du travail social et les professions de représentation ; mais l'artisanat et les professions techniques sont également touchés. La collecte des données présente toutefois certaines lacunes (pas de renseignements sur le volume horaire des postes proposés, peu de comparaisons entre les besoins exprimés et les embauches effectives).

### **3.1.4 Luxembourg**

Au Luxembourg, la question des besoins en main-d'œuvre, qualifiée ou non, se distingue nettement de la situation dans d'autres pays européens et dans les régions composantes de la Grande Région, car ici, les travailleurs immigrés et frontaliers jouent un rôle important. Il n'existe donc pas d'outil de surveillance permanente ni d'analyse des pénuries, ni de liste annuelle sur les métiers déficitaires, ou de publication similaire. Les analyses ou enquêtes qui étudieraient la potentialité d'une pénurie ou les besoins en main-d'œuvre sont très rares. Le principal outil d'anticipation du futur besoin en forces de travail au Luxembourg nous parvient sous la forme de sondages effectués par le syndicat patronal FEDIL auprès d'entreprises des secteurs de l'industrie et des TIC. Les résultats de cette enquête sont analysés en détail à la section 3.1.3.2.

Même la tentative de se rapprocher de la question des "besoins actuels ou futurs en main-d'œuvre" par le biais d'indicateurs qui ont été en partie utilisés dans les autres régions se heurte à des limites. D'une part, on ne dispose pas de durées de vacance par métier, ce qui réduit l'étude à une confrontation des postes libres avec le nombre de demandeurs d'emploi dans les différents secteurs professionnels. D'autre part, la description des emplois libres se borne à une classification en groupes de métiers ; il n'est donc pas possible de tirer des conclusions sur les métiers eux-mêmes.

Le rapport entre demandeurs d'emploi et postes libres en 2013 ne révèle aucun manque ni aucune pénurie de main-d'œuvre : aucun groupe de métiers n'affiche une valeur en dessous de 1,5 ; seul dans les groupes de métiers A et B, c'est-à-dire les travailleurs indépendants, les techniciens et les cadres, on observe moins de trois demandeurs d'emploi pour un emploi disponible. C'est le groupe de métiers A qui a enregistré le plus grand nombre d'offres d'emploi (789), révélateur d'une forte demande en forces de travail. Par rapport à l'année précédente, on observe dans tous les groupes de métiers une augmentation du taux chômeurs-postes libres ; autrement dit, en 2013 le nombre de demandeurs par poste était plus élevé que l'année précédente.

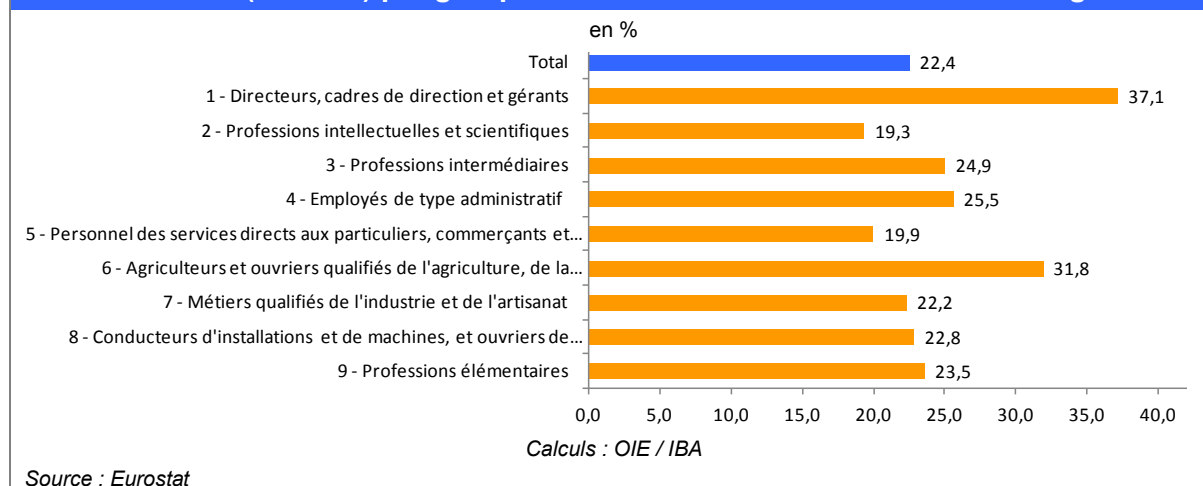
**Rapport chômeurs-postes libres par groupes de métiers en 2013 (moyennes annuelles)**

| Intitulé     |                                                                                      | Taux chômeurs-postes |                                             | Nombre de postes |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------|------------------|
|              |                                                                                      | Valeur absolue       | Changement par rapport à l'année précédente | Valeur absolue   |
| <b>Total</b> |                                                                                      | <b>6,6</b>           | <b>1,2</b>                                  | <b>2598</b>      |
| A            | Professions libérales, techniciens et assimilés                                      | 2,3                  | 0,5                                         | 789              |
| B            | Directeurs et cadres administratifs supérieurs                                       | 2,3                  | 0,7                                         | 178              |
| C            | Employés de bureau                                                                   | 3,8                  | 0,8                                         | 671              |
| D            | Vendeurs                                                                             | 9,4                  | 0,0                                         | 151              |
| E            | Agriculteurs, forestiers, carriers, mineurs et assimilés                             | 9,7                  | 2,4                                         | 43               |
| F            | Travailleurs des transports                                                          | 16,2                 | 5,1                                         | 47               |
| G            | Travailleurs des communications                                                      | 5,0                  | 1,2                                         | 7                |
| H            | Artisans, ouvriers (précision, horlogerie, mécanique, électricité, bois et bâtiment) | 12,4                 | 1,5                                         | 256              |
| I            | Artisans, ouvriers (alimentaire, chimie, production, machinistes)                    | 21,7                 | 2,9                                         | 84               |
| J            | Hôtellerie, restauration                                                             | 7,6                  | 2,0                                         | 264              |
| K            | Autres services                                                                      | 23,6                 | 4,0                                         | 121              |
| L            | Pas de demandes prioritaires                                                         | 14,9                 | --                                          | 5                |

Calculs: OIE / IBA

Source : ADEM

L'analyse du futur besoin en main-d'œuvre ou du besoin de remplacement en fonction de la structure des âges doit elle aussi se contenter d'une description des principaux groupes professionnels. Le premier trait marquant est que la part d'actifs de plus de 50 ans dans l'activité globale est, avec 22,4%, nettement inférieure au Luxembourg que dans les autres territoires de la Grande Région. Cependant, il faut prendre en compte le fait que la réserve en forces de travail si importante pour le pays que sont les travailleurs frontaliers se compose principalement de jeunes personnes. La part d'actifs seniors est relativement élevée dans le groupe des cadres et des travailleurs qualifiés dans l'agriculture et la sylviculture (31,8%). Mais comme l'importance de ce secteur pour le marché de l'emploi luxembourgeois est relativement faible et plutôt en déclin (cf. graphiques et explications à la page 33 de la liste des indicateurs), la nécessité de remplacer les départs à la retraite sera probablement assez modérée. Le groupe de métiers élémentaire des employés de bureau contient lui aussi une part de seniors au dessus de la moyenne, tout comme les groupes similaires des techniciens et des métiers non techniques équivalents.

**Part de seniors (+50 ans) par groupe de métiers élémentaire au Luxembourg en 2012**

Source : Eurostat

Ce dernier groupe de métiers révèle aussi de légers problèmes sur l'indicateur "rapport chômeurs-postes libres". C'est lui qui pourrait le plus vraisemblablement se trouver dans la nécessité de prendre des mesures adéquates. Toutefois, comme la situation de départ et la perception du sujet "besoin en main-d'œuvre" sont très différentes au Luxembourg que dans les autres régions composantes, nous allons tenter une démarche différente pour cerner la problématique.

**3.1.4.1 Les salariés étrangers et les frontaliers au Luxembourg**

Le marché du travail du Luxembourg est marqué par les interconnexions internationales et interrégionale et par sa dépendance des travailleurs étrangers et frontaliers.

**Salariés résidents luxembourgeois, salariés résidents étrangers et salariés frontaliers**

|                                                   | nombre  | pourcentage |
|---------------------------------------------------|---------|-------------|
| Salariés résidents de nationalité luxembourgeoise | 104 376 | 29,1 %      |
| Salariés résidents de nationalités étrangères     | 97 864  | 27,3 %      |
| Salariés frontaliers                              | 156 810 | 43,7 %      |
| TOTAL                                             | 359 050 | 100%        |

Calculs : OIE / IBA

Source : Statec

Dès 2010 le STATEC<sup>83</sup> estimait que l'élaboration de projections de population pourrait fournir le nombre de personnes en âge de travailler qui, ensemble avec les taux d'emploi et la productivité du travail, déterminent la croissance économique potentielle. Le STATEC précise :

*« Au Luxembourg, un tel exercice de projection devient plus compliqué en raison du poids prépondérant de l'immigration dans la croissance de la population. Son histoire démographique est marquée depuis plus de 100 ans par l'existence d'importants flux migratoires engendrant la plupart du temps une immigration nette assez élevée ».*  
(p.251)

<sup>83</sup> Cf STATEC: Bulletin du Statec n°5-2010.

La comparaison inter-régionale révèle que le Luxembourg est moins touché par le décalage de la structure des âges de la population active. Il le doit aux résidents étrangers et aux frontaliers - des populations en moyenne plus jeunes que les Luxembourgeois actifs, qui ont ainsi compensé le vieillissement de la population active. Des études ont pourtant montré que l'effet rajeunissant est de moins en moins sensible. Statistiquement, les frontaliers et la population d'origine étrangère ont vieilli plus vite que les actifs de nationalité luxembourgeoise. Cette tendance s'explique entre autres par le vieillissement des très nombreux frontaliers embauchés dans les années 1990, mais qui sont toujours dans la vie active. Ainsi, l'âge moyen des frontaliers augmente sans être compensé par la génération suivante – même si le nombre de frontaliers travaillant au Luxembourg continue de croître (cf. graphiques et explications p. 48 de la liste des indicateurs). Il devient ainsi clair que le processus de vieillissement continue de progresser, même dans le Grand Duché.<sup>84</sup>

#### Principales données démographiques de la main-d'œuvre au Luxembourg entre 2003 et 2011

|                     | Age moyen en années | Pourcentage des plus de 50 ans |
|---------------------|---------------------|--------------------------------|
| <b>2003</b>         |                     |                                |
| Luxembourgeois      | 39,1                | 19                             |
| Etrangers résidents | 36,4                | 12                             |
| Frontaliers         | 36,1                | 10                             |
| <b>Total</b>        | <b>36,9</b>         | <b>13</b>                      |
| <b>2011</b>         |                     |                                |
| Luxembourgeois      | 40,5                | 25                             |
| Etrangers résidents | 39,5                | 18                             |
| Frontaliers         | 39,4                | 16                             |
| <b>Total</b>        | <b>39,7</b>         | <b>19</b>                      |

Source: IGSS, jeweils 31.3. / au 31/3. In / Tiré de : Leduc, Kristell: La main-d'œuvre frontalière et étrangère ne suffit plus à ralentir le vieillissement de la population active occupée du Luxembourg. CEPS, Vivre au Luxembourg 81/2012.

Concernant la détermination des flux migratoires, on s'accorde généralement à penser que c'est la structure socioéconomique du pays qui exerce une influence décisive, les travailleurs étrangers occupant des postes, en haut et en bas de l'échelle, pour lesquels l'offre des autochtones est insuffisante. On constate encore que les variations des soldes migratoires annuels suivent, dans une très large mesure, celles de la croissance économique.

La contribution des frontaliers au bon fonctionnement du marché du travail luxembourgeois a augmenté depuis le milieu des années 1980. Dans son étude de 2010, le STATEC s'interrogeait sur le fait de savoir si ces travailleurs frontaliers pourraient être appelés à prendre la place des immigrés traditionnels ou, au contraire, s'ils seraient plutôt complémentaires au sens qu'ils occuperaient des emplois plus qualifiés.

Ces questions sont d'une importance certaine si on veut réaliser des prévisions sur le développement du nombre d'habitants du pays. Au cas où, à l'avenir, la demande en main-d'œuvre devrait être satisfaite pour l'essentiel par des frontaliers, les soldes migratoires et la croissance démographique s'en ressentiraient. Ce partage entre immigrés et frontaliers pourrait dépendre des niveaux de qualification recherchés : Une immigration de résidence plus qualifiée permettrait de réduire l'appel à la main-d'œuvre frontalière.

<sup>84</sup> Cf. Leduc, Kristell: La main-d'œuvre frontalière et étrangère ne suffit plus à ralentir le vieillissement de la population active occupée du Luxembourg. CEPS, Vivre au Luxembourg 81/2012.

**L'immigration jugée nécessaire par l'UEL<sup>85</sup>**

Dans le cadre de réflexions menées sur l'amélioration de la situation compétitive des entreprises luxembourgeoises, l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL)<sup>86</sup> s'est penchée, dans un document non daté, sur la politique d'immigration que le Luxembourg sera amené à mettre en place pour répondre au besoin de main-d'œuvre des entreprises en ce qui concerne les qualifications et les effectifs requis. L'UEL plaide en faveur d'une politique d'immigration renforcée :

*« Pour maintenir une offre de travail élevée répondant aux profils professionnels recherchés et insuffisamment disponibles sur le marché de l'emploi national et régional, le recours à l'immigration de ressortissants communautaires ou de pays tiers s'avère inévitable et indispensable dans le court terme. » (p.1)*

Plusieurs secteurs et branches économiques sont en recherche de main-d'œuvre qualifiée ou de personnel hautement spécialisé. L'UEL relève que c'est surtout le cas pour l'artisanat, le transport routier et l'horeca<sup>87</sup> reflètent un déficit structurel persistant en termes de personnels ayant les qualifications requises. Aussi l'UEL recommande-t-elle aux autorités politiques de faciliter les contacts nécessaires avec les administrations gérant les flux des demandeurs d'emploi. Il s'agit notamment de plusieurs pays figurant parmi les plus récents à avoir adhéré à l'UE. Quant à l'industrie, aux services financiers et aux autres services en général, ceux-ci nécessitent, en dehors de la main-d'œuvre qualifiée recrutée dans la Grande Région, du personnel spécialisé en provenance du reste du monde.

Un rapport établi par la Chambre des Métiers du Luxembourg souligne que les métiers artisanaux sont particulièrement tributaires du personnel étranger : seuls 15 % des artisans ont la nationalité luxembourgeoise. En 2000, leur part était encore de 21 %, en 1990 le pourcentage s'élevait même à 26 %. La part des résidents étrangers au Luxembourg a également baissé (elle est passée de 47 % en 1990 à 38 % en 2013). Cette main-d'œuvre a été remplacée par des travailleurs frontaliers en provenance de la Grande Région qui représentent aujourd'hui 47 % des salariés (1990 : 27 %). L'artisanat dépend donc de plus en plus des travailleurs frontaliers de la Grande Région. Le réservoir de la main-d'œuvre indigène ne peut plus répondre aux besoins en professionnels qualifiés des entreprises artisanales, et c'est ainsi que la Chambre des Métiers conclut que le secteur artisanal souffre d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.<sup>88</sup> Il ressort des informations fournies par la Fédération des Artisans du Luxembourg qu'il faut s'attendre également à l'avenir à une forte demande d'artisans : pour 2020, les prévisions de la fédération annoncent un besoin de 15 000 travailleurs dans le secteur artisanal (besoin de remplacement des personnes qui quittent la vie active en raison de l'âge : 7 000 ; création de nouveaux emplois : 8 000).<sup>89</sup>

<sup>85</sup> Cf. UEL: La politique d'immigration au Luxembourg, Union des entreprises luxembourgeoises.

<sup>86</sup> UEL regroupe les organisations suivantes : Association des banques et banquiers Luxembourg (ABBL), Association des compagnies d'assurances (ACA), Chambre de commerce du Grand-Duché de Luxembourg, Chambre des métiers du Grand-Duché de Luxembourg, Confédération luxembourgeoise du commerce (clc), Fédération des artisans, Business federation Luxembourg (FEDIL), Fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers.

<sup>87</sup> Hôtels, restaurants, cafés.

<sup>88</sup> Cf. Chambre des Métiers Luxembourg: Chiffres-clés de l'artisanat, 2013, p.12f.

<sup>89</sup> Cf. Fédération des Artisans: Assemblée "Bâtiment" en date du 27 novembre 2013, p.7.



**Haut niveau d'instruction des frontaliers de la Grande Région**

En regardant le niveau d'instruction des résidents ayant un emploi, on constate aussitôt que les qualifications les plus élevées sont exercées par les Belges, les Français, les Allemands et d'autres nationalités européennes, tandis que les moins élevées le sont par les ressortissants de la communauté portugaise. Les nationaux et les Italiens occupent des positions davantage intermédiaires.

**Résidents ayant un emploi selon la nationalité, par niveau d'instruction<sup>90</sup>**

| Nationalités        |              |                      |                      |              |
|---------------------|--------------|----------------------|----------------------|--------------|
|                     | Primaire     | Secondaire inférieur | Secondaire supérieur | Supérieur    |
| Nationaux           | 6,2%         | <b>40,4%</b>         | 27,5%                | 25,9%        |
| Belges              | 1,0%         | 8,4%                 | 24,7%                | <b>65,9%</b> |
| Français            | 2,5%         | 19,6%                | 24,1%                | <b>53,7%</b> |
| Allemands           | 2,3%         | 23,7%                | 26,6%                | <b>47,4%</b> |
| Italiens            | 10,1%        | <b>39,1%</b>         | 25,3%                | 25,6%        |
| Portugais           | <b>53,3%</b> | 30,4%                | 11,0%                | 5,3%         |
| Autres UE15         | 1,8%         | 8,3%                 | 21,3%                | <b>68,6%</b> |
| Autres              | 12,2%        | 31,9%                | 23,4%                | <b>32,4%</b> |
| Toutes nationalités | 13,7%        | 32,4%                | 23,5%                | 30,4%        |

Source : Statec – EFT 2007/2008.

La venue de travailleurs étrangers hautement qualifiés est un phénomène relativement récent. Vers le milieu des années 1990, le pourcentage des immigrés ayant réalisé des études universitaires ne dépasse pas les 30%. Aujourd'hui, on peut les évaluer à plus de deux tiers. Inversement, la part relative des immigrés issus de l'enseignement primaire tombe d'un peu plus de 30% à quelque 10%.

Le STATEC a tenu compte d'autres considérations encore. Il a remarqué que le niveau de qualification des jeunes (<35 ans) est supérieur à ceux ayant 45-54 ans. L'extension de la scolarisation peut partiellement expliquer cette évolution. On sait aussi que de plus en de jeunes portugais sont passés par le système scolaire luxembourgeois et sont généralement mieux formés que leurs compatriotes venus directement du Portugal. Comme on peut penser que le niveau de qualification des troisième ou quatrième générations va s'élever et égaler celui des nationaux, un goulot d'étranglement au niveau de l'emploi faiblement qualifié pourrait apparaître dans les décennies s'annonçant.

<sup>90</sup> Cf. STATEC : Bulletin du Statec n°5-2010, S. 259.

### **3.1.4.2 Enquêtes de la Fedil sur le besoin en main-d'œuvre<sup>91</sup>**

La Business Federation Luxembourg (Fedil), qui représente des entreprises des secteurs de l'industrie, de la construction et des services aux entreprises, mène depuis 1997 des enquêtes dans le secteur industriel et dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC)<sup>92</sup>. Ces enquêtes, publiées sous le titre « Les qualifications de demain », tentent de recenser, sur des périodes de deux années, les besoins de main-d'œuvre des entreprises et leurs niveaux de qualification en ce qui concerne les remplacements et les nouvelles créations de postes. Les enquêtes n'entendent pas se baser sur un échantillon représentatif, mais prennent en compte les seules réponses envoyées par les entreprises. Il faut donc faire preuve de prudence sur le plan scientifique eu égard à ce type de méthodologie qui relève plutôt de l'étude de type qualitatif.<sup>93</sup>

#### **L'enquête 2012 de la FEDIL en matière de technologies de l'information et de la communication<sup>94</sup>**

Les résultats peuvent contribuer à adapter la formation professionnelle et les études pour répondre aux profils professionnels sollicités par le secteur privé. Elle permet, par ailleurs, d'adapter la politique de formation professionnelle à la réalité économique aux besoins des entreprises.

En ce qui concerne le taux de participation et la couverture de l'enquête, 187 entreprises ont participé. Ceci correspond à un taux de réponse moyen de 28%. La somme des effectifs respectifs représente un total de 42 265 salariés. 417 embauches ont été prévues dans les deux années à venir. Il faut noter encore que 72 % des postes à pourvoir proviennent de créations de postes, ce qui peut refléter un optimisme certain de la part des dirigeants d'entreprise. Lors de la précédente enquête, les créations de postes représentaient encore 59 % des estimations.

Ainsi, l'enquête met en évidence que l'économie luxembourgeoise reste toujours créatrice d'emplois à haut niveau de qualification et que la demande est importante dans les professions du domaine des TIC. Les entreprises ont des exigences de niveaux de formation élevés pour la plupart des professions : le niveau « BAC +2 » est un minimum requis dans 93% des cas. Les niveaux d'études bachelor et BTS sont les plus recherchés avec 66% des prévisions.

<sup>91</sup> Cf. Thomas, Adrien : L'anticipation des besoins emplois-qualifications dans la Grande Région. In : les Cahiers transfrontaliers d'Eures Luxembourg, n°3/2009.

<sup>92</sup> en coopération avec le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle et avec le soutien d'EURES.

<sup>93</sup> Si d'autres initiatives dans le domaine existent bel et bien au Luxembourg il faut toutefois considérer ces enquêtes menées par la Fedil comme les matériaux principaux et essentiels dans le domaine.

<sup>94</sup> Cf. Fedil: Les qualifications de demain dans le domaine des TIC, 2012.

**Niveaux de formations recherchés**

|                         | 2010  | 2012  |
|-------------------------|-------|-------|
| CATP <sup>95</sup> /DAP | 3,0%  | 2,0%  |
| Technicien              | 4,0%  | 3,0%  |
| BAC                     | 5,0%  | 2,0%  |
| BTS                     | 18,0% | 32,0% |
| Bachelor                | 22,0% | 34,0% |
| Master, doctorat        | 48,0% | 27,0% |

Source: Fedil

Il y a de fortes prévisions d'embauche pour les personnes qualifiées dans le domaine, notamment aux niveaux analyse, développement et maintenance de logiciels, analyse, développement et administration de systèmes informatiques ou encore service clients. L'exercice réalisé a toutefois ses limites. Les résultats sont bien des prévisions d'embauche et non des promesses définitives d'engagement de la part des entreprises. Ces prévisions peuvent ne pas se réaliser, comme de nouveaux besoins peuvent aussi apparaître. L'enquête elle-même précise qu'elle « doit avant tout être considérée comme un baromètre de l'emploi dans les TIC ». Le tableau ci-dessous présente les principales fonctions recherchées.

**Principales fonctions recherchées**

| profession                     | nombre |
|--------------------------------|--------|
| Programmeur, développeur       | 59     |
| Chef de projet                 | 31     |
| Administrateur réseau          | 21     |
| Administrateur système         | 21     |
| Employé assistance utilisateur | 21     |
| Commercial                     | 18     |
| Administrateur base de données | 17     |
| Support clientèle              | 17     |
| Analyste                       | 15     |
| Testeur                        | 14     |
| Opérateur d'exploitation       | 14     |
| Administrateur progiciel       | 13     |
| Technicien système             | 12     |

Source: Fedil

L'enquête mentionne de l'ensemble des formations tant initiales que continues existant au Luxembourg dans le domaine des TIC.

**L'enquête 2013 de la Fedil sur les qualifications de demain dans l'industrie et le secteur de la construction<sup>96</sup>**

L'enquête a été réalisée auprès des entreprises membres de la Fedil appartenant aux secteurs de l'industrie<sup>97</sup> et du bâtiment<sup>98</sup>. 146 entreprises ont participé à l'enquête 2013. La

<sup>95</sup> Certificat d'aptitude technique et professionnelle.

<sup>96</sup> Cf. Fedil : Résultats de l'enquête 2013 sur les prévisions d'embauches dans les secteurs de l'industrie et de la construction au Grand-Duché de Luxembourg, 2013.

<sup>97</sup> Industrie agro-alimentaire, boissons et tabac  
Métallurgie et transformation des métaux

somme de leurs effectifs représente un total de 25 296 salariés. Les moyennes et grandes entreprises, représentant un potentiel d'emplois élevé, sont plus largement représentées, ce qui explique un taux de couverture de 56% dans l'industrie. Le taux de couverture dans le secteur BTP, caractérisé par un grand nombre d'entreprises de petite taille, est nettement plus faible : 19%. Les entreprises ayant participé à l'enquête prévoient 1123 embauches dans les deux années à venir, principalement (82%) dans les qualifications techniques et les professions de la production. Il convient finalement à préciser que l'enquête avait été lancée en automne 2012 dans un contexte de ralentissement de l'activité économique touchant la plupart des secteurs de l'économie. Comparé aux résultats de l'enquête de 2011, il y a donc moins d'embauches prévues.

#### Créations et remplacements

|                                   | Créations  | Remplacements | Total des créations et remplacements | Créations en % du total |
|-----------------------------------|------------|---------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Administration, gestion, commerce | 101        | 105           | 206                                  | 49%                     |
| Technique                         | 135        | 219           | 354                                  | 38%                     |
| Production                        | 191        | 372           | 563                                  | 34%                     |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>427</b> | <b>696</b>    | <b>1123</b>                          | <b>38%</b>              |

Source: Fedil

Le pourcentage de créations représente 38 % et est moindre qu'en 2011 où il était de 41% et qu'en 2009 où il atteignait 43%. Le pourcentage des remplacements pour 2013 est donc de 62%.

Il convient de constater que les entreprises souhaitent recruter en majorité des personnes pouvant se prévaloir d'un niveau de formation élevé. Ainsi, les niveaux de formation les plus demandés au niveau « Administration / gestion / commerce » correspondent au niveau d'études BTS (23 %), Bachelor (24 %) ou Master / Doctorat (21 %), tandis que les métiers techniques exigent en majorité un niveau de formation correspondant au niveau DAP (28 %) ou Master / Doctorat (22 %). De plus on constate une part importante de niveaux « autres », surtout au niveau des métiers de la production. En effet, certaines entreprises ne se focalisent pas seulement sur le niveau de formation mais aussi sur les compétences, aptitudes et capacités d'adaptation du candidat recherché.

<sup>98</sup> Industrie chimique et parachimique, industrie des produits minéraux non métalliques  
Bâtiment et travaux publics

## Niveaux de formations demandés

| Niveaux            | Administration, gestion, commerce | Production | Technique | Total du nombre de postes concernés (1123) |
|--------------------|-----------------------------------|------------|-----------|--------------------------------------------|
| DAP <sup>99</sup>  | 8,3%                              | 33,9%      | 28,2%     | 27,4%                                      |
| BTS <sup>100</sup> | 22,8%                             | 7,6%       | 10,5%     | 11,3%                                      |
| Master, doctorat   | 20,8%                             | 0,4%       | 22,0%     | 11,0%                                      |
| Technicien         | 5,8%                              | 7,8%       | 14,4%     | 9,5%                                       |
| Bachelor           | 23,8%                             | 1,6%       | 13,0%     | 9,3%                                       |
| BAC                | 13,6%                             | 7,1%       | 7,9%      | 8,5%                                       |
| Autres             | 4,9%                              | 41,6%      | 4,0%      | 23,0%                                      |

Source: Fedil

Les tableaux suivants montrent les groupes des métiers les plus recherchés dans les groupes des métiers principaux.

## Fonctions recherchées en administration, gestion, commerce

| Administration, gestion, commerce           | TOTAL |
|---------------------------------------------|-------|
| Employé de bureau, secrétaire, standardiste | 43    |
| Comptable                                   | 26    |
| Administratif chantier (travaux publics)    | 21    |
| Technico-commercial externe                 | 18    |
| Agent commercial ou d'affaires, vendeur     | 16    |
| Acheteur                                    | 15    |

Source: Fedil

## Fonctions recherchées en technique et en technique-métiers spécifiques BTP

| Technique                                   | TOTAL |
|---------------------------------------------|-------|
| Electromécanicien, électronicien en énergie | 37    |
| Mécanicien d'usinage                        | 33    |
| Ingénieur en mécanique                      | 32    |
| Mécanicien de maintenance                   | 28    |
| Ingénieur bureau d'études                   | 20    |
| Frigoriste                                  | 19    |
| Maintenance et gestion climatisation        | 16    |
| Ingénieur chimiste                          | 16    |
| Mécatronicien                               | 14    |
| Soudeur, oxycoupeur                         | 14    |

Source: Fedil

<sup>99</sup> Diplôme d'aptitude professionnelle.

<sup>100</sup> Brevet de technicien supérieur.

**Fonctions recherchées en production et en production-métiers spécifiques BTP**

| Production                             | TOTAL |
|----------------------------------------|-------|
| Agent de fabrication                   | 163   |
| Maçon                                  | 60    |
| Mancœuvre                              | 33    |
| Opérateur machine commande numérique   | 32    |
| Coffreur                               | 27    |
| Chef de chantier                       | 21    |
| Conducteur de travaux                  | 19    |
| Magasinier, gestionnaire en logistique | 19    |
| Cariste                                | 15    |
| Machiniste (conducteur engins TP)      | 15    |
| Machiniste (conducteur engin TP)       | 14    |
| Camionneur                             | 12    |
| Chaudronnier, tuyauteur                | 12    |
| Carreleur                              | 11    |
| Chauffeur, livreur                     | 11    |

Source: Fedil

Sur base de ces enquêtes portant sur les qualifications de demain dans l'industrie et le BTP, afin de les faire déboucher sur des aspects concrets, la Fedil avec d'autres partenaires a pu mettre en place des cycles de formation s'adressant à des demandeurs d'emploi afin de leur donner les compétences nécessaires pour exercer, par exemple, la fonction d'agent de fabrication. Les cycles de formation organisés en 2012 ont permis à 23 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM de bénéficier d'embauches sous diverses formes de contrats.

**Conclusions**

Au Luxembourg, il n'est majoritairement pas jugé nécessaire de discuter en public de la question des besoins en main-d'œuvre, qualifiée ou non, de l'examiner à l'aide d'analyses et d'outils de surveillance permanente ou encore de dresser des listes sur les différents métiers en pénurie. Même une approche de la problématique par le biais d'indicateurs qui ont été en partie utilisés dans les autres régions, n'est guère possible (ou seulement par une confrontation des postes libres avec le nombre de demandeurs d'emploi ou en analysant la part des +50 ans par groupe de métiers), mais elle laisse toutefois supposer que notamment les métiers techniques pourraient se trouver confrontés à des difficultés.

De telles méthodes de prévision ne se prêtent donc pas à une analyse de la situation au Luxembourg, puisque les besoins en main-d'œuvre, qualifiée ou non, sont comblés en majeure partie par des travailleurs transfrontaliers ou des immigrés. L'Union des Entreprises luxembourgeoises considère également que l'immigration s'avère nécessaire pour pouvoir couvrir le besoin en personnel des entreprises luxembourgeoises, tant en ce qui concerne les qualifications que les effectifs requis. L'UEL décèle divers besoins d'intervention, notamment dans l'artisanat, le transport et le secteur horeca, et plus particulièrement en ce qui concerne le besoin en main-d'œuvre hautement spécialisée dans l'industrie et les services financiers. Ce besoin en personnel hautement qualifié est comblé en premier lieu par les travailleurs frontaliers, tandis que le besoin en main-d'œuvre moins qualifiée est

satisfait en faisant appel aux immigrés, notamment aux ressortissants de la communauté portugaise au Luxembourg. Comme on peut penser que le niveau de qualification de la nouvelle génération portugaise va s'élever, un goulot d'étranglement au niveau de l'emploi faiblement qualifié au Luxembourg pourrait apparaître au cours des prochaines décennies. En outre, la Chambre des Métiers du Luxembourg souligne que l'artisanat sera de plus en plus tributaire des flux de travailleurs transfrontaliers en provenance de la Grande Région.

Le principal outil d'anticipation du futur besoin en forces de travail au Luxembourg nous parvient sous la forme de sondages effectués par le syndicat patronal FEDIL auprès d'entreprises des secteurs de l'industrie et des TIC. Il ressort des sondages que le domaine des TIC pourrait éprouver des difficultés à recruter du personnel hautement qualifié, notamment aux niveaux analyse, développement et maintenance de logiciels, analyse, développement et administration de systèmes informatiques ou encore service clients (p. ex. programmeurs et développeurs). D'après l'enquête sur les secteurs de l'industrie et du BTP, il y a de fortes prévisions d'embauche pour les employés de bureau, secrétaires, standardistes et comptables, notamment au niveau « administration, gestion, commerce » ; en technique, il s'agit en premier lieu d'électromécaniciens, d'électroniciens en énergie, de mécaniciens d'usinage et d'ingénieurs en mécanique ; en production, des agents de fabrication, des maçons et des manœuvres sont particulièrement recherchés.

Indiscutablement, l'anticipation des besoins en qualifications et main-d'œuvre au Luxembourg devrait se développer en étroite relation avec les autres composants de la Grande Région. Vu l'interpénétration des marchés du travail des entités membres de la Grande Région, peut-être cette dernière dimension serait-elle à développer afin de mieux répondre aux besoins de cet espace marqué en son centre par l'existence d'un pays au marché du travail régionalisé et internationalisé, entretenant d'étroites dépendances avec ses voisins. Ne songeons qu'aux places d'apprentissage disponibles dans les entités membres de la Grande Région, mais souvent laissées vacantes, faute de connaissance de la langue du voisin ou de problèmes en matière de reconnaissance de certaines formations qualifiantes.

Au fond, il convient de partager l'avis de l'Agence fédérale pour l'emploi :

*En somme, l'analyse des besoins de main-d'œuvre ne devrait pas se limiter à une tentative de quantification. Il est en effet indispensable de procéder à une approche et à une évaluation qualitative et professionnelle. A cet égard, il convient de se baser sur les estimations des recruteurs professionnels et des acteurs régionaux. Il s'agit, par exemple, d'examiner si et dans quelle mesure le goulot d'étranglement est lié à une pénurie de main-d'œuvre, et dans quelle mesure des conditions de travail peu attrayantes, des exigences excessives des entreprises ou des stratégies de recherche erronées jouent également un rôle.<sup>101</sup>*

<sup>101</sup> Cf. Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, p.7.



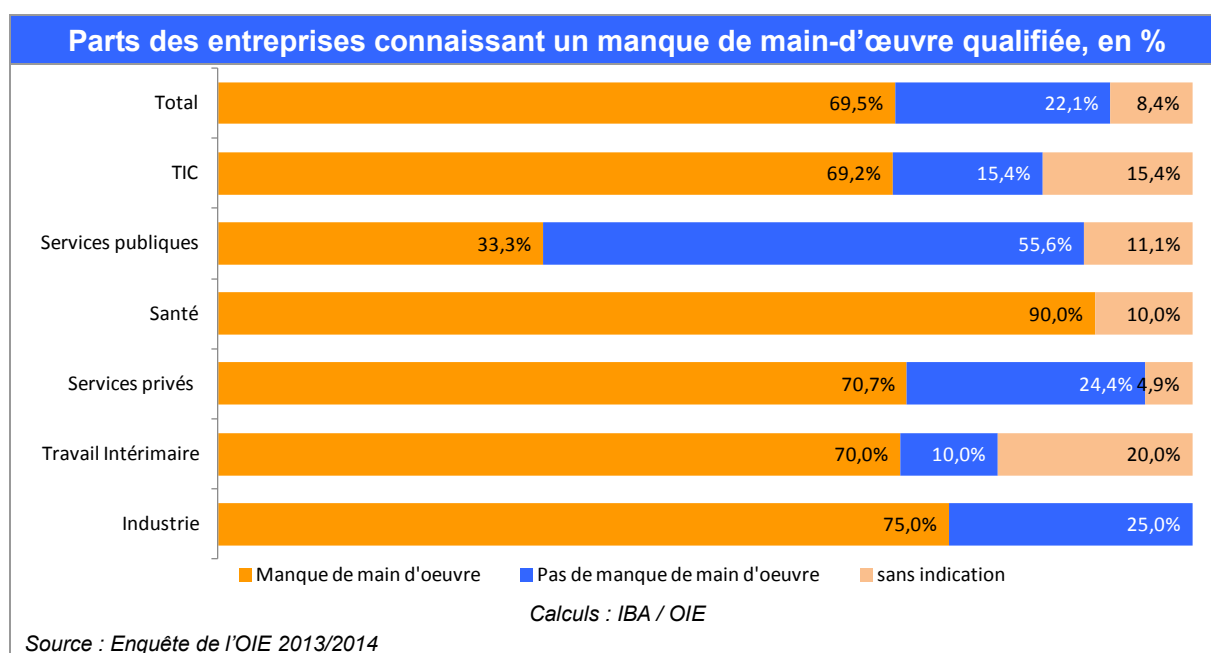
## 3.2 Analyse qualitative

### 3.2.1 Enquêtes auprès des entreprises aux salons de l'emploi interrégionaux

Afin de recueillir des informations sur les besoins des entreprises dans l'espace de coopération - autres que les résultats quantitatifs du chapitre 3.1 sur les différentes composantes de la Grande Région -, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) a réalisé des enquêtes sur le thème des besoins de main-d'œuvre qualifiée dans les entreprises à l'occasion des salons de l'emploi interrégionaux de 2013 et 2014 à Trèves et à Sarrebruck. En 2013, 61 entreprises ont participé à cette enquête et en 2014, ce sont 78 entreprises qui ont été interrogées. Sur ces deux années, 95 entreprises différentes au total ont participé à l'enquête - près de la moitié d'entre elles appartiennent au secteur des autres services marchands (43%), parmi lesquels figurent notamment le commerce, la logistique et les médias, suivi du secteur des TI (13 entreprises), de l'industrie (12 entreprises) et des secteurs de l'intérim et de la santé (10 entreprises chacun). Les neuf entreprises restantes peuvent être classées parmi les autres services non marchands (les services publics et la police, entre autres).

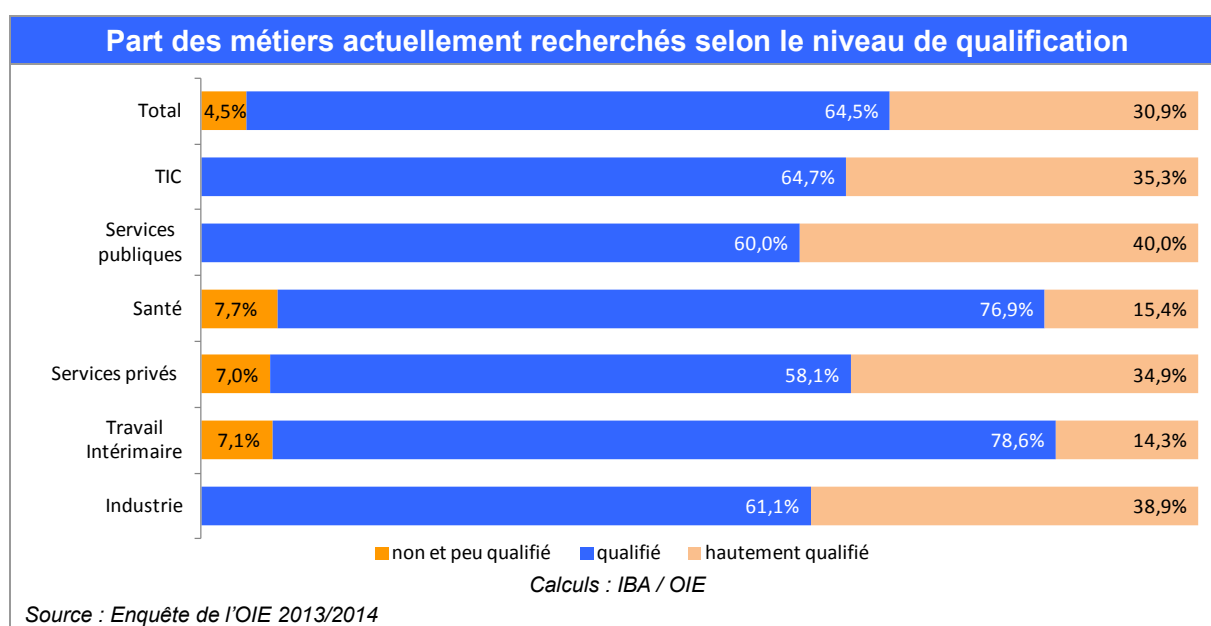
#### **Le manque de main-d'œuvre qualifiée est le plus souvent cité dans le secteur de la santé**

Environ 70% des entreprises interrogées ressentent un manque de main-d'œuvre qualifiée. Le secteur de la santé est plus particulièrement touché : dans ce secteur, 90% des entreprises représentées aux salons de l'emploi ne peuvent pas couvrir leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée. Ce sont les entreprises faisant partie des autres services non marchands qui semblent avoir le moins de problèmes : la part des entreprises interrogées qui ne manquent pas de main-d'œuvre qualifiée est de 56%, ce qui est nettement au-dessus de la moyenne. Les renseignements donnés par les secteurs des technologies de l'information, de l'intérim et de l'industrie montrent qu'ils se situent juste au-dessus ou au-dessous de la moyenne.



### **Importants besoins de main-d'œuvre ayant une formation professionnelle – aujourd'hui et demain**

Sur l'ensemble des entreprises, au total 110 métiers ont été cités dans lesquels un manque de main-d'œuvre qualifiée est perçu : le plus souvent dans les professions d'infirmiers/infirmières, les professions de consultants et développeurs SAP, d'ingénieurs ainsi que divers métiers de la métallurgie. Près de 65% des métiers énumérés dans la liste ci-dessous appartiennent à la catégorie des métiers nécessitant une formation et env. 31% aux métiers exigeant un niveau de qualification encore plus élevé. Seuls 4,5% font partie de la catégorie des métiers non qualifiés ou peu qualifiés. Et cela ne changera probablement pas énormément dans les années à venir : les employeurs interrogés s'attendent pour 2030 aux besoins les plus importants dans les métiers nécessitant une formation.



### **Près de 59% des entreprises interrogées essaient de couvrir leurs besoins en recrutant du personnel originaires d'autres composantes de la Grande Région**

Au total, 54 des entreprises interrogées ont indiqué qu'elles essaient de couvrir leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée en recrutant aussi dans d'autres composantes de la Grande Région ; 39 entreprises l'ont déjà fait avec succès. Pour ce qui est des entreprises du secteur des autres services marchands, 16 des 24 entreprises qui recherchent à recruter au niveau transfrontalier ont pu embaucher des employés originaires de l'une des régions partenaires. Dans le secteur des TI, 7 sur 8 employeurs, et dans le secteur de la santé, 6 sur 8, ont réussi un tel recrutement. Dans l'industrie, 4 entreprises ont pu recruter de la main-d'œuvre originaire de la Grande Région, 4 autres n'ont pas réussi malgré leurs efforts.

### **Echos positifs à la formation professionnelle transfrontalière**

En outre, un peu plus de la moitié des entreprises participantes se sont montrées intéressées par une formation professionnelle transfrontalière. Dans les autres services marchands, le concept a été bien accueilli par env. deux tiers des entreprises, tandis que dans l'industrie, seul un quart des entreprises a montré un intérêt d'ordre général à une formation professionnelle transfrontalière.

**Liste des métiers et des corps de métiers pour lesquels il existe et/ou l'on s'attend à des besoins de main-d'œuvre qualifiée**

| Dénomination de la profession                                                           | Nombre de citations |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>Métiers de l'artisanat / Métiers techniques</b>                                      | <b>31</b>           |
| <i>Ingénieurs</i>                                                                       | 9                   |
| <i>Electriciens</i>                                                                     | 4                   |
| <i>Mécaniciens, mécatroniciens</i>                                                      | 6                   |
| <i>Monteurs</i>                                                                         | 3                   |
| <i>Outils / Concepteurs d'outils</i>                                                    | 2                   |
| <i>Ouvriers métallurgistes (soudeurs, serruriers, fraiseurs, tourneurs)</i>             | 7                   |
| <i>Ouvriers qualifiés Artisanat</i>                                                     | 1                   |
| <i>Postes techniques professionnels</i>                                                 | 1                   |
| <i>Conducteurs de machines et d'installations</i>                                       | 1                   |
| <i>Techniciens</i>                                                                      | 2                   |
| <i>Contremaîtres</i>                                                                    | 1                   |
| <i>Diplômés en génie mécanique</i>                                                      | 1                   |
| <i>Echafaudagistes</i>                                                                  | 1                   |
| <i>Techniciens multilingues</i>                                                         | 1                   |
| <b>TI, informatique</b>                                                                 | <b>20</b>           |
| <i>Consultants et développeurs SAP</i>                                                  | 10                  |
| <i>Responsables TI</i>                                                                  | 2                   |
| <i>Développeurs de logiciels</i>                                                        | 3                   |
| <i>Informaticiens de gestion</i>                                                        | 3                   |
| <i>Administrateurs de système</i>                                                       | 2                   |
| <b>Personnel de la santé, affaires sociales</b>                                         | <b>17</b>           |
| <i>Infirmiers</i>                                                                       | 11                  |
| <i>Aides-soignants</i>                                                                  | 2                   |
| <i>Médecins</i>                                                                         | 2                   |
| <i>Educateurs, pédagogues sociaux</i>                                                   | 2                   |
| <b>Cadres, Dirigeants / Chefs (de projet, de secteur, de département, d'opérations)</b> | <b>8</b>            |
| <b>Gestion, administration</b>                                                          | <b>8</b>            |
| <i>Experts comptables / Commissaires aux comptes</i>                                    | 1                   |
| <i>Employés de bureau multilingues</i>                                                  | 1                   |
| <i>Secrétaires commerciaux</i>                                                          | 1                   |
| <i>Distribution commerciale</i>                                                         | 1                   |
| <i>Vendeurs d'articles électriques avec connaissances linguistiques</i>                 | 1                   |
| <i>Vendeurs avec connaissances dans le commerce de détail des produits alimentaires</i> | 1                   |
| <i>Compliance Officer (Responsable de la conformité)</i>                                | 1                   |
| <i>Négociants pour les expéditions et la logistique</i>                                 | 1                   |
| <b>Autres métiers</b>                                                                   | <b>8</b>            |
| <i>Opérateurs de centres d'appels</i>                                                   | 3                   |
| <i>Employés qualifiés pour stations thermales</i>                                       | 1                   |
| <i>Conducteurs routiers professionnels</i>                                              | 1                   |
| <i>Professeurs de danse</i>                                                             | 1                   |
| <i>Nettoyeurs de textiles</i>                                                           | 1                   |
| <i>Conducteurs de train</i>                                                             | 1                   |

Source : Enquête de l'OIE 2013/2014

### **3.2.2 Interview avec les experts**

#### **3.2.2.1 Rhénanie-Palatinat et Sarre**

##### ***Les experts ne constatent pas de pénurie généralisée de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région***

Dans les interviews des experts, les représentants tant des employeurs que des employés ont confirmé la thèse selon laquelle il n'y a actuellement pas de pénurie générale de main-d'œuvre qualifiée, ni en Sarre ni en Rhénanie-Palatinat. Il existe des difficultés à pourvoir des emplois ou des postes d'apprentissage seulement dans certains métiers ou secteurs. L'agence régionale pour l'emploi et l'EURES n'observent pas non plus de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, ni généralisée ni à l'échelle interprofessionnelle ou intersectorielle. Outre les difficultés dans certains secteurs et / ou domaines professionnels, l'attention a par ailleurs été attirée dans les interviews sur le fait que des problèmes sont rencontrés notamment par les entreprises des zones rurales. Les régions rurales deviennent de moins en moins attractives pour les jeunes, qui sont de ce fait attirés par les régions métropolitaines. Par ailleurs les jeunes professionnels qualifiés, quand il s'agit de choisir un emploi, s'orientent plutôt vers de grandes entreprises en partie suprarégionales et plus rarement vers des petites ou moyennes entreprises. Les PME ne peuvent rivaliser avec le niveau de salaires élevé des grandes entreprises et sont moins considérées sur le marché. Il en résulte que les PME sont davantage confrontées à une situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et/ou d'apprentis potentiels. Selon l'expert de la Chambre de Commerce et d'Industrie (IHK/CCI) de la Sarre, M. Carsten Meier, les moyennes entreprises ressentent des besoins de main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs d'activité, non seulement en termes de quantité mais aussi de qualité. D'une manière générale, il semble se confirmer que plus le niveau d'exigence du poste augmente, plus il est difficile de le pourvoir. En revanche, les besoins de main-d'œuvre non qualifiée ou peu qualifiée peuvent actuellement être encore couverts et – selon la CCI de Trèves en la personne de M. Matthias Schmitt – ne devraient pas augmenter davantage à l'avenir. Un manque de main-d'œuvre qualifiée a surtout été cité dans des domaines professionnels qui requièrent soit une formation en alternance d'au moins trois ans, soit des études supérieures.

##### ***Des difficultés de recrutement sont observées dans le secteur de la santé et des soins***

Des problèmes importants sont constatés dans le domaine de la santé et des soins. Les professions des soins infirmiers, notamment et surtout les soins aux personnes âgées, souffrent déjà d'une pénurie de main-d'œuvre qui va probablement encore s'accroître à l'avenir. Ces soucis sont dus au vieillissement de la population dans les deux Länder allemands – notamment en Sarre. Un nombre croissant de personnes âgées a pour conséquence un accroissement de la demande de personnel infirmier, alors même que le réservoir de main-d'œuvre potentielle est en voie de régression. L'offre trop restreinte de personnel infirmier serait – de l'avis des experts – également due, entre autres, au trop faible attrait de ce domaine professionnel en raison de conditions de travail relativement mauvaises et d'une rémunération d'un niveau exagérément bas dans le secteur des soins. Pour le personnel infirmier à proximité de la frontière avec le Luxembourg, il est possible de faire quotidiennement la navette dans le Grand-Duché afin d'obtenir un salaire nettement plus élevé et ce, même si, en raison des systèmes de formation différents, il n'y occupait

qu'un poste d'aide-soignant au lieu d'un emploi d'infirmier qualifié. De plus, l'expert de la Chambre de Travail de la Sarre, Werner Müller, indique que par le passé, on a négligé d'augmenter les capacités de formation ou que les capacités pour la formation continue et les reconversions / requalifications professionnelles ont même été réduites suite à des mesures d'économies. Des pénuries de main-d'œuvre sont également constatées dans le domaine de la médecine humaine. D'après la Chambre de Travail de la Sarre, la raison de cette pénurie réside, entre autres, dans l'accès restreint aux études. Les cliniques se voient de plus en plus contraintes de recourir à des médecins formés à l'étranger. M. Martin Schlechter de la VUS (« Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände e.V. ») estime plutôt que le problème se trouve dans la part élevée de professionnels de la santé diplômés qui, à la fin de leurs études, ne pratiquent pas en tant que médecin mais occupent des fonctions dans les entreprises. De plus, M. Meier (CCI de la Sarre) souligne qu'une pénurie de médecins généralistes et de médecins spécialisés ou de cabinets médicaux, en particulier dans les zones rurales, devrait être constatée : en raison d'une rémunération moins élevée et d'horaires moins réguliers, ouvrir son propre cabinet est moins intéressant qu'exercer dans une clinique en ville.

### **Besoins accrus constatés dans les métiers pédagogiques**

Outre les professions du secteur des soins, l'attention a souvent été également attirée sur le domaine pédagogique et sur le métier d'éducateur. Dans la région de Trèves, le manque de main-d'œuvre dans ce domaine d'activité serait également dû à un exode vers le Luxembourg. Ceci a été expliqué par une rémunération pas toujours convenable ou par des conditions de travail peu attrayantes dans le métier d'éducateur. Cela a aussi pour conséquence une pénurie d'apprentis dans ce domaine. A cet égard, Werner Müller de la Chambre de Travail de la Sarre a également signalé – comme pour les professions du secteur des soins – une négligence de ne pas avoir augmenté en temps utile les capacités de formation. De plus, depuis le 1<sup>er</sup> août 2013 en Allemagne, tous les enfants âgés de un à trois ans ont droit à une place d'accueil dans un établissement approprié. Par conséquent, les centres qui accueillent les jeunes enfants doivent être développés et il est probable que ceci entraînera en même temps une augmentation des besoins de main-d'œuvre qualifiée. En Sarre, la situation est aggravée par le fait que, dans le cadre de la « Stratégie France », la promesse a été faite de garantir à moyen terme l'enseignement précoce de la langue française dans la moitié des crèches sarroises par du personnel francophone. Il faudrait donc recruter du personnel francophone ou de langue maternelle française qualifié. Compte tenu des différences qui caractérisent les systèmes de formation en France et en Allemagne ainsi que du niveau relativement bas des salaires des éducateurs en Allemagne, les problèmes pourraient de surcroît s'intensifier dans le Land de Sarre.

### **Activités manufacturières et industrie : les métiers de la construction mécanique souvent demandés**

Dans les activités manufacturières ou l'industrie, des besoins importants de personnel ayant accompli une formation professionnelle en alternance ou des études supérieures ont été observés dans le domaine du génie mécanique. Les métiers exigeant une formation qui ont été cités sont, entre autres, les professions de mécanicien de précision, mécanicien d'usinage, mécanicien industriel, technicien CNC et mécatronicien. Mais des mécatroniciens ayant achevé des études universitaires seraient aussi fréquemment recherchés. Viennent s'y

ajouter les professions de niveau universitaire dans l'ingénierie des processus et la technique automobile ainsi que le métier d'ingénieur en développement / de bureau d'études. A cet égard, M. Meier de la CCI de la Sarre ainsi qu'un conseiller EURES ont signalé que, en ce qui concerne les ingénieurs et les mécaniciens, les écoles supérieures sarroises formeraient encore les étudiants en fonction des besoins des entreprises locales. Mais, selon M. Meier, il n'est pas certain qu'il en soit toujours ainsi à l'avenir, eu égard aux mesures d'économies dans les écoles supérieures sarroises et au nouveau plan de développement universitaire. En cas de réduction des offres d'études dans le domaine technique, M. Schlechter de la VSU s'attend à ce que les entreprises essaient de plus en plus, à l'avenir, de recruter des diplômés de l'Université de Kaiserslautern. Ce sont notamment les petites et moyennes entreprises qui auraient des difficultés à pourvoir des postes vacants dans ces domaines professionnels. Après leur formation, les ingénieurs et autres professionnels susceptibles d'être embauchés dans l'industrie postuleraient souvent dans de grandes entreprises industrielles, car celles-ci sont supposées proposer des emplois plus attrayants. Cela concerne les professions de l'enseignement supérieur – ingénieur électricien et électrotechnicien – mais aussi le métier d'électronicien dans l'artisanat. Selon M. Justus Wilhelm de la Chambre des Métiers (HWK) de la Sarre, la situation dans les métiers de l'électrotechnique est encore relativement calme dans les zones urbaines. En revanche, ces activités très exigeantes requièrent un niveau élevé de qualification qu'il est de plus en plus difficile de fournir.

### **Difficultés identifiées surtout dans l'artisanat**

Tous les participants aux interviews confirment que l'artisanat est généralement confronté à des problèmes importants. Ce secteur rencontre des difficultés à pourvoir des postes tant à l'échelle interprofessionnelle et intersectorielle qu'à tous les niveaux de qualification exigée : du coiffeur jusqu'à l'opticien spécialisé. En l'occurrence, plus le niveau de qualification exigée est élevé, plus il est difficile de pourvoir le poste. M. Wilhelm de la Chambre des Métiers de la Sarre apporte toutefois une réserve en faisant remarquer que les besoins de main-d'œuvre plus qualifiée et diplômée de l'enseignement supérieur seraient plutôt faibles dans l'artisanat. La raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée réside – selon les Chambres des Métiers de Trèves et de la Sarre – dans la diminution du nombre de nouveaux diplômés professionnels ou d'apprentis dans les métiers de l'artisanat. Cette évolution négative est plus forte que la baisse de l'emploi dans l'artisanat, ce qui entraîne une situation de pénurie de main-d'œuvre. De plus, un faible réservoir d'apprentis signifie qu'à l'avenir, il est probable que moins d'artisans voudront élargir leurs qualifications et suivre une formation continue de technicien et finalement aussi de contremaître. Les raisons de la diminution du nombre d'apprentis se trouvent aussi en partie dans l'évolution démographique : le nombre de jeunes étant en nette diminution alors que l'offre de postes d'apprentissage reste relativement constante, les apprentis ont davantage de possibilités de choisir l'orientation de leur formation. Les métiers de l'artisanat entrent donc davantage en compétition avec d'autres métiers et, en raison d'une mauvaise image, ont moins de chances d'être choisis : les emplois dans l'artisanat sont souvent considérés comme une solution de secours car ils ont encore la réputation d'être salissants, physiquement pénibles et peu stimulants intellectuellement. Si des jeunes ont effectivement choisi la formation dans un métier de l'artisanat uniquement parce qu'ils n'ont rien pu trouver d'autre, cela peut aussi expliquer les taux de décrochage relativement élevés dans ce secteur.



M. Wilhelm de la CCI de la Sarre ainsi que M. Schwalbach de la Chambre des Métiers de Trèves ont toutefois fait remarquer que cette image négative de l'artisanat est aujourd'hui dépassée : les conditions de travail se seraient sensiblement améliorées – par exemple, les réveils extrêmement matinaux des boulangers ne sont plus chose courante puisque qu'il n'existe plus guère de fournils traditionnels. De nos jours, beaucoup de métiers sont aussi devenus très exigeants. Tel est le cas, par exemple, dans le métier d'électronicien qui exige de manipuler des systèmes de commande complexes, ou encore dans le secteur alimentaire où il est de plus en plus nécessaire de traiter certains aspects, comme les intolérances alimentaires ou les habitudes alimentaires, et de répondre à des besoins nutritionnels particuliers. Un autre problème est constaté à proximité de la frontière avec le Luxembourg : même si les taux de suivi d'une formation sont relativement élevés dans certains domaines de l'artisanat, le personnel qualifié prendrait souvent la décision, une fois la formation achevée, d'aller travailler au Luxembourg où il sera mieux rémunéré. Un exode pour des motifs semblables aurait également lieu en direction de grandes entreprises industrielles, de sorte que ce sont surtout les petites entreprises artisanales et les entreprises implantées dans les zones rurales qui sont confrontées à de grosses difficultés. D'autre part, M. Schlechter de la VSU précise que des entreprises familiales et des petites entreprises, dans l'artisanat par ex., pourraient souvent profiter du fait qu'une plus grande proximité avec les employés assure une meilleure fidélisation des collaborateurs.

Dans le secteur de l'artisanat, ce sont notamment les métiers dans les domaines de la plomberie, des installations sanitaires, du chauffage et de la climatisation, et pour la région de Trèves, dans le bâtiment, qui ont été fréquemment cités. Dans le secteur de la construction métallique et du traitement des métaux, des besoins qui se concentrent en premier lieu sur des ouvriers spécialisés et sur du personnel hautement qualifié ont pu être détectés. Par ailleurs, les deux Chambres des Métiers ont mis en évidence l'artisanat alimentaire (boulangers, bouchers-charcutiers etc...), qui serait surtout touché par une pénurie d'apprentis. Mais M. Wilhelm voit, dans le secteur alimentaire, une mutation des professions suite à des processus de concentration : à l'avenir, il est probable que les besoins en boulangers diminuent car les articles de boulangerie sont de plus en plus fabriqués par de grandes boulangeries industrielles, etc...

### ***Autres secteurs d'activité problématiques***

En outre, il ressort des interviews avec les employeurs qu'il existe également des besoins dans le domaine du stockage et de la logistique. L'expert de l'agence pour l'emploi de la Sarre, Bernd Uplawski, a de plus souligné qu'il y aurait une pénurie de conducteurs routiers professionnels. L'expert de la Fédération des syndicats allemands (DGB) à Trèves, Christian Schmitz, a attiré l'attention, pour la région de Trèves, sur un manque d'informaticiens et de mathématiciens qualifiés. Les conditions structurelles du marché régional de l'emploi pour le personnel qualifié étant peu attractives dans ce domaine, il n'y aurait aucune dynamique dans ce secteur sur le marché de l'emploi. De même, l'expert de la CCI de Trèves, M. Schmitt, a constaté en ce qui concerne cette catégorie professionnelle que la demande de diplômés des hautes écoles spécialisées en mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique (MINT) par les entreprises à Trèves et ses environs est quantitativement moins importante que la demande de qualification moyenne à supérieure (formation en alternance, techniciens, contremaîtres, agents spécialisés dans la gestion



commerciale ou industrielle). M. Meier de la CCI de la Sarre remarque des besoins dans une partie du domaine commercial ; il ne constate aucun manque de main-d'œuvre dans le commerce ni dans les services en général. Il ressort d'une note faite par Monsieur Schmitt au sujet d'une étude des CCI de Rhénanie-Palatinat qu'il existe toutefois dans ce Land déjà des difficultés dans les services à la personne ainsi que dans les services TI. Il ressort en outre de cette étude que l'on s'attend pour l'année 2030 à un manque de main-d'œuvre dans les services publics, dans le commerce de gros et de détail ainsi que dans le secteur chimique et pharmaceutique.<sup>102</sup> Les interlocuteurs des Chambres de Commerce et d'Industrie ainsi que Corina Mörsdorf du « TÜV NORD Bildung Saar », mais aussi Christian Schmitz de la Fédération des syndicats allemands (DGB) à Trèves, ont indiqué des pénuries et des problèmes de main-d'œuvre dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie. En Sarre, cette situation pourrait avoir aussi un rapport avec la diminution du flux de travailleurs se rendant dans la région depuis la Lorraine : en effet, la motivation des Français à faire la navette pour venir travailler en Sarre diminue car le niveau des salaires dans la restauration et l'hôtellerie serait aujourd'hui relativement inférieur dans la région allemande. M. Schmitz a en outre attiré l'attention sur les taux de décrochage relativement élevés dans la formation professionnelle et sur les difficultés rencontrées avec la loi allemande sur le travail des jeunes (« Jugendarbeitsschutzgesetz ») dans ces secteurs.

### **Difficultés sur le marché de la formation**

L'analyse des interviews faite jusqu'à présent a montré, entre autres, le rôle important du marché de la formation lorsqu'il s'agit de besoins de main-d'œuvre qualifiée. Heidrun Schulz, Directrice de l'agence fédérale pour l'emploi en Rhénanie-Palatinat, explique qu'un manque de main-d'œuvre qualifiée se produirait demain dans les métiers dans lesquels les postes d'apprentissage ne peuvent pas être pourvus aujourd'hui. M. Meier a souligné que la disposition des entreprises à former des apprentis existe ; le nombre de postes d'apprentissage vacants serait plus élevé que le nombre de candidats. Le manque d'apprentis reflète non seulement l'insuffisance du nombre de jeunes en âge d'être formés mais aussi le manque de jeunes déscolarisés qui sont aptes à suivre une formation. La diminution du nombre de candidats à l'apprentissage s'explique non seulement par l'évolution démographique dans les deux Länder allemands mais aussi par l'importance croissante de la formation universitaire. D'une part, nous assistons à une mutation du marché de la formation professionnelle vers une « académisation » – les anciennes formations professionnelles typiques sont de plus en plus proposées aussi dans l'enseignement supérieur (les métiers pédagogiques par ex., mais aussi des métiers techniques comme celui de mécatronicien). D'autre part, la forte propension des jeunes à opter pour des études supérieures fait que le baccalauréat général ou un bac professionnel sont préférés à une formation professionnelle en alternance – les aspects d'image ainsi que le conseil en orientation professionnelle jouent ici un rôle essentiel. L'orientation professionnelle peu ciblée ne permet souvent pas de montrer suffisamment aux jeunes mieux qualifiés l'attractivité d'une formation professionnelle en alternance et leurs opportunités de carrière par le biais de la formation continue. C'est la raison pour laquelle les jeunes les plus méritants qui sortent de l'école opteraient plutôt pour des études supérieures (spécialisées) ; la formation professionnelle en alternance est de plus en plus considérée

---

<sup>102</sup> Association des CCI Rhénanie-Palatinat (2014): IHK-Fachkräftemonitor – die wichtigsten Ergebnisse 2013 (les principaux résultats 2013).

comme une solution de secours. Pour la formation professionnelle en alternance, il ne reste donc plus qu'un réservoir de candidats constitué de jeunes en fin de scolarité moins bien qualifiés (qui manquent par ex. de compétences en mathématiques et en physique) et souvent aussi moins motivés.

### ***Evolution négative de la mobilité des migrants***

Les experts expliquent souvent la pénurie de main-d'œuvre déjà formée par l'exode de personnel qualifié. Une autre problématique est liée aux flux migratoires vers le Luxembourg déjà évoqués et aux difficultés rencontrées dans les zones rurales : dans les zones de chalandise des frontaliers dans les régions partenaires de la Grande Région, d'une part les frontaliers quittant leur région pour aller travailler au Luxembourg font défaut et d'autre part, les migrants avec leurs revenus plus élevés font grimper le coût de la vie dans les zones frontalières autour du Luxembourg. Il y a un risque que des travailleurs qui ne peuvent ou ne veulent pas travailler au Luxembourg quittent ces zones. En Sarre, ce sont surtout les départs migratoires de main-d'œuvre plus qualifiée dans d'autres Länder allemands qui jouent également un rôle. Parallèlement, l'immigration en provenance du reste de la République Fédérale est rare. Selon Werner Müller de la Chambre de Travail de la Sarre, le niveau des salaires pratiqué en Sarre, inférieur à la moyenne, ainsi qu'un taux supérieur à la moyenne en ce qui concerne l'emploi de personnel très qualifié en dessous de leur niveau de qualification (par ex., des ingénieurs qui travaillent comme contremaîtres) en sont la cause. Ces aspects sont aussi responsables de la baisse du flux de travailleurs frontaliers entrants en provenance de la France. Un conseiller EURES a en outre rapporté que moins de jeunes Français passent la frontière pour venir travailler en Sarre en raison de connaissances linguistiques insuffisantes. De plus, il pourrait y avoir des problèmes de reconnaissance de leur formation les obligeant à répéter leur formation d'origine (notamment dans les professions protégées). Les conseillers EURES interrogés ont, en rapport avec les flux migratoires, également critiqué les infrastructures de transport relativement mauvaises et insuffisamment développées en Sarre, ce qui restreint la mobilité des travailleurs qualifiés disposés à franchir la frontière pour se rendre au travail. M. Schlechter de la VSU a souligné que l'attrait naturel de bien des régions métropolitaines fait défaut au Land de Sarre pour être un pôle d'emploi, de sorte que l'enseignement général et l'enseignement supérieur des jeunes résidents sont d'autant plus importants pour couvrir les propres besoins du Land. Or, le large éventail d'offres d'emplois qualifiés et les conditions de travail attrayantes de l'industrie sarroise sont souvent insuffisamment connus au-delà de la frontière.

### ***Attirer de la main-d'œuvre qualifiée grâce à de meilleures conditions de travail ?***

Christian Schmitz, expert de la DGB à Trèves, a par ailleurs signalé des problèmes et changements structurels sur le marché de l'emploi qui pourraient certes placer les entreprises devant des problèmes à pourvoir des postes mais qui ne représenteraient pas une pénurie généralisée de main-d'œuvre qualifiée : ce serait, entre autres, dû aux différences de salaires au sein de la Grande Région, qui pourraient entraîner des redistributions régionales du travail. En y regardant de plus près, ce que l'on appelle pénurie de main-d'œuvre qualifiée pourrait se révéler être un manque de compétitivité d'un grand nombre d'entreprises sur les marchés des produits et du travail. Il prévoit surtout des problèmes pour les entreprises qui ne font pas d'efforts pour recruter au sein des réserves de main-d'œuvre existantes (travailleurs à temps partiel, « mini-jobbers », frontaliers,

demandeurs d'emploi, actifs sous-employés, jeunes décrocheurs, etc...) en offrant de meilleures conditions de travail, pour mieux les intégrer dans l'entreprise ou les former. En particulier les petites entreprises qui ne disposent pas d'un service du personnel ou de département similaire n'ont pas encore pris conscience de cet aspect. D'autres experts ont aussi souligné qu'en cas de réelle pénurie de main-d'œuvre, les salaires devraient augmenter, ce qui n'a pas été le cas jusqu'à présent. M. Schmitz a indiqué que la toute première convention collective fixant un salaire minimum en Allemagne avait été conclue dans le secteur de la coiffure dans la région de Trèves. De plus, la rémunération des apprentis dans la restauration et l'hôtellerie a été sensiblement augmentée – plus que ce que le syndicat (NGG) avait exigé. Il en a été de même dans le secteur sanitaire. Ces secteurs auraient pris conscience de la nécessité d'augmenter l'attractivité de la formation pour attirer des apprentis. Werner Müller de la Chambre de Travail de la Sarre suppose que la motivation des entreprises de parler d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée réside dans la possibilité d'avoir à disposition une réserve de candidats qui soit aussi importante que possible.

### ***Autres causes de difficultés à trouver de la main-d'œuvre qualifiée et/ou des apprentis***

Parmi les autres raisons d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, M. Meier de la CCI de la Sarre a cité le faible taux d'emploi de femmes et de seniors en Sarre. Par ailleurs, l'âge de départ à la retraite est selon lui trop bas – les travailleurs qualifiés devraient être maintenus plus longtemps dans leur emploi. De plus, la part des demandeurs d'emploi qui ne réussissent pas à entrer sur le marché du travail en raison de leur faible niveau de qualification est trop élevée. La part importante de demandeurs d'emploi peu qualifiés ou non qualifiés serait due aux taux élevés de décrochage en cours de formation. On a estimé qu'à peine la moitié des personnes qui abandonnent prématurément leur formation tente par la suite de commencer une nouvelle formation. Outre les raisons précédemment évoquées, des besoins accrus apparaissent – selon M. Schwalbach de la Chambre des Métiers de Trèves – dans des secteurs qui bénéficient d'une croissance conjoncturelle (bâtiment, construction mécanique par exemple).

### ***3.2.2.2 Wallonie***

#### ***Taux de chômage élevé et difficultés de recrutement dans quelques métiers***

Jean-Pierre Dawance, secrétaire général du Conseil Economique et Sociale de Wallonie (CESW) explique que « le PIB par habitant et l'emploi intérieur sont relativement faibles par rapport aux régions voisines. D'une manière générale, le taux de chômage est élevé en Wallonie, ce qui indique une main-d'œuvre disponible. » Philippe Ledent, vice-président de l'UCM, consent que la situation économique en Wallonie est difficile : « Les 10.000 emplois que l'économie wallonne crée chaque année sont insuffisants pour réduire substantiellement le chômage et augmenter le taux d'emploi. Pour atteindre le plein emploi et revenir à la moyenne européenne d'ici 2020, il faut créer en Wallonie 30.000 emplois par an. » Néanmoins, Monsieur Dawance maintient aussi qu'« un chômage de masse n'empêche pas des difficultés de recrutement, voire des pénuries de main-d'œuvre pour certains métiers ou certaines fonctions ». Cette analyse est aussi partagée par Géry Choteau, analyste Marché de l'emploi au *Forem*. Selon Philippe Ledent de l'UCM, une entreprise sur trois affirme qu'elle est amenée à réduire ses activités à cause de cela. Il suppose qu'à cause de

ce manque de main d'œuvre qualifiée, des jeunes motivés qui choisissent bien leur formation ne devraient pas avoir des problèmes à trouver un emploi de qualité. Selon Géry Choteau, le Brabant wallon semble la région de Wallonie la plus concernée par les difficultés de recrutement de par la meilleure santé de son marché de l'emploi et de par sa proximité avec Bruxelles et la Flandre. S'y ajoute le constat de CESW que le taux de chômage est aussi plus faible dans les zones, plutôt rurales, proches de la frontière allemande et luxembourgeoise. De nombreux habitants de Wallonie vont travailler dans les bassins d'emploi voisins.

### **Les mêmes métiers et branches concernés depuis des années**

D'après les analystes du Forem, une petite dizaine de métiers reviennent chaque année sur la liste des fonctions critiques : attaché commercial en biens d'équipement professionnels, infirmier généraliste, infirmier en soins spécialisés, couvreur, installateur d'équipements sanitaires et thermiques, tuyauteur industriel, maintenicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques, chargé d'études techniques de la construction. Monsieur Dawance y ajoute d'autres métiers qui connaissent des difficultés de recrutement, mais qui ne sont pas liées à une pénurie de main-d'œuvre. Sont notamment concernés : la restauration, les mécaniciens, les carrossiers, les vendeurs, les installateurs. L'UCM identifie le besoin dans les secteurs, qui aussi reste la même à peu de choses près depuis plusieurs années : Horeca, Transport et la logistique, Construction, Finance et services aux entreprises sont les secteurs les plus affectés. Les pénuries sont moins fortes mais toujours significatives dans le Commerce de gros et de détail et l'Industrie manufacturière. Seuls les employeurs du secteur des Services publics, l'éducation, la santé et les services collectifs semblent ne pas avoir trop de difficultés à trouver le personnel qu'il recherche. Philippe Ledent précise que la sécurité d'emploi rend le secteur public plus attractif aujourd'hui. Il ajoute que la pénurie de main-d'œuvre frappe surtout les petites et moyennes entreprises (PME), ce qui a aussi été constaté pour les régions allemandes.

### **Les raisons pour les pénuries en main-d'œuvre varient selon le métier**

Quand on lui pose la question quelle sont les raisons pour la pénurie de main d'œuvre, Philippe Ledent de l'UCM répond ainsi :

*« Selon l'UCM, le manque pur et simple de candidats est la première cause des pénuries. Soit parce que le métier est mal considéré ou jugé pénible; soit parce que la formation apparaît rébarbative. Dans les deux cas, il y a une part de vérité et une part de fantasme. Certains sous-entendent que la pénurie de main-d'œuvre serait liée à la mauvaise qualité des emplois proposés. Ce n'est pas exact. Le problème est bien plus vaste et bien plus profond. Dans la longue liste des fonctions critiques se trouvent des métiers plutôt bien payés où les conditions de travail sont très acceptables.*

*Le vieillissement ou l'influence des évolutions technologiques sur l'obsolescence des compétences vont continuer à s'intensifier. Ces tendances ont un effet direct sur les difficultés de recrutement et la bonne marche des entreprises, et ce sera encore plus vrai lorsque l'activité économique repartira à la hausse. Près d'un employeur sur deux en est conscient, mais quatre sur dix n'ont pas pris les actions nécessaires. »*

Contrairement aux analyses d'UCM qui voient le manque des candidats comme cause principale, Géry Choteau du Forem exprime que « hormis pour quelques métiers

véritablement touchés par des pénuries comme l'infirmier ou l'électromécanicien, le manque de candidats n'apparaît pas comme la raison première aux difficultés de recrutement des employeurs wallons. ». Il constate plutôt un décalage entre les exigences des employeurs et le profil des demandeurs d'emploi. Des difficultés liées aux comportements des candidats sont parfois mises en avant par les employeurs, tandis que les demandeurs d'emploi pointent la faible qualité des contrats proposés avec une hausse de l'intérim et des temps partiels.

Le Secrétaire général du CESW confirme que pour le métier d'infirmière la situation est assez semblable dans l'ensemble de la Grande Région, avec des besoins en croissance dû à la pyramide des âges, et l'abandon ou la réorientation de carrière. De plus, il mentionne l'échec dans l'enseignement supérieur, ce qui n'a pas été identifié dans les autres régions. Dans les métiers de la vente ou de certains services, Monsieur Dawance présume que les connaissances linguistiques requises par les employeurs ne correspondent pas à celles des candidats. Les conditions de travail ou de rémunérations expliquent probablement les difficultés rencontrées dans la restauration. De manière plus générale, il souligne que la conjoncture économique influence une partie des difficultés de recrutement. Quand elle se dégrade, les recrutements se font plus rares et la main-d'œuvre disponible est plus abondante. Selon Monsieur Choteau, dans le Luxembourg belge, la mobilité est également une difficulté supplémentaire potentielle vu la faible densité de population et les distances importantes entre les villes.

Monsieur Ledent et Monsieur Dawance sont d'accord que la Wallonie connaît en plus une désaffection pour les études techniques ou scientifiques à tous les niveaux, ce qui peut expliquer la pénurie d'ingénieurs, de techniciens, d'informaticiens et autres métiers comparables. Dans les filières techniques le nombre d'apprentis diminue, alors que les secteurs en pénurie ne risquent de croître. Cette tendance est moins marquée dans les pays qui entourent la Wallonie, comme le Grand-Duché de Luxembourg, la France ou encore l'Allemagne. C'est là que Phillippe Ledent voit une urgence importante: « Les métiers techniques sont des métiers d'avenir. Ils demandent des travailleurs motivés, professionnels et entreprenants. Les filières techniques et professionnelles, en alternance ou non, souffrent malheureusement d'une image qui n'est pas bonne. Commençons par féliciter ces jeunes qui viennent dans les filières techniques, plutôt que de leur rappeler qu'ils n'ont rien su faire d'autre. »

### **3.2.2.3 Communauté Germanophone de Belgique**

#### ***Selon les experts de la CG de Belgique : pas de pénurie généralisée de main-d'œuvre qualifiée***

Dans les interviews réalisées, les experts de la Communauté Germanophone de Belgique étaient unanimes sur le fait qu'il n'existe pas de pénurie générale de main-d'œuvre qualifiée dans la CG. Cependant, le gérant de la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) d'Eupen-Malmedy-St.Vith, Volker Klinges, a indiqué qu'il y a certainement des besoins de main-d'œuvre qualifiée qui sont susceptibles de conduire à une situation de pénurie. Les difficultés de la CG s'expliquent d'une part par l'exode de main-d'œuvre qualifiée vers le Luxembourg et l'Allemagne où les salaires nettes sont généralement plus élevés. La partie Sud de la CG



est davantage touchée par ces problèmes que le Nord : la proximité de la frontière avec le Luxembourg attire d'année en année davantage de Belges venus dans le Grand-Duché pour y travailler. Dans la partie Nord, ce sont principalement des Allemands qui habitent dans la CG et qui traversent quotidiennement la frontière vers l'Allemagne pour se rendre au travail (frontaliers dits atypiques). Les travailleurs belges sont très intéressants pour le Luxembourg et l'Allemagne car la main-d'œuvre de la CG suit souvent une formation fortement axée sur la pratique au sein de moyennes entreprises. Par ailleurs, les habitants de la CG ont généralement de très bonnes connaissances en allemand, français, anglais et néerlandais.

L'évolution démographique est une autre raison de ce manque de main-d'œuvre qualifiée. M. Klinges s'attend dans les 15 prochaines années à des besoins élevés de remplacement de personnel, car la moyenne d'âge des employés dans la CG est relativement élevée et ; il y a en outre peu de relève et les jeunes ont tendance à partir. Le Directeur exécutif de l'Agence pour l'emploi de la CG de Belgique (ADG), Robert Nelles, a lui aussi signalé des besoins accrus suite à l'évolution démographique. Il a également souligné qu'il n'y aurait actuellement quasiment pas de besoins générés par la création de nouveaux emplois puisque la conjoncture dans la CG connaît un ralentissement. M. Klinges, qui est aussi le directeur de la Fédération des Employeurs en Communauté Germanophone de Belgique (AVED), a en outre insisté sur le fait que le chômage dans la CG est relativement faible – le nombre assez faible des « autres » demandeurs d'emploi ne devrait être en partie que difficilement intégré dans le marché du travail. Pour le Secrétaire fédéral de la CSC Verviers et de la CG de Belgique, Bernd Despineux, la plupart des quelque 3.000 demandeurs d'emploi dans la CG peuvent tout à fait être placés. Il ne partage pas les déclarations d'un sondage représentatif de la CCI auprès des entreprises selon lesquelles entre 60 et 70% des entreprises parlent d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. M. Nelles (ADG) constate lui aussi un nombre croissant de demandeurs d'emploi, ce qui s'oppose à une pénurie générale de main-d'œuvre qualifiée dans la CG. Cependant, il attire également l'attention sur un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emplois sur le marché du travail de la CG : souvent, les profils des postes annoncés ne correspondent pas aux profils des demandeurs d'emploi.

### ***La situation est jugée critique dans les métiers de l'artisanat***

Les experts sont unanimes quant au fait que certains secteurs d'activité ou métiers sont d'ores et déjà touchés par une situation de pénurie. En l'occurrence, ils ont fait référence à la « Liste des métiers en manque de main-d'œuvre » qui est aussi présentée au Chapitre 3.1.2. Dans le cas des métiers de l'artisanat (par ex. : couvreurs, menuisiers, boulangers, électriciens, jardiniers, etc.), M. Despineux distingue deux problématiques : d'une part, beaucoup de travailleurs qualifiés ayant une bonne formation dans ce domaine partiraient travailler au Luxembourg ou dans la région d'Aix-la-Chapelle car les salaires y sont plus élevés. D'autre part, les personnes intéressées par une formation feraient défaut dans les métiers de l'artisanat, ce qui serait dû à une mauvaise image de ce secteur d'activité. M. Nelles explique lui aussi ce manque d'intérêt à suivre une formation dans le domaine de l'artisanat par cette mauvaise image. M. Despineux a souligné que cette image négative des métiers de l'artisanat n'est toutefois pas justifiée : en effet, les défis techniques et intellectuels qui sont à relever dans les métiers de couvreur, de menuisier, etc. sont plus importants que ce que suppose souvent la société. Aujourd'hui, le métier d'électronicien fait

par exemple quasiment partie des professions des technologies de l'information. Par ailleurs, certains métiers de l'artisanat (par ex. : artisanat du bâtiment, construction métallique, électricien) ne sont pas tellement moins bien rémunérés que d'autres métiers, comme celui de comptable par exemple.

### ***On observe également une pénurie d'enseignants et de personnel soignant***

M. Despineux a identifié le métier de professeur dans les établissements d'enseignement professionnel secondaire comme étant un domaine particulièrement problématique. En effet, il est à peine possible de pourvoir les postes vacants et les personnes souhaitant suivre une formation d'enseignant spécialisé font cruellement défaut. Ce problème est dû au système de formation au métier d'enseignant dans la CG : la qualification requise est un diplôme de maîtrise dans la matière à enseigner, cette maîtrise devant être suivie d'une qualification d'instructeur dont l'acquisition prend environ un an de plus. Mais les diplômés titulaires d'une maîtrise peuvent aussi accepter directement un poste dans l'industrie / le monde des affaires où les salaires sont d'ailleurs plus élevés. M. Nelles a souligné que c'est pour cette raison que les matières scientifiques et les mathématiques notamment sont largement touchées par une pénurie d'enseignants. Il ressort en outre des interviews que, dans la CG, des enseignants n'acquièrent souvent pas directement le statut de fonctionnaire et que de surcroît la charge de travail dans le métier d'enseignant a augmenté. M. Nelles explique aussi la situation de pénurie par la pyramide des âges dans le domaine professionnel de l'enseignement : l'âge moyen des enseignants est assez élevé, beaucoup d'entre eux se retireraient bientôt de la vie active, de sorte que l'on s'attend à des besoins élevés de remplacement. Selon lui, les aspects démographiques représentent aussi un défi pour les emplois du personnel soignant : la demande de personnel soignant augmente davantage que l'offre bien que les formations à ce métier soient bien suivies. Par ailleurs, il a indiqué que dans les professions des soins infirmiers, le personnel travaille beaucoup à temps partiel, de sorte qu'un nombre absolu important de personnel soignant est nécessaire. Un autre secteur très touché par des problèmes de main-d'œuvre qualifiée serait la branche HORECA<sup>103</sup> (métiers tels que cuisinier, personnel de cuisine, boulanger, personnel de restaurant, etc.), ce qui serait dû aux conditions de travail peu attractives dans ce secteur (par ex. horaires commençant très tôt ou finissant très tard, etc.).

#### **3.2.2.4 Lorraine**

##### ***Des différences régionales sur le marché de l'emploi lorrain***

Pour Gilbert Krausener et Vincent Hein du Conseil Economique, Social et Environnemental de Lorraine (CESEL), la capacité à pourvoir satisfaire les besoins en main d'œuvre est conditionnée par plusieurs phénomènes qu'il faut analyser à l'échelle des territoires et des secteurs d'activité. Maurice Grunwald, administrateur du MEDEF Moselle, note aussi que la Lorraine n'est pas un territoire uniforme ; la nature et la densité des activités économiques est variable. A côté de zones peu ou moyennant peuplées s'en trouvent d'autres qui concentrent beaucoup d'activités et de besoins de main-d'œuvre. C'est le cas des grandes villes, c'est le cas du sillon mosellan, c'est le cas de la Moselle-Est. Selon le CESEL, malgré des taux de chômage parfois élevés, certaines zones d'emploi en difficultés peuvent afficher

---

<sup>103</sup> Hôtel, Restaurant, Café.



des besoins en main d'œuvre élevés. Ces besoins non satisfaits s'expliquent par la « fuite » des jeunes diplômés vers les centres urbains (voire d'autres régions), ce qui accentue le vieillissement de la population active et la difficulté d'élever le niveau de formation des actifs qui restent sur le territoire. Le CESEL remarque en plus, que les mécanismes locaux dans le Nord de la Lorraine sont parfois biaisés par la proximité avec le Luxembourg. On peut en effet assister dans ces territoires à une hausse de la population active qui ne trouve pourtant pas sa traduction dans la hausse de main d'œuvre disponible sur le territoire lorrain. La métropole lorraine Metz-Nancy a un marché du travail qui se caractérise par une offre et une demande différente des territoires cités en exemple plus haut. Les diplômés de l'enseignement supérieur y sont plus nombreux et les besoins en main d'œuvre dans ces domaines ne posent pas de problèmes particuliers. Cependant, dans les services à la personne où les taux de départ à la retraite et l'activité sont parfois élevés, il est possible que l'attractivité des métiers pose un problème de satisfaction des besoins en main d'œuvre.

### **La formation comme point essentiel**

Maurice Grunwald de la MEDEF Moselle explique que la démographie lorraine est telle, que les personnes demandeuses ou en attente d'emplois ne manquent pas ; par contre la main-d'œuvre qualifiée et engagée fait l'objet d'une grande pénurie, surtout dans les métiers de l'industrie et dans certains secteurs de services comme l'hôtellerie et la restauration. Il souligne qu'il faut préciser que le niveau de formation prend de plus en plus d'importance avec les exigences de connaissances et de compétences qu'exigent les employeurs et les clients/bénéficiaires. Denis Hassler, secrétaire régional du syndicat CFDT Lorraine pense que la pénurie ou suffisance de main d'œuvre doit se regarder non seulement en corrélation avec les besoins *stricto sensu* de l'économie, mais également en lien avec les stratégies territoriales à moyen ou à long terme des territoires. Selon lui, cette notion est d'importance si on la raisonne en lien avec les besoins en formation initiale ou continue « On ne peut pas former uniquement dans une logique de coller le plus possible aux besoins de l'économie de ce jour. Il faut aussi former pour répondre aux projets et besoins des élèves, salariés ou demandeurs d'emploi. »

### **L'industrie et la horeca sont les branches les plus touchées**

Monsieur Grunwald ajoute que le problème d'un manque de main-d'œuvre se pose essentiellement dans les métiers de l'industrie pour les niveaux V à III, et dans certains métiers de services, tels que l'hôtellerie et la restauration et certains métiers de bouche. Denis Hassler de la CFDT élabore plus la situation industrielle. D'après lui, l'industrie lorraine souffre de quelques paradoxes :

*« De nombreux emplois industriels ont été détruits depuis 30 ans, ou plus récemment depuis la crise de 2008. Cela n'empêche pas certains secteurs d'avoir du mal à recruter, les qualifications recherchées manquant dans la population active inoccupée, comme par exemple dans le textile dans les Vosges ou dans la sidérurgie au nord de la Lorraine. D'après Pôle Emploi, à peine 10% des demandeurs d'emplois en Lorraine recherchent un emploi dans l'industrie et cette proportion est en baisse. Dans le même temps la Lorraine essaie de s'organiser pour retrouver une stratégie de développement de son industrie, notamment via le Pacte Lorraine (Vallée Européenne de l'Energie et des Matériaux). Il faut donc jouer sur les deux tableaux : sans de la main d'œuvre qualifiée disponible sur des métiers de l'industrie il*

*est illusoire de penser retrouver des investissements industriels et sans emplois industriels disponibles, il est illusoire d'entretenir des envies de formation dans ces mêmes métiers. »*

### **Un système de formation professionnel à revoir ?**

Parlant des raisons pour la pénurie d'employés dans quelques métiers et secteurs, Maurice Gundwald met la formation au centre de la discussion :

*« Il y a d'abord un problème d'approche politique de la formation qui veut unifier un modèle valable pour tous, sans tenir compte de la spécificité et des capacités de chaque individu. Cette uniformisation a son corollaire dans la volonté d'égalité par arasement à la base, appelé aussi égalité des chances. Il faut évoquer aussi la chute de démographie des jeunes et la volonté de l'Education Nationale de garder pour elle, et le plus longtemps possible, le maximum d'élèves ; or la formation professionnelle, notamment en alternance, est d'abord une compétence des branches professionnelles. Enfin il faut noter que la rapide évolution du monde économique requiert une adaptation permanente et rapide des filières et des contenus de formation ; la lourdeur administrative ne permet pas cette adaptation suivie, qu'avec retard ; il s'ensuit un décalage entre les besoins et les offres de formation. En ce qui concerne la présence, suffisante ou non, de main d'œuvre qualifiée sur les différents territoires de la région, il convient de considérer la présence ou non de structures de formation professionnelle sur chacun de ses territoires. En effet la mobilité des jeunes pour la formation initiale professionnelle est restreinte et les structures d'accueil en hébergement et restauration ne sont pas suffisantes pour pallier cette difficulté. »*

### **La dimension transfrontalière**

Denis Hassler de la CFDT et Pascal Thil, conseiller EURES à St. Avold évoquent la dimension transfrontalière. Selon le secrétaire régionale de la CFDT le travail frontalier à partir de la Lorraine prend des proportions inquiétantes : un actif lorrain sur dix (un salarié sur sept) travaille de l'autre côté de la frontière. Bien qu'il ne connaît pas d'étude qui cible précisément des qualifications qui manqueraient en Lorraine car « prises » par le Luxembourg, mais selon lui on peut penser raisonnablement que certains métiers comme infirmier ou aide-soignant ou certains métiers dans le secteur bancaire. La « Frankreich-Strategie » de la Sarre qui affiche clairement sa volonté d'importer de la main d'œuvre lorraine devrait également avoir un impact.

Pascal Thil, conseiller EURES de Pôle Emploi, donne des informations complémentaires concernant la dimension transfrontalière des besoins en main-d'œuvre qualifiée. Il constate qu'en Sarre comme en Lorraine, l'industrie, l'hôtellerie et la restauration, le commerce ainsi que le secteur de la santé manquent de main-d'œuvre qualifiée et bilingue, en l'occurrence, surtout de titulaires d'un Bac Pro et d'un BTS ou bien d'un baccalauréat technique, d'un diplôme de l'enseignement technique supérieur ou d'un certificat de formation professionnelle. En revanche, il existe un nombre suffisant de main-d'œuvre peu qualifiée des deux côtés de la frontière. Il estime que la pénurie en main-d'œuvre qualifiée ne peut encore avoir pris une forme déstabilisante dans les régions frontalières allemandes car les entreprises n'ont pas encore vraiment cherché à recruter en nombre du personnel français. A son avis, l'une des raisons pourrait être que l'industrie sarroise se distingue notamment par son haut niveau de qualité et qu'elle ne veut pas abaisser le niveau de qualification de ses employés. Son manque de connaissances des contenus de la formation française conjuguée

à la chute du bilinguisme l'a donc incitée à la prudence dans le recrutement de personnel qualifié originaire du pays voisin.

Le conseiller EURES explique par ailleurs que les Français considèrent qu'accepter un emploi en Allemagne est une décision qui relève davantage de la nécessité que d'un souhait. Cela s'explique d'une part par des salaires inférieurs au Smic français et d'autre part par l'existence de contrat précaire type Minijob dans des secteurs comme le commerce et la restauration. Seuls les avantages fiscaux liés au statut de frontalier font qu'un emploi dans une région frontalière allemande est malgré tout jugé rentable. En outre, les perspectives de carrière sont souvent limitées car souvent les employés français, avec leur faible niveau d'allemand ne sont pas admis à suivre une formation continue. Mais Pascal Thil souligne aussi que le marché de l'emploi allemand offre de véritables opportunités, principalement à des candidats ayant des connaissances en langue allemande ou qui sont disposés à suivre une nouvelle formation qualifiante afin d'obtenir des diplômes reconnus en Allemagne par le biais par exemple de l'apprentissage transfrontalier. D'après lui, les diplômes européens ou du moins la formation transfrontalière pourraient contribuer à une simplification. En outre, la proximité géographique et le bon réseau d'infrastructures routières sont déjà des atouts. Pour le Luxembourg, la situation est toute autre : les connaissances en langue française sont suffisantes pour la majeure partie des offres d'emploi et la reconnaissance des diplômes est, à son avis, un frein mineur. De plus, les salaires sont très attractifs : quiconque a déjà travaillé au Luxembourg est, selon Pascal Thil, peu enclin parfois à reprendre un emploi en France.

### **3.2.2.5 Luxembourg**

#### ***Les experts considèrent les besoins de main-d'œuvre qualifiée couverts par le recrutement à la fois de Luxembourgeois, d'immigrants et de frontaliers***

Les interviews avec les experts du Luxembourg ont confirmé que le marché de l'emploi luxembourgeois dispose généralement d'une main-d'œuvre suffisante. En revanche, le potentiel de main-d'œuvre nationale ne suffit pas à elle seule à répondre aux besoins du marché de l'emploi : d'une part, le potentiel quantitatif des actifs nationaux dans le Grand-Duché est limité et, d'autre part, le niveau de qualification de beaucoup d'actifs serait trop bas. Roger Thoss, Expert de la Chambre de Commerce, a ainsi indiqué qu'un grand nombre de jeunes Luxembourgeois ne disposeraient pas des compétences nécessaires pour pouvoir accéder à une formation spécialisée. Norbert Geisen de la Fédération des Artisans et Guy Pütz de l'ADEM ont attiré l'attention sur le fait qu'il n'y aurait au Luxembourg aucun problème à pourvoir un emploi de faible niveau de qualification : la réserve de candidats peu qualifiés serait suffisamment importante et le nombre de demandeurs d'emploi non qualifiés (notamment de jeunes peu qualifiés) serait en constante progression. Mais il n'y a pas non plus de situation de pénurie générale en matière de personnel qualifié : les besoins de main-d'œuvre qualifiée sont généralement couverts en recrutant des frontaliers et des immigrants qui, attirés par le marché de l'emploi luxembourgeois en raison du niveau de salaire élevé, viennent travailler dans le Grand-Duché.

**Identification des éventuels problèmes rencontrés pour couvrir les besoins de main-d'œuvre qualifiée par le recrutement de frontaliers**

Toutefois, les experts détectent diverses difficultés dans l'approche décrite ci-dessus : Marc Gross de la Chambre des Métiers s'attend à des tensions sur les marchés de l'emploi luxembourgeois et grand-régional si les besoins de main-d'œuvre qualifiée continuent de s'accroître. M. Geisen estime qu'à court terme, la concurrence dans la recherche de personnel qualifié au sein de la Grande Région sera de plus en plus forte, étant donné que l'augmentation des charges annexes du salaire dans le Grand-Duché réduit l'attractivité du marché de l'emploi luxembourgeois. M. Thoss a souligné à cet égard qu'une reconversion économique au Luxembourg a aussi un impact sur la structure des salaires : si par exemple l'importance du secteur bancaire, qui pratique des rémunérations supérieures à la moyenne, régresse, le niveau général des salaires luxembourgeois baisse et, par voie de conséquence, l'incitation à la migration journalière diminue également. M. Geisen craint que si le nombre de frontaliers continue toutefois à augmenter, des problèmes de mobilité pourraient survenir car les infrastructures de transport dans la Grande Région ne répondent pas à un flux migratoire croissant. Par ailleurs, M. Pütz indique que frontaliers et immigrants ne pourraient pas couvrir suffisamment les besoins luxembourgeois puisqu'ils n'ont pas les compétences linguistiques nécessaires. Le secteur privé notamment aurait des problèmes à cet égard étant donné que le personnel qualifié possédant de bonnes compétences linguistiques serait souvent retiré du secteur public. L'estimation selon laquelle il est possible de subvenir aux besoins de main-d'œuvre qualifiée en recrutant des frontaliers ou des immigrants n'a pas pu être confirmée de manière générale : dans quelques métiers ou secteurs, il y aurait très certainement des besoins accrus de main-d'œuvre qualifiée, voire de demandeurs de formation, qui ne pourraient pas être couverts.

**Problèmes de relève observés dans l'artisanat**

Selon les experts, c'est surtout l'artisanat au Luxembourg qui est confronté à des difficultés majeures. C'est le cas dans différents domaines. Marc Gross de la Chambre des Métiers a fait état d'une restructuration dans la fabrication artisanale de denrées alimentaires : le nombre de petites entreprises artisanales diminue ou bien elles sont de plus en plus souvent reprises par de grandes entreprises qui possèdent leur propre service du personnel, etc. Pour l'artisanat, il en résulte de nouveaux besoins dans le domaine de l'administration et de la gestion (du personnel). D'autre part, les besoins en métiers techniques augmentent. Dans l'industrie du bâtiment en particulier, la relève fait défaut dans les métiers traditionnels de l'artisanat tels que maçon, charpentier, couvreur et même électricien. Le système de formation luxembourgeois ne répondrait pas aux besoins croissants. En outre, les métiers de l'artisanat sont réputés être moins attractifs en raison de conditions de travail difficiles et d'exigences physiques élevées, d'autant plus que, du point de vue de l'expert de la Chambre des salariés, Carlo Frising, la rémunération serait trop faible par rapport auxdites conditions. Selon Guy Pütz de l'ADEM, cette image négative serait notamment ancrée dans les têtes des parents d'apprentis potentiels. M. Frising ajoute que la formation de maçon par exemple était, il y a deux ans encore, proposée en langue allemande uniquement, ce qui, pour les francophiles, rendait extrêmement difficile l'accès à une formation dans ce domaine. L'image négative concernant les conditions de formation et de travail des métiers de l'artisanat compromettraient les chances de l'artisanat d'attirer du personnel qualifié par rapport à

d'autres secteurs et métiers (métiers techniques dans l'industrie ou professions administratives dans le secteur public par ex.).

### ***Métiers techniques – exigeant un niveau croissant de qualification mais pas très appréciés, selon les experts***

Dans les interviews, des besoins de main-d'œuvre qualifiée ont été identifiés non seulement dans les métiers de l'artisanat mais aussi dans les métiers techniques à un niveau plus élevé de qualification, notamment dans la mécanique, la technique automobile, les énergies renouvelables ainsi que dans l'ingénierie. Marc Gross de la Chambre des Métiers a expliqué que le niveau d'exigences dans les métiers techniques augmente suite aux diversifications des domaines d'activité, ce qui entraînerait un besoin accru de niveau de qualification plus élevé. Roger Thoss de la Chambre de Commerce ainsi que Guy Pütz de l'ADEM ont expliqué que les difficultés à trouver des apprentis dans ce domaine au Luxembourg sont dues au comportement des jeunes dans leurs choix professionnels. Autrefois, ces jeunes auraient surtout, dans le contexte d'un secteur bancaire puissant, suivi une formation pour exercer des emplois « à col blanc » (direction, management, administration) au lieu d'une formation technique et feraient maintenant défaut dans les métiers techniques de l'industrie et de l'artisanat. En outre, les problèmes auxquels sont confrontées les entreprises luxembourgeoises pour trouver une relève qualifiée dans les métiers techniques s'expliquent par les difficultés du système luxembourgeois de formation professionnelle initiale et continue dans ces domaines d'activité. Roger Thoss a souligné que l'industrie luxembourgeoise n'est pas très homogène et qu'il serait par conséquent difficile de générer, dans le Grand-Duché, une formation qui satisfasse tous les secteurs de l'industrie. M. Frising de la Chambre des salariés explique que pour les métiers techniques exigeant un niveau de qualification élevé (tels que les métiers d'électromécanicien, d'électronicien en énergie, de mécanicien d'usinage, d'ingénieur en génie mécanique et autres métiers typiques du secteur de l'ingénierie, etc.), au minimum une formation de technicien est nécessaire après la formation généraliste, par exemple une formation de mécanicien industriel ou d'électricien. Toutefois, cette formation de technicien n'est souvent pas suivie. Achever une telle formation de technicien permettrait dans une étape ultérieure, en suivant une formation continue, d'obtenir la qualification de spécialiste / d'expert. Mais cette étape est rare dans le Grand-Duché ou ne peut être réalisée par le système d'éducation luxembourgeois, ce qui explique que le marché de l'emploi dans ces domaines est largement tributaire des frontaliers et des immigrants. Il en va de même du secteur des TIC et des métiers d'informaticien ou de développeur de logiciels puisque ces professions requièrent également une formation de technicien.<sup>104</sup>

### ***Autres secteurs d'activité problématiques identifiés : Santé, éducation et logistique***

M. Frising a souligné qu'au-delà des problèmes rencontrés dans les métiers techniques et dans l'artisanat, la recherche de main-d'œuvre qualifiée s'intensifie aussi dans le domaine de la santé. Dans ce secteur, le niveau absolu des besoins est encore plus élevé que dans

<sup>104</sup> L'idée de „système progressif“ fait défaut : tous les élèves qui ont une formation CCP (CCP= niveau au-dessous de l'enseignement classique) doivent avoir la possibilité de suivre une formation DAP (enseignement classique). Tous les élèves qui ont une formation DAP doivent avoir la possibilité de suivre une formation de technicien (ce qui n'est actuellement possible que dans différentes filières de formation) puis de passer un BTS (Brevet de technicien supérieur, 120 ECTS).

l'artisanat ou l'industrie. Un manque de main-d'œuvre qualifiée se profile notamment dans les métiers d'infirmier et d'aide-soignant. Le conseiller EURES de l'agence pour l'emploi de Trèves, Mirko Löhmann, a identifié dans le secteur de la santé luxembourgeois des problèmes dans les soins ambulatoires en particulier. M. Pütz de l'ADEM a lui aussi attiré l'attention sur des difficultés dans le domaine de la santé. Il a en outre évoqué le métier d'éducateur. Il a également expliqué que ces manques de main-d'œuvre qualifiée sont dus au fait que les jeunes auraient autrefois préféré des postes administratifs et des emplois dans le secteur bancaire, etc. MM. Frising, Thoss et Löhmann ont par ailleurs également fait état de difficultés / de besoins accrus dans le domaine de la logistique.



## 4. Initiatives et solutions possibles

Pour lutter contre les problèmes cités aux chapitres 2 et 3 en s'attaquant aussi à leurs causes profondes et pour favoriser la relève de la main-d'œuvre qualifiée, il est possible de procéder à divers ajustements par certaines actions. Ces domaines d'action sont brièvement expliqués ci-après :

### ***Augmentation de la participation de certains groupes de personnes au marché du travail***

#### **Travailleurs seniors**

Un groupe de personnes dont la participation au marché du travail est inférieure à la moyenne est celui des seniors. En raison du changement de la pyramide des âges qui fait suite à l'évolution démographique, les seniors prennent de plus en plus d'importance sur le marché de l'emploi dans la Grande Région. Ils devraient avoir la possibilité d'avoir un travail adapté et correspondant à leur âge (par ex. grâce au développement de la gestion de la santé dans l'entreprise et/ou par une reconversion ciblée dans des métiers adaptés à leur âge).

#### **Femmes**

Aujourd'hui encore, les femmes exercent plus rarement une activité lucrative que les hommes et constituent par conséquent un groupe qui offre du potentiel pour augmenter globalement la participation au marché du travail. Cela peut se faire notamment en développant une politique des ressources humaines favorable à la famille ou encore des centres d'accueil pour les jeunes enfants puisque, dans un grand nombre de familles, ce sont encore souvent les femmes qui s'occupent des enfants ou des personnes dépendantes.

#### **Passer d'un travail à temps partiel à un travail à temps plein**

Dans ce contexte, le travail à temps partiel joue aussi un rôle important. Les femmes sont plus nombreuses que la moyenne à être concernées par cette forme de travail. Si l'on réussissait à augmenter le volume de travail des personnes employées à temps partiel, cela pourrait remédier au manque de main-d'œuvre qualifiée.

#### **Personnes présentant un handicap**

Il s'agit là aussi d'un groupe auquel il faudrait à l'avenir proposer davantage d'emplois en créant l'accessibilité aux handicapés sur le lieu de travail mais aussi en éliminant les préjugés que peuvent avoir les employeurs et les employés.

#### **Demandeurs d'emploi et travailleurs sous-employés**

Les travailleurs sans emploi régulier pourraient remédier au manque de main-d'œuvre dans certains secteurs s'ils pouvaient retourner sur le marché du travail ou s'ils suivaient une formation continue ou une reconversion adéquate. Cela concerne notamment les „NEET“ – c'est-à-dire le groupe de jeunes gens et de jeunes adultes qui ont quitté l'école, qui sont sans emploi ou qui ne suivent pas de formation professionnelle ni de formation continue.



## **Education et formation continue**

### **Formation continue et qualification des employés**

Outre les activités éducatives pour les travailleurs inscrits au chômage, les personnes qui exercent un emploi devraient aussi suivre une formation continue. D'une part, cela permettrait aux travailleurs peu qualifiés de devenir des travailleurs qualifiés et, d'autre part, il en résulterait une adaptation des employés déjà qualifiés à l'augmentation des exigences du marché du travail.

### **Réduire le nombre de décrocheurs**

Aujourd'hui encore, trop de jeunes quittent l'école sans qualification ni diplôme ou n'ont pas encore atteint le niveau de maturité nécessaire pour suivre une formation. Ces jeunes ne trouvent pas de place d'apprentissage ou n'en trouvent une qu'au prix d'efforts considérables. Réduire ce groupe représente un potentiel important pour augmenter la réserve de main-d'œuvre qualifiée. Pour ce faire, il faudrait agir dès l'éducation élémentaire.

### **Réduire le taux de décrochage en cours d'études et en cours de formation**

La situation est semblable avec les jeunes qui abandonnent prématurément leur formation – selon les estimations de l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB), environ la moitié de ces jeunes ne commence aucune autre formation qui leur permettrait de devenir des travailleurs qualifiés. L'amélioration des conditions de formation ainsi qu'une orientation professionnelle ciblée pourraient constituer des mesures appropriées. Cette approche a également son importance pour réduire le taux de décrochage en cours d'études.

## **Immigration**

### **Attirer de la main-d'œuvre qualifiée de l'étranger / Eviter les départs migratoires**

Lorsque la réserve de main-d'œuvre est épuisée sur le marché de l'emploi national, il peut être possible de recourir à de la main-d'œuvre qualifiée originaire de l'étranger. A cet effet, il faut d'une part mettre en place les conditions-cadre (reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères par ex.) et d'autre part améliorer l'attractivité de la région et des postes de travail (par ex. campagne d'image, conditions de travail).

### **Main-d'œuvre qualifiée originaire de la Grande Région**

Il en va de même pour le recrutement de frontaliers originaires d'autres composantes de la Grande Région. De plus, les infrastructures de transport devront nécessairement être améliorées et développées en conséquence.

## **Mesures relatives à la politique du marché du travail**

### **Améliorer la transparence du marché de l'emploi**

La transparence du marché de l'emploi n'augmente certes pas directement la réserve de main-d'œuvre qualifiée mais elle contribue à réduire des difficultés provisoires à pourvoir un poste et à éviter un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi (« mismatch »).

### **Améliorer les conditions de travail et de formation**

Pour donner un travail aux personnes sans emploi ou recruter de la main-d'œuvre qualifiée ou des apprentis, l'attractivité du poste de travail joue un rôle primordial. Les formes d'emploi ainsi que les conditions de travail doivent être attractives pour inciter à accepter un emploi.

Une valorisation de l'image de la région afin d'inciter à l'implantation, une campagne d'image de tout un domaine professionnel ou une image « d'employeur attrayant » peuvent y contribuer. De même, des mesures prises dans les régimes de la fiscalité et des prélèvements obligatoires pourraient créer des incitations et ainsi contribuer à augmenter la population active potentielle.

Les approches mentionnées ici ne sont pas exhaustives et sont uniquement destinées à donner une première impression approximative qui pourrait ouvrir des champs d'action pertinents. Les chapitres ci-après présentent les mesures qui ont été prises jusqu'à présent dans les différentes composantes de la Grande Région dans certains domaines (Chapitre 4.1) et où pourraient se trouver des potentiels pour une coopération transfrontalière (Chapitre 4.2).

## **4.1 Mesures prises antérieurement**

De nombreuses actions qui permettent de procéder aux différents ajustements susmentionnés existent déjà dans les composantes de la Grande Région. Dans un premier temps, les mesures qui ont été prises dans chacune des régions sont expliquées ci-après. L'importance et le nombre de ces mesures dépendent de la portée – qui diffère d'une région à l'autre - des problèmes de main-d'œuvre qualifiée. Suit une liste d'actions grand-régionales et transfrontalières déjà existantes et susceptibles de contribuer à couvrir l'offre de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région.

### **4.1.1 Approches dans les composantes de la Grande Région**

Les différences qui apparaissent entre les régions en termes de portée des problèmes de main-d'œuvre qualifiée se reflètent aussi dans les actions qu'elles ont choisies à titre d'exemple : certaines des stratégies régionales ont été abordées au niveau d'alliances politiques et des efforts concrets dans certains domaines professionnels ou secteurs d'activité ont en partie été expliqués.

#### **4.1.1.1 Rhénanie-Palatinat et Saar**

##### **« Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar »**

Dans le Land de Sarre, l'accent est davantage mis sur le thème de la relève de la main-d'œuvre qualifiée car la Sarre sera davantage touchée, et plus tôt, que les autres composantes de la Grande Région par les conséquences de l'évolution démographique. C'est la raison pour laquelle s'est créée en Sarre une alliance d'avenir en faveur des travailleurs qualifiés, appelée « Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar », dont les acteurs issus des domaines de la politique, de l'économie, du travail et de l'éducation<sup>105</sup> ont dès 2010 et 2011 conçu ensemble un premier concept visant à préserver la main-d'œuvre qualifiée. En

<sup>105</sup> Chambre de Travail de la Sarre ; DGB Rhénanie-Palatinat/Sarre ; Chambre des Métiers de la Sarre ; CCI de la Sarre ; Ministère de l'Education et de la Culture ; Ministère des Affaires sociales, de la Santé, des Femmes et de la Famille ; Ministère de l'Economie, du Travail, de l'Energie et des Transports ; Direction régionale de l'agence pour l'emploi Rhénanie-Palatinat-Sarre ; saarland.innovation&standort e.V. ; Chancellerie de Sarre ; Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU).

avril 2014, un nouveau document conceptuel sur le travail d'avenir pour la Sarre – « Zukunftsarbeit für das Saar » - a été adopté.<sup>2</sup> L'alliance avait pour but de concevoir un cadre stratégique pour une approche ciblée des partenaires visant à préserver à l'avenir la main-d'œuvre qualifiée. A cet effet, neuf champs d'action ont été définis et classés dans deux catégories :

- ▶ Champs d'action en fonction des situations de vie
  - Education élémentaire et scolaire
  - Formation professionnelle
  - Paysage de l'enseignement supérieur
  - Formation professionnelle continue / Qualification
  - Aider les chômeurs à la recherche d'emploi et tenir compte des travailleurs sous-employés
- ▶ Champs d'action en fonction des groupes cibles
  - Travailleurs seniors (plus de 55 ans)
  - Egalité des genres et conciliation entre vie privée et vie professionnelle
  - Immigration de personnel qualifié et de frontaliers, prévention des départs migratoires
  - Personnes issues de l'immigration

Au total, le concept comprend plus de 170 mesures spécifiques qui sont dotées chacune d'un plan de mise en œuvre concret.<sup>106</sup>

### « Demografie Netzwerk Saar »

Par ailleurs, il existe un réseau d'entreprises « Demografie-Netzwerk Saar » qui, au regard de la situation de la main-d'œuvre qualifiée, représente une mesure d'accompagnement pour assurer l'avenir des entreprises sarroises. Ce réseau vise à offrir une plateforme aux entreprises et institutions afin d'échanger des solutions applicables, des expériences et des approches d'aménagement au niveau de l'entreprise et de regrouper des compétences dans la région.<sup>107</sup>

### « Ovaler Tisch » – Stratégie régionale visant à garantir la main-d'œuvre qualifiée en Rhénanie-Palatinat

En Rhénanie-Palatinat, les partenaires politiques, les partenaires sociaux représentant les employeurs et les employés ainsi que les agences pour l'emploi<sup>108</sup> ont réagi à l'évolution démographique et à la menace de problèmes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée liés à cette évolution, et ils ont élaboré la « Stratégie régionale visant à garantir la main-d'œuvre qualifiées en Rhénanie-Palatinat ». Pour ce faire, les acteurs de l'« Ovaler Tisch » de la

<sup>106</sup> Ministère de l'Economie, du Travail, de l'Energie et des Transports: « Zukunftsarbeit für das Saarland – Konzeptpapier Fachkräftesicherung, 01/04/2014 ». <http://www.saarland.de/113272.htm>

<sup>107</sup> Ministère de l'Economie, du Travail, de l'Energie et des Transports: « Demografie Netzwerk Saar – Ein Angebot für Unternehmen im Saarland », 2013. <http://www.saarland.de/100316.htm>

<sup>108</sup> Chancellerie de Rhénanie-Palatinat ; Ministère du Travail, de l'Education et de l'Economie ; Direction régionale de l'agence fédérale pour l'emploi en Rhénanie-Palatinat ; Chambres de Commerce et d'Industrie ; Chambre des Métiers ; Chambre d'agriculture ; Landesvereinigung Unternehmerverbände ; Verband der Freien Berufe ; Einzelhandelsverband ; Hotel- und Gaststättenverband ; Deutsche Gewerkschaftsbund et les Syndicats IG BCE, IG Metall et ver.di.

Ministre-Présidente de Rhénanie-Palatinat, Malu Dreyer, ont souligné quatre champs d'action comprenant au total 18 sous-objectifs et plus de 200 projets spécifiques et avec, pour chacun, une échéance à respecter :

- ▶ Champ d'action 1 : Assurer la relève  
Il s'agit des objectifs dans les domaines suivants : éducation, formation en alternance, études supérieures, passage de l'école / des études supérieures au monde du travail ainsi que perméabilité du système éducatif.
- ▶ Champ d'action 2 : Exploiter le potentiel  
L'accent est mis ici sur certains aspects comme la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, l'augmentation de la participation des femmes, des seniors et des demandeurs d'emploi au marché du travail ainsi que l'immigration.
- ▶ Champ d'action 3 : Acquérir et développer des compétences  
Les projets concernent les domaines suivants : la formation continue, la gestion de la santé dans l'entreprise ainsi que les échanges entre générations.
- ▶ Champ d'action 4 : Améliorer l'attractivité des entreprises pour les travailleurs qualifiés.

La stratégie est définie pour quatre ans, soit jusqu'en 2017. Durant cette période, les partenaires de l'« Ovaler Tisch » se sont engagés à examiner régulièrement les progrès réalisés.<sup>109</sup>

### **Garantir la main-d'œuvre qualifiée pour la région de Trèves**

Par ailleurs, la CCI de Trèves, la Chambre des Métiers de Trèves et l'« Initiative Region Trier e.V. » ont réalisé en 2011 une enquête auprès des entreprises de Trèves et de ses environs sur le thème de la préservation de la main-d'œuvre qualifiée. Ce thème a une importance particulière pour cette région car les entreprises qui y sont implantées sont confrontées non seulement à l'évolution démographique mais aussi à une situation de quasi plein emploi sur le marché du travail ainsi qu'à d'importants départs migratoires de main-d'œuvre qualifiée au Luxembourg, proche de la frontière.<sup>110</sup> Les réponses des quelque 700 entreprises qui ont participé à cette enquête et qui emploient plus de 30.000 personnes ont, entre autres, révélé des propositions d'actions visant à garantir la main-d'œuvre qualifiée au niveau régional :

- ▶ Dans le domaine de l'éducation : Renforcer l'engagement des entreprises régionales en faveur de la formation initiale et continue ; garantir l'attrait élevé de la formation en alternance et intensifier la coopération entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises régionales
- ▶ Recruter de la main-d'œuvre qualifiée issue d'autres régions et de l'étranger
- ▶ Renforcer l'attractivité en tant qu'employeur (« Employer Branding »)

<sup>109</sup> Chancellerie de Rhénanie-Palatinat: « Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz, 14/07/2014 ». <http://www.rlp.de/ministerpraesidentin/fachkraeftestrategie/>

<sup>110</sup> CCI de Trèves / Chambre des Métiers de Trèves / Initiative Region Trier e.V. : « Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011 ».

- Améliorer l'image régionale ainsi que les infrastructures de transport et mieux prendre en compte les besoins des familles dans la région de Trèves

L'enquête a également permis de définir des propositions ciblées de la part des entreprises aux chambres professionnelles, aux agences pour l'emploi ainsi qu'aux instances politiques et administratives qui devront soutenir les entreprises, par des mesures concrètes, dans leur façon d'aborder les différentes actions recommandées.<sup>111</sup>

### **Offres de soutien des chambres professionnelles (CCI et Chambre des Métiers)**

La CCI de Trèves fait en outre partie de l'Association des Chambres de Commerce et d'Industrie de Rhénanie-Palatinat qui a conçu le « Fachkräftemonitor Rheinland-Pfalz » interactif, en collaboration avec un institut de recherche économique. Cet outil d'analyse de l'offre et de la demande d'emplois doit servir de soutien aux décideurs politiques et aux entreprises, en mettant à leur disposition, à l'aide d'une base de données objectives, des informations sur la situation du personnel qualifié, différenciées par région, par secteur, par catégorie professionnelle ou par niveau de qualification professionnelle.<sup>112</sup> De plus, la CCI de Trèves a mis en place un service spécialisé sur le thème de la main-d'œuvre qualifiée et a publié ses propositions concernant les « Quatre fondements de la préservation de la main-d'œuvre qualifiée » (analyser les besoins en main-d'œuvre qualifiée, trouver de la main-d'œuvre qualifiée, fidéliser la main-d'œuvre qualifiée, former la main-d'œuvre qualifiée).<sup>113</sup> A la CCI de la Sarre également, la mission de garantir la main-d'œuvre qualifiée a été confiée à une division spéciale. De même, les Chambres des Métiers sont actives face aux problèmes particuliers de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de l'artisanat. La Chambre des Métiers du Palatinat a ainsi édité, en 2014, un modèle pour la préservation et la relève de la main-d'œuvre qualifiée<sup>114</sup>. La brochure propose un catalogue de critères pour les entreprises, qui présente toute une série de mesures pour le recrutement d'apprentis aptes, pour la qualité de la formation ainsi que pour l'évolution et la fidélisation du personnel dans l'entreprise.

#### **4.1.1.2 Wallonie**

##### **Les « Job Focus » pour initier un débat constructif**

Le programme « Job focus » a été mise en place pour analyser plus finement, métier par métier, les difficultés de recrutement avec une intervention d'experts, de représentants des employeurs et des travailleurs. Job Focus, qui se termine fin de l'année 2014, vise à analyser une série de métiers<sup>115</sup> réputés en pénurie en réunissant une série d'experts sur ces métiers afin de cerner les causes de difficultés de recrutement et de proposer des

<sup>111</sup> CCI de Trèves / Chambre des Métiers de Trèves / Initiative Region Trier e.V. : « Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011 », p.17 ss.

<sup>112</sup> Association des Chambres de Commerce et d'Industrie de Rhénanie-Palatinat : « IHK-Fachkräftemonitor Rheinland-Pfalz – Die wichtigsten Ergebnisse 2013 » (Les principaux résultats 2013), p.1. <http://www.fachkraeftemonitor-rlp.de/>

<sup>113</sup> CCI de Trèves : « Fachkräftesicherung – unsere Angebote » (Préservation de la main-d'œuvre qualifiée – nos propositions), 2014.

<sup>114</sup> Chambre des Métiers de Trêve : « Fachkräfte- und Nachwuchssicherung – durch Qualität in der beruflichen Bildung » (Préservation et relève de la main-d'œuvre qualifiée – grâce à la qualité de la formation professionnelle).

<sup>115</sup> d'abord 10/ an pendant 4 ans, puis 40/an pendant 4 ans également

actions pour y remédier. Des pistes d'action sont ensuite proposées. Ces actions de diagnostic et d'analyse ont permis d'objectiver les situations et le débat entre interlocuteurs sociaux (pénurie de candidats d'un côté, d'emplois de l'autre) et d'avancer des pistes d'actions.

### ***Stimuler la (ré)orientation vers les métiers en pénurie***

Dans le cadre du Plan Marshall (1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> version), le Gouvernement wallon a chargé le Forem d'identifier et de lutter contre les pénuries de main-d'œuvre en Wallonie. Pour ce faire, plusieurs types d'actions sont/ ont été menées :

- ▶ Des budgets ont été alloués pour augmenter les capacités de formation dans les métiers en pénurie
- ▶ Des actions locales de « gestion active de réserve de main-d'œuvre » sont organisées dans chaque direction régionale du Forem en vue de mobiliser les demandeurs d'emploi positionnés sur des métiers en pénurie. Après vérifications de leur « employabilité » sur le métier concerné, des actions de formation ou d'intermédiation leurs sont proposées.
- ▶ Des actions de sensibilisation aux métiers en pénurie sont régulièrement organisées dans les carrefours emploi formation un peu partout en Wallonie.
- ▶ Des collaborations avec les fédérations sectorielles sont menées notamment dans le cadre de la formation et de la promotion de métiers en pénurie.

De plus, le Forem et les partenaires sociaux ont mis en place « Les rendez-vous de l'emploi » pour favoriser les échanges entre entreprises et demandeurs d'emploi. Pour certains métiers, les demandeurs d'emploi peuvent reprendre des études tout en continuant à bénéficier de leur allocation de chômage. Des incitants à la formation en langue ont été développés. Des actions de communication sont également entreprises vis-à-vis de différents publics (jeunes, demandeurs d'emploi, écoles, ...), mais selon le secrétaire général du CESW les actions de sensibilisation aux métiers techniques en particulier ne semblent pas modifier les comportements des plus jeunes.

De la part des entrepreneurs, l'UCM propose 13 pistes réparties en trois groupes. Le premier groupe de propositions vise à augmenter le nombre d'étudiants dans les filières en pénurie, voire à redorer l'apprentissage. Le deuxième groupe de propositions a pour but d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Enfin, les dernières propositions doivent aider à soutenir le niveau des activités des entreprises.

#### ***4.1.1.3 Communauté Germanophone de Belgique***

##### ***Formation dans les métiers en tension***

Comme en Wallonie, les demandeurs d'emploi ont la possibilité, tout en conservant leurs indemnités de chômage, de suivre une formation scolaire ou des études permettant d'exercer l'un des métiers qui figurent dans la liste annuelle de l'Office National de l'Emploi (ONEM / LfA) (à condition que les demandeurs d'emploi aient achevé leur formation précédente depuis au moins 2 ans). Cette liste est basée, entre autres, sur la liste des



métiers en tension, établie par l'Agence pour l'emploi de la Communauté Germanophone et déjà été présentée au Chapitre 3.1.2.

### **Autres efforts de l'Agence pour l'emploi de la Communauté Germanophone (ADG)**

De plus, l'ADG a conclu des coopérations avec des écoles et d'autres organismes partenaires qui sont destinées à intensifier et à améliorer l'orientation professionnelle dans les écoles. Cette approche coordonnée doit rendre le conseil plus efficace, confronter les enfants et les jeunes dès le jeune âge à la thématique du choix professionnel ainsi qu'une meilleure connaissance sur les intérêts et les capacités des jeunes. Parallèlement, des actions ponctuelles pour la sensibilisation à certains métiers ont lieu (ex. métiers des soins, métiers de la métallurgie, secteur chimique...). Par ailleurs, l'ADG met aussi en œuvre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, un projet subventionné par le FSE intitulé « Fachkräftesicherung im Zeichen des demographischen Wandels »<sup>116</sup> (Préservation de la main-d'œuvre qualifiée sous le signe de l'évolution démographique). Le projet pilote est destiné à accroître l'offre de main-d'œuvre qualifiée via des offres de formation continue subventionnées. Il s'adresse aux responsables des entreprises ainsi qu'aux employés.

### **Mesures mises en place dans certains secteurs d'activité**

Afin de subvenir aux besoins accrus de personnel soignant dans la Communauté Germanophone, la CG de Belgique participe à un projet Interreg transfrontalier visant à valoriser les métiers soignants.<sup>117</sup> Sa réalisation est prévue de 2011 à 2014 avec 27 partenaires des pays de l'Eurégio Meuse-Rhin (Belgique, Allemagne, Pays-Bas). Il a pour objectifs d'améliorer l'attractivité des métiers soignants de créer un marché commun eurégional de l'emploi pour le personnel soignant ainsi que de renforcer la formation initiale et continue dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie. La Communauté Germanophone participe à ce projet Interreg dans le cadre du projet d'avenir « Gesundheit sichern » (Préserver la santé) du Concept de développement régional. Un autre partenaire du projet au sein de la CG est la « Familienhilfe VoG » (asbl dont l'activité principale est l'aide aux personnes âgées et aux familles).

Exemples de mesures prises jusqu'à présent :

- ▶ Une « Journée de rencontres », organisée par le secteur des soins de la CG en décembre 2011, ayant pour objectif d'échanger des informations.
- ▶ Réalisation d'un séminaire transrégional pour la planification stratégique des ressources humaines dans le domaine de la formation continue et de l'apprentissage tout au long de la vie dans la CG.
- ▶ Le marché de l'info sur les métiers soignants : en mars 2013, la CG et les partenaires régionaux ont organisé une manifestation visant à promouvoir / donner une bonne image des métiers soignants.

Pour valoriser le métier de comptable, une coopération a été conclue avec des établissements d'enseignement supérieur afin de former à ce métier. Cette formation s'achève par l'octroi d'un double diplôme composé d'une licence et d'une maîtrise.

<sup>116</sup> [http://www.dgregierung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3013/630\\_read-42305/630\\_page-9](http://www.dgregierung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3013/630_read-42305/630_page-9)

<sup>117</sup> [http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-110/465\\_read-38183/](http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-110/465_read-38183/)



### **Efforts de la part des CCI et des entreprises**

Dans ses relations publiques, la CCI d'Eupen souligne davantage l'importance de la formation professionnelle en alternance pour la préservation de la main-d'œuvre qualifiée. Par ailleurs, la CCI récompense les entreprises qui mènent une politique favorable à la famille, ce qui peut être une incitation à accroître la participation des femmes / parents au marché du travail. Les entreprises doivent créer des conditions de travail qui répondent aux besoins des employés. C'est ainsi que les entreprises pourront fidéliser leur personnel et aussi recruter de nouveaux collaborateurs. L'Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen mittelständischen Unternehmen (IAWM) (institut pour la formation initiale et continue dans les PME familiales) offre aux jeunes la possibilité de faire des « semaines découvertes » dans les métiers de la formation en alternance et organise des « Girl's days » pour les filles. Par ailleurs, les entreprises ouvrent de plus en plus souvent des succursales au Luxembourg pour pouvoir y offrir les conditions luxembourgeoises, ce qui permet tout de même de conserver le personnel qualifié dans l'entreprise. De plus, les entreprises implantées dans la CG sont tenues de procéder tous les ans à un investissement obligatoire dans la formation (1,9% de la masse salariale de l'année précédente).

#### **4.1.1.4 Lorraine**

##### **La liste des métiers en tension**

Régulièrement, une liste des métiers en tensions est publiée en Lorraine, réalisée par Pôle emploi, le Conseil Régional de Lorraine (les principaux acheteurs d'actions de formation) et la Direccte. En tenant compte de différents indicateurs.<sup>118</sup> La liste des métiers en tension conditionne entre autres le bénéfice de la Rémunération de Fin de Formation (RFF ou R2F) et des formations associées, dispositif qui permet au demandeur d'emploi ayant vu se terminer ses droits à l'allocation chômage en cours de formation de bénéficier d'une allocation, sous certaines conditions. Les actions de formation éligibles doivent permettre d'acquérir une qualification reconnue au sens de l'article L6314-1 du code du Travail, en vue d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement dans la région du lieu de formation et/ou dans la région du lieu de prescription de la formation. D'autre part, cette liste permet l'actualisation de la liste des métiers ouverts aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. Cette liste, dont la dernière en vigueur a été fixée par l'arrêté du 18 janvier 2008,<sup>119</sup> conditionne la délivrance des autorisations de travail aux étrangers.<sup>120</sup>

##### **Actions de sensibilisation et de motivation**

Des actions de sensibilisation et de motivation sont diligentées par les branches professionnelles, notamment dans l'industrie et le bâtiment : interventions dans les collèges et les lycées, portes ouvertes dans les entreprises, promotion des stages, échanges avec les

<sup>118</sup> Arrêté SGAR n° 2014-54 en date du 5 mars 2014.

<sup>119</sup> Fac-similé JO du 20/01/2008, texte 9 .

<sup>120</sup> En référence à l'instruction conjointe du Ministère de l'Intérieur et du Ministère du Travail (JORF n°0186 du 12 Août 2011 texte n°44), relative à la maîtrise de l'immigration professionnelle, révision de la liste des métiers en tension.

professeurs des établissements scolaires. Mais selon Maurice Grunwald de la MEDEF il n'y a que peu d'échos que ces actions éveillent dans les médias.

#### **4.1.1.5 Luxembourg**

##### **Aspects transfrontaliers**

La préservation de la main-d'œuvre qualifiée au Luxembourg dépendant dans une large mesure des immigrants, des frontaliers et de la Grande Région, il existe d'une part un système efficace de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, et, d'autre part, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, le Grand-Duché a adopté en date du 19 décembre 2008 une loi sur la possibilité d'une formation professionnelle transfrontalière. En l'occurrence, la partie pratique de la formation a lieu dans une entreprise luxembourgeoise et la partie théorique dans une institution / un établissement d'un pays voisin.<sup>121</sup> Cela permet donc aux jeunes luxembourgeois sortant de l'école de suivre une formation dans des métiers qui ne sont pas sur la liste des formations professionnelles luxembourgeoises. Il ressort en outre de l'interview avec l'expert de la Chambre des Salariés, Carlo Frising, qu'une offre de nouvelles filières de formation destinées à répondre aux besoins du marché de l'emploi a été prévue. Cela concerne aussi des filières de formation à des métiers d'un niveau peu élevé de qualification. Par ailleurs, il a fait état d'un élargissement de la formation de maçon en langue française. Cette formation était, il y a encore deux ans, proposée uniquement en langue allemande. Une telle approche permettra de toucher un cercle plus large de personnes intéressées par la formation et de subvenir aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans ce secteur.

##### **Efforts de l'artisanat**

L'artisanat luxembourgeois s'efforce en outre de mobiliser les jeunes à l'aide de campagnes d'image et autres campagnes similaires : dans le secteur du BTP, l'IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment) a lancé une campagne intitulée « Building Generation », qui permet à des jeunes de découvrir les métiers de la construction. Entre 2008 et 2012, environ 4.000 jeunes ont participé à cette campagne. De plus, l'IFSB a organisé une série de formations dites « Green Jobs » qui permet aux entreprises de former des employés à des « emplois verts ».<sup>122</sup> Par ailleurs, la Chambre des Métiers luxembourgeoise accompagne le travail de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) en s'attachant à créer des échanges de profils entre les employeurs de l'artisanat et les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

##### **Mesures de l'Agence pour le développement de l'emploi**

L'ADEM propose également toute une série de mesures pour permettre aux demandeurs d'emploi ou aux personnes abandonnant prématurément leur formation de retrouver un emploi ou une formation. L'expert de la Chambre des Métiers, Marc Gross, a fait observer que depuis le début de l'année 2013, l'ADEM offre la possibilité d'effectuer un stage ou une expérience pratique d'un an en entreprise permettant de prendre pied dans le monde du

<sup>121</sup> Task Force Frontaliers : « Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion » (Formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région), 2012, p. 17.

<sup>122</sup> <http://www.ifsb.lu/fr/>

travail. Pour tenir compte des besoins accrus et/ou des difficultés des employeurs dues au manque de main-d'œuvre qualifiée, l'ADEM a créé un nouveau service dédié aux employeurs et qui assiste les entreprises dans leurs démarches pour pourvoir des postes vacants : dans un premier temps, ce service recherche du personnel luxembourgeois, puis il essaie d'exploiter les potentiels du Grand-Duché par le biais de la formation initiale et continue avant de rechercher, en dernier lieu, du personnel soit dans la Grande Région, soit dans toute l'Europe.

### ***Le « Paperjam Business Club »***

Par ailleurs, le magazine « Paperjam » a poursuivi au mois de janvier une première initiative qui constitue une sorte de forum de débat ou de forum économique sur le thème de la préservation de la main-d'œuvre qualifiée. Ce forum devrait permettre d'identifier les problèmes et les éventuelles solutions et de les porter à la connaissance du public.<sup>123</sup>

### ***4.1.2 Approches transfrontalières***

Outre les actions entreprises au niveau régional, il existe déjà toute une série de mesures et de projets au niveau grand-régional ou transfrontalier susceptibles de contribuer à couvrir l'offre de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région. Ces actions sont énumérées ci-après, bien que la liste ne prétende pas d'être exhaustive. Tout d'abord, des mesures sont mises en évidence dans le domaine de la formation. Suivent des actions dans le domaine de l'orientation professionnelle, du placement et de la mobilité professionnelle. Enfin sont abordées les mesures dans les domaines suivants : formation continue, programmes d'échange ainsi que reconnaissance des qualifications et diplômes professionnels étrangers.

---

<sup>123</sup> <http://www.paperjam.lu/article/fr/secteurs-prioritaires-recherchent-main-d-oeuvre>.

## Formation

| Mesure                                                                                      | Régions participantes | Acteurs                                                                                                                          | Contenu / Objectif                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Durée / Date                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région        | Grande Région         | Ministères,<br>Partenaires de la Grande Région                                                                                   | Améliorations des conditions-cadres d'une formation transfrontalière dans la Grande Région, destinées à permettre une reconnaissance de la formation professionnelle transfrontalière.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Fin 2014                        |
| Déclaration de Sarrebruck sur la coopération franco-allemande dans les régions frontalières | Sarre Lorraine        | Ministères                                                                                                                       | <p>Entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement des échanges dans le domaine de l'éducation et de la formation</li> <li>• Echanges d'apprentis</li> <li>• Efforts visant à mettre au même niveau les certificats sanctionnant une formation professionnelle reconnue</li> <li>• Commission d'experts franco-allemands</li> <li>• Création de partenariats entre écoles, entreprises et Chambres des Métiers françaises et allemandes.</li> <li>• Le but est d'ouvrir dans les régions frontalières en France et en Allemagne des sections franco-allemandes au sein des écoles professionnelles sur le modèle de la section franco-allemande du baccalauréat professionnel Aéronautique du Lycée professionnel de Latresne (Académie de Bordeaux). Dans la Grande Région, la création d'une section franco-allemande dans des écoles professionnelles est déjà en projet pour les métiers de l'industrie automobile.</li> </ul> | 15.07.2013                      |
| Convention sur l'apprentissage entre la Lorraine et la Sarre                                | Sarre Lorraine        | Ministères<br>CCI de la Sarre<br>Chambre des Métiers de la Sarre<br>Agence pour l'emploi<br>Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz | <p>Cette convention permettra aux jeunes Lorrains et Sarrois de conclure un contrat de formation avec une entreprise du pays voisin et d'y suivre la partie pratique de leur formation. La formation théorique sera effectuée à l'école professionnelle de leur pays d'origine. A la fin de la formation, les jeunes passent l'examen dans leur pays d'origine où ils ont fréquenté l'école professionnelle et y obtiennent leur diplôme professionnel. En outre, si les conditions sont remplies, ils ont la possibilité de repasser l'examen dans le pays partenaire.</p> <p>Au total, 15 métiers peuvent être appris dans le cadre de cette convention transfrontalière.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                             | 2014<br>(phase pilote de 4 ans) |

|                                                                                                        |                                                                 |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Centre d'aide à la mobilité transfrontalière dans la formation professionnelle et technologique (CAMT) | Sarre<br>Lorraine                                               | Ministères<br>CCI de la Sarre<br>ME Saar (Fédération de l'industrie métallurgique et électronique)<br>Verbundausbildung Untere Saar (VAUS) | Le CAMT, installé chez VAUS, soutient les jeunes Français et Allemands dans leur formation professionnelle. L'offre de formation s'adresse à des lycéens français (de niveau Bac Pro et BTS) qui souhaitent effectuer une partie de leur stage obligatoire (PFMP) dans une entreprise allemande, ainsi qu'à des apprentis allemands qui souhaitent effectuer une partie de leur formation professionnelle dans une entreprise française.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | depuis le 15/01/2013 (durée limitée à 18 mois) |
| Préservation transfrontalière de la main-d'œuvre qualifiée et de la relève dans la Grande Région       | Rhénanie-Palatinat<br>Sarre<br>Belgique<br>France<br>Luxembourg | Chambre des Métiers de Trèves                                                                                                              | <p>Projet visant à attirer des apprentis et de jeunes professionnels des pays voisins pour l'artisanat.</p> <p>Les entreprises de l'artisanat et les jeunes des régions frontalières doivent s'intéresser les uns aux autres à travers la création d'une culture de l'accueil, la promotion de la mobilité, le développement des compétences linguistiques, la promotion des compétences interculturelles, la possibilité d'une orientation professionnelle par le biais des stages ainsi que la reconnaissance des formations professionnelles. La Chambre des Métiers de Trèves conseille, accompagne et coache les jeunes ; aide les entreprises à élaborer un modèle visant à renforcer la culture de l'accueil ; élargit les réseaux des partenaires de coopération.</p> <p>Actuellement : Projet avec de jeunes demandeurs d'emploi de Wallonie. Entretiens personnels au Forem à Arlon menés par des collaborateurs de la Chambre des Métiers de Trèves et pour la constitution de dossiers de candidature en allemand.</p> | depuis 2014                                    |
| Ecole de la 2 <sup>ème</sup> chance transfrontalière (E2C-T)                                           | Sarre<br>Lorraine<br>Wallonie                                   | TÜV Nord Bildung Saar<br>Le Forem<br>CCI de Meurthe-et-Moselle                                                                             | Ces écoles offrent à de jeunes Français, de jeunes Belges et de jeunes Allemands sortis du système scolaire sans qualification une filière de formation qui met l'accent sur les stages pratiques en entreprise accompagnés de modules pédagogiques communs. Les jeunes définissent leur propre projet professionnel, se constituent un réseau professionnel et acquièrent surtout d'importantes compétences personnelles et sociales grâce aux échanges avec d'autres élèves du pays voisin. L'objectif est de leur permettre une insertion professionnelle effective dans l'une des deux régions partenaires. Projet Interreg IV-A Grande Région.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | depuis 2009 et 2013                            |

|                                                                                                                      |                                           |                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Accord-cadre de coopération sur des questions relatives au marché de la formation et à l'orientation professionnelle | Sarre<br>Lorraine<br>Rhénanie-Palatinat   | Direction régionale<br>Rhénanie-Palatinat-Sarre<br>de l'Agence fédérale pour<br>l'emploi<br>Rectorat de l'Académie<br>de Nancy-Metz de<br>l'Éducation Nationale                                                                  | Cet accord-cadre a pour objectif prioritaire d'aider réellement et efficacement tous ceux qui, de part et d'autre de la frontière, cherchent des conseils en vue de s'intégrer dans la formation, les études et le marché du travail.<br>Pour y parvenir, les deux partenaires conviennent d'échanges sous les formes les plus diverses.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | depuis 2009         |
| Film de présentation sur la formation en alternance                                                                  | Allemagne<br>France                       | Agence pour l'emploi<br>avec la participation<br>d'apprentis français et<br>allemands                                                                                                                                            | Film adapté aux groupes-cibles qui présente aux jeunes la formation professionnelle en alternance en Allemagne.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                     |
| TransPIB                                                                                                             | Allemagne<br>France<br>Luxembourg         | Greta de Sarreguemines-<br>Education Nationale<br>Association nationale<br>pour la formation<br>professionnelle des<br>adultes - AFPA<br>TÜV Nord Bildung Saar<br>Service Center<br>Berufsbildung der<br>Deutschen Steinkohle AG | Séjours de plusieurs semaines à l'étranger permettant l'obtention de deux diplômes professionnels reconnus au niveau national.<br>A l'origine, il était prévu que des entreprises de la Sarre, de Lorraine et du Luxembourg créent une communauté de formation dans le domaine des professions de la métallurgie et de l'électricité, au sein de laquelle les jeunes participants devaient suivre certaines parties de leur formation dans les pays partenaires. Le projet avait pour objectif d'obtenir un diplôme supplémentaire du pays voisin.<br>Finalement, seule une coopération franco-allemande a été réalisée. | 1999-2007           |
| Accord de coopération dans le domaine de la formation d'experts administratifs                                       | Sarre<br>Lorraine                         | Ministères,<br>IRA de Metz<br>FH für Verwaltung<br>Saarland (Ecole<br>supérieure<br>d'administration)                                                                                                                            | Accord de coopération permettant à l'avenir de collaborer pour la formation d'experts administratifs : La Sarre et la France veulent à l'avenir se soutenir dans la réalisation transfrontalière de séminaires sur le système politique et les questions relatives à l'administration du pays voisin.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | depuis mars<br>2011 |
| Formation professionnelle transfrontalière des éducateurs                                                            | Sarre<br>Lorraine                         | Fachschule für<br>Sozialpädagogik Saarland<br>(Ecole supérieure de<br>pédagogie sociale)<br>Institut Universitaire de<br>Formation des Maîtres                                                                                   | Formation professionnelle transfrontalière d'éducateurs<br>Séjour à l'étranger de quatre semaines pendant le stage professionnel.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | depuis 2004         |
| Formation professionnelle transfrontalière au métier de relieur                                                      | Sarre<br>Rhénanie-Palatinat<br>Luxembourg | Organismes de formation<br>Chambres                                                                                                                                                                                              | Les apprentis fréquentent l'école au Luxembourg et suivent leur formation pratique dans une entreprise dans l'une des composantes régionales allemandes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | depuis 2009         |

|                                                                   |                                  |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                           |                  |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Formation transfrontalière dans le domaine des soins et santé     | Luxembourg<br>Rhénanie-Palatinat | Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder de Trèves                                                                                                        | Les Luxembourgeois suivent une formation aux métiers des soins et de la santé à l'institut de formation „Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder »                                                                                       |                  |
| Double-diplôme dans le domaine automobile                         | CG Belgique<br>Allemagne         | IAWM à Eupen (Institut de formation initiale et continue dans des PME)                                                                                    | Formation professionnelle entièrement nationale avec examen final devant un comité binational, dont l'objectif est d'obtenir deux diplômes reconnus au plan national.                                                                     | 2005-2011        |
| Service de conseil à la mobilité                                  | Rhénanie-Palatinat               | Chambre des métiers du Palatinat                                                                                                                          | Organisation et encadrement de séjours à l'étranger de plusieurs semaines pour apprentis et jeunes ouvriers artisans.                                                                                                                     |                  |
| La "Longue nuit de l'industrie" 2014                              | Sarre<br>Lorraine                | CCI de la Sarre                                                                                                                                           | La „Longue nuit de l'industrie" sert à l'orientation professionnelle. En 2014, l'accent est mis sur la France où se fait la promotion de l'évènement.                                                                                     |                  |
| Orientation professionnelle transfrontalière                      | Sarre                            | Chambre des Métiers de la Sarre                                                                                                                           | Projet pilote sur l'orientation professionnelle transfrontalière : Pendant deux jours, 40 écolières et écoliers français et sarrois ont appris à connaître divers métiers à la Chambre des Métiers de la Sarre.                           |                  |
| Möbel Martin – Alternance en Grande Région                        | Sarre                            | Möbel Martin                                                                                                                                              | Brochure publicitaire en langue française pour inciter des jeunes de la Grande Région à suivre une formation.                                                                                                                             |                  |
| MobiPro-EU                                                        | Allemagne                        | Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) (Agence centrale de placement pour le travail spécialisé et à l'étranger) de l'Agence fédérale pour l'emploi | Promotion de la mobilité professionnelle de jeunes Européens intéressés par une formation et de jeunes Européens qualifiés demandeurs d'emploi.                                                                                           | depuis 2013      |
| Europa-Camp                                                       | Allemagne<br>Grande Région       | Agence fédérale pour l'emploi                                                                                                                             | Week-end en camp pour les jeunes de la Grande Région, avec des informations sur les opportunités de formation, d'études et de carrière dans les régions voisines.                                                                         | depuis 2013      |
| Dispositions légales applicables à une formation transfrontalière | Luxembourg                       | Gouvernement                                                                                                                                              | D'après la loi luxembourgeoise sur la possibilité d'une formation professionnelle transfrontalière, la formation pratique est suivie dans une entreprise luxembourgeoise et la formation théorique dans une institution d'un pays voisin. | 19 décembre 2008 |



|                                                                   |                  |                       |                                                                                                                                                                                           |                |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Dispositions légales applicables à une formation transfrontalière | CG Belgique      | Gouvernement          | Règlementation permettant à des jeunes, dans certaines conditions, de suivre des cours et de passer des examens hors de la CG de Belgique et hors de Belgique.                            | 4 juin 2009    |
| Dispositions légales applicables à une formation transfrontalière | Allemagne        | Gouvernement          | En vertu de l'§ 2 alinéa 3 BBiG (loi allemande sur la formation professionnelle), les apprentis en Allemagne peuvent effectuer jusqu'à un quart de leur formation à l'étranger.           | 23 mars 2005   |
| Dispositions légales applicables à une formation transfrontalière | France           | Gouvernement          | En vertu de l'article L. 6211-5 du Code du Travail français, les apprentis en France peuvent effectuer jusqu'à la moitié de leur formation en entreprise à l'étranger.                    | 2 février 2009 |
| ERASMUS+                                                          | Union Européenne | Commission Européenne | Programmes de formation de l'UE dans l'enseignement supérieur et dans le cadre de la formation professionnelle, dont le but est de promouvoir la mobilité des étudiants et des apprentis. | depuis 2014    |

### Placement / Conseil / Recrutement

| Mesure                                                  | Régions participantes                                 | Acteurs                                      | Contenu / Objectif                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Durée / Date            |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Accord de coopération pour le Placement Transfrontalier | Allemagne<br>France                                   | Agence pour l'emploi<br>Pôle Emploi          | <p>L'institution, dont le bureau se trouve à l'agence pour l'emploi de Kehl, a pour but de contribuer à réduire le chômage dans la région.</p> <p>Cet accord a pour objectif de faciliter la recherche d'emploi aux demandeurs d'emploi dans les deux pays voisins. Enregistrement des profils des demandeurs d'emploi français et allemands ainsi que des postes vacants dans les régions frontalières dans les bases de données des deux pays. Informations sur la situation sur le marché du travail en France et en Allemagne et sur les qualifications professionnelles des demandeurs d'emploi dans le pays voisin.</p> | depuis le<br>26/02/2013 |
| Service de Placement franco-allemand                    | Sarre<br>Lorraine<br>Rhénanie-Palatinat               | Agence pour l'emploi<br>Pôle Emploi<br>EURES | <p>Création d'un Service de Placement franco-allemand qui met son offre de service à la disposition des demandeurs d'emploi à Sarrebruck et Sarreguemines</p> <p>Des collègues de l'Agence pour l'emploi de la Sarre et de Pôle Emploi sont représentés sur les deux sites. La région de Zweibrücken – Pirmasens y est associée et l'Agence pour l'emploi de Kaiserslautern-Pirmasens y participe. L'euroconseillère de l'agence de Bitche offre conseil et placement ; l'offre est axée sur la demande à Zweibrücken et Pirmasens.</p>                                                                                       | depuis le<br>15/11/2013 |
| EURES-T SLLR                                            | Sarre<br>Lorraine<br>Luxembourg<br>Rhénanie-Palatinat | Réseau EURES                                 | <p>Services de consultation EURES</p> <p>Conseil aux frontaliers sur le thème de l'activité professionnelle dans le pays voisin</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | depuis 1997             |
| EURES-T P.E.D.                                          | Lorraine<br>Luxembourg<br>Province de Luxembourg (BE) | Réseau EURES                                 | <p>Services de consultation EURES</p> <p>Conseil aux frontaliers sur le thème de l'activité professionnelle dans le pays voisin</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | depuis 1993             |

|                                                                                              |                                                        |                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Salons interrégionaux de l'emploi à Sarrebruck                                               | Sarre<br>Lorraine<br>Rhénanie-Palatinat<br>Luxembourg  | EURES-T SLLR<br>Agence pour l'emploi<br>Pôle Emploi                    | Offres d'emploi transfrontalières de plus de 100 entreprises (2014) et informations pour tous les demandeurs d'emploi, demandeurs d'une formation ou d'un stage dans la Grande Région                                                                                                                                                 | Une fois par an depuis 2010 |
| European Job Days à Trèves                                                                   | Sarre<br>Lorraine<br>Rhénanie-Palatinat<br>Luxembourg  | EURES-T SLLR<br>Agence pour l'emploi                                   | Offres d'emploi transfrontalières de plus de 50 entreprises (2014) et informations pour tous les demandeurs d'emploi, demandeurs d'une formation ou d'un stage dans la Grande Région                                                                                                                                                  | Une fois par an depuis 2011 |
| European Job Days à Creutzwald                                                               | Lothringen<br>Saarland<br>Luxemburg<br>Rheinland-Pfalz | EURES-T SLLR<br>Pôle emploi<br>Agentur für Arbeit                      | Offres d'emploi transfrontalières et informations pour tous les demandeurs d'emploi, demandeurs d'une formation ou d'un stage dans la Grande Région                                                                                                                                                                                   | Une fois par an depuis 2012 |
| Echange d'offres d'emploi                                                                    | Wallonie<br>Lorraine                                   | Forem<br>Pôle Emploi                                                   | Charte réglementant l'échange d'offres d'emploi qui pourraient être intéressantes pour des frontaliers et pour lesquelles il est difficile de trouver des candidats locaux                                                                                                                                                            |                             |
| Projet pilote d'Echange des Meilleures Pratiques                                             | Wallonie<br>Lorraine                                   | Forem<br>Pôle Emploi                                                   | Projet pilote dans la zone frontalière : Echanges sur les services proposés de l'autre côté de la frontière et à terme, offre aux demandeurs d'emploi de profiter de la structure transfrontalière.                                                                                                                                   |                             |
| Ateliers de candidats, destinés aux candidats et diplômés de la Grande Région                | Allemagne<br>Grande Région                             | Réseau EURES<br>Agence pour l'emploi                                   | Programmes et ateliers visant à recruter des étudiants étrangers ainsi qu'à mettre en avant les conditions et opportunités du marché de l'emploi dans les composantes régionales allemandes.<br><br>Salons transfrontaliers pour les jeunes titulaires d'un diplôme universitaire ou les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. |                             |
| Orientation professionnelle transfrontalière et formations à la recherche d'emploi           | Allemagne<br>Grande Région                             | Réseau EURES<br>Agence pour l'emploi                                   | Orientation professionnelle transfrontalière et formations à la recherche d'emploi pour les élèves de la Grande Région                                                                                                                                                                                                                |                             |
| Séminaires d'aide et de formation à la recherche d'emploi de l'Agence fédérale pour l'emploi | Sarre<br>Lorraine                                      | Université de la Sarre à Sarrebruck<br>Université Paul Verlaine à Metz | Séminaires d'aide et de formation à la recherche d'emploi                                                                                                                                                                                                                                                                             |                             |

|                                                                                                                    |                    |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Séances d'information destinées aux demandeurs d'emploi                                                            | Sarre Lorraine     | Agence pour l'emploi Pôle Emploi                                                                                                                     | Informations de groupe pour demandeurs d'emploi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                      |
| ZAV – Agence centrale de placement pour le travail spécialisé et à l'étranger - de l'Agence fédérale pour l'emploi | Allemagne          | Agence fédérale pour l'emploi                                                                                                                        | La ZAV cherche de la main-d'œuvre qualifiée dans le monde entier, en collaboration avec les agences pour l'emploi locales. Elle recrute au sein de l'UE des apprentis pour des employeurs en Allemagne. La ZAV a également pour mission l'admission des travailleurs étrangers sur le marché de l'emploi allemand. Elle apporte aussi soutien et conseils aux écoliers, étudiants et employés qui sont intéressés par une formation, des études ou un emploi à l'étranger. |                      |
| Amélioration de l'accès de la main-d'œuvre qualifiée et établissement d'une culture d'accueil                      | Rhénanie-Palatinat | Ministères<br>Agence fédérale pour l'emploi<br>Chambres des métiers de Rhénanie-Palatinat<br>CCI de Rhénanie-Palatinat<br>DEHOGA<br>IG Metall<br>LVU | Concept pour des offres de soutien destinées aux travailleurs qualifiés candidats à l'immigration.<br><br>Vérification de l'offre de formulaires et de documentation édités en différentes langues étrangères<br><br>Offre de programmes de formation initiale et continue et de perfectionnement professionnel visant à renforcer les compétences interculturelles des collaborateurs dans l'administration publique.                                                     | 2015-2017            |
| Brochure d'information sur la région de Trèves                                                                     | Trèves             | Initiative Region Trier e.V.<br>CCI de Trèves<br>Chambre des métiers de Trèves<br>Agence pour l'emploi de Trèves                                     | Brochure d'information multilingue sur la région de Trèves visant à attirer une main-d'œuvre étrangère qualifiée.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                      |
| Conquête de main-d'œuvre étrangère                                                                                 | Trèves             | CCI de Trèves                                                                                                                                        | Mise à disposition d'informations visant à attirer de la main-d'œuvre qualifiée étrangère et fourniture de coordonnées des interlocuteurs dans les régions.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                      |
| „Stratégie France“                                                                                                 | Sarre              | Ministère                                                                                                                                            | Cette stratégie poursuit un double objectif : interne, par le renforcement des compétences interculturelles vis-à-vis de la France en Sarre, et externe par la communication des compétences interculturelles des Sarrois vers l'extérieur, et plus particulièrement vis-à-vis de la France et des autres Länder allemands.                                                                                                                                                | depuis le 21.01.2014 |

|                                                                                                                                                 |                  |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Campagne d'image „Saarland-Marketing“, y compris un centre d'accueil „Welcome Center Saar“ ainsi qu'une activation de l'immigration             | Sarre            | Land<br>saar.is<br>CCI de la Sarre<br>Agence pour l'emploi                                     | Cette campagne est destinée à fournir à la main-d'œuvre qualifiée intéressée par un déménagement dans la Sarre des informations ciblées sur les écoles, les jardins d'enfants, le marché du logement, les activités culturelles et de loisirs et bien plus encore. Ces personnes et leurs familles doivent pouvoir s'informer en détail sur la Sarre en tant que site économique et touristique et en tant que lieu de vie, en accédant à un portail en ligne. De plus, il est aussi envisagé d'assister efficacement personnel qualifié et cadres immigrant en Sarre dans la recherche d'emplois adéquats pour leurs partenaires. | Lancement du projet en 2014 |
| Stratégie CSR de la Sarre (CSR = Corporate Social Responsibility) plus "Des entreprises pour la Sarre : Compétences CSR pour les PME sarroises" | Sarre            | Chancellerie d'Etat<br>saar.is<br>BMAS (Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales) | Mesures visant à accroître l'attractivité des entreprises en tant qu'employeurs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                             |
| Stratégie Europe 2020 – "Jeunesse en mouvement"                                                                                                 | Union Européenne | Commission Européenne                                                                          | Entre autres : Améliorer la formation des jeunes et leur aptitude à l'emploi au niveau transnational et promouvoir leur mobilité professionnelle (promotion de la mobilité à des fins d'apprentissage ou d'études, promotion de la mobilité professionnelle)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | depuis 2010                 |

### Formation continue / Programmes d'échanges

| Mesure                                                              | Régions participantes                     | Acteurs                                                                                                                                                          | Contenu / Objectif                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Durée / Date                   |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Secrétariat Franco-Allemand (SFA)                                   | Allemagne<br>France                       | Ministères                                                                                                                                                       | Programme d'échanges dans la formation professionnelle<br><br>Le SFA organise des programmes d'échanges, conseille et accompagne les responsables des deux pays dans la préparation et la réalisation des mesures en faveur de la mobilité.                                                                            | Suite à l'accord signé en 1980 |
| Enseignement franco-allemand pour adultes                           | Sarre<br>Lorraine                         | TÜV Nord Bildung Saar<br>CCI de la Sarre<br>Conseil Régional de Lorraine<br>CCI 57 Metz<br>CFCRM d'Altmeier-Forbach<br>Greta Sarreguemines<br>Greta Lorraine Est | Enseignement pour adultes – Appels à candidature en Lorraine : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spécialiste de l'efficacité énergétique</li> <li>• Spécialiste des techniques CNC</li> <li>• Agent de manutention</li> <li>• Commercial franco-allemand</li> </ul> Délivrance de certificats transfrontaliers. | depuis 2009                    |
| Pôle de formation transfrontalier                                   | Sarre<br>Lorraine                         | Ecole supérieure de Technique et d'Economie (HTW) de la Sarre<br>CNAM Lorraine                                                                                   | Conférences et séminaires                                                                                                                                                                                                                                                                                              | depuis 2011                    |
| Académie interrégionale de formation en soins palliatifs (IWAP)     | Sarre<br>Luxembourg<br>Rhénanie-Palatinat | Organismes indépendants dans les régions partenaires (omega90 Luxembourg, LAG Hospiz Saarland, Caritasverband Westeifel)                                         | Amélioration de la formation initiale et continue dans le domaine des soins palliatifs                                                                                                                                                                                                                                 | depuis 2009                    |
| Formation continue transfrontalière destinée au secteur hospitalier | Luxembourg<br>Rhénanie-Palatinat          | Hôpital Ste Thérèse à Luxembourg<br>Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder à Trèves                                                                            | Le personnel hospitalier de Luxembourg participe aux actions de l'institut de formation „Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder“ à Trèves (soins infirmiers pour des unités fonctionnelles de chirurgie)                                                                                                             |                                |

|                                                                                          |                |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                               |             |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Perfectionnement professionnel transfrontalier en soins infirmiers                       | Sarre Lorraine | Lycée Professionnel „Pierre et Marie Curie“ à Freyming–Merlebach<br>Krankenpflegeschule des Fliedner-Krankenhauses Neunkirchen (Ecole de soins infirmiers de l'Hôpital Fliedner de Neunkirchen) | Coopération sous forme de stages réciproques                                                                                                                                                                  | depuis 1994 |
| Perfectionnement professionnel transfrontalier pour le personnel soignant en psychiatrie | Sarre Lorraine | CHS Sarreguemines<br>Cliniques SHG<br>Sonnenberg à Sarrebruck                                                                                                                                   | Rencontres entre employés et patients des deux établissements, échange d'informations et perfectionnement professionnel commun de médecins et de personnel soignant en stimulation magnétique transcrânienne. |             |
| Echange d'étudiants en médecine, de médecins et de personnel soignant                    | Sarre Lorraine | CHU de Homburg et Nancy                                                                                                                                                                         | Une fois par an, échange de personnel qualifié pendant deux semaines (15 membres du personnel soignant)                                                                                                       | depuis 1997 |

### Reconnaissance des diplômes professionnels étrangers

| Mesure                               | Régions participantes | Acteurs                                                                                                                | Contenu / Objectif                                                                                                                                                                                                                        | Durée / Date (de début ou de fin) |
|--------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Reconnaissance de diplômes étrangers | Rhénanie-Palatinat    | Ministères<br>Agence fédérale pour l'emploi<br>Chambres des Métiers de Rhénanie-Palatinat<br>CCI de Rhénanie-Palatinat | Guichets uniques qui facilitent surtout l'identification des autres services compétents<br><br>CCI de Trèves : Assistance pour déposer une demande, rechercher la profession de référence allemande et pour l'orientation professionnelle | 2015                              |



|                                                                      |           |                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                      |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Centre de service pour la reconnaissance de diplômes étrangers       | Sarre     | Agence pour l'emploi - Jobcenter Sarrebruck | Le centre de service a pour objectif prioritaire de créer un éventail de services pour les instances concernées par le processus d'intégration professionnelle, telles que le service public de l'emploi, les services de reconnaissance des ministères, chambres, organismes de formation etc. Un réseau doit permettre davantage de transparence et l'articulation des offres ainsi que d'autres formes de coopération. Les immigrés obtiennent des aides importantes auprès du centre de service. |                      |
| Loi sur la reconnaissance des qualifications professionnelles (BQFG) | Allemagne | Loi fédérale                                | Reconnaissance des diplômes professionnels étrangers                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | depuis le 01.04.2012 |

### Divers

| Mesure                 | Régions participantes              | Acteurs                                                    | Contenu / Objectif                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Durée / Date (de début ou de fin) |
|------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Task Force Frontaliers | Grande Région                      | Partenaires de la Grande Région                            | Suppression des obstacles à la mobilité grâce à l'élaboration de propositions de solutions juridiques et administratives à des problèmes fondamentaux que rencontrent les frontaliers et les entreprises qui emploient des frontaliers.                                                                                                                  | depuis 2011                       |
| Abilitic2Perform       | Lorraine<br>Luxembourg<br>Wallonie | 14 acteurs régionaux importants pour le marché de l'emploi | Projet européen de création d'un service de prospective intégré pour l'anticipation des compétences métier dans la Grande Région, dans le cadre du programme Interreg IV-A.<br><br>Contenus : Analyse prospective des métiers ; Intégration d'un service prospective dans les organismes de formation partenaires ; Soutien de l'emploi en Grande Région | 2008-2012                         |

## 4.2 Potentiels grandes-régionales

Comme l'ont montré les chapitres précédents, les situations de départ, tout comme les approches de préservation de la main-d'œuvre qualifiée correspondantes, varient d'une composante de la Grande Région à une autre. Le chapitre qui suit permet de déterminer quels sont les potentiels existant au niveau grand-régional ainsi que les moyens de s'atteler à la préservation de la main-d'œuvre qualifiée au niveau transfrontalier.

### ***Champs d'action visant à accroître l'offre de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région***

Le début du Chapitre 4 décrivait des champs d'action d'ordre général qui permettent d'accroître globalement l'offre de main-d'œuvre qualifiée. Ces approches peuvent également être reproduites dans la Grande Région. Des potentiels peuvent ainsi apparaître en augmentant la participation de certains groupes de personnes au marché du travail dans la Grande Région (seniors, femmes, personnes présentant un handicap, demandeurs d'emploi), en élargissant le temps de travail (des personnes employées à temps partiel par ex.), en faisant davantage d'efforts en matière de formation initiale et continue, en intensifiant l'immigration de main-d'œuvre qualifiée étrangère, en améliorant la transparence du marché de l'emploi et en incitant à accepter un emploi ou une formation grâce à des conditions de travail attractives.

### ***Processus d'échange suprarégional : apprendre avec et par les autres régions***

Un processus d'échange suprarégional - entre les principaux acteurs du marché du travail - de concepts, de mesures, de programmes, etc., qui ont d'ores et déjà été adoptés ou planifiés dans les différentes régions pour garantir la main-d'œuvre qualifiée (comme partiellement expliqué au sous-chapitre 4.1.1) pourrait être bénéfique pour toutes les composantes de la Grande Région. Le fait d'observer ce qui se passe dans les autres régions peut fournir de précieuses indications sur la manière de relever divers défis et stimuler des réflexions pour vérifier dans quelle mesure ces approches pourraient être reproduites dans d'autres composantes ou dans l'ensemble de la Grande Région.

### ***Potentiels d'une stratégie commune de préservation de la main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région***

Par ailleurs, un tel processus d'échange peut être utilisé pour rechercher des approches adaptées à une stratégie commune de préservation de la main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région. Les interviews des experts réalisées ont révélé, entre autres, les potentiels suivants :

- ▶ Développement de compétences au niveau transfrontalier pour des besoins futurs dans la Grande Région (par exemple dans le domaine des énergies renouvelables) : Regrouper les centres de compétences régionaux. Proposer la formation initiale et continue au niveau transfrontalier.
- ▶ Réduire les obstacles à la mobilité : développer les infrastructures de transport pour favoriser la mobilité. Supprimer les barrières administratives pour accélérer les

processus transfrontaliers. Procédure pour une reconnaissance des qualifications professionnelles. Encourager l'acquisition de compétences linguistiques.

- ▶ Accroître la visibilité des différents systèmes de formation professionnelle dans les composantes de la Grande Région.
- ▶ Harmonisation des politiques de développement de l'enseignement supérieur entre les établissements d'enseignement supérieur dans les composantes de la Grande Région.
- ▶ Promotion de la mobilité transfrontalière dans le domaine de la formation continue (par exemple, les offres de formation continue sont relativement peu nombreuses au Luxembourg. Les Luxembourgeois pourraient davantage profiter de telles offres dans les autres composantes de la Grande Région).
- ▶ Mettre davantage de ressources à disposition pour le conseil et l'assistance aux personnes qui sont intéressées par un travail ou une formation dans l'une des régions partenaires (par ex. : allocations d'insertion, cours de langue, etc.).
- ▶ Développer une structure d'accueil grand-régionale pour attirer et fidéliser de la main-d'œuvre qualifiée en provenance de l'extérieur de la Grande Région (développement des services par ex.).
- ▶ Promotion de la Grande Région : mieux faire connaître aux habitants de la Grande Région les possibilités d'emplois sur le marché du travail transfrontalier. Attirer de la main-d'œuvre qualifiée en provenance de l'extérieur de la Grande Région.
- ▶ Accroître la visibilité de projets transfrontaliers couronnés de succès et les poursuivre.

### **Intensifier, développer et poursuivre les mesures existantes**

Ce dernier point en particulier offre un potentiel considérable car, comme démontré au Chapitre 4.1.2, il existe déjà dans la Grande Région toute une série de coopérations communes qui contribuent à assurer l'offre grand-régionale de main-d'œuvre qualifiée. Ces coopérations pourraient encore être développées et constamment poursuivies. Des exemples positifs de ces coopérations ont été cités dans les entretiens des experts :

- ▶ Les **Salons interrégionaux de l'emploi ou les Journées Européennes de l'Emploi** de l'EURES et des agences régionales de l'emploi : le salon interrégional de l'emploi à Sarrebruck, qui s'est tenu en 2014, a à lui seul réuni plus de 6 000 visiteurs issus de la Grande Région et 100 entreprises qui ont proposé quelque 3 000 offres d'emploi.
- ▶ Les **Services de placement transfrontaliers** : coopération entre la Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'agence fédérale pour l'emploi et Pôle Emploi en France, par la création des Services de placement franco-allemands à Sarrebruck et à Sarreguemines.
- ▶ **Procédure de reconnaissance des diplômes et qualifications professionnelles étrangers**
- ▶ **Stratégie France / Stratégie Allemagne** : dans le cadre de la « Stratégie France » de la Sarre, il est souligné que « les interdépendances étroites des entreprises sarroises par le biais de succursales et d'antennes dans la région voisine et vice-versa sont une bonne condition préalable à une possible articulation entre les marchés de l'emploi et la formation professionnelle. Mais cela ne suffira pas à

garantir durablement la mobilité des frontaliers, point fort essentiel du marché de l'emploi grand-régional. Les coopérations existantes, notamment dans le domaine de la formation scolaire et professionnelle, doivent encore être intensifiées pour garantir la couverture des futurs besoins de main-d'œuvre qualifiée »<sup>124</sup>. La « Stratégie France » s'est donnée pour but, entre autres, de faire en sorte que la langue française devienne une autre langue de communication dans les 30 années à venir. De plus, tous les enfants doivent apprendre le français dès l'âge préscolaire. La « Stratégie Allemagne » de la Lorraine adopte cette approche : dans les communes proches de la frontière, les enfants de 3 ans doivent déjà apprendre l'allemand à l'école maternelle.

- ▶ La Cellule de formation transfrontalière (**VAUS**) : offre de soutien à la formation transfrontalière pour les jeunes Français et Allemands. Cette offre s'adresse à la fois aux lycéens français qui souhaitent effectuer une partie de leur stage obligatoire dans une entreprise allemande et aux apprentis allemands qui souhaitent suivre une partie de leur formation professionnelle dans une entreprise française.
- ▶ **Convention de formation Sarre-Lorraine** : cet accord permet à des jeunes lorrains et sarrois de conclure un contrat de formation avec une entreprise dans le pays voisin et d'y effectuer la partie pratique de la formation. La partie théorique est enseignée dans l'école professionnelle dans leur pays d'origine. Au total, 15 métiers peuvent être appris dans le cadre de la formation transfrontalière.
- ▶ **L'Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région** : améliorations des conditions-cadres d'une formation transfrontalière dans la Grande Région qui doivent permettre une reconnaissance d'une telle formation. Des questions de formation continue et de reconnaissance de qualifications professionnelles sont également réglées dans cet accord-cadre.

### ***Coopérations transfrontalières insuffisantes pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre qualifiée***

Les experts se félicitent des mesures telles que l'accord-cadre relatif à la formation transfrontalière dans la Grande Région qu'ils considèrent judicieuses. En revanche, ils ont aussi souligné que les approches envisagées pour améliorer le fonctionnement du marché grand-régional de l'emploi et de la formation ou pour réduire les déséquilibres actuels entre les composantes de la Grande Région ne suffisent pas pour couvrir les besoins de main-d'œuvre qualifiée ou d'apprentis. D'une manière générale, il faudrait adapter les objectifs grands-régionaux à la réalité et à l'expérience pratique dans la vie de tous les jours et les mettre en œuvre progressivement afin de ne pas susciter de fausses attentes. De plus, il convient de tenir compte des points de vue de toutes les composantes de l'espace de coopération – aucune région ne doit craindre de perdre sa main-d'œuvre la mieux qualifiée au profit d'autres composantes ou d'assumer le financement de la formation pour les marchés de l'emploi des régions partenaires.

On peut constater qu'un équilibre grand-régional du marché de l'emploi comme solution aux problèmes que rencontrent les entreprises à pourvoir des postes de travail ou de formation ne fonctionne que de façon très limitée. En effet, il existe des problèmes similaires dans

<sup>124</sup> Cf. « Eckpunkte einer Frankreichstrategie für das Saarland » (Principaux éléments d'une Stratégie France pour la Sarre), 21 janvier 2014, p.5.

toutes les régions partenaires, même s'ils apparaissent à des niveaux différents comme en cas de chômage par exemple : d'une part, des domaines professionnels similaires ont été considérés comme problématiques dans toutes les composantes de la Grande Région (secteur des soins, professions pédagogiques, métiers techniques, métiers de l'artisanat) – une amélioration de la mobilité au sein de la Grande Région n'est réalisable que dans certaines limites pour ces secteurs d'activité. D'autre part, il existe dans toutes les composantes un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi en ce qui concerne le niveau de qualification : les personnes qualifiées ayant une bonne formation trouvent généralement un emploi dans leur propre région, et les jeunes qui sortent de l'école avec une qualification suffisante trouvent également une place d'apprentissage dans leur région d'origine. Le problème commun se pose dans toutes les composantes et réside surtout dans une réserve trop importante de personnes dont le niveau de qualification est trop bas pour pouvoir être intégrées au marché du travail ou de la formation sans aucune assistance. Par exemple, le nombre relativement élevé de jeunes demandeurs d'emploi en Lorraine ou en Wallonie permet difficilement de couvrir les besoins dans les composantes allemandes ou au Luxembourg. Ces demandeurs d'emploi sont souvent trop peu qualifiés. En outre, il existe aussi un nombre de jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés dans les régions allemandes ou dans le Grand-Duché. La qualification de groupes de personnes comme les « NEET » (jeunes qui ont quitté l'école, qui sont sans emploi ou qui ne suivent pas de formation professionnelle ni de formation continue) représente par conséquent, pour toutes les composantes de la Grande Région, un réel défi qui pourrait revêtir une importance considérable pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre qualifiée. Développer une stratégie grand-régionale commune dans ce domaine constitue donc un défi à relever par chacune des régions partenaires.

### **Une coopération grand-régionale possible et utile**

Les coopérations déjà existantes montrent qu'une coopération grand-régionale visant à couvrir les besoins de main-d'œuvre qualifiée - surtout dans le domaine de l'éducation et de la formation continue - est tout à fait possible et utile :

- ▶ Les écoles françaises de la 2<sup>ème</sup> chance transfrontalières (E2C-T) : coopération entre la Lorraine et la Wallonie ou entre la Lorraine et la Sarre dans le cadre du projet Interreg IV-A Grande Région. Ces écoles offrent à de jeunes Français, de jeunes Belges et de jeunes Allemands sortis du système scolaire sans qualification une filière de formation qui met l'accent sur les stages pratiques en entreprise accompagnés de modules pédagogiques communs. Les jeunes définissent leur propre projet professionnel, se constituent un réseau professionnel et acquièrent surtout d'importantes compétences personnelles et sociales grâce aux échanges avec d'autres élèves du pays voisin. L'objectif est de leur permettre une insertion professionnelle effective dans l'une des deux régions partenaires.
- ▶ Formation de techniciens CNC au „TÜV NORD Bildung Saar“ : le Conseil Régional de Lorraine finance en grande partie la formation à ce métier (mais aussi à d'autres) que des demandeurs d'emploi lorrains suivent au TÜV NORD.
- ▶ Formation transfrontalière des adultes (formation continue) : coopération visant à délivrer des certificats transfrontaliers entre le « TÜV NORD Bildung Saar », la CCI

de la Sarre, le Conseil Régional de Lorraine, la CCI de la Moselle, Greta Sarreguemines, Greta Lorraine Est, etc.

De tels concepts, qui ont déjà fait leurs preuves et ont été couronnés de succès, pourraient encore être développés et transposés dans l'ensemble de l'espace de coopération grand-régional. Par ailleurs, il existe aussi la possibilité d'« apprendre les uns des autres » grâce à des échanges transfrontaliers approfondis entre les principaux acteurs des régions partenaires. Par conséquent, une approche grand-régionale offre très certainement des potentiels de développement de pistes d'action pour le marché de l'emploi grand-régional dans son ensemble, mais aussi pour les marchés de l'emploi de chacune des composantes de la Grande Région.

## **Bibliographie**

Arbeitsamt der DG Belgien: Liste der Mangelberufe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2013.

Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013.

Arbeitskammer des Saarlandes: Ausgewählte Ergebnisse: Gute Arbeit in saarländischen Betrieben und Dienststellen. AK-Betriebsbarometer 2013.

Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013.

Brenke, Karl: Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: DIW-Wochenbericht Nr.46, 2010.

BRF1: Fachkräftemangel: Arbeitsamt der DG zieht Jahresbilanz, 13. Juli 2012.

<http://brf.be/nachrichten/regional/424319/>

Brunow, Stephan / Fuchs, Michaela / Weyh, Antje: Messinstrumente im Test – Wie zuverlässig lässt sich Fachkräftemangel bestimmen?. In: IAB-Forum 2/2012.

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014.

Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014.

Bundesagentur für Arbeit: Whitelist. Immigration into training, 2013.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Jahresbericht 2012/2013.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2013.

Bureau fédéral du Plan / Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse / Studiedienst van de Vlaamse Regering / Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique : Perspectives économiques régionales 2012-2017, September 2012.

Chambre des Métiers Luxembourg: Chiffres-clés de l'artisanat, 2013.

Credoc: Un accent aigu sur les études et la recherche: <http://www.credoc.fr/presentation.php>

Dietz, Martin / Walwei Ulrich: Fachkräftebedarf der Wirtschaft - Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, August 2007.

Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012.

Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 02/2011.

Fédération des Artisans: Assemblée "Bâtiment" en date du 27 novembre 2013.

Federgon-Idea Consult : Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs, 2006.

Fedil : Résultats de l'enquête 2013 sur les prévisions d'embauches dans les secteurs de l'industrie et de la construction au Grand-Duché de Luxembourg, 2013.



Fedil : Les qualifications de demain dans le domaine des TIC, 2012.

Fedil : Les qualifications de demain dans l'industrie. Edition 2013.

Handwerkskammer Trier: Fachkräfte- und Nachwuchssicherung – durch Qualität in der beruflichen Bildung, 2014.

IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz: IHK-Fachkräftemonitor Rheinland-Pfalz – Die wichtigsten Ergebnisse 2013.

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes: Resolution der IHK-Vollversammlung vom 3. April 2014.

Industrie- und Handelskammer Trier: Fachkräftesicherung – unsere Angebote, April 2014.

Industrie- und Handelskammer Trier / Handwerkskammer Trier / Initiative Region Trier e.V.: Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011.

Leduc, Kristell: La main-d'œuvre frontalière et étrangère ne suffit plus à ralentir le vieillissement de la population active occupée du Luxembourg. CEPS, Vivre au Luxembourg 81/2012.

Le Forem : Métiers d'avenir - états des lieux sectoriels et propositions de futurs. Recueil prospectif, 2013.

Le Forem : Les besoins en recrutement de demain : Estimations quantitatives par secteurs/métiers, 2012.

Le Forem: Marche de l'emploi-Analyse - Détection des métiers et fonctions critiques, September 2013.

Le Forem: Marche de l'emploi-Analyse - Détection des métiers en pénurie et fonctions critiques 2012.

ManpowerGroup: Talent shortage survey 2014.

ManpowerGroup: Talent shortage survey 2013.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Saarland: Zukunftsarbeit für das Saarland – Konzeptpapier Fachkräftesicherung, 01. April 2014.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Saarland: Demografie Netzwerk Saar – Ein Angebot für Unternehmen im Saarland, 2013.

Palm, Franz: Wirtschaftsstandort und Wirtschaftsgeografie DG, 2010.

Pôle emploi : BMO 2014 – Enquête sur les besoins en main-d'œuvre en lorraine en 2014.

Rapport du groupe de travail interinstitutionnel (Dares, Insee, Pôle emploi, DGAFP, DGCL, Drees, DHOS, CAS, CEE, Eurostat) : La mesure des « emplois vacants » : situation actuelle et perspectives, mars 2010.

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Informationen zur Perspektive des saarländischen Arbeitsmarktes, 2011.

Schilling, Matthias: Aktualisierung der landesspezifischen Betreuungsbedarfe für unter 3-Jährige sowie der sich daraus ergebenden Personalbedarfe, Februar 2013.

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz, 14.Juli 2014.

STATEC: Bulletin du Statec n°5-2010.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich 2013.

Task Force Grenzgänger: Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion, 2012.

Thomas, Adrien : L'anticipation des besoins emplois-qualifications dans la Grande Région.  
In : les Cahiers transfrontaliers d'Eures Luxembourg, n°3/2009.

Union des entreprises luxembourgeoises (UEL): La politique d'immigration au Luxembourg, Union des entreprises luxembourgeoises.

