

# Les cahiers transfrontaliers d'EURES

Luxembourg n°3/2009

édito / e

Le numéro des *Cahiers transfrontaliers* entend donner un aperçu des dispositifs existants dans la Grande Région en matière d'anticipation des besoins au niveau de l'emploi et de qualifications. Il s'inscrit dans le cadre du projet « **Optimatch** », réalisé par l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi et cofinancé par le programme Interreg IV. Ce projet s'attache à étudier le fonctionnement du marché du travail transfrontalier.



L'anticipation des besoins en emplois et en qualifications est particulièrement importante dans le contexte actuel de crise économique caractérisé par l'accélération du taux de chômage et des besoins de reconversion professionnelle accrus. L'information sur les évolutions des métiers et de l'économie constitue une aide à la décision pour des responsables politiques et économiques. Elle permet notamment d'adapter l'offre de formation et l'orientation professionnelle.

L'imbrication des marchés du travail au sein de la Grande Région (Lorraine, Grand-Duché de Luxembourg, Sarre, Rhénanie-Palatinat, Province de Luxembourg, Communauté Germanophone de Belgique), caractérisés notamment par un grand nombre de travailleurs transfrontaliers, fait que la problématique de l'adéquation entre qualifications et emplois prend d'emblée une dimension interrégionale. Les démarches d'anticipation des emplois-qualifications sont rares à ce niveau. Elles pourraient pourtant constituer un moyen d'accroître la transparence et la mobilité sur le marché de travail de la Grande Région.

**Adrien THOMAS**  
CRD EURES Luxembourg  
REPREM - CEPS/INSTEAD

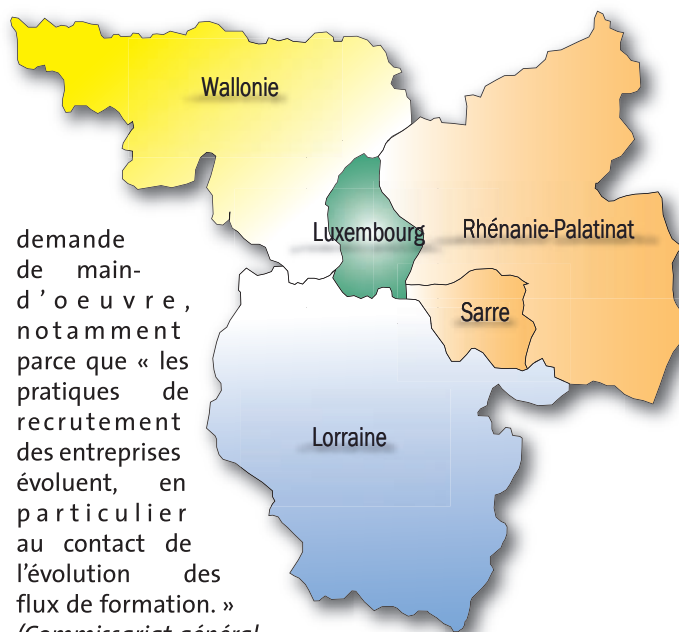
## L'anticipation des besoins emplois-qualifications dans la Grande Région

### Anticiper les besoins de compétences

Les travaux d'anticipation emplois-qualifications construisent une prospective ou une prévision de l'emploi (créations d'emplois, départs en retraite) pour en déduire des besoins de formation et de qualification. Le but est de contribuer à la mise en place d'un équilibre entre l'offre et la demande de professions et de qualifications, en fournissant des données sur les évolutions à l'oeuvre.

Les théories économiques et sociologiques du « **matching** » considèrent le marché du travail comme un espace dans lequel les salariés et les employeurs sont continuellement à la recherche d'emplois acceptables et de salariés suffisamment qualifiés (*Sørensen 1981, Coleman 1991*). Dans le processus du *matching*, la formation ou la qualification des demandeurs d'emplois joue un rôle important étant donné que le fait d'embaucher des salariés suffisamment qualifiés permet aux employeurs d'économiser des frais de formation et de réaliser des gains de productivité.

S'il est possible d'optimiser le processus du *matching* et d'aller vers une augmentation de la transparence sur les évolutions du marché du travail, il serait cependant illusoire de penser pouvoir arriver à un état d'adéquation parfaite entre l'offre et la



Les difficultés de recrutement que des entreprises éprouvent pour pourvoir certains postes peuvent aussi être influencées par des facteurs tels que la localisation de l'entreprise, la réputation de la profession ou de l'entreprise, ou encore les salaires et la nature du contrat de travail proposés (*Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications 2005*).

## Le marché de l'emploi dans la Grande Région

Une spécificité saillante du marché du travail dans la Grande Région est le grand nombre de travailleurs frontaliers. Dans la Grande Région, 205.000 personnes ont en effet passé, en 2008, une frontière tous les jours pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail dans une région voisine (*Cellule EURES de l'ADEM*). Les disparités régionales en termes de dynamisme économique alimentent la mobilité des travailleurs. L'héritage de la désindustrialisation, de la crise de la sidérurgie et de la fin de l'extraction minière continue à marquer la Grande Région.

Principalement, le Grand-Duché de Luxembourg, mais aussi la Sarre, attirent un nombre important de travailleurs venant d'autres régions, tandis que la Lorraine, la Rhénanie-Palatinat et la Wallonie comptent un grand nombre de personnes allant travailler à l'extérieur de leur territoire d'habitation, parfois au-delà des frontières nationales. Ainsi, au Luxembourg, deux tiers des emplois nouvellement créés au cours des dernières années ont été occupés par des frontaliers. Le nombre total d'emplois salariés a été de 328.776 salariés en mars 2008 selon le STATEC, dont 143.716 (43,7 %) ont été des frontaliers (21,9 % venant de France, 11,3 % de Belgique et 10,5 % d'Allemagne).

Le taux de chômage moyen a été de 7,6 % dans la Grande Région en 2007 (chiffres : [http://www.granderegion.net/fr/publications/documentation-oie/6\\_RAPPORT\\_](http://www.granderegion.net/fr/publications/documentation-oie/6_RAPPORT_)

OIE\_SITUATION\_MARCHE\_EMPLOI\_GRANDE\_REGION\_GUEDES\_17-07-09.pdf) . Le fait que, malgré ce taux de chômage important, des emplois ne sont pas pourvus dans la Grande Région faute de travailleurs suffisamment qualifiés est le plus souvent attribué à des problèmes de niveau de qualification. Alors que les suppressions de postes faiblement qualifiés sont de plus en plus nombreuses, des emplois destinés à des travailleurs très qualifiés et spécialisés ne sont pas pourvus. Selon l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi, un manque croissant de travailleurs qualifiés se dessine dans les secteurs techniques et scientifiques et dans les branches économiques axées sur les technologies, par exemple parmi les ingénieurs, dans le secteur informatique ou encore dans les transports et télécommunications.

La pénurie de salariés qualifiés entraîne déjà aujourd'hui des phénomènes de concurrence pour les attirer. Dans la période récente, le Luxembourg a, par exemple, attiré une main-d'œuvre jeune et qualifiée de ses régions voisines. Celles-ci ont alors commencé à éprouver des difficultés de recrutement, tandis que le chômage intérieur des résidents moins formés et plus exigeants en matière de salaires (*Brosius 2005*) risque de devenir un facteur de tension au Grand-Duché.

## Grand-Duché de Luxembourg

### Les enquêtes « Les qualifications de demain »

La Fedil (Business Federation Luxembourg), 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. Ces enquêtes, publiées sous le titre « Les qualifications de demain », relèvent, sur un horizon de deux ans, les besoins de main-d'œuvre des entreprises et leurs niveaux de qualification (remplacements et nouvelles créations de postes). Elles sont menées en coopération avec notamment le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle et avec le soutien d'EURES. Les enquêtes sont organisées chaque années et alternent entre des enquêtes portant sur le secteur industriel et des enquêtes portant sur le secteur des technologies de l'information et de la communication. Les objectifs de ces études sont d'offrir une guidance aux parents et aux jeunes dans leurs choix de formations, ainsi qu'aux autorités publiques et aux professionnels de la formation afin de promouvoir une adéquation entre les besoins des entreprises et les formations offertes.

L'enquête n'entend pas se baser sur un échantillon représentatif, mais prend en compte les seules réponses envoyées par les entreprises. Notons cependant que le taux de couverture de



l'enquête est élevé : 58,6% de l'emploi du secteur industriel en 2008. Le questionnaire est envoyé aux entreprises via courrier électronique, suivi éventuellement d'un appel téléphonique de relance de la part des responsables de l'enquête. Des questions sont posées aux entreprises concernant leur intention d'embaucher ou de remplacer des salariés dans les deux ans à venir et sur les qualifications et compétences dont ils ont besoin. Le choix des professions soumis aux entreprises est basé, en ce qui concerne l'enquête dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, sur

## Les cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg

des nomenclatures et des référentiels des « emplois-métiers » de l'informatique et des télécommunications, et, en ce qui concerne l'enquête dans le secteur industriel, sur des listes de qualifications, définies en collaboration avec les experts des différents secteurs.

La dernière enquête en date consacrée à l'industrie, qui a été menée en 2008-2009, couvre 136 entreprises. Les entreprises ayant participé à l'enquête prévoient 894 embauches dans les deux années à venir, principalement dans les qualifications techniques et les professions de la production. La proportion de nouvelles créations d'emplois (en opposition avec le remplacement de départs en retraite) s'élève à 42,6 % du total des prévisions. Les exigences de formation des entreprises sont relativement élevées (généralement au moins le CATP).

Les enquêtes ont conduit à des réalisations concrètes. A la suite de la détection d'un besoin d'agents de fabrication, des cycles de formation destinés à des demandeurs d'emploi ont ainsi été organisés. Des formations spécialisées en informatique ont également été mises en place dans des écoles.

### Province de Luxembourg

#### Le plan d'action « métiers en pénurie »

Le service public de l'emploi en Belgique, le FOREM, a mis en place, sous le nom de « Job Focus », un plan d'actions pour détecter, en collaboration avec les secteurs concernés, les métiers en manque de main-d'œuvre, afin d'informer et d'orienter les demandeurs d'emploi.

Considérant que l'écart entre les compétences disponibles et les compétences recherchées est responsable des difficultés de recrutement dans certains secteurs, le FOREM établit une liste des compétences et qualifications demandées pour les métiers en pénurie. Une fois l'analyse établie, le service public de l'emploi engage des plans d'actions qui comportent la promotion des métiers, l'aide à l'insertion, la formation de demandeurs d'emploi et/ou de travailleurs, l'accompagnement des entreprises ou encore la mise en avant des offres d'emploi difficiles à pourvoir.

Les demandeurs d'emploi intéressés par l'un ou l'autre métier en pénurie sont invités à participer à un *screening*, sous forme de test écrit permettant de situer leurs compétences par rapport au métier. Concrètement, il s'agit de déterminer



#### Un projet d'enquête de la Chambre des métiers

La Chambre des métiers mène en octobre-novembre 2009 une enquête sur les besoins en termes d'emplois-qualifications des entreprises du secteur de l'artisanat. La Chambre des Métiers représente environ 5.000 entreprises artisanales occupant environ 70.000 salariés (ce qui représente en moyenne 14 salariés par entreprise).

L'enquête vise à dégager les tendances à l'horizon 2010 en termes de création de nouveaux postes et de remplacements de départs en retraite ou de démissions, en différenciant en fonction des groupes de métier et par branches d'activité. Les fonctions pour lesquelles des prévisions seront établies concerneront aussi bien les métiers de la production technique, que les fonctions administratives.

s'ils disposent ou non des compétences nécessaires pour répondre à une offre d'emploi dans le secteur en pénurie qui les intéresse. A la suite de ce test, le FOREM peut soit leur proposer une offre d'emploi correspondant à leur profil, soit les orienter vers une filière de formation qui doit leur permettre d'acquérir les compétences manquantes.

### Rhénanie-Palatinat et Sarre

#### Les enquêtes de l'Institut pour la recherche sur le marché du travail et les métiers

Depuis 1989, l'Institut pour la recherche sur le marché du travail et les métiers (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*) effectue une veille sur l'évolution de l'offre d'emplois dans

les différents secteurs de l'économie allemande, en relevant le nombre de postes vacants et en les différenciant en fonction des métiers, des demandes de qualification et d'autres caractéristiques. L'enquête sur les postes vacants est menée auprès d'un panel représentatif d'entreprises et





## Au niveau interrégional

### L'Observatoire Interrégional de l'Emploi

L'Observatoire Interrégional de l'Emploi (OIE) est un réseau des principaux acteurs du marché de l'emploi et des institutions compétentes en matière d'emploi, de qualification et de formation dans la Grande Région. La création de l'observatoire a été décidée sur proposition du Comité économique et social de la Grande Région en 1998. La mission de l'Observatoire est de collecter des informations relatives au marché du travail dans la Grande Région et de les analyser, afin d'éclairer les acteurs en charge des politiques d'emploi et de formation.

L'OIE réunit un réseau d'instituts producteurs de statistiques publiques, en charge de l'élaboration de bases de données comparatives sur la Grande Région, et un réseau d'instituts d'études, en charge de la réalisation de travaux d'études. L'Info-Institut pour la Sarre et la Rhénanie-Palatinat coordonne les travaux d'études. Le Centre de Ressources et

de Documentation des EURES pour la Lorraine, l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de Lorraine, l'ADEM-EURES pour le Grand-Duché de Luxembourg, l'Observatoire de l'Emploi de Belgique Orientale pour la communauté germanophone de Belgique, ainsi que l'Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique font partie de l'OIE.

Parmi les réalisations récentes de l'OIE, on peut citer une analyse prospective du marché de l'emploi dans la Grande Région qui a abouti à une publication bilingue : Der Arbeitsmarkt in der Grossregion bis 2020 - Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020.

## Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE)

L'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) collecte pour le compte du Sommet de la Grande Région des informations sur le marché de l'emploi dans les régions partenaires et effectue des analyses sur la situation de l'emploi sur le marché de l'emploi transfrontalier. Il établit des prévisions et des recommandations d'actions pour les évolutions du marché de l'emploi à venir dans l'espace de coopération. L'OIE est soumis à un Comité de pilotage des représentants des régions impliquées qui définit les activités centrales en accord avec les responsables politiques de la Grande Région. La réalisation du programme de travail est assurée par un réseau de six instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination du réseau sont assurés par l'Institut INFO à Sarrebruck.

L'OIE présente à l'occasion de chaque Sommet de la Grande Région un rapport sur la situation du marché de l'emploi, qui peut être téléchargé sur le site <http://www.granderegion.net>

L'OIE mène des projets ponctuels avec des partenaires extérieurs au réseau. C'est le cas pour Optimach, dont le partenaire luxembourgeois est la division REPREM du CEPS/INSTEAD.



## Contacts et informations supplémentaires

Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE)  
c/o INFO-Institut  
Pestelstraße 6 - D-66119 Sarrebruck  
Tél.: ++49/ (0)681- 954130 • Fax: ++49/ (0)681- 9541323  
Courriel: [iba-oie@info-institut.de](mailto:iba-oie@info-institut.de)  
Web: <http://www.info-institut.de>  
<http://www.granderegion.net>

## Conclusion

Des initiatives interrégionales visant à déterminer les pénuries de compétences et de qualifications au niveau de la Grande Région pourraient apporter plus de prévisibilité et de transparence dans le marché du travail de la Grande région. Si des difficultés liées à la collecte et à la comparabilité des données existent, elles n'apparaissent cependant pas insur-

montables. Le faible développement d'études interrégionales d'anticipation et de veille des emplois-qualifications est davantage lié à l'orientation des différents services publics de l'emploi sur leurs marchés du travail nationaux, sans compter que le niveau général d'intégration institutionnelle de la Grande Région reste faible (Clément 2008).

## Bibliographie

Brosius J. – *La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois*, Cahiers PSELL, numéro 147, septembre 2005.

Clément F. – *La construction sociale du territoire de la Grande Région : une confusion entre les concepts de coopération et d'intégration*, CEPS/INSTEAD, Gouvernance & Emploi n°2, 2008.

Coleman J. S. – *Matching Processes in the Labour Market*, Acta Sociologica 34: 1991, pp. 3-12.

Commissariat général du Plan – *Outils pour une prospective des qualifications*, Paris, La Documentation française, 1996.

Distelkamp M., Drosdowski T., Meyer B. – *Beschäftigungsprojektion Rheinland-Pfalz und Saarland bis zum Jahr 2025*, Osnabrück, 2007 ([http://www.gws-os.de/downloads/IAB\\_Abschlussbericht.pdf](http://www.gws-os.de/downloads/IAB_Abschlussbericht.pdf)).

Observatoire interrégional du marché de l'emploi / Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle – *Der Arbeitsmarkt in der Grossregion bis 2020 / Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020*, Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag, 2007.

Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications – *Enquêtes de prospective des emplois et des qualifications en Lorraine*. Analyse des expériences passées, octobre 2005.

Sørensen A. B., Kalleberg A. L. – *An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs*, dans Ivar Berg (éd.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press, 1981, pp. 49-74.



# 15 ans d'actions au service de l'emploi transfrontalier

1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009

**15 ans : un anniversaire célébré le 16 octobre 2009 sur la Moselle, symbole frontalier, de Remich à Apach en passant par Schengen.**

**De nombreux acteurs du réseau EURES ont fait part de leur(s) expérience(s) lors de la conférence organisée par EURES SLLR, EURES PED et EURES Luxembourg, à l'occasion de cette balade fluviale sur le «Roude Léiw».**

Depuis 15 ans déjà, EURES a su promouvoir la mobilité auprès de ses publics cibles et répondre avec efficacité au besoin d'informations et de conseils sur la situation du marché de l'emploi et les conditions de vie et de travail dans les pays voisins.

Chaque année dans la Grande Région, pas moins de 40.000 personnes ont accès à un service personnalisé d'une grande qualité et délivré gratuitement par un des 27 conseillers EURES des réseaux EURES PED, EURES SLLR et EURES national luxembourgeois.

**15 ANS : L'AGE DE LA MATURITE !** EURES, fort de son expérience et de son rôle d'acteur incontournable du marché de l'emploi transfrontalier, aspire aujourd'hui à développer plus encore sa fonction d'outil de placement et de recrutement par une action conjuguée des Services Publics de l'Emploi des 5 régions concernées et des partenaires sociaux, notamment par le renforcement de son activité visant à rapprocher sur le marché de l'emploi de la Grande Région, et plus largement européen, offre d'emploi et demande d'emploi. C'est là tout le défi qu'EURES se propose de relever pour les prochaines années.

1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009 - 1994 - 2009



Le Roude Léiw



▲ Monsieur Labbé, président de l'EURES PED et Monsieur Lindingre, président de l'EURES SLLR



▼ Monsieur Weber, Maire de Schengen



◀ Quelques acteurs du réseau EURES





# www.eureslux.org



**Ont collaboré à ce numéro :**

Adrien Thomas (CRD EURES Luxembourg, REPREM - CEPS/INSTEAD)

Arthur Tibesar et Fabienne Jacquet (Cellule EURES de l'ADEM)

Avec le soutien financier du programme EURES de l'Union Européenne (europa.eu.int/eures)



## **EURES Luxembourg**

Une collaboration ADEM - CEPS/INSTEAD  
Rue Bender, 1 • L-1229 Luxembourg  
Tél : 00 352 247 85 389 / 247 85 093  
247 85 478  
FAX : 00 352 26 19 08 21  
jean.hoffmann@adem.etat.lu  
arthur.tibesar@adem.etat.lu  
emmanuelle.mathieu@adem.etat.lu  
fabienne.jacquet@adem.etat.lu

## **CRD EURES Luxembourg**

Franz Clément  
Unité REPREM  
BP 48 • L-4501 Differdange  
Tél : 00 352 58 58 55 531  
FAX : 00 352 58 55 53  
franz.clement@ceps.lu