Band 20
Tome

Schriftenreihe der Regionalkommission
Publications de la Commission Régionale
SaarLorLux – Trier/Westpfalz – Wallonien
SaarLorLux – Trèves/Palatinat occidental – Wallonie

2014
de/fr

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

SCHRIFTENREIHE DER REGIONALKOMMISSION SAARLORLUX – TRIER/WESTPFALZ – WALLONIEN
PUBLICATIONS DE LA COMMISSION RÉGIONALE SAARLORLUX – TRÈVES/PALATINAT OCCIDENTAL – WALLONIE

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 é 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 transfrontaliére 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 - Ergebnisse des Kolloquiums 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: saarlorlux@europa.saarland.de
www.saarlorlux.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: saarlorlux@europa.saarland.de
www.saarlorlux.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
Sarrebruck, 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: saarlorlux@europa.saarland.de
www.saarlorlux.saarland.de

Geleitwort des Präsidenten des WSAGR

Der Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion, den das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle im Auftrag des WSAGR bereits zum fünften Mal erstellt hat, bietet einen wichtigen Einblick in die Lebens- und Arbeitswirklichkeit der Großregion. Er bildet damit eine wichtige Grundlage für vielfältige politische Entscheidungen im grenzüberschreitenden Zusammenhang.

Wie von der WSAGR-Vollversammlung gewünscht, wird in dem Bericht die Lage in der Großregion anhand von über 50 Indikatoren übersichtlich graphisch und kartographisch dargestellt. Dabei geht es auch um die Einordnung der Großregion und ihrer Teilgebiete in den EU-weiten Zusammenhang, wie z.B. in die Strategie „Europa 2020“. Der Europäische Rat verfolgt damit drei sich gegenseitig verstärkenden Prioritäten: den Aufbau einer intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wirtschaft in einer EU, die durch ein hohes Beschäftigungs- und Produktivitätsniveau sowie einen ausgeprägten sozialen Zusammenhalt gekennzeichnet ist.

Neu ist in dem jetzt vorgelegten Bericht die erstmalige thematische Schwerpunktsetzung. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion hat sich entschieden, 2013/14 das Thema „Fachkräftebedarf in der Großregion“ in den Mittelpunkt zu stellen. Damit wird zum einen ein zentraler Aspekt des Leitthemas der rheinland-pfälzischen Gipfelpräsidentschaft „Der Arbeitsmarkt in der Großregion – Gemeinsame Herausforderungen und grenzüberschreitende Antworten“ aufgegriffen. Zum anderen erfolgt damit eine thematische Verknüpfung zu den laufenden Arbeitsmarktinitiativen der Europäischen Union.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion ist – neben dem Gipfel und dem Interregionalen Parlamentarierrat – eine der drei zentralen Säulen in der politischen Architektur der Großregion. Durch seine Zusammensetzung und den Sachverstand seiner Mitglieder ist der WSAGR das institutionelle Forum für die Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregion. Durch den WSAGR nehmen die Vertreter der wirtschaftlichen, gewerkschaftlichen, sozialen und beruflichen Organisationen aktiv am Entscheidungsprozess teil.

Ich möchte mich an dieser Stelle ausdrücklich bei der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft des 14. Gipfels der Großregion für die finanzielle Unterstützung bei der Erstellung und Veröffentlichung des Berichts zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion bedanken.

Unser Dank gilt auch dem Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle für die geleistete herausragende Arbeit.

Dietmar Muscheid
Präsident des WSAGR
Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion
25, rue Notre Dame / L-2240 Luxemburg
E-Mail: cesgr@cesgr.etat.lu / www.grandregion.net

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 / www.granderegion.net

Inhalt / Sommaire

Vorwort ..... **II**

Remarques préliminaires ..... **III**

A - Indikatorenkatalog / Catalogue d'indicateurs ..... **IV**

Eckdaten der Großregion / Chiffres-clés de la Grande Région ..... **- 1 -**

Europa-2020 und weitere EU-Ziele / Europe-2020 et autres objectifs européens ..... **- 2 -**

1. Bevölkerung / Population ..... **- 3 -**

2. Wirtschaft / Economie ..... **- 11 -**

2.1 Wirtschaftsleistung und Wirtschaftsstruktur / Performance et structure économiques ..... - 11 -

2.2 Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität / Coût de la main-d'œuvre et Productivité du travail ..... - 19 -

2.3 Wissenschaft, Technologie und Innovation / Science, technologie et innovation ..... - 26 -

3. Beschäftigung und Arbeitsmarkt / Emploi et marché du travail ..... **- 31 -**

3.1 Beschäftigung / Emploi ..... - 31 -

3.2 Arbeitslosigkeit / Chômage ..... - 42 -

3.3 Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt / Marché du travail transfrontalier ..... - 47 -

4. Bildung / Education ..... **- 51 -**

5. Lebensbedingungen / Conditions de vie ..... **- 59 -**

5.1 Haushaltseinkommen und Armutsrisiko / Revenus des ménages et risque de pauvreté ..... - 59 -

5.2 Arbeits- und Kapitaleinkommen / Revenus du travail et du capital ..... - 65 -

5.3 Verbraucherpreisentwicklung / Evolution des prix à la consommation ..... - 70 -

Bibliografie / Bibliographie ..... **- 72 -**

B - Schwerpunktthema: Fachkräfte – Schlüssel für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Großregion ..... **V**

B - Thème phare : La main d'œuvre qualifiée – clé pour le développement économique et social de la Grande Région ..... **VII**

Vorwort

Schon zum fünften Mal hat das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) das Vergnügen, Ihnen den **Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion** vorlegen zu dürfen. Im Auftrag der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft des 14. Gipfels der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss führt der aktuelle Bericht – in neuer Form – die Berichterstattung unter den vorherigen Präsidentschaften fort.

Der WSAGR-Bericht konnte sich in den letzten Jahren als wichtiges Analyseelement etablieren. **Hauptanliegen** der Berichterstattung war und bleibt es, in konzentrierter Form einem breiten Informationsbedürfnis über die wirtschaftliche und soziale Lage in der Großregion im interregionalen wie europäischen Vergleich gerecht zu werden. Dennoch war es Zeit für eine Neugestaltung.

Den ersten Teil des Berichts bildet ein **statistisch-quantitativer Indikatorenkatalog** aus einer Vielzahl von Themenfeldern, illustriert anhand einer Graphik oder Karte und in einem kurzen Text zweisprachig erläutert. Wie gewohnt lassen diese Indikatoren in der Regel interregional vergleichende Aussagen zu und zeigen Änderungen im Zeitverlauf auf. Der Katalog gliedert sich in fünf großen Themenbereiche: **‚Bevölkerung', ‚Wirtschaft', ‚Beschäftigung und Arbeitsmarkt', ‚Bildung'** sowie **‚Lebensbedingungen'**. Das Bearbeitungsteam hat sich dabei um eine größtmögliche Aktualität bemüht; allerdings sind bei grenzüberschreitenden Analysen vergleichbare Daten nur mit gewissen zeitlichen Verzögerungen verfügbar. Dank des großen Erfahrungsschatzes des Netzwerks der Fachinstitute der IBA im Zuge der kontinuierlichen Berichterstattungen zum Arbeitsmarkt in der Großregion in den zurückliegenden Jahren, ist es jedoch weitgehend gelungen, Entwicklungen bis zum Jahr 2013 zu berücksichtigen.

Der zweite Teil besteht aus einem Schwerpunktthema mit dem Titel **„Fachkräfte – Schlüssel für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Großregion"**. Anhand von statistischen Sekundärdaten, vorhandener Analysen und eigens zu diesem Zweck durchgeführten Experteninterviews, geben wir eine Einschätzung zum heutigen und zukünftigen Fachkräftebedarf sowie Gestaltungsansätzen in der Großregion.

Wir danken dem Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion und seinem Präsidenten Dietmar Muscheid für das Vertrauen und das Interesse an unserer Arbeit. Bedanken möchten wir uns auch bei der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft des 14. Gipfels der Großregion. Unser besonderer Dank gilt den Mitgliedern der WSAGR-Begleitgruppe und ihrer Vorsitzenden Bettina Altesleben. Die konstruktiv-kritische Begleitung unserer Arbeit hat wichtige Anregungen und Weichenstellungen für den vorliegenden Bericht gegeben.

Saarbrücken, im Oktober 2014
Das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

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 14e 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 14e 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

A - Indikatorenkatalog / Catalogue d'indicateurs

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll. /

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.

Eckdaten der Großregion / *Chiffres-clés de la Grande Région*

Geographisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris.

Géographiquement, la Grande Région se situe au cœur du centre historique de l'Europe, entre les zones urbaines de Bruxelles, de Rhin-Ruhr, de Rhin-Main, de Rhin-Neckar, de Bâle/Mulhouse et de Paris

Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

- die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- die französische Region Lothringen,
- das Großherzogtum Luxemburg,
- die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Cet espace de coopération européen s'étendant par-delà les frontières de quatre Etats et comptant trois langues officielles comprend :

- *les Länder allemands de Sarre et de Rhénanie-Palatinat*
- *la région française de Lorraine,*
- *le Grand-Duché de Luxembourg,*
- *la Région wallonne en Belgique avec la Communauté germanophone*

Eckdaten

		Saarland	Lorraine	Luxem-bourg	Rhein-land-Pfalz	Wallonie	DG Belgien	**GR. Region**
Fläche	km²	2.569	23.547	2.586	19.853	16.844	854	65.400
Bevölkerungsstand	in 1000	994,3	2.350,6	537,0	3.990,3	3.563,1	76,1	11.435,3
BIP	in Mio. €	32.056,0	56.346,2	45.477,6	121.579,0	97.675,5	1.666,3	353.190,7
Preisentwicklung	gegenüber 2012 in %	1,1	0,9	1,7	1,4	1,2	-	-
Verfügbares Ein-kommen	je Einwohner	18.715,2	18.012,8	29.808,1	20.694,4	16.998,3	15.796	19.229,7
Arbeitslosenquote	in %	6,2	12,2	5,8	4,1	11,3	8,5	8,0
Einpendler	absolut	17.736	1.735	158.758	4.961	30.237	-	213.427

Zu den Datenquellen, vergleiche die Angaben in den einzelnen Kapiteln

Chiffres-clés

		Saarland	*Lorraine*	*Luxem-bourg*	*Rheinland-Pfalz*	*Wallonie*	*DG Belgien*	***GR. Region***
Surface	*km²*	*2.569*	*23.547*	*2.586*	*19.853*	*16.844*	*854*	*65.400*
Chiffre de la popula-tion	*en miliers*	*994,3*	*2.350,6*	*537,0*	*3.990,3*	*3.563,1*	*76,1*	*11.435,3*
PIB	*en millions d'€*	*32.056,0*	*56.346,2*	*45.477,6*	*121.579,0*	*97.675,5*	*1.666,3*	*353.190,7*
Evolution des prix	*par rapport à 2012 en %*	*1,1*	*0,9*	*1,7*	*1,4*	*1,2*	*-*	*-*
Revenu disponible	*par habitant*	*18.715,2*	*18.012,8*	*29.808,1*	*20.694,4*	*16.998,3*	*15.796*	*19.229,7*
Taux de chômage	*en %*	*6,2*	*12,2*	*5,8*	*4,1*	*11,3*	*8,5*	*8,0*
Frontaliers entrants	*absolu*	*17.736*	*1.735*	*158.758*	*4.961*	*30.237*	*-*	*213.427*

Pour les sources, se reporter aux différents chapitres

Europa-2020 und weitere EU-Ziele / *Europe-2020 et autres objectifs européens*

Am 17. Juni 2010 hat der Europäische Rat die neue Strategie „Europa 2020“ formell verabschiedet. Sie verfolgt mit drei sich gegenseitig verstärkenden Prioritäten den Aufbau einer intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wirtschaft in einer EU, die durch ein hohes Beschäftigungs- und Produktivitätsniveau sowie einen ausgeprägten sozialen Zusammenhalt gekennzeichnet ist. Zur Messung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele der Europa-2020-Strategie wurden verschiedene Kernziele vereinbart. Die für diesen Bericht relevanten Kernziele sowie weitere EU-Zielvorgaben werden in unten stehender Tabelle für die Großregion und deren Teilgebieten dargestellt.

Le 17 juin 2010, le Conseil européen adopte la nouvelle stratégie pour la croissance et l'emploi « Europe 2020 ». Cette stratégie doit faire de l'espace européen une économie intelligente, durable et inclusive avec des niveaux d'emploi, de productivité et de cohésion sociale et territoriale élevés. Pour mesurer le progrès de la stratégie Europe-2020, des objectifs ont été définis. Les objectifs Europe-2020 pertinents pour ce rapport et d'autres objectives européens sont présentés pour la Grande Région et ses composantes dans le tableau ci-dessous.

Europa-2020 und weitere EU-Ziele

		EU-Ziel	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	DG Belgien	**GR. Region**
Beschäftigungsquote	in %	**75%**	73,2	65,2	71,1	77,6	62,3	68,0	69,7
FuE-Ausgaben	in % des BIP	**3%**	1,49	1,24	1,46	2,05	2,47	-	1,90
Bevölkerung im Alter von 30-34 Jahren mit Tertiärabschluss	in % der Bevölkerung im selben Alter	**>40%**	27,3	38,7	52,5	30,6	38,9	-	36,0
Frühe Schulabgänger	in % der Bevölkerung im Alter 18-24	**<10%**	14,0	10,7	6,1	13,3	14,7	-	12,0
Teilnahme an Vorschulbildung	Kinder zwischen 4 Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter	**>95%**	96,6	97,6	97,9	98,8	96,7	-	-
Beteiligung am Lebenslangen Lernen	in %	**>15%**	6,8	15,4	14,4	7,8	5,3	-	8,8
Armutsgefährdungsquote	weniger als 60% des nationalen verfügbaren Median-Äquivalenzeinkommens	**-**	15,8	14,7	15,1	14,6	19,2	-	16,3

Zu den Datenquellen, vergleiche die Angaben in den einzelnen Kapiteln

Objectifs Europe 2020 et autres objectifs européens

		Prescription d'UE	*Saarland*	*Lorraine*	*Luxembourg*	*Rheinland-Pfalz*	*Wallonie*	*DG Belgien*	***GR. Region***
Taux d'emploi	*en %*	***75%***	*73,2*	*65,2*	*71,1*	*77,6*	*62,3*	*68,0*	*69,7*
Dépenses de R&D	*en % du PIB*	***3%***	*1,49*	*1,24*	*1,46*	*2,05*	*2,47*	-	*1,90*
Population âgée de 30 à 34 ans titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur	*en % de la population du même âge*	***>40%***	*27,3*	*38,7*	*52,5*	*30,6*	*38,9*	-	*36,0*
Jeunes quittant prématurément l'école	*en % de la population des 18 à 24*	***<10%***	*14,0*	*10,7*	*6,1*	*13,3*	*14,7*	-	*12,0*
Participation à l'enseignement préscolaire	*Enfants entre 4 ans et l'âge légal de scolarisation*	***>95%***	*96,6*	*97,6*	*97,9*	*98,8*	*96,7*	-	-
Participation à l'apprentissage tout au long de la vie	*en %*	***>15%***	*6,8*	*15,4*	*14,4*	*7,8*	*5,3*	-	*8,8*
Taux de risque de pauvreté	*inférieur à 60% du revenu équivalent médian disponible au niveau national*	**-**	*15,8*	*14,7*	*15,1*	*14,6*	*19,2*	-	*16,3*

Pour les sources, se reporter aux différents chapitres

1. Bevölkerung / Population

Bevölkerungsdichte zum 1. Januar 2013 / Densité de population au 1er janvier 2013

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Drei große Ballungszentren

Die Bevölkerungsdichte der Großregion lag 2013 bei beinahe 175 Einwohnern je km². Allerdings zeigt sich regional eine sehr unterschiedliche Verteilung: von mehr als 2.000 Einwohnern je km² in Mainz und Ludwigshafen bis hin zu den dünn besiedelten Gebieten Verdun und Commercy mit weniger als 30 Einwohnern je km².

Der größte Verdichtungsraum bildet sich im Osten von Rheinland-Pfalz entlang der Rheinschiene. Hier liegen wichtige wirtschaftliche Schwerpunkte und es wirken Einflüsse der großen Ballungszentren benachbarter Bundesländer. Dicht besiedelte Gebiete befinden sich außerdem im nördlichen Teil der Wallonie – insbesondere in den Wirtschaftszentren Charleroi und Lüttich. Daneben konzentriert sich die Bevölkerung der Großregion vor allem auf ein länderübergreifendes Kerngebiet, das alle Teilräume sowie wichtige wirtschaftliche Schwerpunkte umfasst: Es reicht von Nancy über Metz und Thionville in Lothringen bis zu den Kantonen Arlon, Esch-sur-Alzette sowie Luxemburg und von Trier bis ins Saarland, um hier wieder an Forbach in Lothringen anzuschließen. Umgeben wird dieser verdichtete Raum von einem ausgedehnten Gürtel eher ländlich strukturierter, schwach besiedelter Gebiete mit vielfältigen Naturräumen und Kulturlandschaften.

Trois zones à forte densité de population

La densité de population dans la Grande Région était de presque 175 habitants par km² en 2013. Elle varie fortement selon les régions : de plus de 2 000 habitants par km² à Mayence et Ludwigshafen, elle est inférieure à 30 habitants par km² dans les territoires faiblement peuplés de Verdun et de Commercy.

La région la plus fortement peuplée est l'Est de la Rhénanie-Palatinat, le long de la bande rhénane. Là se trouvent des centres économiques, influencés aussi par les conurbations des Länder voisins. D'autres conurbations se situent dans la partie nord de la Wallonie, surtout à Charleroi et Liège. En outre, la population de la Grande Région se concentre avant tout dans une zone centrale dépassant les frontières nationales et incluant toutes les composantes régionales ainsi que d'importants pôles économiques de l'espace de coopération : elle s'étend de Nancy, en passant par Metz et Thionville en Lorraine jusqu'à Arlon, Esch-sur-Alzette et Luxembourg et de Trèves jusqu'en Sarre, où elle rejoint à nouveau les territoires lorrains. Cette zone très dense est entourée d'une large ceinture verte de régions à structures plutôt rurales, faiblement peuplées, avec des espaces naturels variés et des paysages cultivés.

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zum 1. Januar 2012 / Population en âge de travailler au 1er janvier 2012

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter konzentriert sich auf städtische Räume

Für Arbeit und Beschäftigung ist die Gruppe der 20- bis unter 65-Jährigen von besonderer Bedeutung. Diese Personen befinden sich in einem Alter, in dem sie typischerweise dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Eine natürliche Begrenzung findet dieses so genannte Erwerbspersonenpotenzial in der Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die in Umfang und Struktur durch demographische Veränderungen, Wanderungsbewegungen, geschlechtsspezifische Erwerbsmuster und das Bildungsverhalten beeinflusst werden.

In vielen ländlich strukturierten Gebieten fällt der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials unterdurchschnittlich aus, besonders deutlich etwa in der Vulkaneifel, in dem Departement Vosges oder in Mouscron. Mehr Menschen im erwerbsfähigen Alter leben dagegen aufgrund des höheren Arbeitsplatzangebots in den städtischen Räumen und ihrem Umland. Spitzenwerte erreichen hier die Städte Trier, Mainz, Kaiserslautern und Landau in der Pfalz, gefolgt vom Großherzogtum Luxemburg. Regionaler Spitzenreiter der Wallonie ist Arlon, in Lothringen Sarreguemines.

Concentration du potentiel d'actifs dans les espaces urbains

En termes de travail et d'emploi, le groupe des personnes âgées de 20 à moins de 65 ans est primordial. C'est à cet âge en effet que l'on se trouve normalement sur le marché de l'emploi. Ce potentiel d'actifs est naturellement limité par le volume de la population en âge de travailler subissant les influences, tant quantitativement que par la structure, des variations démographiques, des mouvements migratoires, des modèles d'activité spécifiques selon le sexe et de l'approche éducative.

Dans de nombreuses régions à structure rurale, la part du potentiel d'actifs est inférieure à la moyenne. C'est tout particulièrement le cas dans l'Eifel volcanique, dans les Vosges et à Mouscron. En revanche, du fait d'une offre d'emplois plus importante, beaucoup de personnes en âge de travailler vivent dans les espaces urbains et leurs environs. Des taux record sont ainsi atteints dans les villes de Mayence, Trèves, Kaiserslautern et Landau in der Pfalz, suivi du Grand-duché de Luxembourg. Le champion régional de Wallonie est Arlon, en Lorraine Sarreguemines est au premier rang.

Bevölkerungsentwicklung in der Großregion 2000-2013 / Evolution démographique en Grande Région 2000-2013

jeweils zum 1. Januar, Veränderung in % / Respectivement au 1er janvier, variation en %

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Steigende Einwohnerzahlen rund um wirtschaftsstarke Gebiete und entlang der Hauptverkehrsachsen

Seit der Jahrtausendwende sind Bevölkerungszunahmen insbesondere im Einzugsbereich der wirtschaftstarken Gebiete, in der Nähe der regionalen Oberzentren, rund um die Universitätsstandorte sowie entlang der zentralen Verkehrsachsen zu beobachten. Im Kerngebiet der Großregion sorgt vor allem die wirtschaftliche Anziehungskraft Luxemburgs für steigende Einwohnerzahlen – im Land selbst wie auch in vielen angrenzenden Gebieten.

Zuwächse weit über dem jeweiligen regionalen Durchschnitt erreichen hier etwa Arlon und Waremme, Thionville und Longwy sowie die Stadt Mainz und der Großraum Trier. Der saarländische Landkreis Merzig-Wadern weist zwar eine negative Gesamtbilanz aus, entwickelte sich aber dennoch deutlich günstiger als das Saarland insgesamt.

Starke Bevölkerungsrückgänge verzeichnen Teile der Westpfalz und der Kreis Neunkirchen. Auch das übrige Saarland sowie Gebiete in der Eifel und in Teilen Lothringens (Bar-Le-Duc, Neufchâteau, Forbach und Remiremont) weisen Verluste auf, allerdings nicht ganz so stark ausgeprägt. In der Wallonie sind die Einwohnerzahlen in allen Arrondissements durchgängig gestiegen. Die Zuwächse in Charleroi – der größten Stadt der Großregion –, Mons, Thuin und Tournai verblieben jedoch weit unter dem Durchschnitt der wallonischen Region.

La population augmente autour des grandes régions économiques et le long des principaux axes de circulation

Depuis 2000, la population augmente notamment dans les zones d'influence des régions économiquement très développées, à proximité des métropoles régionales, tout autour des grands centres universitaires et le long des principaux axes de circulation. Au cœur de la Grande Région, c'est avant tout le pouvoir d'attraction économique du Luxembourg qui est à l'origine d'une forte croissance – au Grand-duché même et dans de nombreuses régions limitrophes.

Des augmentations nettement supérieures à la moyenne régionale s'observent notamment à Arlon et Waremme, Thionville et Longwy ainsi que Mayence et dans l'agglomération de Trèves. En Sarre, Merzig-Wadern à la frontière luxembourgeoise présente certes un bilan négatif, néanmoins inférieur à celui du reste du Land.

Des pertes importantes ont aussi été enregistrées dans la Westpfalz et la région de Neunkirchen. Les populations du reste de la Sarre ainsi que de Neufchâteau, Bar-le-Duc, Forbach et Remiremont sont aussi en baisse, mais d'une manière moins prononcée. En Wallonie le nombre d'habitants a augmenté, bien que la hausse à Charleroi – la plus grande ville de la Grande Région –, Mons, Thuin et Tournai soit inférieure au reste de la région wallonne.

Entwicklung der Gesamtbevölkerung 1970 - 2013 /
Evolution de la population totale entre 1970 et 2013

jeweils zum 1. Januar, 1970 = 100 (Veränderung in %) / au 1er janvier, 1970 = 100 (variation en %)

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Seit Mitte der 1990er Jahre deutlich verlangsamtes Bevölkerungswachstum

Seit 1970 ist die Bevölkerung der Großregion um 805.187 Einwohner (+7,6%) auf über 11,4 Millionen Menschen im Jahr 2013 angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg (+58%), der Wallonie (hier auch der DG Belgien) und Rheinland-Pfalz während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-28 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 15,3% verzeichnet werden.

Das im europäischen Vergleich geringere Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich auch in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2013 nur noch auf +2,2% (EU-28: +5,1%).

Seit 2000 erfährt die Großregion eine sich stetig vergrößernde negative Bilanz des natürlichen Saldos, die Anzahl der Sterbefälle übersteigt die der Geburten (-54 pro 10.000 Einwohner). Durch Zuwanderung kann dieses Phänomen auf großregionaler Ebene aber ausgeglichen werden (+275 je 10.000 Einwohner). In Lothringen ist es genau umgekehrt: stetigen Wanderungsverluste werden durch hohen Geburtenüberschüsse kompensiert. Die Wallonie, die DG Belgien und insbesondere Luxemburg weisen nach wie vor für beide Aspekte eine Aufwärtsentwicklung aus. Das Saarland verzeichnet einen sehr leicht positiven Zuwanderungssaldo, leidet aber hauptsächlich unter einer extrem niedrigen Geburtenrate. Die Bevölkerung der beiden deutschen Teilregionen schrumpfte im Vergleich zum Jahr 2000.

Un ralentissement sensible des taux de croissance depuis le milieu des années 1990

Début 2013, 11,4 millions de personnes vivent dans la Grande Région, soit près de 805 187 personnes de plus qu'en 1970 (+7,6%). Cette hausse est portée par l'évolution au Luxembourg (+58%), en Wallonie (et également en CG de Belgique) et en Rhénanie-Palatinat, tandis que le nombre d'habitants en Lorraine stagne plus ou moins et recule en Sarre. Au niveau de l'UE des 28, une croissance de 15,3% est enregistrée sur la même période.

La dynamique démographique nettement plus faible au sein de l'espace de coopération s'observe également au cours des dernières années : Après avoir atteint son maximum à la fin des années 1980 et au début des années 1990, la croissance démographique de la Grande Région ralentit sensiblement depuis le milieu des années 1990. Entre 2000 et 2013, la population n'augmente que de 2,2% (UE-28 : + 5,1%).

Depuis 2000, le nombre des décès dépasse celui des naissances, de sorte que l'on assiste depuis à une baisse naturelle de la population dans l'espace de coopération (-54 pour 10 000 habitants). Avec un solde migratoire positif (+275 pour 10 000 habitants), les pertes sont équilibrées au niveau grand-régional. En Lorraine, on observe le contraire : l'émigration est compensée par un fort taux de natalité. La Wallonie, la CG de Belgique et le Luxembourg connaissent des bilans positifs pour le solde naturel et le solde migratoire. La Sarre a un solde migratoire très légèrement positif, mais souffre d'un taux de naissance extrêmement bas. Comparé à l'année 2000, la population des deux régions allemandes a baissé.

Entwicklung der Bevölkerung / Evolution de la population

Gesamtbevölkerung 2000-2013
(jeweils zum 1. Januar)
(Veränderung in %) /
Evolution de la population globale 2000-2013
(au 1er janvier)
(variation en %)

Gesamtbevölkerung 2010-2013
(jeweils zum 1. Januar)
(Veränderung in %) /
Evolution de la population globale 2010-2013
(au 1er janvier)
(variation en %)

Natürlicher Saldo 2000-2012
(31.12.2012)
(je 10.000 Einwohner) /
Solde naturel 2000-2012
(31.12.2012)
(pour 10 000 habitants)

Wanderungssaldo 2000-2012
(31.12.2012)
(je 10.000 Einwohner) /
Solde migratoire 2000-2012
(31.12.2012)
(pour 10 000 habitants)

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Bevölkerung nach Altersgruppen 1990, 2013 und 2030 /
Population par classe d'âge en 1990, 2013 et 2030

Anteile der Altersgruppen in % / Proportion des classes d'âge en %

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Erwerbspersonenpotenzial im Schrumpfungsprozess

Als Folge rückläufiger Geburtenraten und einer längeren Lebenserwartung werden sich die bereits heute erkennbaren altersstrukturellen Verschiebungen weiter fortsetzen: So ist auf Ebene der Großregion der Anteil der unter 20-Jährigen zwischen 1990 und 2013 von 24,1% auf nunmehr 21,1% gefallen und wird 2030 voraussichtlich bei 20% liegen, während sich parallel die Altersgruppe der über 60-Jährigen von 20,5% über 25,1% in 2013 auf 32% in 2030 entwickelt.

Damit ändert sich auch das Ausmaß der Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 59-Jährige), die potenziell dem Arbeitsmarkt und damit für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zur Verfügung stehen. Der Anteil hat sich von 1990 bis 2013 aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boom-Generation, die derzeit noch voll im Erwerbsleben steht, nur relativ geringfügig von 55,4% auf 53,8% verringert. Bis zum Jahr 2030 wird allerdings mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um rund 620.000 Personen auf 48% gerechnet.

Während im Jahr 1990 auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter noch 37 Menschen im Alter von über 60 Jahren kamen, ist dieser Wert bis 2013 auf 46,5 gestiegen und wird 2030 bei 66,7 liegen. Im interregionalen Vergleich sind die beiden deutschen Regionen am stärksten vom Alterungsprozess betroffen, wobei insbesondere das Saarland eine ungünstige Struktur aufweist.

Baisse de la population active potentielle

La baisse de la natalité et l'allongement de l'espérance de vie sont autant de facteurs qui contribueront à maintenir le renversement déjà amorcé de la pyramide des âges. A l'échelle de la Grande Région, la part des moins de 20 ans est passée de 24,1% en 1990 à 21,1% en 2013, en 2030 elle sera probablement à 20%. Sur la même période, la tranche des plus de 60 ans connaît une progression importante, passant de 20,5 à 25,1% en 2013 et 32% en 2030.

En conséquence, le pourcentage de la population active (âgée 20 à 59 ans) change aussi. Il s'agit du groupe de personne potentiellement disponible sur le marché de l'emploi et ainsi pour le financement des systèmes sociaux. Ce pourcentage n'a pas beaucoup changé entre 1990 et 2013 (de 55,4 à 53,8%), étant donné que les cohortes nombreuses du baby-boom sont encore en activité. D'ici 2030 on attend cependant un recul de la population active potentielle de 620 000 personnes, c'est-à-dire 48%.

Tandis qu'en 1990, la Grande Région comptait 37 personnes de 60 ans et plus pour 100 en âge de travailler, cette valeur passe à 46,5 en 2013 et probablement à 66,7 en 2030. En comparaison interrégionale, les deux régions allemandes sont les plus marquées par ce vieillissement, et la structure de la Sarre est particulièrement défavorable.

Bevölkerungsprojektion 2030 / Projection de population en 2030

Veränderung gegenüber 2013 in % / Variation par rapport à 2013 en %

Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen (Tsd.) / Le total peut différer en raison de l'arrondissement des valeurs (milliers)
Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Was bringt die Zukunft? Bevölkerungsprojektion bis 2030

Nach den aktuellen Bevölkerungsprojektionen wird auch in den nächsten zwei Jahrzehnten die Einwohnerzahl in der Großregion weiter anwachsen, so dass im Jahr 2030 voraussichtlich 11.535.925 Menschen im Kooperationsraum leben werden. Das wären 0,8% oder 93.411 Bewohner mehr als 2013 – etwas weniger als derzeit die Stadt Kaiserslautern aufweist.

Innerhalb der Großregion lassen sich sehr unterschiedliche Entwicklungsdynamiken erwarten. Für die meisten Teilregionen werden für das Jahr 2030 Bevölkerungsanstiege prognostiziert – insbesondere für Luxemburg. Hier ist wird ein Zuwachs um 23% (auf dann 646.740 Personen) erwartet. Auch der Wallonie wird ein großes Bevölkerungswachstum hervor gesagt: +271.130 Personen.

Im Saarland hingegen wird sich der Bevölkerungsrückgang auch zukünftig fortsetzen: bis 2030 sollen es nur noch 894.100 Personen und damit 106.300 weniger sein (-10,6%). Auch in Rheinland-Pfalz wird sich der Bevölkerungsschwund zukünftig weiter fortsetzen, wenngleich nicht so ausgeprägt wie im Saarland: Es wird ein Minus von 5,4% (bzw. 215.500 Personen) erwartet, so dass im Jahr 2030 nur noch 3,77 Mio. Menschen dort leben. Damit würde die Wallonie mit 3,83 Mio. Rheinland-Pfalz als Region mit den meisten Einwohnern ablösen.

Que nous réserve l'avenir ? Projection actualisée de la population jusqu'en 2030

Selon les projections actuelles, la population de la Grande Région continuera de progresser au cours des deux prochaines décennies pour s'établir en 2030 à 11 535 925 personnes dans l'espace de coopération. Ceci correspond à une hausse estimée de 0,8 %, soit 93 411 habitants au total, par rapport à 2013. Cela correspond à peu près au nombre d'habitants de Kaiserslautern.

En Grande Région les projections font état de dynamiques d'évolution très différentes selon les régions. Pour la plupart des régions une croissance démographique est pronostiquée, et surtout pour le Luxembourg où l'on attend une hausse de presque 23%, pour atteindre une population totale de 646 740 personnes. La population de la Wallonie connaitra une croissance importante aussi : +271 130 habitants.

En Sarre au contraire, le déclin démographique se poursuivra : en 2030 le nombre d'habitants baissera de 106 300 (soit une régression de 10.6%) pour atteindre 894 000 personnes. En Rhénanie-Palatinat aussi la population diminuera, toutefois moins qu'en Sarre. On y attend un recul de 5.4% (215 500 personnes), ce qui correspond à une population de 3,77 millions. Dans ce cas de figure, la Wallonie –avec 3,83 millions de citoyens- sera la région comptant le plus d'habitants.

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel „Bevölkerung“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Bei dem Verweis auf einzelne Jahre ist zu berücksichtigen, dass bei den Bevölkerungsdaten – wie in den überwiegenden Teilregionen der Großregion üblich – jeweils der 1. Januar verwendet wurde und nicht wie in Deutschland auf den 31.12. Bezug genommen wurde. Aus dem 31.12.2012 wurde so z.B. der 01.01.2013.

Definitionen und methodische Hinweise:

Erwerbspersonenpotenzial:

Die IBA definiert das Erwerbspersonenpotenzial als Personen im erwerbsfähigen Alter weiterhin in der Altersgruppe von 20 bis (unter) 60 Jahren.

Natürlicher Saldo:

Der „Natürlicher Saldo“ bezeichnet die Differenz aus Lebendgeborenen und Gestorbenen in der Jahressumme.

Wanderungssaldo:

Der „Wanderungssaldo“ bezeichnet die Differenz aus Zuzügen und Fortzügen in der Jahressumme.

Für die EU-27 (bis 2008), Frankreich, Lothringen und die Großregion muss der Wanderungssaldo berechnet werden: Die Nettowanderung wird als Differenz zwischen der Bevölkerungsentwicklung insgesamt und dem natürlichen Saldo während eines Jahres abgeleitet. Somit ist die Nettowanderung gleich allen Änderungen der Gesamtbevölkerung, die nicht auf Geburten oder Sterbefälle zurückgeführt werden können.

Remarques méthodologiques

Base de données :

Les données de base utilisées pour le chapitre „population“ s’appuient sur les informations des offices statistiques de la Grande Région. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires.

Lorsqu’on se réfère à des années spécifiques, il faut tenir compte du fait que l’on utilise pour les chiffres sur la population dans la Grande Région - comme c’est le cas pour la plupart des composantes - le 1er janvier en non le 31/12 comme c’est le cas en Allemagne. Le 31/12/2012 devient alors le 01/01/2013.

Définitions et précisions méthodologiques:

Population active potentielle:

L’OIE définit la population active potentielle comme les personnes d’âge actif c’est-à-dire de 20 à (moins de) 60 ans.

Solde naturel:

Le solde nature est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une année.

Solde migratoire:

Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur un territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties, calculé au cours d’une année.

Pour l’UE-27 (jusqu’à 2008), la France, la Lorraine et la Grande-Région il faut calculer le solde migratoire: la migration nette correspond à la différence entre l’évolution démographique totale et le solde naturel d’une année. La migration nette est donc égale à tout changement de la population, qui ne s’explique pas par des naissances ou des décès.

Quellen / Sources :

Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen / offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins

Bevölkerungsdichte / Densité de population :
Saarland, Rheinland-Pfalz: Bevölkerungsfortschreibung; Flächenerhebung
Lorraine: INSEE, Estimations (localisées) de population et recensements de la population (Zones d'emploi: 2011)
Luxembourg: Population calculée par le STATEC; Administration du Cadastre et de la Topographie
Wallonie / DG Belgien: SPF Économie - Direction générale Statistique et Information économique (Statistiques démographiques); DGStat

Bevölkerungsentwicklung / Evolution de la population :
Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Bevölkerungsfortschreibung ; Statistik der natürlichen und räumlichen Bevölkerungsbewegung
France, Lorraine: INSEE, Estimations (localisées) de population et recensements de la population (Zones d'emploi: 1999-2011) ; INSEE Etat civil (abgeleiteter Wanderungssaldo / Solde migratoire déduit)
Luxemburg: Population calculée par le STATEC ; Etat civil, STATEC
Wallonie / DG Belgien: SPF Économie – DGSIE (Statistiques démographiques); DGStat
EU / UE: Eurostat (abgeleiteter Wanderungssaldo / Solde migratoire déduit)

Bevölkerungsprojektion / Projection de population :
Saarland: Statistisches Amt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Variante W1).
Lorraine: INSEE, Projections de population départementales et régionales à l'horizon 2040 réalisées avec le modèle OMPHALE 2010 selon le scénario central.
Luxembourg: STATEC, Projections de population (juin 2008).
Rheinland-Pfalz: Statistisches Landesamt, 3. regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung; Ergebnisse der mittleren Variante (Basis 2010).
Wallonie / DG Belgien: Perspectives de population 2011-2060; BFP-DGSIE - Bureau fédéral du Plan, SPF Économie - Direction générale Statistique et Information économique (Statistiques démographiques); Perspectives de population 2007-2060; BFP-DGSIE - Bureau fédéral du Plan, SPF Economie - Direction générale Statistique et Information (eigene Ergänzung / chiffres complétés par nos soins)

2. Wirtschaft / Economie

2.1 Wirtschaftsleistung und Wirtschaftsstruktur / Performance et structure économiques

Reale Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts 2006 - 2013 / Taux de croissance réel du produit intérieur brut entre 2006 et 2013

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % / Variation par rapport à l'année précédente en %

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Nur schwaches Wachstum des Bruttoinlandsproduktes

Das BIP als Maßstab der gesamtwirtschaftlichen Leistung belief sich in der Großregion im Jahr 2013 auf 353,2 Milliarden Euro (in jeweiligen Preisen). Die Zeitreihe zeigt, dass es im Jahr 2009 infolge des krisenbedingten Einbruchs in allen Teilregionen des Kooperationsraums zu einem Minus der Wirtschaftsleistung kam. Innerhalb der Großregion verlief die Entwicklung in der Wallonie und Lothringen noch relativ günstig, während das industrie- und exportorientierte Saarland von der Krise mit Abstand am stärksten betroffen war. In Lothringen war die Wirtschaftsleistung im Vorkrisenjahr 2008 allerdings auch schon um 4,3% gesunken.

In den Jahren 2010 und 2011 wurden wieder leichte Zuwächse verbucht, 2012 rutschen die Wachstumsraten in allen Teilregionen mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz (+1%) allerdings erneut ins Negative. 2013 verbuchte die saarländische Wirtschaft einen weiteren Rückgang (-1,3%), während in Luxemburg ein Plus von 2,1% verzeichnet werden konnte. Die wallonische und rheinland-pfälzische Wirtschaftsentwicklung stagnierte, wie es auch für die Gesamtwirtschaft der Europäischen Union der Fall war (+0,1%).

Croissance très faible du produit intérieur brut

Le PIB, critère de la performance économique globale, s'établit en 2013 à 353,2 milliards d'euros (à prix courants) dans la Grande Région. Suite à l'effondrement dû à la crise, toutes les régions de l'espace de coopération ont connu une performance économique négative en 2009. Dans la Grande Région, l'évolution en Wallonie et en Lorraine s'est maintenue à un niveau relativement favorable, tandis que la Sarre, dont l'économie basée sur l'industrie est fortement exportatrice, est de loin la région la plus touchée par la crise. En Lorraine, le produit intérieur brut avait déjà diminué de 4,3% en 2008, avant la crise économique.

Au cours des années 2010 et 2011, de légères augmentations ont été enregistrées, mais en 2012 les valeurs de toutes les régions à l'exception de la Rhénanie-Palatinat (+1%) étaient à nouveau négatives. En 2013 l'économie sarroise a subi un nouveau ralentissement (-1,3%), pendant que le Luxembourg enregistrait une hausse de 2,1%. Le développement économique en Wallonie et en Rhénanie-Palatinat a connu une stagnation, comme c'était le cas pour l'économie de l'Union Européenne en général (+0,1%).

Struktur der Bruttowertschöpfung (nominal) nach Wirtschaftsbereichen 2012 / Structure de la valeur ajoutée brute (nominale) par secteur économique en 2012

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Struktur der Bruttowertschöpfung 2012

Die Struktur der Wirtschaft in der Großregion hat sich verändert. Ehemals dominierende Produktionsbereiche sind infolge einschneidender Strukturkrisen entweder gänzlich von der Bildfläche verschwunden (z.B. der Bergbau) oder wurden modernisiert. Der Wertschöpfungsanteil des Produzierenden Gewerbes ist so in allen Teilregionen zurückgegangen. Im Gegenzug stieg jener der meisten Dienstleistungsbereiche. Im Jahr 2012 entfielen 71,7% der großregionalen Bruttowertschöpfung auf den tertiären Sektor. Die marktbezogenen Dienstleistungen erbrachten fast die Hälfte der Wirtschaftsleistung, die öffentlichen Dienstleister trugen gemeinsam mit den Bereichen Erziehung und Gesundheit insgesamt 23,0% bei. Der Wertschöpfungsanteil des Produzierenden Gewerbes (inkl. Bau) liegt derzeit bei 27,2% und damit höher als im EU-Mittel. Ein größeres Gewicht kommt in der Großregion der Industrie zu, während das Baugewerbe etwas weniger zur Wirtschaftsleistung beiträgt als auf europäischer Ebene.

In Luxemburg leistet aufgrund eines mehr als drei Jahrzehnte lang boomenden Finanzsektors, in dessen Sog sich weitere wichtige Wachstumspole in den Dienstleistungsbereichen herausgebildet haben, der tertiäre Sektor einen weitaus höheren Anteil. Über dem großregionalen Durchschnitt liegen ebenso die Wallonie und Lothringen, wobei in beiden Teilregionen die nicht marktbezogenen Dienstleistungen merklich überrepräsentiert sind. Sehr stark industriell geprägt sind die beiden deutschen Regionen. Der industrielle Sektor hatte 2012 im Saarland und in Rheinland-Pfalz jeweils einen Anteil von ca. 30%, wobei dem Baugewerbe in beiden Regionen gleichzeitig ein unterdurchschnittlicher Anteil zukommt.

Structure de la création de valeur ajoutée brute en 2012

La structure de l'économie de la Grande Région s'est profondément modifiée. Des secteurs de production autrefois dominants ont procédé à des réductions massives d'effectifs à la suite de graves crises structurelles, ce qui a provoqué soit leur disparition totale (par ex. l'industrie minière), soit leur modernisation. Ainsi, la contribution du secteur de la production à la création de valeur ajoutée brute régresse dans toutes les régions et celle de la plupart des services augmente. En 2012, la création de valeur ajoutée brute dans la Grande Région vient du secteur tertiaire à hauteur de 71,7 %. Les services privés représentent presque la moitié de la performance économique, les prestataires publics ainsi que les secteurs de l'enseignement et de la santé humaine et action sociale contribuant, quant à eux, à raison de 23,0 % au total. La part de la valeur ajoutée du secteur de la production (construction incluse) s'établit à 27,2%, supérieure à la moyenne européenne. L'industrie a un grand poids dans la Grande Région, la contribution de la construction étant, quant à elle, légèrement inférieure au niveau européen.

En raison de l'essor que connaît le secteur financier depuis plus de trois décennies, dans le sillage duquel d'autres pôles de croissance importants se sont créés dans le tertiaire, les services génèrent une part bien plus importante au Luxembourg. En Wallonie et en Lorraine, la part du tertiaire est également supérieure à la moyenne grande-régionale étant entendu que dans ces deux régions les services publics sont surreprésentés. Dans les deux Länder, le poids économique de l'industrie est largement supérieur à la moyenne. En 2012, la part du secteur industriel y représente environ 30%. Celle du secteur de la construction y est, au contraire, inférieure.

Entwicklung der Bruttowertschöpfung (nominal) 2011 - 2013 / Evolution de la création de valeur ajoutée brute (nominale) entre 2011 et 2013

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % / Variation par rapport à l'année précédente en %

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Niedriges großregionales Wirtschaftswachstum 2012

Die Entwicklung der Bruttowertschöpfung fiel 2012 für die Großregion mit +2,1% deutlich schwächer aus als noch 2011 (+4%). Alle Regionen verzeichneten ein Wachstum auf niedrigem Niveau, was sich 2013 für die deutschen Regionen fortsetzt. Für Luxemburg hingegen zeigt sich für das Jahr wieder ein Aufwärtstrend.

Hauptverantwortlich für die niedrige Wachstumsrate sind die relativ schwachen Entwicklungen der marktbezogenen Dienstleistungen (+1%) – welche fast die Hälfte der Bruttowertschöpfung ausmachen – sowie des produzierende Gewerbes (+1,2%).

Besonders die wallonische Industrie befindet sich in einer schwierigen Zeit; nach erheblichen Einbußen im Jahr 2011 setzte sich der Negativtrend in abgeschwächter Form 2012 fort. Auch in Luxemburg verzeichnet das verarbeitende Gewerbe in den letzten zwei Jahren Rückgänge, wobei sich die Situation vor allem im Jahr 2013 verschärft hat (-10%).

Croissance économique de la Grande Région faible en 2012

Le développement de la valeur ajoutée brute en Grande Région était plus faible en 2012 (+2,1%) qu'en 2011 (+4%). Toutes les régions enregistrent une croissance à un niveau faible, tendance qui se poursuit pour les régions allemandes en 2013. Le Luxembourg affiche en revanche une tendance à la hausse.

Les origines de cette évolution se trouvent dans les valeurs relativement basses des services privés (+1%), qui constituent presque la moitié de la valeur ajoutée brute, ainsi que de l'industrie (+1,2%).

L'industrie wallonne se trouve dans une période particulièrement difficile. Après d'importantes pertes en 2011 la tendance négative se poursuit de manière modérée en 2012. Au Luxembourg aussi, l'industrie manufacturière enregistre une baisse en 2012 et 2013, avec une aggravation tout particulièrement l'année dernière (-10%).

Betriebe und Beschäftigte im Handwerk 2013 / Entreprises et salariés dans l'artisanat 2013

Anteil der Regionen (%) / Part des régions (%)

Handwerk insgesamt / Artisanat au total

Betriebe / Enterprises: GR. Region : 175.204

Beschäftigte / Salariés: GR. Region : 706.133

Auszubildende / Apprentis: GR. Region : 38.616

Bausektor / Secteur de la construction

Betriebe / Enterprises: GR. Region : 60.190

Beschäftigte / Salariés: GR. Region : 316.350

Auszubildende / Apprentis: GR. Region : 15.422

Lebensmittelhandewerk / Secteur de l'alimentation****

Betriebe / Enterprises: GR. Region : 7.848

Beschäftigte / Salariés: GR. Region : 61.408

Auszubildende / Apprentis: GR. Region : 4.260

** Wallonie Handwerk: Betriebe und Beschäftigte: Schätzungen; Bau: 2012 / Artisanat: Entrerprises et salariés: estimations, Construction: 2012*
*** ohne Wallonie / sans Wallonie*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE
Quelle: Interregionaler Rat der Handwerkskammern der Großregion und Mitgliedskammern /
Source : Conseil Interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région et chambres des métiers membres

Das Handwerk der Großregion 2013

Das Handwerk in der Großregion umfasst etwa 175.000 kleine und mittlere Unternehmen, rund 706.000 Beschäftigte und ca. 39.000 Auszubildende. Seit 2005 ist die Zahl der in der Großregion ansässigen Handwerksbetriebe um über 9% gestiegen. Gut 38% dieser Betriebe befinden sich in der Wallonie, während der Anteil der Beschäftigten dort bei lediglich 24,2% liegt. Ein genau umgekehrtes Verhältnis ergibt die Betrachtung Luxemburgs (über 11% der Beschäftigten, bei nur 3,6% der Betriebe). Den höchsten Anteil an Auszubildenden (56,2%) weist Rheinland-Pfalz aus, wo allerdings nur knapp 30% der Betriebe ansässig sind.

L'artisanat de la Grande Région en 2013

L'artisanat de la Grande Région regroupe quelques 175.000 petites et moyennes entreprises, environ 706.000 salariés et à peu près 39.000 apprentis. Depuis 2005, le nombre d' entreprises artisanales a augmenté de plus de 9% en Grande Région. Plus de 38% sont situées en Wallonie, tandis que le nombre des salariés ne représente que 24,2% du total. Un regard sur le Luxembourg révèle une proportion inverse: plus de 11% des salariés, pour seulement 3,6% des entreprises. Le plus grand pourcentage des apprentis est formé en Rhénanie-Palatinat (56,2%), où seulement 30% des entreprises sont implantées.

Regionale Wettbewerbsfähigkeit der Großregion 2013 – die externe Sicht / Compétitivité régionale de la Grande Région 2013 – la vue externe

Quelle : AG 1 WSAGR „Wettbewerbsfähigkeit" / Source : GT 1 CESGR « Compétitivité »

	GR. Region	Utrecht	Oberrhein / Rhin supérieur	Euregio Maas-Rhein	beste Region / meilleure région (= 100)
Institutions*	73	93	83	78	Finland
Macroeconomic Stability*	67	71	73	70	Eesti
Infrastructure	69	90	81	98	Köln
Health	73	93	90	82	Stockholm
Basic education*	46	64	50	51	Finland
Higher Education and Lifelong Learning	55	87	64	60	Hovedstaden (DK)
Labor market efficiency	70	96	88	75	Åland (FI)
Market size	51	77	63	71	London
Technological readiness*	76	88	82	81	Stockholm
Business sophistication	54	77	54	64	Luxembourg
Innovation	45	75	77	60	Stockholm
RCI insgesamt / globale	**65**	**100**	**81**	**79**	Utrecht

Quelle : AG 1 WSAGR „Wettbewerbsfähigkeit" / Source : GT 1 CESGR « Compétitivité »

Die Ergebnisse der RCI-Einstufung für die Großregion

Die Analyse des Schaubilds zeigt, dass die GR in den 11 im RCI-Indikator berücksichtigten Kategorien überwiegend in der oberen Hälfte des Indexes liegt. Das beste Ergebnis wird bei „Technologische Leistungsfähigkeit" erzielt, mit einem Wert von 76/100. Aber auch bei diesem Ergebnis wird die GR von den anderen im Schaubild aufgeführten und allgemein besser platzierten Regionen übertroffen. Neben der technologischen Leistungsfähigkeit erzielt die GR ihre besten Ergebnisse in den Kategorien Institutionen, Gesundheit, Arbeitsmarkteffizienz, Infrastruktur sowie makroökonomische Stabilität. Dennoch kann die GR in keiner dieser Kategorien besser abschneiden als die anderen abgebildeten Regionen. Die schwächsten Ergebnisse erzielte die GR in den Kategorien Bildung und Innovation. Mehr Informationen finden Sie im Bericht der AG1 „Wirtschaft und Nachhaltige Entwicklung".

Les résultats du classement RCI de la Grande Région

Constatons en analysant ce graphique que: sur les 11 piliers considérés par l'indicateur RCI la GR se classe presque toujours dans la moitié supérieure de l'indice. Le meilleur pilier est celui de la capacité technologique où le score est de 76/100. Néanmoins même sur ce score la GR se fait nettement dépasser par les régions reprises sur le graphique et mieux classées en général que la GR. Hormis la capacité technologique, les bonnes performances de la GR sont parmi les piliers Institutions, Santé, Fonctionnement du marché de l'emploi, Infrastructure et Stabilité macro-économique. Cependant, la GR ne peut dans aucune de ces piliers dépasser les autres régions affichées. C'est pour l'éducation et innovation que la GR obtient les valeurs les plus basses. Pour plus de détails, voyez le rapport du GT 1 « Economie – Développement durable ».

Regionale Wettbewerbsfähigkeit der Großregion 2013 – die interne Sicht / Compétitivité régionale de la Grande Région 2013 – la vue interne

Quelle : AG 1 WSAGR „Wettbewerbsfähigkeit" / Source : GT 1 CESGR « Compétitivité »

	GR. Region	Saarland	Lorraine	Luxem-bourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	beste Region / meilleure région (= 100)
Institutions*	73	80	66	92	78	66	Finland
Macroeconomic Stability*	67	73	57	88	73	62	Eesti
Infrastructure	69	58	43	51	81	80	Köln
Health	73	79	73	82	83	56	Stockholm
Basic education*	46	50	41	30	50	47	Finland
Higher Education and Lifelong Learning	55	53	47	75	57	55	Hovedstaden (DK)
Labor market effi-ciency	70	73	63	79	81	59	Åland (FI)
Market size	51	49	36	56	58	52	London
Technological readiness*	76	76	67	81	81	75	Stockholm
Business sophistication	54	55	50	100	50	55	Luxembourg
Innovation	45	40	31	65	55	40	Stockholm
RCI insgesamt / globale	**65**	**65**	**50**	**86**	**73**	**61**	Utrecht

Quelle : AG 1 WSAGR „Wettbewerbsfähigkeit" / Source : GT 1 CESGR « Compétitivité »

Die Ergebnisse der RCI-Einstufung der Teilregionen

Alle Teilgebiete der GR weisen Stärken und Schwächen auf. Luxemburg, Rheinland-Pfalz und das Saarland schneiden beim Wettbewerbsindikator RCI besser ab als die Großregion als Ganzes; Luxemburg weist unter den Teilgebieten die beste Platzierung auf (Rang 13 von 262). Rheinland-Pfalz liegt auf Rang 39, das Saarland auf Rang 80 mit einem RCI-Wert, der in etwa dem der GR entspricht. Alle Teilgebiete befinden sich bei der Mehrheit der Kategorien im oberen Teil der Rangliste, mit einem Wert von über 50/100, bei einigen Kategorien liegt der erzielte Wert jedoch unterhalb dieser Schwelle. Mehr Informationen finden Sie im Bericht der AG1 „Wirtschaft und Nachhaltige Entwicklung".

Les résultats du classement RCI des composantes

Chacune des composantes de la GR a des forces et des faiblesses. Le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre se classent individuellement mieux que la GR dans son ensemble. Le Luxembourg a le meilleur rang parmi les composantes. Il se classe 13e sur 262. La Rhénanie Palatinat a le deuxième meilleur score et se classe 39ième, la Sarre se classe 80ième région avec un score RCI identique à la GR. Sur la majorité des piliers toutes les composantes le GR se situent dans le haut du classement avec un score supérieur à 50/100, mais pour certains piliers on tombe en dessous de ce seuil. Pour plus de détails, voyez le rapport du GT 1 « Economie – Développement durable ».

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel 2.1 „Wirtschaftsleistung und Wirtschaftsstruktur“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten zusätzlich ergänzt. Die Daten zum Thema „Handwerk“ stammen vom Interregionalen Rat der Handwerkskammer der Großregion. Die Inhalte zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit“ stammen von der Arbeitsgruppe 1 des WSA.

Im Laufe des Jahres 2012 erfolgte eine Umstellung der Wirtschaftsklassifikation auf die neue Klassifikation NACE Rev. 2, um den technologischen Entwicklungen und strukturellen Veränderungen in Volkswirtschaften Rechnung zu tragen und den Dienstleistungssektor detaillierter zu erfassen. Die Ergebnisse der Revision sind grundsätzlich nur eingeschränkt vergleichbar mit den zuvor veröffentlichten Daten.

Definitionen und methodische Hinweise:

BIP „Bruttoinlandsprodukt”:

Das Bruttoinlandsprodukt misst den Wert der im Inland hergestellten Waren und Dienstleistungen (Wertschöpfung), soweit diese nicht als Vorleistungen für die Produktion anderer Waren und Dienstleistungen verwendet werden. Das BIP wird in jeweiligen Preisen errechnet.

Reales BIP:

Preisbereinigtes BIP. Auf Vorjahrespreisbasis wird die "reale" Wirtschaftsentwicklung im Zeitablauf frei von Preiseinflüssen dargestellt.

Bruttowertschöpfung zu Erzeugerpreisen:

Produktionswert zu Erzeugerpreisen abzüglich Vorleistungen zu Anschaffungspreisen. Der Erzeugerpreis ist der Betrag, den der Erzeuger vom Käufer für eine Einheit eines Produkts erhält, abzüglich der Mehrwertsteuer (MwSt.) oder vergleichbaren abziehbaren Steuer, die dem Käufer in Rechnung gestellt wird.

Der Wettbewerbsindikator RCI „Regional Competitiveness Index“:

In der Studie über die regionale Wettbewerbsfähigkeit beruht der RCI auf 73 Indikatoren, die sich auf 11 Säulen verteilen, die wiederum drei Dimensionen zugeordnet sind:

- die institutionelle und wirtschaftliche Basis (mit den Säulen Institutionen, makroökonomische Stabilität, Infrastruktur und Gesundheit)
- die Effizienz (mit den Säulen Lebenslanges Lernen, Effizienz des Arbeitsmarktes und Marktgröße)
- die Innovation (mit den Säulen Technologische Leistungsfähigkeit, Entwicklungsstand der Unternehmen + Innovation)

Zu beachten ist, dass die meisten der 73 Indikatoren die regionale Ebene betreffen, einige von ihnen jedoch auch auf nationaler Ebene angesiedelt sind, sei es per definitionem, sei es aufgrund eines Mangels an stärker aggregierten Daten.

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les données de base utilisées pour le chapitre « Performances et structures économiques » s’appuient sur les informations des offices statistiques de la Grande Région. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires. Les données sur l’Artisanat ont été préparées par le Conseil interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région. Le contenu pour le thème „compétitivité“ vient du GT 1 du CESGR.

Au cours de l’année 2012, une révision de la nomenclature des activités économiques (NACE) a eu lieu. Le but était de prendre en compte le développement technologique et les changements structurels des économies nationales, ainsi que de présenter plus en détail le secteur des services. Les résultats de la révision ne sont que partiellement comparables avec les données publiées précédemment.

Définitions et précisions méthodologiques:

PIB « produit intérieur brut » :

Le produit intérieur brut est ce que produit l'économie d'un pays. Il correspond à la somme des valeurs ajoutées nouvellement créées par les unités productrices résidentes dans une année donnée, évaluées au prix du marché.

Produit intérieur brut réel:

PIB corrigé de l’influence des prix. Sur la base des prix de l’année précédente, on présente l’évolution économique réelle sans l’influence des prix.

Valeur ajoutée brute:

La VAB aux prix du producteur se définit comme la production valorisée aux prix du producteur moins la consommation intermédiaire valorisée aux prix d’acquisition. Le prix du producteur est le montant que reçoit le producteur de l’acheteur pour une unité de sa production, diminué de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) et de tout autre impôt déductible semblable facturé à l’acheteur.

L’indicateur de compétitivité RCI « Regional Competitiveness Index »:

Dans l’étude sur la compétitivité régionale l'indicateur de compétitivité RCI est basé sur 73 indicateurs, classés dans 11 piliers et divisés en trois dimensions, celles-ci étant:

- les fondements institutionnels et économiques (avec les piliers Institutions, Stabilité macroéconomique, Infrastructure et Santé),
- l'efficacité (avec les piliers Formation tout au long de la vie, Efficacité du marché du travail et Taille du marché) et
- l'innovation (avec les piliers Capacité technologique, Sophistication des entreprises et Innovation)

A noter encore que la plupart des 73 indicateurs concernent le niveau régional mais que certains sont au niveau national soit par définition soit par manque de données plus agrégées.

NACE „Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft“:

Die NACE ist die Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union. Sie ist eine vierstellige Systematik und bildet den Rahmen für die Sammlung und Darstellung statistischer, nach Wirtschaftszweigen untergliederter Daten aus dem Bereich Wirtschaft (z. B. Produktion, Beschäftigung, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung) und aus anderen Bereichen innerhalb des Europäischen Statistischen Systems (ESS).

Die Klassifikation NACE Rev. 2 hat 21 Abschnitte (sowie 88 Abteilungen und insgesamt 615 Klassen):

- A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- B - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- C - Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- D - Energieversorgung
- E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- F - Baugewerbe/Bau
- G - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- H - Verkehr und Lagerei
- I - Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- J - Information und Kommunikation
- K - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- L - Grundstücks- und Wohnungswesen
- M - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- N - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- O - Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- P - Erziehung und Unterricht
- Q - Gesundheits- und Sozialwesen
- R - Kunst, Unterhaltung und Erholung
- S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- T - Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch Private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- U - Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

NACE « Nomenclature statistique des Activités Economiques dans la communauté européenne »:

La NACE est la nomenclature européenne type des activités économiques productives. Il s’agit d’une conception systématique de quatre niveaux offrant un cadre pour la collecte et la présentation, d’après l’activité économique,d’un large éventail de statistiques dans les domaines économiques (par exemple production, emploi, comptes nationaux) ou dans d’autres domaines du système statistique européen (ESS).

La classification NACE Rév. 2 comprend 21 sections (ainsi que 88 divisions et 615 classes au total):

- A - Agriculture, sylviculture et pêche
- B - Industries extractives
- C - Industrie manufacturière
- D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- E - Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- F - Construction
- G - Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles
- H - Transports et entreposage
- I - Hébergement et restauration
- J - Information et communication
- K - Activités financières et d'assurance
- L - Activités immobilières
- M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- N - Activités de services administratifs et de soutien
- O - Administration publique
- P - Enseignement
- Q - Santé humaine et action sociale
- R - Arts, spectacles et activités récréatives
- S - Autres activités de services
- T - Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
- U - Activités extra-territoriales

Quellen / Sources :

Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins

Bruttoinlandsprodukt / Produit intérieur brut :

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux
Saarland, Rheinland-Pfalz: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder
Lorraine: INSEE, Comptes régionaux; comptes en valeur. Les données 2011 sont demi-définitives, et les données 2012 sont provisoires.
Luxembourg: Comptes nationaux, STATEC
EU / UE, Belgique, France, Deutschland: Eurostat

Bruttowertschöpfung / Création de valeur ajoutée brute :

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux NACE 2008
Saarland, Rheinland-Pfalz: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder
Lorraine: INSEE, Comptes régionaux en base 2005 (Le compte 2012 est provisoire)
Luxembourg: Comptes nationaux
EU / UE: Eurostat

Handwerk / Artisanat :

Interregionaler Rat der Handwerkskammern der Großregion und Mitgliedskammern / Conseil Interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région et chambres des métiers membres

Wettbewerbsfähigkeit / Compétitivité :

Annoni P. and Dijkstra L., Regional Competitiveness Index RCI-2013, Publications Office of the European Union, Report EUR 26060 EN, Luxembourg 2013

2.2 Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität / Coût de la main-d'œuvre et Productivité du travail

Arbeitskosten 2008 und 2012 / Coût de la main-d'œuvre en 2008 et 2012

Durchschnittliche Arbeitskosten je geleistete Stunde (ohne Auszubildende) – Euro je Arbeitnehmer in Vollzeiteinheiten / **Coût moyen de la main-d'œuvre par heure travaillée (hors apprentis)** – Euros par travailleur en unités plein temps

**France-Est: Lorraine, Alsace, Franche-Comté*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Regionale Unterschiede beim Gesamtniveau der Arbeitskosten relativ gering

Im Jahr 2012 bewegten sich die Arbeitskosten in den einzelnen Teilgebieten der Großregion (ohne die Wallonie) im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche in einer Bandbreite von 31,10 Euro je geleistete Stunde im Saarland bis hin zu 34,10 Euro in Luxemburg. Im europäischen Vergleich übertrafen alle großregionalen Teilräume ebenso wie die jeweiligen Nationalstaaten die Durchschnittswerte der EU-27 deutlich. Auch verlief der Anstieg der Arbeitskosten seit 2008 auf europäischer Ebene weniger stark als in den für die Großregion relevanten Gebiete.

Die Höhe der Arbeitskosten wird durch die jeweilige Wirtschaftsstruktur und die unterschiedlichen Arbeitskosten in den einzelnen Branchen bestimmt. So sind die durchschnittlichen Arbeitskosten in der Industrie meist höher als im Dienstleistungsbereich (Ausnahme in der Großregion ist Luxemburg). Im Baugewerbe sind die Arbeitskosten wiederum in allen betrachteten Gebieten deutlich unterdurchschnittlich.

Des disparités régionales faibles au niveau du coût total de la main-d'œuvre

En 2012, le coût de la main-d'œuvre dans les différentes composantes de la Grande Région (sans la Wallonie) varie entre 31,10 € par heure travaillée en Sarre et 34,10 € au Luxembourg en moyenne pour tous les secteurs économiques. La comparaison avec la moyenne de l'UE -27 montre que toutes les composantes ainsi que tous les états nationaux de la Grande Région ont des coûts de travail nettement plus élevés. De plus, l'augmentation depuis 2008 a été moins forte au niveau européen que dans la Grande Région.

Le niveau du coût de la main-d'œuvre est déterminé par la structure économique et les coûts du travail respectifs dans les différentes branches. Ainsi, le coût moyen de la main-d'œuvre dans le secteur de la production est généralement supérieur à celui relevé dans les services (la seule exception dans la Grande Région est le Luxembourg). Dans la construction, au contraire, les coûts sont inférieurs à la moyenne dans toutes les composantes de la Grande Région.

Struktur der Arbeitskosten (ohne Auszubildende) / Structure du coût de la main-d'œuvre (hors apprentis)

Anteil an den Arbeitskosten in % / Part dans le coût de la main-d'œuvre (en %)

**France-Est: Lorraine, Alsace, Franche-Comté*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Struktur der Arbeitskosten

Bei der Beurteilung von Arbeitskostenniveaus ist darüber hinaus die jeweilige Struktur der Arbeitskosten zu berücksichtigen (Direkte Kosten in Form von Löhnen und Gehältern sowie der Lohnnebenkosten in Form von Sozialbeiträgen), in denen sich die unterschiedliche Ausgestaltung der jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften und Sozialversicherungsmodelle widerspiegeln. Entsprechend ähneln die Werte der Teilgebiete den Werten des jeweiligen Nationalstaates.

Die Sozialbeiträge der Arbeitgeber sind dabei ein Kostenfaktor, der erhebliche regionale und nationale Unterschiede aufweist. In Belgien und Frankreich zählen sie zu den höchsten in der EU, in Luxemburg dagegen zu den niedrigsten. Zwischen 2008 und 2012 sind die Anteile der Löhne und Gehälter an den Arbeitskosten in allen Teilgebieten der Großregion sowie in den jeweiligen Nationalstaaten (mit der Ausnahme Luxemburgs) als auch auf Ebene der EU-27 angestiegen.

Structure du coût de la main-d'œuvre

L'évaluation du niveau du coût de la main-d'œuvre doit tenir compte par ailleurs de la structure respective de ce coût (coûts directs tels que salaires et traitements et charges patronales sous forme des cotisations sociales). La structure du coût de la main-d'œuvre reflète ainsi les différentes réglementations nationales et les différents régimes de sécurité sociale. Pour cette raison, les valeurs des régions sont proches des valeurs nationales respectives.

Les cotisations sociales à la charge des employeurs sont un facteur coût qui fait apparaître de grandes différences régionales et nationales. En Belgique et en France elles comptent parmi les plus élevées dans l'UE, au Luxembourg parmi les plus basses. Entre 2008 et 2012, le pourcentage des salaires et traitements dans le coût de la main-d'œuvre a baissé dans toutes les régions ainsi que les Etats (hors Luxembourg) qui font partie de la Grande Région, et aussi au niveau de l'UE-27.

Arbeitsproduktivität 2009 - 2013 / Productivité du travail entre 2009 et 2013

Nominales BIP je Erwerbstätigen (am Arbeitsplatz) in Euro /
PIB nominal par actif (sur le lieu de travail) en euros

**GR. Region 2013: mit geschätztem Wert für Lothringen / avec une valeur estimée pour Lorraine*
Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Seit der Krise kontinuierlicher Anstieg der Arbeitsproduktivität in allen Region

Im Jahr 2013 erwirtschaftete ein Erwerbstätiger in der Großregion Waren und Dienstleistungen im Wert von durchschnittlich 72.276 Euro. Das waren 2.538 Euro mehr als 2012. Damit lag die Arbeitsproduktivität im Kooperationsraum um 23,4% über dem Niveau der EU-28. Innerhalb der Großregion rangiert Luxemburg bei dieser Kennzahl mit 117.970 klar an der Spitze. Der große Produktivitätsvorsprung des Großherzogtums ist vor allem auf den hohen Wertschöpfungsanteil des Finanz- und Versicherungssektors sowie den ihm zuarbeitenden Dienstleistungsbranchen zurückzuführen. Mit deutlichem Abstand zu Luxemburg, aber immer noch merklich über dem großregionalen Mittel, folgte die Wallonie (79.471 Euro). Im Vergleich zu ihrem jeweiligen nationalen Durchschnitt schnitten alle Gebiete im Kooperationsraum schlechter ab.

Parallel zum schnellen Konjunkturaufschwung nach der Krise kam es in den Jahren 2010 und 2011 wieder zu deutlichen Produktivitätssteigerungen. 2012 setzte sich der Anstieg mit gebremsten Zuwachsraten fort (+1,7% in der Großregion). 2013 waren die Zuwächse in der Großregion mit +3,6% schon wieder mehr als doppelt so hoch, wobei die Wallonie mit einem deutlichen Plus von 8,4% eine absolute Spitzenposition einnahm und das Saarland mit 1,7% das Schlusslicht bildete.

Depuis la crise, croissance continue de la productivité du travail dans toutes les régions

En 2013, un actif travaillant dans la Grande Région produit des biens et des services équivalant à 72 276 euros en moyenne. C'est un plus de 2 538 Euro par rapport à 2012. La productivité du travail dépasse ainsi de 23,4% le niveau de l'UE-28. En Grande Région, le Luxembourg est nettement en tête avec une valeur de 117 970 euros par actif. Cette dominance s'explique en premier lieu par le pourcentage élevé que tiennent dans la création de valeur ajoutée le secteur de la finance et de l'assurance ainsi que les secteurs en dépendant. Le Luxembourg est suivi de loin par la Wallonie qui affiche toutefois une valeur encore très supérieure à celle de la moyenne de la Grande Région (79 471 euros). Toutes les régions atteignent cependant des valeurs inférieures à leur moyenne nationale respective.

Parallèlement à la reprise rapide de la conjoncture après la crise, la productivité connaît une hausse sensible dès 2010 et 2011. En 2012 la productivité continue d'augmenter de manière ralentie (+1,7% en Grande Région). En 2013, les accroissements grands régionaux étaient avec 3,6% déjà deux fois plus élevés. La Wallonie figurait à la première place avec une croissance nette de 8,4% ; la Sarre était en dernière position avec un taux de 1,7%.

Entwicklung von Lohnkosten, Arbeitsproduktivität, Lohnstückkosten und Arbeitnehmerbeschäftigung (2000 = 100) / Evolution des coûts salariaux, de la productivité du travail, des coûts salariaux unitaires et de l'emploi salarié (2000 = 100)

**GR. Region 2013: mit geschätzten Werten für Lothringen / avec des valeurs estimées pour Lorraine*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Entwicklung von Lohnkosten, Arbeitsproduktivität und Lohnstückkosten

Die Lohnstückkosten als Kostenindikator bewerten sowohl die Arbeitskosten als auch die Produktivität. Im grenzüberschreitenden Vergleich lässt sich diese Kennziffer bei vorsichtiger Interpretation in einer (aufgrund der eingeschränkten Datenlage) vereinfachten Betrachtungsweise als Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Relation zur erbrachten Wirtschaftsleistung (nominales BIP) je Erwerbstätigen berechnen. Danach mussten 2010 im gesamt-wirtschaftlichen Durchschnitt der Großregion 58,3% der Kosten einer Produkt- oder Dienstleistungseinheit für den Lohn des Arbeitnehmers (inkl. Sozialbeiträge der Arbeitgeber) bezahlt werden. Diese Quote variiert beträchtlich zwischen den einzelnen Teilregionen des Kooperationsraums: Während in Luxemburg ca. die Hälfte der Kosten je Stück auf den Faktor Arbeit entfielen, steigt dieser Anteil auf über 63% in der Wallonie.

Bei internationalen Vergleichen sind die Niveaubetrachtungen von Arbeits- wie Lohnstückkosten relativ wenig aussagekräftig, da deren Höhen beeinflusst werden durch nationale Rechtsvorschriften und Sozialversicherungsmodelle, die jeweilige Branchen- und Beschäftigtenstruktur sowie die Gepflogenheiten zur Arbeitszeitdauer. Außerdem wirkt sich die jeweilige konjunkturelle Lage auf die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit und somit auf das Kostenniveau aus. Wichtig für eine Bewertung preislicher Wettbewerbsfähigkeit auf internationalen Märkten ist daher vor allem die Entwicklung der Lohnstückkosten sowie ihrer Einzelkomponenten, einschließlich der Arbeitnehmerbeschäftigung.

Gesamtwirtschaftlich verzeichnete die Großregion von 2000 bis 2007 einen Zuwachs der Arbeitsproduktivität um 21,1%, während die Lohnkosten im gleichen Zeitraum um 13% zugelegt haben. Letztere sind damit weniger stark gestiegen als die Produktivität, so dass die Lohnstückkosten zwischen 2000 und 2007 um insgesamt 6,6% gesenkt werden konnten. Im Vergleich zum Durchschnitt der EU-28 hat die Großregion bei dieser Kennziffer damit günstiger abgeschnitten. Mit dem spätestens im Herbst 2008 einsetzenden wirtschaftlichen Abschwung kam es zu einem massiven Einbruch der Produktion, der sich insbesondere in 2009 in einem kräftigen Rückgang der Arbeitsproduktivität niederschlug. Der ist vor allem deshalb so heftig ausgefallen, weil durch die breite Nutzung von Kurzarbeit sowie den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle das Niveau der Gesamtbeschäftigung weitgehend gehalten wurde. In der Folge hat das zwangsläufig zu einer Verteuerung der Lohnstückkosten geführt.

Nach der Wirtschaftskrise kam es zu einer Anpassung nach unten, d.h. die Lohnstückkosten haben sich wieder verringert. Beim Anstieg der Lohnstückkosten handelt es sich somit um einen klaren Sondereffekt der Krise. Der Blick auf die aktuell verfügbaren Daten der deutschen Teilregionen, von Luxemburg sowie der EU zeigt seit 2010 ein konstant bleibendes Niveau der Lohnstückkosten.

Evolution des coûts salariaux, de la productivité du travail et des coûts salariaux unitaires

Les coûts salariaux unitaires comme indicateurs des coûts évaluent le coût de main-d'œuvre ainsi que la productivité. Au niveau transfrontalier, cet indice peut, s'il est interprété avec prudence et d'une manière simplifiée (du fait de la base de données restreinte), être calculé comme rémunération par travailleur par rapport à la performance économique (PIB nominal) par actif. Dans la Grande Région, 58,3% du coût d'un produit ou d'un service doivent être payés en 2010 pour le salaire d'un travailleur (y compris les cotisations sociales à la charge des entrepreneurs). Ce taux varie sensiblement entre les différentes composantes de l'espace de coopération : au Luxembourg, environ la moitié des coûts par unité correspondent au facteur travail ; ce pourcentage passe à plus de 63% en Wallonie.

Dans les comparaisons internationales notamment, l'analyse du niveau du coût de la main-d'œuvre et des coûts salariaux unitaires ne permet pas de tirer d'enseignements fiables. Leur niveau est impacté par des réglementations nationales spécifiques et différents régimes de sécurité sociale, par la structure de la branche et de l'emploi, et la durée du travail qui peut varier selon la branche économique considérée. Par ailleurs, la situation conjoncturelle se répercute sur la durée de travail et sur le niveau des coûts. Pour évaluer la compétitivité au niveau du prix sur les marchés internationaux, il s'impose d'analyser en premier lieu l'évolution des coûts salariaux unitaires et l'emploi salarié.

Au niveau macro-économique, la Grande Région connaît entre 2000 et 2007 une hausse de la productivité du travail de 21,1% par actif, tandis que les coûts salariaux augmentent de 13 % sur la même période. Ces derniers augmentent donc moins que la productivité, de sorte que les coûts salariaux unitaires peuvent baisser globalement de 6,6 % entre 2000 et 2007. Par rapport à la moyenne de l'UE-28, la Grande Région obtient de meilleurs résultats sur cet indice. Le repli conjoncturel, qui démarre au plus tard à l'automne 2008, entraîne un effondrement de la production qui se traduit par un fort recul de la productivité du travail, notamment dans le courant de l'année de crise 2009. Ce recul est d'autant plus prononcé que l'utilisation généralisée du chômage partiel et de systèmes de temps de travail flexibles permet de maintenir en grande partie le niveau de l'emploi dans la Grande Région. Ceci débouche automatiquement sur un renchérissement des coûts salariaux unitaires.

Après la crise économique un réajustement vers le bas a eu lieu, c'est-à-dire que les coûts salariaux unitaires baissent à nouveau. La hausse des coûts salariaux unitaires est donc un effet spécial de la crise. En regardant les données les plus récentes des régions allemands, du Luxembourg et de l'UE, on observe un niveau constant des coûts salariaux unitaires depuis 2010.

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel 2.2 „Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität“ verwendete Datengrundlage basiert für die Indikatoren zu „Arbeitskosten“ auf Informationen von Eurostat; für die Indikatoren zu „Arbeitsproduktivität“ überwiegend auf Kennziffern aus den Teilkapitel 2.1 (Wirtschaftsleistung); 3.3 (Erwerbstätige und Arbeitnehmer) und 5.2 (Arbeitnehmerentgelte) welche im Wesentlichen aus den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion stammen. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten zusätzlich ergänzt.

Definitionen und methodische Hinweise:

Arbeitskosten:

Arbeitskosten setzten sich zusammen aus den Arbeitnehmerentgelt (einschließlich Löhne und Gehälter in Form von Geld- und Sachleistungen sowie die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber); Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung; sonstige Ausgaben wie Einstellungskosten, Ausgaben für Arbeitskleidung sowie als Arbeitskosten angesehene Besteuerung der Beschäftigung; Steuern auf die Lohnsumme oder Beschäftigtenzahl abzüglich erhaltener Zuschüsse.

Die Arbeitskosten bestehen aus den direkten und den indirekten Kosten. Bei ersteren handelt es sich vor allem um Löhne und Gehälter in Form von Geldleistungen; Hauptbestandteil der indirekten Kosten sind die tatsächlich vom Arbeitgeber gezahlten Sozialbeiträge, insbesondere die gesetzlichen Beiträge zur Sozialversicherung.

Ziel ist es Höhe und Struktur der gesamten Kosten des Produktionsfaktors Arbeit zu ermitteln, d.h. alle von den Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften getragenen Aufwendungen. Die Arbeitskräfteerhebung bildet die Arbeitskosten in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten ab.

Aufgrund der Einführung der neuen Klassifikation der Wirtschaftszweige NACE Rev. 2 sind Vergleiche mit früheren Erhebungen vor 2008 und Veröffentlichungen zu den Arbeitskosten nur sehr eingeschränkt möglich.

Lothringen: Da die EU-Arbeitskostenerhebung nur bis auf NUTS-1-Ebene durchgeführt wird, sind keine separaten Daten für Lothringen (NUTS 2) verfügbar, sondern lediglich für Ostfrankreich (FR4 – Lothringen, Elsaß und Franche-Comté).

EU-27 und Belgien: Die Arbeitskostenerhebung 2012 von Eurostat wies zum Zeitpunkt der Berichterstattung keine Daten auf EU-Ebene, für Belgien und die Wallonie aus. Um dennoch aktuelle Informationen für die EU-27 und Belgien darzustellen, wurde auf Daten der – lediglich auf nationaler Ebene verfügbare – Arbeitskostenstatistik 2012 von Eurostat zurückgegriffen.

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les données de base utilisées pour le chapitre 2.2 « Coût de la main d’œuvre et productivité de travail » s’appuient pour l’indicateur « coûts de la main d’œuvre » sur Eurostat. Pour l’indicateur « productivité de travail » nous nous référons aux données des chapitres 2.1 (performance économique » ; 3.3 (Actifs et salariés) et 5.2 (rémunérations des salariés) qui proviennent pour une grande parties des offices statistiques de la Grande Région. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires.

Définitions et précisions méthodologiques:

Coût de la main-d’œuvre:

Le coût de la main-d’œuvre comprend le coût de la rémunération des salariés (salaires et traitements en espèces et en nature et contributions sociales à charge de l’employeur), les frais de formation professionnelle et de formation continue, toute autre dépense telle que les frais de recrutement et le coût des vêtements de travail, ainsi que les impôts considérés comme coûts de main-d’œuvre tels que les taxes sur la masse salariale ou sur les effectifs, diminuées des subventions perçues.

Les coûts de la main-d’œuvre comprennent des coûts directs et indirects. Les principaux facteurs des coûts directs sont les salaires et traitements en espèces ; le principal facteur intervenant dans les coûts indirects est celui des cotisations sociales effectives des employeurs, notamment au regard de leurs obligations légales.

Le but est de définir le coût total du facteur de production travail, c’est-à-dire toutes les charges payées par l’employeur en relation avec l’emploi de sa main-d’œuvre. L’enquête sur le coût de la main-d’œuvre représente toutes les entreprises avec au moins dix salariés. .

Du fait de la révision NACE rév. 2 il est difficile de procéder à des comparaisons avec des enquêtes et publications antérieures avant 2008.

Lorraine: l’enquête communautaire sur le coût de la main-d’œuvre n’étant réalisée qu’au niveau NUTS 1 (France-Est - FR-4 - : Lorraine, Alsace et Franche-Comté), il n’existe pas de données distinctes pour la Lorraine (NUTS 2).

EU-27 et Belgique : au moment de la rédaction du rapport, l’Enquête Force de Travail d’Eurostat n’affichait pas de valeurs pour l’Union Européenne, ainsi que pour la Belgique et la Wallonie. Pour présenter tout de même des valeurs actuelles pour l’UE-27 et la Belgique, les auteurs ont utilisé les données statistiques sur les coûts de travail 2012 d’Eurostat. Celles-ci sont disponibles seulement au niveau national.

Arbeitsproduktivität (BIP je Erwerbstätigen):

Die Arbeitsproduktivität bezieht das nominale BIP auf die Zahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort. Die Arbeitsproduktivität ist somit eine Kennzahl für die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit, welche Aussagen darüber erlaubt, wie effektiv der Faktor Arbeit im Produktionsprozess eingesetzt wird (damit es handelt sich nur um eine partielle Produktivitätskennziffer, da etwa die Produktivität des Kapitals ausgeklammert bleibt).

Es muss zudem beachtet werden, dass die Arbeitsproduktivität aus Gründen der Datenverfügbarkeit auf Basis des Personenkonzepts ausgewiesen wurde. Außen vor bleibt dabei das Arbeitsvolumen, das durch die jeweiligen Arbeitszeitgepflogenheiten und Merkmale der Beschäftigtenstruktur stark beeinflusst wird. Dies gilt besonders für das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung: Geht diese in Köpfen statt in Stunden ein, erscheinen Regionen mit einer hohen Teilzeitquote unproduktiver als sie tatsächlich sind. Innerhalb der Großregion sind davon vor allem die deutschen Regionen betroffen, wo in den vergangenen Jahren Teilzeit und geringfügige Beschäftigung immer mehr zugenommen haben.

Lohnkosten:

Arbeitsnehmerentgelt je Arbeitnehmer.

Lohnstückkosten:

Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Relation zur erbrachten Wirtschaftsleistung je Erwerbstätigen (vereinfachte Betrachtungsweise aufgrund der eingeschränkten Datenlage). Damit bewerten die Lohnstückkosten als Kostenindikator sowohl die Arbeitskosten als auch die Arbeitsproduktivität.

Die alleinige Betrachtung des Kostenniveaus ist allerdings eingeschränkt: Niedrige Lohnstückkosten können auch durch einen hohen Automationsgrad und damit eine hohe Kapitalintensität zustande kommen: Für die Herstellung von Gütern werden dann vergleichsweise wenige Arbeitskräfte eingesetzt, was rechnerisch eine hohe Arbeitsproduktivität nach sich zieht – und entsprechend niedrigere Lohnstückkosten. Auch Entlassungen und Personalabbau können die Produktivität hochtreiben und die Lohnstückkosten drücken. Umgekehrt fallen die Arbeitskosten in arbeits- und wissensintensiven Branchen und Unternehmen grundsätzlich höher aus, da eine (hoch) qualifizierte Beschäftigtenstruktur sowie eine hohe Personalintensität höhere Arbeitskosten begründen. Die Ausführungen des Berichts betrachtet deswegen die zeitliche Entwicklung.

Productivité du travail (PIB par personne active) :

La productivité du travail rapporte le PIB nominal au nombre d'actifs sur le lieu de travail. Elle est un indicateur de la performance et de la compétitivité économique et donne ainsi des informations sur l'utilisation efficace du facteur travail dans le processus de production (il ne s'agit que d'un indicateur de productivité partiel : il ne tient compte que du facteur travail, la productivité du capital étant laissée de côté).

En regard de la disponibilité des données, la productivité du travail est déclarée sur la base de l'approche basée sur le nombre de personnes. La productivité du travail ne tient pas compte du volume de travail qui est fortement impacté par la durée variable du temps de travail et les caractéristiques de l'emploi. Ceci est notamment le cas pour l'ampleur de l'emploi partiel : si l'on tient compte du nombre de personnes et non du nombre d'heures, les régions affichant un taux élevé d'emploi partiel paraissent moins productives qu'elles ne le sont réellement. Dans la Grande Région, ce phénomène touche particulièrement les régions allemandes où le travail à temps partiel et les emplois de courte durée ont connu un fort développement au cours des années passées.

Coûts salariaux:

Rémunération par salarié.

Coûts salariaux unitaires :

Rémunération par travailleur par rapport à la performance économique (PIB nominal) par actif (représentation simplifiée du fait de la base de données restreinte). Ainsi, les coûts salariaux unitaires sont un indicateur et des coûts salariaux et de la productivité du travail.

Ne tenir compte que du niveau des coûts peut induire en erreur, notamment parce que des coûts salariaux unitaires bas peuvent s'expliquer par un haut degré d'automatisation et une forte densité capitalistique. Dans ce cas, un nombre relativement restreint de travailleurs intervient pour produire des biens, ce qui entraîne une productivité du travail élevée et, par là même, des coûts salariaux unitaires plus faibles. Les licenciements et la réduction des effectifs peuvent également faire grimper la productivité et abaisser les coûts salariaux unitaires. A l'inverse, le coût de la main-d'œuvre est toujours plus élevé dans les branches nécessitant beaucoup de travail et de connaissances, car des salariés (hautement) qualifiés et des effectifs importants engendrent un coût de la main-d'œuvre plus élevé. Pour ces raisons, nous montrons une dimension temporelle.

Quellen / Sources :

Arbeitskosten / Coût de la main-d'œuvre :
Eurostat – Arbeitskostenerhebung und Arbeitskostenstatistik 2008 und 2012 / Enquête et statistique sur le coût de la main-d'œuvre 2008 et 2012

Arbeitsproduktivität / Productivité du travail :
Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen (siehe Teilkapitel 2.1 und 3.3) / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins (voir chapitres 2.1 et 3.3)

Arbeitnehmerbeschäftigung / Emploi salarié :
Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen (siehe Teilkapitel 3.3) / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins (voir chapitre 3.3)

Lohnkosten / Coûts salariaux :
Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen (siehe Teilkapitel 3.3 und 5.2) / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins (voir chapitres 3.3 et 5.2)

2.3 Wissenschaft, Technologie und Innovation / Science, technologie et innovation

FuE-Intensität nach Leistungssektor / Intensité de R&D par secteur

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

FuE-Intensität in der Großregion

Im Jahr 2011 beliefen sich die Ausgaben für Forschung und Entwicklung in der Großregion auf insgesamt 6,3 Mrd. €. Die FuE-Intensität betrug damit 1,9%. Die Wallonie und Rheinland-Pfalz lagen klar an der Spitze. In der Wallonie konzentrieren sich die FuE-Aktivitäten auf die Provinz Wallonisch Brabant – Standort einer großen Universität mit angegliedertem Science Park, in Rheinland-Pfalz vor allem entlang der wirtschaftsstarken Rheinschiene. Die Spitzenwerte dort machen den Wirtschaftssektor zum bedeutendsten Träger der FuE in der Großregion.

In Lothringen und im Saarland hingegen ist das Engagement der Privatwirtschaft niedriger: Forschungsintensive Spitzentechnologie ist seltener vertreten und nur wenige Konzernzentralen sind mit den FuE-Aktivitäten hier ansässig. Stattdessen trägt im Saarland und in Lothringen der öffentliche Sektor den größeren Anteil. Während der Anteil der Hochschulen vergleichbar ist, sorgt die öffentlich geförderte außeruniversitäre Forschung (z.B. Fraunhofer- und Max-Planck-Institute) an der Saar für den insgesamt höheren Wert gegenüber dem französischen Nachbarn. Luxemburg ist die einzige Region, in der die Ausgaben der FuE als Anteil am BIP zwischen 2003 und 2011 gesunken sind: verantwortlich hierfür sind Verluste in der Privatwirtschaft, die auch mit größerem öffentlichem Engagement nicht aufgefangen werden konnten.

Intensité de R&D dans la Grande Région

En 2011, les dépenses de R&D réalisées dans la Grande Région ont représenté un total 6,3 milliards d'euros. L'intensité de R&D s'élevait ainsi à 1,9 %. La Wallonie et la Rhénanie-Palatinat étaient nettement en tête. En Wallonie, les activités se concentrent dans le Brabant wallon qui accueille une grande université et un parc scientifique, en Rhénanie-Palatinat c'est essentiellement le long du Rhin. Ces investissements font du secteur privé le principal vecteur des activités de R&D.

L'implication du secteur privé est considérablement plus faible en Lorraine et en Sarre : les branches industrielles qui requièrent beaucoup de recherche sont moins représentées dans le domaine des technologies de pointe ; d'autre part, les sièges des grands groupes – où les activités de recherche ont généralement lieu – sont peu présents. Inversement, les dépenses de R&D proviennent surtout du secteur public. Alors que la part de l'enseignement supérieur est comparable, les subventions pour la recherche non-universitaire (instituts Fraunhofer et Max Planck par exemple) explique la valeur totale plus élevée que celle du voisin français. Le Luxembourg est la seule région où les dépenses en R&D ont diminué en pourcentage du PIB : les baisses de financement privé n'ont pas pu être compensées par des engagements plus conséquents du secteur public.

Humanressourcen in Wissenschaft und Technik 2012 / Ressources humaines en sciences et technologies en 2012

Anteil an den Erwerbspersonen (am Wohnort) in % / Pourcentage de la population active (résidente) en %

Anteil der Erwerbspersonen (am Wohnort), Veränderung 2003-2012 in Prozentpunkten / Pourcentage de l'emploi salarié résident, variation entre 2003 et 2012 en points de pourcentage

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Im Vergleich zur EU-27 überdurchschnittlicher HRST-Anteil in der Großregion

Humanressourcen in Wissenschaft und Technik (HRST) gelten als wichtige Kenngröße für Forschung und Innovation. Hierzu gehören alle Personen, die über einen entsprechenden Hochschulabschluss verfügen (HRSTE) und/oder in einem wissenschaftlichen oder technischen Beruf tätig sind (HRSTO). Der Kernbestand (HRSTC) umfasst diejenigen, die sowohl einen wissenschaftlich-technischen Hochschulabschluss haben als auch in einem wissenschaftlich-technischen Beruf arbeiten.

Im Jahr 2012 stellten die Humanressourcen in Wissenschaft und Technik insgesamt 44,3% der Erwerbspersonen in der Großregion. Das ist im europäischen Vergleich eine gute Ausgangsposition (EU-27: 40,9%). Innerhalb des Kooperationsraums schneidet Luxemburg am besten ab: Dort betrug das Verhältnis des hochqualifizierten Personals zu den Erwerbspersonen ca. 57%. Auf Rang zwei folgt die Wallonie (46,2%). Rheinland-Pfalz (44,0%) und das Saarland (41,1%) platzieren sich im Mittelfeld, während Lothringen sich mit 40,6% knapp unter dem europäischen Niveau bewegt.

Seit der Jahrtausendwende ist der HRST-Anteil in der Großregion um 6,4 Prozentpunkte gestiegen, womit der Zuwachs deutlich unter dem europäischen Mittel (+7,2 pp) lag. Im interregionalen Vergleich sind in Luxemburg mit weitem Abstand die Anteilswerte über alle Gruppen hinweg am stärksten gestiegen.

Le pourcentage RHST dans la Grande Région est supérieur à la moyenne de l'UE-27

Les « ressources humaines en sciences et technologies » (RHST) constituent la pierre angulaire de la recherche et de l'innovation. En font partie toutes les personnes titulaires d'un diplôme universitaire (RHSTE) et/ou occupant un poste de nature technico-scientifique (RHSTP). Le noyau des RHST englobe les personnes titulaires d'un diplôme universitaire et exerçant en même temps une profession technico-scientifique.

En 2012, les ressources humaines en sciences et technologies représentent globalement 44,3% de la population active dans la Grande Région. Cette dernière occupe donc une bonne position par rapport aux autres pays européens (UE-27 40,9%). Dans l'espace de coopération, le Luxembourg obtient de loin le meilleur résultat : le rapport entre le personnel hautement qualifié et la population active y est d'environ 57%. Le Grand-Duché est suivi de la Wallonie (46,2%). La Rhénanie-Palatinat (44,0%) et la Sarre (41,1%) se positionnent au milieu, tandis que la Lorraine est située juste au dessous du niveau européen avec un taux de 40,6%.

Depuis le début du millénaire, le pourcentage de RHST dans la Grande Région augmente de 6,4 points de pourcentage, soit nettement en dessous de la moyenne européenne (+7,2 %). Dans la Grande Région, c'est au Luxembourg que les pourcentages de tous les groupes augmentent de loin le plus fortement.

Beschäftigung in Hochtechnologiesektoren und wissensintensiven Dienstleistungen / Emploi dans les secteurs de haute technologie et les services à forte intensité de connaissance

Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2012 in % / Pourcentage de l'emploi total en 2012

Veränderung 2008 - 2012 in Prozentpunkten / Variation entre 2008 et 2012 en %

** EU-28 / UE 28: 2011; 2008-2011*
*** GR. Region: HTC: mit Werten für Lothringen aus 2011;2008-2012 ohne Saarland; C_HTC_MH: 2008-2012 ohne Saarland*
**** Lorraine: HTC: 2011; 2008-2011*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Beschäftigung im Hochtechnologiesektor

Im Jahr 2012 stellten die Beschäftigten im Spitzentechnologiesektor insgesamt 3,4% aller Erwerbstätigen. Damit lag die Großregion unter dem Niveau der EU-28. Im interregionalen Vergleich haben die Wallonie, Luxemburg und Rheinalnd-Pfalz überdurchschnittlich abgeschnitten. Weit abgeschlagen ist demgegenüber Lothringen, wo 2011 nur 1,8% der Beschäftigten in diesen wissensintensiven High-Tech-Branchen tätig waren.

Die Betrachtung der Entwicklung von 2008 bis 2012 zeigt großregional einen Rückgang von -0,5 Prozentpunkten. Luxemburg liegt mit einem kleinen Zuwachs von 0,8 Prozentpunkten an der Spitze, Rheinland-Pfalz bildet das Schlusslicht (-1,0 pp). Zurückzuführen ist dies vor allem auf eine negative Entwicklung im verarbeitenden Gewerbe der Spitzen- und mittleren Hochtechnologie in allen Teilregionen, die auch durch Zuwächse in den wissensintensiven Dienstleistungen nicht wettgemacht werden konnten.

Emploi dans les secteurs des technologies de pointe i

En 2012, les salariés dans le secteur de la haute technologie représentent 3,4% des actifs (résidents). La Grande Région reste en dessous de la valeur de l'UE. Par rapport aux autres régions, la Wallonie, le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat obtiennent des résultats supérieurs à la moyenne. En revanche, la Lorraine reste loin derrière ; en 2011 en effet, seul 1,8% des salariés travaillent dans les secteurs de haute technologie à forte intensité de connaissance.

En revanche, l'évolution entre 2008 et 2012 fait apparaître un recul de -0,5 points de pourcentage au niveau grand régional. Le Luxembourg occupe la première place avec une légère augmentation de 0,8 pp, la Rhénanie-Palatinat affiche la valeur la plus basse (-1,0pp). Cela s'explique par le développement négatif dans l'industrie manufacturière de haute et de moyenne technologie, qui n'a pu être compensé pas la croissance dans les services à forte intensité de connaissance.

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel „Wissenschaft, Technologie und Innovation“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf Informationen von Eurostat.

Die Statistiken über Humanressourcen in Wissenschaft und Technik (HRST - Human Resources in Science and Technology) werden jährlich auf Grundlage von Daten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung erstellt. Die Erfassung erfolgt nach den Leitlinien des Canberra-Handbuchs anhand des Bildungsabschlusses und der beruflichen Tätigkeit.

Die Daten zu den Spitzen- bzw. Hochtechnologiesektoren des Verarbeitenden Gewerbes und der wissensintensiven Dienstleistungsbereiche werden jährlich auf der Grundlage von Informationen aus verschiedenen amtlichen Quellen zusammengestellt (Europäische Arbeitskräfteerhebung, strukturelle Unternehmensstatistik usw.). Aggregate zur Beschäftigung in der Spitzen-/Hochtechnologie sind über die FuE-Intensität definiert. Revisionsbedingt änderten sich die Definitionen der Spitzentechnologiesektoren, so dass hier erst Daten ab 2008 zur Verfügung stehen.

Europa-2020-Strategie:

Bereits im Jahr 2002 hatte der Europäische Rat im Rahmen der Lissabon-Strategie einen Aktionsschwerpunkt „Wissen und Innovation für Wachstum“ gesetzt. Auch in der im Juni 2010 verabschiedeten Strategie Europa 2020, die für die nächste Dekade die Vision einer intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wirtschaft verfolgt, ist die Entwicklung einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft eine der drei maßgeblichen Prioritäten.

Definitionen und methodische Hinweise:

FuE-Intensität:

Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am BIP.

Europa-2020-Strategie: Anteil der FuE-Ausgaben am BIP von 3%. Entsprechend ihrer jeweiligen Ausgangslage können die Mitgliedstaaten eigene Ziele festlegen. Belgien, Deutschland und Frankreich haben auf nationaler Ebene ein FuE-Quotenziel von 3% bekannt gegeben, Luxemburg will 2,3% bis 2,6% erreichen.

HRST – Humanressourcen in Wissenschaft & Technik:

Personen, die einen wissenschaftlich-technischen Studiengang des Tertiärbereichs erfolgreich abgeschlossen haben (ISCED '97 Bereich 5a, 5b oder 6) und/oder in einem wissenschaftlich-technischen Beruf tätig sind (ISCO '88 COM Gruppe 2 oder 3)

HRSTE – HRST mit wissenschaftlich-technischem Bildungsabschluss:

HRSTE werden definiert als Personen, die einen wissenschaftlichen-technischen Studiengang des Tertiärbereichs erfolgreich abgeschlossen haben. Es zählen folgende Spezialisierungen zu den sieben allgemeinen wissenschaftlich-technischen Studiengängen: Naturwissenschaften, Ingenieur- und Technologiewissenschaften, Medizin, Agrarwissenschaften, Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaften und sonstige Berufe.

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les statistiques pour le chapitre « science, technologie et innovation » sont tirées de la base de données d’Eurostat.

Les statistiques sur les ressources humaines de la science et de la technologie (HRST) sont établies annuellement sur la base de données de l’Enquête européenne sur les forces de travail (EFT). Le recensement se fait en termes de niveau d’éducation et de profession, conformément aux lignes directrices du Manuel de Canberra. Les données relatives aux secteurs de pointe et de haute technologie de l’industrie manufacturière ainsi que des services à forte intensité de connaissance sont établies chaque année sur la base des données collectées auprès d’une série de sources officielles (EFT, statistiques structurelles sur les entreprises, etc.). Les agrégats d’emploi dans les secteurs technologiques de pointe et de haute technologie sont définis en termes d’intensité des activités de R&D. Le passage à la NACE Rév. 2 a mené à des modifications dans la définition des secteurs des technologies de pointe. Du fait de la révision on ne dispose que des données à partir de 2008.

Stratégie Europe 2020:

En 2002, le Conseil Européen avait déjà fait de « la connaissance et de l’innovation pour la croissance » un champ d’action prioritaire dans le cadre de la stratégie de Lisbonne (révisée). Adoptée en juin 2010, la stratégie Europe 2020, qui promeut la vision d’une croissance intelligente, durable et inclusive pour la décennie à venir, veut faire d’une économie fondée sur la connaissance et l’innovation l’une de ses 3 grandes priorités.

Définitions et remarques méthodologiques :

Intensité R&D:

La proportion des dépenses de R&D par rapport au produit intérieur brut (PIB).

Stratégie Europe 2020 : R&D à hauteur de 3 % du PIB. Les Etats membres peuvent définir leurs propres objectifs en fonction de leur situation de départ et de leurs spécificités nationales. La Belgique, l’Allemagne et la France souhaitent consacrer 3 % du PIB aux dépenses de R&D, le Luxembourg table sur 2,3 % à 2,6 %.

RHST – Ressources humaines en sciences & technologies :

Personnes diplômées de l’enseignement du 3ième degré dans un domaine d’études S&T (niveaux 5a, 5b ou 6 de la CITE 97) et/ou exerçant une profession S&T dans les « professions intellectuelles et scientifiques » ou « professions intermédiaires » (CITP/88 COM groupe 2 ou 3).

RHSTE – Les ressources humaines en sciences et technologies envisagées sous l’angle des études :

Les RHSTE sont les personnes qui ont achevé avec succès des études du 3ème degré en sciences et technologies. Les sept grands domaines d’études suivants relèvent des S&T : sciences exactes et naturelles, sciences de l’ingénieur et technologiques, sciences médicales, sciences agricoles, sciences sociales, sciences humaines et autres domaines.

HRSTO – HRST mit wissenschaftlich-technischer Berufstätigkeit:

Personen, die in einem wissenschaftlich-technischen Beruf tätig sind: Wissenschaftler (ISCO '88 COM Gruppe 2) oder Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe (ISCO'88 COM Gruppe 3).

HRSTC – Kernbestand der Humanressourcen in Wissenschaft und Technik:

Personen, die einen wissenschaftlich-technischen Studiengang des Tertiärbereichs erfolgreich abgeschlossen haben (ISCED '97 Bereich 5a, 5b oder 6) und in einem wissenschaftlich-technischen Beruf tätig sind (ISCO '88 COM Gruppe 2 oder 3).

Wissensintensive Dienstleistungen, die Spitzentechnologie nutzen:

Umfasst folgende Brachen (NACE Rev. 2): Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen, Kinos, Tonstudios und das Verlegen von Musik, der Rundfunkbereich, die Telekommunikation, Dienstleistungen der EDV-Programmierung und damit verbundene Dienstleistungen, Informationsdienstleistungen sowie Forschung und Entwicklung.

Spitzentechnologiesektor des Verarbeitenden Gewerbes:

Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen sowie von Datenverarbeitungsgeräten und elektronischen und optischen Erzeugnissen.

RHSTO – RHST sous l'angle de la profession :

Personnes exerçant une profession en S&T : professions intellectuelles et scientifiques (CITP/88 COM groupe 2) ou professions intermédiaires (CITP/88 COM groupe 3.

RHSTC – Noyau des ressources humaines en sciences et technologies :

Personnes diplômées de l'enseignement du 3ème degré dans un domaine d'études S&T (niveaux 5a, 5b ou 6 de la CITE 97) et exerçant une profession en S&T dans les groupes « professions intellectuelles et scientifiques » ou « professions intermédiaires » (CITP/88 COM groupe 2 ou 3).

Les services à forte intensité de connaissance utilisant une haute technologie:

Englobent les branches suivantes : la production, post-production et distribution de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision, l'enregistrement sonore et l'édition musicale, les programmes radio, les télécommunications, la programmation informatique et les autres services apparentés, les services d'information ainsi que la recherche et le développement.

L'industrie manufacturière de haute technologie:

Comprend la fabrication de produits pharmaceutiques ainsi que la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques.

Quellen / Sources :

Eurostat

3. Beschäftigung und Arbeitsmarkt / Emploi et marché du travail

3.1 Beschäftigung / Emploi

Beschäftigungsentwicklung (am Arbeitsort) 2002-2012 / Evolution de l'emploi (au lieu de travail) entre 2002 et 2012

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Erwerbstätige und Arbeitnehmer (am Arbeitsort)

In der Großregion gingen im Jahr 2012 rund 4,87 Millionen Menschen einer Erwerbstätigkeit nach. 88,4% hatten dabei den Status eines Arbeitnehmers. Zwischen 2002 und 2012 verlief das großregionale Beschäftigungswachstum sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Arbeitnehmern (jeweils +6,6%) besser als im Durchschnitt der EU-28. Ursächlich hierfür war der Umstand, dass die krisenbedingten Arbeitsplatzverluste in der Großregion deutlich geringer waren als auf europäischer Ebene: Während 2009 auf dem Höhepunkt der Rezession im großregionalen Mittel die Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitnehmer um je 0,4% zurückging, fiel im Durchschnitt der EU das Minus rund viermal höher aus. Der großregionalen Zuwächse im Jahr 2012 waren jedoch mit nur +0,2% bei Erwerbstätigen und Arbeitnehmern die schwächsten seit 2009.

Innerhalb der Großregion fiel die Bilanz seit 2002 nicht in allen Teilgebieten positiv aus: Lothringen und die DG erleben seit 2009 einen stetigen Rückgang an Erwerbstätigen und mussten per Saldo Arbeitsplatzverluste in der Region verkraften. In Lothringen waren die Rückgänge 2012 mit -1,7% bei den Erwerbstätigen genauso groß wie im Krisenjahr 2009, die DG verzeichnet schon zum vierten Mal in Folge negative Jahresbilanzen.

Luxemburg konnte hingegen enorme Arbeitsplatzgewinne verbuchen. Im Vergleich zu der Vorkrisenzeit ist die Entwicklungsdynamik der letzten Jahre aber deutlich gebremst und auch derzeit ist Luxemburg noch weit von den Rekordraten der Vergangenheit entfernt. Eine im interregionalen Vergleich sehr positive Bilanz weist auch die Wallonie auf (+11% Erwerbstätige; +12,6% Arbeitnehmer); die Beschäftigung dort entwickelt sich damit positiver als Belgien insgesamt. Die Zuwächse bei den deutschen Regionen und vor allem im Saarland sind im Vergleich moderat, wobei die rheinland-pfälzischen Werte noch über denen des gesamten Bundesgebiets liegen.

Actifs occupés et salariés (au lieu de travail)

En 2012, environ 4,87 millions de personnes exercent une activité dans la Grande Région. 88,4% des actifs occupés dans l'espace de coopération ont le statut de salariés. Entre 2002 et 2012, la croissance de l'emploi dans la Grande Région est supérieure, autant au niveau de la population active totale qu'à celui des salariés (respectivement +6,6%), à celle de la moyenne de l'UE-28. Cette évolution positive s'explique par le fait que la crise a provoqué moins de pertes d'emplois dans la Grande Région qu'à l'échelle européenne : alors qu'en 2009, au creux de la récession, le nombre d'actifs occupés et celui des salariés baisse de 0,4%, les pertes d'emplois au niveau de l'UE sont quatre fois plus élevées. La croissance de 2012 est néanmoins la plus faible depuis 2009, avec +0,2% seulement chez les actifs occupés et les salariés.

Au sein de la Grande Région, l'évolution depuis 2002 n'est cependant pas positive dans toutes les composantes : la Lorraine et la CG de Belgique ont subi un recul constant des actifs occupés depuis 2009, et ont dû supporter des pertes d'emplois. En Lorraine, les pertes de 2012 de -1,7% étaient aussi importantes que celles de l'année de crise 2009. La CG enregistre également un bilan annuel négatif pour la quatrième fois de suite.

En revanche, le Grand-Duché enregistre un accroissement de l'emploi impressionnant. Par rapport à l'évolution avant la crise, la dynamique est cependant fortement atténuée. Le Luxembourg est encore loin des taux record atteints par le passé. Si l'on compare à l'échelle grande-régionale, la Wallonie affiche aussi un bilan très positif (+11% d'actifs occupés; +12,6% de salariés). L'emploi se développe plus positivement qu'en Belgique en général. En comparaison, les augmentations dans les régions allemandes et avant tout en Sarre sont modérées, bien que les valeurs de la Rhénanie-Palatinat restent tout de même supérieures à celle de l'Allemagne.

Beschäftigungsentwicklung (am Arbeitsort) 2006 - 2013 / Evolution de l'emploi (au lieu de travail) entre 2006 et 2013

Erwerbstätige: Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % /
Actifs occupés: variation par rapport à l'année précédente en %

Arbeitnehmer: Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % /
Salariés : variation par rapport à l'année précédente en %

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Struktur der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) nach Wirtschaftsbereichen 2003 und 2012/2013 / Structure de l'emploi salarié (au lieu de travail) par secteur économique en 2003 et 2012/2013

Verteilung in % / Répartition en %

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Seit 2003: Zuwächse in den Dienstleistungssektoren

In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass in der Großregion die Beschäftigungsgewinne der vergangenen Jahre hauptsächlich auf das Konto des Dienstleistungssektors gingen. Im Jahr 2012 waren rund drei Viertel der Arbeitnehmer in den Dienstleistungsbranchen tätig. Im Vergleich zu 2003 ist der Anteil dieses Sektor um 2,6 Prozentpunkte gestiegen. Der Anstieg betrifft sowohl den Anteil der nicht marktbezogenen Dienste als auch den des öffentlichen Sektors. Auch das Baugewerbe beansprucht einen höheren Anteil an der Beschäftigung, während die Industrie Personal abgebaute.

Innerhalb des Kooperationsraums erreichten die Dienstleistungen in der Wallonie und in Luxemburg ein überproportional hohes Gewicht für die Beschäftigung – bei einer allerdings unterschiedlichen strukturellen Ausrichtung: Während im Großherzogtum die marktbezogenen Dienstleistungen mit einem Anteil von 58,6% die größte – und im interregionalen wie europäischen Vergleich weit überdurchschnittliche – Bedeutung zukam, galt dies in der belgischen Region für den Bereich „öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit", der mit 39,4% ebenfalls einen deutlich höheren Beschäftigtenanteil umfasste als in den anderen Regionen.

Depuis 2003: hausse de l'emploi dans le secteur des services

L'analyse par secteur économique montre que la hausse de l'emploi ces dernières années dans la Grande Région est due principalement au secteur des services. En 2012, environ les trois quarts des salariés travaillent dans le secteur de services. Comparé à 2003, le pourcentage de ce secteur a augmenté de 2,6 points de pourcentage. Cela s'applique aussi bien aux services privés que publics. La construction aussi représente une proportion plus importante dans la structure de l'emploi salarié, alors que l'industrie a réduit ses effectifs de personnel.

Dans l'espace de coopération, les services ont un poids très élevé dans l'emploi en Wallonie et au Luxembourg, bien que l'orientation structurelle soit différente. Au Grand-Duché, les services privés occupent une place importante avec un pourcentage de 58,6 % – bien supérieur à la moyenne interrégionale et européenne. Dans la région belge il s'agit du secteur « Administration, éducation, et santé » qui, avec 39,4%, occupe un pourcentage de salariés bien supérieur à celui des autres régions.

Beschäftigungsquoten 2013 / Taux d'emploi 2013

Anteil der Erwerbstätigen (Wohnortkonzept) im jeweiligen Alter an der Bevölkerung dieser Altersgruppe in % /
Part des actifs (résidents) d'un âge donné dans la population du même âge en %

Insgesamt (20-64 Jahre), EU-Ziel 2020: 75% / Total (20-64 ans), Objectif UE 2020 : 75%

Jugendliche (15-24 Jahre) / Jeunes (15-24 ans)

Ältere (55-64 Jahre) / Seniors (55-64 ans)

nd = nicht verfügbar / non disponible
** DG Belgien: 15-64 Jahre / 15-64 ans*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Beschäftigungsquote (am Wohnort)

Eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 lautet, die Beschäftigungsquote auf 75% bis zum Jahr 2020 zu erhöhen. Insbesondere Frauen, junge Menschen und ältere Arbeitnehmer sollen intensiver am Erwerbsleben beteiligt werden.

Im Jahr 2013 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 69,7%. Damit lag der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung 1,4 Prozentpunkte höher als in der EU-28. Auf großregionaler wie europäischer Ebene sind aber noch einige Anstrengungen zu unternehmen, um die Zielmarke von 75% in 2020 zu erreichen.

Taux d'emploi (au lieu de résidence)

Un des principaux objectifs de la Stratégie « Europe 2020 » prévoit une augmentation du taux d'emploi à 75% à l'horizon 2020. Cet objectif doit être atteint entre autre par une plus forte participation à la vie active des femmes, des jeunes et des personnes âgées.

Le taux d'emploi global dans la Grande Région s'établit à 69,7% en 2013. Le pourcentage de la population active est supérieur de 1,4 point de pourcentage à celui de l'UE-28. Au niveau de la Grande Région et de l'Europe, quelques efforts restent cependant à faire pour atteindre la barre des 75% en 2020.

Entwicklung der Beschäftigungsquote / Evolution des taux d'emploi

Veränderung 2003 – 2013 bzw. 2008 – 2013 in Prozentpunkten /
Variation 2003 – 2013 et 2008 – 2013 en points de pourcentage

nd = nicht verfügbar / non disponible
** DG Belgien: 15-64 Jahre / 15-64 ans*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Entwicklung der Beschäftigungsquoten

Die Entwicklung in der Beschäftigungsquote verlief in den vergangen Jahren nur stockend: Seit 2003 ergab sich im Kooperationsraum ein Plus von 4,1 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist in erster Linie auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+7,1 pp; Männer: +1,0 pp). Dennoch lag der „Gender Gap" 2013 noch immer bei 11%.

Daneben ging der Anstieg der Beschäftigungsquote vor allem auf Zuwächse bei den älteren Arbeitskräften zurück: Im Jahr 2013 waren im Kooperationsraum insgesamt 51,1% der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig; im Jahr 2003 erst 33,4% (+17,6 pp). Im Vergleich mit 2003 hat sich die Beschäftigungsentwicklung junger Menschen kaum verändert: Im Saldo ergibt sich ein Plus von 0,2 Prozentpunkten, wobei sich die Beschäftigungsquote Jugendlicher insgesamt sehr konjunkturanfällig zeigt.

Evolution des taux d'emploi

Au cours des dernières années, le taux d'emploi n'a augmenté que progressivement : depuis 2003, on enregistre un plus de 3 points de pourcentage dans l'espace de coopération. Cette hausse s'explique avant tout par une plus grande participation des femmes à la vie active (+7,1 pp ; hommes +1 pp). Pour autant, l'écart hommes/femmes en 2013 est toujours de 11,0%.

Parallèlement à la hausse chez les femmes, le taux d'emploi des seniors a augmenté : en 2013, au total 51,1 % des personnes âgées de 55 à 64 ans exercent une activité dans l'espace de coopération. En 2003, elles n'étaient que 33,4 % (+17,6pp.) Le taux d'emploi des jeunes est resté à peu près au même niveau qu'en 2003 : le solde affiche un plus de 0,2 pp, le taux d'emploi des jeunes étant particulièrement sensible à la conjoncture.

Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht / Emploi à temps partiel hommes/femmes

jeweils in % der Gesamtbeschäftigung (Wohnortkonzept) / en % de l'emploi global (calcul au lieu de résidence)

Teilzeitquoten 2013 / Taux d'emploi à temps partiel 2013

Veränderung 2003 – 2013 in Prozentpunkten / Variation 2003 – 2013 en points de pourcentage

Insgesamt / Total Frauen / Femmes Männer / Hommes

Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung 2003 und 2013 (in %) / Pourcentage des femmes dans l'emploi à temps partiel en 2003 et 2013 (en %)

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Teilzeitquote in der Großregion merklich höher als in der EU

Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitszeiten unterhalb der Vollzeitnorm können es etwa den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, Beruf und andere Lebensbereiche besser miteinander zu vereinbaren. Teilzeitarbeit kann in diesem Sinne sehr positiv sein, sofern sie nicht auf Unterbeschäftigung zurückzuführen ist. 2013 arbeiteten ein Viertel aller Beschäftigten in der Großregion in Teilzeit – deutlich mehr als im europäischen Durchschnitt. Seit dem Jahr 2003 ist ihr Anteil im Kooperationsraum um 5,2 Prozentpunkte gestiegen, womit auch der Zuwachs höher ausfiel als auf EU-Ebene (+3,8 pp).

Im interregionalen Vergleich wiesen die deutschen Regionen hohe Teilzeitquoten auf, während die Wallonie, aber vor allem Lothringen und Luxemburg wesentlich niedrigere Werte verzeichneten. Dies gilt auch bei der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Quoten, die sehr unterschiedlich ausfallen: Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit nach wie vor in erster Linie Frauensache: 2013 waren 80,7% aller Teilzeitarbeitskräfte in der Großregion weiblich und insgesamt 45,2% aller erwerbstätigen Frauen waren unterhalb der Vollzeitnorm beschäftigt, bei den Männern belief sich der Anteil auf 9,1%.

Taux d'emploi à temps partiel supérieur à celui de l'UE

Les emplois à temps partiel (temps de travail inférieur à un plein temps) permettent aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. L'emploi à temps partiel peut donc être positif pour autant qu'il ne corresponde pas à un sous-emploi. En 2013, un quart des salariés dans la Grande Région travaille à temps partiel – un chiffre bien supérieur à la moyenne européenne. Depuis l'an 2003, le taux a augmenté de 5,2 points dans l'espace de coopération, ce qui correspond à une hausse bien plus prononcée qu'au niveau européen (+3,8 pp).

La comparaison interrégionale fait apparaître des taux d'emploi à temps partiel élevés pour les deux régions allemandes, alors que la Wallonie, et plus particulièrement la Lorraine et le Luxembourg, affichent des valeurs nettement plus faibles. Ce constat s'applique également aux taux hommes/femmes qui varient sensiblement. L'emploi à temps partiel concerne fondamentalement plutôt les femmes : en 2013, 80,7% des salariés occupant un emploi à temps partiel sont des femmes. Globalement, 45,2% des femmes exerçant une activité ont un emploi à temps partiel. Chez les hommes, ce taux est de 9,1%.

Befristete Beschäftigung (ohne Auszubildende) / Contrats à durée déterminée (sans apprentissage)

jeweils in % an der Arbeitnehmerbeschäftigung (Arbeitsortkonzept) /
en % sur l'ensemble des salariés (au lieu de travail)

Anteil Jugendlicher (15-24 Jahre) an der befristeten Beschäftigung und an der Arbeitnehmerbeschäftigung insgesamt 2012 (in %) /
Pourcentage des jeunes (15-24 ans) sur l'ensemble des contrats à durée déterminée et sur l'ensemble des salariés 2012 (en %)

** Lorraine + France: 2011*
*** Großregion: mit Werten für Lothringen für das Jahr 2011 / Grande Région: avec des données de 2011 pour la Lorraine*
**** Luxembourg und EU-28 / Luxembourg et UE 28: Befristung nach Eurostat / L'emploi temporaire selon Eurostat*
Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Befristete Beschäftigung

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis handelt es sich um eine Vereinbarung mit festgelegtem Enddatum, das nur unter bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden kann. In Frankreich erhält der Arbeitnehmer am Ende eine Ausgleichszahlung, die ihn für die mit dem Vertrag eingehende Unsicherheit entschädigt. In der Großregion hatten 2012 ca. 7,9% der Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag, die Quoten bewegen sich zwischen 5,6% in der Wallonie und 9,7% im Saarland. Im Vergleich zu 2006 ist dieser Anteil um 0,6 pp gestiegen. In allen Regionen ist die Quote der Frauen höher als die der Männer. Ebenfalls überdurchschnittlich betroffen sind junge Menschen: Von allen befristeten Verträgen wurden in der Großregion mehr als ein Viertel mit jungen Menschen abgeschlossen, obwohl diese nur 8,5% der gesamten Arbeitnehmerschaft ausmachen.

Contrats à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée (CDD) est une convention affectée d'un terme qui ne peut être conclue que dans des hypothèses précises. La France a prévu, lors de la rupture normale du contrat à durée déterminée et du contrat de travail temporaire, le versement d'une prime de précarité. En 2012, 7,9% des salariés en Grande région étaient employés dans le cadre d'un CDD. Les taux varient de 4,2% en Wallonie à 9,7% en Sarre. En comparaison avec 2007, le taux grand-régional a augmenté de 0,6pp. Dans toutes les régions, la part des femmes en CDD est plus élevée que celle des hommes. Les jeunes aussi sont davantage touchés : parmi tous les contrats à durée déterminée conclus en Grande Région, plus d'un quart ont été conclus avec des jeunes, bien qu'ils ne représentent que 8,5% de l'ensemble des salariés.

Leiharbeit 2007 - 2013 / Travail intérimaire entre 2007 et 2013

Anteil an der Arbeitnehmerbeschäftigung insgesamt (Arbeitsort) in % /
Pourcentage de l'intérim sur l'emploi salarié total (au lieu de travail) en %

** Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz 2013: Halbjahresdurchschnitt der ersten 6 Monate in 2013*
Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Leiharbeit

Leiharbeitsbeschäftigung wird oft als eine Art Barometer für die Konjunktur gesehen. Aufgrund der temporären Art ihrer Verträge werden Leiharbeiter von den Unternehmen in Krisenzeiten zuerst entlassen – ein Rückgang bei der Leiharbeitsbeschäftigung weist darum im Allgemeinen auf eine wirtschaftliche Verschlechterung hin.

Im Jahr 2008 erreichte die Zahl der Leiharbeiter in der Großregion ihren absoluten Höhepunkt (ca. 92.900). Im Krisenjahr 2009 ist die Anzahl der Leiharbeiter in allen Teilregionen stark eingebrochen, fast 20.000 Leiharbeitsplätze wurden in einem Jahr abgebaut. 2013 ist die Gesamtzahl der Leiharbeiter in der Großregion wieder auf ca. 84.000 angewachsen, wobei sich gegenüber 2008 die Verteilung geändert hat. Verluste in der Wallonie (-3.100), Lothringen (-4.400) und in Luxemburg (-5.200) wurden durch Zuwächse bei der Zeitarbeit in Rheinland-Pfalz (+3.200) und im Saarland (+500) teilweise kompensiert.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Leiharbeit 2013 in allen Regionen zurückgegangen (insgesamt: -8,4% bzw. 7.700 Personen). Luxemburg hat mit 1,6 % den niedrigsten Anteil von Zeitarbeitern bei der Arbeitnehmerschaft, 2008 lag diese Quote noch mehr als doppelt so hoch (3,4%). Lothringen hat mit 2,6% die höchste Quote der Großregion, bleibt aber unter dem Vorkrisenniveau.

In Luxemburg haben Leiharbeitsverhältnisse einen besonders interregionalen Charakter: 2012 waren 68,1% der bei luxemburgischen Zeitarbeitsfirmen angestellten Arbeitnehmer Grenzgänger. Zum größten Teil waren sie männlich, zwischen 25 und 34 Jahren alt und kamen aus Frankreich. Den größten Stellenabbau bei der Zeitarbeit verzeichneten die Industrie und das Baugewerbe. Gleichzeitig sank auch der Anteil der Grenzgänger an den Leiharbeitern.[1]

Travail intérimaire

Le travail intérimaire est souvent considéré comme « baromètre » de la conjoncture économique. Du fait de l'aspect temporaire de ces contrats de travail, les intérimaires sont souvent les premières victimes des crises économiques, un ralentissement du travail intérimaire constituant le signe d'un certain repli économique.

En 2008, le nombre des intérimaires a atteint son maximum (environ 92 900). Pendant l'année de crise 2009, leur nombre a fortement chuté dans toutes les régions, les pertes étaient de presque 20 000 emplois en un an. En 2013, le nombre des intérimaires en Grande Région a atteint à nouveau environ 84 000 ; néanmoins, en comparaison avec 2008, la répartition interrégionale a changé : les pertes en Wallonie (-3 100), Lorraine (- 4 400) et au Luxembourg (-5 200), ont était équilibrées par de nouveaux emplois intérimaires en Rhénanie-Palatinat (+3 200) et en Sarre (+500).

Comparativement à l'année précédente, l'importance de l'intérim pour l'emploi total a diminué (total : -8,4% ou 7.700 personnes). Avec 1,6%, le Luxembourg enregistre le taux le plus bas de travailleurs intérimaires. En 2008 la valeur représentait plus du double (3,4%). Les valeurs lorraines sont les plus élevées (2,6%), mais restent en dessous du niveau de l'avant-crise.

Au Luxembourg, le travail intérimaire présente un caractère particulier : en 2012, 86,1% des salariés enregistrés auprès des agences d'intérim luxembourgeoises étaient des frontaliers. Ils étaient en majorité des hommes, âgés de 25 à 34 ans et venant de France. La plus grande diminution des emplois 'intérimaires a eu lieu dans l'industrie et dans la construction. En même temps aussi la part des frontaliers a diminué sur l'ensemble des intérimaires.[2]

[1] Vgl. Statec : Regards sur le travail intérimaire, 03/2012.

[2] Cf. Statec : Regards sur le travail intérimaire, 03/2012.

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel 3.1 „Beschäftigung“ verwendete Datengrundlage basiert für die Indikatoren zu „Erwerbstätige und Arbeitnehmer am Arbeitsort“ im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion; für die Indikatoren „Erwerbstätigen am Wohnort“ auf Informationen von Eurostat. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Für den Indikator „Struktur der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) nach Wirtschaftsbereichen“ gilt: Im Laufe des Jahres 2012 erfolgte eine Umstellung der Wirtschaftsklassifikation auf die neue Klassifikation NACE Rev. 2. Die Ergebnisse der Revision sind grundsätzlich nur eingeschränkt vergleichbar mit den zuvor veröffentlichten Daten.

Europa-2020-Strategie:

Eine der sieben Leitinitiativen zur inhaltlichen Umsetzung der Europa-2020-Strategie ist die „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“. Diese Agenda beinhaltet, die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer auf 75% bis zum Jahr 2020 zu erhöhen. Die zur Großregion zugehörigen Länder setzen in ihren nationalen Reformprogrammen dabei unterschiedliche Akzente:

- Belgien: Insgesamt 73,2%, Frauen 69%, Ältere 50%
- Deutschland: Insgesamt 77%, Frauen 73%, Ältere 60%
- Frankreich: Insgesamt: 75%, Frauen 70%
- Luxemburg: Insgesamt 73%, für 2015 71,5%

Definitionen und methodische Hinweise:

Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik:

Als Quelle für Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte dient die Arbeitskräfteerhebung (AKE) der EU. Diese Erhebung wird als vierteljährliche Haushaltsstichprobe durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle Mitglieder privater Haushalte im Alter ab 15 Jahren, die über ihre Arbeitsmarktbeteiligung und ihren Erwerbsstatus befragt werden. Der Europäischen Kommission dient die AKE als wichtiges Instrument für die Bereitstellung von vergleichbaren statistischen Informationen über Niveau, Struktur und Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. EU-weite beschäftigungspolitische Ziele werden mit der AKE gemessen.

Der Erhebung liegen die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zugrunde. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden so in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht.

Kennzeichnend für die AKE ist darüber hinaus, dass ausgehend von einem Stichprobenergebnis auf das Ergebnis in der Bevölkerung geschlossen wird. Dieser Schluss ist eine auf einer Hochrechnung basierende Schätzung, die eine gewisse Unschärfe ausweist.

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les données de base utilisées pour le chapitre 3.1 « Emploi » s’appuient pour les indicateurs « Actifs occupés et salariés (au lieu de travail) » sur les informations des offices statistiques de la Grande Région ; pour les indicateurs «Taux d’emploi (résidents) » sur les informations d’Eurostat. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires. .

Concernant l’indicateur « Structure de l’emploi salarié (au lieu de travail) par secteur économique » : au cours de l’année 2012, une révision de la nomenclature des activités économiques a eu lieu (NACE Rév.2). Les résultats de la révision ne sont que partiellement comparables avec les données publiées précédemment.

Stratégie « Europe 2020 » :

Une des sept initiatives élaborées dans le cadre de la réalisation de « Europe 2020 » est la « Stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois ». Cette stratégie prévoit une augmentation du taux d’emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans à 75% à l’horizon 2020. Dans leurs programmes de réforme nationaux, les pays faisant partie de la Grande Région ont mis l’accent sur différentes priorités dans les taux d’emploi:

- Belgique : global 73,2%, femmes 69%, seniors 50%
- Allemagne : global 77% femmes 73% seniors 60%
- France : global 75%, femmes 70 %
- Luxembourg : global 73% ; 71,5% pour 2015

Définitions et précisions méthodologiques:

Enquête sur les Forces de Travail et statistiques du BIT sur le marché du travail :

La source d’informations sur les marchés régionaux du travail est l’Enquête sur les Forces de Travail (EFT) de l’UE. Cette enquête prend la forme d’un sondage trimestriel effectué auprès des ménages. Font partie de cette population tous les membres de ménages privés à partir de 15 ans, interrogés sur leur participation au marché du travail et leur activité. L’EFT constitue pour la Commission Européenne un outil important pour la mise à disposition d’informations statistiques comparables sur le niveau, la structure et l’évolution de l’activité et du chômage. Les objectifs fixés dans la politique de l’emploi au niveau de l’UE sont mesurés à l’aide de l’EFT.

L’enquête se fonde sur les définitions et les critères du Bureau International du Travail (BIT). Les indicateurs sur les actifs inoccupés, les actifs occupés et la population active sont présentés dans un système ajusté et harmonisé qui, à l’opposé des définitions nationales et des concepts fondés sur des dispositions réglementaires, permet de faire des comparaisons internationales et/ou transfrontalières des marchés du travail.

La méthode de l’Enquête sur les Forces de Travail est par ailleurs caractérisée par le fait que le résultat d’un sondage est reporté sur la population. Cette méthode est en fait une estimation basée sur une extrapolation et affichant par là même une certaine imprécision.

Erwerbstätige:

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren, die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat.

Die Darstellung der Erwerbstätigkeit erfolgt zum einen nach dem Inlandskonzept (Erwerbstätige am Arbeitsort). Erfasst werden alle Personen, die im jeweiligen Gebiet ihren Wohn- und Arbeitsort haben, zuzüglich der außerhalb dieses Gebietes wohnenden Personen, die als Einpendler in diese Region ihren Arbeitsort erreichen. Zum anderen erfolgt der Nachweis nach dem Inländerkonzept (Erwerbstätige am Wohnort). Hier werden alle Personen erfasst, die im jeweiligen Gebiet ihren Wohn- und Arbeitsort haben, zusätzlich aber auch diejenigen Personen, die zwar in diesem Gebiet wohnen, aber als Auspendler ihren Arbeitsort in anderen Regionen haben.

Arbeitnehmer:

Im Allgemeinen ist der Begriff „Arbeitnehmer“ definiert als Personen, die für einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber arbeiten und ein Entgelt in Form von Lohn, Gehalt, Stücklohn oder Sachbezügen erhalten. Hierunter fallen auch Berufssoldaten.

NACE:

siehe Methodische Anmerkungen Kapitel 2.1

Erwerbstätigenquote (AKE):

Die Erwerbstätigenquote ist definiert als der Anteil der erwerbstätigen Personen in einer Altersklasse an der Gesamtbevölkerung dieser Altersklasse. Sie deckt die in privaten Haushalten lebende Bevölkerung ab, schließt jedoch kollektive Haushalte wie Pensionen, Studentenwohnheime und Krankenhäuser aus.

Teilzeitbeschäftigung (AKE):

Es wird lediglich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden. Eine genauere Unterscheidung ist nicht möglich, weil die Arbeitszeiten je nach Region und Wirtschaftszweig unterschiedlich sind.

Gender Gap:

Bezeichnung eines geschlechtsspezifischen Gefälles (Statistischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

Befristete Beschäftigung (AKE):

Eine Tätigkeit wird als befristet betrachtet, wenn sie entweder nach einer im Vorhinein festgesetzten Dauer endet oder sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass ihre Beendigung von objektiven Bedingungen abhängt, beispielsweise von der Erledigung eines Auftrags oder der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.

Actifs:

On considère comme actifs au sens de la définition du BIT toutes les personnes âgées d’au moins 15 ans qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre paiement d’une rémunération ou dans le cadre d’une activité indépendante ou d’assistance.

La représentation du taux d’emploi se fait par le biais du concept „actifs au lieu de travail“. On dénombre les personnes qui habitent et travaillent sur un certain territoire, ainsi que les personnes habitant en dehors de ce territoire mais qui font la navette dans la région pour travailler. D’autre part on mesure les actifs au lieu de résidence. Ici on compte toutes les personnes qui habitent et travaillent sur un certain territoire, plus les personnes qui y habitent, mais qui ont leur lieu de travail en dehors de ce territoire.

Salarié:

En général, un salarié est défini comme une personne qui travaille pour un employeur public ou privé et qui reçoit en échange une compensation sous la forme d’un traitement, d’un salaire, d’émoluments, de gratifications, d’une rémunération à la pièce ou d’un paiement en nature. Les militaires de carrière sont inclus.

NACE:

Voir remarques méthodologiques du chapitre 2.1

Taux d’actifs occupés (EFT) :

Le taux d’actifs occupés se définit comme la part des personnes actives occupées au sein de la population totale de ce groupe d’âge. Il couvre la population vivant dans les ménages privés, mais exclut les ménages collectifs tels que les pensions, les foyers d’étudiants et les hôpitaux.

Emploi à temps partiel (EFT) :

On distingue activité à temps plein et à temps partiel. Une distinction plus précise est impossible étant donné que le temps de travail est diffèrent selon les Etats membres et les secteurs économiques.

Gender Gap / Écart hommes-femmes :

Il fait référence à un écart statistique relevé entre les hommes et les femmes.

Contrat à durée déterminée (EFT):

Les employés ayant un emploi/contrat à durée déterminée sont ceux dont l'emploi principal prendra fin après une période fixée d'avance, ou après une période non connue d'avance, néanmoins définie par des critères objectifs, tels que l'achèvement d'une mission ou de la période d'absence d'un employé temporairement remplacé

Leiharbeit:

Leih- bzw. Zeitarbeiter sind überlassene Leiharbeitnehmer, die im Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen.

Die Abnahme bei der luxemburgischen Zeitarbeit 2011 ist auch zurückzuführen auf eine Änderung in der europäischen Gesetzgebung zur Beschäftigung von Leiharbeitern. Am 1. Mai 2010 ist die Verordnung (EG) Nr.883/2004 in Kraft getreten, welche Änderungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit beinhaltet. Nach dieser Neuregelung wird ein Arbeitnehmer, der bei einer luxemburgischen Zeitarbeitsfirma angestellt ist, aber zu mehr als 25% in sein Wohnortland detachiert wird (zum Beispiel ein Grenzgänger aus Frankreich nach Frankreich) von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen (auch rückwirkend) und in der seines Wohnortlandes angenommen.

Außerdem muss ein Leiharbeiter mindestens einen Monat der Sozialversicherung des Sendelandes angehören, bevor er ins Ausland detachiert wird (und bleibt in der Sozialversicherung des Sendelandes, wenn die 25%-Grenze respektiert wird).

Für die Zahlen zu Lothringen Frankreich gilt: Die Quote der Leiharbeiter wurde als Anteil der gesamten Arbeitsnehmerschaft (INSEE – 2013: Schätzwert) berechnet – nicht, wie in Frankreich üblich, nur als Anteil der Industrie und marktbezogene Dienstleistungen.

Travail intérimaire :

Le travail intérimaire peut être défini comme une forme de travail temporaire qui est effectué par un travailleur (l'intérimaire) pour le compte d'un employeur (l'entreprise de travail intérimaire) auprès d'un tiers (le client-utilisateur).

La baisse dans le travail intérimaire au Luxembourg en 2011 s'explique par un changement dans la législation européenne sur le détachement des travailleurs. Le 1er mai 2010, le Règlement (CE) 883/2004, qui redéfinit la coordination des systèmes de sécurité sociale, est entré en vigueur. Suite à cette nouvelle réglementation, un salarié d'une entreprise intérimaire luxembourgeoise, qui est détaché à raison de plus de 25% dans son pays de résidence (p.ex. un frontalier français qui est détaché en France) est désaffilié (même rétroactivement) de la sécurité sociale luxembourgeoise et affilié à la sécurité sociale de son pays de résidence.

De plus, le salarié détaché doit être affilié au moins un mois à la sécurité sociale du pays d'envoi avant d'être détaché à l'étranger (tout en restant affilié à la sécurité sociale de ce pays si la limite des 25% est respectée).

Chiffres de Lorraine et France: contrairement aux procédures françaises habituelles, le taux de recours à l'intérim est calculé pour l'emploi total (INSEE – 2013 : Valeur estimée) incluant les secteurs marchands et non marchands.

Quellen / Sources :

Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen sowie Eurostat / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins et Eurostat

Erwerbstätige und Arbeitnehmer (am Arbeitsort) / Actifs occupés et salariés (au lieu de travail) :

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux; 2013: BFP, IBSA, IWEPS, SVR
Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder
Lorraine: INSEE Estimations d'emploi; les données 2012 sont provisoires
EU / UE, Luxembourg, Belgique, Deutschland, France: Eurostat

Erwerbstätige (Wohnortkonzept) / Actifs (au lieu de résidence) :

Eurostat – Arbeitskräfteerhebung / Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail
DG Belgien : SPF Economie DGSIE

Befristete Beschäftigung / Contrat à durée déterminée :

Belgique, Wallonie: SPF Économie DGSIE - Enquête sur les forces de travail
Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Mikrozenus – bezogen auf abhängige Erwerbstätige (ohne Auszubildende, ohne Soldaten und Zivildienstleistende)
France, Lorraine: INSEE – Recensement de la population 2006 et 2011
EU / UE, Luxembourg: Eurostat – AKE / EFT

Leiharbeit / Travail intérimaire :

Belgien, Wallonie : SPF Économie DGSIE - Enquête sur les Forces de Travail
Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz : Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013: Halbjahresdurchschnitt der ersten 6 Monate in 2013 / 2013: Moyenne 1er semestre 2013)
France, Lorraine: DIRECCTE
Luxembourg : IGSS
Erläuterungen/Explications : Statec Regards/03, Janvier 2012

3.2 Arbeitslosigkeit / Chômage

Stand und Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Geschlecht /
Etat actuel et évolution du taux de chômage, répartition hommes/femmes

Arbeitslosenquote 2013 / Taux de chômage en 2013

Jeweils Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und mehr an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in % /
Part en % des chômeurs âgés d'au moins 15 ans par rapport au nombre total de personnes actives dans cette classe d'âge

Veränderung 2003 – 2013 bzw. 2008 – 2013 in Prozentpunkten /
Evolution 2003 – 2013 et 2008 – 2013 en points de pourcentage

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

ALO-Quote der Großregion deutlich unter EU-Niveau

Die im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung erfasste, harmonisierte Arbeitslosenquote betrug 2013 in der Großregion 8,0% und lag damit fast drei Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (10,8%). Dieser Unterschied lässt sich vor allem mit der Entwicklung der vergangenen fünf Jahre erklären. Seit dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2008 ist die Arbeitslosenquote in der EU-28 um 3,8 Prozentpunkte gestiegen, in der Großregion nur um 0,4%.

Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet Lothringen mit 12,2% die höchste Arbeitslosigkeit, Rheinland-Pfalz mit 4,1% die niedrigste. Seit 2008 erlebten die deutschen Regionen eine Entspannung der Arbeitslosigkeit, während der Anstieg in Lothringen in der Großregion am stärksten und mit dem der EU insgesamt vergleichbar war. Allerdings waren hier – wie auch in der Wallonie – Frauen weniger vom Anstieg der Arbeitslosigkeit betroffen. Auch in den zwei deutschen Bundesländern profitierten vor allem die Frauen vom Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Le taux de chômage en GR inférieur à celui de l'UE

Le taux de chômage recensé dans le cadre de l'EFT et harmonisé s'élevait à 8,0 % dans la Grande Région en 2013 et était donc inférieur de presque 3 points de pourcentage au niveau européen (10,8 %). Cette différence s'explique avant tout par l'évolution des 5 dernières années. Depuis le début de la crise financière et économique en 2008, le chômage dans l'UE-28 a augmenté de 3,8 points de pourcentage, en Grande Région l'évolution n'était que de 0,4 points de pourcentage.

Dans l'espace de coopération, la Lorraine enregistre le taux de chômage le plus élevé avec 12,2%, la Rhénanie-Palatinat le plus bas (4,1%). Depuis 2008, les deux régions allemandes ont connu une amélioration de leur situation. L'accroissement du chômage a été le plus fort en Lorraine, où il était comparable à la valeur européenne. Néanmoins, dans la région française -ainsi qu'en Wallonie- les femmes ont été moins touchées, et dans les deux Länder aussi, les femmes ont profité davantage du recul du chômage.

Stand und Entwicklung der Arbeitslosenquote Jugendlicher nach Geschlecht / Etat actuel et évolution du taux de chômage des jeunes, répartition hommes/femmes

Arbeitslosenquote Jugendlicher 2013 / Taux de chômage des jeunes en 2013

Jeweils Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15-24 Jahren an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in % / Part en % des chômeurs de 15 à 24 ans par rapport au nombre total de personnes actives dans cette classe d'âge

Veränderung 2003 – 2013 bzw. 2008 – 2013 in Prozentpunkten / Evolution 2003 – 2013 et 2008 – 2013 en points de pourcentage

nd = nicht verfügbar / non disponible

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Jugendarbeitslosigkeit gestiegen, großregionale Quote aber unter EU-Niveau

Problematisch gestaltete sich insbesondere die Situation der Jugendlichen: 2013 waren 18,5% der 15-24-jährigen Erwerbspersonen ohne Arbeit. Das waren zwar deutlich weniger als in der EU-28 (23,4%), aber innerhalb der Großregion erreichten die Wallonie (32,8%) und Lothringen (27,5%) Werte über dem europäischen Niveau. In Luxemburg waren 15,3% der unter 25-jährigen Erwerbspersonen arbeitslos. Merklich unter diesen Ergebnissen – aber über dem gesamtdeutschen Durchschnitt – blieben die beiden deutschen Bundesländer (Saarland 12,4%, Rheinland-Pfalz 8,1%).

Die Betrachtung der Entwicklung in den letzten fünf Jahre zeigt, dass vor allem Lothringen unter einer Verschärfung der Situation zu leiden hat (+9,2 pp). Auch in der Wallonie hat die Jugendarbeitslosigkeit weiter stark zugenommen (+5,8 pp). Bei der geschlechterspezifischen Betrachtung fällt auf, dass in allen Teilregionen und den jeweiligen Nationalstaaten sowie in der EU die jungen Männer gegenüber den jungen Frauen benachteiligt waren.

Chômage des jeunes en hausse, mais valeurs en Grande Région inférieures à la moyenne européenne

La situation des jeunes sur le marché de l'emploi s'avère de plus en plus préoccupante : en 2013, 18,5 % des actifs âgés de 15 à 24 ans n'avaient pas de travail. Ce taux est certes largement inférieur à la moyenne UE-28 (23,4 %), mais en Grande Région, la Lorraine (27,5 %) et la Wallonie (32,8 %) atteignent des niveaux supérieurs au niveau européen. Malgré une situation économique plus favorable, le Luxembourg compte 15,3 % de chômeurs parmi les actifs de moins de 25 ans. Les deux Länder restent nettement en dessous de ces valeurs (Sarre 12,4 %; Rhénanie-Palatinat 8,1 %).

En observant le développement des 5 dernières années, c'est surtout la Lorraine qui souffre d'une dégradation de la situation (+9,2 pp). En Wallonie aussi, le taux de chômage des jeunes a augmenté de 5,8 points de pourcentage. En regardant les deux genres, il apparaît clairement que dans toutes les régions et les Etats respective ainsi que dans l'UE, les jeunes hommes sont défavorisés par rapport aux jeunes femmes.

NEET-Rate nach Geschlecht / Taux NEET, répartition hommes/femmes

Nichterwerbstätige Jugendliche im Alter von 18-24 Jahren, die an keiner Bildung und Ausbildung teilnehmen / Les jeunes inactifs de 18 à 24 ans sans emploi ni formation

2013 in % der Bevölkerung im selben Alter / % de la population dans la même tranche d'âge en 2013

Veränderung 2003 – 2013 bzw. 2008 – 2013 in Prozentpunkten / Evolution 2003 – 2013 et 2008 – 2013 en points de pourcentage

** Saarland und Großregion: Männer und Frauen 2012 bzw. 2008-2012 / Sarre et GR. Region: Hommes et Femmes 2012 ou 2008-2012*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Junge Menschen, die sich nicht in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung befinden (NEET-Rate)

Die EU hat mit der Strategie Europa 2020 das Problem der Ausgrenzung junger Menschen aus Bildung, Ausbildung und Arbeit verstärkt in den Blick genommen. Im Jahr 2013 waren in der EU-28 durchschnittlich 17% der 18- bis 24-Jährigen weder in ein Beschäftigungsverhältnis noch in ein Ausbildungssystem integriert. Frauen sind dabei etwas stärker betroffen als Männer (17,4% gegenüber 16,6%). Diese sogenannte NEET-Rate ist in der EU seit 2008 um 3,1 Prozentpunkte gestiegen.

Innerhalb der Großregion zeigt die NEET-Rate eine große Spannweite: Ähnlich wie bei der Jugendarbeitslosigkeit fällt die Quote in der Wallonie mit 19,2% weit überdurchschnittlich aus. Lothringen verzeichnet 16,6%; im Saarland und in Rheinland-Pfalz gehören immerhin noch 13,0 % bzw. 9,7% zu der Gruppe der NEET. Luxemburg ist großregionaler Spitzenreiter mit nur 6,7%. In der Wallonie und Luxemburg sind männliche Jugendliche deutlich stärker betroffen, in den deutschen Regionen ist der Wert der Frauen etwas höher. In Lothringen besteht kein Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Les jeunes déscolarisés, sans emploi ni formation (taux NEET)

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, l'UE a accordé une attention accrue au problème des jeunes déscolarisés qui sont également sans emploi et sans formation. En 2013, les jeunes (18 à 24 ans) ne disposant pas d'un emploi ou ne suivant pas de formation représentaient en moyenne 17 % de cette classe d'âge dans l'Europe des 28. Les femmes sont un peu plus touchées par ce phénomène que les hommes (17,4 % contre 16,6 %).Ce taux NEET a augmenté de 3,1 pp depuis 2008.

En Grande Région, le taux NEET varie fortement dans les composantes régionales : à l'instar du chômage des jeunes, le taux recensé en Wallonie est largement supérieurs à la moyenne, avec 19,2%. Le taux en Lorraine est de 16,6%, en Rhénanie-Palatinat et en Sarre respectivement 13,0 % et 9,7 %.. Le Luxembourg enregistre le taux le plus favorable (6,7%). En Wallonie et au Luxembourg les hommes sont nettement plus touchés, dans les régions allemandes les femmes sont en proportion un peu plus fortes. La Lorraine n'enregistre pas de différence entre les deux sexes.

Stand und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit / Etat actuel et évolution du chômage de longue durée

Langzeitarbeitslosenquote 2013 / Taux du chômage de longue durée en 2013

Veränderung 2003 – 2013 bzw. 2008 – 2013 in Prozentpunkten / Evolution 2003 – 2013 et 2008 – 2013 en points de pourcentage

Anteil Langzeitarbeitslose an allen Arbeitslosen 2013 / Part des chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des chômeurs en 2013

Veränderung 2003 – 2013 bzw. 2008 – 2013 in Prozentpunkten / Evolution 2003 – 2013 et 2008 – 2013 en points de pourcentage

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Langzeitarbeitslosigkeit

Im Jahr 2013 waren in der Großregion 3,5% aller Erwerbspersonen länger als ein Jahr ohne Arbeit. Dies bedeutet gegenüber 2003 einen Rückgang um 0,3 Prozentpunkte; im Vergleich zu 2008 ist der Anteil stabil geblieben. Die aktuellen Werte variieren zwischen 1,5% in Rheinland-Pfalz und 5,8% in der Wallonie. Während sich die deutschen Regionen positiv entwickeln, hat sich die Situation in Lothringen und auch in Luxemburg verschärft. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen beträgt 44,2% und ist in den letzten 10 Jahren um 2,9 Prozentpunkte zurückgegangen.

Chômage de longue durée

En 2013, 3,5 % de tous les actifs de la Grande Région étaient au chômage depuis plus d'un an, ce qui représente une baisse de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'an 2003. Comparé aux taux de 2008, la valeur est restée stable. Les taux actuels varient entre 1,5% en Rhénanie-Palatinat et 5,8% en Wallonie. Tandis que les régions allemandes se développent positivement, la situation s'est aggravée en Lorraine et au Luxembourg. La part des chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des chômeurs est de 44,2% et a baissé de 2,9 points de pourcentage dans les 10 dernières années.

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel 3.2 „Arbeitslosigkeit" verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Definitionen und methodische Hinweise:

Arbeitslosenquote (AKE):

Die Arbeitslosenquote ist definiert als der prozentuale Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Summe aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen). Arbeitslose sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren die in der Berichtswoche ohne Arbeit waren, zu dem Zeitpunkt für eine Arbeit verfügbar und innerhalb der letzten vier Wochen aktiv auf Arbeitsuche waren oder bereits eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen würden. Die Arbeitslosenquote kann nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

NEET-Rate (AKE):

Nichterwerbstätige Jugendliche im Alter von 18-24 Jahren, die an keiner Bildung und Ausbildung teilnehmen.

Langzeitarbeitslosenquote (AKE):

Langzeitarbeitslose Personen (12 Monate und mehr) sind mindestens 15 Jahre alt und leben nicht in kollektiven Haushalten; sie sind in den nächsten zwei Wochen weiter arbeitslos, sind imstande, eine neue Arbeit in den zwei nächsten Wochen anzutreten und suchen Arbeit (haben in den vorigen vier Wochen intensiv Arbeit gesucht oder suchen nicht mehr, weil sie bereits eine Arbeitsstelle, die sie später antreten werden, gefunden haben). Die Arbeitslosigkeitsdauer ist definiert als der Zeitraum, in welchem Arbeit gesucht wird, oder als die abgelaufene Periode seit der letzten Tätigkeit (wenn diese Periode kürzer ist als der Zeitraum, in welchem Arbeit gesucht wird). Die Langzeitarbeitslosenquote entspricht dem Anteil der Langzeitarbeitslosen im Alter von 15 Jahren an der erwerbsfähigen Bevölkerung dieser Altersgruppe.

Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen (AKE):

Die Langzeiterwerbslosenquote entspricht dem Anteil der Langzeitarbeitslosen im Alter von 15 Jahren an allen Arbeitslosen dieser Altersgruppe.

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les données de base utilisées pour le chapitre 3.2 « Chômage » s'appuient sur les informations de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) et Eurostat. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires.

Définitions et précisions méthodologiques:

Taux de chômage (EFT) :

Le taux de chômage correspond au pourcentage de chômeurs dans la population active (total des individus exerçant un emploi et des chômeurs). Les sans emploi sont toutes les personnes âgées de 15 à 74 ans, qui sont sans travail au cours de la semaine de référence, disponibles à cette date pour travailler et ayant pris des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines pour trouver un emploi ou ayant déjà trouvé un emploi qui commencera dans les trois mois à venir. Le taux de chômage peut être ventilé selon l'âge et le sexe.

NEET-Rate (EFT):

Les jeunes inactifs de 18 à 24 ans sans emploi ni formation.

Taux de chômage longue durée (EFT) :

Les chômeurs de longue durée (12 mois et davantage) sont âgés d'au moins 15 ans et ne vivent pas dans des ménages collectifs ; ils resteront au chômage durant les deux prochaines semaines, se trouvent en situation de commencer un nouveau travail dans les deux semaines suivantes et sont à la recherche d'un emploi (ont été en recherche intensive d'un travail durant les quatre semaines précédentes ou n'en recherchant plus car ayant trouvé un emploi qu'ils débuteront ultérieurement). La population active totale correspond à l'ensemble de la population occupée et inoccupée. La durée du chômage est la période de recherche d'un travail ou la période écoulée depuis la dernière activité (lorsque cette dernière période est plus brève que la durée de recherche d'un travail). Le taux de chômage de longue durée est la part en % des chômeurs de longue durée de plus de 15 ans par rapport à l'ensemble des actifs de cette catégorie d'âge.

Part des chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des chômeurs (EFT) :

Part en % des chômeurs de longue durée de plus de 15 ans par rapport à l'ensemble des chômeurs de cette tranche d'âge.

Quellen / Sources :

Eurostat – Arbeitskräfteerhebung / Enquête sur les Forces de Travail
DG Belgien : ADG

3.3 Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt / Marché du travail transfrontalier

Grenzgängerströme in der Großregion 2013 / Flux frontaliers dans la Grande Région en 2013

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Arbeitsmobilität steigt nur noch gering: 2013 rund 213.400 Grenzgänger in der Großregion

Durch die intensiven Ein- und Auspendlerbewegungen in der Großregion sind die regionalen Teilarbeitsmärkte eng miteinander verflochten und das Grenzgängeraufkommen wächst seit Jahren kontinuierlich. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 ist der stetige Aufwärtstrend allerdings in seiner Dynamik gebremst: bis 2008 fielen die jährlichen Veränderungsraten mit rund 5% bis 7% wesentlich höher aus als in den Folgejahren (0,6% bis 2,3%). Auch im vergangenen Jahr 2013 fiel der Wachstumsschub mit einem Anstieg um lediglich 0,6% (bzw. +1.300 Personen) eher gering aus. Insgesamt verzeichnete die Großregion 2013 rund 213.400 grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Einpendler). Nur die Schweiz hat noch mehr Pendler mit ausländischem Wohnsitz als der europäische Kernraum an Saar, Mosel und Maas.

Über die Hälfte aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kam 2013 aus Frankreich und fast drei Viertel arbeiteten in Luxemburg.

Augmentation affaiblie de la mobilité des travailleurs : en 2013 la Grande région compte 213 400 frontaliers

Les marchés régionaux de l'emploi sont imbriqués les uns dans les autres du fait des flux migratoires en tous sens et le nombre de frontaliers augmente régulièrement depuis des années. La crise économique et financière de 2008/2009 n'a pas interrompu cette tendance à la hausse continue, mais a freiné son dynamisme : jusqu'à 2008 l'évolution annuelle était avec environ 5% à 7% bien supérieure aux années suivantes (0,6% à 2,3%). En 2013 aussi, la hausse était très faible avec seulement 0,6% (+1 300 personnes). Mi-2013, la Grande Région compte ainsi environ 213 400 frontaliers. Seule la Suisse accueille davantage de frontaliers que cette région européenne située entre la Sarre, la Moselle et la Meuse.

En 2013, plus de la moitié des frontaliers dans la Grande Région est originaire de Lorraine et presque les trois quarts travaillent au Luxembourg.

Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion 2013 / Frontaliers dans la Grande Région en 2013

Grenzüberschreitende Einpendler / Frontaliers entrants

Zielgebiet / Destination	Herkunftsgebiet / Zone d'origine						
	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique	Insgesamt / Total	Datum / Date	Quelle / Source
Saarland		17.682	45	9	**17.736**	30.06.2013	BA
Rheinland-Pfalz		4.627	161	173	**4.961**	30.06.2013	BA
Lorraine	1.028		398	309	**1.735**	30.06.2013	CNAMTS
Luxembourg	40.105	78.454		40.199	**158.758**	31.03.2013	IGSS
Wallonie	712	29.129	396		**30.237**	30.06.2013	INAMI
GR. Region	**41.847**	**129.892**	**1.000**	**40.690**	**213.427**		

Grenzüberschreitende Auspendler / Frontaliers sortants

Herkunftsgebiet / Zone d'origine	Zielgebiet / Destination						
	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique	Insgesamt / Total	Datum / Date	Quelle / Source
Saarland		.	8.140	.	**8.140**	31.03.2013	IGSS
Rheinland-Pfalz		.	29.496	.	**29.496**	31.03.2013	IGSS
Deutschland		4.216	40.105	1.272	**45.593**	30.06.2013 / 31.03.2013 / 30.06.2013	CNAMTS / IGSS / INAMI
Lorraine	18.900		75.399	5.320	**99.619**	2012 / 31.03.2013	INSEE / IGSS
Luxembourg	272	552		500	**1.324**	30.06.2013	BA / CNAMTS / INAMI
Wallonie	4.969	5.952	36.590		**47.511**	30.06.2013 / 31.03.2013	INAMI / IGSS
GR. Region	**24.141**	**10.720**	**152.094**	**7.092**	**194.047**		

Zum 30.06.2013 zählte das Saarland insgesamt 25.228 Einpendler aus Rheinland-Pfalz; in Rheinland-Pfalz arbeiteten zum gleichen Zeitpunkt insgesamt 15.145 Einpendler aus dem Saarland (Quelle: BA) /
A la date du 30/06/2013, la Sarre compte un total de 25 228 frontaliers entrants originaires de Rhénanie-Palatinat ; la Rhénanie-Palatinat, quant à elle, enregistre à la même date un total de 15 145 frontaliers entrants venus de Sarre (source : BA)

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Regionale Unterschiede als Triebfeder des Grenzgängerwesens

Luxemburg ebenso wie das Saarland wies mit einem Plus von rund 157.400 bzw. 9.600 Grenzgängern jeweils einen positiven Pendlersaldo auf. Unterschiede zwischen den beiden Regionen bestehen jedoch nicht nur beim quantitativen Niveau, sondern auch hinsichtlich der Entwicklung: Während Luxemburg stetig wachsende Überschüsse an Einpendlern verbuchen kann, gehen diese im Saarland kontinuierlich zurück. Die übrigen Teilregionen verzeichneten jeweils einen negativen Pendlersaldo, der in Lothringen mit ca. 100.000 Personen überdurchschnittlich hoch ausfällt. Ferner spielt die Wallonie eine bedeutsame Rolle, auf die ein Viertel der Auspendler und 14,2% der Einpendler entfielen. Ursächlich für die Unterschiede in Umfang und Richtung der Pendlerströme sind vor allem das jeweilige Arbeitsplatzangebot und die entsprechenden Verdienstmöglichkeiten.

Die Entwicklung in Luxemburg als dem wichtigsten grenzüberschreitenden Teilarbeitsmarkt verlief krisenbedingt in den vergangenen Jahren eher gebremst: 2009 stieg die Zahl der Grenzgänger nur noch um 2,6%, wobei bei den deutschen Pendlern noch ein Plus von 6,1% zu verbuchen war. Im Laufe des Jahres 2011 pendelten dann erstmals mehr deutsche als belgische Grenzgänger nach Luxemburg – dieser Trend setzte sich auch 2012 fort, wurde aber 2013 wieder umgekehrt. So verzeichnete der Einpendlerstrom aus Belgien im Vorjahresvergleich ein Plus von 1,6%, während die Ströme aus Deutschland bzw. Frankreich nur um 1,2% bzw. 1,1% anwuchsen.

Disparités régionales, moteur du phénomène frontalier

Le Grand-Duché, ainsi que la Sarre, affichent un solde positif avec respectivement 157 400 et 9 600 frontaliers. Toutefois, des différences apparaissent entre les deux régions, à la fois au niveau quantitatif et sur les tendances : alors que le Luxembourg enregistre des excédents de frontaliers entrants croissants, la Sarre perd régulièrement des frontaliers entrants. Les autres composantes régionales enregistrent un solde négatif, supérieur à la moyenne en Lorraine avec un excédent d'environ 100 000 frontaliers sortants. Par ailleurs, la Wallonie joue un rôle important. Elle rassemble un quart des frontaliers sortants et 14,2% des frontaliers entrants. La direction et l'importance des flux sont fortement influencées par la situation de l'offre d'emploi et les rémunérations.

L'évolution au Luxembourg, principal marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région, a été freinée par la crise au cours des dernières années : en 2009, le nombre de frontaliers n'augmente plus que de 2,6%, les frontaliers originaires d'Allemagne pouvant encore afficher une hausse de 6,1%. Courant 2011, les frontaliers allemands étaient pour la première fois plus nombreux que leurs homologues belges à se rendre au Luxembourg – cette tendance s'est confirmé en 2012, mais s'est renversé de nouveau en 2013. Ainsi le flux des travailleurs en provenance de la Belgique a augmenté de 1,6%, alors que la progression se limite à respectivement 1,2 % et 1,1% dans le cas des frontaliers allemands et français.

Atypische Grenzgänger in der Großregion 2013 / Frontaliers atypiques dans la Grande Région en 2013

Wohnland/*-region* / Pays/*région* de résidence	Arbeitsland/*-region* / Pays/*région* de travail			
	Luxembourg	Saarland	Rheinland-Pfalz	Belgique
France	965	5.885	910	5.200*
Lorraine	*954*	nd	nd	nd
Belgique	1.394	nd	61	
Wallonie	*1.359*	nd	nd	
Deutschland	1.903			nd
Rheinland-Pfalz	*1.282*			nd
Saarland	*604*			nd
Luxembourg		22	70	nd

** 2007; nd = nicht verfügbar / non disponible*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Atypische Grenzgänger: Leben in der Nachbar- und Arbeiten in der Heimatregion

Spätestens seit den 1990er Jahren wächst in der Großregion die Zahl derer, die ihren Wohnsitz in eine benachbarte Grenzregion verlagern. Die Gründe dafür sind oft wirtschaftlich-finanziell motiviert, aber auch Lebensqualität und die Attraktivität der Region spielen eine Rolle. Gleichzeitig besteht eine enge Verbindung zur grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität, in umgekehrter Richtung: Denn über die nationale Grenze hinweg wird nur der Wohnsitz gewechselt, während sich der Arbeitsplatz weiterhin in der angestammten Heimatregion befindet. Und damit wird man zum Grenzgänger, allerdings zu einem atypischen.

Die Betrachtung der atypischen Pendelbewegungen auf Basis der aktuell verfügbaren – nach wie vor sehr lückenhaften – Daten lässt erkennen, dass sich das Phänomen des atypischen Grenzgängerwesens im Kooperationsraum zahlenmäßig vor allem an der deutsch-französischen Grenze sowie in der vergangenen Dekade an der luxemburgischen Grenze ausweitet. Die hier pendelnden atypischen Grenzgänger wohnen zumeist in größeren dörflichen Orten in unmittelbarer Grenzlage. Beinahe 45% der insgesamt 4.262 Grenzgänger in der Großregion mit luxemburgischer Nationalität, die im Großherzogtum arbeiten, pendeln im Jahr 2013 aus Deutschland ein, gefolgt von Belgien (32,7%) und Frankreich (22,6%). Besonders auffällig ist hier der rapide Zuwachs bei den luxemburgischen Pendlern mit Wohnort Belgien, der von 2012 auf 2013 genau 413 sozialversicherungspflichtige Personen oder +42,1% entspricht.

Rund 45% der rund 13.000 in Frankreich ansässigen atypischen Grenzgänger in der Großregion pendelt zu ihren angestammten Arbeitsplätzen im benachbarten Saarland. Das Gebiet um die saarländisch-lothringische Grenze kann auf eine lange Tradition der Wohnmigration zurückblicken. Die grenzüberschreitende Wohnortmobilität nahm besonders in den 1990er Jahren aufgrund der attraktiven Grundstücks- und Immobilienpreise in Lothringen kontinuierlich zu. In den letzten Jahren ist allerdings das Gegenteil zu beobachten. So nahm die Zahl der atypischen Grenzgänger von Lothringen ins Saarland zwischen 2010 und 2013 um 756 (11,4%) ab. Mögliche Ursachen sind altersbedingte Rückzüge vom Arbeitsmarkt, Umzüge zurück nach Deutschland oder eine neue Arbeitsstelle außerhalb des Saarlands.

Frontaliers atypiques: Vivre et travailler de part et d'autre de la frontière

C'est seulement depuis les années 1990, que l'on observe dans la Grande Région un nombre croissant de personnes qui décident de résider dans une région frontalière voisine. Les motivations de ce choix sont principalement d'ordre économique et financier, mais la qualité de vie et l'attractivité de la région jouent elles-aussi un rôle non négligeable. Ce phénomène est également étroitement lié à la mobilité transfrontalière des travailleurs dans la direction inverse. Les frontaliers ont ainsi tendance à s'installer de l'autre côté de la frontière tout en conservant leur emploi dans leur région natale. Ils se voient alors attribuer le statut de frontalier atypique.

Une analyse du phénomène transfrontalier atypique menée sur la base des données actuelles disponibles – malheureusement toujours l'insuffisantes – montre qu'au cœur de l'espace de coopération, le nombre de frontaliers atypiques s'est étendu, notamment pendant les années 1990, le long de la frontière franco-allemande ainsi que, au cours des dernières décennies, le long de la frontière luxembourgeoise. Ces frontaliers atypiques habitent pour la plupart des communes rurales relativement importantes localisées à proximité immédiate de la frontière et se situent dans les classes d'âge jeunes à moyennes. Presque 45% des frontaliers de nationalité luxembourgeoise enregistrés dans la Grande Région qui se rendent à leur travail au Grand-Duché habitent en Allemagne, 32,7 % en Belgique et 22,6 % en France. L'augmentation des frontaliers luxembourgeois habitant en Belgique est particulièrement significative : entre 2012 et 2013 ce groupe s'est agrandi de 413 personnes ou 42,1%.

Près de 45% des quelque 13 000 frontaliers atypiques établis en France ont leur lieu de travail habituel en Sarre. Par ailleurs, la zone qui s'étend à la frontière entre la Sarre et la Lorraine a derrière elle une longue tradition de migration résidentielle. La mobilité résidentielle transfrontalière a augmenté régulièrement, notamment au cours des années 1990. Les prix des terrains et de l'immobilier en Lorraine en constituaient la principale motivation. Pourtant, dans les dernières années, on observe le contraire. Le nombre des frontaliers atypiques venant de la Lorraine en Sarre a diminué de 756 (11,4 %) entre 2010 et 2013. Les raisons peuvent être un départ en retraite, un retour dans le pays ou un nouvel emploi hors de la Sarre.

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel 3.3 „Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion.

Stichtag der Ein- bzw. Auspendlerdaten ist nach Möglichkeit jeweils der 30.06.; Für Luxemburg wird seit dem Jahr 2012 der Stichtag 31.03. zugrunde gelegt.

Die Zahlen der ein- und auspendelnden Grenzgänger in den einzelnen Regionen können nicht gegeneinander aufgerechnet werden, da das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes über das Gebiet der Großregion hinausreicht. Daher ist die Zahl der grenzüberschreitenden Einpendler in die Großregion höher als die der aus den Teilgebieten auspendelnden Personen.

Aufgrund einer Überarbeitung der Erhebungsmethode bei INSEE, waren für Lothringen zum Zeitpunkt der Berichterstattung keine Informationen zu den Auspendlern nach Deutschland und Belgien für 2013 verfügbar. Für die Einpendler wurde auf eine neue Datenquelle (CNAMTS) zurückgegriffen werden, welche ab 2012 zweimal jährlich Daten zu den Arbeitnehmern im privaten Sektor in Lothringen bereitstellt. Für die Jahre vor 2012 konnten die Veränderungen der Einpendlerströme in Lothringen nicht bei der Entwicklung der Grenzgänger der Großregion berücksichtigt werden.

Definitionen und methodische Hinweise:

Grenzgänger:

Nach EU-Gemeinschaftsrecht (Vgl. EWG Nr. 1408/71) sind unter Grenzgängern solche Arbeitnehmer und Selbstständige zu verstehen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, jedoch mindestens einmal wöchentlich, zurückkehren. Laut der steuerrechtlichen Definition ist ein räumlicher Aspekt zu berücksichtigen, nach dem ein Grenzgänger in einem – zumeist in bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen definierten – Gebiet dies- und jenseitig der Staatsgrenze wohnen und arbeiten muss.

Atypische Grenzgänger:

Atypische Grenzgänger sind Arbeitnehmer und Selbstständige, die ihren Wohnsitz aus einem Teilgebiet der Großregion in ein anderes verlagert haben, aber weiterhin nahezu täglich in ihre ‚angestammte Region’ an ihren Arbeitsplatz pendeln. Somit bildet die vorausgegangene grenzüberschreitende Wohnmigration das konstitutive Merkmal des atypischen Grenzgängerwesens.

Die aktuelle Datenlage ermöglicht keine erschöpfende Aussage über das Aufkommen der atypischen Grenzgänger in der Großregion. Die von der IBA vorgenommene Zusammenstellung stützt sich auf verfügbare Angaben der zuständigen Ämter und wissenschaftliche Studienbefunde.

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les données de base utilisées pour le chapitre 3.3 « Marché du travail transfrontalier» s’appuient sur les informations des offices statistiques de la Grande Région.

La date butoir indiquée pour les données sur les frontaliers entrants et sortants est si possible le 30/06.Pour le Luxembourg c’est le 31/03 à partir de l’année 2012.

Le nombre de frontaliers entrants et celui des frontaliers sortants dans les différentes régions ne peuvent pas se compenser, l’aire de recrutement du marché de l’emploi transfrontalier dépassant les frontières de la Grande Région. Le nombre de frontaliers entrant dans la Grande Région est donc supérieur à celui des frontaliers quittant les différentes composantes régionales.

L’INSEE est en train de revoir sa méthode d’inventaire des frontaliers. C’est pourquoi nous n’avons pas pu disposer de données sur les frontaliers sortants de Lorraine vers la Belgique et l’Allemagne pour 2013 au moment de l’écriture du rapport. Pour les frontaliers entrants une nouvelle source (CNAMTS) a été utilisée. Cette source publie deux fois par ans des données sur les salariés du secteur privé de Lorraine à partir de 2012. Pour les années avant 2012, il était impossible d’intégrer les changements des flux entrants en Lorraine dans le calcul du développement des flux frontaliers dans la Grande Région.

Définitions et précisions méthodologiques:

Frontaliers :

Selon les termes du droit communautaire (Voir règlement (CE) n° 1408/71), sont frontaliers tous les salariés et tous les travailleurs indépendants qui exercent leur profession dans un Etat membre, en habitant dans un autre Etat membre dans lequel ils retournent, sinon chaque jour, au moins une fois par semaine. En droit fiscal par contre, le terme de frontalier intègre un critère géographique selon lequel un frontalier doit habiter et travailler de part et d’autre de la frontière, zone généralement définie dans une convention relative à la double imposition.

Frontaliers atypiques :

Sont désignés comme frontaliers atypiques les salariés et les travailleurs indépendants qui ont transféré leur domicile d’une région à l'autre de la Grande Région, tout en continuant de travailler dans leur région d’origine. La migration résidentielle qui a précédé est donc la caractéristique constitutive du phénomène des frontaliers atypiques.

Les données actuelles ne permettent pas de dénombrer avec précision les frontaliers atypiques de la Grande Région. Le relevé de l’OIE s’appuie sur les données fournies par les offices statistiques compétents et les conclusions d’études scientifiques.

Quellen / Sources :

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2013)
France, Lorraine: CNAMTS - Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (Travailleurs salariés de droit privé au 30.06.2013), INSEE (Estimations jusque 2012)
Luxembourg: IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l’assurance sociale obligatoire au 31.03.2013)
Belgien, Wallonie: INAMI (Actifs ainsi que les travailleurs indépendants au 30.06.2013)
DG Belgien: IGSS (les salariés soumis à l’assurance sociale obligatoire au 31.03.2013)

4. Bildung / Education

Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchstem erreichten Bildungsgrad (ISCED) / Population âgée de 25 à 64 ans par niveau le plus élevé d'éducation atteint (CITE)

2002 und 2013, Verteilung in % / 2003 et 2013, Répartition en %

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Bildungsniveau der Erwachsenenbevölkerung

In der Großregion grenzen drei Sprachen in sechs Teilräume mit jeweils spezifischen Schul- und Bildungssystemen aneinander, welche sich in ihrem Aufbau, ihren Inhalten, den Ausbildungszeiträumen und den jeweiligen Zugangsbedingungen unterscheiden.

In der Großregion verfügten im Jahr 2013 mehr als drei Viertel der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II, was als Mindestqualifikation für die sich fortentwickelnde Wissensgesellschaft angesehen wird. In dieser Abgrenzung liegt der Bildungsgrad zwei Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt. Zu diesem Ergebnis haben insbesondere die beiden deutschen Teilregionen mit ihrem sehr ausgeprägten mittleren Qualifikationssegment, sowie Luxemburg mit einem sehr großen Anteil an Hochschulabsolventen, beigetragen. Parallel war der Anteil der Erwachsenen mit einem niedrigen Bildungsniveau in der Großregion geringer als in der EU. Gleichzeitig schneiden alle Teilgebiete gegenüber ihrem jeweiligen nationalen Mittel schlechter ab, d.h. der Bevölkerungsanteil mit niedrigem Bildungsniveau fiel höher aus.

Niveau de formation de la population adulte

La Grande Région forme une zone de contact entre trois langues et six territoires avec leurs propres systèmes d'éducation qui se différencient du point de vue de leur architecture, des déroulements, des contenus, des durées de formation ainsi que des conditions d'accès.

Dans la Grande Région en 2013, plus des 3/4 des personnes entre 25 et 64 ans possédaient au moins un diplôme du 2e cycle de l'enseignement secondaire, ce qui correspond au niveau de qualification minimum requis pour le développement des sociétés basées sur la connaissance. Dans ce segment, le niveau de formation se situe 2 points de pourcentage au-dessus de la moyenne de l'UE. Le Luxembourg, avec un pourcentage très élevé de personnes possédant un d'diplôme d'enseignement supérieur ainsi que les deux Länder composés d' une forte population disposant d'un niveau de qualification moyen ont particulièrement contribué à ce résultat. Parallèlement, la part de la population adulte faiblement qualifiée est, en Grande Région, inférieure à celle de l'UE. Globalement, toutes les régions enregistrent des résultats inférieurs à leur moyenne nationale respective, le pourcentage des personnes faiblement qualifiées y étant toujours supérieur.

Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren mit Bildungsgrad ISCED 3-4 und 5-6 nach Geschlecht (Anteile in %) /
Population âgée de 25 à 64 ans ayant atteint le niveau d'enseignement secondaire et supérieur par sexe (en %)

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Geschlechtsspezifische Qualifikationsunterschiede kaum noch vorhanden

Wird der Akademikeranteil betrachtet, steht im interregionalen wie europäischen Vergleich Luxemburg (40,7%) klar an der Spitze, gefolgt von der Wallonie. Etwas dahinter bleiben demgegenüber Rheinland-Pfalz, Lothringen und das Saarland. Für die deutschen Teilgebiete sind die Ergebnisse vor dem Hintergrund der dort besonderen Bedeutung des Berufsbildungssystems zu sehen, welches auch unterhalb der Hochschulebene attraktive Bildungsgänge bietet. Der Blick auf die Entwicklung seit 2003 zeigt, dass im Kooperationsraum der Anteil derjenigen mit einem niedrigen Bildungsniveau um 7,5 Prozentpunkte gesunken ist, während parallel dazu der Tertiärbereich eine Zuwachs von 7 Prozentpunkten erreichte.

In der Differenzierung nach Geschlecht zeigt sich, dass in der Großregion die Frauen in den vergangenen Jahren in Sachen Qualifikation stark aufgeholt haben. Es sind kaum noch Unterschiede zu den Bildungsergebnissen der Männer auszumachen. In einigen Teilregionen liegt ihr Anteil im mittleren und hohen Qualifikationssegment sogar bereits über dem der Männer: In den beiden deutschen Regionen sowie in Luxemburg erreichten sie bei den sekundären Ausbildungsabschlüssen höhere Anteile; in der Wallonie und in Lothringen lagen sie bei den Tertiärabschlüssen vor den Männern.

Les différences de genre au niveau de la qualification tendent à disparaître

Si l'on considère la part de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur, la comparaison interrégionale comme européenne montre que le Luxembourg (40,7 %), se place nettement en tête, suivi de la Wallonie. La Rhénanie-Palatinat, la Lorraine et la Sarre sont quelque peu distancées. S'agissant des régions allemandes, les résultats doivent toutefois être relativisés au regard de la place prépondérante occupée par la formation professionnelle qui offre un autre enseignement attrayant en-deçà du niveau universitaire. L'analyse de l'évolution depuis 2003 révèle que, en Grande Région, le pourcentage de la population adulte faiblement qualifiée a diminué de 7,5 points de pourcentage. Parallèlement on constate une hausse de 5 points de pourcentage dans l'enseignement supérieur.

La répartition par sexe montre que les femmes ont rattrapé une grande partie de leur retard en matière de qualification ces dernières années. Il n'y a ainsi pratiquement plus d'écart par rapport aux hommes. Dans certaines régions, leur pourcentage dans l'enseignement moyen et supérieur se situe même déjà au-dessus de celui des hommes. Les femmes ont dépassé ces derniers pour les diplômes du secondaire en Sarre, en Rhénanie-Palatinat ainsi qu'au Luxembourg et dans celui de l'enseignement supérieur en Wallonie et en Lorraine.

Bevölkerung im Alter von 30 bis 34 Jahren mit einem Hochschulabschluss (ISCED 5-6) nach Geschlecht / Population âgée de 30 à 34 ans titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 5-6) par sexe

EU-Benchmark: mindestens 40% in 2020 / Valeur de référence de l'UE : au moins 40 % en 2020

2013 in % der Bevölkerung im selben Alter / 2013 en % de la population du même âge

Veränderung 2003-2013 in Prozentpunkten / Evolution 2003-2013 (différence en points)

**Luxembourg: 2004-2013*
***Saarland + GR. Region: Entwicklung Frauen: Schätzwert / Evolution femmes: Valeur estimée*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Akademikerquote der 30- bis 34-Jährigen

Im Rahmen der Europa-2020-Strategie wurde festgelegt, den Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit einem tertiären oder gleichwertigen Bildungsabschluss bis zum Jahr 2020 auf mindestens 40% zu erhöhen. Bei diesem Indikator zeigen sich für das Jahr 2013 im interregionalen und europäischen Vergleich ähnliche Rangfolgen wie schon bei der Akademikerquote der Erwachsenenbevölkerung insgesamt: Erneut hat Luxemburg (52,5%) überdurchschnittlich gut abgeschnitten, das Großherzogtum hat die Zielvorgabe bereits erreicht. Die Werte für Rheinland-Pfalz und das Saarland lagen deutlich unter diesen Ergebnissen. Allerdings hat Deutschland sich einen nationalen Zielwert von 42% gesetzt hat, welcher die ISCED-4-Abschlüsse mit berücksichtigt, um der besonderen Bedeutung des dualen Berufsbildungssystems in der Bundesrepublik gerecht zu werden. Dieses Ziel wurde im Jahr 2012 bereits übertroffen.

Im Vergleich zu 2003 ist vor allem bei den jungen Frauen der Anteil mit Tertiärabschluss in allen Teilregionen gestiegen. Besonders deutlich ist die Zunahme – bei beiden Geschlechter – in Luxemburg (+21,1 Pp), besonders niedrig in der Wallonie (+4,0 Pp), wo der Wert zum ersten Mal seit 2010 wieder unter die Benchmark von 40% fiel.

Taux des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 30 - 34 ans

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, il a été décidé de porter la part des 30 à 34 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou équivalent à au moins 40 % en 2020. Concernant cet indicateur, la comparaison interrégionale et européenne fait apparaître, pour 2013, des taux similaires à ceux des diplômés de l'enseignement supérieur parmi la population adulte totale. La encore, le Luxembourg (52,5 %) enregistre des résultats supérieurs à la moyenne. Les valeurs pour la Rhénanie-Palatinat et la Saar se situent en revanche nettement en-deçà. Mais l'Allemagne s'étant quant à elle fixé comme but un taux de 42% avec CITE 4, afin de prendre en considération le système de la formation professionnelle, d'une importance toute particulière dans ce pays. L'Allemagne avait atteint cette valeur en 2012 déjà.

En comparaison avec 2003, c'est surtout la part des femmes possédant un diplôme de l'enseignement supérieure qui est en augmentation. Au Grande-Duché, la croissance est très forte pour les deux sexes (+21,1 pp). C'est en Wallonie que la valeur est la plus basse (+4,0 pp). Le taux a chuté pour la première fois depuis 2010 en dessous la barre des 40%.

Studierende im Hochschulbereich (ISCED 5-6) / Etudiants de l'enseignement supérieur (CITE 5-6)

in % der Bevölkerung im Alter von 20-24 Jahren 2012 / en % de la population âgée de 20 à 24 ans en 2012

Veränderung 2003-2012 in Prozentpunkten / Evolution 2003-2012 (Différence en points de pourcentage)

** EU-27 Männer und Frauen: 2011 bzw. 2003-2011 / UE 27 hommes et femmes: 2011 ou 2003-2011*
Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Studierende in der Großregion

Um die relative Größe der Studentenpopulation auf regionaler Ebene aufzuzeigen, wird die Zahl der Studierenden zur Altersgruppe der 20- bis 24-jährigen Bevölkerung ins Verhältnis gesetzt. Zu beachten ist allerdings, dass der Indikator auf Daten der Studienorte basiert, sich also nicht auf den Herkunfts- oder Wohnort der Studierenden bezieht. Im Jahr 2012 haben in der Großregion 52,9% aller 20- bis 24-Jährigen an einem tertiären Bildungsgang (ISCED 5-6) teilgenommen haben - merklich weniger als im Durchschnitt der EU-27 (64,2%). Auch die Entwicklungsdynamik blieb seit 2003 hinter dem europäischen Trend zurück (+7,7 gegenüber +9,2 Prozentpunkten).

Innerhalb der Großregion erreichten dabei aufgrund der höheren Zahl an Universitäten und anderen Einrichtungen des Hochschulbereichs die Wallonie (56%) und Rheinland-Pfalz (55,5%) höhere Quoten als die anderen Teilgebiete, während Luxemburg deutlich am Ende der Rangfolge liegt (18,9%). Der niedrige Wert darf aber nicht als Ausdruck mangelnden Bildungseifers fehlinterpretiert werden – die überdurchschnittlich hohe Akademikerquote in der Erwachsenenbevölkerung zeigt das genaue Gegenteil. Ursächlich ist vor allem der Umstand, dass die Jugendlichen in Luxemburg traditionell zu Studienzwecken ins Ausland gehen und dafür auch mit entsprechenden Stipendien ausgestattet werden. Daher war der tertiäre Bildungsbereich im Großherzogtum lange Zeit wenig ausgebaut. Dies änderte sich zwar ein Stück weit mit der Gründung der Universität im Jahre 2003 – die seitdem erreichten Zuwächse spiegeln sich auch deutlich in den Zahlen wider. Da sich die Universität Luxemburg aber explizit als internationale Forschungsuniversität mit einem eher kleinen, konzentrierten Fächerspektrum versteht, wird die Steigerung absehbar an Grenzen stoßen.

Etudiants dans la Grande Région

Pour évaluer la taille de la population d'étudiants au niveau régional, on établit une relation entre le nombre d'étudiants et la population dans la tranche d'âge de 20 à 24 ans. Il faut tenir compte du fait que l'indicateur est basé sur des données de lieu d'étude, et non pas sur le lieu d'origine ou de résidence. En 2012, près de 52,9 % des jeunes âgés entre 20 et 24 ans dans la Grande Région étaient inscrits dans un établissement du deuxième cycle de l'enseignement supérieur (CITE 5-6) – nettement moins que la moyenne de l'UE-27 (64,2 %). La dynamique de développement est elle aussi restée nettement inférieure à la tendance européenne durant la dernière décennie (+7,7 contre +9,2 points de pourcentage).

Au sein de l'espace de coopération, la Wallonie et la Rhénanie-Palatinat ont, en raison d'un nombre plus important d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur, des taux bien plus élevés que les autres régions (56 et 55,5 %). Les chiffres du Luxembourg sont, comme toujours pour cet indicateur, nettement inférieurs (18,9 %). Cette donnée ne doit toutefois pas être interprétée comme un manque de motivation pour les études – le taux de diplômés de l'enseignement supérieur parmi la population adulte est la preuve du contraire. Ceci s'explique avant tout par le fait que les jeunes luxembourgeois poursuivent traditionnellement leurs études à l'étranger et perçoivent des bourses. Cette situation s'est en partie modifiée depuis la création de l'université en 2003 – et les chiffres reflètent clairement les hausses enregistrées depuis. L'Université du Luxembourg se définit toutefois explicitement comme une université internationale de recherche, avec un nombre plutôt restreint et concentré de filières. La progression atteindra de ce fait ses limites dans un avenir plus ou moins proche.

Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger nach Geschlecht / Jeunes quittant prématurément l'école ou la formation initiale par sexe

Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die sich nicht oder nicht mehr in (Aus-) Bildung oder Weiterbildung befinden und nicht über einen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen /
Proportion de la population des 18 à 24 ne disposant pas d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et ne poursuivant ni études ni formation

EU-Benchmark: weniger als 10% in 2020 / Valeur de référence de l'UE : moins de 10 % en 2020

2013 in % der Bevölkerung im selben Alter / 2013 en % de la population du même âge

Veränderung 2003-2013 in Prozentpunkten / Evolution 2003-2013 (différence en points en pourcentage)

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger

Am anderen Ende des Qualifikationsspektrums zielt die europäische Bildungspolitik darauf ab, den Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die höchstens den Sekundarbereich I durchlaufen haben und an keinen weiteren Bildungs- und Ausbildungsgängen teilnehmen, bis zum Jahr 2020 auf unter 10% zu senken.

Trotz einiger positiver Entwicklungen in den vergangenen Jahren betrug der Anteil frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger im Jahr 2013 in der Großregion immer noch 12,0%, wobei die Quote bei den jungen Männern in allen Gebieten – außer im Saarland – höher ausfällt als bei den Frauen. Zwischen den Ländern und Regionen sind allerdings beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen: Innerhalb des Kooperationsraums wies die Wallonie mit 14,7% den weitaus höchsten Anteil aus, der nicht nur den Durchschnitt der EU-28 überschritt, sondern auch über dem nationalen Vergleichswert liegt. Das Saarland und Rheinland-Pfalz bewegten sich mit Werten zwischen 13,3% und 14,0% über dem europäischen Niveau, während Lothringen unter diesem Durchschnitt bleiben konnte (10,7%). Luxemburg war mit 6,1% interregionaler Spitzenreiter, und hat in diesem Bereich seit 2003 auch die größten Erfolge erzielt.

Jeunes quittant prématurément l'école et la formation initiale

A l'autre extrémité de l'éventail de qualification, la politique européenne de l'éducation a pour objectif de ramener à moins de 10 % en 2020 la part des 18 à 24 ans ayant atteint au maximum le niveau du premier cycle du secondaire.

En dépit de certaines évolutions positives ces dernières années, la part des jeunes quittant prématurément l'école s'élevait encore, au niveau européen, à 12,0 % en 2013. La proportion des hommes est ici systématiquement supérieure à celle des femmes (hormis la Sarre). Au regard du niveau actuellement atteint, des écarts considérables s'observent toutefois entre les composantes de la Grande Région : au sein de l'espace de coopération, la Wallonie a enregistré le taux le plus élevé (14,7 %). Celui-ci ne dépasse ainsi pas seulement la moyenne de l'UE-28, mais se situe au-dessus de la valeur nationale. La Sarre et la Rhénanie-Palatinat avec des taux entre 13,3 % et 14,0 % se placent au dessus du niveau européen, alors que la Lorraine (10,7 %) reste en dessous de cette moyenne. Le Luxemburg (6,1 %) a réalisé les meilleures performances, ce qui s'observe aussi dans l'évolution depuis 2003.

Beteiligung am lebenslangen Lernen / Participation à l'apprentissage tout au long de la vie

EU-Benchmark: mindestens 15% im Jahr 2020 / Valeur de référence de l'UE : au moins 15 % en 2020

Prozentsatz der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (25-64 Jahre) 2013 / Pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans participant à une formation ou à un enseignement 2013

Veränderung 2003-2013 in Prozentpunkten / Evolution 2003-2013 (différence en points de pourcentage)

** Luxembourg: Zeitreihenbruch 2009 (deutlich höhere Werte nach 2009) muss bei der Interpretation von Entwicklungstrends berücksichtigt werden / Rupture de série 2009 (valeurs bcp plus élevées après 2009), doit être consideré dans l'interprétation du développement*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Lebenslanges Lernen

In der Großregion haben im Jahr 2013 durchschnittlich 8,8% der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen – deutlich weniger als im europäischen Mittel, das mit Werten von 10,4% aber auch sehr bescheiden ausfällt. Obwohl die Beteiligung am lebenslangen Lernen seit 2003 in fast allen Gebieten gestiegen ist, sind die Quoten in der EU insgesamt wie auch vor allem in der Großregion von der für 2020 anvisierten Zielmarke (15%) noch weit entfernt.

Nur Lothringen – und auf nationaler Ebene Frankreich – erreichen die Zielvorgaben, bei den Frauen werden diese sogar deutlich überschritten. Im Zeitvergleich fällt auf, dass der Wert für Lothringen zwischen 2003 und 2013 um 8,9 Prozentpunkte gestiegen ist. Luxemburg hat sich mit 14,4% gut positioniert und wird das Ziel bis 2020 wahrscheinlich erreichen können. Deutlich anders sieht die Situation in den übrigen Teilregionen aus, deren Quoten im Jahr 2013 von 7,8% in Rheinland-Pfalz über 6,8% im Saarland bis hin zu 5,3% in der Wallonie reichten.

Europaweit wie auch innerhalb der Großregion ist das lebenslange Lernen also für die überwiegende Mehrheit der Erwachsenen noch keine Realität und es sind erhebliche Anstrengungen erforderlich, um das für 2020 angestrebte Ziel zu erreichen.

Apprentissage tout au long de la vie

Dans la Grande Région, 8,8 % en moyenne des adultes âgés de 25 à 64 ans ont, en 2013, participé à une formation ou à un enseignement – ce qui est nettement moins que la moyenne européenne qui, avec un taux de 10,4 % n'est pas très élevée. Bien que la participation à l'apprentissage tout au long de la vie ait progressé dans presque toutes les régions depuis 2003, les chiffres de l'UE et de la Grande Région tout particulièrement sont encore très éloignés des objectifs fixés pour 2020 (15%).

Seule la Lorraine et la France au niveau national atteignent ce but, les valeurs pour les femmes le dépassent même nettement. On remarque que la valeur lorraine augmente de 8,9 points de pourcentage entre 2003 et 2013. Le Luxembourg est bien situé avec 14,4 % est devrait atteindre l'objectif d'ici 2020. La situation dans les autres composantes régionales est très différente. Les taux en 2013 s'échelonnent en effet entre 7,8 % en Rhénanie-Palatinat et 5,3 % en Wallonie, avec 6,8 % en Sarre.

Au niveau européen, comme dans la Grande Région, l'apprentissage tout au long de la vie est donc encore loin d'être une réalité pour la grande majorité des adultes. De nombreux efforts seront ainsi nécessaires afin d'atteindre l'objectif fixé pour 2020.

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel „Bildung“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen von Eurostat.

Die Möglichkeiten, dem Informationsbedarf zum Thema Bildung zu genügen, werden durch das verfügbare Datenmaterial begrenzt. Dies gilt erst recht in einer interregional vergleichbaren Perspektive: Die Schul- und Bildungssysteme der sechs Teilräume unterscheiden sich in ihrem Aufbau, in ihren Abläufen und Inhalten, den Ausbildungszeiträumen und den jeweiligen Zugangsbedingungen. Dementsprechend schwierig gestaltet sich auch die Zusammenstellung von Bildungsdaten mit vergleichbarem Inhalt.

Die statistischen Ämter der Großregion haben hier in der Vergangenheit zwar grundlegende Arbeiten geleistet und eine Vielzahl an harmonisierten Daten im gemeinsamen Statistikportal zur Verfügung gestellt. Allerdings gab es zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Berichts für einzelne Regionen Aktualisierungsrückstände, so dass auf diese Daten leider nicht zurückgegriffen werden konnte.

Für den Indikator „Studierende im Tertiärbereich“ wird die Zahl der Studierenden zur Altersgruppe der 20- bis 24-jährigen Bevölkerung ins Verhältnis gesetzt. Zu beachten ist allerdings, dass der Indikator auf Daten der Studienorte basiert, sich also nicht auf den Herkunfts- oder Wohnort der Studierenden bezieht. Hohe Werte werden daher meist von den Regionen erreicht, die als Standorte großer Universitäten oder anderer Einrichtungen mit tertiären Bildungsgängen auch viele Studierende von außerhalb anziehen. Bei der Interpretation der Quoten ist deshalb neben der jeweiligen bevölkerungsspezifischen Alterszusammensetzung die regionale Struktur des Tertiärbereichs zu berücksichtigen, d.h. die Konzentration oder Streuung entsprechender Bildungseinrichtungen in den Regionen.

Europa-2020-Strategie:

Im Rahmen der Europa-2020-Strategie wurde – neben weiteren Benchmarks – folgende Benchmarks zum Thema Bildung festgelegt:

- Erhöhung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit einem tertiären oder gleichwertigen Bildungsabschluss (ISCED 5-6) bis zum Jahr 2020 auf mindestens 40%. Die jeweils nationalen Zielvorgaben variieren dabei jedoch stark (Belgien: 47%; Frankreich: 50% in der Altersklasse 17 bis 33 Jahre; Deutschland: 42% inklusive ISCED 4)
- Verringerung des Anteils der 18- bis 24-Jährigen, die höchstens den Sekundarbereich I (ISCED 0, 1, 2 oder 3c) durchlaufen haben und an keinen weiteren Bildungs- und Ausbildungsgängen teilnehmen, bis zum Jahr 2020 auf unter 10% (Belgien und Frankreich: unter 9,5%). Bereits im Jahr 2003 hatte der Europäische Rat im Rahmen der Lissabon-Strategie diesen Indikator als Benchmark für das Jahr 2010 verabschiedet, ohne das die Zielvorgabe erreicht werden konnte.
- EU-Ziel der „Allgemeinen und beruflichen Bildung 2020“ (ET 2020): bis zum Jahr 2020 sollen durchschnittlich mindestens 15% der Erwachsenen (25- bis 64-Jährige) am lebenslangen Lernen teilnehmen.

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les données de base utilisées pour le chapitre 4 « Education» s’appuient sur les informations d’Eurostat.

La disponibilité limitée des données ne permet toutefois pas de répondre systématiquement à ces besoins, surtout lorsque l’on s’inscrit dans une optique de comparaison interrégionale. Les systèmes éducatifs se différencient du point de vue de leur architecture, des déroulements, des contenus, des durées de formation ainsi que des conditions d’accès. Ceci rend d’autant plus difficile la mise en commun des données relatives à l’enseignement.

A cet égard, les instituts statistiques de la Grande Région ont, dans le passé, effectué un travail de fond et mis à disposition un grand nombre de données harmonisées sur le portail statistique commun. Au moment de la rédaction du présent rapport, certaines régions présentaient d’importants retards dans l’actualisation des chiffres, si bien que ces derniers n’ont malheureusement pu être utilisés.

Pour l’indicateur « Etudiants de l’enseignement supérieur», le nombre des étudiants est rapporté à la population de la classe des 20-24 ans. Il faut considérer néanmoins que cet indicateur est basé sur les données concernant l’endroit où les étudiants font leurs études, et non pas leur lieu d’origine ou de résidence. En conséquence, ce sont généralement les régions où se situent de grandes universités ou accueillant d’autres instituts proposant des filières de l’enseignement supérieur - et attirant donc de nombreux étudiants non originaires de la région - qui enregistrent des taux élevés. C’est pourquoi, il y a lieu, lors de l’interprétation des chiffres, de prendre en considération, outre la composition par âge spécifique de la population respective, la structure régionale de l’enseignement supérieur, c.-à-d. la concentration ou la dispersion des équipements correspondants dans les régions.

Stratégie Europe 2020:

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020 une série de critères de référence ont été fixés pour 2020, parmi lesquels:

- Le taux moyen d'adultes entre 30 et 34 ans ayant une éducation de troisième cycle devrait atteindre au moins 40%. Les références nationales varient fortement (Belgique: 47%; France: 50% dans la classe d‘âge 17 à 33 ans; Allemagne: 42% incluant CITE 4).
- Le taux moyen de décrochage scolaire des jeunes âgés de 18 à 24 ans qui ne suivent plus de formation ou une formation complémentaire et ne disposent pas d’un diplôme du deuxième cycle de l’enseignement secondaire (maximum CITE 0,1,2, ou 3c) doit être inférieur à 10 % (Belgique et France : en dessous de 9,5%). En 2003, le Conseil Européen avait déjà défini ce critère pour l’année 2010 dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne, sans que le but ait pu être atteint.
- Une moyenne d'environ 15% des adultes (de 25 à 64 ans) devraient participer à l'éducation et la formation tout au long de la vie en 2020.

Definitionen und methodische Hinweise:

ISCED-Klassifikation:

Die Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) ist ein Instrument zur Erstellung international vergleichbarer Bildungsstatistiken. Die aktuelle Version (ISCED 97) unterscheidet sieben Bereiche:

- **ISCED 0: Elementarbereich** – Eingangsstufe des organisierten Unterrichts. Die Betreuung der Kinder, die mindestens drei Jahre alt sein müssen, findet in Vorschulen oder entsprechenden Zentren statt.
- **ISCED 1: Primarbereich** – beginnt zwischen dem 5. und 7. Lebensjahr mit der Schulpflicht (wo diese besteht) und umfasst im Allgemeinen sechs Jahre Vollzeitunterricht.
- **ISCED 2: Sekundarbereich I** – setzt die im Primarbereich begonnene Grundbildung fort und ist in der Regel stärker fachorientiert. Mit Abschluss dieses Bereiches endet gewöhnlich auch die Schulpflicht.
- **ISCED 3: Sekundarbereich II** – beginnt in der Regel am Ende des Pflichtunterrichts. Das Eintrittsalter liegt üblicherweise bei 15 bis 16 Jahren. Für den Zugang sind in der Regel bestimmte Voraussetzungen (Abschluss der Pflichtschulzeit) und Mindestanforderungen zu erfüllen. Der Unterricht ist häufig stärker fachorientiert als im ISCED-2. Der ISCED-3 hat gewöhnlich eine Dauer von zwei bis fünf Jahren.
- **ISCED 4: nichttertiäre Bildung nach dem Sekundarbereich** – dient der Erweiterung des bis zum Abschluss des ISCED-3 erworbenen Wissens. Typische Beispiele sind Bildungsgänge zur Vorbereitung der Schüler auf ISCED-5 oder Bildungsgänge, die direkt auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereiten.
- **ISCED 5: Tertiärbereich (erste Stufe)** – Zugangsvoraussetzung für diese Bildungsgänge ist i.d.R. der erfolgreiche Abschluss von ISCED-3 oder 4. Der Bereich umfasst tertiäre Bildungsgänge mit akademischer Ausrichtung (Typ A), in denen theoretisches Wissen vermittelt wird, und tertiäre Bildungsgänge mit berufsspezifischer Ausrichtung (Typ B).
- **ISCED 6: Tertiärbereich (zweite Stufe)** – darunter fallen ausschließlich Studiengänge auf tertiärer Ebene, die zu einer höheren Forschungsqualifikation (Promotion) führen.

Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger (AKE):

„Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger" sind Personen im Alter von 18-24 Jahren, die sich nicht oder nicht mehr in (Aus-) Bildung oder Weiterbildung befinden und nicht über einen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen. Es müssen also folgende Bedingungen erfüllt sein: Der höchste erreichte Grad der allgemeinen oder beruflichen Bildung entspricht ISCED 0, 1, 2 oder 3c, und die Befragten dürfen in den vier Wochen vor der Erhebung an keiner Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben (Zähler). Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe.

Lebenslanges Lernen (AKE):

Lebenslanges Lernen bezieht sich auf alle in privaten Haushalten lebenden Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die angegeben haben, sie hätten vier Wochen vor der Erhebung an einer Ausbildung bzw. einem Unterricht teilgenommen (Zähler). Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse.

Definitions et précisions méthodologiques:

Nomenclature CITE :

La classification internationale type de l'éducation (CITE) est un instrument permettant d'établir, dans le domaine de l'éducation, des statistiques comparables au plan international. La version actuelle (CITE 97) distingue 7 niveaux :

- **CITE 0 : éducation préprimaire** – niveau d'entrée de l'enseignement organisé. La prise en charge des enfants, qui doivent être âgés d'au moins trois ans, est effectuée dans les écoles maternelles ou dans des centres correspondants.
- **CITE 1 : enseignement primaire** – débute, entre 5 et 7 ans, avec l'école obligatoire (là où c'est le cas) et comprend en général six années d'enseignement à plein temps.
- **CITE 2 : premier cycle de l'enseignement secondaire** – poursuit l'enseignement de base qui a commencé à être dispensé au niveau précédent. Il est en règle générale un peu plus spécialisé. A l'issue de ce niveau d'étude se termine habituellement la scolarité obligatoire.
- **CITE 3 : deuxième cycle de l'enseignement secondaire** – débute en général à l'issue de la scolarité obligatoire, lorsque les élèves sont normalement âgés de 15 à 16 ans. Son accès est en règle générale soumis à certains critères (fin de la scolarité obligatoire) et conditions minimales. L'enseignement est souvent davantage spécialisé qu'au niveau précédent. La durée du niveau CITE 3 est généralement de deux à cinq ans.
- **CITE 4 : enseignement post-secondaire non supérieur** – se situe entre le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur. Il sert à l'extension des connaissances acquises jusqu'à l'issue du niveau CITE 3. Des exemples typiques en sont des cursus préparant l'élève au niveau 5 ou encore des cursus préparant directement l'entrée sur le marché du travail.
- **CITE 5 : premier niveau de l'enseignement supérieur –** pour accéder à ces cursus de formation, il faut normalement être titulaire du diplôme de fin du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou d'enseignement post-secondaire non supérieur (CITE 3 ou 4). Ce niveau inclut des cursus de l'enseignement supérieur à contenus académiques (type A) dispensant des savoirs majoritairement théoriques ainsi que des cursus avec des enseignements plus appliqués (type B).
- **CITE 6 : deuxième niveau de l'enseignement supérieur**– uniquement des cursus de l'enseignement supérieur débouchant sur des qualifications supérieures dans le domaine de la recherche (doctorat).

Jeunes quittant prématurément l'école ou la formation initiale (EFT) :

Les « jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation » sont des personnes âgées de 18 à 24 ans qui ne suivent plus une formation ou une formation complémentaire et ne disposent pas d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Les conditions suivantes doivent être remplies : le niveau d'étude ou de formation le plus élevé atteint correspond aux niveaux 0, 1, 2 ou 3c de la CITE et les personnes interrogées ne doivent pas avoir suivi une formation générale ou professionnelle dans les quatre semaines ayant précédé l'enquête (numérateur). Le dénominateur se compose du nombre total d'individus du même âge.

Education et formation tout au long de la vie (EFT) :

L'éducation et la formation tout au long de la vie fait référence à toutes les personnes âgées de 25 à 64 ans vivant dans un ménage privé qui ont répondu avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête (numérateur). Le dénominateur est la population totale du même groupe d'âge, à l'exception des questions non répondues sur le thème formations et enseignements suivis.

Quellen / Sources :

Eurostat

5. Lebensbedingungen / Conditions de vie

5.1 Haushaltseinkommen und Armutsrisiko / Revenus des ménages et risque de pauvreté

Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte 2011 / Revenu disponible des ménages privés en 2011

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Luxemburg mit dem höchsten, Wallonie mit dem niedrigsten Pro-Kopf-Einkommen in der Großregion

In der Großregion belief sich im Jahr 2011 das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte auf insgesamt 219,6 Milliarden Euro. Jedem Einwohner standen somit durchschnittlich 19.230 Euro für Konsum- oder Sparzwecke zur Verfügung. Innerhalb des Kooperationsraums streuen die Pro-Kopf-Einkommen beträchtlich: Das höchste Niveau wurde mit 29.808 Euro je Einwohner in Luxemburg erzielt, das damit weit vor den anderen Regionen des Kooperationsraums rangiert. Es folgen die beiden deutschen Bundesländer sowie Lothringen. Statistisch gesehen deutlich weniger Einkommen hatten die Menschen in der Wallonie zur Verfügung (16.998 Euro je Einwohner). Die regionalen Disparitäten in der Großregion sind somit beträchtlich: Ein Privathaushalt in Luxemburg hatte 2011 pro Kopf durchschnittlich über 9.000 Euro mehr als im zweitplatzierten Rheinland-Pfalz; im Vergleich zum Schlusslicht Wallonie betrug die Differenz sogar mehr als 12.000 Euro.

Zwischen 2010 und 2011 erhöhte sich das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte in der Großregion je Einwohner nominal um 2,4%. Getragen wurde diese Entwicklung vor allem von den deutschen Regionen und Lothringen. Letzteres lag mit +3,0% sogar deutlich über dem französischen Durchschnitt (+2,1%). Demgegenüber verlief der Anstieg des Pro-Kopf-Einkommens in der Wallonie wesentlich schwächer, lag aber immer noch über dem Wert für Gesamtbelgien.

Revenu par habitant : Luxembourg en tête, Wallonie en queue de peloton

En 2011, le revenu disponible des ménages privés dans la Grande Région s'élève au total à 219,6 milliards d'euros. Ainsi, chaque habitant dispose en moyenne de 19 230 euros pour la consommation ou l'épargne. Les revenus par habitant varient cependant fortement dans l'espace de coopération : le Luxembourg affiche le plus haut niveau avec 29 808 euros par habitant, dépassant de loin les autres régions de l'espace de coopération. Viennent ensuite les deux régions allemandes et la Lorraine. Sous l'angle statistique, les habitants en Wallonie ont un revenu nettement inférieur (16 979 euros par habitant) pour la consommation ou l'épargne. Les disparités régionales sont donc très importantes dans la Grande Région : un ménage privé au Luxembourg dispose en moyenne d'environ 9 000 euros de plus par habitant qu'un ménage en Rhénanie-Palatinat qui vient en seconde position ; l'écart est même de plus de 12 000 euros par rapport à la Wallonie que l'on retrouve au dernier rang.

Entre 2010 et 2011, le revenu disponible nominal des ménages privés augmente de 2,4 % par habitant dans la Grande Région. Cette évolution est portée par les régions allemandes et la Lorraine. Celle-ci affiche même une valeur plus élevée que la moyenne française (+3,0% contre +2,1%) En Wallonie, la croissance du revenu disponible des ménages privés était beaucoup plus faible, mais restait supérieure à la valeur pour la Belgique entière.

Reales Kaufkraftpotenzial 2006-2011 / Potentiel de pouvoir d'achat réel 2006-2011

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Vergleich des nominalen Pro-Kopf-Einkommens und des realen Kaufkraftpotenzials

Bei der Betrachtung der Einkommensentwicklung muss berücksichtigt werden, dass es sich um nominale, d.h. nicht preisbereinigte Werte handelt. Je nach Entwicklung der Teuerungsrate in den einzelnen Regionen bzw. Ländern ergeben sich für die privaten Haushalte somit unterschiedlich hohe reale Kaufkraftgewinne, die – sofern sie nicht gespart werden – potentiell in den privaten Konsum fließen können.

In den Jahren zwischen 2006 und 2008 sowie zwischen 2010-2011 stiegen in allen Regionen die Verbraucherpreise jährlich an, so dass die realen Pro-Kopf-Einkommen immer unter den Nominalentwicklungen blieben oder sogar ins Negative abrutschten. Im Krisenjahr 2009 hingegen stiegen die Verbraucherpreise kaum an, so dass die Unterschiede zwischen der Entwicklung des nominalen Pro-Kopf-Einkommens und des realen Kaufkraftpotenzials sehr gering ausfielen bzw. sie annähernd parallel verliefen.

Comparaison du revenu par tête nominal et du potentiel de pouvoir d'achat réel

En regardant l'évolution des revenus, il faut prendre en considération le fait que ces variations concernent des valeurs nominales, c.-à-d. non corrigées de l'influence des prix. En fonction de l'évolution du taux de progression des prix dans les différentes régions, voire les différents pays, les hausses réelles de pouvoir d'achat varient ainsi pour les ménages privés, des hausses qui – dès lors qu'elles ne donnent pas lieu à une épargne – peuvent potentiellement profiter à la consommation privée.

De 2006 à 2008 et de 2010 à 2011, les prix à la consommation ont augmenté dans toutes les régions de sorte que les revenus réels sont restés inférieurs aux revenus nominaux ou devenus même négatifs. Dans l'année de crise de 2009, les prix à la consommation n'ont presque pas augmenté. Par conséquence, l'écart entre l'évolution du revenu par tête nominal et le potentiel du pouvoir d'achat réel était très faible, les évolutions presque identiques.

Effekte der Umverteilung 2011 / Effets de la redistribution 2011

Verhältnis zwischen Einkommenspotenzial (Primäreinkommen) und verfügbarem Einkommen der privaten Haushalte / Rapport entre le revenu potentiel (revenu primaire) et le revenu disponible des ménages privés

Vom Primäreinkommen der jeweiligen Gebietseinheit verbleibt … an verfügbarem Einkommen als im Durchschnitt des jeweiligen Landes (Nationalstaat = 100) / Du revenu primaire de l'entité territoriale respective, il subsiste … de revenu disponible en moyenne dans le pays respectif (Etat national = 100)

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Teilregionen weder Nutznießer noch Lastenträger von Umverteilungsprozessen

Das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte ergibt sich, indem vom so genannten Primäreinkommen die geleisteten laufenden Transfers abgezogen und die empfangenen laufenden Transfers hinzu gezählt werden. Auf diesem Wege kommt es zu einem Umverteilungsprozess der Einkommen zwischen Haushalten und Regionen. Um diese Umverteilungsprozesse statistisch abzubilden, werden das verfügbare Einkommen und das Primäreinkommen zueinander ins Verhältnis gesetzt.

Im Durchschnitt betrug im Jahr 2011 das verfügbare Einkommen in der Großregion 86,6% des Primäreinkommens. Der Wert ist in Luxemburg und Lothringen deutlich höher. Demgegenüber bewegen sich die Wallonie und Rheinland-Pfalz unter dem großregionalen Mittel, wobei die Wallonie jedoch klar über dem belgischen Wert liegt.

Setzt man für eine regionale Analyse den jeweiligen nationalen Durchschnitt als neuen Mittelwert (100) fest, dann haben Regionen mit Werten über 100 ein überdurchschnittliches verfügbares Einkommen, während Regionen mit weniger als 100 unterdurchschnittliches verfügbares Einkommen aufweisen. Demnach gehören Lothringen, das Saarland und die Wallonie zu den relativen Begünstigten des jeweiligen nationalen Umverteilungsprozesses, wohingegen Rheinland-Pfalz zu den relativen Lastenträgern zählt. Da eine solche Berechnung eine gewisse Unschärfe enthält, können die Klassengrenzen aber auch so gesetzt werden, dass noch „Neutrale" ausgewiesen werden (95-105). Nach diesen großzügig gesetzten Klassengrenzen würden alle Teilregionen der Großregion in diese Kategorie fallen.

Les composantes de la Grande Régions ne sont ni privilégiées, ni grevées dans le processus de la redistribution

Le revenu disponible des ménages privés s'obtient en déduisant du revenu primaire les transferts courants versés et en y ajoutant les transferts courants. Il en résulte, entre les ménages et les régions, un processus de redistribution des revenus. Aux fins de représentation statistique de ce processus de redistribution, un rapport est établi entre le revenu disponible et le revenu primaire.

Pour la moyenne des ménages de la Grande Région dans leur ensemble, le revenu disponible équivalait, en 2011, à 86,6 % du revenu primaire. Ce chiffre est nettement supérieur au Luxembourg et en Lorraine En revanche, la Rhénanie-Palatinat et la Wallonie se situent sous la moyenne de la Grande Région, la Wallonie dépassant toutefois nettement la moyenne belge.

Si, pour une analyse régionale à une échelle géographique plus réduite, on considère que la moyenne nationale respective représente la nouvelle moyenne (100), les entités territoriales dont la valeur est supérieure à 100 bénéficient d'un revenu disponible supérieur à la moyenne, les entités territoriales ayant moins de 100 d'un revenu disponible inférieur à la moyenne. Suivant cette logique, la Lorraine, la Sarre et la Wallonie font partie des privilégiés du système de redistribution. La Rhénanie-Palatinat par contre est pénalisée. Etant donné qu'un tel calcul comporte certaines imprécisions, un troisième groupe, celui des neutres, avoisinant la moyenne (95-105), a été défini. Avec cette définition large des limites des classes, toutes les composantes de la Grande Région font partie du « groupe des neutres ».

Armutsgefährdungsquote 2012 / Taux de risque de pauvreté 2012

Anteil der Personen, deren verfügbares Äquivalenzeinkommen weniger als 60% des nationalen verfügbaren Median-Äquivalenzeinkommens (nach Sozialleistungen) der Bevölkerung beträgt (in %) /
Nombre de personnes dont le revenu équivalent disponible est inférieur à 60% du revenu équivalent médian disponible au niveau national (après charges sociales) de la population (en %)

** France, Lorraine, Wallonie, GR. Region: 2011*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Höchstes Armutsrisiko innerhalb der Großregion in der Wallonie

Zentraler Indikator zur Messung von Einkommensarmut ist die sogenannte Armutsgefährdungsquote. Sie wird definiert als der Anteil der Personen, die mit weniger als 60% des mittleren Einkommens der Bevölkerung auskommen müssen (nach Sozialleistungen).In der EU galten im Jahr 2012 fast 17% der Bevölkerung als armutsgefährdet. Damit war die Armutsgefährdungsquote in allen Teilgebieten mit Ausnahme der Wallonie, einschließlich der jeweils zugehörigen Nationalstaaten, niedriger als im EU-Durchschnitt.

Die höchste Quote in der Großregion verzeichnet die Wallonie: Gemessen am mittleren Einkommen in Belgien waren 19,2% der wallonischen Bevölkerung von einem erhöhten Armutsrisiko bedroht. Das sind nicht nur deutlich mehr als in den anderen Regionen des Kooperationsraums, sondern auch im Vergleich zum nationalen Durchschnitt fällt die Armutsgefährdungsquote merklich höher aus. Ebenso waren in Lothringen und im Saarland etwas mehr Menschen armutsgefährdet als in den jeweiligen Nationalstaaten, während Rheinland-Pfalz unter dem Bundeswert lag und im interregionalen Vergleich die niedrigste Quote aufweisen konnte.

Etwas unterschiedlich verlief die Entwicklung seit 2006: Während das Saarland und Luxemburg in den letzten Jahren das Armutsrisiko leicht verringern konnten, erhöhten sich die Quoten vor allem in den bevölkerungsreichsten Teilregionen Rheinland-Pfalz und der Wallonie und somit auch in der Großregion insgesamt (+1,4 pp).

Le risque de pauvreté le plus élevé dans la Grande Région est observé en Wallonie

Le principal indicateur de mesure de la pauvreté monétaire est le taux de risque de pauvreté. Il se définit comme la proportion de personnes dont le niveau de vie est inférieur à 60% du revenu médian de la population (après charges sociales). En 2012, 16,9% de la population dans l'UE est menacée de pauvreté. Ainsi, le taux de risque de pauvreté est inférieur à la moyenne européenne dans presque toutes les composantes de la Grande Région, ainsi que dans les Etats nationaux correspondants.

Seule la Wallonie fait exception à cette situation : proportionnellement au revenu moyen en Belgique, 19,2 % de la population wallonne est exposée à un risque de pauvreté . Ce pourcentage est nettement supérieur à celui des autres régions de l'espace de coopération. Par ailleurs, le taux de risque de pauvreté dépasse de loin la moyenne nationale. De la même manière, le nombre de personnes menacées de pauvreté en Lorraine et en Sarre est légèrement supérieur à celui des personnes au niveau national, alors que la Rhénanie-Palatinat atteint des valeurs inférieures à la moyenne fédérale et la valeur la plus faible en comparaison interrégionale.

L'évolution depuis 2006 varie légèrement : alors que la Sarre et le Luxembourg enregistrent une légère baisse du taux de risque de pauvreté, celui-ci augmente en Rhénanie-Palatinat, en Lorraine et en Wallonie, engendrant des chiffres à la hausse pour la Grande Région (+1,4 points de pourcentage).

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel 5.1 „Haushaltseinkommen und Armutsrisiko“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen aus eigenen Recherchen über die regionalen und/oder nationalen Statistischen Ämter sowie von Eurostat.

Europa-2020-Strategie:

Wesentliches Ziel europäischer Politik ist die Verbesserung der Lebensbedingungen und die Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse innerhalb der EU. Die Bekämpfung von Armut und die Förderung der sozialen Eingliederung ist auch in der „Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ ein Kernbereich der Politik mit dem Ziel, dass bis 2020 die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen in der EU um 20 Millionen sinken soll.

Im Rahmen der Europa-2020-Strategie wurden drei Indikatoren genannt: Armutsgefährdungsquote, materielle Entbehrung und Anteil der Personen, die in Erwerbslosenhaushalten leben. Die konkrete Auswahl eines Indikators für die jeweilige nationale Zielsetzung wurde den Mitgliedstaaten überlassen:

- Belgien: Verringerung der Zahl der von Armut bedrohten Personen bis 2020 um 380.000 Personen
- Deutschland: Verringerung der Anzahl der langzeitarbeitslosen Personen von 2008-2020 um 20%
- Frankreich: Verminderung der verankerten Armutsgefährdungsquote im Zeitraum 2007-2012 um ein Drittel oder um 1,6 Mio. Personen
- Luxemburg: kein quantitatives Ziel

Definitionen und methodische Hinweise:

Primäreinkommen:

Die primäre Verteilung gibt das Einkommen der privaten Haushalte an, das sich unmittelbar aus dem Marktgeschehen, also dem Kauf und Verkauf von Produktionsfaktoren und Gütern ergibt. Hier sind vor allem die Arbeitnehmerentgelte zu nennen.

Verfügbares Haushaltseinkommen:

Das Primäreinkommen ist Ausgangspunkt der sekundären Einkommensverteilung. Zum Primäreinkommen kommen alle monetären Sozialleistungen und Transfers hinzu. Aus ihrem Einkommen müssen Haushalte Steuern auf Einkommen und Vermögen zahlen, Sozialbeiträge entrichten und Transfers tätigen. Der Saldo, der nach diesen Transaktionen übrig bleibt, wird als verfügbares Einkommen der privaten Haushalte bezeichnet.

Reales Kaufkraftpotenzial:

Berechnet sich aus dem nominalen Verfügbaren Pro-Kopf-Einkommens (in Euro je Einwohner) und dem Verbraucherpreisindex (Verbraucherpreisindex: siehe Kapitel 5.3).

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les données de base utilisées pour le chapitre 5.1 « Revenus des ménages et risque de pauvreté» s’appuient sur les informations des offices statistiques régionaux et/ou nationaux et d’Eurostat.

Stratégie Europe 2020:

Améliorer les conditions de vie et créer des conditions équivalentes entre les Etats sont des objectifs majeurs de la politique européenne. L’UE fait de la lutte contre la pauvreté et de l’insertion sociale l’un des principaux volets politiques de sa « Stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » et définit des objectifs concrets : à l’horizon 2020, il convient de réduire de 20 millions le nombre de personnes menacées par la pauvreté.

Dans le cadre de la Stratégie « Europe 2020 », le Conseil européen mentionne trois indicateurs : le taux de risque de pauvreté, la privation matérielle et le nombre de personnes vivant dans des ménages au chômage. Les Etats membres doivent choisir concrètement l’indicateur correspondant à leur objectif national respectif :

- Belgique : réduire de 380 000 individus le nombre des personnes menacées de pauvreté ou d’exclusion sociale à l’horizon 2020
- Allemagne : faire baisser le nombre de chômeurs de longue durée de 20% entre 2008 et 2020
- France : réduire le taux de risque de pauvreté de 1/3, soit 1,6 million de personnes, de 2007 à 2012
- Luxembourg: n’a pas défini d’objectif quantitatif

Définitions et précisions méthodologiques:

Revenu primaire:

La répartition primaire correspond au revenu des ménages privés résultant directement des opérations effectuées sur le marché, c’est-à-dire de l’achat et de la vente de facteurs de production et de biens. Il convient de mentionner ici avant tout les rémunérations des salariés.

Revenu disponible des ménages privés:

Le revenu primaire constitue la base de la répartition secondaire du revenu, qui représente le mécanisme de redistribution par l’État. L’ensemble des prestations sociales monétaires et des transferts s’ajoute à ce revenu primaire. À partir de ce dernier, les ménages doivent payer des impôts sur le revenu et le patrimoine, s’acquitter de cotisations sociales et effectuer des transferts. Le solde subsistant à l’issue de ces transactions est appelé «revenu disponible des ménages privés».

Potentiel de pouvoir d’achat réel:

Se calcule à partir du Revenu par tête nominal (en Euro par habitant) et de l’indice des prix à la consommation (Indice des prix à la consommation: voit chapitre 5.3).

Umverteilungseffekte:

Verhältnis zwischen Verfügbaren Einkommen der privaten Haushalte und Primäreinkommen. Es ergibt sich ein Quotient, der einen Eindruck davon vermittelt, wer auf regionaler Ebene zu den relativen Begünstigten (höhere Anteile) bzw. den relativen Lastenträgern (niedrigere Anteile) im Umverteilungsprozess gehört.

Berücksichtigt werden muss dabei, dass die Höhe des Primäreinkommens neben Wirtschaftsstruktur und Wirtschaftskraft einer Region natürlich von der Erwerbsbeteiligung und von den Pendlerverflechtungen mitbestimmt wird. Zudem beruht das Ausmaß der Umverteilung zum Teil sicherlich auf Abweichungen in der Altersstruktur der Bevölkerung und der Haushaltsstruktur.

Setzt man nun für eine regionale Analyse auf kleinräumiger Ebene den jeweiligen nationalen Durchschnitt als neuen Mittelwert (100) fest, dann haben Gebietseinheiten mit Werten über 100 ein – gemessen am Primäreinkommen – überdurchschnittliches verfügbares Einkommen, während Gebietseinheiten mit weniger als 100 ein – wieder gemessen am Primäreinkommen – unterdurchschnittliches verfügbares Einkommen aufweisen. Die erste Gruppe gehört demzufolge per Saldo zu den relativen Begünstigten des Umverteilungsprozesses, wohingegen die zweite Gruppe zu den relativen Lastenträgern zählt. Da eine solche Berechnung gewisse Unschärfen enthält, können die Klassengrenzen auch so gesetzt werden, dass Neutrale ausgewiesen werden, die sich um den Mittelwert herum gruppieren (95-105). Für die Gruppe der Begünstigten ergeben sich danach Werte von 105 und mehr; die relativen Lastenträger liegen dagegen unter 95 (Vgl. Seitz 2005, S. 12f.).

Effets de la redistribution :

Rapport entre le revenu disponible et le revenu primaire. On obtient un quotient qui indique sommairement la part de ceux qui, au niveau régional, sont en valeur relative privilégiés (parts plus importantes) ou pénalisés (parts moins importantes) dans le processus de redistribution.

Il faut cependant tenir compte du fait que le montant du revenu primaire dépend, parallèlement à la structure et à la puissance économiques d'une région ou d'un territoire, bien entendu de la proportion de population active et de l'incidence des flux migratoires. Par ailleurs, l'étendue de la redistribution, c.-à-d. la portée variable des transferts versés ou perçus, repose sans doute en partie sur les différences dans la structure d'âge de la population et la structure des ménages.

Si, pour une analyse régionale à une échelle géographique plus réduite, on considère que la moyenne nationale respective représente la nouvelle moyenne (100), les entités territoriales dont la valeur est supérieure à 100 bénéficient – par rapport au revenu primaire – d'un revenu disponible supérieur à la moyenne, les entités territoriales ayant moins de 100 – une fois encore par rapport au revenu primaire –, d'un revenu disponible inférieur à la moyenne. Au final, le premier groupe fait donc partie, en valeur relative, des privilégiés du système de redistribution, le second, des pénalisés, en valeur relative. Etant donné qu'un tel calcul comporte certaines imprécisions, un troisième groupe, celui des intermédiaires, avoisinant la moyenne (95-105), a été défini. Pour le groupe des privilégiés, on obtient donc des valeurs de 105 et davantage ; les pénalisés, en valeur relative, se situent en revanche sous la barre des 95 (voir Seitz 2005, p. 12f.).

Armutsgefährdungsquote:

Die Armutsgefährdungsquote ist definiert als der Anteil der Personen mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle, die bei 60% des nationalen verfügbaren Medianäquivalenzeinkommens liegt.

Zu beachten ist, dass mit diesem Indikator nicht der Wohlstand gemessen wird, sondern dass er vielmehr eine Maßzahl für ein aktuell geringes Einkommen (im Vergleich zu den übrigen Einwohnern desselben Landes) ist, das nicht zwangsläufig auf einen geringen Lebensstandard schließen lässt.

Das Aggregat für die EU ist ein nach der Bevölkerungszahl gewichteter Durchschnittswert der einzelstaatlichen Daten. Entsprechend den Beschlüssen des Europäischen Rates wird die Armutsgefährdungsquote im Verhältnis zur Situation in den einzelnen Ländern gemessen und nicht anhand eines einheitlichen Schwellenwertes, der für alle Länder gilt. Das Aggregat für die Großregion ist ein nach der Bevölkerungszahl gewichteter Durchschnittswert der einzelregionalen Daten.

Taux de risque de pauvreté :

Le taux de risque de pauvreté est défini comme la part des personnes ayant un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national.

Il est à noter qu'il ne s'agit pas d'un indicateur de richesse. Il a bien davantage vocation à offrir un point de comparaison avec un revenu actuellement bas (par rapport aux autres habitants du même pays) et n'implique pas forcément un niveau de vie inférieur.

Le résultat pour l'UE est une valeur moyenne, pondérée d'après les chiffres de la population, des données des différents Etats. Conformément aux décisions du Conseil européen, le taux de risque de pauvreté se mesure en fonction de la situation des pays respectifs et non au moyen d'une valeur seuil unique applicable à tous les pays. La valeur grande-régionale est une valeur moyenne des données des différentes régions, pondérée d'après les chiffre de la population.

Quellen / Sources :

Primäreinkommen und verfügbares Haushaltseinkomen / Revenu primaire et Revenu disponible des ménages privés :
Eurostat plus eigene Ergänzungen / Eurostat et chiffres complétés par nos soins

Armutsgefährdungsquote / Taux de risque de pauvreté :
Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Mikrozensus
France, Lorraine: Insee, Revenus disponibles localisés
Wallonie: SPF Économie

Luxembourg : STATEC
EU / UE : Eurostat

5.2 Arbeits- und Kapitaleinkommen / Revenus du travail et du capital

Arbeitnehmerentgelt (Wirtschaftszweige insgesamt) 2013 / Rémunération des salariés (toutes les branches économiques) 2013

** GR. Region + Lorraine: 2010 / 2000-2010 / 2009-2010*
*** Wallonie: 2011 / 2000-2011 / 2010-2011*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Große interregionale Entgeltunterschiede

Das Arbeitnehmerentgelt lag im Jahr 2010 in der Großregion bei durchschnittlich 38.542 Euro pro Kopf – mehr als im europäischen Durchschnitt (34.197 Euro je Arbeitnehmer) 2013. Auf Ebene der Teilregionen erzielten die in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit durchschnittlich 59.964 Euro pro Kopf weit überdurchschnittliche Werte, und zwar im interregionalen wie europäischen Vergleich. Über dem Mittel der Großregion bewegten sich ebenso die Wallonie; Lothringen lag knapp darunter. Merklich weniger erhielten demgegenüber die Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und im Saarland mit einem Pro-Kopf-Entgelt in Höhe von etwas über durchschnittlich 36.000 Euro (2013). Sowohl in den deutschen Bundesländern als auch in der belgischen Region und in Lothringen lagen die Arbeitnehmerentgelte unter dem jeweiligen nationalen Durchschnitt. Die deutlichen Differenzen erklären sich dabei zu einem großen Teil aus den regionalen Unterschieden der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur.

Von 2000 bis 2010 stiegen die Arbeitseinkommen der Beschäftigten in der Großregion nominal um 20% bzw. 6.436 Euro pro Kopf. Eine sehr gebremste Entwicklungsdynamik zeigten die beiden Bundesländer des Kooperationsraums. Das Plus fiel bei dem großregionalen Spitzenreiter Luxemburg fast dreimal so hoch aus wie beim Schlusslicht Saarland. Zusätzlich war an der Saar wie in Rheinland-Pfalz der Anstieg im langfristigen Betrachtungszeitraum niedriger als im Bundesdurchschnitt. Auch Lothringen und die Wallonie blieben hier hinter ihren jeweiligen nationalen Durchschnittswerten zurück.

Des écarts importants dans les rémunérations des salariés

En 2010 les rémunérations perçues par les salariés dans la Grande Région s'élèvent en moyenne à 38 542 euros par tête – une valeur supérieure à la moyenne européenne (34 197 euros) 2013. Dans les composantes régionales, les salariés employés au Luxembourg gagnent en moyenne 59 964 euros par tête, un niveau largement supérieur aux valeurs interrégionales et européennes. La Wallonie enregistre également des rémunérations supérieures à la moyenne grand-régionale, suivie de la Lorraine. En revanche, les salariés rhénano-palatins et sarrois perçoivent une rémunération par tête de 36 000 euros (2013), soit nettement moins que dans les autres régions. Dans les régions allemandes, en Wallonie et en Lorraine, les rémunérations salariales restent en deçà de leur moyenne nationale respective. Les disparités importantes s'expliquent en grande partie par des différences au niveau de la structure économique et de la structure de l'emploi.

Entre 2000 et 2010, les rémunérations nominales par salarié augmentent de 20%, soit de quelque 6 436 euros par tête dans la Grande Région. En revanche, les deux régions allemandes de l'espace de coopération font apparaître une dynamique très ralentie. Le Luxembourg que l'on retrouve au premier rang, affiche des valeurs supérieures d'un facteur trois à celles indiquées pour

la Sarre qui se place en dernière position. Par ailleurs, la hausse en Sarre et en Rhénanie-Palatinat est restée bien inférieure à celle enregistrée au niveau fédéral sur la période considérée. La Lorraine et la Wallonie restent également en deçà des moyennes nationales.

Entwicklung von Arbeitnehmerbeschäftigung, Bruttowertschöpfung, Arbeitnehmerentgelten und Unternehmensgewinnen /
Evolution de l'emploi salarié, de la valeur ajoutée brute, des rémunérations salariales et des bénéfices des entreprises

1996 = 100%

Bruttowertschöpfung / Valeur ajoutée brute
Unternehmensgewinne / Bénéfices des entreprises
Arbeitnehmerentgelte / Rémunérations salariales
Arbeitnehmerbeschäftigung / Emploi salarié

Methodische Anmerkung Unternehmensgewinne: vereinfachte Betrachtung als Differenz aus Bruttowertschöpfung und Arbeitnehmer-entgelt /

Remarque méthodologique sur les bénéfices des entreprises : approche simplifiée = différence entre la valeur ajoutée brute et les rémunérations salariales

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Entwicklung von Arbeitnehmerentgelten und Unternehmensgewinnen im Vergleich

Die großregionale Wirtschaft erzielte im Jahr 2010 eine nominale Bruttowertschöpfung von gut 285 Mrd. Euro. Dabei entstand ein Arbeitnehmerentgelt von 163,9 Mrd. Euro und ein Unternehmensgewinn von 121,1 Mrd. Euro. Bezogen auf die Bruttowertschöpfung ergaben sich eine Lohnquote von 57,5% und eine Gewinnquote von 42,5%. Ein Jahr zuvor lagen die entsprechenden Anteile noch bei 58% bzw. 42%. Der Aufwärtstrend nach 2009 hat sich somit positiver auf die Unternehmen (+8,4%) als auf die Arbeitnehmer (Arbeitnehmerentgelte: +2,9%) ausgewirkt.

Hingegen waren im Krisenjahr 2009 die Unternehmen wesentlich stärker getroffen: Während die Arbeitnehmerentgelte in der Großregion im Jahr 2009 noch um insgesamt 0,5 Prozent zulegten, schrumpften die Unternehmensgewinne um 8,9%. Dass es sich dabei um einen bislang einmaligen Sondereffekt handelte, zeigt die Betrachtung der Zeitreihe von 1996 bis 2008: In diesem Zeitraum profitierte der Produktionsfaktor Kapital in der Großregion stärker als der Produktionsfaktor Arbeit von Wirtschaftswachstum und Produktivitätsfortschritt (Anstieg der Arbeitnehmerentgelte um 39,7%, während sich die Unternehmensgewinne mit einem Zuwachs 52,8% deutlich stärker erhöhten. Bis 2003/2004 entwickelten sich Arbeitnehmerentgelte und Unternehmensgewinne weitgehend parallel. Von 2005 bis 2007/2008 verzeichneten dagegen die Unternehmensgewinne ein deutlich größeres Wachstum als die Arbeitnehmerentgelte und sind zunehmend auseinander gedriftet – besonders deutlich im Saarland zu beobachten). Die Ergebnisse für das Jahr 2010 verdeutlichen, dass die Entwicklung im Jahr 2009 tatsächlich einen Sonderfall darstellt – mit der Ausnahme Lothringens, wo die Unternehmen im Jahr 2010 weiterhin Verluste hinnehmen mussten (-5,3%) während die Arbeitnehmerentgelte sich sogar positiv entwickelten (+3,0%). Insgesamt bestätigt sich die Annahme, dass Kapitaleinkommen deutlich konjunktursensibler reagieren – sowohl im Falle des Auf- als auch des Abschwungs.

Die nominale Bruttowertschöpfung (BWS) als ein Maßstab der gesamtwirtschaftlichen Leistung belief sich in der Großregion im Jahr 2012 auf 302,5 Milliarden Euro (in jeweiligen Preisen). Den größten Beitrag zur großregionalen BWS leistete Rheinland-Pfalz mit ca. 35,2%. Es folgen die Wallonie mit etwas mehr als einem Viertel (26%), Lothringen mit 16,7%, Luxemburg mit ca.13% und das Saarland mit 9,4%. Die DG Belgien steuerte 0,5% zur Wirtschaftsleistung in der Großregion bei.

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Volkswirtschaften der Großregion wie auch der EU stark belastet. Infolge des krisenbedingten Einbruchs kam es 2009 im Gebiet des Kooperationsraums zu einem Rückgang der BWS um 3,6%. Im Jahr 2010 erhöhte sich die BWS im Kooperationsraum nominal um 5,2%. Mit diesem Zuwachs konnte die absolute Höhe des Vorkrisenniveaus in der Großregion wieder erreicht und sogar überschritten werden. Dieser positive Trend setzte sich 2011 und 2012 in abgeschwächter Form fort (+4% bzw. +2,1%). Im Vergleich zur wirtschaftlichen Entwicklung verläuft die Arbeitnehmerbeschäftigung relativ stabil. Dennoch spiegelt auch diese die jeweiligen Konjunkturzyklen wider.

Evolution comparative des rémunérations salariales et des bénéfices des entreprises

En 2010, l'économie de la Grande Région génère une valeur ajoutée brute nominale d'environ 285 milliards d'euros. Les rémunérations salariales s'élèvent à 163,9 milliards d'euros et les bénéfices des entreprises à 121,1 milliards d'euros. Rapporté à la valeur ajoutée brute, on obtient une part du travail de 57,5% et une part des profits de 42,5 %. En 2009, les parts correspondantes étaient encore de 58 % et 42 %. La tendance à la hausse après 2009 a donc eu des effets plus positifs pour les entreprises (bénéfices en hausse de 8,4 %) que pour les salariés (rémunérations en hausse de 2,9 %).

Au plus fort de la crise en 2009, les entreprises étaient beaucoup plus touchées : alors que les rémunérations salariales dans la Grande Région augmentent encore globalement de 0,5 % en 2009, les bénéfices des entreprises s'amenuisent de 8,9 %. L'analyse de la série chronologique de 1996 à 2008 montre qu'il s'agit d'un effet particulier unique jusqu'à présent: pendant cette période, le facteur de production capital profite davantage que le facteur de production travail de la croissance économique et de l'amélioration de la productivité dans la Grande Région. Les rémunérations des salariés connaissent une hausse globale de 39,7 %, alors que les bénéfices des entreprises augmentent de 52,8%. Jusqu'en 2003/2004 les rémunérations salariales et les bénéfices des entreprises évoluent pour l'essentiel en parallèle dans la Grande Région. De 2005 à 2007/2008 en revanche, les bénéfices des entreprises enregistrent une croissance nettement plus forte que les rémunérations des salariés, ces deux indicateurs s'écartant progressivement l'un de l'autre – une évolution particulièrement prononcée en Sarre. Les résultats pour 2010 confirment que le développement en 2009 était vraiment exceptionnel. Les données sont différentes pour la Lorraine : dans la région française, les entreprises ont encore dû supporter des pertes (-5,3 %) en 2010, tandis que les rémunérations salariales augmentaient de +3,0 %. On peut avancer l'hypothèse que les revenus du capital sont en général plus sensibles à l'évolution de la conjoncture – autant vers le bas que vers le haut.

La valeur ajoutée brute (nominale), critère de la performance économique globale, s'établit en 2012 à 302,5 milliards d'euros (à prix courants) dans la Grande Région. C'est la Rhénanie-Palatinat qui détient la part la plus importante de la valeur ajoutée brute de la Grande Région avec 35,2%. Suivent la Wallonie avec un peu plus d'un quart (26%), la Lorraine avec 16,7 %, le Luxembourg avec env.13% et la Sarre avec 9,4 %. La Communauté Germanophone de Belgique contribue à l'activité économique de la Grande Région à raison de 0,5 %.

La crise financière et économique mondiale a fortement pesé sur les économies nationales et les budgets publics de la GR et de l'UE. Suite à l'effondrement dû à la crise, l'espace de coopération connaît une performance économique nominale négative (-3,6 %) en 2009. En 2010, la valeur ajoutée brute affiche une hausse nominale de 5,2 %. Cette hausse permet simultanément d'atteindre à nouveau le niveau absolu de l'avant-crise, voire de le dépasser. Cette évolution positive s'est prolongée en 2011 et 2012 de façon modérée (+4 % et +2,1 %). Comparé au développement économique, l'emploi salarié connait une évolution relativement stable. Cependant, on observe aussi différents cycles conjoncturels.

Entwicklung der Nominal- und Reallöhne in der Großregion / Evolution des salaires nominaux et réels dans la Grande Région

Nominallöhne, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % /
Salaires nominaux, variation par rapport à l'année précédente en %

Reallöhne, Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % /
Salaires réels, variation par rapport à l'année précédente en %

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Nominal- und Reallöhne im Vergleich

Lohnerhöhungen führen nur dann zu einer Steigerung der Kaufkraft, wenn die Erhöhung der Nominallöhne größer ist als der Anstieg der Verbraucherpreise. Von 2000 bis 2013 sind die Nominallöhne in Luxemburg (+2,6%) am stärksten gestiegen, gefolgt von der Wallonie und Lothringen (+2,5% bzw. 2,4% im Zeitraum 2000 bis 2011 bzw. 2010). Merklich abgeschlagen sind demgegenüber die beiden deutschen Regionen, deren Nominalzuwächse zwischen 2000 und 2013 erheblich geringer ausfielen (je +1,1%). Dieses Muster wiederholt sich bei der Entwicklung der um die Preisveränderung bereinigten Reallöhne: Anders als in Lothringen, der Wallonie und Luxemburg, wo auch die jahresdurchschnittliche Entwicklung der Reallöhne positiv verlief, gab es für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den beiden deutschen Regionen bei Berücksichtigung der Preisentwicklung reale Einbußen (je -0,5%).

Von 2004 bis 2008 war in den deutschen Bundesländern stets ein Minus zu verzeichnen – obwohl sich die Wirtschaft in einer Phase des konjunkturellen Aufschwungs befand. Deutschland insgesamt hatte so während der vergangenen Dekade als einziges Land Europas erhebliche Reallohnrückgänge zu verzeichnen und damit eine absolute lohnpolitische Sonderrolle eingenommen. Erst nach 2009 kam es wieder zu spürbaren Lohnsteigerungen, die auch als realer Kaufkraftzuwachs in den Portemonnaies der Beschäftigten ankamen. Für 2012 und 2013 ist allerdings wieder der Trend zur Lohnzurückhaltung zu erkennen, so dass kein dauerhafter Richtungswechsel in der deutschen Lohnpolitik eingetreten ist.

Salaires nominaux comparés aux salaires réels

Les augmentations de salaires ne renforcent le pouvoir d'achat des salariés que si la hausse des salaires nominaux est supérieure à l'accroissement des prix à la consommation. L'évolution des salaires nominaux dans la Grande Région fait apparaître des tendances très variables dans les différentes composantes régionales : entre 2000 et 2013, les salaires nominaux augmentent le plus fortement au Luxembourg (+2,6%), suivis de la Wallonie et de la Lorraine (+2,5%, respectivement 2,4% entre 2000 et 2011 ou 2010). Les deux régions allemandes figurent loin derrière ; la hausse nominale y est nettement inférieure (respectivement 1,1%). On retrouve cette même tendance au niveau de l'évolution des salaires réels corrigés des variations des prix : à l'opposé du Luxembourg, la Wallonie et la Lorraine, où l'évolution moyenne des salaires réels sur l'année est positive, les salariés dans les deux régions allemandes subissent des pertes réelles compte tenu de l'évolution des prix (respectivement -0,5%).

Entre 2004 et 2008, la tendance des régions allemandes est toujours à la baisse, bien que l'économie se trouve dans une phase conjoncturelle positive. L'Allemagne est le seul pays en Europe à avoir subi des pertes de salaires réelles et occupe ainsi une place particulière dans la politique salariale. Ce n'est qu'après 2009 que des hausses de salaires relativement élevées sont observées, ce qui se traduit par une hausse réelle du pouvoir d'achat. Pour 2012 et 2013 par contre, on observe de nouveau une modération salariale, si bien qu'on ne peut pas augurer d'un changement durable dans la politique salariale allemande.

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel 5.2 „Arbeits- und Kapitaleinkommen“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen aus eigenen Recherchen über die regionalen und/oder nationalen Statistischen Ämter sowie von Eurostat.

Definitionen und methodische Hinweise:

Arbeitnehmerentgelt:

Das Arbeitnehmerentgelt umfasst sämtliche Geld- und Sachleistungen, die den Arbeitnehmern aus den Arbeits- oder Dienstverhältnissen zufließen. Es setzt sich zusammen aus den Bruttolöhnen sowie den tatsächlichen und unterstellten Sozialbeiträgen der Arbeitgeber.

Es ist zu beachten, dass die Höhe des Arbeitnehmerentgelts je Arbeitnehmer (Arbeitnehmer: siehe Kapitel 3.1) nicht nur von der jeweiligen Wirtschaftsstruktur, sondern auch von der Beschäftigtenstruktur abhängt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in den deutschen Regionen höher ausgeprägt. Daher fällt auch der Pro-Kopf-Wert tendenziell niedriger aus. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass das hier ausgewiesene Arbeitnehmerentgelt pro Kopf nicht identisch ist mit dem verfügbaren Nettoeinkommen, da in den einzelnen Ländern unterschiedlich hohe Steuern und Sozialabgaben auf Einkommen aus unselbstständiger Arbeit erhoben werden.

Unternehmensgewinne:

Die Unternehmensgewinne werden vereinfacht abgeleitet aus der Differenz von Bruttowertschöpfung (BWS) und Arbeitnehmerentgelt.

Die Einkommensrechnung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen ist auf Ebene der Regionen – zumal in einem interregionalen Vergleich – nicht ausreichend differenziert, um separate Daten zur funktionalen Einkommensverteilung zwischen den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital zu erhalten. Alternativ kann jedoch in einer vereinfachten Betrachtungsweise über die Entstehungsseite der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, d.h. die Berechnung der Bruttowertschöpfung (BWS: siehe Kapitel 2.1), versucht werden, sich dieser Frage zumindest anzunähern. Die BWS ist zum einen das Maß für die in einer Region insgesamt erbrachten wirtschaftlichen Leistungen in Form von Waren und Dienstleistungen. Zum anderen entspricht sie den in einer Volkswirtschaft insgesamt entstandenen Einkommen.

Reallöhne:

Um die Preisveränderung bereinigten Nominallöhne.

Die Darstellung im Bericht bezieht sich streng genommen nicht auf „Löhne“, sondern auf die bereits zuvor verwendeten Daten zum Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer.

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les données de base utilisées pour le chapitre 5.2 « Revenus du travail et du capital» s’appuient sur les informations des offices statistiques régionaux et/ou nationaux et Eurostat.

Définitions et précisions méthodologiques :

Rémunération des salariés :

La rémunération des salariés correspond au total des rémunérations en espèces ou en nature perçues dans le cadre d’un contrat de travail par des salariés employés sur un territoire économique donné. La rémunération des salariés est ventilée comme suit : traitements et salaires bruts et cotisations sociales effectives et imputées des employeurs.

Le niveau de rémunération des salariés (salariés : voir chapitre 3.1) ne dépend toutefois par seulement de la structure économique de la région, mais aussi de la structure de l’emploi. Le nombre d’emplois à temps partiel est globalement plus élevé en Rhénanie-Palatinat et en Sarre, de sorte que la valeur par tête a tendance à être plus basse. En outre, la rémunération par salarié indiquée ici n’est pas identique au revenu disponible, étant donné que les impôts et charges sociales perçus sur le revenu salarié varient selon les Etats.

Bénéfices des entreprises :

Les bénéfices des entreprises sont calculés de manière simplifiée en établissant la différence entre la valeur ajoutée brute et le rémunérations salariales.

Au niveau des régions, le calcul des revenus selon la comptabilité nationale n’est pas suffisamment différencié, a fortiori lorsqu’il s’agit d’une comparaison interrégionale, pour obtenir des données séparées permettant d’opérer une distinction fonctionnelle des revenus entre les facteurs de production travail et capital. Il est toutefois possible d’apporter une réponse au moins partielle à cette question à travers une analyse simplifiée effectuée au niveau de la comptabilité nationale, c’est-à-dire en calculant la valeur ajoutée brute (valeur ajoutée brute : voir chapitre 2.1). La valeur ajoutée brute est d’une part un indicateur de la production économique totale d’une région sous forme de biens et de services. D’autre part, elle correspond au revenu globalement généré dans une économie nationale.

Salaires réels:

Les salaires réels sont les salaires nominaux corrigés des variations de prix.

L’analyse du rapport ne porte pas strictement sur les « salaires », mais sur les données relatives aux rémunérations par salarié utilisées auparavant.

Quellen / Sources :

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen (2008 Bruch in Zeitreihe / Ruptures de série) sowie Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder
Lorraine: INSEE Estimations d'emploi; Eurostat; rupture de série 2007 / 2007 Bruch in Zeitreihe
Wallonie: ICN, Comptes régionaux; ruptures de série 2003 et 2005 / 2003 bzw. 2005 Bruch in Zeitreihe
EU / UE, Luxembourg, Belgique, France: Eurostat

5.3 Verbraucherpreisentwicklung / Evolution des prix à la consommation

Preisentwicklung 2001-2013 / Evolution des prix 2001-2013

Preisentwicklung Gesamtlebenshaltung / Evolution des prix, coût global de la vie

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % / Variation par rapport à l'année précédente en %

Inflationsrate – Europäischer Vergleich der Harmonisierten Verbraucherpreisindizes (HVPI's) / Taux d'inflation – comparaison européenne des indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH)

Jährliche Veränderungsrate des Jahresdurchschnitts in %/ Taux de variation de la moyenne annuelle en %

** Wallonie / DG Belgien: Nationaler Wert (Belgien) / Valeur nationale (Belgique)*

Berechnungen : IBA / Calculs : OIE

Verbraucherpreisentwicklung

Während sich die Preissteigerungen in den Jahren 2001 bis 2007 auf einem relativ gleichbleibenden Niveau bewegten, kam es in 2008 zu sprunghaften Preissteigerungen. Diese können vor allem auf Entwicklungen an den weltweiten Rohstoffmärkten zurückgeführt werden. Die Verbraucherpreise fanden im Jahr 2009 dann wieder auf ein Niveau zurück, das man als „einen normalen Wachstumspfad folgend" bezeichnen könnte. Auf die geringen Teuerungsraten 2009 folgte allerdings eine fast ebenso schnelle Rückkehr zum Vorkrisenniveau in 2010. Im Jahr 2011 steigerte sich das Preisniveau überdurchschnittlich, was sich 2012 – wenn auch etwas moderater – fortsetzte. Die Hauptursache für diese Preissteigerung waren die Energiepreise. Im Jahr 2013 sanken die Preissteigerungen in allen Teilregionen dann wieder auf Werte zwischen +0,9% in Lothringen und +1,7% in Luxemburg.

Evolution des prix à la consommation

Les hausses des prix se maintiennent à un niveau relativement constant entre 2001 et 2007 ; à partir de 2008 toutefois, on observe des hausses brutales. Ces augmentations sont imputables en premier lieu à l'évolution sur les marchés mondiaux des matières premières. Dans le courant de l'année 2009, les prix à la consommation retrouvent un niveau que l'on pourrait considérer comme « suivant la courbe normale de la croissance ». Les faibles taux de progression des prix en 2009 sont cependant suivis en 2010 d'un retour presque aussi rapide au niveau de l'avant-crise. En 2011, le niveau des prix augmente considérablement, une évolution qui se poursuit en 2012 de manière plus modérée. Cette hausse des prix est principalement imputable aux prix de l'énergie. En 2013, les taux d'inflation de toutes les composantes baissent à nouveau pour atteindre des valeurs comprises entre +0,9 % en Lorraine et +1,7 % au Luxembourg.

Methodische Anmerkungen

Datengrundlage:

Die für das Kapitel 5.3 „Verbraucherpreisentwicklung“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion sowie Eurostat. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen.

Definitionen und methodische Hinweise:

Verbraucherpreisindex:

Die Verbraucherpreisstatistik gibt Aufschluss über die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen, die von privaten Haushalten für Konsumzwecke gekauft werden (Inflations- oder Teuerungsrate). Darüber hinaus ist sie für die Geldpolitik ebenso wie für die Tarifpolitik unverzichtbar.

Zur Messung der Teuerungsrate wird der „Verbraucherpreisindex“ bestimmt, dem ein typischer – je nach Verbrauchsgewohnheiten national unterschiedlich gewichteter – Warenkorb zugrunde liegt, der alle relevanten Verbrauchsgüter und Dienstleistungen enthält, die ein durchschnittlicher Privathaushalt über das ganze Jahr gesehen einkauft. Berücksichtigt werden alle Ausgabengruppen, wie z.B. Mieten, Nahrungsmittel, Bekleidung, Kraftfahrzeuge oder Dienstleistungen wie Friseur, Reinigung und Reparaturen, wobei die Preisentwicklung der einzelnen Waren- und Produktgruppen entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an den gesamten Konsumausgaben in den Gesamtindex eingeht.

Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI):

Zusätzlich zu den jeweils regionalen bzw. nationalen Indizes werden für Vergleiche auf europäischer Ebene so genannte Harmonisierte Verbraucherpreisindizes (HVPI) ausgewiesen. Sie werden nach harmonisierten Konzepten, Methoden und Verfahren. HVPI liefern so vergleichbare Inflationsdaten für die EU. Sie sind das offizielle Maß für die Verbraucherpreisinflation in Europa, das für die Geldpolitik ebenso verwendet wird wie zur Beurteilung der Inflationskonvergenz im Zusammenhang mit den Maastricht-Kriterien.

Für Luxemburg muss berücksichtig werde, dass der Treibstoffverbrauch durch den „Tanktourismus“ weit über den der Bevölkerung entsprechenden Werten liegt. Deswegen wird zwischen einem nationalen Index (IPCN) und dem harmonisierten Index (IPCH) unterschieden. Der IPCN berücksichtigt alleine die Wohnbevölkerung, während sich im IPCH auch Pendler und Touristen befinden, die vor allem Benzin einkaufen. Im nationalen Verbraucherpreisindex, der auch als Basis für die automatische Lohnanpassung dient, wird somit der „Tanktourismus“ aus der Inflationsrate heraus gerechnet, weshalb der IPCN einen flacheren Verlauf aufweist als der IPCH.

Remarques méthodologiques

Base de données:

Les données de base utilisées pour le chapitre 5.3 « Evolution des prix à la consommation» s’appuient sur les informations des offices statistiques de la Grande Région et Eurostat. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations complémentaires. .

Définitions et précisions méthodologiques:

Taux de progression des prix:

Le taux de progression des prix donne des informations sur l’évolution moyenne des prix de toutes les marchandises et services acquis par les ménages privés à des fins de consommation. En outre, il est indispensable en matière de politique à la fois monétaire et tarifaire.

Le taux de progression des prix est déterminé sur la base d’un « indice des prix à la consommation » pondéré à l’échelle nationale en fonction des habitudes de consommation. Cet indice se base sur un panier de références qui comprend l’ensemble des biens de consommation et des services acquis par un ménage privé moyen durant toute une année. Toutes les catégories de dépenses sont considérées, par ex. les loyers, les produits alimentaires, l’habillement, les transports ou les services tels que le coiffeur, le nettoyage et les réparations. L’indice d’ensemble tient compte de l’évolution des prix des différentes catégories de marchandises et de produits en fonction de la part qu’elles détiennent respectivement dans les dépenses de consommation.

Indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH):

Des indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) sont définis en plus des indices régionaux et nationaux aux fins de comparaison au niveau européen. Ces indices sont établis selon des approches, méthodes et procédés harmonisés. Les IPCH fournissent ainsi des données comparables en matière d’inflation pour l’UE. Ils représentent l’indicateur officiel de l’inflation des prix à la consommation en Europe et sont utilisés pour la politique monétaire et l’évaluation de la convergence de l’inflation en liaison avec les critères de Maastricht.

Au Luxembourg, la consommation de carburant dépasse largement, du fait de la « course au carburant le moins cher », le niveau correspondant à la population. C’est pourquoi on distingue l’indice national (IPCN) de l’indice harmonisé (IPCH). L’IPCN tient uniquement compte de la population résidente, alors que l’IPCH englobe également les frontaliers et les touristes qui achètent principalement de l’essence. La« course au carburant le moins cher » est donc déduite du taux d’inflation dans le calcul de l’indice national des prix à la consommation qui sert également de base à l’indexation automatique des salaires. C’est la raison pour laquelle l’indice national présente une courbe plus plate que l’indice harmonisé.

Quellen / Sources :

Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen sowie Eurostat / Offices statistiques de la Grande Région, chiffres complétés par nos soins et Eurostat

Saarland, Rheinland-Pfalz: Statistik der Verbraucherpreise (Basis 2005) bzw. Statistisches Amt Saarland
Lorraine: INSEE, Indice des prix à la consommation - Ensemble des ménages, France entière (Métropole + DOM), base 2005
Wallonie, DG Belgien: SPF Economie, DGSIE ; IPC - Indice des prix à la consommation, Belgique entière (base 2005).
Luxembourg : STATEC (base 2005)
EU / UE, Belgique, Deutschland, France, Luxembourg: Eurostat

Bibliografie / Bibliographie

ABEO – Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien: Sammelmappe Sozial- und Wirtschaftsstatistiken für die Ostkantone und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, laufende Aktualisierungen.

Europäische Kommission (2014): Bestandsaufnahme der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, Brüssel, 05. März 2014.

Eurostat / European Commission (2013): Eurostat Regional Yearbook 2013, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Handwerkskammer Trier / Chambre de Métiers et de l'Artisanat Moselle / Chambre des Metiers Luxembourg / Handwerkskammer des Saarlandes (2012): Konjunkturelle Lage des Handwerks in der Großregion im Frühjahr 2012 / Situation conjoncturelle de l'Artisanat dans la Grande Région au printemps 2012. Trier, Metz, Luxembourg und Saarbrücken.

IBA / OIE – Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) (2014): Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. Neunter Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 14. Gipfel der Exekutive der Großregion, Saarbrücken, (im Erscheinen) / Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) (2014): Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. Neuvième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi pour le 14ième Sommet des Exécutifs de la Grande Région, Sarrebruck, (publication prévu).

Lübbers, P. (2011): Wirtschaftsleistung und Arbeitsmarkt in der Großregion „Saar – Lor – Lux – Rheinland-Pfalz – Wallonie". Ein Überblick über die Entwicklung im letzten Jahrzehnt. In: Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz, Nr. 02/2011, S. 139-150.

Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) (2012): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion, Saarbrücken / Réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (OIE) (2012): Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région, Sarrebruck.

Schweizerische Eidgenossenschaft (2014): Bundesamt für Statistik BFS – Grenzgängerstatistik.

Seitz, R. (2005): Was am Ende übrig bleibt – einige regionale Aspekte beim Übergang von der Wirtschaftsleistung zum Verfügbaren Einkommen. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 12/2005, S. 3-14.

Statec (2012) : Regards sur le travail intérimaire, Luxembourg, 03/2012.

Wille, C. (2012): Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux. (Luxemburg-Studien / études luxembourgeoises, Bd. 1), Frankfurt/M.

WSR, Wirtschafts- und Sozialrat der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (2014): Wirtschafts- und Sozialbericht 2014. Eine Analyse des Wirtschafts-und Sozialrates der DG für die Jahre 2009-2013. In: POINTIERT! Veröffentlichungsreihe des Wirtschafts- und Sozialrates der DG, N°6 September 2014, Eupen.

B - Schwerpunktthema:

Fachkräfte – Schlüssel für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Großregion

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

1. Einleitung 73

1.1 Problematik Fachkräfte allgemein / aktuelle Diskussion 73

1.2 Fragestellungen 73

1.3 Methodik und Vorgehensweise 74

2. Stand und Perspektive des großregionalen Arbeitsmarktes 78

2.1 Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial in der Großregion 78

2.2 Beschäftigung und Arbeitsmarktsituation in der Großregion 81

3. Fachkräfte im interregionalen Kontext: aktuell und Perspektive 87

3.1 Quantitative Analyse 87

3.1.1 Rheinland-Pfalz und Saarland 87

3.1.2 Wallonie und DG Belgien 103

3.1.3 Lothringen 121

3.1.4 Luxemburg 134

3.2 Qualitative Analyse 145

3.2.1 Unternehmensumfragen auf den interregionalen Jobmessen 145

3.2.2 Experteninterviews 148

3.2.2.1 Rheinland-Pfalz und Saarland 148

3.2.2.2 Wallonie 154

3.2.2.3 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens 156

3.2.2.4 Lothringen 158

3.2.2.5 Luxemburg 161

4. Initiativen und Lösungsansätze 164

4.1 Bereits ergriffene Maßnahmen 166

4.1.1 Ansätze in den Teilgebieten der Großregion 166

4.1.1.1 Rheinland-Pfalz und Saarland 166

4.1.1.2 Wallonie 169

4.1.1.3 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens 170

4.1.1.4 Lothringen 171

4.1.1.5 Luxemburg 172

4.1.2 Grenzüberschreitende Ansätze 173

4.2 Großregionale Potenziale 184

Literaturverzeichnis 188

1. Einleitung

1.1 Problematik Fachkräfte allgemein / aktuelle Diskussion

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion hat sich entschieden, im Rahmen des aktuellen Berichts das Thema Fachkräftebedarf in der Großregion näher zu beleuchten. Damit stellt er eine thematische Verknüpfung zu den laufenden Arbeitsmarktinitiativen der Europäischen Union her.

Die Europäische Kommission hat erkannt, dass ein umfassendes Monitoring des Arbeitskräftebedarfs und -angebots essentiell für wirksame Maßnahmen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitsmarkt ist. Im Dezember 2012 startete die Kommission darum das EU Skills Panorama (EUSP). Auf einer Website werden quantitative und qualitative Informationen über Angebot und Bedarf sowie Diskrepanzen der gebotenen und gesuchten Fähigkeiten (skills) auf dem Arbeitsmarkt publiziert. Die Ziele des Skills Panorama umfassen mehr Transparenz und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, sowie eine bessere Abstimmung der Aus- und Weiterbildungssysteme an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Zu diesem Zweck informiert die Website sowohl über heutige und zukünftig erwartete Beschäftigungsmöglichkeiten als auch über Mangelberufe in Europa, und geht dabei auf verschiedene Sektoren, Berufsbilder und Nationalstaaten ein.

Ähnliche Ziele verfolgt der WSAGR in der Großregion. Anstelle einer großräumigen europäischen Betrachtung ermöglicht die Analyse des Netzwerks der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion jedoch eine detaillierte Darstellung des funktionalen Arbeitsmarktes in der Region, welcher den gewachsenen Verflechtungen und der tatsächlichen Arbeitnehmermobilität Rechnung trägt. Und trotz der (krisenbedingt und strukturell) unterschiedlichen Ausgangssituationen der regionalen Arbeitsmärkte stehen Sozialpartner und Politiker aller Regionen vor einer geteilten Herausforderung: ihre junge Generation so auszubilden, dass sie am Arbeitsmarkt eine Chance haben und die Bedarfe der Wirtschaft gedeckt werden. Eine großregionale Herangehensweise sollte also eine Selbstverständlichkeit sein.

1.2 Fragestellungen

Aus den oben ausgeführten Erläuterungen ergeben sich folgende Fragestellungen:

Kapitel 2: Stand und Perspektive des großregionalen Arbeitsmarktes (Großregionale Betrachtung)

- Wie stellt sich die Bevölkerungsentwicklung dar?
- Welche Auswirkungen hat dies auf das Erwerbspersonenpotenzial?
- Wie ist die aktuelle Beschäftigungssituation?

Kapitel 3: Der Fachkräftebedarf in den Teilregionen (Betrachtung Region für Region)

- Welche Berufe werden verstärkt nachgefragt?
- Welche Qualifikationen werden benötigt?
- Wie stellt sich die Alters- und Qualifikationsstruktur in den Berufen dar?

- In welchen Sektoren nimmt die Beschäftigung zu?

Kapitel 4: Initiativen und Handlungsansätze (Großregionale Betrachtung)

- Welche Instrumente werden in der Großregion eingesetzt, um den heutigen und zukünftigen Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken?
- Wo gibt es ungenutzte Potenziale? Welche Handlungsansätze gibt es für die Großregion?

1.3 Methodik und Vorgehensweise

Bislang existiert weder für den Begriff „Fachkraft" eine europaweite oder auch großregional allgemeingültige Definition noch sind allgemeingültige Faktoren definiert, die einen „Bedarf an Fachkräften" feststellen lassen. Daher stellen sich die Fragen: Welche Qualifikation braucht eine Arbeitskraft, um als Fachkraft zu gelten? Welche Indikatoren lassen Besetzungsprobleme, aktuelle bzw. zukünftige Bedarfe, Engpässe oder Mängel erkennen?

Nach dem „Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung" (IAB), eine Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland, lässt sich eine Fachkraft ganz allgemein als „eine Person beschreiben, die das notwendige Wissen und die Fähigkeit aufweist, um eine Aufgabe erfolgreich zu erledigen".[1] Eine Abgrenzungsmöglichkeit von „normalen" Arbeitskräften bietet sich über das Qualifikationsniveau an. Laut IAB liest sich das aus deutscher Sicht folgendermaßen:

> *Facharbeiter, Angestellte bzw. Beamte für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern oder die einen (Fach-) Hochschulabschluss erfordern. (Abgrenzung von Einfacharbeit: Un- oder angelernte Beschäftigte sowie Angestellte bzw. Beamte für einfache Tätigkeiten, die Berufsausbildung erfordern; Abgrenzung von Auszubildenden)*[2]

Allerdings lässt sich diese Definition weder 1 zu 1 auf die nicht-deutschen Teilgebiete übertragen, noch lassen sich über die Kriterien, die sich aus dieser Definition ergeben, ausreichend Gründe für Besetzungsprobleme ableiten.

Wenn aus Unternehmenssicht Besetzungsprobleme vorliegen, da kein geeigneter Mitarbeiter zur Verfügung steht, muss das nicht zwangsläufig bedeuten, dass dies an dem Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte liegt. Zudem muss sich eine Diskussion über Besetzungsprobleme – wie es zum Teil in den nicht-deutschen Regionen der Fall ist – nicht nur auf Fachkräfte, sondern kann sich auch auf niedrigqualifizierte Arbeitskräfte bzw. Tätigkeitsfelder, für die ein niedriges Qualifikationsniveau ausreicht, beziehen.

Ökonomisch betrachtet liegt ein Mangel an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt vor, wenn anhaltende Knappheit herrscht bzw. wenn ein dauerhafter Überschuss der Arbeitsnachfrage über das Arbeitsangebot vorliegt. Die Arbeitsnachfrage bestimmt sich durch eine vergleichende Prüfung des Wertschöpfungsbeitrags der jeweiligen Arbeitskraft mit den für diesen

---

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

2 Vgl. ebenda.

Arbeitnehmer anfallenden Arbeitskosten. Abgebildet wird die Arbeitsnachfrage durch die Anzahl an offenen Stellen sowie die Dauer des Besetzungsprozesses.[3] Voraussetzung für die Befriedigung der Arbeitsnachfrage ist ein passendes Arbeitsangebot. Ein Mangel an Arbeits- bzw. Fachkräften kann demnach Ausdruck von Matching-Problemen sein: Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage passen nicht zusammen. Ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt kann durch unterschiedliche Gründe bedingt sein:

- Friktionelle Gründe: Verzögerung bei der Stellenbesetzung aufgrund der Organisation des Besetzungsverfahrens bzw. aufgrund von Informationsdefiziten
- Konjunkturelle Gründe: Verschiebung der Nachfrage nach Fachkräften aufgrund der konjunkturellen Entwicklungen (auch branchenabhängig).
- Räumlicher Mismatch: Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage fallen regional auseinander und/oder die Mobilität ist eingeschränkt.
- Sonstige strukturelle Gründe: Ungleichgewicht zwischen der Struktur des Angebots und der Nachfrage nach Arbeitskräften, was neben qualifikatorischen und/oder regionalen Mismatch auch folgende Aspekte umfasst: geringe Attraktivität und negatives Image des Arbeitgebers oder des Berufsfeldes; unattraktive Arbeitsbedingungen (Entlohnung, Befristungen, fixe Arbeitszeiten, Schichtarbeit, fehlende Benefits, Work-Life-Balance, Vereinbarkeit Familie und Beruf); mangelnde Konzessionsbereitschaft des Arbeitgebers
- Demografische Gründe (mittel- bzw. langfristig)[4]: Die Alterung der Bevölkerung führt einerseits zu einer notwendigen Vorausplanung der Renteneintritte und des dafür benötigten Ersatzbedarfs an Arbeitskräften, und andererseits zu einer „Sogwirkung" für Fachkräfte im Bereich Gesundheit und Sozialwesen, um den Bedarf an Betreuung und Begleitung älterer Menschen decken zu können, deren Zahl in den kommenden Jahrzehnten deutlich ansteigen wird.
- Fehlende Abstimmung zwischen Ausbildung und Qualifikationsbedarfe der Unternehmen: Neue Technologien bewirken eine permanente Änderung der Arbeitsinhalte, was eine häufige – wenn nicht gar ständige – Aktualisierung des Wissens und Knowhows erfordert. Die Kehrseite dieses Trends: die Berufe erfordern Kompetenzprofile, die eine ständig steigende schulische Qualifikation voraussetzen, selbst für sogenannte „unqualifizierte oder gering qualifizierte" Stellen, wodurch sich die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung verschärfen und die Eingliederung der am geringsten qualifizierten Arbeitsuchenden erschwert wird, was für diese wiederum ein Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit bedeutet.

Diese Komponenten eines Arbeits- bzw. Fachkräftemangels sind auf Marktunvollkommenheiten zurückzuführen und daher eher kurzfristiger Natur. Laut Dr. Ulrich Walwei, Vizedirektor des IAB, ergeben sich hier Lösungsansätze „über eine größere Markttransparenz (hier wäre dann die Arbeitsvermittlung gefordert) oder über Marktprozesse, in denen der Preis der Arbeit den Ausgleich von Angebot und Nachfrage regelt. Sowohl bei der räumlichen Mobilität

---

[3] Dabei ist zwischen formellen (z.B. öffentliche oder private Agenturen, Inserate) und informellen Besetzungswegen (z.B. interne Rekrutierung) zu unterscheiden.

[4] Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, S.25;
Dietz, Martin / Walwei Ulrich: Fachkräftebedarf der Wirtschaft - Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, August 2007, S.1f.;
Le Forem: Marche de l'emploi-Analyse - Détection des métiers et fonctions critiques, September 2013, S.3

als auch bei den Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne geht es für die Unternehmen darum, knapper werdenden Fachkräften eine Anstellung in ihrem Betrieb schmackhaft zu machen. Die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern mit gesuchten Qualifikationen wird sich hier entsprechend verbessern. Für die Unternehmen bedeutet dies einen Wettbewerb um die besten Köpfe."[5]

- Qualifikatorischer Mismatch: Qualifikationen der Arbeitskräfte entsprechen nicht den Qualifikationsanforderungen der Betriebe

Der Erwerb der notwendigen Qualifikationen ist kaum kurzfristig zu lösen. Um den qualifikatorischen Mismatch zu begegnen bedarf es einer mittel- bis langfristigen Strategie.
Bei der Untersuchung des Fach- bzw. Arbeitskräftebedarfs müssen demnach viele verschiedene Faktoren berücksichtigt werden. In der öffentlichen Diskussion werden häufig drei Indikatoren betrachtet:

Das Verhältnis von registrierten Arbeitslosen und gemeldeten Offenen Stellen:
Die Aussagekräftigkeit dieses Indikators ist beschränkt durch die starke Abhängigkeit vom Meldeverhalten bei den Arbeitsagenturen (die gemeldeten Stellen bilden nur einen Teil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes ab). Darüber hinaus ist das Meldeverhalten von Beruf zu Beruf unterschiedlich, so dass ein direkter Vergleich zwischen verschiedenen Berufen kaum möglich ist. Der Indikator besitzt zudem nur eine kurzfristige Aussagekraft, da er stark konjunkturabhängig ist (in Zeiten einer guten konjunkturellen Entwicklung steigt i.d.R. der Bedarf nach Fachkräften an). Auch stellen die registrierten Arbeitslosen nur einen Teil des nichtrealisierten Arbeitskräfteangebots dar, da u.a. die „Stille Reserve" nicht berücksichtigt wird. Außerdem finden die Gründe, weswegen die offenen Stellen nicht besetzt werden können, keine Berücksichtigung, z.B. aufgrund spezieller Anforderungen der Unternehmen an die Bewerber, des angebotenen Lohns und der Arbeitsbedingungen sowie der Meldung von „Scheinstellen" aus Imagegründen oder zum Aufbau von Druck auf die Politik, ohne das die Unternehmen tatsächlichen Bedarf haben.

Vakanzdauer:
Auch hier gilt, dass die Aussagekräftigkeit dieses Indikators beschränkt ist durch a) die starke Abhängigkeit vom Meldeverhalten bei den Arbeitsagenturen (die gemeldeten Stellen bei den Arbeitsagenturen erfolgen eventuell relativ spät, die „wahre" Vakanzdauer wäre dann wesentlich höher) und b) einer starken Konjunkturabhängigkeit sowie c) der fehlende Berücksichtigung der Gründe für die Nichtbesetzungen von offenen Stellen.

Der zukünftige Ersatzbedarf an Arbeitskräften anhand des Anteils der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten in einem Beruf:
Die Aussagekraft dieses Indikators ist beschränkt, da der sektorale und qualifikatorische Strukturwandel nicht berücksichtigt wird (ausscheidende Beschäftigte sollen eventuell nicht 1 zu 1 ersetzt werden). Außerdem werden die unterschiedlichen Altersstrukturen in den Berufen nicht berücksichtigt.

[5] Vgl. Dietz, Martin / Walwei Ulrich: Fachkräftebedarf der Wirtschaft - Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, August 2007, S.2.

Alle drei Indikatoren werden beeinflusst von zentralen volkswirtschaftlichen Variablen, u.a.: von globalen und nationalen Beschäftigungstrends; von der konjunkturellen Lage und Produktionsausfällen; von den Änderungen in den Präferenzen der Arbeitskräfte und dem Stellenwechsel derzeit Beschäftigte; vom Lohnniveau und der Lohnentwicklung; von immateriellen Anreizen der Unternehmen sowie der Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte. Trotz dieser Schwächen und Einschränkungen lassen sich durch die übergreifende Betrachtung der verschiedenen Indikatoren Schnittmengen herausarbeiten, welche Aussagen zu dem Bedarf an Fach- bzw. Arbeitskräften zulassen.[6]

Die Ausführungen in Kapitel 2 beziehen sich zu einem großen Teil auf Statistiken aus dem Indikatorenkatalog des ersten Teils des WSAGR-Berichts. Vor allem auf die Aspekte Bevölkerungsentwicklung, demographischer Wandel und Erwerbspersonenpotenzial wird eingegangen. Es folgt eine detaillierte Beschreibung der aktuellen Beschäftigungssituation auch im Hinblick auf Frauen, Ältere und Jugendliche, sowie eine Einschätzung der Folgen des technologischen Wandels auf die Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer.

Für die Betrachtungen in Kapitel 3, welche den Fach- bzw. Arbeitskräftebedarf Region für Region darstellen, wurde auf vorhandene Literatur zurückgegriffen. Eine einheitliche und vergleichbare Darstellung ist aufgrund der unterschiedlichen Diskurse und Herangehensweisen an die Problematik nur eingeschränkt möglich. Die zur Verfügung stehenden Informationen und statistischen Daten zur Beschreibung der Situationen in den einzelnen Teilgebieten der Großregion, sind in vielen Fällen bruchstückhaft und basieren auf unterschiedlichen Methoden. Daher sind nicht immer Vergleiche zwischen den Gebieten möglich, was weder die Identifizierung der künftigen Herausforderungen noch die Ermittlung ihres Ausmaßes erleichtert.

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

2. Stand und Perspektive des großregionalen Arbeitsmarktes

2.1 Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial in der Großregion

Anstoß für die Diskussion über den Fachkräftebedarf ist häufig der voranschreitende demografische Wandel. Derzeit verzeichnet die Großregion ca. 11,4 Millionen Einwohner. Die Bevölkerungsentwicklung verläuft zwar weiterhin positiv (2013: +25.100 Personen), ist aber in den letzten Jahren von einem Rückgang der natürlichen Bevölkerungsbewegung gekennzeichnet. In der Betrachtung seit 2000 übersteigt die kumulierte Zahl der Gestorbenen die der Geburten insgesamt um gut 61.000 Personen. In 2012 übertrafen die Gestorbenen die Geborenen um knapp 11.000 Personen – der bisher höchste Rückgang der natürlichen Bevölkerungsbewegung in der Großregion. Dennoch ist die Gesamtbevölkerung in der Großregion noch nicht geschrumpft (seit 2000: +2,2 %), da Zuwanderungsgewinne (+314.000 Personen) bislang noch ausreichen, um die Bevölkerungsabnahme aus der natürlichen Bevölkerungsbewegung auszugleichen (vgl. Graphiken und Ausführungen auf den Seiten 6 und 7 des Indikatorenkatalogs). Nach den Bevölkerungsprojektionen der Statistischen Ämter wird die Bevölkerung in der Großregion voraussichtlich weiterhin anwachsen, so dass im Jahr 2030 insgesamt ca. 11.535.900 Menschen im Kooperationsraum leben werden. Das wären 0,8% oder 93.400 Bewohner mehr als 2013 – etwas weniger als derzeit die Stadt Kaiserslautern aufweist.

Alterung der Bevölkerung und Rückgang des zukünftigen Erwerbspersonenpotentials

Allerdings wird der demografische Wandel die Altersstruktur der Bevölkerung erheblich verändern. Der bereits heute erhöhte Anteil der Älteren wird voraussichtlich weiterhin steigen: Im Jahr 2030 wäre in der Großregion fast jede dritte Person 60 Jahre oder älter. Derzeit sind es ca. 25%, 1990 war es noch ca. 20%. Parallel dazu fällt der Anteil der Jugendlichen an der Bevölkerung auf ca. 20%. Diese Entwicklung bleibt nicht ohne Folgen für die für den Arbeitsmarkt vorwiegend relevante Altersgruppe der 20- bis unter 60-Jährigen (die sogenannte erwerbsfähige Bevölkerung). Für das Jahr 2030 ergeben die Prognosen einen Rückgang auf ein gesamtes Erwerbspersonenpotenzial – aus welchem dann die potenziellen Fachkräfte entstammen – von 5,54 Millionen Personen. Dies entspricht einer Verminderung um beinahe 616.000 Personen bzw. -10% (vgl. Graphiken und Ausführungen auf den Seiten 8 und 9 des Indikatorenkatalogs). Bis zum Jahr 2020 nimmt das Erwerbspersonenpotential mit knapp 3,6% noch vergleichsweise moderat ab. Danach geht das Erwerbspersonenpotential sehr viel stärker zurück, da die dann gealterten Babyboomer den Arbeitsmarkt verlassen werden. Die Mitte der 50er Jahre bis Anfang der 70er Jahre geborenen geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter und scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus. 2030 sind alle geburtenstarken Jahrgänge mindestens 60 Jahre alt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sich der jährliche Potenzialrückgang ab 2030 wieder abschwächt. Alles in allem nimmt das Erwerbspersonenpotenzial bei den gegebenen Annahmen zwischen 2020 und 2040 trotzdem noch einmal um gut 9% ab, so dass – ausgehend von 2013 – ein Rückgang um über 750.000 Personen denkbar ist.

Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials (20 bis 59 Jahre) und der Gesamtbevölkerung der Großregion 2000-2040

Berechnungen : IBA / OIE
Quelle : Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen

Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials (20 bis 59 Jahre) 2000-2040

Berechnungen : IBA / OIE
Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen

Enorme regionale Unterschiede bei der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

Der Blick auf die einzelnen Teilregionen der Großregion lässt erhebliche regionale Unterschiede in der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials erwarten. Die Entwicklung in *Luxemburg* kennzeichnet sich seit langem durch ein außerordentlich dynamisches Wachstum beim Erwerbspersonenpotenzial, welches sich nach den Projektionen auch in Zukunft fortsetzen wird: Ausgehend von dem Jahr 2000 wird bis 2040 ein Plus von beinahe 50% (bzw. 120.000 Personen) auf 365.500 potenzielle Erwerbspersonen erwartet. Hauptgrund ist

die hohe Zuwanderung, die infolge der wirtschaftlichen Attraktivität des Großherzogtums mit seinem anhaltenden Arbeitskräftebedarf seit Ende der 1980er Jahre für Wanderungsgewinne sorgt. Gleichzeitig sind die Zuwanderer wesentlich gebärfreudiger als die Luxemburger selbst und stabilisieren bzw. erhöhen daher auch die natürliche Bevölkerungszunahme, so dass insgesamt die demographische Alterung gemindert und Luxemburg auch zukünftig eine relativ junge Altersstruktur sowie ein hohes Erwerbspersonenpotenzial aufweisen wird.

Deutlich anders stellt sich die Situation in den beiden deutschen Teilgebieten dar, die im interregionalen Vergleich am stärksten vom Alterungsprozess bzw. Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials betroffen sind, wobei insbesondere das *Saarland* eine ungünstige Struktur aufweist. Die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen sinkt an der Saar schon seit langem. Zurückzuführen ist dies auf einen starken Geburtenrückgang in Folge des „Pillenknicks" in den späten 60er und in den 70er Jahren sowie der Bevölkerungsabwanderung aufgrund der Kohle- und Stahlkrise in den 80er Jahren.[7] In Verbindung mit einer seit 2004 negativen Wanderungsbilanz führt dies dazu, dass die Verluste des Erwerbspersonenpotenzials im Saarland bisher stärker ausfielen und auch zukünftig ausfallen werden als in den anderen Regionen (-35,3% bzw. -206.700 Personen). Die Entwicklung in *Rheinland-Pfalz* verläuft ähnlich (-25%) wie im Saarland – wenn auch nicht so stark ausgeprägt – und befindet sich demnach ebenfalls in einer Phase, die durch einen stabilen Negativtrend des Erwerbspersonenpotentials gekennzeichnet ist.

Im Jahr 2025 wird die *Wallonie* voraussichtlich Rheinland-Pfalz als Gebiet mit dem größten Erwerbspersonenpotenzial abgelöst haben. Denn in der belgischen Teilregion wird aufgrund von Wanderungsgewinnen auch in der Zukunft eine andauernd positive Entwicklung bei den erwerbsfähigen Personen erwartet (2000-2040: +5,3% bzw. +95.400 Personen). Die Wallonie profitiert dabei nicht zuletzt von den angrenzenden wirtschaftsstarken Gebieten: Neben Luxemburg ist dies vor allem die Metropole Brüssel, die viele, gerade auch ausländische Zuwanderer anzieht, die häufig im umliegenden „Speckgürtel" entweder in Flandern oder eben in der Wallonie ansässig werden. Auch für die *DG Belgien* wird eine positive Entwicklung prognostiziert: Hier sorgen insbesondere die Zuzüge aus dem angrenzenden Deutschland (vor allem aus dem Raum Aachen, Köln, Bonn) für die positive Wanderungsbilanz. Auch die wirtschaftliche Attraktivität des benachbarten Großherzogtums, das eine kontinuierlich steigende Zahl von Grenzgängern aus der DG Belgien verzeichnet, trägt zu den Wanderungsgewinnen bei.

In *Lothringen* weist die Wanderungsbilanz als Folge der Strukturkrise ehemals dominanter Industrien bereits seit Jahrzehnten ein stetiges Minus aus, das sich erst seit Ende der 1990er Jahre abgeschwächt hat. Ähnlich wie im Saarland konzentriert sich in Lothringen die Abwanderung auf Personen im erwerbsfähigen Alter (und hier vor allem auf die jüngeren Altersgruppen), die sich insbesondere in Richtung der innerfranzösischen wirtschaftsstarken Zentren (speziell den Großraum Paris) orientieren. Die Abschwächung des Wanderungsdefizits in der vergangenen Dekade dürfte wesentlich durch den Umstand beeinflusst worden sein, dass im angrenzenden Luxemburg zahlreichen Lothringern als Grenzgänger attraktive Erwerbsmöglichkeiten offen stehen – und diese so in der Region gehalten werden. Darüber

[7] Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional (Saarland) 1/2012 S.14.

hinaus zieht die wirtschaftliche Dynamik des Großherzogtums auch Zuwanderer an, die sich dann auch auf lothringischer Seite in den grenznahen Gebieten niederlassen. Die aktuelle Entwicklung und Prognose für das Erwerbspersonenpotenzials Lothringens fällt aber insgesamt negativ aus (-10% bzw. -125.000 Personen).

Beschäftigungspolitische Konsequenzen für die Zukunft

Aufgrund der Alterung der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Großregion und der dadurch bedingt steigenden Zahl an Arbeitsmarktaustritten werden die beschäftigungspolitischen Herausforderungen weiter zunehmen. Insbesondere ist dies der Fall, wenn die jüngeren Generationen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, die Zahl der Arbeitsmarktaustritte quantitativ nicht mehr ersetzen können. Die Deckung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs erfordert – neben Zuwanderungsgewinnen – vor allem der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Personengruppen, die bislang am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert waren. Ob und in welchem Maße es gelingen wird, das heimische Arbeitskräftepotenzial durch die verstärkte Integration erwerbsloser Jugendlicher und die bessere Nutzung der Qualifikationen von Frauen, Migranten, älteren Menschen und Menschen mit Behinderung optimaler auszuschöpfen, wird entscheidend für die Bewältigung des demografischen Wandels sein.

2.2 Beschäftigung und Arbeitsmarktsituation in der Großregion

Wie im vorherigen Abschnitt erwähnt, ist eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung notwendig, um dem quantitativen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu begegnen. Ein weiterer Lösungsansatz ist eine Anhebung des Qualifikationsniveaus der Erwerbspersonen. Die heutige Situation beider Aspekte wird im Folgenden dargestellt:

Erwerbsbeteiligung in der Großregion wächst

In der Großregion ist die Erwerbsbeteiligung weiter auf Wachstumskurs und stieg 2012 im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 % auf insgesamt ca. 4,9 Millionenen Menschen an. Im Zeitraum seit 2003 beträgt die Wachstumsrate 6,6%, sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Arbeitnehmern (vgl. Graphik und Ausführungen auf S. 31 des Indikatorenkatalogs). Motor des Anstiegs der Arbeitnehmerbeschäftigung ist der Dienstleistungssektor: Seit 2003 ist hier ein Anstieg bei den nicht-marktbezogenen Dienstleistungen (z.B.: Öffentliche Verwaltung sowie Gesundheits- und Sozialwesen) um 10%, bei den marktbezogenen (z.B. Handel, Gastronomie etc.) sogar um 11% zu beobachten. Das verarbeitende Gewerbe (ohne Bau) hingegen hat mit einem Minus von 6,8% in diesem Zeitraum für die Arbeitnehmerbeschäftigung an Bedeutung verloren (vgl. Graphik und Ausführungen auf S. 33 des Indikatorenkatalogs). Bei diesen Entwicklungen der Beschäftigung muss jedoch die unterschiedliche Altersstruktur der Beschäftigung in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen berücksichtigt werden, welche ausschlaggebend dafür ist, dass es in einigen Sektoren in den nächsten Jahren einen Ersatzbedarf an Fachkräften für diejenigen älteren Beschäftigten gibt, die das Rentenalter erreichen werden (sofern sich die Arbeitsnachfrage in den betroffenen Sektoren nicht verändert).

Erwerbsbeteiligung von Jugendlichen und Älteren – Verschiebung der Altersstruktur

Die Erwerbstätigenquote Älterer liegt in der Großregion bei 51%, d.h. über die Hälfte der 55- bis 64-Jährigen geht einer Beschäftigung nach. 2003 war lediglich ein Drittel dieser Altersgruppe am Arbeitsmarkt aktiv. Der Anteil der Älteren an der Gesamtbeschäftigung hat sich dadurch seit 2003 um über 7 Prozentpunkte auf insgesamt 16,6% in 2013 erhöht. Demgegenüber liegt der Anteil der Jugendlichen bei lediglich 10% – was einen Verlust von 0,7 Prozentpunkten gegenüber 2003 bedeutet, als der Anteil der Jugendlichen an der Gesamtbeschäftigung noch über dem Anteil der Älteren (9,5%) lag (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 34 und S. 35 des Indikatorenkatalogs). Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Erwerbstätigenquote Jugendlicher sich sehr konjunktursensibel zeigt: Sie lassen sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten relativ leicht aus der Belegschaft abstoßen, was auch auf die zunehmend atypischen Beschäftigungsformen – insbesondere bei Jugendlichen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, zurückzuführen ist. So wurden im Jahr 2012 beispielsweise über ein Viertel aller befristeten Verträge in der Großregion mit jungen Menschen abgeschlossen, obwohl diese nur 8,5% der gesamten Arbeitnehmerschaft ausmachten (vgl. Graphik und Ausführungen auf S. 37 des Indikatorenkatalogs).

Erwerbsbeteiligung von Frauen – steigende Quoten mit viel Teilzeitbeschäftigung

Für die zukünftige Entwicklung der Gesamtbeschäftigung wird auch der Erwerbsbeteiligung der Frauen eine zentrale Rolle zukommen. 2013 lag die Erwerbstätigenquote der Frauen in der Großregion bei rund 64% und damit immer noch über 11 Prozentpunkte unter der der Männer (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 34 und S. 35 des Indikatorenkatalogs). Doch hat sich die Erwerbsbeteiligung bei den Frauen seit 2003 wesentlich positiver entwickelt als die der Männern (+7,1 Pp; Männer: +1,0 Pp). Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass die Erwerbstätigenquote alleine nur relativ wenig über den tatsächlichen Anteil der Frauen an der Erwerbsarbeit aussagt, da beinahe die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in der Großregion einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht (45,2%; Männer: 9,1%). Damit kommt den Frauen in der Großregion ein Anteil von knapp 81% an der Teilzeitbeschäftigung zu (vgl. Graphik und Ausführungen auf S. 36 des Indikatorenkatalogs).

Steigende Erwerbsbeteiligung auch auf Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen

Die Teilzeitbeschäftigung spielt nicht nur für die Erwerbsbeteiligung von Frauen eine große Rolle, sondern hat insgesamt an Bedeutung gewonnen: Seit 2003 ist die Teilzeit um über 5 Prozentpunkte auf 1,27 Millionen Erwerbstätige im Kooperationsraum angewachsen. Ähnliches gilt auch für andere atypischen Beschäftigungsformen (vgl. S. Graphik und Ausführung auf S. 36 bis S. 38 des Indikatorenkatalogs) wie die Zeitarbeit (2013: knapp 84.000 Arbeitnehmer in der Großregion) oder die befristete Beschäftigung (Anstieg seit 2006 um ca. 45.500 Erwerbspersonen auf ca. 343.000 in 2012).

Qualifikationsniveau der erwerbsfähigen Bevölkerung steigt an

Neben der Erwerbsbeteiligung, der Beschäftigungsform und der Altersstruktur spielt die Qualifikation des Erwerbspersonenangebots eine wichtige Rolle für die Zukunft. Es stellt sich die Frage, ob den altersbedingt ausscheidenden Erwerbstätigen genügend Nachwuchskräfte mit entsprechendem Qualifikationsniveau gegenüber stehen.

Im Jahr 2013 verfügte in der Großregion knapp die Hälfte der Bevölkerung in der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen über ein mittleres Qualifikationsniveau (Abschluss der Sekundarstufe II), was als Mindestqualifikation für die sich fortentwickelnde Wissensgesellschaft angesehen wird.[8] Schon im Jahr 2003 bewegte sich die mittlere Qualifikationsebene in dieser Größenordnung – allerdings fand eine Verschiebung von Niedrig- zu Hochqualifizierung statt: Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter mit einem niedrigen Bildungsniveau ist um 7 Prozentpunkte gesunken, während parallel dazu der Tertiärbereich (Akademikeranteil) einen Zuwachs von 7,5 Prozentpunkten erreichte. Insbesondere die weibliche Bevölkerung konnte in den vergangen Jahren in Hinblick auf den Tertiärbereich starke Zuwächse verzeichnen, so dass geschlechtsspezifische Qualifikationsunterschiede kaum noch vorhanden sind. Entsprechend der auch für die Zukunft erwarteten Nachfrage nach Arbeitskräften mit höherem Qualifikationsniveau hat sich die Anzahl der Studierenden in der Großregion entwickelt: Die relative Größe der Studentenpopulation[9] in der Großregion lag 2012 bei 53%, d.h. über die Hälfte der 20- bis 24-Jährigen in der Großregion hat an einem tertiären Bildungsgang teilgenommen. Gegenüber 2003 ist das eine Steigerung von 7,7 Prozentpunkten. So ist festzustellen, dass in den jüngeren Altersgruppen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, der Anteil derjenigen mit akademischem Bildungsabschluss seit 2003 in allen Teilgebieten des Kooperationsraums angestiegen ist (vgl. Grafiken und Ausführungen auf S. 48 - S. 51).

Entwicklung der Beschäftigung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach höchstem erreichten Bildungsgrad 2003-2013

Verteilung nach Ausbildungsniveau (ISCED) in %

Berechnungen : IBA / OIE

Quelle : Eurostat – AKE / EFT

[8] Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich 2013, S.22.

[9] Zahl der Studierenden im Verhältnis zur Altersgruppe der 20- bis 24-jährigen Bevölkerung.

Bedeutung des technologischen Wandels auf Qualifikationsanforderungen der Erwerbstätigen

Infolge des immer schneller voranschreitenden technologischen Wandels ist eine erhöhte Beschäftigungsentwicklung von hochqualifizierten Arbeitskräften in Wissenschaft und Technik zu beobachten. Die These des *skill-biased technological change* begründet dies damit, dass qualifizierte Beschäftigte als komplementär zu technischem Fortschritt gesehen wird:
So werden einfache Arbeiten infolge von Prozessinnovationen – z.B: in Form verbesserter Maschinen – durch Kapital ersetzt. Außerdem sollten höher qualifizierte Arbeitskräfte eher fähig sein, komplexe Technologien anzuwenden.[10] In der Großregion ist der Anteil der in wissenschaftlich-technischen Berufen tätigen oder der wissenschaftlich-technisch gut ausgebildeten Personen an allen Erwerbspersonen seit 2003 um 6,4 Prozentpunkte auf 44,3% gestiegen. Das bedeutet, die Humanressourcen in Wissenschaft und Technik stellen mittlerweile beinahe 45% der Erwerbspersonen in der Großregion (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 27 des Indikatorenkatalogs).

Von besonderer Bedeutung für Wissenschaft, Technik und Industrie sind die hochqualifizierten Erwerbspersonen für (a) wissensintensive Dienstleistungen, die Spitzentechnologie nutzen, sowie (b) für den Spitzentechnologiesektor des Verarbeitenden Gewerbes. Der Anteil dieser Sektoren an der Gesamtbeschäftigung 2012 liegt in der Großregion über dem europäischen Durchschnitt, wobei der Spitzentechnologiesektor des verarbeitenden Gewerbes seit 2008 leichte Einbußen hinnehmen musste. Der Anteil der Beschäftigten in wissensintensiven Dienstleistungen stieg hingegen im gleichen Zeitraum deutlich an (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 28 des Indikatorenkatalogs).

Insgesamt lässt sich in der Großregion eine steigende Erwerbsbeteiligung feststellen, die bei der Betrachtung nach der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen ein Trend zu einem höheren Bildungsniveau erkennen lässt.

Angebot-Nachfrage-Verhältnis auf dem Gesamtarbeitsmarkt

Ein Blick auf die Zahlen der bei den Arbeitsagenturen registrierten Arbeitslosen und den gemeldeten offenen Stellen, kann auf einen möglichen Arbeitskräfteengpass hinweisen. Ein Arbeitskräfteengpass liegt vor, wenn die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte dauerhaft unter der Zahl der zu besetzenden Stellen innerhalb einer Arbeitsmarktregion ist.

[10] Vgl. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit: Informationen zur Perspektive des saarländischen Arbeitsmarktes, 2011, S.9.

Arbeitslose und Offene Stellen (registriert bei den Arbeitsverwaltungen), Jahresdurchschnitt

		2003	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Saarland	Arbeitslose	47.728	36.942	38.995	37.829	34.487	34.283	37.383
	Offene Stellen	4.655	3.988	2.999	4.256	6.057	6.121	5.854
	Arbeitslose pro Offener Stelle	*10,3*	*9,3*	*13,0*	*8,9*	*5,7*	*5,6*	*6,4*
Rheinland-Pfalz	Arbeitslose	154.674	116.090	127.208	119.934	111.054	111.079	116.353
	Offene Stellen	14.992	15.726	13.307	16.944	20.988	21.513	20.154
	Arbeitslose pro Offener Stelle	*5,8*	*7,4*	*9,6*	*7,1*	*5,3*	*5,2*	*5,8*
Lorraine	Arbeitslose	122.860	105.900	129.468	142.303	147.624	158.695	174.123
	Offene Stellen	13.426	12.350	8.778	9.078	9.907	8.548	7.322
	Arbeitslose pro Offener Stelle	*9,2*	*8,6*	*14,7*	*15,7*	*14,9*	*18,6*	*23,8*
Luxembourg	Arbeitslose	7.003	9.263	12.462	13.535	13.494	14.966	17.213
	Offene Stellen	842	2.081	1.270	1.959	2.857	2.748	2.598
	Arbeitslose pro Offener Stelle	*8,3*	*4,5*	*9,8*	*6,9*	*4,7*	*5,4*	*6,6*
Wallonie	Arbeitslose	246.076	243.861	252.344	252.560	244.959	248.077	252.972
	Offene Stellen	6.687	nd	6.353	6.005	5.821	5.297	3.984
	Arbeitslose pro Offener Stelle	*36,8*	*nd*	*39,7*	*42,1*	*42,1*	*46,8*	*63,5*
GR. Region	Arbeitslose	467.767	512.056	560.477	566.161	551.618	567.100	598.044
	Offene Stellen	40.602	nd	32.707	38.242	45.630	44.227	39.912
	Arbeitslose pro Offener Stelle	*11,5*	*nd*	*17,1*	*14,8*	*12,1*	*12,8*	*15,0*

Quelle: Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen

Berechnungen : IBA / OIE

Der Indikator zeigt, dass sich in der Großregion das Verhältnis der Arbeitslosen zu den offenen Stellen konjunkturbedingt verringerte. Im Krisenjahr 2009 kamen knapp 17,1 Arbeitslose auf eine offene Stelle, 2010 lag der Wert dann bei 14,8, 2011 nur noch bei 12,1. In den erneut konjunkturschwachen Jahren 2012 und 2013 (vgl. Kapitel 2.1 des Indikatorenkatalogs) stieg der Wert wieder leicht auf 12,8 bzw. 15 Arbeitslose pro gemeldete Stelle an. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass dieser Indikator lediglich eine Annäherung an die Problematik des Arbeitskräfteengpasses darstellt, da nicht aufgezeigt werden kann, wie hoch die Anzahl der Bewerber tatsächlich ist (da die Bewerber sich evtl. in einem Arbeitsverhältnis befinden und einen neuen Arbeitsplatz suchen oder die Arbeitsplatzsuche ohne Einschaltung der Arbeitsagentur realisieren). Zudem werden nicht alle offenen Stellen der Arbeitsagenturen gemeldet. Werden die in der Tabelle vorliegenden Zahlen zur Arbeitsmarktsituation insgesamt betrachtet, ist zurzeit kein Hinweis auf einen deutlichen Arbeitskräfteengpass auszumachen. Auch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)[11] weist darauf hin, dass derzeit keine Anhaltspunkte für einen Engpass vorliegen, da sich solch eine Situation in der Lohnentwicklung widerspiegeln müsste: würden gegenwärtig die Arbeitskräfte knapper werden, müssten die Löhne entsprechend schneller ansteigen. Dies war aber in der Großregion in dem betrachteten Zeitraum nicht der Fall (vgl. Kapitel 5.2 des Indikatorenkatalogs).

Auch wenn die Zahlen die Folgerung auf einen grundsätzlichen Arbeitskräftemangel nicht zulassen, kann ein Engpass an Fachkräften vorliegen, der sich von einem Arbeitskräfteeng-

[11] Vgl. Brenke, Karl: Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: DIW-Wochenbericht Nr.46, 2010, S.3.

pass unterscheidet: Ein Fachkräfteengpass drückt sich darin aus, dass die Qualifikationsprofile der Arbeitskräfte, die rein quantitativ durchaus ausreichend vorhanden sind, nicht den Anforderungsprofilen der vorhandenen Arbeitsplätze genügen. D.h., alle berufsfachlich qualifizierten Arbeitskräfte können auf die offenen Stellen vermittelt werden, und es gibt immer noch unbesetzte Stellen. Auch aus diesem Grund greift eine Gegenüberstellung der Zahl der Arbeitslosen und der Zahl der offenen Stellen auf dem Gesamtarbeitsmarkt für die Beurteilung des Fachkräftebedarfs zu kurz. Um eine Aussage in dieser Hinsicht treffen zu können, müsste der Indikator zumindest differenziert nach Berufsbereichen und -feldern betrachtet werden. Zudem könnten statistische Kennziffern über Vakanzzeiten in einzelnen Berufsfeldern weitere Informationen liefern. Da aber weder vergleichbare Daten für alle Teilgebiete der Großregion vorliegen, noch die jeweilige Sachlage in den Regionen miteinander vergleichbar sind, werden im nachfolgenden Kapitel die unterschiedlichen Situationen bezüglich des Themas Fachkräftebedarf für jede Region für sich anhand vorliegender Engpassanalysen, Untersuchungen zu Mangelberufen etc. betrachtet, die sich wiederum in ihrer Herangehensweise von Region zu Region entsprechend unterscheiden.

3. Fachkräfte im interregionalen Kontext: aktuell und Perspektive

3.1 Quantitative Analyse

3.1.1 Rheinland-Pfalz und Saarland

In Deutschland beschränkt sich die öffentliche Diskussion um Arbeitskräftebedarfe bzw.-engpässe i.d.R. auf die sogenannten Fachkräfte, d.h. sogenannte Helfertätigkeiten werden ausgeklammert. Auch bei der folgenden Betrachtung der beiden deutschen Teilgebiete wird diese Sichtweise angenommen, d.h. die Analyse beschränkt sich auf die Untersuchung der Situation von Fachkräften, Spezialisten und Experten und orientiert sich hierbei an folgenden Definitionen:

- *Helfer- und Anlerntätigkeiten*: kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung[12]
- *Fachkräfte*: entspricht einer fachlich ausgerichteten Tätigkeit, die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation voraussetzt[13]
- *Spezialisten:* Spezialkenntnisse und Spezialfertigkeiten, die üblicherweise eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. einen gleichwertigen Fachschul- oder Hochschulabschluss voraussetzen[14]
- *Experten:* mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation[15]

Helfertätigkeiten werden von der Analyse ausgeschlossen, da die Resultate (jungen) Menschen eine eindeutigere Einschätzung der Zukunftsperspektiven für verschiedene Berufsbilder ermöglichen sowie Betrieben und (Berufs-)Schulen Ausbildungsbedarfe darlegen sollen. Bei Helfertätigkeiten ist diese Notwendigkeit nicht gegeben, da im Allgemeinen kein Ausbildungsverhältnis eingegangen wird.

---

12 Berufe, die einfache, wenig komplexe (Routine-) Tätigkeiten umfassen. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung vorausgesetzt.

13 Berufe, die deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet sind als Helfer- und Anlerntätigkeiten. Für die sachgerechte Ausübung werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Eine Fachkraft verfügt üblicherweise über einen Abschluss einer zwei- bis drei-jährigen Berufsausbildung. Vergleichbar mit diesem Abschluss sind z. B. ein berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfachschule. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen.

14 Berufe, die deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden sind. Die Anforderungen an das fachliche Wissen sind somit höher. Zudem erfordern die Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Charakteristisch sind daneben Planungs- und Kontrolltätigkeiten, sowie Qualitätsprüfung und -sicherung. Häufig werden die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung vermittelt. Spezialisten, verfügen über eine Meister- oder Technikerausbildung bzw. einen gleichwertigen Fachschul- oder Hochschulabschluss. Als gleichwertig angesehen werden z. B. der Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie, der Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR sowie gegebenenfalls der Bachelorabschluss an einer Hochschule. Häufig kann auch eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung ausreichend sein.

15 Berufe, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeitsniveau erfordern. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnosetätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. I.d.R. verfügen Experten über eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen oder sogar Promotion bzw. Habilitation).

Häufig wird in der deutschen Öffentlichkeit bei dem Thema Fachkräftebedarf von einem Mangel an Fachkräften gesprochen. Ein tatsächlich vorliegender Fachkräftemangel lässt sich allerdings nur schwer mit Zahlen belegen. Der Versuch aktuelle Fachkräfteengpässe in Berufen zu quantifizieren, erfolgt anhand der von der Bundeagentur für Arbeit entwickelten „Engpassanalyse" auf Grundlage folgender Indikatoren:[16]

- Das *Verhältnis von Arbeitslosen und Offenen Stellen*: Die Relation zeigt an, wie viele bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Arbeitslose auf eine dort gemeldete offene Stelle kommen.
- Die *Vakanzdauer* der gemeldeten Stellen: Die Vakanzzeit (bei Stellenabgang) misst die Dauer vom gewünschten Besetzungstermin bis zur tatsächlichen Abmeldung einer Stelle.
- Der *Bestand an Stellen*

Um zusätzlich eine Einschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und den dazugehörigen Anforderungsprofilen zu erhalten, werden folgende Aspekte untersucht:

- Der *Statistische Ersatzbedarf an Fachkräften* (Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in einer bestimmten Berufsgruppe): Der Anteil älterer Beschäftigter sowie deren Qualifikationsniveau in einer bestimmten Berufsgruppe zeigt an, wie viele Beschäftigte in den nächsten Jahren ersetzt werden müssen, wenn die Gesamtzahl an den Beschäftigten in der entsprechenden Berufsgruppe konstant gehalten werden soll (was oftmals nicht der Fall ist).[17] Allerdings kann auch diese Darstellung nur eine Tendenz über den künftigen Fachkräftebedarf aufzeigen.
- *Zukünftige Anforderungsprofile für Fachkräfte* (Entwicklung der Schulabgänger nach Schularten sowie Entwicklung der dualen Berufsausbildung)
- *Auswirkung des Strukturwandels auf zukünftigen Fachkräftebedarf* (Prognose der Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen)

---

16 Die aufgeführten Engpassindikatoren unterliegen einigen Einschränkungen, die es bei der Interpretation und Analyse zu beachten gilt. So handelt es sich bei den der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsstellen nur um einen Teil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes. Im III. Quartal 2013 betrug der Anteil der Arbeitsstellen, die der BA gemeldet und zur Vermittlung freigegeben wurden 51 Prozent.
Außerdem stehen das Arbeitslosen-Arbeitsstellen-Verhältnis und die Vakanzzeit zwar in einem nennenswerten, aber nicht starken Zusammenhang. Eine hohe Vakanzzeit kann auch mit einer hohen Zahl an Arbeitslosen je Arbeitsstelle und umgekehrt eine geringe Vakanzzeit mit einer geringen Zahl an Arbeitslosen pro Arbeitsstelle einhergehen. Hohe Vakanzzeiten trotz hoher Arbeitslosenzahlen können darin begründet sein, dass Bewerber entweder regional nicht zur Verfügung stehen oder aus Sicht der Betriebe nicht geeignet sind. Kurze Vakanzzeiten trotz einer geringen Zahl von Arbeitslosen pro Stelle erklären sich damit, dass offenkundig Bewerber aus anderen Berufsfeldern oder beschäftigte Arbeitsuchende gewonnen werden konnten; darüber hinaus können auch Beschäftigungsaufnahmen von Nachwuchskräften aus dem Ausbildungs- und Schulsystem dazu beitragen, dass Stellen zügig besetzt werden.
Um valide, verzerrungsfreie, stabile Ergebnisse zu erhalten, werden bei der Engpassanalyse nur Berufe berücksichtigt, die bundesweit mindestens 60 Stellen jahressummiert im Abgang vorweisen (Stabilitätskriterium). Aus Relevanzgründen unberücksichtigt bleiben ferner Berufsgruppen, die jahresdurchschnittlich weniger als 60 Stellen im Bestand haben (Relevanzkriterium). Diese Grenze gilt sowohl bei der bundesweiten Analyse als auch bei der Analyse nach Bundesländern. [Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, S.5ff sowie Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, S.26.].

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

3.1.1.1 Analyse derzeit vorhandener Engpässe

Nach Definition der Bundesagentur für Arbeit liegen erste Anzeichen für eine regionale Engpasssituation vor, wenn auf 100 offene Stellen weniger als 300 Arbeitslose kommen (Arbeitslosen-Arbeitsstellen-Verhältnis von 3 zu 1) und die Dauer der Vakanzzeit über der durchschnittlichen Vakanzzeit aller Berufe im Bundesland liegt. Von einem aktuellen Mangel wird bei der vorliegenden Analyse gesprochen, wenn auf 100 offene Stellen weniger als 150 Arbeitslose kommen (Arbeitslosen-Arbeitsstellen-Verhältnis von 1,5 zu 1) und die Dauer der Vakanzzeit 40% über der durchschnittlichen Vakanzzeit aller Berufe liegt.[18] Für eine Gesamtbeurteilung sind noch weitere Indikatoren notwendig. Dazu zählen die Bestände an Arbeitsstellen und Arbeitslosen sowie der Zugang an Arbeitsstellen. Diese Absolut-Zahlen geben Auskunft über die Größenordnungen.[19]

Engpässe lediglich in einzelnen Berufsfeldern zu erkennen

Die Durchführung der Engpassanalyse 2013[20] der BA zeigt, dass im Saarland und Rheinland-Pfalz bei einem Gesamtüberblick über alle Berufsbereiche (nach der Klassifikation der Berufe 2010) derzeit nicht von einem allgemeingültigen Arbeitskräfteengpass gesprochen werden kann. In einzelnen Berufsgruppen sind jedoch Engpässe erkennbar. Zur Identifikation von Berufen mit Anzeichen für Engpässe, werden die Berufe (Berufsordnung 3-Steller) absteigend nach der abgeschlossenen Vakanzzeit sortiert dargestellt.

Aus der von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Analyse zu Fachkräfteengpässen am deutschen Arbeitsmarkt geht hervor, dass in der Bundesrepublik in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen bereits Engpässe vorlägen.[21] Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich, wenn die Engpassanalyse auf Rheinland-Pfalz angewendet wird: Hier zeigt sich ein aktueller Engpass an Fachkräften in den Berufsgruppen „Human- und Zahnmedizin", „Altenpflege", „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe" sowie „Mechatronik und Automatisierungstechnik". Lässt man die Experten und Spezialisten außen vor, fällt die Berufsgruppe der „Human- und Zahnmedizin" aus der Liste raus.

---

18 Kein Fachkräftemangel liegt vor, wenn die Vakanzzeit unter dem Durchschnitt aller Berufe liegt oder es mehr als 300 Arbeitslose je 100 gemeldeten Stellen gibt.

19 Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, S.3f.

20 Die Auswertungen insgesamt und nach Berufen sind jeweils ohne Helfer- und Anlerntätigkeiten, um den Arbeitsmarkt für Fachkräfte genauer abbilden zu können. Sie basieren damit nur auf Fälle/Meldungen mit Angabe zu einem Beruf und zu einem der Anforderungsniveaus Fachkräfte, Spezialisten und Experten.

21 Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, S.3.

Engpassanalyse Rheinland-Pfalz (Nov. 2012 bis Okt. 2013): Berufsgruppen, sortiert nach Vakanzzeiten

Berufsgruppen	Vakanzzeit		Arbeitslose je Arbeitsstelle		Bestand an Stellen
	in Tagen	Vorjahres Veränderung	absolut	Vorjahres-Veränderung	absolut
Insgesamt (ohne Helfer)	**76**	**+2**	**3,8**	**+0,6**	**15.377**
814 Human- und Zahnmedizin	161	-12	1,2	+0,3	93
821 Altenpflege	160	+44	0,2	0,0	484
813 Gesundh.,Krankenpfl.,Rettungsd.,Geburtsh.	110	+5	0,8	+0,1	381
263 Elektrotechnik	108	+9	2,0	+0,4	230
261 Mechatronik und Automatisierungstechnik	108	-2	0,4	+0,1	219
434 Softwareentwicklung und Programmierung	104	-8	1,8	+0,2	100
242 Metallbearbeitung	102	+5	2,0	+0,7	318
262 Energietechnik	100	+3	0,6	+0,2	809
342 Klempnerei,Sanitär,Heizung,Klimatechnik	95	+12	0,5	+0,1	517
823 Körperpflege	93	+10	2,1	-0,1	331
431 Informatik	92	+7	2,2	+0,5	128
245 Feinwerk- und Werkzeugtechnik	91	-12	2,3	+1,1	68
825 Medizin-,Orthopädie-und Rehatechnik	91	+11	1,8	+0,6	84
251 Maschinenbau- und Betriebstechnik	90	+6	2,6	+0,7	816
272 Techn.Zeichnen,Konstruktion,Modellbau	88	+7	2,3	+0,7	145
921 Werbung und Marketing	88	-11	2,9	+1,0	255
331 Bodenverlegung	86	+16	2,0	+0,3	94
311 Bauplanung u. –überwachung, Architektur	86	-4	2,2	+0,4	133
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-,Schiffbautechn.	84	-1	1,8	+0,8	431
244 Metallbau und Schweißtechnik	83	-3	1,7	+0,5	415
723 Steuerberatung	82	+21	0,8	+0,1	116
817 Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	82	+7	1,1	+0,1	235
222 Farb- und Lacktechnik	80	+12	1,9	+0,8	76
322 Tiefbau	80	0	2,1	+0,2	116
293 Speisezubereitung	79	+13	1,9	+0,2	430

Quelle: Interaktive Visualisierung Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit
Durchführung: IBA / OIE

Analyse von Engpässen in technischen Berufen

Der Engpass an technischen Berufen im Bereich „Mechatronik und Automatisierungstechnik" ist in Rheinland-Pfalz insbesondere auf einen erhöhten Bedarf an Ingenieuren zurückzuführen. Diese sind für die rheinland-pfälzische Wirtschaftsstruktur (Automobilstandorte usw.) von überdurchschnittlicher Bedeutung. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Situation in dieser Berufsgruppe zum Positiven gedreht: sowohl die Vakanzzeit ist leicht gesunken (-2 Tage) als auch die Arbeitslosen-Stellen-Relation etwas gestiegen (+0,1). Die Situation sollte sich in den nächsten Jahren aufgrund der gestiegenen Studierendenzahlen im Ingenieurbereich noch weiter entspannen. Für das Saarland lässt sich für diese Berufsgruppe aufgrund zu geringer Fallzahlen leider kein Wert ausweisen. Auch in der Berufsgruppe „Energietechnik" ist sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Deutschland ein Mangel zu erkennen (ohne Experten), während sich für das Saarland lediglich Anzeichen für einen Engpass zeigen. Laut der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit ist zudem speziell in

Rheinland-Pfalz entlang der Rheinschiene ein Mangel in der Berufsgruppe „Chemie" auszumachen – insbesondere Stellen aus der Zeitarbeit sind hier bedeutsam.[22]

Engpässe in der „Altenpflege" zu erkennen

Demgegenüber herrscht in der „Altenpflege" sowohl im Bundesdurchschnitt als auch in Rheinland-Pfalz eine Mangelsituation vor[23]. Die Vakanzdauer beträgt in Rheinland-Pfalz 160 Tage, die Arbeitslosen-Stellen-Relation liegt bei 0,2. Im Vergleich zum Vorjahr kam es zu einer weiteren Steigerung der angespannten Situation, die sich in den kommenden Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung voraussichtlich fortsetzen wird. Diese Prognose gilt erst recht für das Saarland, wo die demographischen Probleme noch gravierender ausfallen. In der Grenznähe zu Luxemburg bietet es sich zudem für Fachkräfte in der Altenpflege aus dem Saarland und auch aus Rheinland-Pfalz an, besser entlohnt im Großherzogtum zu arbeiten. Dies gilt auch für die Berufsgruppe „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe". In beiden Bundesländern ist hier bereits ein aktueller Engpass zu erkennen, wenn auch mit etwas geringerem Ausmaß als in der Altenpflege.

Engpassanalyse für das Saarland nur stark eingeschränkt möglich

Im Saarland lässt sich über die Engpassanalyse der BA lediglich für die Berufsgruppe der „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe" ein aktueller Fachkräfteengpass ausweisen. Allerdings ist die Anwendung des BA-Instrumentes für das Saarland stark eingeschränkt: Viele Berufsgruppen können aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht dargestellt werden.[24] Von den deutschlandweit und / oder Rheinland-Pfalz ausgewiesen aktuellen Mangelberufen lassen sich – wie oben bereits geschehen – für das Saarland lediglich die Berufsgruppen „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe" sowie „Energietechnik" auswerten. Dennoch kann versucht werden, Aussagen zu Hinweisen auf mögliche Engpässe zu machen: z.B. zu der Berufsgruppe „Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik". Die Betrachtung der Fachkräftesituation mit Experten und Spezialisten zeigen hier sowohl für das Saarland als auch für Rheinland-Pfalz und Deutschland Anzeichen für eine Engpasssituation, allerdings bisher keinen aktuellen Mangel. Ohne die Experten und Spezialisten ergibt sich jedoch für Rheinland-Pfalz und Deutschland eine Mangelsituation in der Berufsgruppe „Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik". Für das Saarland ist hier leider kein Wert darstellbar, die Ergebnisse im Nachbarbundesland und auf nationaler Ebene lassen allerdings vermuten, dass die Situation im Saarland bei den Fachkräften ohne Experten und Spezialisten angespannter ist, als in der Berufsgruppe insgesamt. Eine kritische Situation dürfte es sowohl im Saarland als auch in Rheinland-Pfalz zudem in der Berufsgruppe „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr" geben. Leider sind hier für die beiden Bundesländer keine Werte vorhanden, für Gesamtdeutschland gilt allerdings, dass der Engpass in keiner

---

22 Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, S.22.

23 Aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Werte für das Saarland verfügbar.

24 Bei der Engpassanalyse wird von einer Detailanalyse für einzelne Berufe abgesehen, wenn die Fallzahlen zu klein sind. Die Berufe liegen dann unterhalb einer Grenze, ab der die Ergebnisse als statistisch stabil und vom Größenverhältnis her als relevant angesehen werden. Die verwendete Grenze liegt bei jahresdurchschnittlich 60 Fällen im Bestand bei Arbeitslosen und Stellen, bzw. 60 Fällen in der Jahressumme beim Stellenzu- und -abgang. Sofern ein ausgewählter Beruf in einer Region nicht angezeigt wird, wird empfohlen, eine größere regionale Einheit (z.B. Deutschland) oder eine gröbere Struktur der Berufe zu wählen (Berufshauptgruppen).

anderen Berufsgruppe so hoch liegt (Vakanzzeit von 187 Tagen; Arbeitslosen-Stellen-Relation von 0,5).

Engpassanalyse Saarland (Nov. 2012 bis Okt. 2013): Berufsgruppen, sortiert nach Vakanzzeiten

Berufsgruppen	Vakanzzeit		Arbeitslose je Arbeitsstelle		Bestand an Stellen
	in Tagen	Vorjahres Veränderung	absolut	Vorjahres-Veränderung	absolut
Insgesamt (ohne Helfer)	**74**	**+1**	**3,9**	**+0,5**	**4.409**
813 Gesundh.,Krankenpfl.,Rettungsd.,Geburtsh	105	+8	0,9	+0,1	99
242 Metallbearbeitung	104	+4	2,0	+1,0	127
262 Energietechnik	98	+10	0,8	+0,3	184
921 Werbung und Marketing	96	+25	2,7	+1,0	136
342 Klempnerei,Sanitär,Heizung,Klimatechnik	91	+6	0,7	+0,1	109
244 Metallbau und Schweißtechnik	88	+2	1,6	+0,6	159
293 Speisezubereitung	79	+9	2,4	-0,1	82

Quelle: Interaktive Visualisierung Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit
Durchführung: IBA / OIE

Handlungsbedarf in pädagogischen Berufsgruppen zu erwarten

Ein Berufsfeld, welches deutschlandweit bald einem erhöhten Bedarf an Fachkräften ausgesetzt sein könnte, betrifft die pädagogischen Berufsgruppen. Seit dem 01. August 2013 besteht für alle ein- bis dreijährigen Kinder in Deutschland ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer entsprechenden Einrichtung. Werden die frühkindlichen Betreuungseinrichtungen auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen weiter ausgebaut, wird voraussichtlich gleichzeitig auch der Bedarf an Fachkräften in den Einrichtungen ansteigen. Nach einer Studie zum Mangel von pädagogischen Fachkräften vom Deutschen Jugendinstitut und der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendstatistik der TU Dortmund zählen sowohl das Saarland als auch Rheinland-Pfalz hierbei zu den Bundesländern mit erheblichem Handlungsbedarf. Aufgrund der Angebotsausweitung sowie des Ersatzbedarfs für Beschäftigte, die dieses Arbeitsbereich verlassen, ergibt sich demnach bei Verwirklichung des Rechtsanspruchs eine Lücke von 386 Fachkräften in frühkindlichen Betreuungseinrichtungen im Saarland, und 1.669 in Rheinland-Pfalz.[25]

Für die Region Trier geht aus einer Unternehmensumfrage der IHK Trier und HWK Trier aus dem Jahr 2011 hervor, dass im regionalen Handwerk ein Fachkräftebedarf von 1.600 Personen bestünde. Zudem fehlten 1.550 Fachkräfte im Bereich Industrie, Handel und im Dienstleistungssektor. Im industriellen Sektor würden dabei insbesondere hochqualifizierte Arbeitskräfte gesucht. Eine relativ große Fachkräftelücke gäbe es auch im Baugwerbe, die stark durch eine Abwanderung von Fachkräften nach Luxemburg beeinflusst wird.[26]

[25] Vgl. Schilling, Matthias: Aktualisierung der landesspezifischen Betreuungsbedarfe für unter 3-Jährige sowie der sich daraus ergebenden Personalbedarfe, Februar 2013, S.7.
[26] Vgl. IHK Trier / HWK Trier / Initiative Region Trier: Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011, S.8ff.

3.1.1.2 Einschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Ergänzend zur oben durchgeführten Analyse zu derzeit vorliegenden Engpässen, werden im Folgenden die Einflussfaktoren auf den zukünftigen Bedarf an Fachkräften untersucht. Solche Informationen für das Saarland und Rheinland-Pfalz gehen u.a. aus zwei Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervor. [27]

Ältere Beschäftigte bzw. ältere hoch qualifizierte Beschäftigte nach Berufsbereich

Hinweise auf einen statistischen Ersatzbedarf in der Zukunft liefert die Betrachtung der Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in einer bestimmten Berufsgruppe. Ist der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahren in einem Beruf hoch, müssen dort in den nächsten 10 bis 15 Jahren voraussichtlich vermehrt Austritte aus dem Erwerbsleben kompensiert werden, so dass ein erhöhter Bedarf an Fachkräften entsteht (sofern sich die Arbeitsnachfrage in dem Beruf nicht verändert).[28] Die Altersstruktur in den einzelnen Berufsbereichen gestaltet sich unterschiedlich. Eine detaillierte Darstellung erfolgt für die Berufsbereiche Technische Berufe und Dienstleistungsberufe, da diese bei der Diskussion um einen erhöhten Fachkräftebedarf im Mittelpunkt stehen (siehe Analyse oben).

Im Saarland lag der Anteil der über 50-Jährigen Beschäftigten im Jahr 2013 bei über 32 Prozent, in Rheinland-Pfalz bei gut 31 Prozent. Die Berufe der Altenpflege und der Krankenpflege liegen zwar unter diesen Durchschnittswerten, aber aufgrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen steigenden Nachfrage nach Pflegedienstleistungen ist hier ein erhöhter Bedarf an Fachkräften zu erwarten. Zudem stehen viele Fachkräfte in diesen Berufen aus gesundheitlichen oder familiären Gründen oder auch auf Grund schlechter Arbeitsbedingungen dem Arbeitsmarkt vorzeitig nicht mehr zur Verfügung. „Technische Berufe" (z.B. Technische Entwicklung, Metallerzeugung, Maschinenbau) hingegen weisen häufig Werte über dem Durchschnittswert auf. Für Rheinland-Pfalz mit dem wirtschaftlichen Schwerpunkt in der chemischen Industrie (u.a. BASF und Ingelheim Böhringer) ist insbesondere der hohe Anteil an Älteren in der Berufshauptgruppe 42, welche die traditionellen naturwissenschaftlichen Berufe wie Chemiker, Physiker und Mathematiker umfasst, von besonderer Bedeutung und lässt so Handlungsbedarfe erkennen. Für eine Vielzahl der technischen Berufe ist ein Fach- bzw. Hochschulabschluss Voraussetzung, so dass hier vor allem die Arbeitsmarktaustritte der höher qualifizierten Beschäftigten von erhöhtem Interesse sind. In Rheinland-Pfalz lag der durchschnittliche Anteil der hoch Qualifizierten in der Altersgruppe der über 50-jährigen Beschäftigten im Jahr 2013 bei 28,6 Prozent, im Saarland bei 27,8 Prozent. Für die saarländische Industrie mit deren starker Konzentration auf die Automobil- und Fahrzeugindustrie sind Techniker für die Wettbewerbsfähigkeit von enormer Wichtigkeit. Aber auch in Rheinland-Pfalz ist zu erwarten, dass sich der Bedarf an Ingenieuren und anderen Fachkräften mit einer höheren Qualifikation im technischen Bereich erhöht. [29]

---

[27] Vgl. 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).
[28] Vgl. ebenda, S.19 (bzw. 20).
[29] Vgl. ebenda, S.20f (bzw. 21f).

Anteil der älteren Beschäftigten (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Berufsbereichen in Rheinland-Pfalz 2013

in % (zum 30.06.2013)

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle : Beschäftigungsstatistik – BA

Anteil der älteren Beschäftigten (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Berufsbereichen im Saarland 2013

in % (zum 30.06.2013)

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle : Beschäftigungsstatistik – BA

Anteil der älteren, hoch qualifizierten Beschäftigten (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Berufsbereichen in Rheinland-Pfalz 2013

in % (zum 30.06.2013)

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: Beschäftigungsstatistik – BA

Anteil der älteren, hoch qualifizierten Beschäftigten (50 Jahre und älter) an allen Beschäftigten nach ausgewählten Berufsbereichen im Saarland 2013

in % (zum 30.06.2013)

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: Beschäftigungsstatistik – BA

In den aufgeführten Technischen Berufen und Pflegeberufen wird voraussichtlich nicht nur im Saarland und Rheinland-Pfalz ein hoher Ersatz- bzw. Zusatzbedarf entstehen, sondern auch in anderen Regionen Deutschlands und der Großregion. Demzufolge ist mit einem erhöhten Wettbewerb mit den Nachbarregionen um qualifizierte Fachkräfte zu rechnen. Derzeit hat der luxemburgische Arbeitsmarkt hier aufgrund einer höheren Lohnstruktur und oft auch besseren Arbeitsbedingungen gewisse Vorteile.[30]

[30] Vgl. 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), S.22 (bzw. 23).

Technologischer Wandel führt zu steigendem Bedarf an Hochqualifizierten

Um dem in Zukunft voraussichtlich erhöhten Ersatzbedarf an Fachkräften begegnen zu könne, ist ein Anstieg des Bildungsniveaus notwendig. Wie in Kapitel 2 dargelegt, ist in der Qualifikationsstruktur ein Trend zu einem höheren Berufsbildungsniveau zu erkennen. Auch bei den Personen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, zeigt sich diese Tendenz (siehe Graphik). Folglich könnte der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials durch das höhere Qualifikationsniveau zum Teil kompensiert werden.

Entwicklung der Schulabgängerzahlen nach Abschlussarten 2011-2025

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle:
Kultusministerkonferenz - Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen / Kultusministerkonferenz - Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen

Das steigende Bildungsniveau in den beiden Bundesländern entspricht einer erhöhten Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften. So werden Arbeitsplätze mit unqualifiziertem Tätigkeitsprofil der rheinland-pfälzischen Industrie im Zuge der Verlagerung von Produktionsprozessen ins Ausland abgebaut. Eine hohe internationale Verflechtung der Unternehmen und veränderten Organisationsformen (Konzentration auf Kernkompetenzen) sind zu-

dem beispielhaft für den Strukturwandel hin zu wissensintensiven Dienstleistungen, die ein höheres Qualifikationsniveau erfordern.[31]

Im Saarland lässt sich der Trend der Nachfrage nach Arbeitskräften mit höherem Qualifikationsniveau ebenfalls erkennen, welcher sich insbesondere auf den Informatikbereich konzentriert (Informatik als ein Schwerpunkt-Studiengang der Universität des Saarlandes sowie eine Vielzahl an etablierten und Start-up Unternehmen in diesem Bereich). Dennoch ist der Anteil der hoch Qualifizierten auf dem saarländischen Arbeitsmarkt weiterhin unterdurchschnittlich. Dies kann auf die gewichtige Rolle des Verarbeitenden Gewerbes im Saarland zurückgeführt werden – das Saarland ist Standort vieler Produktionsstätten, für welche vor allem mittlere und niedrige Qualifikationen benötigt werden.[32]

Bedeutung der dualen Berufsausbildung für Fachkräftesicherung

Trotz des steigenden Bedarfs nach hoch qualifizierten Fachkräften spielt die berufliche Qualifikation über die duale Berufsausbildung in Deutschland weiterhin eine bedeutende Rolle. Sie wird nach wie vor von Schulabgängern am häufigsten gewählt um einen Beruf zu erlernen, und garantieren damit den Fachkräftenachwuchs. Auch ist die duale Berufsausbildung für das höhere Qualifikationsniveau von Bedeutung: statt einem Hochschulstudium kann der Schritt zu einer höheren Qualifikation auch über z.B. Meisterprüfungen im Handwerk etc. erfolgen – was im Hinblick auf die Alters- und Qualifikationsstruktur in diesen Berufen notwendig sein kann. Im Jahr 2012 lag der Anteil der neuen Ausbildungsverträge an den Schulabgängern eines Jahrgangs aus allgemeinbildenden Schulen bundesdurchschnittlich bei 64,7%.[33] Die Betrachtung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen zeigt einen Rückgang neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 2,7 Prozent im Saarland und 1,9 Prozent in Rheinland-Pfalz.[34] Dieser Rückgang kann durch die schwächelnde Konjunktur im Jahr 2012 begründet sein: Generell ist der Ausbildungsmarkt stärker als der Arbeitsmarkt von wirtschaftlichen Schwankungen betroffen, da Ausbildungsstellen i.d.R. jährlich angeboten werden, so dass Unternehmen relativ flexibel auf die konjunkturellen Bedingungen reagieren können.[35]

Unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung stellt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in ihrem Jahresbericht 2012/2013 fest: „Insgesamt ist es schwieriger geworden, die Ausbildungsplatzangebote der Betriebe mit den Ausbildungswünschen der Jugendlichen sowohl regional als auch berufsbezogen zusammenzuführen."[36] So ist die Zahl der noch unbesetzten Stellen im Saarland 2012 im Vergleich zum Vorjahr ebenso gestiegen (um 30 bzw. 9,3% auf 354) wie die Zahl der Bewerber/ -innen, die zum Stichtag weiterhin auf Ausbildungsplatzsuche war (um 87 bzw. 11,1% auf 873). In Rheinland-Pfalz ist die Zahl der unbesetzten Stellen zwar leicht gesunken (um 30 bzw. 2,6% auf 1.122), die Zahl der Ausbil-

---

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

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

33 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2013, S.13

34 Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/
Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: http://www.bibb.de/

35 Vgl. 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), S.30 (bzw.31).

36 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Jahresbericht 2012/2013, S.9.

dungsplatzsuchenden ist hingegen auch hier stark gestiegen (um 537 bzw. 14% auf 4.371).[37] Für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses stellen laut BIBB „die negative demografische Entwicklung und die „Passungsprobleme" zwischen Angebot und Nachfrage die größten Herausforderungen der kommenden Jahre dar."[38]

Auswirkungen des sektoralen Strukturwandels auf den zukünftigen Fachkräftebedarf

Der künftige Fachkräftebedarf wird auch erheblich durch den sektoralen Strukturwandel gekennzeichnet sein: der industrielle Sektor wird an Bedeutung verlieren, während gleichzeitig der tertiäre Sektor an Bedeutung gewinnen wird. Insbesondere der Dienstleistungssektor wird zulegen, was unterschiedliche Gründe hat: neben dem technischen Fortschritt (geringerer Arbeitskräftebedarf) und der Umstrukturierung der Unternehmen (Outsourcing und Offshoring) wuchs seit 2005 der Leiharbeitssektor – der dem Dienstleistungssektor zugeordnet ist – deutlich. Allerdings verrichten Leiharbeiter überwiegend Tätigkeiten im „Verarbeitenden Gewerbe", so dass der Dienstleistungssektor entsprechend überzeichnet dargestellt wird. Insbesondere wird der Dienstleistungssektor aber durch das starke Wachstum des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens geprägt sein. Er wird bedingt durch die Alterung der Bevölkerung und durch die zunehmende Lebenserwartung voraussichtlich bis 2025 ca. 12,8 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigen, was voraussichtlich einen erhöhten Bedarf an Fachkräften in diesen Bereichen mit sich bringen wird.[39]

---

37 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: http://www.bibb.de/
38 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Jahresbericht 2012/2013, S.9.
39 Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, S.36f.

Veränderung der Erwerbstätigen nach Sektoren (in %) in Deutschland

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: IAB-Regional 01/2012 vgl. Fuchs/Zika (2010).

Strukturwandel im Rheinland-Pfalz und Saarland stärker ausgeprägt als in Gesamtdeutschland

Rheinland-Pfalz weist noch einen über dem Bundesdurchschnitt liegenden Anteil am Industriesektor auf, allerdings ist gemessen an der Zahl der Beschäftigten ein Bedeutungsverlust zu beobachten. Bedeutungsgewinne werden hingegen dem Gastgewerbe prognostiziert (Ferienorte in der Eifel und der Vorderpfalz sowie Weintourismus). Zudem ist in den letzten Jahren der Wellness-Tourismus in den Vordergrund gerückt. Eine große Rolle spielt bereits und wird zunehmend auch hier das Gesundheitswesen spielen.[40] Dies gilt auch für das Saarland, selbst wenn die Beschäftigungsdynamik im Gesundheitsbereich in den letzten Jahren geringer ausfiel als in Westdeutschland.[41] Die Bedeutung des Dienstleistungssektors insgesamt für die Beschäftigung hat aber auch an der Saar zugenommen – insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen, die gleichzeitig sehr stark mit dem Verarbeitenden Gewerbe verbunden sind.[42] Im Allgemeinen weist die saarländische Wirtschaftsstruktur gegenüber Deutschland einen überdurchschnittlichen Anteil an Verarbeitendem Gewerbe auf, da sie

40 Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, S.38.
41 Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013, S. 72f.
42 Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, S.38.

noch immer stark durch die ehemals dominierende Montan- und Stahlindustrie und deren vor- und nachgelagerte Wirtschaftsbereiche gekennzeichnet ist. Nachdem Mitte 2012 das letzte Kohlebergwerk geschlossen wurde, bleibt von der saarländischen Kernindustrie allerdings nur die weiterhin enorm wichtige Stahlindustrie übrig, die heute noch ca. 5% der Beschäftigung im Saarland ausmacht.

Positiv entwickelt sich hingegen die Automobilindustrie, was mit einem steigenden Bedarf an Ingenieuren einhergeht.[43] Die IHK Saarland stellt bereits heute „große Engpässe" bei Mechatronik-/Maschinenbauingenieuren fest, welche sich, laut einer Umfrage aus dem Jahr 2011 von IHK, HWK, VSU und dem Verband der Saarhütten, weiter verschärfen werden. Die Zahl der benötigten Ingenieure wird demnach bis im Jahr 2025 um rund 1.500 Personen steigen. In Kombination mit einem zunehmenden Ersatzbedarf ab dem Jahr 2020, geht die IHK Saarland von einem jährlichen Nachwuchsbedarf von über 350 Ingenieuren aus.[44] Für das Saarland als auch für Rheinland-Pfalz gilt, dass aufgrund der überdurchschnittlichen Anteile des Industriesektors in beiden Bundesländern der wirtschaftliche Strukturwandel – und damit auch der Bedarf an entsprechenden Fachkräften – stärker auftreten wird als für Deutschland insgesamt prognostiziert.[45]

Vereinzelnd sind Probleme zu erkennen – eine quantitative Analyse zum Fachkräftebedarf alleine reicht aber nicht aus

Abschließend lässt sich aus den verschiedenen Ansätzen ableiten, dass aktuell kein allgemeingültiger Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel in einem der beiden Bundesländer vorliegt. Für einige Berufsbereiche bestehen jedoch im Hinblick auf die zukünftigen demografischen und wirtschaftlichen Entwicklungen Handlungsbedarfe. Auch aus einer Umfrage der Arbeitskammer des Saarlandes geht hervor, dass 37% der über 900 befragten Unternehmen an der Saar von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften berichten.[46] Über die verschiedenen Ansätze wurden immer wieder ähnliche Berufsbereiche als problematisch ausgemacht. Dies betrifft im Dienstleitungssektor insbesondere die Pflegeberufe: Zum einen ist hier heute schon das Verhältnis zwischen Offenen Stellen und Arbeitssuchenden relativ knapp sowie die Vakanzzeiten hoch; zum anderen wirkt der demografische Wandel auf ein starkes Wachstum des Gesundheitswesens und der dort benötigten Arbeitskräfte hin. Zudem stehen viele Pflegefachkräfte aus gesundheitlichen oder familiären Gründen oder auch auf Grund schlechter Arbeitsbedingungen dem Arbeitsmarkt vorzeitig nicht mehr zur Verfügung. Ein Berufsfeld, welches deutschlandweit bald auch einem erhöhten Bedarf an Fachkräften ausgesetzt sein könnte, betrifft die pädagogischen Berufsgruppen. Werden auf Grund des seit 2013 bestehenden Rechts auf einen frühkindlichen Betreuungsplatz zukünftig entsprechende Einrichtungen ausgebaut, steigt voraussichtlich auch der Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich. Nach einer Studie vom Deutschen Jugendinstitut und der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendstatistik der TU Dortmund zählen sowohl das Saarland als auch Rheinland-Pfalz hierbei zu den Bundesländern mit erheblichem Handlungsbedarf.

---

43 Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013, S.60ff.
44 Vgl. IHK des Saarlandes: Resolution der IHK-Vollversammlung vom 3. April 2014, S.3.
45 Vgl. Elmas, Hadica / Wydra-Somaggio, Gabriele: Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt im Saarland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. In: IAB-Regional 1/2012, S.38.
46 Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes: AK-Betriebsbarometer 2013, S.21.

Neben diesen Dienstleitungsberufen sind Handlungsbedarfe in technischen Berufen auszumachen: Anzeichen für Engpässe sind hier insbesondere bei höher qualifiziertem Personal, wie Ingenieure und Mechatroniker sowie speziell für Rheinland-Pfalz im Bereich der Chemie festzustellen. Auch liegt der Anteil der älteren Beschäftigten, die in den kommenden 15 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen, in diesen Berufsbereichen zum Teil relativ hoch. Für beide Bundesländer sind diese Berufe aufgrund der Wirtschaftsstruktur und des sektoralen Strukturwandels von enormer Wichtigkeit. Insbesondere für die saarländische Industrie mit deren starker Konzentration auf die Automobil- und Fahrzeugindustrie sind Techniker und Ingenieure ausschlaggebend für die Wettbewerbsfähigkeit. Für Rheinland-Pfalz mit dem wirtschaftlichen Schwerpunkt in der chemischen Industrie sind darüber hinaus die traditionellen naturwissenschaftlichen Berufe wie Chemiker, Physiker und Mathematiker von großer Bedeutung.

3.1.2 Wallonie und DG Belgien

Im Gegensatz zu den deutschen Regionen ist der Fachkräftebedarf oder -mangel in der französischsprachigen Wallonie kein breit diskutiertes Thema. Nichtsdestotrotz gibt es auch in den belgischen Regionen Berufe, bei denen es Probleme mit der Stellenbesetzung gibt.[47] In der deutschsprachigen Gemeinschaft ist das Thema Fachkräftebedarf in der öffentlichen Diskussion von größerer Relevanz. So wurde im Jahr 2011 im Ausschuss für Unterricht, Ausbildung und Beschäftigung des Parlaments der DG Belgien das Thema Fachkräfte- und Lehrlingsmangel mit den Sozialpartnern diskutiert.[48] Und auch der geschäftsführende Direktor des Arbeitsamts der DG, Robert Nelles, gab 2012 in einem Interview an, dass es für einzelne Berufe durchaus Schwierigkeiten gibt bzw. geben wird, passende Kandidaten zu finden.[49]

3.1.2.1 Analyse derzeitig vorhandener Engpässe an Arbeitskräften

Um abzubilden, in welchen Berufen es zu Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung kommt, erstellen die öffentlichen Arbeitsagenturen der Wallonie (Le Forem) und der DG Belgien (ADG) jährlich Listen mit kritischen Berufen. Die Liste für die Wallonie unterscheidet dabei zusätzlich zwischen Mangelberufen (*métiers en pénurie*) und kritischen Berufen (*fonctions critiques*). Wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Kategorien ist ein tatsächlicher Mangel an Kandidaten bei den Mangelberufen. Einstellungsprobleme bei den kritischen Be-

---

47 So ermittelt das belgische Landesamt für Beschaffungsmaßnahmen (Office nationale de l'emploi, ONEM) jedes Jahr mit Hilfe der regionalen Beschäftigungsdienste die Berufe, in denen ein Mangel vorherrscht. Arbeitslose können dann unter Beibehalt des Arbeitslosengeldes eine schulische Ausbildung oder ein Studium beginnen, die bzw. das zu einem dieser Berufe führt.

48 Der Vorsitzende des Wirtschafts- und Sozialausschuss wies in diesem Zusammenhang vor allem auf kritische Situationen in der herstellenden Industrie sowie im Gesundheits- und Sozialbereich hin (Parlament der DG, 2011).

49 Für die kommenden Jahre erwartet das Arbeitsamt „eine Verschärfung des Fachkräftemangels, weil geburtenstarke Jahrgänge in Rente gehen. Betroffen sind nahezu alle Sektoren vom Baufach über medizinische Berufe über das Handwerk bis hin zu Bürojobs." (BRF1, 13. Juli 2012 http://brf.be/nachrichten/regional/424319/). Franz Palm, Professor für Ökonometrie an der Universität Maastricht, spricht mit der Übergabe und Fortführung von Familienbetrieben einen weiteren Aspekt an: da in den kommenden Jahren viele Geschäftsführer dieser Betriebe in den Ruhestand gehen, könnten sich auch hier Schwierigkeiten ergeben (Palm, Franz: WIRTSCHAFTSSTANDORT UND WIRTSCHAFTSGEOGRAFIE DG, 2010, S.124). Aus diesen Gründen führt das Arbeitsamt der DG seit dem 1. Januar 2014 auch ein ESF-gefördertes Projekt mit dem Titel „Fachkräftesicherung im Zeichen des demographischen Wandels" durch. (http://www.dgregierung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3013/630_read-42305/630_page-9/)

rufen hingegen sind nicht zwingend auf einen quantitativen Mangel an Kandidaten zurückzuführen. Andere Gründe können z.B. auch schlechte Arbeitsbedingungen, mangelnde Mobilität der Kandidaten oder spezielle Forderungen des Arbeitgeber sein, wie bestimme Zeugnisse oder Berufserfahrungen.

Berufe auf der Liste der kritischen Berufe müssen 4 Kriterien erfüllen:

- Mindestens 20 Arbeitsangebote/Jahr (um Einzelfälle auszuschließen)
- Eine geringere Besetzungsrate als die durchschnittliche Besetzungsrate der Stellenangebote aller Berufe (2012: < 89 %)
- Eine höhere Vakanzzeit als die durchschnittliche Vakanzzeit der Stellenangebote aller Berufe (2012: > 31 Tage)
- Eine Einschätzung als „kritisch" durch Experten von Le Forem und JobFocus (diese Experten können auch Berufe hinzufügen, welche nicht alle statistischen Bedingungen erfüllen)

Um dann zusätzlich als Mangelberuf eingestuft zu werden, müssen noch folgende Kriterien erfüllt sein:

- Als Grund für Einstellungsschwierigkeiten muss öfter ein „Mangel an Kandidaten" angeben werden als für den Median aller Berufe der Fall ist
- Das Verhältnis Arbeitssuchende[50]/Stellenangebote muss kleiner sein als 1,5

Die Liste der DG wird auf Basis ähnlicher Kriterien erstellt[51], macht aber keine Unterscheidung zwischen Mangelberufen und kritischen Berufen. Grundlage dieser Listen sind die bei le Forem beziehungsweise dem ADG gemeldeten Stellenangebote der Arbeitgeber, welche nur einen Teil der insgesamt verfügbaren Stellen abbilden. Nach Angaben von 2006 liegt die Quote der durch le Forem erfassten Stellenangebote bei ca. 46%[52], eine Umfrage in der DG aus dem Jahr 2010 lässt darauf schließen, dass knapp 37% aller Stellenangebote beim Arbeitsamt gemeldet werden.[53]

Mangelberufe in der Wallonie: Kein allgemeiner Fachkräftemangel zu erkennen

In der Liste der Mangelberufe des Jahres 2012 finden sich wie in der Engpassanalyse der deutschen Regionen viele Arbeitsfelder aus den technischen Berufsgruppen. Zusätzlich stehen auch Berufe in der Krankenpflege weit oben auf der Liste. Auch einige klassische Handwerksberufe wie Metzger, Dachdecker und Bäcker werden aufgeführt. Im Gastronomiegewerbe ziehen sich die Schwierigkeiten durch alle Qualifikationsebenen: vom allgemeinen Küchenpersonal, über Köche bis zum Küchenchef. Außerdem gibt es in einigen Branchen Schwierigkeiten, Führungskräfte zu rekrutieren. Trotzdem konnten 2012 fast 90% der bei le Forem gemeldeten Stellen besetzt werden. Insgesamt handelt es sich um 6.660 Stellen, für die kein passender Kandidat gefunden werden konnte. Der Fachkräftemangel bleibt also relativ unbedeutend, wenn man ihn mit den 459.000 Personen vergleicht, die (mindestens 1 Tag im Jahr) 2012 arbeitssuchend gemeldet waren. Diese Einschätzung wird auch von Professor Alaluf der Freien Universität Brüssel (ULB) geteilt. Er sagt, dass die we-

---

50 Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)
51 Es genügen fünf Angebote pro Jahr
52 Vgl. Federgon-Idea Consult : Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs, 2006, S.39.
53 Umfrage von BSL Public Sector Managementberatung GmbH bei den Betrieben der DG Belgien mit 286 Antworten, das entspricht einer Rücklaufquote von mehr als 10%

nigen unbesetzten Stellen bei weitem nicht ausreichen, mehreren Zehntausend Arbeitssuchenden Arbeit zu bieten.[54]

Liste der Mangelberufe in der Wallonie 2012 (ohne Bildungssektor) sortiert nach Verhältnis Arbeitssuchende/offene Stellen[55]

ROME 5 Code	Bezeichnung	Arbeits-suchende / offene Stellen[56]	Vakanz-zeit	Besetzungs-rate (%)	Offene Stellen 2012
Total			**31,0**	**89,0**	**136.754**
14321	Vertreter(in) für Haustürgeschäfte	0,0	42,7	71,4	1.472
53312	Wirtschaftsingenieur(in)	0,1	60,6	77,1	408
24121	Krankenpfleger (Krankenschwester) für die allgemeine Pflege	0,1	44,1	82,3	1.717
24122	Krankenpfleger (Krankenschwester) für die Fachpflege	0,1	36,1	82,6	645
51121	Vorarbeiter(in) Prozessindustrien	0,2	44,2	87,0	206
53321	Technische Führungskraft, Ingenieur(in) für Instandhaltung, Wartung	0,2	41,2	77,4	568
61223	Bauingenieur(in), Techniker(in) Kostenplanung / Kostenvoranschläge, Energieberater(in)	0,2	41,1	84,6	854
53213	Beauftragter (Beauftragte), Ingenieur(in) für Sicherheit und Hygiene	0,3	46,3	85,0	190
44134	Industrie-Rohrleitungsbauer(in)	0,3	45,6	72,0	295
61231	Baustellenleiter(in), Vorarbeiter(in) Baugewerbe	0,3	38,4	83,2	1.045
52332	Wärme- und Kältetechniker(in)	0,3	38,3	79,5	740
14311	Handelsvertreter(in) für berufliche Investitionsgüter	0,3	36,3	85,1	1.412
44316	Mechaniker(in) Tiefbau, Agrartechnik, technische Arbeiten, Hebezeuge und Fördermittel	0,4	46,6	80,0	407
44121	Techniker(in) für Bearbeitungssysteme (Metall)	0,5	69,2	73,1	1.490
14314	Handelsvertreter(in) für Dienstleistungen für Unternehmen	0,5	46,8	85,2	1.193
47122	Metzger(in)	0,5	35,8	87,9	799
44331	Elektriker(in) und Techniker(in) für die Wartung und Diagnose von PKWs oder LKWs	0,6	53,5	78,4	1.468
32321	EDV-Entwickler(in), IT-Analyst(in), Web-Entwickler(in)	0,7	49,7	83,5	1.420
53122	Leiter(in) Forschung und Entwicklung	0,7	44,1	88,6	415
42123	Dachdecker(in)	0,7	36,4	87,0	1.084
42211	Elektroinstallateur(in) für Sicherheitssysteme, Elektriker(in) für Leitungen und Netze	0,8	34,5	85,7	2.347
13231	Küchenchef(in) (Großküche)	0,8	32,2	72,0	171
14221	Verkäufer(in) für Gebrauchsprodukte	0,8	31,3	80,2	748
14313	Handelsvertreter(in) für Verbrauchsgüter / Vertrieb an Unternehmen	0,9	38,4	80,0	1.205
13221	Multifunktionale(r) Restaurantangestellte(r)	0,9	33,5	86,9	1.534
42212	Monteur(in) Sanitär und Heizung, Klimatisierung, Solarmodule, Kältetechnik	1,1	35,6	80,8	1.165
47111	Bäcker(in)	1,2	31,2	88,1	370
44321	PKW- oder LKW-Mechaniker(in), Reifenmonteur(in)	1,4	37,2	81,9	1.771
13212	Koch (Köchin) (Großküche), Küchenchef	1,5	31,6	79,6	1.312

Quelle: Le Forem: Détection des métiers et fonctions critiques, September 2013, S.7.

54 Originalzitat vom 26.Januar 2012 unter http://www.lalibre.be/debats/ripostes/la-wallonie-en-manque-d-emploi-51b8e466e4b0de6db9c537a1

55 Sortiert nach Arbeitssuchenden pro Offene Stelle

56 Betrachtet werden hier ausschließlich die Arbeitssuchenden, welche den entsprechenden Beruf als Erstwunsch angegeben haben.

Seit 2006 tauchen neun Berufsfelder jedes Jahr in der wallonischen Liste auf

Im kurzfristigen Vergleich hat sich die Problematik der Stellenbesetzung in der Wallonie positiv entwickelt. Die Besetzungsrate ist im Vergleich zu 2011 um 1% auf 89% gestiegen und erreicht damit in der Betrachtung seit 2006 den Höchststand. Die durchschnittliche Vakanzzeit aller Berufe ist von 34 auf 31 Tage gesunken, und die Liste der kritischen Berufe ist im Vergleich zum Vorjahr um sechs Berufe kürzer geworden und liegt jetzt bei auf 43. Diese Entwicklung wird auch von den Beratern von le Forem und JobFocus geteilt, die für viele Berufe einen weniger starken Mangel festgestellt haben. In der mittelfristigen Betrachtung seit 2006 stehen folgende Berufe jedes Jahr erneut auf der Liste der kritischen Berufe, was auf strukturelle Probleme in diesen Berufsfeldern hinweist:

- Handelsvertreter/in
- Allgemeine/r Krankenpflegerin
- Spezialisierte/r Krankenpfleger/in
- Sanitär- und Heizungsinstallateur/in
- Dachdecker/in
- Schweißer/in
- Industrieller Rohrinstallateur/in
- Wartungs-Mechaniker/in
- Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Bauingenieur (*chargé(e) d'études techniques de la construction*)

Auch in der DG Belgien: Schwierigkeiten lediglich in einzelnen Berufen

Im Jahr 2012 umfasst die Liste der Mangelberufe in der DG Belgien 28 Berufe, welche ähnlich wie in der Wallonie sowohl technische Bereiche als auch das Handwerk, die Gastronomie und auch die Pflege betreffen. Die Betrachtung seit 2007 weist für die DG Belgien auf mittelfristige Schwierigkeiten in folgenden zehn Berufen hin:

- Allgemeine/r Krankenpflegerin
- Pflegehilfsberufe
- Lehrer/in für die Sekundarschule
- Techniker/in (Elektrotechniker, Bautechniker, Elektromechaniker,…)
- Buchhalter/in
- Sozialassistent/in
- Büroangestellte (mehrsprachrig)
- Elektriker/in und Elektroreparateur/in
- Zimmerleute und Tischler/in
- Koch/Köchin und Küchenpersonal

Liste der Mangelberufe in der DG Belgien 2012, sortiert nach Bestand an Stellen (>10)

Berufs-kennziffer	Bezeichnung	Bestand an Stellen
231	Polyvalente Büroangestellte (mehrsprachig)	39
47	Lehrer/in für Unterstufe Sekundarschule (AESI)	30
95	Erzieher/in A1	30
912	Koch/Köchin und Küchenpersonal	22
92	Sozialassistent/in	20
921	Restaurantpersonal	20
46	Lehrer/in für Oberstufe Sekundarschule (AESS)	15
38	Pflegehelfer, Familien-und Seniorenhelfer (diplomiert)	14
91	Buchhalter/in	11
771	Zimmerleute und Tischler/in	11
753	Metallarbeiter/in : Monteur/in, Schlosser/in, Metallbauer/in, Schweißer/in, Dreher/in, Fräser/in	11
89	Techniker/in (Graduat/Bachelor): Bautechniker/in, Vorarbeiter/in, Hydrauliktechniker/in,…	10
796	Dachdecker/in	10
2	Ingenieur/in	
35	Paramedizinische Berufe (Physiotherapeut/in, Ergotherapeut/in,…)	
36	Krankenpfleger/in	
81	Technische/r Zeichner/in	
94	Fachleute für Handel und Management	
96	Informatiker/in	
234	technisch-kaufmännische Angestellte/r, Kostenkalkulator/in (Baufach)	
235	Bank- und Versicherungsangestellte	
237	Angestellte/r im Bereich Lagerhaltung	
401	Arbeiter/in in Landwirtschaft und Gartenbau: Gärtner/in, Landschaftsgestalter /in	
755	Sanitär- und Heizungsinstallateur/in	
759	KFZ- und Landmaschinenmechaniker/in	
761	Elektriker/in / Elektroreparateur/in	
799	Baufach : Maurer/in, Verschaler/in, Betonbauer/in, Pliesterer/in, Fliesenleger/in, Anstreicher/in, Glaser /in	
822	Bäcker/in	
826	Metzger/in	
874	Baumaschinenführer/in	

Quelle: Arbeitsamt der DG (2013)

DG Belgien: Größte Anzahl an offenen Stellen in Bau- und Baunebenberufen

Zusätzlich bietet die Betrachtung der Stellenanzeigen nach Berufsgruppen aus der lokalen Presse eine Möglichkeit aufzuzeigen, in welchen Berufsgruppen die Schwierigkeiten in der DG Belgien stärker ausgeprägt sein könnten. Die insgesamt am häufigsten gesuchten Berufe gehören zu den folgenden Berufsgruppen[57]:

- Büroangestellte ohne Kundenkontakt (ISCO 41)
- Personenbezogene Dienstleistungsberufe und *Sicherheitsbedienstete* (ISCO 51)
- Verkäufer, *Modelle und Vorführer* (ISCO 52)
- *Mineralgewinnungs*- und Bauberufe (ISCO 71)
- Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe (ISCO 72)

[57] die in kursiv gehaltenen Berufe spielen in der DG nur eine untergeordnete Rolle und werden im folgenden nicht mehr benannt.

- Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen (ISCO 83)

Für die meisten Branchen – mit Ausnahme der personenbezogenen Dienstleistungen – ist zwischen 2010 und 2011 ein Anstieg der Stellenangebote zu verzeichnen. 2012 lässt sich dann wieder ein zahlenmäßiger Rückgang der Angebote beobachten. Die größte Anzahl an offenen Stellen bezieht sich auf Berufe im Bau und Baunebengewerbe.

Entwicklung der Stelleanzeigen aus der lokalen Presse nach Berufsgruppen in der DG Belgien

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: WSR - DG Belgien

Sektorale Unterschiede in der DG Belgien

Auch bei der Betrachtung der Wirtschaftsbereiche lässt sich der Rückgang an offenen Stellen im Jahr 2012 in praktisch allen Wirtschaftszweigen feststellen. Im Handel war dieser mit 36% am stärksten ausgeprägt. Allerdings handelt es sich bei der DG Belgien um relativ kleine Fallzahlen, so dass eine großangelegte Rekrutierung der Handelskette Match (58 Stellenangebote) aus dem Jahr 2011 beinah zwangsläufig zu einem Rückgang in 2012 führen musste.[58]

[58] Vgl. Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013, S.2.

Entwicklung der Stelleanzeigen nach Wirtschaftsbereich in der DG Belgien

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: Arbeitsamt der DG

Dem Arbeitsamt der DG wurden im Jahr 2012 insgesamt 833 Stellenangebote zur Bearbeitung übermittelt, von denen 626 bis Ende April 2013 besetzt werden konnten.[59] Die daraus resultierende Besetzungsquote von 75% liegt deutlich unter der Quote von 89% in der Wallonie. Berücksichtigt man jedoch die Anzahl der Stellen, die aus anderen Gründen als „Mangel an geeignetem Kandidaten" zurück gezogen wurden, ergibt sich eine Quote von 81%[60]. Die durchschnittliche Vakanzzeit betrug 38 Tage.[61]

Unterscheidet man nach Sektoren, werden für die Verwaltung und die Gesundheits- und Sozialsektoren die höchsten Besetzungsquoten erreicht (je 86%). Am niedrigsten liegen die Werte für den Bausektor (59%) und die Dienstleistungsunternehmen (62%). Das Finden eines passenden Kandidaten oder einer passenden Kandidatin dauert bei jeder zehnten Stelle unter fünf Tagen, 40% der Stellen sind innerhalb eines Monats besetzt.[62]

59 Außerdem können Arbeitgeber dem Arbeitsamt auch Angebote nur zwecks Veröffentlichung mitteilen, ohne dass die Stellenvermittler aktiv nach Kandidaten suchen. 2012 wurden dem ADG 797 solcher Stellen mitgeteilt. Informationen zu Besetzung dieser Stellen liegen nicht vor. (Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013, S.1)

60 Vgl. Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013, S.1.

61 Vgl. BRF1, 13. Juli 2012 http://brf.be/nachrichten/regional/424319/

62 Da die Werte für die Rubrik „unbekannt" mit rund einem Drittel sehr hoch sind, ist die Aussagekraft der Vakanzzeiten jedoch stark eingeschränkt.

Besetzungsquote und Vakanzzeit in der DG 2012 nach Sektoren

Sektor	Besetzungsquote	Vakanzzeit					
		1-5	6-30	31-60	61-120	>120	unbekannt
Verarbeitendes Gewerbe	74%	16%	37%	7%	10%	3%	27%
Bausektor	59%	19%	40%	12%	6%	0%	23%
Handel	74%	10%	44%	16%	7%	2%	22%
Horeca	71%	3%	31%	3%	22%	3%	39%
Transport & Kommunikation	65%	15%	15%	23%	0%	8%	38%
Dienstleistungsunternehmen	62%	11%	14%	11%	5%	5%	54%
Verwaltung	86%	2%	14%	20%	14%	9%	41%
Unterrichtswesen	82%	26%	16%	9%	9%	1%	39%
Gesundheit und Soziales	86%	1%	33%	23%	10%	5%	28%
Persönliche Dienstleistungen	76%	2%	16%	11%	14%	7%	50%
Gesamt	75%	11%	29%	14%	9%	3%	34%

Quelle: Arbeitsamt der DG

Die DG Belgien als Grenzregion

Die DG Belgien kennzeichnet sich durch einen Arbeitsmarkt, der mit den Nachbarregionen sehr eng verflochten ist. Dies spiegelt sich auch in der Anzahl der Stellenangebote aus den Nachbarregionen wider. Immerhin 34% (Presse) bzw. 11% (ADG) aller Stellenangebote kommen aus Nachbarländern (hauptsächlich aus Luxemburg und Deutschland), 13% aus dem Rest Belgiens. Ausländische Firmen machen demnach überdurchschnittlich oft Gebrauch von Anzeigen in der Presse. Die Arbeitgeber in der DG Belgien haben somit verstärkte Konkurrenz aus dem Ausland, wenn es um die Rekrutierung von Arbeits- und Fachkräfte aus der eigenen Region geht.

Stellenangebote nach Betriebsstandort in der DG 2012

Art der Stellen-veröffentlichung	Stellen nach Betriebsort	Anzahl	Anteil	Besetzungsquote
gemeldet bei ADG	Ausland	93	11%	58%
	Belgien-Inland	106	13%	60%
	DG	634	76%	80%
	Gesamt	*833*	*100%*	*75%*
Annonce in Grenzecho, Kurier Journal, Wochenspiegel	Ausland	727	34%	
	Belgien-Inland	278	13%	
	DG	1143	53%	
	Gesamt	*2148*	*100%*	

Quellen: Arbeitsamt der DG und WSR der DG Belgien

EXKURS Manpower Umfrage zum Thema „Fachkräftebedarf der Unternehmen"

Die ManpowerGroup-Studie „Fachkräftemangel" wird seit 2006 weltweit durchgeführt (international unter dem Titel „Talent Shortage Survey"). Mit 37.000 Teilnehmern aus 42 Ländern in 2014 zeigt die Studie, welche Stellen weltweit schwer zu besetzen sind. Im Januar wurden auch in Belgien 751 Arbeitgeber befragt, eine Auswahl der Ergebnisse wird im Folgenden dargestellt.

Belgische Arbeitgeber haben im Vergleich zu Deutschland (40%) und Frankreich (21%) deutlich weniger Stellenbesetzungsprobleme (Belgien: 13%). Für Luxemburg weist die Studie leider keine Zahlen aus. Im Vergleich zu dem Nachbarland Niederlande sind die Probleme hingegen wieder deutlich größer. Insgesamt gibt es innerhalb Europas große Schwankungen: in Spanien ist das Problem mit 3% am kleinsten, in Österreich geben immerhin 42% der Arbeitgeber an, Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu haben.

Anteil der Arbeitgeber mit Stellenbesetzungsproblemen 2014 – ausgewählte Länder

Darstellung : IBA / OIE

Quelle: Talent shortage survey - ManpowerGroup 2014

Die Betrachtung seit 2006 zeigt, dass die belgischen Stellenbesetzungsprobleme abhängig sind von der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen. In Zeiten guter Konjunktur suchen diese mehr Facharbeiter, während im Hauptkrisenjahr 2009 hingegen nur ein Fünftel der belgische Unternehmer ein Fachkräfteproblem angab. Im Zuge der wirtschaftlichen Erholung 2010 und 2011 nahmen die Stellenbesetzungsschwierigkeiten wieder zu. In den letzten drei Jahren war die Problematik dann wieder weniger stark ausgeprägt. Die Wallonie entwickelte sich in den Jahren 2011-2013 ähnlich, lag aber deutlich über dem nationalen Trend: Die Fachkräfteproblematik schien hier also aus Sicht der befragten Arbeitgeber stärker ausgebildet als in Flandern und Brüssel. Dies änderte sich erst mit der Umfrage aus dem Jahr 2014.

Anteil der Arbeitgeber mit Stellenbesetzungsproblemen 2006-2014

Darstellung : IBA / OIE

Quelle: Talent shortage survey - ManpowerGroup 2014

Aus belgischer Arbeitgebersicht liegen Problem bei der Stellenbesetzung vor allem bei den technischen Berufen (Techniker, Handwerker, Ingenieure). Außerdem werden nicht nur Fachkräfte, sondern auch Hilfsarbeitskräfte genannt.

Berufe mit Stellenbesetzungsproblemen aus Arbeitgebersicht (Top 10) in Belgien 2014

Rang	Berufsbezeichnung
1.	Handwerksberufe
2.	Techniker/in
3.	Ingenieure
4.	Sekretariatskräfte, pers. Assistenz, Büropersonal
5.	Hilfsarbeitskräfte
6.	Verkaufsleiter/in
7.	Personal für Buchführung und Finanzwesen
8.	Handelsvertreter/in
9.	Fahrer/in
10.	IT-Personal

Quelle: Talent shortage survey - ManpowerGroup 2014

Darstellung : IBA / OIE

In der Umfrage 2013 wurden die Stellenbesetzungsprobleme auch nach Sektoren differenziert dargestellt, welche sich in allen Wirtschaftsbereichen – insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Bereich Transport, Logistik und Kommunikation, wo sich über ein Drittel der befragten Arbeitgeber Schwierigkeiten gegenüber sehen – fanden. Aber auch im Baugewerbe und bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen haben über ein Viertel der befragten Arbeitgeber Probleme, ihre offenen Stellen zu besetzen. Das Gesundheits- und Sozialwesen fällt unter den Sektor mit den geringsten Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Aus der Darstellung nach Berufen für das Jahr 2013 ergab sich jedoch, dass Krankenpflegekräfte hier eine Ausnahme bilden.

Anteil der Arbeitgeber mit Stellenbesetzungsproblemen in Belgien nach Wirtschaftsbereichen 2013

Darstellung : IBA / OIE

Quelle: Talent shortage survey - ManpowerGroup 2013

Als Hauptgrund für Probleme gaben die belgischen Arbeitgeber für das Jahr 2014 einen Mangel an Bewerbern an (45%), gefolgt von den Gründen Mangel an fachlicher Kompetenz an (37%), an Beschäftigungsfähigkeit (19%) und an spezifischer Qualifikation (14%). Das ist ein Hinweis darauf, dass es vor allem an Fachpersonal fehlt und weniger an Hilfskräften.

Gründe für Stellenbesetzungsprobleme in Belgien 2013 und 2014

Anmerkung : Da die Addition der Prozentwerte eines Jahre > 100% ergeben, ist davon auszugehen, dass Mehrfachnennungen möglich waren

Darstellung : IBA / OIE

Quelle: Talent shortage survey - Manpowergroup 2014

3.1.2.2 Einschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Entwicklung der Erwerbsbevölkerung und statistischer Ersatzbedarf 2011-2017

Die untenstehende Tabelle stellt den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften in der Wallonie 2017 im Vergleich zum Jahr 2011 dar. Der künftige Bedarf setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: a) der Erweiterungsbedarf durch die Schaffung zusätzlicher Stellen und b) der Ersatzbedarf durch die Neubesetzung von Stellen von Arbeitskräften, die den wallonischen Arbeitsmarkt verlassen (Renteneintritt, Umzug etc.). Die erste Komponente wird nochmal unterteilt in neue Arbeitsplätze in der Wallonie und neue Arbeitsplätze in anderen Regionen (Brüssel, Flandern), die durch wallonische Einwohner besetzt werden. Insgesamt erwarten die statistischen Ämter einen Bedarf an 38.900 zusätzlichen Arbeitskräften im Alter von 15-49 Jahren. Demgegenüber steht ein erwarteter Zuwachs in der Erwerbsbevölkerung von 42.300 Personen. Rein statistisch kann der Bedarf also gedeckt werden. Qualifikatorische und regionale Mismatches von Angebot und Nachfrage müssen hier jedoch mitberücksichtigt werden.

Entwicklung des Bedarfs an Arbeitskräften 2011-2017 in der Wallonie

	Personen (gerundet)	Als Anteil an der Erwerbsbevölkerung
Schaffung neuer Stellen (Erweiterungsbedarf)	10.800	0,7
Innerhalb der Wallonie	2.600	0,2
Außerhalb der Wallonie	8.200	0,5
Statistischer Ersatzbedarf	28.000	1,7
Nachfrage an zusätzlichen Arbeitskräften 15-49 insg.	**38.900**	**2,3**
Tatsächlicher Eintritt zur Erwerbsbevölkerung 15-49	**42.300**	**2,6**

Quelle: BFP, IBSA, IWEPS, SVR

Ältere Beschäftigte nach Berufsbereich

Ist der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahren in einem Beruf hoch, müssen dort in den nächsten 10 bis 15 Jahren voraussichtlich vermehrt Austritte aus dem Erwerbsleben bewältigt werden. Durch technologischen Fortschritt und den Strukturwandel verändert sich zwar der Bedarf in den Berufen, aber trotz dieser Veränderungen gibt der Anteil der Älteren per Berufsgruppe dennoch einen Anhaltspunkt für den Ersatzbedarf in den nächsten 15 Jahren.

Die Betrachtung der einzelnen Berufsgruppen und Untergruppen zeigt, dass vor allem bei den akademischen und vergleichbaren Gesundheitsberufen ein hoher Ersatzbedarf zu erwarten ist. Besonders ausgeprägt ist das bei den Ärzten (40,8% der Beschäftigten sind über 50 Jahre), aber auch bei der Gruppe der Krankenpflegefachkräfte und Geburtshilfefachkräften (34,9%). Da sich die Berufe der allgemeinen als auch spezialisierten Krankenpflege bereits heute und in den vergangenen Jahren auf der Liste der Mangelberufe in der Wallonie befindet, ist davon auszugehen, dass sich die Problematik zukünftig weiter verschärfen wird. Bei den Betreuungsberufen im Gesundheitswesen – wozu auch die Pflegehilfskräfte zählen – sind hingegen nur ein Fünftel der Beschäftigten über 50 Jahre. Einen ebenfalls relativ großen Ersatzbedarf ist bei den Fachkräften in der Land- und Forstwirtschaft zu erwarten, wo gut ein Drittel der Beschäftigten über 50 Jahre alt ist. Auch die Berufsbereiche für Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik sowie kaufmännische und Verwal-

tungsfachkräfte verzeichnen relativ hohe Anteile von 33,5% bzw. 32,5%. Bei den Handwerksberufen, von denen einige in der Liste der Mangelberufe auftauchen (Bäcker, Metzger, Dachdecker), liegt der Anteil der Älteren hingegen durchgängig unter 28%.

Anteil der älteren Beschäftigten (50+) nach Berufsbereichen in der Wallonie 2012

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: Le Forem

Für die Deutschsprachige Gemeinschaft ist die Abbildung des Anteils älterer Beschäftigter lediglich nach Sektoren statt nach Berufsbildern möglich. Insgesamt sind 26% der Beschäftigten zwischen 50 und 65 Jahren alt, das entspricht 4.428 Personen. Am höchsten ist der Anteil mit 39% in der öffentlichen Verwaltung und im Unterrichtswesen (36%). Lehrkräfte für

die Sekundarschule stehen zudem schon seit 2008 durchgehend auf der Liste der Mangelberufe der DG. Relativ gering ist dahingegen der Anteil der über 50-Jährigen im Gastgewerbe und im Bausektor.

Anzahl und Anteil älterer Beschäftigter (50-65 Jahre) in der DG 2011 nach Sektoren

Anzahl	Anzahl 50-65	Anteil 50-65 in %
Herstellende Industrien	804	22%
Bausektor	253	18%
Handel und Reparatur	541	21%
Verkehr und Lagerei	394	34%
Horeca	87	16%
Information und Kommunikation	78	31%
Finanzen und Versicherungen	104	26%
Freiberufl. und techn. Dienstleistungen	69	19%
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	139	18%
Öffentliche Verwaltung	504	39%
Unterrichtswesen	706	36%
Gesundheit, Soziales	547	27%
Sonstige Dienstleistungen	202	25%
Gesamt	**4428**	**26%**

Quelle: Arbeitsamt der DG

Auswirkungen des sektoralen Strukturwandels auf den zukünftigen Fachkräftebedarf

Die untenstehende Graphik von le Forem aus dem Jahr 2012 gibt eine Übersicht, welche Wirtschaftszweige zwischen 2006 und 2010 stark gewachsen sind, und wie hoch der Anteil über 55-Jähriger an den Beschäftigten in diesem Sektor ist. Ersteres ist ein Indikator für einen Zuwachs an neuen Stellen, dem sogenannten Ergänzungsbedarf,[63] letzteres für den Ersatzbedarf.[64] Außerdem zeigt die Größe des Kreises an, wie groß die absolute Anzahl der Beschäftigten in jedem Wirtschaftszweig ist.

Die Graphik lässt sich in vier Bereiche einteilen:

- Oben rechts: hoher Ergänzungsbedarf und hoher Ersatzbedarf
- Oben links: geringer Ergänzungsbedarf aber hoher Ersatzbedarf
- Unten links: geringer Ergänzungsbedarf und geringer Ersatzbedarf
- Unten rechts: hoher Ergänzungsbedarf aber geringer Ersatzbedarf

[63] Zunahme berechnet auf Basis der Entwicklung 2006-2010 unter sonst gleichbleibenden Bedingungen (*ceteris paribus*) (Le Forem, 2012, S.15)

[64] Anteil berechnet für das Jahr 2010, mit der Annahme, dass die meisten dieser Altersgruppe bis 2015 aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sein werden (ebenda)

Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung am Arbeitsort in der Wallonie nach Sektoren und Anteil der über 55-Jährigen sowie nach Anzahl der Beschäftigten 2006-2010

Quelle : ONSS-LATG in Le Forem, 2012, S.14

Le Forem betrachtet in seiner Studie „Der zukünftige Rekrutierungsbedarf: Quantitative Schätzungen nach Sektoren/Berufen"[65] von 2012 die meisten Sektoren detailliert, wovon hier drei exemplarisch dargestellt werden.

Gesundheits- und Sozialwesen

Dieser Sektor ist Hauptarbeitgeber in der Wallonie und verzeichnet schon seit einigen Jahren ein starkes Wachstum – zurückzuführen auf die demografische Entwicklung sowie eine Reorganisation der traditionellen familiären bzw. häuslichen Arbeitsteilung. Im Jahr 2010 arbeiteten 120.000 Personen in diesem Sektor, wovon 11% älter als 55 Jahre waren. Vor allem in den Berufen Haushaltshilfe (*aide-ménagère*), allgemeine Krankenpfleger und Physiotherapeuten ist der Anteil der über 55-Jährigen hoch. Zwischen 2006 und 2010 wurden 13.000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Die Prognosen sahen bis 2014 einen Ersatzbedarf von 13.600 Personen voraus, sowie die Einrichtung von 22.000 zusätzlichen Stellen.

Produzierendes Gewerbe

Die Bedeutung der Industrie für die Beschäftigung hat in den letzten Jahrzehnten stark abgenommen. Lag der Anteil der Beschäftigten in der Industrie 1981 noch bei 23,1%, betrug diese 2010 nur noch 11,5%. Ein Teil der vormalig in der Industrie Beschäftigten ist allerdings durch Outsourcing verschiedener Dienste die vormalig in Industrieunternehmen integriert waren (z.B. Finanz-, Personal und Rechtsabteilungen), mittlerweile im Dienstleistungssektor beschäftigt, ohne dass die Tätigkeiten sich geändert hätten. 2010 arbeiteten 122.542 Wallo-

[65] Originaltitel: « Les besoins en recrutement de demain: Estimations quantitative par secteurs/métiers »

nen im produzierenden Gewerbe, wovon 14.000 (11%) über 55 Jahre alt sind. Zwischen 2006 und 2010 ist die Anzahl der Beschäftigten um 1.100 gesunken. Dieser Negativtrend wird sich fortsetzen; für die Jahre 2014-2017 wird sogar ein jährlicher Rückgang von 1.100 Arbeitsplätzen erwartet. Dennoch werden aufgrund des Ersatzbedarfs auch neue Arbeitskräfte benötigt.

Bausektor

2010 lag die Arbeitnehmerbeschäftigung im Bausektor bei 67.081 Personen, und verzeichnete zwischen 2006 und 2010 einen Zuwachs von 4.800 Arbeitsplätzen (entspricht 9%). Ein bedeutender Ersatzbedarf durch Renteneintritte ist nicht zu erwarten, da der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre relativ niedrig ist. Nichtsdestotrotz wird der Sektor kontinuierlich auf der Suche nach Fachkräften sein, zum einen um die zwischen 2014 und 2017 neu geschaffenen Stellen zu besetzen, zum anderen um den sektoralen Job-turnover aufzufangen. Dieser ist im Bausektor besonders hoch: so arbeiteten 24,2% der am 30. Juni 2009 registrierten Arbeitnehmer ein Jahr später nicht mehr für denselben Arbeitgeber, mehr als die Hälfte von ihnen hatte den Sektor verlassen.

Veränderung der Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen in der Wallonie

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: BFP, IBSA, IWEPS, SVR

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der sektorale Strukturwandel in der Wallonie ebenfalls von einem Bedeutungsgewinn des tertiären Sektors für die Beschäftigung und damit für den Bedarf an Fachkräften gekennzeichnet ist und weiter sein wird, der einen Bedeutungsverlust des industriellen und landwirtschaftlichen Sektors mit sich bringt.

„Zukunftsberufe" in den Wirtschaftszweigen der Wallonie: eine Studie von le Forem

Im September 2013 hat le Forem eine umfangreiche Studie zu den Zukunftsberufen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen der Wallonie veröffentlicht.[66] Im Rahmen einer mittelfristigen Prognose werden soziale und demographische Veränderungen, wirtschaftliche und technische Entwicklungen sowie (zukünftige) gesetzliche Vorgaben bei der prognostizierten Entwicklung der Berufe berücksichtigt. Die Bezeichnung „Zukunftsberufe" umfasst verschiedene Kategorien: völlig neue Berufe, Berufe deren Inhalt sich verändern wird und/oder für die der Bedarf an Arbeitskräften stark steigen wird. In der untenstehenden Tabelle werden für verschiedene Sektoren Berufe abgebildet, für die sowohl eine große strategische Bedeutung für den jeweiligen Sektor, ein zahlenmäßig hoher Bedarf sowie ein hohes Qualifikationsniveau konstatiert wurden.

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

Zukunftsberufe in der Wallonie (Auswahl)

	Sektor	Beruf
Neue Berufe	IKT	Beauftragter für Akquirierung
		«Service designer (e-novateur)»
	Energie	«Solarcoach»
	Bau	Beauftragter /Koordinator Energielabel für Gebäude
	IKT-Dienstleistungen	«DataScientist»
	Gesundheit	Begleiter (*agent de liaison*) / Koordinator Patientenlaufbahn
		Analyst medizinischer Daten
		Techniker für medizinische Informationen
		«Webmaster - Webentwickler»
		Sozialer Bereich: „Begleitender Krankenpfleger" (*Infirmier de liaison*)
Bestehende Berufe und Zukunftsberufe	Holz	Technisch-kommerziell
	Umwelt und Abfallwirtschaft	Umwelt-Beauftragter Berater für Energie und Umwelt
	Technische Industrie	Qualitätsbeauftragter
	Luftfahrtindustrie	Instandhaltung für Luftfahrelektronik
	IKT-Dienstleistungen	Sicherheitsexpert w
		Entwickler für mobile Applikationen
	Erziehung und Bildung	Lehrpersonal für allgemeine und technische Fächer
		Grundschullehrer
		Grundschul-Fachlehrer
	Chemische und pharmazeutische Industrie	«Business developer» / Technisch-kommerzieller Wissenschaftler
	IKT Mobiles Internet	«Publisher Manager»
		«Motion Designer»
		Verantwortlicher e-marketing
		«Web Analyst»
	Energie	Energieberater
	Kunststoffindustrie	Verantwortlicher Forschung und Entwicklung
	Groß- und Detailhandel	Technisch-kommerziell
	Finanzen und Versicherungen	Finanzmakler
	Gesundheit	Informatiker
		Projektleiter Klinische Forschung
		Direktor für Pflege-und Altenheime
		Krankenpfleger (allgemein und spezialisiert)
		Physiotherapeut
		Arzt (allgemein)
		Arzt (spezialisiert)
	Sozialwesen	Psychisch-Medizinisch-Soziale Begleitung

Quelle: Le Forem

Kein allgemeingültiger Engpass in den belgischen Regionen – Problem in einzelnen Berufsbereichen

Obwohl das Thema Fachkräftebedarf oder -mangel in der Wallonie in der Öffentlichkeit nicht breit diskutiert wird und sich aus den Analysen kein allgemeingültiger Engpass an Arbeitskräften feststellen lässt, gibt es auch in den beiden belgischen Regionen Berufsfelder, bei denen Probleme bei der Stellenbesetzung auftauchen. Aus den Analysen geht hervor, dass dies – ähnlich wie in den beiden deutschen Regionen – sowohl Pflegeberufe als auch tech-

nische Berufsgruppen umfasst. Zusätzlich lassen sich Probleme in einigen klassischen Handwerksberufen erkennen.

Auch aus belgischer Arbeitgebersicht liegen Probleme bei der Stellenbesetzung vor allem bei den technischen Berufen (Techniker, Handwerker, Ingenieure) und bei den Krankenpflegekräften, wie aus den Umfragen von Manpower aus den Jahren 2013 und 2014 hervorgeht. Das Gesundheitswesen wächst seit Jahren kontinuierlich und wird dies – aus demografischen Gründen – voraussichtlich auch zukünftig tun. Aufgrund eines relativ hohen Altersdurchschnitts in den Gesundheitsberufen ist zudem mit einem großen Ersatzbedarf zu rechnen. Die Nachfrage nach Fachkräften (Erweiterungs- und Ersatzbedarf) wird demnach in diesem Sektor stark ansteigen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der le Forem-Studie zu den Zukunftsberufen: sie prognostiziert für den Gesundheitssektor sowohl das Entstehen von fünf neuen, relevanten Berufsbildern, als auch einen steigenden Bedarf an Pflegefachkräften, Physiotherapeuten und Ärzten.

Auch im industriellen Bereich können – trotz Bedeutungsverlust der Industrie für die Beschäftigung – aufgrund eines erhöhten Ersatzbedarfs, Handlungsbedarfe zur zukünftigen Sicherstellung an Fach- bzw. Arbeitskräften entstehen. Zusätzlich sind im Bausektor Handlungsbedarfe zu erwarten. Insbesondere in der DG Belgien ist die Stellenbesetzungsquote im Bausektor wesentlich geringer als im Durchschnitt; zudem bezieht sich die größte Anzahl an offenen Stellen in der DG Belgien auf den Bau und das Baunebengewerbe. Le Forem erwartet vor allem Potenziale für Berufe, die im Zuge der energetischen Gebäudesanierung den Baubereich und den Energiesektor verbinden.

3.1.3 Lothringen

Das Phänomen eines Arbeitskräftemangels ist für Lothringen nicht gegeben. Angesichts der aktuellen Situation die auch heute noch gekennzeichnet ist durch eine hohe Arbeitslosenquote und eine hohe Zahl von Arbeitsuchenden, aber auch durch niedrige Beschäftigungsquoten der Jugendlichen, Frauen und älteren Menschen, die nur geringfügig ansteigen, kann man in bestimmten speziellen Wirtschaftszweigen, in bestimmten Gebieten und bei bestimmten Berufen nüchtern von „Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung" sprechen.

Dieses Thema der „Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung" stellt sich insbesondere dann, wenn die wirtschaftliche Lage gut ist und die verfügbaren Arbeitskräfte knapp werden. Dies war in Lothringen bis zum Jahr 2001 der Fall, als ein starker Beschäftigungsanstieg zu verzeichnen war. Aufgrund der anschließenden wirtschaftlichen Eintrübung verlor diese Problematik an Intensität. Seit 2003 registriert Lothringen jedoch erneut Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung, verbunden mit einer hohen Arbeitslosenquote.

Über den Einfluss der konjunkturellen Lage hinaus, erzeugt die Eigendynamik der Wirtschaftszweige und der Berufe Spannungen. So sind zum Beispiel das Baugewerbe, das Gastgewerbe oder auch der Logistiksektor häufiger von Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung betroffen als andere Sektoren. Dagegen ist das Qualifikationsniveau der Arbeitsplätze kein entscheidender Faktor: Schwierigkeiten sind sowohl bei den Stellen mit geringen

Qualifikationsanforderungen als auch bei den Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen zu verzeichnen.[67]

3.1.3.1 Analyse derzeitig vorhandener Engpässe an Arbeitskräften

Eine Liste von 112 kritischen Berufen (métiers en tension) in Lothringen im Jahr 2014

Die Berechnung des Indikators „kritische Berufe" (métiers en tension) beruht auf einer Auswertung der französischen Arbeitsagentur Pôle Emploi. Auf nationaler Ebene stammen die dazu verwendeten Daten von DARES (Referat Statistik des Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung, berufliche Bildung und sozialen Dialog); in den Regionen bilden Informationen vom statistischen Dienst der Arbeitsagentur Pôle Emploi und vom Service Statistiques, Etudes, Veille et Evaluation (S.E.V.E. / Abteilung Statistik, Studien, Überwachung und Evaluation) der Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et des emplois / Regionaldirektion für Wirtschaft, Wettbewerb, Verbraucher, Arbeit und Beschäftigung) die Datengrundlage.

Für ein bestimmtes Beobachtungsjahr wird das Verhältnis zwischen den bei der Einrichtung eingegangenen Stellenangeboten und den registrierten Stellennachfragen ermittelt. Die Daten werden anhand der Systematik des Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME / französisches Berufsverzeichnis) der Arbeitsagentur Pôle Emploi verschlüsselt, die die Arbeitsuchenden zum Zeitpunkt ihrer Meldung benutzen. Von einem kritischen Beruf wird dann gesprochen, wenn im Verlauf des Jahres die Zahl der bei der Arbeitsagentur Pôle Emploi registrierten Stellenangebote über der Zahl der im selben Zeitraum gemeldeten Arbeitsuchenden liegt (Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage), was zu einer Quote Stellenangebote/Stellennachfragen von mehr als 1 führt.

Es besteht kein automatischer Zusammenhang zwischen den „kritischen Berufen" und „Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung". Aufgrund seiner Konstruktion spiegelt der Indikator „kritische Berufe" nicht alle Aspekte der Funktionsweise des Arbeitsmarktes wider, zumal er nicht die von den anderen Arbeitsvermittlungsstellen gesammelten Informationen berücksichtigt. Es müssen weitere Indikatoren herangezogen werden, um die Analysen zu verfeinern[68], wie z.B. die Zahl der registrierten Stellenangebote, die Quote Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage ohne staatlich geförderte Verträge[69], Erfolgs-

---

67 Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (den Arbeitsmärkten) in der Großregion zeigt einen Trend zu Stellen mit immer höheren Qualifikationsanforderungen, auch wenn im Gegensatz zu den Ankündigungen einiger Experten die Stellen für unqualifizierte Arbeitnehmer nicht verschwunden sind. Durch die Tertiarisierung der Tätigkeiten wurde die Arbeitsteilung nicht in Frage gestellt, sie scheint diese eher verstärkt zu haben.

68 Vgl. 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, März 2010, S.86.

69 Die registrierten Stellenangebote für staatlich geförderte Verträge (Ausbildung, Professionalisierung, …) werden nicht berücksichtigt.

quote bei der Stellenbesetzung[70], Abgangsquote[71] oder Anteil der kurzfristigen Stellenangebote[72].

- die Stellenbesetzungsquote von Jobangeboten, die in der Arbeitsagentur Pôle Emploi eingegangen sind, variiert von einem Beruf zum anderen, da Stellenangebote oder Stellengesuche auch über andere Kanäle laufen können. Im Allgemeinen wird geschätzt, dass 15 bis 20% der im Laufe eines Jahres erfolgten Einstellungen von der Arbeitsagentur Pôle Emploi vermittelt werden.
- In Abhängigkeit von der Berufstätigkeit kann ein starkes Missverhältnis von Stellenangebot/Stellennachfrage (hohes Niveau des Indikators) vorliegen, ohne, dass es sich um eine kritische Situation handelt.. Dies ist zum Beispiel bei saisonalen Tätigkeiten der Fall, die Stellenangebote mit kurzer Dauer rechtfertigen; oder bei Tätigkeiten mit schwierigen Arbeitsbedingungen, bei denen eine hohe Quote der Personalfluktuation zu verzeichnen ist.
- Eine wichtige Rolle spielen auch konjunkturelle Entwicklungen.

Bei Berücksichtigung dieser verschiedenen Indikatoren und ihrer Grenzen findet eine Abstimmung zwischen der Arbeitsagentur Pôle Emploi, dem Regionalrat Lothringen (die wichtigsten Auftraggeber für Ausbildungsmaßnahmen) und der Direccte statt, um die Liste an die Realität am Arbeitsmarkt anzupassen. Bestimmte Berufe, die nach Abschluss der Berechnung nicht als Berufe mit einem Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage einzustufen sind, werden daher nach Gesprächen zwischen den Experten in die Liste aufgenommen. Umgekehrt werden andere „kritische Berufe" aus der Liste gestrichen. Die Liste bleibt im Zeitverlauf relativ stabil. In Lothringen waren von den 112 Berufen, die in der Liste für 2014 aufgeführt sind[73], nur 11 Berufe nicht in der vorherigen Liste vom Juni 2012 enthalten.

Auch wenn die Liste der „kritischen Berufe" überaus hilfreich für die Beschreibung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes ist, soll darauf hingewiesen werden, dass dies nicht ihr Hauptzweck ist. So ist die Liste der kritischen Berufe auch ausschlaggebend für den Anspruch auf finanzielle Beihilfe für Ausbildungen (Rémunération de Fin de Formation / RFF oder R2F) im Jahr 2014; hierbei handelt es sich um eine Regelung, wonach der Arbeitsuchende, dessen Ansprüche auf Arbeitslosengeld während der Ausbildung erloschen sind, unter bestimmten Bedingungen finanzielle Unterstützung erhalten kann. Die förderfähigen Ausbildungsmaßnahmen müssen die Möglichkeit bieten, eine im Sinne von Artikel L6314-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches (Code du Travail) anerkannte Qualifikation zu erwerben[74], welche die Voraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit schafft, für die in der

---

70 Besetzte Stellen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Stellenangebote im Berichtszeitraum (besetzte Stellen und zurückgezogene Stellenangebote)

71 Abgang von Stellennachfragen (demande d'emploi sortie / DES) der Kategorie ABC im Verhältnis zur Summe der Stellennachfragen zum Monatsende (demande d'emploi en fin de mois / DEFM) der Kategorie A im Vorjahr und des Zugangs an Stellennachfragen (demande d'emploi enregistrée / DEE) der Kategorie ABC im Berichtszeitraum.

72 Anteil der Verträge mit einer Laufzeit von 6 Monaten oder weniger an den im Berichtszeitraum registrierten Stellenangeboten.

73 Präfekturerlass SGAR Nr. 2014-54, 5. März 2014.

74 Die betroffenen Ausbildungen sind solche, die zu einer Qualifikation führen:
- die durch ein Diplom oder ein Zeugnis über einen Berufsabschluss bestätigt wird, die im nationalen Verzeichnis der Berufsbildungsabschlüsse (répertoire national des certifications professionnelles / RNCP) aufgeführt sind

Region des Ausbildungsortes und/oder in der Region des Ortes, an dem die Ausbildung angeordnet wurde, Einstellungsschwierigkeiten bekannt sind.

Außerdem ermöglicht die Tabelle der kritischen Berufe die Aktualisierung der Liste der Berufe, zu denen Ausländer Zugang haben, die nicht Bürger eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Staates, der zum Europäischen Wirtschaftsraum gehört, oder der Schweiz sind. Die derzeit gültige Liste, die im Erlass vom 18. Januar 2008[75] festgelegt wurde, ist maßgebend für die Erteilung von Arbeitsgenehmigungen an Ausländer[76].

Über ein Drittel der Stellengesuche in Typ A im Jahr 2013

Auf die kritischen Berufe entfällt rund ein Drittel der Arbeitsuchenden der Kategorie A[77], die Ende 2013 bei der Arbeitsagentur Pôle Emploi gemeldet waren, und 37% der im selben Jahr gemeldeten Stellenangebote des Typs A. Nimmt man alle Berufe zusammen, kamen im Durchschnitt 4,4 Arbeitsuchende (A) auf ein Stellenangebot (Typ A). Für die Liste der kritischen Berufe insgesamt liegt diese Zahl bei 2,7. Die kritischen Berufe sind insbesondere in den Bereichen Baugewerbe und öffentliche Bauprojekte und Industrie sowie in Berufen im Gesundheitswesen, Handel und in der Unternehmensführung zu finden. Diese Engpässe bleiben bestehen, obwohl die Arbeitslosigkeit steigt und bestimmte Berufe auch den Geringqualifizierten offen stehen. Sie existieren bei den expandierenden Berufen ebenso wie bei den Berufen, in denen die Beschäftigtenzahlen sinken.

- oder die in den Klassifikationen eines nationalen Branchentarifvertrages anerkannt wird
- oder die in einer Liste aufgeführt ist, die vom nationalen paritätischen Ausschuss für Beschäftigung eines Berufszweiges aufgestellt wird.

75 Facsimile Amtsblatt (JO), Text 9, 20.01.2008.

76 Gemäß der gemeinsamen Anweisung des Innenministeriums und des Arbeitsministeriums (JORF (Amtsblatt) Nr. 0186 vom 12. August 2011, Texte Nr. 44) zur Kontrolle der Arbeitsmigration, Überarbeitung der Liste der Berufe mit einem Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage.

77 Arbeitsuchende der Kategorie A sind Personen ohne Beschäftigung, die angehalten sind, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Arbeitsuchende und Stellenangebote nach Bereichen für kritische Berufe in Lothringen 2014

Darstellung : Lorraine Parcours Métiers

Quelle: Präfekturerlass vom 5. März 2014 zur Festlegung der Berufe, in denen Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung bestehen und die einen Anspruch auf den Bezug der Beihilfe für den Abschluss der Ausbildung (Rémunération de Fin de Formation / R2F oder RFF) gewähren.

Offizielle Liste der kritischen Berufe (métiers en tension) in Lothringen im Jahr 2014

Code ROME	Bezeichnung ROME	DEFM[78] Kat. A 2013	OEE[79] Alle Typen 2013	OEE Typ A 2013	Verhältnis DEFM Kat. A / OEE Typ A in 2013	Verhältnis DEFM A /OEE alle typen in 2013	Beruf in der Liste vom Juni 2012 aufgeführt
Gesamt		**40.258**	**28.665**	**14.955**	**2,7**	**1,4**	
Summe Landwirtschaft, Marine, Fischerei		**131**	**97**	**42**	**3,1**	**1,4**	
A1407	Rinder- oder Pferdezucht	84	45	26	3,2	1,9	ja
A1101	Führen von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen	47	52	16	2,9	0,9	ja
Summe Baugewerbe, öffentliche Bauprojekte		**12.643**	**6.889**	**2.355**	**5,4**	**1,8**	
F1606	Malerarbeiten / Baugewerbe	2.114	628	205	10,3	3,4	ja
F1703	Maurerarbeiten	1.698	580	160	10,6	2,9	ja
F1602	Elektroarbeiten / Baugewerbe	1.261	642	146	8,6	2,0	ja
F1603	Installation von sanitären und wärmetechnischen Einrichtungen	1.008	584	203	5,0	1,7	ja
F1302	Führen von Erdbewegungs- und Steinbruchmaschinen	893	425	89	10,0	2,1	ja
F1604	Montage von Ausstattungen	836	315	91	9,2	2,7	nein
F1607	Einbau von Türen und Fenstern	535	468	161	3,3	1,1	ja
H2206	Durchführung von Tischlerei- und Böttcherarbeiten	497	294	133	3,7	1,7	ja
F1611	Herstellung und Renovierung von Fassaden	478	209	46	10,4	2,3	ja
F1608	Einbau von starren Belägen und Verkleidungen	448	138	53	8,5	3,2	ja
F1610	Decken und Renovierung von Dächern	410	388	112	3,7	1,1	ja
F1702	Straßen- und Wegebau	290	326	103	2,8	0,9	ja
F1201	Bauführung im Hoch-/Tiefbau	284	205	147	1,9	1,4	ja
F1202	Baustellenleitung im Hoch-/Tiefbau	249	198	111	2,2	1,3	ja
F1502	Montage von Stahlkonstruktionen	240	257	48	5,0	0,9	ja
F1106	Ingenieurwesen und Studien im Hoch-/Tiefbau	217	232	181	1,2	0,9	ja
F1104	Design im Hoch-/Tiefbau	214	129	58	3,7	1,7	ja
F1701	Betonkonstruktionen	209	120	19	11,0	1,7	ja
F1613	Abdichtungs- und Dämmarbeiten	177	174	39	4,5	1,0	ja
F1108	Baukostenplanung	118	83	60	2,0	1,4	ja
F1605	Montage von Strom-. und Telekommunikationsnetzen	105	194	70	1,5	0,5	ja
F1501	Montage von Holzkonstruktionen und –verbänden	71	40	18	3,9	1,8	ja
F1609	Einbau von weichen Belägen und Verkleidungen	71	78	19	3,7	0,9	ja
F1705	Verlegung von Rohrleitungen	68	70	25	2,7	1,0	ja
F1107	Topografische Aufnahmen	63	54	33	1,9	1,2	ja
F1612	Be- und Verarbeitung von Natursteinen	49	30	14	3,5	1,6	ja
F1503	Herstellung – Installation von Holzfachwerkkonstruktionen	40	28	11	3,6	1,4	ja
Summe Elektrizität, Elektronik		**314**	**278**	**56**	**5,6**	**1,1**	
H2602	Verlegen von elektrischen und elektromechanischen Leitungen	277	200	19	14,6	1,4	ja
H1202	Entwurf und Design von elektrischen und elektronischen Produkten	37	78	37	1,0	0,5	ja
Summe Mechanik, Metallverarbeitung		**4. 771**	**2.649**	**1.098**	**4,3**	**1,8**	

[78] DEFM: demandeurs en fin de mois
[79] OOE : Offre d'emplois enregistrées

H2913	Handschweißen	1.180	432	107	11,0	2,7	ja
H2903	Führen von Bearbeitungsmaschinen und -geräten	618	495	251	2,5	1,2	ja
H2906	Führen von automatisierten oder robotisierten Produktionsanlagen	617	71	22	28,0	8,7	ja
H2902	Kesselbau – Blecharbeiten	458	317	136	3,4	1,4	ja
I1606	Karosseriereparatur	381	170	109	3,5	2,2	ja
H2905	Führen von Ausrüstungen zum Formen und Schneiden von Werkstoffen	342	98	13	26,3	3,5	ja
H1203	Entwurf und Design von mechanischen Produkten	196	292	169	1,2	0,7	ja
H2914	Herstellung und Montage von Rohrleitungen	196	216	73	2,7	0,9	ja
H1506	Technische Maßnahmen Qualität in der Mechanik und Metallbearbeitung	168	175	88	1,9	1,0	nein
H2901	Justierung und Montage in der Produktion	158	151	35	4,5	1,0	ja
H3404	Industrielle Maler- und Anstreicherarbeiten	150	118	34	4,4	1,3	ja
I1607	Reparatur von Fahrrädern, Motorrädern und Einachsschleppern für den privaten Gebrauch	148	41	23	6,4	3,6	ja
H2503	Steuerung einer elementaren mechanischen Produktionseinheit	62	33	27	2,3	1,9	ja
H2912	Einstellung von industriellen Produktionsausrüstungen	54	23	8	6,8	2,3	ja
H2904	Führen von Ausrüstungen für die Metallumformung	43	17	3	14,3	2,5	ja
Summe Prozessindustrie		**652**	**635**	**320**	**2,0**	**1,0**	
H1503	Technische Arbeiten in Analyselabors	188	150	62	3,0	1,3	nein
H1404	Technische Arbeiten im Bereich Methoden und Mechanisierung	179	218	131	1,4	0,8	ja
H2907	Führen von Anlagen zur Metallherstellung	115	41	11	10,5	2,8	ja
H1210	Technische Arbeiten im Bereich Studien, Forschung und Entwicklung	87	95	49	1,8	0,9	ja
H2101	Schlachten und Zerlegen von Fleisch	44	63	41	1,1	0,7	ja
H2301	Führen von Produktionsausrüstungen in den Bereichen Chemie oder Pharmazeutik	39	68	26	1,5	0,6	ja
Summe Textilindustrie, Holzindustrie, grafische Industrie		**319**	**132**	**85**	**3,8**	**2,4**	
H2202	Führen von Ausrüstungen zur Herstellung von Möbeln und Holz	122	21	9	13,6	5,8	ja
H2207	Herstellung von Holzmöbeln	120	41	25	4,8	2,9	ja
H2201	Montage von Holzbauwerken	54	43	29	1,9	1,3	ja
H2209	Technische Arbeiten im Bereich Möbel und Holz	23	27	22	1,0	0,9	ja
Summe Wartung, Instandhaltung		**3.578**	**3.016**	**1.735**	**2,1**	**1,2**	
I1604	KFZ-Mechanik	1.146	806	444	2,6	1,4	ja
I1310	Wartung, Instandhaltung im Bereich Industriemechanik	540	337	107	5,0	1,6	ja
I1304	Installation und Wartung von Industrie- und Betriebseinrichtungen	539	585	370	1,5	0,9	ja
I1309	Wartung, Instandhaltung von elektrischen Anlagen	348	258	171	2,0	1,3	ja
I1302	Installation und Wartung von Automatisierungseinrichtungen	182	117	78	2,3	1,6	ja
I1306	Installation und Wartung im Bereich Kältetechnik, Klimatisierung	165	160	92	1,8	1,0	ja
I1603	Wartung von Baustellenmaschinen, Hebezeugen, Fördermitteln und landwirtschaftlichen Maschinen	130	182	90	1,4	0,7	ja
I1307	Installation und Wartung von Telekommunikations- und Schwachstromanlagen	128	168	100	1,3	0,8	ja
I1402	Reparatur von elektrischen Haushaltsgeräten	83	48	22	3,8	1,7	ja
I1308	Wartung von Heizungsanlagen	79	102	69	1,1	0,8	ja
H1208	Technische Arbeiten im Bereich Studien und Entwurf von Automatisierungseinrichtungen	62	59	47	1,3	1,1	ja
H1303	Technische Arbeiten im Bereich Hygiene, Sicherheit, Umwelt-HSE-Industrie	55	62	46	1,2	0,9	ja
K2301	Wasserversorgung und Abwasserbeseitigung	53	58	32	1,7	0,9	ja

I1301	Montage und Wartung von Aufzügen	35	17	13	2,7	2,1	ja
I1503	Arbeiten in gesundheitsschädlichen Umgebungen/mit gesundheitsschädlichen Produkten	33	57	54	0,6	0,6	nein
Summe Ingenieure, Führungskräfte in der Industrie		**209**	**131**	**97**	**2,2**	**1,6**	
H1502	Management und Engineering Industriequalität	209	131	97	2,2	1,6	ja
Summe Transport, Logistik und Tourismus		**2.316**	**1.526**	**605**	**3,8**	**1,5**	
N4101	Führen von Fahrzeugen im Güterfernverkehr	2.032	1.319	488	4,2	1,5	ja
J1305	Führen von Sanitätsfahrzeugen	231	149	85	2,7	1,6	ja
H1403	Technische Arbeiten im Bereich Industrie- und Logistik-Management	53	58	32	1,7	0,9	ja
Summe Verwaltung, Unternehmensführung		**1.535**	**1.075**	**663**	**2,3**	**1,4**	
M1203	Buchhaltung	1.387	944	561	2,5	1,5	ja
M1204	Controlling	98	61	45	2,2	1,6	ja
M1202	Buch- und Finanzprüfung/-kontrolle	50	70	57	0,9	0,7	nein
Summe Informatik und Telekommunikation		**675**	**460**	**370**	**1,8**	**1,5**	
M1805	Studien und Entwicklung im EDV-Bereich	434	314	263	1,7	1,4	ja
M1801	Administration von Informationssystemen	116	45	33	3,5	2,6	ja
M1810	Herstellung und Betrieb von Informationssystemen	84	87	63	1,3	1,0	ja
M1806	Beratung und technischer Support für Informationssysteme	41	14	11	3,7	2,9	nein
Summe Banken und Versicherungen		**175**	**226**	**182**	**1,0**	**0,8**	
C1102	Kundenberatung im Versicherungsbereich	160	224	180	0,9	0,7	ja
C1103	Maklertätigkeiten im Versicherungsbereich	15	2	2	7,5	7,5	nein
Summe Handel		**1.840**	**1.222**	**1.052**	**1,7**	**1,5**	
D1402	Vertriebsbeziehung Großkunden und Unternehmen	1.115	598	521	2,1	1,9	ja
D1407	Technisch-kaufmännische Beziehung	562	497	423	1,3	1,1	ja
D1502	Management/Verwaltung Lebensmittelabteilung	154	111	97	1,6	1,4	ja
D1105	Fischhandel	9	16	11	0,8	0,6	nein
Summe Hotelgewerbe, Gastronomie, Lebensmittel		**4.610**	**5.193**	**3.360**	**1,4**	**0,9**	
G1602	Küchenpersonal	1.408	1.823	1.221	1,2	0,8	ja
G1803	Gastronomieservice	1.326	1.591	957	1,4	0,8	ja
D1102	Brot- und Backwaren	546	423	304	1,8	1,3	ja
D1104	Herstellung von Kuchen, Süßwaren, Schokolade und Eis	347	293	209	1,7	1,2	ja
D1101	Metzgerei	308	299	213	1,4	1,0	ja
G1703	Hotelrezeption	270	296	123	2,2	0,9	ja
G1401	Assistenz der Hotel-/Restaurantleitung	119	95	77	1,5	1,3	ja
G1601	Management des Küchenpersonals	116	129	98	1,2	0,9	ja
G1604	Herstellung von Crêpes oder Pizza	92	119	87	1,1	0,8	ja
G1502	Multifunktionales Hotelpersonal	44	93	50	0,9	0,5	ja
D1103	Wurstwaren- Catering	34	32	21	1,6	1,1	ja
Summe Dienstleistungen		**4.891**	**3.245**	**1.997**	**2,4**	**1,5**	
K1302	Unterstützung von Erwachsenen bei Verrichtungen des täglichen Lebens	1.884	1.250	813	2,3	1,5	nein
J1301	Multifunktionales Krankenhauspersonal	1.528	1.111	710	2,2	1,4	ja
K2503	Private Sicherheits- und Bewachungsdienste	1.382	787	446	3,1	1,8	ja
K2202	Fensterputzen	71	72	20	3,6	1,0	ja
I1501	Arbeiten in großer Höhe	26	25	8	3,3	1,0	ja
Summe Kommunikation, Information, Kunst und Theater		**17**	**24**	**19**	**0,9**	**0,7**	
E1101	Betreuung von Multimedia-Standorten	17	24	19	0,9	0,7	nein

Summe Gesundheit, Sozialwesen, Kultur und Sport		**1.582**	**1.867**	**919**	**1,7**	**0,8**	
J1501	Pflege des Patienten - Hygiene und Komfort	589	745	337	1,7	0,8	ja
K1207	Einsatz im Bereich Sozialpädagogik	342	288	158	2,2	1,2	nein
J1506	Allgemeine Krankenpflege	198	429	143	1,4	0,5	ja
K1203	Fachliche Betreuung und berufliche Eingliederung	133	111	74	1,8	1,2	ja
J1304	Hilfspersonal in der Säuglings- und Kinderpflege	128	127	85	1,5	1,0	ja
J1405	Optiker-/Brillengeschäfte	110	21	16	6,9	5,2	ja
K1202	Kleinkindererziehung	82	146	106	0,8	0,6	ja

Quelle: Präfekturerlass vom 5. März 2014 zur Festlegung der Berufe, in denen Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung bestehen und die einen Anspruch auf den Bezug der Beihilfe für den Abschluss der Ausbildung (Rémunération de Fin de Formation / R2F oder RFF) gewähren

Ermittlung der Arbeitskräftebedarfe mit Hilfe der BMO-Erhebung[80]

Neben der Liste der kritischen Berufe, kann eine Erhebung der Arbeitsagentur Pôle Emploi herangezogen werden, um einen Eindruck über den Arbeitskräftebedarf in Lothringen zu gewinnen. Jedes Jahr veröffentlicht Pôle Emploi eine Erhebung zu den „Arbeitskräftebedarfen", mit der das Ziel verfolgt wird, eine Tendenz der Einstellungsvorhaben der Unternehmen im Laufe des Jahres aufzuzeigen und die Begleitung der Arbeitsuchenden besser anzupassen.[81] Diese Erhebung, die seit 2002 mit Unterstützung des Credoc (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie / Forschungszentrum für die Untersuchung und die Beobachtung der Lebensverhältnisse)[82] bei den Arbeitgebern durchgeführt wird, ermöglicht es, Ergebnisse für Lothringen und seine 16 Arbeitsmarktregionen vorzulegen. Die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung werden in allen Medien ausführlich diskutiert, wodurch ihr zuweilen die Kraft zur Vorhersage von Bedarfen verliehen wird, die deutlich über den tatsächlichen Kapazitäten des Instrumentes liegen.

Im Rahmen der Erhebung 2014 wurden 47.700 Unternehmen befragt, von denen 13.200 geantwortet haben. Nach drei Jahren des Rückgangs ist der Anteil der Einrichtungen, die Personaleinstellungen planen, 2014 um zwei Prozentpunkte gestiegen. Es ist hervorzuheben, dass rund zwei Drittel der Einstellungsvorhaben (44.300 im Jahr 2014) Tätigkeiten im Dienstleistungssektor betreffen. Zudem gab es einen Rückgang in der Zahl der als schwierig beurteilten Einstellungsvorhaben sowie einen Anstieg bei den saisonalen Tätigkeiten. Zwar besitzt diese Erhebung keine größere Bedeutung für die Analyse der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, jedoch erlaubt sie, die Berufe herauszustellen, bei denen in bestimmten Arbeitsmarktregionen wiederholt Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung aufgetreten sind, und gleichzeitig den saisonalen Charakter der gemeldeten Bedarfe aufzuzeigen.

---

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

81 Die Erhebung wurde zwischen Oktober und Dezember 2013 per Fragebogen durchgeführt. Die Grundgesamtheit setzt sich zusammen aus Einrichtungen der Arbeitslosenversicherung, Einrichtungen mit 0 Beschäftigten, die im Laufe der letzten 12 Monate eine Einstellungserklärung (Déclaration Unique d'Embauche) abgegeben haben, Einrichtungen im Landwirtschaftssektor, Einrichtungen im öffentlichen Sektor, die zu den Gebietskörperschaften zählen, und öffentlichen Verwaltungseinrichtungen d.h. aus 68.129 Einrichtungen, von denen in diesem Jahr 47.700 befragt wurden. Sie wurden über verschiedene Medien kontaktiert: die überwiegende Mehrheit der Einrichtungen wurde auf dem Postweg befragt und ein kleiner Rest mittels „Web"-Fragebogen oder per Telefon (Befragungssystem CATI). Letzten Endes konnten 13.204 Fragebogen ausgewertet werden. Die Stichprobe wurde angepasst, damit sie für alle Einrichtungen in der Region repräsentativ ist.

82 Vgl. Credoc: Un accent aigu sur les études et la recherché: http://www.credoc.fr/presentation.php.

Ein erhebliches Defizit besteht in Bezug auf die Arbeitszeit. Die Erhebung gibt keine Auskunft über das angebotene Stundenvolumen der Stellen, das zuweilen sehr gering ist. Beispielsweise existieren diese Probleme bei den Berufen Raumpflege, häusliche Pflegekräfte und Haushaltshilfen sowie Kassierer(innen), die zu den 15 Berufen mit den höchsten Einstellungszahlen und einem hohen Anteil an Teilzeitverträgen gehören.
Außerdem wird kritisiert,[83] dass kaum Vergleiche zwischen den gemeldeten Bedarfen und der Effektivität der Einstellungen angestellt werden, obwohl die BMO-Erhebung manchmal zur Steuerung der staatlichen Politik herangezogen wird – wie z.B. bei der Einrichtung von Ausbildungen und der Erteilung von Arbeitsgenehmigungen.

Top-15 Berufe mit den meisten Einstellungsvorhaben

Top-15 Berufe mit den meisten Einstellungsvorhaben	Dauerhafte Einstellungsvorhaben	Saisonale Einstellungsvorhaben	Gesamtzahl der Einstellungsvorhaben für 2014
Reinigungsfachkräfte (Erziehungshelfer inbegriffen)	2.897	409	3.306
Sozialarbeiter	712	2.188	2.900
Hilfspersonal und Auszubildenden für die Küche	1.239	603	1.842
Krankenpflegehelfer (verschiedenen Spezialisierungen)	1.257	310	1.567
Ambulante Pfleger und Haushaltshilfen	1.122	334	1.457
Ungelerntes Personal für Lager und Verpackung	597	514	1.112
Regalauffüller	721	346	1.067
Kellner (Helfer inbegriffen)	522	491	1.013
Angestellte Gärtner und Landschaftsgärtner	635	251	886
Bank- und Versicherungsangestellte	722	34	757
Winzer, angestellte Obstbauern, Pflücker	-	728	728
Rezeptionisten, Telefonisten	483	199	682
Kassierer (Tankwarte inbegriffen)	414	262	677
Handelsvertreter	624	25	650
Sekretäre und ähnliches	567	62	629

Berechnungen : IBA / OIE
Quelle : BMO 2014 – Enquête sur les besoins en main d'œuvre en Lorraine, avril 2014, Pôle emploi / Crédoc, Acoss

[83] Vgl. Michel Abhervé, Professeur associé à l'université Paris Est Marne la Vallée, pour Alternatives économiques

Top-15 Berufe mit den meisten als schwierig eingeschätzten Einstellungsvorhaben

Top-15 Berufe mit den meisten als schwierig eingeschätzten Einstellungsvorhaben	Anzahl der als schwierig eingeschätzten Einstellungsvorhaben	Gezamtzahl der Einstellungsvorhaben	% der als schwierig eingeschätzten Vorhaben
Sozialarbeiter	1.344	2.900	46,3%
Reinigungsfachkräfte (Erziehungshelfer inbegriffen)	790	3.306	23,9%
Ambulante Pfleger und Haushaltshilfen	718	1.457	49,3%
Hilfspersonal und Auszubildenden für die Küche	595	1.842	32,3%
Kellner (Helfer inbegriffen)	512	1.013	50,6%
Köche	318	479	66,4%
Teleshop-Verkäufer	318	449	70,7%
Maurer, Gipser, Fliesenleger… (Fachkräfte)	294	422	69,6%
Krankenpflegehelfer (verschiedenen Spezialisierungen)	269	1.567	17,2%
Handelsvertreter	254	650	39,1%
Techniker, Wartung und Umwelttechnik	253	416	60,7%
Verkäufer für Kleidung, Luxusartikel, Sport, Freizeit und Kultur	250	578	43,2%
Sportler und Sportanimateure (Leitung)	238	517	46,0%
Angestellte Landwirte, Arbeiter in der Landwirtschaft	219	628	34,8%
Ungelernte für Rohbauarbeiten	213	496	42,9%

Anmerkung: Es wurden nur Berufe berücksichtigt, die mindestens 1% aller Einstellungsvorhaben für 2014 ausmachen.

Berechnungen : IBA / OIE

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

3.1.3.2 Einschätzung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs

In Lothringen waren im Jahr 2010 im Durchschnitt ein Viertel der Erwerbstätigen 50 Jahre und älter

Um eine Einschätzung auf den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften zu erhalten, wird im Folgenden die Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Berufszweigen betrachtet. Ein hoher Anteil der über 50-Jährigen an den Erwerbstätigen ist ein Indikator, der einen ersten Hinweis auf einen „potenziellen" Ersatzbedarf an Arbeitskräfte geben kann. In Lothringen war im Jahr 2010 im Durchschnitt ein Viertel der Erwerbstätigen 50 Jahre und älter. Je nach Berufszweig variiert dieser Anteil zwischen 15% bei den Berufen im Bereich Informatik und Telekommunikation und 34% bei den Dienstleistungen. Auf der detailliertesten Ebene der Berufsgruppen sind 43 Gruppen zu finden, bei denen der Anteil der über 50-Jährigen über dem Durchschnitt liegt.

Anteil der über 50-Jährigen an den Beschäftigten in Lothringen nach Berufszweig 2010

Darstellung: IBA / OIE

Berechnung : Lorraine Parcours Métiers
Quelle : INSEE – RP - Fichier Individus au lieu de résidence (localisation à la région).

Berufszweige (detailliert) mit einem überdurchschnittlich hohem Anteil (≥ 25,1%) an über 50-jährigen 2010

Berufszweige (detailliert)	Beschäftigte gesamt	Anteil (%)	Beschäftigte 50+	Anteil der 50+ (%)
Reinigungskräfte	46.393	4,8	15.437	33,3
Lehrer	42.238	4,4	12.131	28,7
Verwaltungsangestellte im einfachen öffentlichen Dienst	36.038	3,7	11.888	33,0
Kraftwagenfahrer	32.417	3,4	8.678	26,8
Filialleiter und Verkäufer	18.456	1,9	5.191	28,1
Verwaltungsangestellte im mittleren öffentlichen Dienst	17.534	1,8	6.359	36,3
Ambulante Pfleger und Haushaltshilfen	16.962	1,8	6.461	38,1
Sekretäre	16.609	1,7	4.458	26,8
Führungskräfte im öffentlichen Dienst	15.830	1,6	5.928	37,4
Landwirte, Züchter, Forstwirte, Holzfäller	15.787	1,6	5.344	33,8
Führungskräfte Verwaltung, Buchhaltung, Finanzen	15.563	1,6	4.980	32,0
Kindergarten-Helfer	15.255	1,6	6.254	41,0
Fachkräfte Wartung und Instandhaltung	14.833	1,5	3.869	26,1
Ärzte und ähnliches	13.435	1,4	5.959	44,4
Techniker und leitende Angestellte Bau und öffentliche Bauprojekte	12.189	1,3	3.107	25,5
Führungskräfte kaufmännisch und technisch-kaufmännisch	9.684	1,0	2.573	26,6
Techniker und leitende Angestellte Prozessindustrie	9.280	1,0	2.533	27,3
Techniker und leitende Angestellte mechanische Industrie	8.252	0,9	2.279	27,6
Fachkräfte in der Metallverarbeitung	7.226	0,7	2.128	29,4
Handwerker (Meister und Gesellen)	7.128	0,7	1.903	26,7
Techniker Bank- und Versicherungswesen	7.119	0,7	2.259	31,7
Fachkräfte für Mechanik	6.683	0,7	1.748	26,2
Führungskräfte Bank- und Versicherungswesen	6.501	0,7	2.074	31,9
Eigentümer und Führungskräfte Hotel, Cafés, Restaurants	5.904	0,6	1.849	31,3
Unternehmensführung	5.693	0,6	2.241	39,4
Fachkräfte Metallbearbeitung	5.527	0,6	1.397	25,3
Ausbilder	5.226	0,5	1.432	27,4
Angestellte verschiedener Dienstleistungen	4.914	0,5	1.826	37,2
Haushaltspersonal	4.689	0,5	2.521	53,8
Sekretäre der Direktion	4.484	0,5	1.201	26,8
Fachkräfte für Bauwesen, Beton und Aushebungen	4.072	0,4	1.105	27,1
Angestellte Transport, Logistik, Spedition	3.955	0,4	1.053	26,6
Führungskräfte Bauwesen und öffentliche Bauprojekte	3.707	0,4	1.104	29,8
Fachkräfte Holzarbeiten und Möbelbau	3.032	0,3	798	26,3
Arbeitskräfte graphische Industrie	2.601	0,3	750	28,8
Fachkräfte Textil und Leder	2.262	0,2	901	39,8
Fachkraft für Recht (außer Juristen im Unternehmen)	2.220	0,2	645	29,1
Hilfskräfte Textil und Leder	2.149	0,2	711	33,1
Führungskräfte Transport, Logistik und Flugpersonal	1.820	0,2	547	30,0
Techniker und leitende Angestellte Textilindustrie, Holzindustrie, graphische Industrie	1.241	0,1	393	31,7
Fachkräfte Politik und Kirche	921	0,1	577	62,6
Marine, Fischer, Aquakultur	234	0,0	85	36,4
Alle dargestellten Berufsgruppen	**456.063**	**47,3**	**144.673**	**31,7**
Gesamtzahl aller Beschäftigten	**964.872**	**100**	**242.515**	**25,1**

Berechnung : Lorraine Parcours Métiers
Quelle : INSEE – RP - Fichier Individus au lieu de résidence (localisation à la région).

Schlussfolgerung Lothringen

In Lothringen ist kein Arbeitskräftemangel zu beobachten. Lediglich in Zeiten guter konjunktureller Phasen treten in bestimmten Gebieten, bei bestimmten Berufen oder in einzelnen Wirtschaftszweigen „Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung" auf. So sind zum Beispiel das Baugewerbe, das Gastgewerbe oder auch der Logistiksektor häufiger von Problemen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften betroffen als andere Sektoren. Schwierigkeiten sind sowohl bei den Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen als auch bei den Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen zu verzeichnen.

Aus der Liste zu den „kritischen Berufen" (métiers en tension), welche von der französische Arbeitsagentur Pôle Emploi unter Abstimmung mit dem Regionalrat Lothringen und Direccte erstellt wird, geht hervor, dass die kritischen Berufe insbesondere in den Bereichen Baugewerbe und öffentliche Bauprojekte und Industrie sowie in Berufen im Gesundheitswesen, Handel und in der Unternehmensführung zu finden sind. Diese Engpässe blieben bestehen, obwohl die Arbeitslosigkeit steigt und bestimmte Berufe auch den Geringqualifizierten offen stehen. Sie existieren bei den expandierenden Berufen ebenso wie bei den Berufen, in denen die Beschäftigtenzahlen sinken. Neben der Liste der kritischen Berufe, kann aus einer Erhebung der Arbeitsagentur Pôle Emploi bei den lothringischen Unternehmen zu deren Einstellungsvorhaben auf „Arbeitskräftebedarfen" in Lothringen geschlossen werden. Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung wurden hier insbesondere in Dienstleistungsberufen im Bereich Pflege, Gastronomie, Sozialarbeit sowie in Vertreterberufen; aber auch in Handwerks- und technischen Berufen ausgemacht. Allerdings weist die Erhebung etliche Defizite auf (keine Auskunft über das angebotene Stundenvolumen der Stellen, kaum Vergleiche zwischen den gemeldeten Bedarfen und der Effektivität der Einstellungen).

3.1.4 Luxemburg

Die Frage des Arbeits- bzw. Fachkräftebedarfs unterscheidet sich in Luxemburg aufgrund der enormen Bedeutung der Einwanderungs- und Grenzpendlerströme stark von den Situationen in anderen europäischen Ländern oder auch den übrigen Teilgebeiten der Großregion. So gibt es weder ein permanentes Monitoring, noch das Instrument einer Engpassanalyse, noch eine jährlich erscheinende Liste der Mangelberufe oder ähnlichem. Auch Analysen oder Studien, die sich mit einem möglichen Mangel bzw. den Bedarfen an Fach- oder Arbeitskräften auseinandersetzen finden kaum statt. Ein wichtiges Instrument zur Antizipation des Arbeitskräftebedarfs in Luxemburg sind Umfragen des Arbeitgeberverbandes FEDIL bei Unternehmen im Industrie- und IKT-Bereich. Diese Erhebungen werden in Abschnitt 3.1.3.2 näher analysiert.

Auch dem Versuch sich dem Thema „aktueller oder zukünftiger Fachkräftebedarf" über die Indikatoren zu nähern, welche in den anderen Regionen zum Teil untersucht wurden, sind Grenzen gesetzt. Zum einen werden keine Vakanzzeiten nach Berufen ausgewiesen, so dass bei der Betrachtung der offenen Stellen lediglich eine Gegenüberstellung zu den Arbeitssuchenden in den Berufsbereichen möglich ist. Zum anderen ist die Kennziffer der Offenen Stellen auf die Differenzierung nach Berufsgruppen beschränkt, so dass keine Aussage zu bestimmten Berufen möglich ist.

Die Betrachtung der Relation Arbeitssuchende zu Offenen Stellen für das Jahr 2013 zeigt für keine Berufsgruppe einen Mangel oder Engpass an Arbeitskräften: keine Berufsgruppe weist einen Wert unter 1,5 auf und lediglich in den Berufsgruppen A und B, also bei Freiberuflern und Technikern sowie Führungskräften, kamen auf eine Offene Stelle weniger als drei Arbeitssuchende. In Berufsgruppe A wurden zudem am meisten Offene Stellen registriert (789), was einen hohen Bedarf an Arbeitskräften signalisiert. Im Vergleich zum Vorjahr ist in allen Berufsgruppen ein Anstieg der Relation Arbeitssuchend zu Offenen Stellen zu beobachten, d.h., 2013 kamen auf eine Offene Stelle eine größere Zahl an Arbeitssuchenden als noch im Vorjahr.

Relation Arbeitssuchende zu Offenen Stellen nach Berufsgruppen 2013 (Jahresdurchschnittswerte)

Bezeichnung		Relation Arbeitssuchende / Offene Stellen		Bestand an Offenen Stellen
		absolut	Vorjahres-Veränderung	absolut
Total		**6,6**	**1,2**	**2598**
A	Freiberufler, Technische Berufe und ähnliches	2,3	0,5	789
B	Direktoren und höhere administrative Führungskräfte	2,3	0,7	178
C	Büroangestellte	3,8	0,8	671
D	Verkäufer	9,4	0,0	151
E	Landwirte, Forstwirte, Steinbruch-und Minenarbeiter	9,7	2,4	43
F	Beschäftigte im Transport	16,2	5,1	47
G	Beschäftigte in der Kommunikation	5,0	1,2	7
H	Handwerker, Arbeiter (Präzision, Mechanik, Elektrizität, Holz, Bau)	12,4	1,5	256
I	Handwerker, Arbeiter (Nahrungsmittel, Chemie, Produktion, Maschinisten)	21,7	2,9	84
J	Hotel, Restaurant	7,6	2,0	264
K	Andere Dienstleistungen	23,6	4,0	121
L	Keine Angaben von Prioritäten	14,9	--	5

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: ADEM

Mit Blick auf den zukünftigen Arbeitskräfte- bzw. Ersatzbedarf können auch bei der Analyse der Altersstruktur der Berufe für Luxemburg lediglich die Berufshauptgruppen betrachtet werden. Zunächst zeigt sich, dass der Anteil der über 50-Jährigen an der Gesamtbeschäftigung in Luxemburg mit 22,4% deutlich geringer ist als in den anderen Teilgebieten der Großregion. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich der für Luxemburg so bedeutende Arbeitskräftepool an Grenzgängern aus überwiegend jüngeren Personen zusammensetzt. Neben der Berufshauptgruppe der Führungskräfte, ist der Anteil der älteren Beschäftigten bei Fachkräften in Land- und Forstwirtschaft relativ hoch (31,8%). Da die Bedeutung dieses Sektors für die Erwerbstätigkeit in Luxemburg aber relativ gering und eher rückläufig ist (vgl. Graphiken und Ausführungen auf den Seite 33 des Indikatorenkatalogs), wird der Ersatzbedarf an Arbeitskräften hier voraussichtlich moderat ausfallen. Einen ebenfalls überdurchschnittlich hohen Anteil an älteren Beschäftigten umfassen die Berufshauptgruppe der Bürokräfte u.ä. sowie die der Techniker und gleichrangig nichttechnischer Berufe.

Anteil der älteren Beschäftigten (50+) nach Berufshauptgruppen in Luxemburg 2012

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle : Eurostat

Das dieser letztgenannte Berufsbereich auch bei dem Indikator „Relation Arbeitssuchenden zu Offenen Stellen" leichte Probleme erkennen lässt, könnte hier am ehesten Handlungsbedarf bestehen. Da sich die Ausgangssituation und Wahrnehmung zum Thema Fach- bzw. Arbeitskräftebedarf in Luxemburg aber stark von den anderen Teilgebieten unterscheidet, wird sich der Problematik im Folgenden auch auf eine andere Art und Weise genähert.

3.1.4.1 Ausländischen Arbeitnehmer und Grenzgänger in Luxemburg

Kennzeichnend für den luxemburgischen Arbeitsmarkt ist seine starke internationale und interregionale Verflechtung und seine Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften und Grenzgängern.

Ansässige Arbeitnehmer mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit, ansässige Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit und grenzüberschreitende Arbeitnehmer 2013

	Anzahl	Prozentsatz
Ansässige Arbeitsnehmer mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit	104.268	28,8 %
Ansässige Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit	98.259	27,1 %
Grenzüberschreitende Arbeitnehmer	159.662	44,1 %
SUMME	362.188	100 %

Berechnungen: IBA / OIE

Quelle: Statec

In einer Studie aus dem Jahr 2010[84] errechnete STATEC auf Basis der Bevölkerungsprognosen das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial für Luxemburg, welches, gemeinsam mit der Erwerbstätigenquote sowie der Arbeitsproduktivität, das potenzielle Wirtschaftswachstum Luxemburgs bestimmen könnte. STATEC erläutert dazu:

> *„In Luxemburg wird eine solche Vorrauschätzung aufgrund des ausschlaggebenden Gewichts der Einwanderung beim Bevölkerungswachstum noch schwieriger. Seine demographische Geschichte ist seit mehr als 100 Jahren durch die Existenz beträchtlicher Zuwanderungsströme, die die meiste Zeit eine recht große Nettozuwanderung verursachen, geprägt". (S.251)*

[84] Vgl. STATEC: Bulletin du Statec n°5-2010.

Für die derzeitige Bevölkerungsstruktur gilt, dass Luxemburg im interregionalen Vergleich weniger stark von einer Verschiebung der Altersstruktur der Arbeitskräfte betroffen ist. Ursächlich hierfür sind die ansässigen Ausländer und Grenzgänger, die im Schnitt jünger sind als die erwerbstätigen Luxemburger und die Alterung der Arbeitskräfte im Großherzogtum gut abfangen konnten. Studienergebnisse zeigen jedoch, dass der Verjüngungseffekt zunehmend an Wirkkraft verliert. Dies kann unter anderem damit erklärt werden, dass die seit den 1990er Jahren im Großherzogtum besonders zahlreich eingestellten Grenzgänger gealtert sind, aber noch nicht aus dem Berufsleben ausscheiden. Somit erhöht sich das Durchschnittsalter der Gruppe der Grenzgänger, ohne dass sie sich durch die nachrückende Generation – trotz eines weiterhin steigenden Grenzgängeraufkommens nach Luxemburg (vgl. Graphiken und Ausführungen auf S. 48 des Indikatorenkatalogs) – verjüngt. Deutlich wird damit, dass der Alterungsprozess auch im Großherzogtum weiter voranschreitet.[85]

Demographische Eckdaten der Arbeitskräfte in Luxemburg 2003 und 2011

	Durchschnittsalter in Jahren	Anteil der über 50-Jährigen in %
2003		
Luxemburger	39,1	19
Ansässige Ausländer	36,4	12
Grenzgänger	36,1	10
Insgesamt	**36,9**	**13**
2011		
Luxemburger	40,5	25
Ansässige Ausländer	39,5	18
Grenzgänger	39,4	16
Insgesamt	**39,7**	**19**

Quelle : IGSS, jeweils 31.3. In: 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.

Die Zuwanderungsströme haben zudem einen enormen Einfluss auf die soziökonomische Struktur des Landes, da die ausländischen Arbeitnehmer überwiegend die Arbeitsplätze besetzen, für welche es einheimisches Personal fehlt. Dies betrifft insbesondere Arbeitsplätze, welche nur eine geringe Qualifikation erfordern und entsprechend entlohnt werden, als auch die Arbeitsplätze an den oberen Enden der Qualifikations- und Gehaltsskalen. Es lässt sich außerdem feststellen, dass die Änderungen der jährlichen Einwanderungsraten weitgehend denen des Wirtschaftswachstums folgen.

Seit Mitte der 1980er-Jahre steigt die Bedeutung der Grenzgänger für das Funktionieren des luxemburgischen Arbeitsmarktes an. STATEC wirft in ihrer Studie von 2010 die Frage auf, ob die Grenzgänger auf dem Arbeitsmarkt eher den Platz der traditionellen Einwanderer einnehmen oder ob die Grenzgänger den Arbeitsmarkt durch die Besetzung fachspezifischer Berufe ergänzen sollten.

Diese Fragen sind von Bedeutung, wenn Prognosen zur Entwicklung der Einwohnerzahl des Landes erstellen werden sollen. Für den Fall, dass der Nachfrage an Arbeitskräften in Zukunft im Wesentlichen durch Grenzgänger entsprochen werden sollte, würden voraussichtlich sowohl die Zuwanderungssaldi als auch die Bevölkerungswachstumsraten zurückgehen. Auch könnte eine Entscheidung zwischen Einwanderern und Grenzgängern von den gesuch-

[85] Vgl. 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.

ten Qualifikationsniveaus abhängen: Die Einwanderung von qualifizierteren Arbeitnehmern könnte den Bedarf an Grenzgängern senken.

Zuwanderung wird von der UEL als notwendig erachtet[86]

Im Rahmen der Überlegungen, die zur Verbesserung der Wettbewerbssituation der luxemburgischen Unternehmen führen, hat sich der Dachverband der Luxemburger Arbeitgeber, die Union des entreprises luxembourgeoises (UEL)[87], in einem nicht datieren Dokument mit der Einwanderungspolitik befasst. Um den Bedarf der luxemburgischen Unternehmen an Arbeitskräften bezüglich Anzahl und Qualifikationen abdecken zu können, plädiert die UEL für eine verstärke Zuwanderungspolitik:

> *„Um ein erhöhtes Arbeitsangebot aufrechtzuerhalten, das den gesuchten Berufsprofilen entspricht und auf dem nationalen und regionalen Arbeitsmarkt unzureichend verfügbar ist, erweist sich der Rückgriff auf die Zuwanderung von EU-Staatsbürgern oder Drittstaatsangehörigen als kurzfristig unumgänglich und unverzichtbar". (S.1)*

Mehrere Wirtschaftssektoren und Branchen suchen derzeit qualifizierte Arbeitskräfte oder hoch spezialisiertes Personal. Die UEL stellt fest, dass dies insbesondere im Handwerk, Straßentransport und Horeca[88]-Sektor der Fall ist. Um die Personalsuche über ausländisches Arbeitskräfte für diese Branchen zu vereinfachen, hat der UEL den politischen Stellen empfohlen, die Kontaktaufnahme der zuständigen nationalen Instanzen mit den grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlungsstellen zu erleichtern. Dabei handelt es sich insbesondere auch um Länder, die erst vor kurzem der EU beigetreten sind. Die Wirtschaftsbereiche Industrie, Finanzdienstleistungen und andere allgemeine Dienstleistungen benötigen neben den qualifizierten Arbeitskräften, die in der Großregion angeworben werden, zusätzlich spezialisiertes Personal aus der übrigen Welt.

Ein Bericht der luxemburgischen Handwerkskammer (Chambre des Métiers) weist daraufhin, dass die Handwerksberufe in besonderer Weise von ausländischem Personal abhängig sind: lediglich 15% der Handwerker besitzen luxemburgische Nationalität. Im Jahr 2000 lag der Anteil noch bei 21%, 1990 sogar bei 26%. Auch der Anteil der in Luxemburg wohnhaften Ausländer hat sich verringert (von 47% im Jahr 1990 auf 38% in 2013). Ersetzt wurden diese Arbeitskräfte durch Grenzgänger aus der Großregion, die mittlerweile 47% der Beschäftigten ausmachen (1990: 27%). Das Handwerk wird demnach zunehmend abhängig von den Grenzgängern aus der Großregion. Der heimische Arbeitskräftepool kann den Fachkräftebedarf der Handwerksunternehmen nicht mehr decken, so dass die Handwerkskammer von einem Fachkräftemangel im handwerklichen Sektor spricht.[89] Aus Informationen des luxemburgischen Handwerksverbands (Fédération des Artisans) geht hervor, dass auch zukünftig von einem hohen Bedarf an Handwerken ausgegangen werden muss: für das Jahr 2020

---

86 Vgl. UEL: La politique d'immigration au Luxembourg, Union des entreprises luxembourgeoises.

87 L'UEL umfasst folgende Organisationen : Association des banques et banquiers Luxembourg (ABBL), Associa-tion 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.

88 Hôtels, restaurants, cafés.

89 Vgl. Chambre des Métiers Luxembourg: Chiffres-clés de l'artisanat, 2013, S.12f.

prognostiziert der Verband eine Bedarf an 15.000 Arbeitern im Bausektor (Ersatzbedarf durch altersbedingten Ausstieg aus dem Beruf: 7.000; Schaffung neuer Stellen: 8.000).[90]

Hohes Bildungsniveau der Grenzgänger aus der Großregion

Die Betrachtung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigung zeigt, dass die in Luxemburg beschäftigten Belgier, Franzosen und Deutschen hohe Anteile an Hochqualifizierten aufweisen. Das Qualifikationsniveau der portugiesischen Gemeinschaft in Luxemburg fällt hingegen sehr gering aus – mit einem Anteil zwischen 15% und 20% an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter, stellen die Portugiesen ein großes Reservoir an niedrig qualifizierten Arbeitskräften. Die luxemburgischen Staatsbürger und die Italiener nehmen mittlere Positionen ein.

Einwohner, die einer Beschäftigung nachgehen, gemäß Nationalität und Bildungsniveau[91]

Nationalitäten	Bildungsniveaus			
	Primarstufe	Sekundarstufe I	Sekundarstufe II	Höhere Stufe
Luxemburgische Staatsbürger	6,2 %	**40,4 %**	27,5 %	25,9 %
Belgier	1,0 %	8,4 %	24,7 %	**65,9 %**
Franzosen	2,5 %	19,6 %	24,1 %	**53,7 %**
Deutsche	2,3 %	23,7 %	26,6 %	**47,4 %**
Italiener	10,1 %	**39,1 %**	25,3 %	25,6 %
Portugiesen	**53,3 %**	30,4 %	11,0 %	5,3 %
Sonstige der 15 EU-Länder	1,8 %	8,3 %	21,3 %	**68,6 %**
Sonstige	12,2 %	31,9 %	23,4 %	**32,4 %**
Alle Nationalitäten	13,7 %	32,4 %	23,5 %	30,4 %

Quelle : Statec – EFT 2007/2008.

Das Phänomen der hochqualifizierten Grenzgänger bzw. Einwanderer lässt sich seit Mitte der 1990erJahre beobachten. Damals lag der Prozentsatz an Einwanderern, die ein Hochschulstudium absolviert haben, unter 30%. Heute kann man diese Zahl mit zwei Drittel beziffern. Umgekehrt fällt der Anteil der Einwanderer, die nur eine Grundschulbildung, d. h Primarstufe, aufweisen, immer weiter unter 30%, auf etwa 10%.

STATEC stellt weiter fest, dass das Qualifikationsniveau der jüngeren Altersgruppen (unter 35-Jährige) höher liegt als in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen, was zum Teil mit der Verlängerung der Pflichtschulzeit und Änderungen im Schulsystem erklärt werden kann. Insbesondere ist das Phänomen auf portugiesische Jugendliche zurückzuführen, die das luxemburgische Schulsystem durchlaufen haben und so im Allgemeinen besser ausgebildet sind als ihre Landsleute, die direkt aus Portugal kommen. Da es denkbar ist, dass sich das Qualifikationsniveau der dritten oder vierten Generationen noch weiter erhöhen wird, könnte in den nächsten Jahrzehnten ein Engpass an gering qualifizierten Arbeitskräften auftreten.

90 Vgl. Fédération des Artisans: Assemblée "Bâtiment" en date du 27 novembre 2013, S.7.
91 Vgl. STATEC : Bulletin du Statec n°5-2010, S. 259.

3.1.4.2 Umfragen der FEDIL zur Prognose des Arbeitskräftebedarfs[92]

Die Business Federation Luxembourg (Fedil), welche die Unternehmen der Industrie-, Bau- und Unternehmensdienstleistungssektoren vertritt, führt seit 1997 in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium und mit Unterstützung von EURES Umfragen im Industriesektor und in den Informations- und Kommunikationstechnologiesektoren (IKT) durch. Diese Umfragen, die unter dem Titel „Die Qualifikationen von morgen" veröffentlicht werden, versuchen alle zwei Jahre den Arbeitskräftebedarf von Unternehmen hinsichtlich Anzahl und Qualifikation zu erfassen. Dabei werden sowohl die Neuschaffung von Stellen als auch der Ersatzbedarf berücksichtigt. Die Umfragen stützen sich nicht auf eine repräsentative Auswahl, sondern berücksichtigen nur die Antworten, die von den Unternehmen geschickt wurden. Aufgrund dieser eher qualitativen Herangehensweise, müssen die Interpretationen der Ergebnisse dieser Studien entsprechend vorsichtig betrachtet werden.[93]

Umfrage der FEDIL 2012 zu den Informations- und Kommunikationstechnologien[94]

Die Ergebnisse der Umfrage können dazu beitragen, aufzuzeigen, inwiefern Ausbildung und Studium den Anforderungen an die Berufsprofile im privaten Sektor gerecht werden. Dies kann eine Anpassung der Berufsausbildungspolitik an die wirtschaftliche Realität am Arbeitsmarkt und den Bedürfnissen der Unternehmen ermöglichen.

An der Umfrage haben 187 Unternehmen teilgenommen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 28%. In diesen Unternehmen waren insgesamt 42.265 Arbeitnehmer beschäftigt. Aus der Umfrage lassen sich für die kommenden zwei Jahre 417 Einstellungen prognostizieren. 72% dieser Stellen soll durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze entstehen, was einen gewissen Optimismus seitens der Geschäftsführer der Unternehmen widerspiegelt. Bei der vorangegangenen Umfrage machten die Schaffungen von neuen Stellen nur 59% aus.

Außerdem zeigt die Umfrage, dass die luxemburgische Wirtschaft in den Berufen des IKT-Bereichs weiterhin Arbeitsplätze auf hohem Qualifikationsniveau schafft. In 93% der Fälle ist das Niveau „BAC +2"[95] Mindestanforderung. Die Niveaus „Bachelor-Studium" und „BTS"[96] werden mit 66% am häufigsten gesuchten.

Gesuchte Ausbildungsniveaus

	2010	2012
CATP/DAP[97]	3,0%	2,0%
Techniker	4,0%	3,0%
BAC	5,0%	2,0%
BTS	18,0%	32,0%
Bachelor	22,0%	34,0%
Master, Doktorat	48,0%	27,0%

Quelle: Fedil

92 Vgl. Thomas, Adrien : L'anticipation des besoins emplois-qualifications dans la Grande Région. In : les Cahiers transfrontaliers d'Eures Luxembourg, n°3/2009.
93 Auch wenn andere Initiativen in Luxemburg existieren, kann man die Umfragen der Fedil als wesentliche Informationsquelle in diesem Bereich ansehen.
94 Vgl. Fedil: Les qualifications de demain dans le domaine des TIC, 2012.
95 In etwa: Vordiplom (Anm. d. Ü.)
96 Brevet de technicien supérieur, in etwa: Fachhochschulabschluss (Anm. d. Ü.)
97 Certificat d'aptitude technique et professionnelle/Diplôme d'aptitude professionnelle.

Zu Einstellungsproblemen bei qualifiziertem Personal kommt es in den Bereichen Analyse, Entwicklung und Wartung von Software sowie Analyse, Entwicklung und Verwaltung von Informatiksystemen oder auch bei Kundendiensten. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass es sich lediglich um Einstellungsprognosen, nicht aber um definitive Verpflichtungszusagen seitens der Unternehmen handelt. Die Umfrage sollte „vor allem als ein Beschäftigungsbarometer im IKT erachtet werden". Die nachstehende Tabelle zeigt die Berufsgruppen, die am häufigsten gesucht werden.

Am häufigsten gesuchte Berufsgruppen

Beruf	Anzahl
Programmierer, Entwickler	59
Projektleiter	31
Netzwerkadministrator	21
Systemadministrator	21
Mitarbeiter für Nutzerunterstützung	21
Kaufmännischer Angestellter	18
Datenbank-Administrator	17
Kundensupport	17
Analyst	15
Tester	14
Betriebsoperator	14
Software-Administrator	13
Systemtechniker	12

Quelle: Fedil

Die Umfrage bezieht sich auf alle Aus- und Weiterbildungen, die es in Luxemburg im IKT-Bereich gibt.

Die Umfrage der Fedil 2013 bezüglich Industrie und Bausektor[98]

Die Umfrage wurde bei Unternehmen aus Industrie[99] und Bau[100] durchgeführt, die Mitglied bei der Fedil sind. An der Umfrage haben 146 Unternehmen teilgenommen. Insgesamt waren in diesen 25.296 Arbeitnehmer beschäftigt. Die mittleren und großen Unternehmen, die ein hohes Beschäftigungspotenzial repräsentieren, sind viel stärker vertreten, was eine Abdeckungsquote von 56% in der Industrie erklärt. Die Abdeckungsquote im Hoch- und Tiefbausektor, der sich durch eine große Anzahl an kleineren Unternehmen auszeichnet, ist deutlich geringer: 19%. Aus der Umfrage lassen sich für die kommenden zwei Jahr 1.123 Einstellungen prognostizieren, insbesondere in technischen und Produktionsberufen (82%). Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Umfrage im Herbst 2012 vor dem Hintergrund des Wirtschaftsabschwungs begonnen wurde. Im Vergleich zur Umfrage aus dem Jahr 2011 fallen die Einstellungsprognosen entsprechend geringer aus.

---

98 Vgl. 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.

99 Nahrungs-und Genußmittelindustrie
Metallurgie und Metallbearbeitung
Chemische und parachemische Industrie, Industrie der nichtmetallischen Mineralerzeugnissen

100 Baugewerbe (einschließlich öffentlicher Bauaufträge)

Neuschaffungen und Ersetzungen von Stellen nach Hauptberufsgruppen

Hauptberufsgruppe	Erweiterungsbedarf	Ersatzbedarf	Gesamtsumme des Erweiterungs-und Ersatzbedarfs	Schaffungen in % der Gesamtsumme
Verwaltung, Management, Handel	101	105	206	49 %
Technik	135	219	354	38 %
Produktion	191	372	563	34 %
GESAMTSUMME	**427**	**696**	**1.123**	**38 %**

Quelle: Fedil

Der Anteil der Einstellungen aufgrund der Schaffung neuer Arbeitsplätze liegt bei 38% und damit unter den Werten aus den Umfragen von 2011 (41%) und 2009 (43%). Entsprechend liegt der Anteil der zu ersetzenden Stellen für 2013 bei 62%.

Es ist festzustellen, dass die Unternehmen zumeist Personen einstellen, die über ein höheres Ausbildungsniveau verfügen. Die Ausbildungsniveaus, die in Bezug auf „Verwaltung / Management / Handel" am meistgefragtesten sind, entsprechen dem Niveau des BTS-Studiums (22,8 %), Bachelor (23,8 %) oder Master / Doktorat (20,8 %), während die technischen Berufe in der Mehrheit ein Ausbildungsniveau fordern, das dem Niveau DAP (28,2 %) oder Master / Doktorat (22,0 %) entspricht. Zudem ist insbesondere für die Produktionsberufe ein hoher Anteil an „sonstiges" zu erkennen, was zeigt, dass die Unternehmen nicht nur das Ausbildungsniveau, sondern auch Kompetenzen, Fähigkeiten und Anpassungsfähigkeiten des gesuchten Bewerbers berücksichtigen.

Geforderte Ausbildungsniveaus

Niveaus	Verwaltung, Management, Handel	Produktion	Technik	Summe der Anzahl an betroffenen Stellen (1.123)
DAP[101]	8,3%	33,9%	28,2%	27,4%
BTS[102]	22,8%	7,6%	10,5%	11,3%
Master, Doktorat	20,8%	0,4%	22,0%	11,0%
Techniker	5,8%	7,8%	14,4%	9,5%
Bachelor	23,8%	1,6%	13,0%	9,3%
BAC[103]	13,6%	7,1%	7,9%	8,5%
Sonstiges	4,9%	41,6%	4,0%	23,0%

Quelle: Fedil

Die nachstehenden Tabellen zeigen die Berufsgruppen die in den Berufshauptgruppen am häufigsten gesucht werden:

[101] Diplôme d'aptitude professionnelle.
[102] Brevet de technicien supérieur.
[103] In etwa: Abitur (Anm. d. Ü.).

Gesuchte Berufsgruppen in den Bereichen Verwaltung, Management, Handel

Verwaltung, Management, Handel	SUMME
Büroangestellter, Sekretär, Telefonist	43
Buchhalter	26
Baustellenverwalter (Tiefbau)	21
Externer kaufmännisch-technischer Angestellter	18
Handelsvertreter oder Makler, Verkäufer	16
Einkäufer	15

Quelle: Fedil

Gesuchte Berufsgruppen in den Bereichen Technik und spezifische technische Berufe im Hoch- und Tiefbau

Technik	SUMME
Elektromechaniker, Energieelektroniker	37
Zerspanungsmechaniker	33
Maschinenbauingenieur	32
Wartungsmechaniker	28
Konstruktionsingenieur	20
Kältetechniker	19
Wartung und Steuerung von Klimaanlagen	16
Chemieingenieur	16
Mechatroniker	14
Schweißer, Brennschneider	14

Quelle: Fedil

Gesuchte Berufsgruppen in den Bereichen Produktion und spezifische Produktionsberufe im Hoch- und Tiefbau

Produktion	SUMME
Fertigungsvertreter	163
Maurer	60
Hilfsarbeiter	33
Bediener einer digital gesteuerten Maschine	32
Betonbauer	27
Bauleiter	21
Bauführer	19
Lagerist, Logistikverwalter	19
Gabelstaplerfahrer	15
Maschinenführer (Fahrzeugführer für Tiefbaufahrzeuge)	15
Maschinenführer (Fahrzeugführer für ein Tiefbaufahrzeug)	14
Lkw-Fahrer	12
Kesselschmied, Rohrinstallateur	12
Fliesenleger	11
Fahrer, Auslieferer	11

Quelle: Fedil

Auf Basis dieser Umfragen, konnte Fedil zusammen mit anderen Partnern Ausbildungsgänge einführen, die sich an Arbeitssuchenden richten. Damit soll diese die erforderlichen Kompetenzen verliehen werden, die es ermöglichen einen der gesuchten Berufe auszuüben. Die

Ausbildungsgänge, die 2012 organisiert wurden, ermöglichten 23 Arbeitssuchenden, die bei der luxemburgischen Arbeitsverwaltung (ADEM) gemeldet waren, eine Einstellung.

Schlussfolgerungen Luxembourg

In Luxemburg wird überwiegend keine Notwendigkeit gesehen, dass Thema des Arbeits- bzw. Fachkräftebedarfs in der Öffentlichkeit zu diskutieren, über Analysen bzw. Monitorings zu untersuchen oder sogar Listen zu möglichen Mangelberufen zu erstellen. Auch eine Annäherung an die Problematik über die Indikatoren, welche in den anderen Regionen zum Teil untersucht wurden, ist kaum möglich (lediglich über die Relation Arbeitssuchenden zu Offenen Stellen sowie den Anteil der über 50-Jährigen nach Berufshauptgruppen), liefert aber Hinweise darauf, dass es im Berufsbereich der Techniker am ehesten zu Problemen kommen könnte.

Solche Prognosemethoden sind für Luxemburg aber eher ungeeignet, da Bedarfe an Arbeits- oder Fachkräften größtenteils von Grenzgängern oder Einwanderern gestillt werden. Auch der Dachverband luxemburgischer Arbeitgeber erachtet die Zuwanderung als notwendig, um den Bedarf der luxemburgischen Unternehmen an Arbeitskräften bezüglich Anzahl und Qualifikationen abdecken zu können. Der UEL sieht Handlungsbedarfe u.a. im Handwerk, Straßentransport und Horeca-Sektor sowie insbesondere in Bezug auf höhere qualifizierte Arbeitskräfte im Bereich der Industrie und der Finanzdienstleistungen. Dieser Bedarf an höher qualifiziertem Personal wird in erster Linie über Grenzgänger abgedeckt, während der Bedarf an niedriger qualifizierten Arbeitskräften durch Einwanderung und insbesondere durch die portugiesische Gemeinschaft in Luxemburg ausgefüllt wird. Da sich das Qualifikationsniveau der nachrückenden portugiesischen Generationen aber voraussichtlich erhöhen wird, könnte in den nächsten Jahrzehnten ein Engpass an gering qualifizierten Arbeitskräften in Luxemburg auftreten. Die luxemburgischen Handwerkskammer (Chambre des Métiers) weist zudem daraufhin, dass das Handwerk zunehmend von den Grenzgängerströmen aus der Großregion abhängig wird.

Ein wichtiges Instrument zur Antizipation des Arbeitskräftebedarfs in Luxemburg sind Umfragen des Arbeitgeberverbandes FEDIL bei Unternehmen im Industrie- und IKT-Bereich. Diese kommen zu dem Ergebnis, dass es im Bereich IKT zu Einstellungsproblemen bei höher qualifiziertem Personal in den Berufsbereichen der Analyse, Entwicklung und Wartung von Software sowie Analyse, Entwicklung und Verwaltung von Informatiksystemen sowie bei Kundendiensten (z.B. Programmierer und Entwickler) kommen könnte. Außerdem prognostiziert die Umfrage im Bereich Bau und Industrie, dass im Bereich Verwaltung, Management, Handel insbesondere Büroangestellter, Sekretär, Telefonist, Buchhalter gesucht werden; im Bereich der technischen Berufe überwiegend Elektromechaniker, Energieelektroniker, Zerspanungsmechaniker und Maschinenbauingenieur; sowie im Bereich Produktion vor allem Fertigungsvertreter, Maurer und Hilfsarbeiter.

Unbestreitbar sollte die Antizipation der benötigten Qualifikationen und Arbeitskräfte in Luxemburg in enger Abstimmung mit dem Rest des Kooperationsraums stattfinden. Angesichts der Verflechtung der Arbeitsmärkte der Großregion sollte die großregionale Komponente weiter entwickelt werden. Schließlich ist die ganze Großregion von der Existenz eines Landes gekennzeichnet, dessen Arbeitsmarkt stark von seinen Nachbarn abhängig ist. Ein wei-

terer Grund sind die Ausbildungsplätze, die bei den Partnern der Großregion verfügbar sind, aber aufgrund mangelnder Kenntnisse der Sprache des Nachbars oder Schwierigkeiten bei der Anerkennung oft unbesetzt bleiben.

Letztlich ist der Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit zuzustimmen:

> *Schließlich darf die Analyse eines Fachkräftebedarfs aber nicht bei dem Versuch einer quantitativen Darstellung stehen bleiben. Darüber hinaus ist eine qualitative fachliche Einschätzung und Bewertung unabdingbar. Dazu müssen die Einschätzungen von Vermittlungsfachkräften oder von regionalen Akteuren herangezogen werden. Dabei gilt es zum Beispiel zu klären, ob und inwieweit der Engpass auf einem mangelnden Arbeitskräfteangebot beruht, und in welchem Ausmaß auch unattraktive Arbeitsbedingungen, überhöhte betriebliche Ansprüche oder falsche Suchstrategien eine Rolle spielen*.[104]

3.2 Qualitative Analyse

3.2.1 Unternehmensumfragen auf den interregionalen Jobmessen

Um neben den quantitativen Ergebnissen aus Kapitel 3.1 zu den einzelne Teilregionen der Großregion Einblicke in die Bedarfe der Unternehmen im Kooperationsraum zu bekommen, führte die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle auf den interregionalen Jobmessen in Trier und Saarbrücken 2013 und 2014 Umfragen zum Thema Fachkräftebedarf in den Unternehmen durch. Im Jahr 2013 nahmen 61 Unternehmen an der Umfrage teil, 2014 wurden 78 Unternehmen befragt. Insgesamt beteiligten sich in den zwei Jahren 95 unterschiedliche Unternehmen an der Umfrage. Hiervon lässt sich knapp die Hälfte der Branche der sonstigen marktbezogenen Dienstleistungen (43%) zuordnen, zu denen z.B. Handel, Logistik und Medien gehören. Gefolgt von der IT-Branche (13 Unternehmen), der Industrie (12 Unternehmen) und der Zeitarbeits- und die Gesundheitsbranche (jeweils 10 Unternehmen). Die übrigen neun Unternehmen können den sonstigen nicht marktbezogenen Dienstleistungen zugeordnet werden (u.a. öffentlicher Dienst und Polizei).

Fachkräftemangel in der Gesundheitsbranche am häufigsten genannt

Rund 70% der befragten Unternehmen spürt einen Fachkräftemangel. Insbesondere ist die Gesundheitsbranche betroffen: dort können 90% der auf den Jobmessen vertretenen Unternehmen ihren Fachkräftebedarf nicht decken. Die geringsten Probleme scheinen die Unternehmen, die den sonstigen nicht-marktbezogenen Dienstleistungen zugeordnet wurden, zu haben: mit 56% liegt hier der Anteil der befragten Unternehmen, die keinen Fachkräftemangel haben, deutlich über dem Durchschnitt. Die IT-, Zeitarbeits- und Industriebranche liegen mit ihren Angaben jeweils knapp über oder unter dem Durchschnittswert.

[104] Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, S.7.

Anteile der Unternehmen mit Fachkräftemangel in %

Berechnungen : IBA / OIE

Quelle: Erhebung der IBA 2013/2014

Großer Bedarf an Arbeitskräfte mit Berufsausbildung – heute als auch zukünftig

Unternehmensübergreifen wurden insgesamt 110 Berufe genannt, in welchen ein Mangel an Fachkräften wahrgenommen wird – am häufigsten in den Berufen Pflegefachberufe, SAP-Berater und Entwickler, Ingenieure sowie verschiedene Metallfachberufe. Knapp 65% der aufgelisteten Berufe gehören zu der Kategorie der Ausbildungsberufe und ca. 31% zu den Berufen mit noch höheren Qualifikationsanforderungen. Lediglich 4,5% fallen unter die Kategoire der un- und angelernten Berufe. Dies wird sich auch in den kommenden Jahren voraussichtlich nicht stark verändern: auch für 2030 erwarten die befragten Arbeitgeber die größten Bedarfe bei den Ausbildungsberufen.

Anteil der derzeit gesuchten Berufe nach Qualifikationsniveau

Berechnungen : IBA / OIE

Quelle: Erhebung der IBA 2013/2014

Liste der Berufe und Berufsgruppen für die ein Fachkräftebedarf besteht und/oder erwartet wird

Berufsbezeichnung	Anzahl der Nennungen
Handwerkliche/ Technische Berufe	**31**
Ingenieure	*9*
Elektriker	*4*
Mechaniker, Mechatroniker	*6*
Monteure	*3*
Werkzeugmacher/ -konstrukteure	*2*
Facharbeiter Metall (Schweißer, Schlosser, Fräser, Dreher)	*7*
Facharbeiter Handwerk	*1*
techn. Gewerbliche Stellen	*1*
Maschinen- und Anlagenführer	*1*
Techniker	*2*
Meister	*1*
Bachelor Maschinenbau	*1*
Gerüstbauer	*1*
mehrsprachige Techniker	*1*
IT, Computer	**20**
SAP Berater, Entwickler	*10*
IT Beauftragter	*2*
Softwareentwickler	*3*
Wirtschaftsinformatiker	*3*
Systemadministratoren	*2*
Gesundheitspersonal, Soziales	**17**
Pflegefachkräfte	*11*
Pflegehelfer	*2*
Ärzte	*2*
Erzieher, Sozialpädagogen	*2*
Führungskräfte / Leiter (Projekt-, Bereichs-, Abteilungs-, Objekt-) / Manager	**8**
Wirtschaft, Verwaltung	**8**
Wirtschaftsprüfer	*1*
mehrsprachige Bürokräfte	*1*
Bürokaufleute	*1*
Vertrieb	*1*
Elektroverkäufer mit Sprachen	*1*
Verkäufer mit Kenntnissen im Lebensmitteleinzelhandel	*1*
Compliance Officer	*1*
Kaufleute für Spedition und Logistik	*1*
Sonstige Berufe	**8**
Call-Center-Agenten	*3*
Fachangestellte für Bäderbetriebe	*1*
Berufskraftfahrer	*1*
Tanzlehrer	*1*
Textilreiniger	*1*
Triebfahrzeugführer	*1*

Quelle: Erhebung der IBA 2013/2014

Knapp 59% der befragten Unternehmen versuchen ihren Fachkräftebedarf über Arbeitskräfte aus anderen Teilgebieten der Großregion zu decken

Insgesamt gaben 54 der befragten Unternehmen an, dass sie versuchen ihren Fachkräftebedarf auch aus anderen Teilgebieten der Großregion zu decken; 39 Unternehmen taten dies bereits erfolgreich. Bei den sonstigen marktbezogenen Dienstleistungsunternehmen konnten 16 der 24 grenzüberschreitend bemühten Unternehmen Arbeitnehmer aus einer der Teilregionen einstellen. In der IT-Branche hatten 7 von 8 Arbeitgeber Erfolg; in der Gesundheitsbranche 6 von 8. In der Industrie haben 4 Unternehmen Arbeitskräfte aus der Großregion rekrutieren können, 4 weiteren ist dies trotz Bemühungen nicht gelungen.

Positives Feedback zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung

Zudem war gut die Hälfte der teilnehmenden Unternehmen an einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung interessiert. Bei den sonstigen marktbezogenen Dienstleistungen fand das Konzept bei rund zwei Drittel der Unternehmen Anklang, während in der Industrie lediglich ein Viertel der Unternehmen ein generelles Interesse an einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung zeigte.

3.2.2 Experteninterviews

3.2.2.1 Rheinland-Pfalz und Saarland

Experten sehen keinen allgemeingültigen Fachkräftemangel in den deutschen Teilgebieten der Großregion

In den Experteninterviews wurde sowohl von Vertreten der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite die These bestätigt, dass derzeit weder im Saarland noch in Rheinland-Pfalz ein allgemeiner Fachkräftemangel vorliegt. Lediglich in bestimmten Berufen oder Branchen bestehen bereits Stellen- oder Ausbildungsbesetzungsprobleme. Auch von Seiten der Arbeitsverwaltung und EURES wird kein flächendeckender oder branchen- bzw. berufsübergreifender Mangel an Fachkräften beobachtet. Neben den Schwierigkeiten in bestimmten Branchen und / oder Berufsfeldern wurde in den Interviews weiter darauf hingewiesen, dass Probleme insbesondere für Unternehmen im ländlichen Raum bestehen. Die ländlichen Regionen seien für junge Menschen zunehmend unattraktiv, so dass es diese in Metropolregionen zieht. Außerdem orientieren sich junge Fachkräfte bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes eher zu großen, teilweise überregionalen Unternehmen und seltener zu kleinen oder mittleren regionalen Betrieben. Die KMU's könnten nicht mit dem Lohnniveau großer Unternehmen mithalten und werden am Markt weniger wahrgenommen. Implizierend sind die sogenannten KMU's stärker einer Mangelsituation an potenziellen Fachkräften und / oder Auszubildenden ausgesetzt. Laut dem Experten der Industrie- und Handelskammer (IHK) Saarland, Dr. Carsten Meier, spürt der Mittelstand den Fachkräftebedarf branchenübergreifend nicht nur quantitativ sondern auch qualitativ. Generell scheint es sich zu bestätigen, dass mit steigendem Anforderungsniveau der Stelle, die Besetzung dieser schwieriger wird. Der Bedarf an un- und angelernten Arbeitskräften könne dagegen derzeit noch gedeckt werden und würde – aus Sicht der IHK-Trier in Person von Dr. Matthias Schmitt – auch zukünftig nicht weiter ansteigen. Fachkräfteengpässe wurden entsprechend in erster Linie für Berufsfelder genannt, welche eine mindestens dreijährige duale Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium voraussetzten.

Engpässe werden im Gesundheits- und Pflegebereich beobachtet

Große Probleme werden im Gesundheits- und Pflegebereich gesehen. Insbesondere in den Pflegeberufen und vor allem in der Altenpflege herrsche bereits ein Mangel, der sich voraussichtlich künftig verstärken wird. Diese Sorgen sind der Alterung der Bevölkerung in den beiden deutschen Bundesländern – insbesondere im Saarland – geschuldet. Eine wachsende Anzahl älterer Menschen führt zu einem Anstieg der Nachfrage nach Pflegekräften, welcher einem schrumpfenden Pool an potenziellen Arbeitskräften gegenübersteht. Das zu geringe Angebot an Pflegekräften wäre – laut den Expertenmeinungen – u.a. auch der zu geringen Attraktivität des Berufsfelds infolge relativ schlechter Arbeitsbedingungen und einer unangemessen niedrigen Entlohnung im Pflegbereich zurückzuführen. Für Pflegekräfte in Grenznähe zu Luxemburg biete es sich an, für ein wesentlich höheres Gehalt täglich in das Großherzogtum zu pendeln – selbst wenn sie dort aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme lediglich als Pflegehelfer statt als Pflegefachkraft arbeiten würden. Weiter weist der Experte der Arbeitskammer des Saarlandes, Werner Müller, darauf hin, dass es in der Vergangenheit versäumt wurde, die Ausbildungskapazitäten zu erhöhen bzw. dass die Kapazitäten für Weiterbildung und Umschulungen im Zuge von Einsparmaßnahmen sogar reduziert wurden. Auch im Bereich der Humanmedizin werden Mängel gesehen. Die Arbeitskammer des Saarlandes begründete diese u.a. im beschränkten Zugang zum Studium. Zunehmend sehen die Klinken gezwungen, auf im Ausland ausgebildete Ärzte zurückzugreifen. Herr Martin Schlechter von der Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände e.V. (VSU) sieht das Problem eher bei dem hohen Anteil ausgebildeter Mediziner, die nach dem Studienabschluss nicht als Arzt praktizieren, sondern Funktionen in der Wirtschaft bekleiden. Dr. Meier (IHK Saarland) stellt zudem heraus, dass ein Mangel an Ärzten und Fachärzten bzw. Praxen insbesondere im ländlichen Raum auszumachen wäre: Eine eigene Niederlassung zu eröffnen sei aufgrund geringer Entlohnung und weniger geregelten Arbeitszeiten weniger attraktiv als einer Beschäftigung in einer städtischen Klinik nachzugehen.

Erhöhte Bedarfe auch in den pädagogischen Berufsfeldern gesehen

Zusammen mit den Pflegberufen wurde häufig auch auf den pädagogischen Bereich und den Beruf des Erziehers hingewiesen. Im Raum Trier seien Engpässe in diesem Bereich ebenfalls auf eine Abwanderung nach Luxemburg zurückzuführen. Begründete wurde dies durch eine nicht immer angemessen Bezahlung bzw. unattraktive Arbeitsbedingung im Berufsfeld des Erziehers. Dies führt auch zu einem Mangel an Auszubildenden in diesem Bereich. Werner Müller von der Arbeitskammer des Saarlandes wies auch hier – ähnlich wie bei den Pflegeberufen – auf ein Versäumnis hin, die Ausbildungskapazitäten rechtzeitig erhöht zu haben. Zudem besteht seit dem 01. August 2013 für alle ein- bis dreijährigen Kinder in Deutschland ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer entsprechenden Einrichtung. Entsprechend müssen die frühkindlichen Betreuungseinrichtungen weiter ausgebaut werden, was voraussichtlich gleichzeitig den Bedarf an Fachkräften ansteigen lässt. Im Saarland kommt erschwerend hinzu, dass im Rahmen der Frankreichstrategie zugesagt wurde, dass auf mittlere Sicht in der Hälfte aller saarländischen KiTas mit Hilfe französischsprachiger Fachkräfte die frühkindliche Spracherziehung gewährleistet werden soll. Entsprechend müssten französischsprachig ausgebildete Fachkräfte oder muttersprachliches Personal rekrutiert werden. Aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme in Frankreich und Deutschland sowie dem in Deutschland relativ niedrigen Gehaltsniveau von Erziehern, könnte sich die Problematik im Saarland zusätzlich verschärfen.

Verarbeitendes Gewerbe und Industrie: Maschinenbauberufe häufig gefragt

Im verarbeitenden Gewerbe bzw. der Industrie wurden große Bedarfe für Personal mit dualer Berufsausbildung oder Hochschulausbildung im Bereich Maschinenbau herausgestellt. Genannt wurden u.a. die Ausbildungsberufe des Feinwerkmechanikers, Zerspanungsmechanikers, Industriemechanikers, CNC-Technikers und des Mechatronikers. Aber auch Mechatroniker mit akademischem Abschluss wären häufig gesucht. Hinzu kommen akademischen Berufe in der Verfahrenstechnik und der Fahrzeugtechnik sowie des Entwicklungsingenieurs, wobei sowohl Dr. Meier von der IHK Saarland als auch von einem EURES-Berater, darauf hinwiesen, dass die saarländischen Hochschulen im Bereich der Ingenieure und Mechatroniker noch nach dem Bedarf der ansässigen Wirtschaft ausbilden würden. Ob dies in Zukunft im Zuge der Einsparungen an den saarländischen Hochschulen und des neuen Hochschulentwicklungsplans so bleibt, wäre – laut Dr. Meier – aber unsicher. Herr Schlechter von der VSU erwartet im Falle eines Abbaus von Studienangeboten im technischen Bereich, dass Unternehmen in Zukunft verstärkt versuchen, Absolventen der Universität Kaiserslautern zu rekrutieren. Schwierigkeiten, offene Stellen in diesen Berufsbereichen zu besetzten, hätten insbesondere kleine und mittlere Unternehmen. Ingenieure und andere in der Industrie einsetzbare Fachkräfte würden sich nach ihrer Ausbildung häufig in großen Industrieunternehmen bewerben, da diese vermeintlich attraktivere Arbeitsplätze anböten. Dies betrifft ebenso sowohl die Hochschulberufe Elektroingenieure und -techniker als auch den Handwerksberuf des Elektronikers. Nach Dr. Justus Wilhelm von der Handwerkskammer (HWK) Saarland ist die Situation in den Berufen im Elektrobereich in den städtischen Gegenden noch relativ entspannt. Jedoch würden diese durchaus sehr anspruchsvollen Tätigkeiten ein hohes Mindestmaß an Qualifikation voraussetzen, welches immer schwieriger zu bedienen sei.

Schwierigkeiten vor allem im Handwerk identifiziert

Aus den Interviews wird von allen Seiten bestätigt, dass das Handwerk generell vor großen Problemen steht. Stellenbesetzungsschwierigkeiten gäbe es branchen- und berufsübergreifen und auch auf allen Anforderungsebenen: vom Friseur bis hin zum spezialisierten Optiker. Dabei gilt: je höher das Anforderungsniveau, desto schwieriger die Stellenbesetzung. Wobei Dr. Wilhelm von der HWK Saarland einschränkt, dass der Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften mit Hochschulabschluss im Handwerk eher gering wäre. Ursächlich für das Fehlen von Fachkräften ist – den Handwerkskammern Trier und Saarland nach – ein Rückgang an Berufs-Neuabschlüssen bzw. an Auszubildenden in den Handwerksberufen. Diese negative Entwicklung sei stärker als der Rückgang in der Beschäftigung im Handwerk, so dass eine Mangelsituation entsteht. Ein geringer Bestand an Auszubildenden bedeute zudem, dass sich zukünftig voraussichtlich auch eine geringere Anzahl an Handwerkern zu Technikern und schließlich auch zu Meistern weiterqualifizieren lassen wird. Die Gründe für die nachlassende Anzahl an Auszubildenden lassen sich zum Teil auch auf die demografische Entwicklung zurückführen: da die weniger werdenden jungen Menschen einem relativ konstant bleibenden Angebot an Ausbildungsstellen gegenüberstehen, haben diese mehr Auswahlmöglichkeiten, in welche Richtung sie sich ausbilden lassen möchten. Die Handwerksberufe konkurrieren also stärker mit anderen Berufen und haben – aufgrund eines schlechten Images – dabei geringere Chancen: häufig gilt das Handwerk als Notlösung, da es noch immer den Ruf hat, schmutzig, körperlich anstrengend und intellektuell wenig fordern zu sein. Wenn Jugendliche die Ausbildung in einem Handwerksberuf aber tatsächlich nur ge-

wählt haben, weil sie nichts anderes finden konnten, kann dies auch die relativ hohen Abbrecherquoten im Handwerk erklären.

Sowohl Dr. Wilhelm von der HWK Saarland als auch Dr. Schwalbach von der HWK Trier wiesen jedoch darauf hin, dass dieses negative Image des Handwerks inzwischen überholt sei: die Arbeitsbedingungen hätten sich wesentlich gebessert – zum Beispiel sei das extrem frühe Aufstehen im Bäckerberuf nicht mehr üblich, da es die traditionellen Backstuben kaum noch gäbe. Auch seien viele Berufe inzwischen sehr anspruchsvoll geworden. Dies gilt z.B. im Beruf des Elektronikers, welcher einen Umgang mit komplizierten Steuerungssystemen beinhaltet, oder aber auch im Nahrungsmittelbereich, wo immer stärker auf Lebensmittelunverträglichkeiten und bewusste Ernährungswünsche bzw. den ganzheitlicher Umgang mit Lebensmitteln eingegangen werden müsse. Ein weiteres Problem wird in der Grenznähe zu Luxemburg gesehen: selbst wenn die Ausbildungsquoten in einigen Bereichen des Handwerks relativ hoch liegen, würden sich die Fachkräfte nach der Ausbildung häufig dazu entscheiden nach Luxemburg arbeiten zu gehen, da sie dort besser entlohnt werden. Eine Abwanderung aus ähnlichen Motiven fände zudem in Richtung großer Industrieunternehmen statt, so dass vor allem kleine Handwerksbetrieb und Betrieb im ländlichen Raum vor großen Schwierigkeiten stehen. Andererseits könnten Familienunternehmen und kleinere Betriebe z. B. im Handwerk häufig davon profitieren, dass die größere Nähe zum Mitarbeiter für eine engere Mitarbeiterbindung sorgt, so Herr Schlechter von der VSU.

Für das Handwerk wurden insbesondere Berufe im Bereich Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie für die Region Trier im Bereich des Baugewerbes häufig genannt. Auch im Bereich Metallbau und -verarbeitung seien Bedarfe zu erkennen, welche sich in erster Linie auf spezialisierte Facharbeiter und höher Qualifizierte konzentriere. Desweiteren wurde von beiden Handwerkskammern das Lebensmittelhandwerk (Bäcker, Metzger etc.) herausgestellt – dieses wäre vor allem von einem Lehrlingsmangel betroffen. Dr. Wilhelm sieht im Nahrungsmittelbereich aber einen Wandel der Berufe infolge von Konzentrationsprozessen: so wären zukünftig voraussichtlich weniger Bäcker notwendig, da die Herstellung von Backwaren mehr und mehr in großindustriellen Backstuben etc. erfolgen würde.

Weitere problematische Berufsfelder

Aus den Interviews mit der Arbeitgeberseite ging außerdem hervor, dass im Bereich Lager und Logistik Bedarfe vorliegen. Der Experte der Agentur für Arbeit Saarland, Bernd Uplawski, stellte zudem heraus, dass es einen Mangel an Berufskraftfahrern gäbe. Der Experte des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) Trier, Christian Schmitz, wies für den Raum Trier auf einen quantitativen Engpass an ausgebildeten Informatikern und Mathematikern hin. Dadurch, dass die strukturellen Bedingungen des regionalen Arbeitsmarktes für die Fachkräfte in dem Bereich wenig attraktiv seien, würde es in diesem Bereich keine Dynamik auf dem Arbeitsmarkt geben. Passend dazu stellte der Experte der IHK Trier, Dr. Schmitt, bezüglich dieser Berufsgruppe fest, dass der akademische MINT-Bereich von Unternehmen in Trier und Umgebung quantitativ weniger nachgefragt würde, als das mittlere bis gehobene Qualifikationssegment (duale Ausbildung, Techniker, Meister, Fachwirte). Dr. Meier von der IHK Saarland sieht teilweise einen Bedarf im kaufmännlicher Bereich; keine Engpässe stellt er im Handel und bei allgemeinen Dienstleistungen fest. Aus einem Hinweis von Herr Schmitt auf eine Studie der IHK's Rheinland-Pfalz geht hervor, dass es in Rheinland-Pfalz

hingegen bereits Engpässe bei den personenbezogene Dienstleistungen sowie den IT-Dienstleistungen gäbe. Aus der Studie geht weiter hervor, dass für das Jahr 2030 Engpässe in den Bereichen der öffentlichen Dienstleistungen, des Groß- und Einzelhandels sowie der Chemie- und Pharmabranche erwartet werden.[105] Die Gesprächspartner der Industrie und Handelskammern sowie Corina Mörsdorf von TÜV NORD Bildung Saar aber auch Christian Schmitz vom DGB Trier wiesen auf Engpässe und Probleme im Hotel- und Gastgewerbe hin. Dies könnte im Saarland auch mit dem abnehmenden Einpendlerstrom von Arbeitskräften aus Lothringen zusammenhängen: die Motivation von Frankreich ins Saarland zu pendeln sinke, da das Lohnniveau im Hotel- und Gastgewerbe in der deutschen Region heute relativ niedriger liegen würde. Herr Schmitz wies zudem auf die relativ hohen Ausbildungsabbrecherquoten und Schwierigkeiten mit dem Jugendarbeitsschutzgesetzt in diesen Branchen hin.

Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt

Die bisherige Analyse der Interviews stellte unter anderem die wichtige Rolle des Ausbildungsmarktes bei der Betrachtung von Fachkräftebedarfen heraus. Auch Heidrun Schulz, Geschäftsführerin der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Rheinland-Pfalz-Saarland, erklärt: Fachkräfteengpässe würden morgen in den Berufen auftreten, in welchen die Ausbildungsplätze heute nicht besetzt werden können. Dr. Meier wies daraufhin, dass die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen gegeben sei – die Zahl der offenen Ausbildungsstellen läge höher als die Zahl an Ausbildungsbewerbern. Der Engpass an Auszubildenden beinhaltete sowohl den Aspekt des quantitativen Mangels an jungen Menschen im typischen Ausbildungsalter sowie den Aspekt des Fehlens ausbildungsfähiger Schulabgänger. Begründet wird der quantitative Rückgang an Ausbildungsplatzbewerbern einerseits durch die demografische Entwicklung in den beiden deutschen Bundesländern und andererseits durch eine zunehmende Bedeutung der Hochschulausbildung. So befindet sich zum einen der Ausbildungsmarkt in einem Wandel hin in Richtung Akademisierung – ehemals typische Ausbildungsberufe werden zunehmend auch an Hochschulen angeboten (z.B. pädagogische Berufe, aber auch technische Berufe wie Mechatroniker). Zum anderen steigt die Studierneigung junger Menschen, was einen Vorzug des Abiturs bzw. des Fachabiturs gegenüber einer dualen Berufsausbildung mit sich bringt – hier spielen Imageaspekte sowie die Beratung bei der Berufsorientierung eine wichtige Rolle. Die wenig zielgerichtete Berufsberatung zeige den besser qualifizierten Jugendlichen die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung und deren Karrierechancen über Weiterqualifizierungen häufig nicht genügend auf. Die leistungsstarken Schulabgänger würden sich daher eher für ein (Fach-)Hochschulstudium entscheiden – die duale Berufsausbildung werde immer häufiger als Notlösung gesehen. Für die duale Berufsausbildung bleibe somit nur noch ein Bewerberpool an weniger gut qualifizierten (mit z.B. fehlenden Kompetenzen in Mathematik und Physik) und häufig auch weniger motivierten Schulabgänger übrig.

Negative Entwicklung der Pendlermobilität

Der quantitative Mangel an bereits ausgebildeten Fachkräften wird von den Experten häufig mit der Abwanderung von Fachkräften erklärt. In Zusammenhang mit der bereits erläuterten Pendlerbewegung nach Luxemburg und den Schwierigkeiten im ländlichen Raum, tritt eine

[105] IHK Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz (2014): IHK-Fachkräftemonitor – die wichtigsten Ergebnisse 2013.

weitere Problematik auf: In den Grenzgänger-Einzugsgebieten in den Teilregionen der Großregion fehlen die nach Luxemburg auspendelnden Fachkräfte einerseits, andererseits treiben die Pendler mit ihrem höheren Einkommen die Lebenshaltungskosten in den Grenzgebieten um Luxemburg in die Höhe. Die Gefahr besteht, dass Arbeitskräfte, welche nicht in Luxemburg arbeiten können oder wollen aus diesen Gebieten abwandern. Im Saarland spielt vor allem auch die Abwanderung von höher Qualifizierten in andere Bundesländer eine Rolle. Gleichzeitig gibt es kaum Zuwanderung aus dem Rest der Republik. Laut Werner Müller von der Arbeitskammer des Saarlandes seien das unterdurchschnittliche Lohnniveau an der Saar sowie die überdurchschnittlich Beschäftigung von Hochqualifizierten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus (z.B. Ingenieure die als Meister arbeiten) dafür ursächlich. Diese Aspekte seien auch mitverantwortlich für den abnehmenden Einpendlerstrom an Fachkräften aus Frankreich. Ein EURES-Berater berichtete davon, dass französische Jugendliche außerdem aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse weniger ins Saarland einpendeln. Zudem könnten Probleme mit der Anerkennung ihre Ausbildung auftreten, so dass sie ihre Ausbildung wiederholen müssten (insbesondere in geschützten Berufen). Die interviewten EURES-Berater kritisierten im Zusammenhang der Pendlerbewegung zudem die relativ schlecht ausgebaute Verkehrsinfrastruktur im Saarland: dies beschränkte die Mobilität von pendelwilligen Fachkräften erheblich. Herr Schlechter von der VSU betonte, dass dem Saarland als Arbeitsplatzstandort die natürliche Attraktivität vieler Metropolregionen fehle, so dass die Aus- und Hochschulbildung der ansässigen jungen Menschen zur Deckung des eigenen Bedarfs umso wichtiger sei. Häufig sei gerade das gute Angebot an Facharbeiterstellen und die attraktiven Arbeitsbedingungen der saarländischen Industrie jenseits der Grenze nicht ausreichend bekannt.

Gewinnung von Fachkräften über verbesserte Arbeitsbedingungen?

Darüber hinaus wies Christian Schmitz, Experte des DGB Trier, auf strukturelle Probleme und Veränderungen am Arbeitsmarkt hin, welche die Unternehmen zwar vor Stellenbesetzungsprobleme stellen könnten, aber keinen allgemeinen Fachkräftemangel darstellen würden: dies sei unter anderem auf die Lohndifferenzen innerhalb der Großregion zurückzuführen, welche zu Verschiebungen in der regionalen Arbeitsteilung führen könnten. Der sogenannte Fachkräftemangel würde sich beim genauen Hinsehen als fehlende Wettbewerbsfähigkeit vieler Unternehmen auf Arbeits- und Gütermärkten entpuppen. Er sieht vor allem für solche Unternehmen Probleme, welche keine Anstrengungen unternehmen um das vorhandene Potenzial (Teilzeitbeschäftigte, Minijobber, Grenzgänger, Arbeitslose, Unterbeschäftigte; junge Ausbildungsabbrecher etc.) über bessere Arbeitsbedingungen etc. anzuwerben, stärker in den Betrieb einzubinden oder auszubilden. Insbesondere sei dieser Aspekt von kleineren Unternehmen, die über keine Personalabteilung oder ähnliches verfügen, noch nicht erkannt worden. Auch andere Experten wiesen daraufhin, dass bei einer tatsächlichen Knappheit an Arbeitskräften die Gehälter steigen müssten. Dies sei bisher nicht der Fall. Herr Schmitz wies darauf hin, dass es im Friseurhandwerk in der Region Trier den bundesweit ersten Tarifvertrag, der einen Mindestlohn festschrieb, gab. Zudem wurde die Ausbildungsvergütung im Hotel- und Gastgewerbe im erheblichen Maße angehoben – mehr als die Gewerkschaft (NGG) forderte. Ähnliches passierte im Sanitärhandwerk. Diese Bereiche hätten erkannt, dass sie zur Gewinnung von Auszubildenden die Attraktivität der Ausbildung erhöhen müssen. Werner Müller von der Arbeitskammer des Saarlandes vermutet die Moti-

vation der Unternehmerseite von einem Fachkräftemangel zu sprechen liege darin, einen möglichst großen Pool an Bewerbern zur Verfügung stehen zu haben.

Weitere Ursachen für Schwierigkeiten, Fachkräfte und /oder Auszubildende zu finden

Dr. Meier von der IHK Saarland nannte als weitere Gründe für einen quantitativen Mangel an Arbeitskräften, die geringe Erwerbstätigenquote von Frauen und älteren Personen an der Saar. Außerdem sei das Renteneintrittsalter zu niedrig – Fachkräfte müssten länger in Beschäftigung gehalten werden. Zudem läge der Anteil der Arbeitslosen zu hoch, welche aufgrund ihres geringen Qualifikationsniveaus nicht in den Arbeitsmarkt kommen. Der hohe Anteil an gering- bzw. unqualifizierten Arbeitslosen würde verursacht durch die hohen Ausbildungsabbrecherquoten. Es wurde geschätzt, dass knapp die Hälfte aller Ausbildungsabbrecher im Anschluss keinen neuen Ausbildungsversuch startet. Neben den zuvor erläuterten Gründen ergeben sich – laut Dr. Schwalbach von der HWK Trier – erhöhte Bedarfe in Branchen, welche von einer wachsenden Konjunktur profitieren (z.B. Baugewerbe, Maschinebau).

3.2.2.2 Wallonie

Trotz hoher Arbeitslosenquote im Allgemeinen, Einstellungsschwierigkeiten in einigen Berufsfeldern

Jean-Pierre Dawance, Generalsekretär des Wirtschafts- und Sozialrates der Wallonie (Conseil Economique et Social de Wallonie / CESW) erklärte die Arbeitskräftesituation für die Wallonie wie folgt: „Das BIP pro Einwohner und der Anteil der Erwerbstätigen am Arbeitsort liegen im Vergleich zu den Nachbarregionen auf einem relativ niedrigen Niveau. Generell verzeichnet die Wallonie eine hohe Arbeitslosenquote, was auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften schließen lässt." Philippe Ledent, stellvertretender Vorsitzender der UCW, bestätigte, dass die Arbeitsmarktsituation in der Wallonie schwierig sei: „Die 10.000 Arbeitsplätze, die die wallonische Wirtschaft jedes Jahr schafft, reichen nicht aus, um die Arbeitslosigkeit deutlich zu senken und die Beschäftigungsquote zu erhöhen. Um bis zum Jahr 2020 wieder Vollbeschäftigung zu erreichen und erneut Anschluss an den europäischen Durchschnitt zu finden, müssen in der Wallonie jährlich 30.000 Arbeitsplätze geschaffen werden." Jean-Pierre Dawance betonte jedoch ebenfalls, dass „Massenarbeitslosigkeit Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung bzw. einen Arbeitskräftemangel in einigen Berufsfeldern oder Einsatzgebieten nicht verhindert". Dieser Analyse ergab sich auch aus dem Interview mit dem Arbeitsmarktexperten des Forem Géry Choteau an. Nach Aussage von Philippe Ledent von der UCM gibt jedes dritte Unternehmen an, dass es aus diesem Grund seine Tätigkeit reduzieren müsse. Er geht davon aus, dass aufgrund dieses Fachkräftemangels motivierte Jugendliche, die sich ganz bewusst für ihre Ausbildung entscheiden, keine Probleme haben dürften, eine qualifizierte Stelle zu finden. Nach Aussage von Géry Choteau scheint Wallonisch-Brabant die Region in Wallonien zu sein, die angesichts des besseren Zustandes des Arbeitsmarktes und der Nähe zu Brüssel und Flandern die größten Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung registriert. Darüber hinaus der CESW fest, dass die Arbeitslosenquote in den eher ländlichen Gebieten in der Nähe der deutschen und luxemburgischen Grenze ebenfalls niedriger ist. Zahlreiche Einwohner der Wallonie arbeiten in den benachbarten Arbeitsmarktregionen.

Seit Jahren die gleichen Berufe und Branchen betroffen

Nach den Aussagen der Analysten des le Forem sind ein knappes Dutzend Berufe jedes Jahr wieder in der Liste der Mangelberufe zu finden: Handelsvertreter für berufliche Investitionsgüter, Krankenpfleger für die allgemeine Pflege, Krankenpfleger für die Fachpflege, Dachdecker, Installateur für sanitäre und wärmetechnische Einrichtungen, Industrie-Rohrleitungsbauer, Wartungstechniker für wärme-, klima- und kältetechnische Anlagen, Leiter der technischen Bauplanung. Jean-Pierre Dawance führt noch weitere Berufsfelder an, in denen Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung zu verzeichnen sind, die aber nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitskräftemangel stehen. Betroffen sind insbesondere: Berufe im Gaststättengewerbe, Mechaniker, Karosseriebauer, Verkäufer und Installateure. Auch die UMC ermittelt die Bedarfe in den Sektoren, die seit Jahren nahezu unverändert sind: Hotel- und Gaststättengewerbe, Transport und Logistik, Bauwesen, Finanzen und unternehmensnahe Dienstleistungen sind dabei die Sektoren mit den größten Engpässen. Im Groß- und Einzelhandel sowie im Verarbeitenden Gewerbe sind die Engpässe zwar weniger gravierend, aber immer noch erheblich. Nur die Arbeitgeber im Bereich öffentlicher Dienst, Erziehung, Gesundheit und öffentliche Dienstleistungen scheinen keine allzu großen Schwierigkeiten zu haben, das Personal zu finden, das sie suchen. Philippe Ledent erklärte, dass der öffentliche Sektor aufgrund der Beschäftigungssicherheit heute an Attraktivität gewonnen habe. Er ergänzte, dass in erster Linie die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) unter einem Arbeitskräftemangel zu leiden hätten, was ebenfalls für die deutschen Regionen festgestellt worden sei.

Die Gründe für den Arbeitskräftemangel variieren je nach Beruf

Für Philippe Ledent von der UCM liegen die Gründe für einen Arbeitskräftemangel in Folgenden:

> *„Nach Einschätzung der UCM ist der eindeutige Mangel an Bewerbern der Hauptgrund für die Engpässe. Entweder weil der Beruf schlecht angesehen ist oder als beschwerlich beurteilt wird, oder weil die Ausbildung langweilig erscheint. In beiden Fällen liegt ein bisschen Wahrheit und ein bisschen Fantasie. Einige deuten an, dass der Arbeitskräftemangel auf die schlechte Qualität der angebotenen Stellen zurückzuführen sei. Das ist nicht richtig. Das Problem reicht sehr viel weiter und sehr viel tiefer. In der langen Liste der Mangelberufe sind eher gut bezahlte Berufe zu finden, in denen die Arbeitsbedingungen mehr als akzeptabel sind.*
> *Die Alterung oder der Einfluss der technologischen Veränderungen auf den Verlust von Kompetenzen werden weiter zunehmen. Diese Trends haben eine direkte Auswirkung auf die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung und den reibungslosen Geschäftsbetrieb der Unternehmen, und das wird sich noch deutlicher zeigen, wenn die Wirtschaftsaktivität wieder Fahrt aufnimmt. Nahezu jedem zweiten Arbeitgeber ist dies bewusst, aber vier von zehn haben nicht die erforderlichen Maßnahmen ergriffen."*

Entgegen den Analysen der UCM, in denen der Mangel an Bewerbern als Hauptgrund angeführt wird, erklärte Géry Choteau von le Forem: „ Abgesehen von einigen wenigen Berufen, die in hohem Maße unter den Engpässen leiden, wie Krankenpfleger/in oder Elektromechaniker/in, ist der Mangel an Bewerbern offenkundig nicht der Hauptgrund für die Schwierigkeiten der wallonischen Arbeitgeber bei der Personalbeschaffung". Er beobachte vielmehr eine Verschiebung zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber und dem Profil der Arbeitsuchenden. Zuweilen führen Arbeitgeber Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Verhal-

ten der Bewerber an, während die Arbeitsuchenden die schlechte Qualität der angebotenen Verträge und einen Anstieg der Zeitarbeit und der Teilzeitarbeit hervorheben.

Der Generalsekretär des CESW bestätigte, dass beim Beruf des Krankenpflegers die Situation in allen Teilen der Großregion vergleichbar sei und der Bedarf aufgrund der Alterspyramide, des Ausscheidens aus dem Berufsleben oder der beruflichen Umorientierung steigen werde. Darüber hinaus erwähnte er Schwierigkeiten in der Hochschulausbildung, die in den anderen Regionen nicht identifiziert worden seien. Jean-Pierre Dawance vermutete, dass bei den Berufen im Verkaufssektor oder bei bestimmten Dienstleistungen die von den Arbeitgebern verlangten Sprachkenntnisse nicht den Kenntnissen der Bewerber entsprächen. Die Arbeits- und Vergütungsbedingungen seien wahrscheinlich die Erklärung für die Schwierigkeiten im Gaststättengewerbe. Allgemein betonte er, dass auch die konjunkturelle Lage teilweise einen Einfluss auf die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung habe. Wenn sich die Lage verschlechtere, würden weniger Arbeitnehmer eingestellt und die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte steige. Nach Meinung von Géry Choteau stellt die Mobilität in der belgischen Provinz Luxemburg ebenfalls eine potenzielle zusätzliche Schwierigkeit dar, berücksichtigt man die geringe Bevölkerungsdichte und die großen Entfernungen zwischen den Städten.

Philippe Ledent und Jean-Pierre Dawance sind übereinstimmend der Meinung, dass in der Wallonie zudem ein nachlassendes Interesse für technische und wissenschaftliche Ausbildungen auf allen Ebenen zu beobachten sei, was den Mangel an Ingenieuren, Technikern, Informatikern und anderen vergleichbaren Berufen erklären könne. In den technischen Ausbildungsgängen sinke die Zahl der Auszubildenden, während in den Sektoren mit Engpässen die Gefahr einer weiteren Verschärfung bestehe. Diese Tendenz sei in den Nachbarländern der Wallonie, wie zum Beispiel dem Großherzogtum Luxemburg, Frankreich oder auch Deutschland, weniger stark ausgeprägt. Hier sieht Philippe Ledent eine hohe Dringlichkeit: „Die technischen Berufe sind die Berufe der Zukunft. Sie verlangen motivierte, professionelle und engagierte Arbeitnehmer. Die technischen und berufsbildenden Zweige, ob im dualen System oder nicht, leiden bedauerlicherweise unter einem schlechten Ansehen. Beginnen wir, die Jugendlichen zu beglückwünschen, die sich für die technischen Zweige entscheiden, anstatt ihnen vorzuwerfen, dass ihnen nichts anderes eingefallen ist."

3.2.2.3 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

Laut den Experten aus der DG Belgien: kein allgemeingültiger Fachkräftemangel

Die Experten aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens waren sich in den Interviews darin einig, dass kein allgemeiner Fachkräftemangel in der DG vorherrscht. Der Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Eupen-Malmedy-St.Vith, Volker Klinges, wies aber darauf hin, dass es durchaus Bedarfe an Fachkräften gäbe, die zu einer Mangelsituation führen könnten. Ursächlich für die Schwierigkeiten in der DG sei zum einen die Abwanderung von Fachkräften nach Luxemburg und nach Deutschland, wo in der Regel höhere Nettolöhne gezahlt werden. Der südliche Teil der DG sei von dieser Problematik stärker betroffen als der Norden: die Grenznähe zu Luxemburg ziehe Jahr für Jahr mehr Belgier zum arbeiten ins Großherzogtum. Im nördlichen Teil würden insbesondere Deutsche, die in der DG wohnen, zum arbeiten nach Deutschland pendeln (sogenannte atypische

Grenzgänger). Für Luxemburg und Deutschland seien die belgischen Arbeitskräfte sehr interessant, da die Arbeitskräfte aus der DG häufig in mittelständischen Betrieben mit einem hohen Praxisbezug ausgebildet werden. Außerdem verfügen Bewohner in der DG in der Regel über sehr gute Sprachkenntnisse in Deutsch, Französisch, Englisch und Niederländisch.

Ein weiterer Grund für Fachkräfteengpässe sei die demografische Entwicklung. Herr Klinges erwartet in den nächsten 15 Jahren einen hohen Ersatzbedarf, da der Altersdurchschnitt der Beschäftigung in der DG relativ hoch sei und es zudem wenig Nachwuchs gäbe bzw. die jungen Arbeitskräfte häufig abwandern würden. Auch der geschäftsführende Direktor des Arbeitsamtes der DG Belgien (ADG), Robert Nelles, wies auf erhöhte Bedarfe aufgrund der demografischen Entwicklung hin. Er betonte weiter, dass derzeit kaum Bedarfe aufgrund der Schaffung neuer Stellen vorlägen, da die Konjunktur in der DG am schwächeln sei. Herr Klinges, der auch Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes in der DG (AVED) ist, ging außerdem darauf ein, dass die Arbeitslosigkeit in der DG relativ niedrig sei – die relativ geringe Zahl an „übrigen" Arbeitslosen wäre zum Teil nur schwer in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für den Bezirkssekretär des Bezirksverbandes der Christlichen Gewerkschaften Verviers und der DG Belgien, Bernd Despineux, sind die meisten der ca. 3.000 Vollarbeitslosen in der DG allerdings durchaus vermittelbar. Aussagen aus einer repräsentativen Umfrage der IHK bei den Unternehmen, wonach 60-70% der Unternehmen von einem Fachkräftemangel sprechen, teilt er nicht. Auch Herr Nelles (ADG) sieht eine steigende Zahl an Arbeitslosen, was gegen einen allgemeine Fachkräftemangel in der DG spricht. Herr Nelles weist aber auf eine Mismatch am Arbeitsmarkt der DG hin: die Profile der gemeldeten Stellen würden häufig nicht mit den Profilen der Arbeitssuchenden übereinstimmen.

Situation in den Handwerksberufe wird als kritisch beurteilt

Einigkeit zwischen den Experten herrscht darin, dass bestimmte Branchen bzw. Berufe bereits von einer Mangelsituation betroffen sind. Dabei verwiesen die Experten auf die „Liste der Mangelberufe", welche auch in Kapitel 3.1.2 abgebildet ist. Für die Handwerksberufe (beispielsweise Dachdecker, Schreiner, Bäcker, Elektriker, Gärtner etc.) unterscheidet Herr Despineux zwei Problematiken: Zum einen würden viele bereits ausgebildete Fachkräfte in diesem Bereich nach Luxemburg oder in den Raum Aachen abwandern, da dort die Bezahlung höher läge. Zum anderen gäbe es einen Mangel an Ausbildungsinteressierten in den Handwerksberufen, was auf ein negatives Image des Handwerks zurückzuführen sei. Auch Herr Nelles begründet das mangelnde Interesse an der Ausbildungsaufnahme im Handwerksbereich mit diesem schlechten Image. Herr Despineux betonte, dass diesen negative Bild der Handwerksberufe allerdings nicht gerechtfertigt sei: so seien die technischen und intellektuellen Herausforderungen in Berufen des Dachdeckers, Schreiners etc. größer als von der Gesellschaft häufig angenommen. Auch gehöre beispielsweise der Beruf des Elektronikers heute beinahe in den Zweig der IT-Berufe. Außerdem sei die Bezahlung in bestimmten Handwerksberufen (z.B. Bauhandwerk, Metallhandwerk, Elektriker) nicht wesentlich schlechter als in Berufen wie beispielsweise dem des Buchhalters.

Auch ein Mangel an Lehrern und Pflegekräften wird beobachtet

Herr Despineux identifizierte als besonders problematisches Feld den Beruf des Fachlehrers in Sekundarschulen. Hier seien die offenen Stellen kaum noch zu besetzen, und es herrsche

ein Mangel an Personen, die sich zum Fachlehrer ausbilden lassen möchten. Dies sei zurückzuführen auf das Ausbildungssystem des Lehrerberufs in der DG: Voraussetzung zur Lehrberechtigung ist ein Masterabschluss in dem zu lehrenden Fach sowie im Anschluss an den Master ein Erwerb einer Lehrberechtigung, welche ca. ein Jahr zusätzlich in Anspruch nimmt. Mit einem Masterabschluss können die Absolventen aber auch direkt eine Stelle in der Industrie / der Wirtschaft annehmen, wo zudem besser bezahlt wird. Herr Nelles betonte, insbesondere naturwissenschaftliche Fächer und Mathematik seien deswegen stark von einem Lehrermangel betroffen. Aus den Interviews ging weiter hervor, dass Lehrer in der DG häufig nicht direkt verbeamtet werden und zudem die Arbeitsbelastung im Lehrerberuf gestiegen sei. Herr Nelles führt die Mangelsituation auch auf die Altersstruktur im Berufsfeld Lehrer zurück: der Altersdurchschnitt bei den Lehrern ist recht hoch, viele würden bald aus dem Erwerbsleben ausscheiden, so dass ein hoher Ersatzbedarf erwartet wird. Demografische Aspekte stellen laut Herr Nelles auch eine Herausforderung für den Pflegearbeitsmarkt dar: die Nachfrage nach Pflegekräften steige stärker als das Angebot an Pflegekräften, obwohl die Ausbildungsgänge zur Pflegekraft gut besucht werden. Desweiteren wies er darauf hin, dass in den Pflegeberufen viel Teilzeit gearbeitet werde, so dass eine hohe Absolutzahl an Pflegekräften notwendig sei. Ein weiterer Bereich, der stark von Fachkräfteproblematik betroffen sei, wäre die Branche Horeca[106] (Berufe wie Köche, Küchenpersonal, Bäcker, Restaurantpersonal etc.), was an den dort vorherrschenden unattraktiven Arbeitsbedingungen läge (z.B. sehr frühe oder auch sehr späte Arbeitszeiten etc.).

3.2.2.4 Lothringen

Regionale Besonderheiten auf dem lothringischen Arbeitsmarkt

Die Gesprächspartner Gilbert Krausener und Vincent Hein vom Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrat Lothringens (CESEL) sehen den lothringischen Arbeitskräftebedarf von verschiedenden Faktoren beeinflusst, die man auf kleinräumiger Ebene betrachten muss. Auch Maurice Grunwald, Verwaltungsratsmitglied von MEDEF Moselle merkte an, dass Lothringen kein einheitliches Gebiet sei, es gäbe Unterschiede bei der Art und Dichte der Wirtschaftsaktivitäten. Neben Gebieten mit geringer oder mittlerer Bevölkerungsdichte gebe es andere mit einer hohen Konzentration an Aktivitäten und einem hohen Arbeitskräftebedarf. Das treffe auf die großen Städte, auf das lothringische Moseltal und auch auf den Raum Moselle-Est zu. Nach CESEL haben manche Beschäftigungszonen trotz hoher Arbeitslosenquoten gleichzeitig auch hohe Bedarfe an Arbeitskräften. Diese ungedeckten hohen Bedarfe erklären sich durch die „Flucht" junger Menschen mit Berufsabschlüssen in die urbanen Zentren (beziehungsweise in andere Regionen), was die Alterung der Erwerbsbevölkerung verstärkt und es erschwert, das Ausbildungsniveau der verbliebenen Erwerbspersonen zu heben. Die lokalen Mechanismen im Norden Lothringens sind oft auch von der Nähe zu Luxemburg beeinflusst. Der CESEL wies darauf hin, dass man in den grenznahen Gebieten zwar oft einen Anstieg der Erwerbsbevölkerung beobachten kann, welche aufgrund der Auspendelströme jedoch nicht in einen Anstieg des verfügbaren Pools an Arbeitskräften in dem lothringischen Gebiet resultiert. Der Arbeitsmarkt der lothringische Metropole Metz-Nancy hat einen Arbeitskräftebedarf und ein Arbeitskräfteangebot welches sich – laut CESEL – von den oben genannten Gebieten unterscheidet. Es gibt mehr Hochschulabsolventen so dass die Arbeitskräftebedarfe in diesem Bereich gedeckt werden können. Gleichzeitig besteht aber bei den

[106] Hotel, Restaurant, Café.

personenbezogenen Dienstleistungen aufgrund einer hohen Anzahl an Renteneintritten, die Möglichkeit, dass die geringe Attraktivität der Berufe ein Problem bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs darstellen wird.

Ausbildung als zentraler Faktor

Maurice Grunwald von MEDEF Moselle erklärte, dass es angesichts der Demographie in Lothringen nicht an Arbeitsuchenden fehle; dagegen bestehe ein großer Mangel an qualifizierten und engagierten Arbeitskräften, vor allem in den Industrieberufen und in bestimmten Dienstleistungssektoren, wie z.B. dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Er betonte, dass erwähnt werden müsse, dass parallel zu den Erwartungen an die Kenntnisse und Kompetenzen seitens der Arbeitgeber und der Kunden/Begünstigten das Ausbildungsniveau an Bedeutung gewinne. Denis Hassler, Regionalsekretär der Gewerkschaft CFDT Lothringen ist der Meinung, dass das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein eines Arbeitskräftemangels nicht nur im Zusammenhang mit den Bedarfen der Wirtschaft im engeren Sinne betrachtet werden sollte, sondern auch im Zusammenhang mit den kurz- und langfristigen Strategien eines Gebietes. Er hält diese Dimension vor allem in Relation zu den Bedarfen an Erstausbildung und Weiterbildung für wichtig: „Man kann nicht so ausbilden, dass nur die heutigen Bedürfnisse der Wirtschaft berücksichtigt werden. Man muss auch ausbilden, um den Plänen und Bedürfnissen der Schüler, Angestellten und Arbeitssuchenden zu entsprechen."

Industrie und Gastgewerbe sind die am meisten betroffenen Branchen

Herr Grunwald ergänzte, das Problem des Arbeitskräftemangels stelle sich in erster Linie in den Industrieberufen bei den Bildungsniveaus V bis III und in bestimmten Dienstleistungsberufen, wie zum Beispiel dem Hotel- und Gaststättengewerbe und bei bestimmten Berufen im Lebensmittelhandwerk. Denis Hassler von der CFDT gab weitere Ausführungen zur Situation der Industrie. Ihm zufolge leidet die lothringische Industrie unter einigen Paradoxen:

> *„Zahlreiche Arbeitsplätze in der Industrie wurden in den letzten 30 Jahren und seit der Krise 2008 zerstört. Das verhindert jedoch nicht, dass einige Sektoren Einstellungsschwierigkeiten haben, die gesuchten Qualifikationen fehlen bei den nichterwerbstätigen Personen. Das gilt zum Beispiel für die Textilindustrie in den Vogesen und die Eisen-und Stahlindustrie im Norden Lothringens. Den Zahlen von Pôle Emploi zufolge suchen nur knapp 10% der Arbeitssuchenden eine Beschäftigung in der Industrie, und ihr Anteil nimmt ab. Gleichzeitig probiert Lothringen eine Strategie zur industriellen Entwicklung zu erstellen, vor allem über den „Pacte Lorraine" mit dem Schwerpunkt „Europäisches Tal für Energie und Materialien".[107] Man muss also auf zwei Hochzeiten tanzen: ohne die nötigen Fachkräfte in den industrieberufen ist es illusorisch, wieder industrielle Investitionen zu erreichen; und ohne Arbeitsplätze in der Industrie ist es illusorisch die Ausbildungsanstrengungen aufrecht halten zu können."*

Notwendig Erneuerung des Berufsbildungssystems?

Als Begründung für den Arbeitskräftemangel in bestimmten Berufen und Sektoren stellte Maurice Grunwald die Ausbildung in den Mittelpunkt der Diskussion:

[107] *Vallée Européenne de l'Energie et des Matériaux*

„Zunächst besteht ein Problem des politischen Ansatzes für die Ausbildung, wo versucht wird, ein für alle gültiges Modell zu vereinheitlichen, ohne den Besonderheiten und Kapazitäten des Einzelnen Rechnung zu tragen. Diese Vereinheitlichung geht einher mit dem Bemühen um Gleichheit durch Herstellung gleicher Ausgangsbedingungen, auch Chancengleichheit genannt. Zu erwähnen ist ebenfalls der demografische Rückgang bei den Jugendlichen und das Bestreben des nationalen Bildungssystems, für eine möglichst lange Zeit eine möglichst hohe Zahl an Schülern im System zu halten; aber die Berufsausbildung, insbesondere die duale Ausbildung, ist in erster Linie eine Kompetenz der Berufsverbände. Nicht zuletzt muss erwähnt werden, dass die rasche Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine ständige und schnelle Anpassung der Ausbildungsgänge und -inhalte erfordert; angesichts der Schwerfälligkeit der Verwaltung kann eine solche Anpassung nur mit einer gewissen Verzögerung umgesetzt werden; daraus resultiert eine Verschiebung zwischen Ausbildungsbedarfen und Ausbildungsangeboten. Im Zusammenhang mit der ausreichenden oder unzureichenden Zahl von qualifizierten Arbeitskräften in den verschiedenen Gebieten der Region muss das Vorhandensein oder Fehlen von Strukturen der beruflichen Bildung in jedem ihrer Gebiete berücksichtigt werden. In der Praxis ist die Mobilität der Jugendlichen bei der beruflichen Erstausbildung begrenzt, und es gibt nicht genügend Einrichtungen für die Unterkunft und Verpflegung, um diese Schwierigkeit auszuräumen."

Die grenzüberschreitende Dimension

Gewerkschaftssekretär Denis Hassler und Pascal Thiel, EURES-Berater in St. Avold gingen außedem auch auf die grenzüberschreitende Dimension ein. Herr Hassler von der CFDT ist der Meinung, dass die Grenzgängerströme aus Lothringen einen beunruhigenden Umfang annehmen: eine Erwerbsperson von zehn (und ein Arbeitnehmer von sieben) ist auf der anderen Seite der Grenze beschäftigt. Auch wenn er keine Studie kennt, die genau ausweist welche Qualifikationen in Lothringen fehlen, weil sie in Luxemburg „gebunden" sind, denkt er sagen zu können, dass dies im Bereich der Krankenpflege(hilfe) und in einigen Berufen des Bankensektors der Fall ist. Die Frankreich-Strategie des Saarlandes, welche deutlich den Wunsch zum „Import" lothringischer Arbeitskräfte ausdrückt, wird seiner Meinung nach auch ihre Wirkung zeigen.

EURES-Berater Pascal Thil, konstatierte, dass sowohl im Saarland als auch in Lothringen qualifizierte, bilinguale Arbeitskräfte für die Industrie, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Handel und dem Gesundheitswesen fehlen. Hierbei handelt es sich vor allem um Absolventen mit BacPro und BTS oder entsprechend einem Fachabitur, Fachhochschulabschluss oder einer Berufsausbildung. Niedrigqualifizierte Arbeitskräfte gibt es auf beiden Seiten der Grenze in ausreichende Anzahl. Seiner Einschätzung nach kann der Fachkräftemangel in den deutschen Grenzgebieten noch keine beunruhigenden Formen angenommen haben, da sich die Unternehmen noch nicht sehr stark um französische Mitarbeiter bemühten. Ein Grund hierfür könnte seiner Meinung nach sein, dass die saarländische Industrie sich vor allem durch eine hohe Qualität auszeichnet, und sie die Qualifikationsstandards ihrer Mitarbeiter nicht senken will. Unkenntnisse der französischen Ausbildungsinhalte und der Rückgang der Zweisprachigkeit führten darum zu Vorsicht bei der Einstellung von Fachkräften aus dem Nachbarland.

Der EURES-Berater berichtete desweiteren, dass Franzosen eine Beschäftigung in Deutschland eher als eine notwenige denn als eine gewünschte Entscheidung einstufen. Das liegt zum einen an Löhnen unterhalb des französischen Mindestlohns und zum anderen an den

prekären Beschäftigungsformen wie den Minijobs in den Wirtschaftssektoren Handel und Gastronomie. Nur durch die Steuervorteile für Grenzgänger würde die Beschäftigung trotzdem als rentabel eingeschätzt. Außerdem seien die Aufstiegschancen oft begrenzt, da die französischen Mitarbeiter mit ihren begrenzten Deutschkenntnisssen oft nicht zu den Weiterbildungen zugelassen werden. Pascal Thil betonte aber auch, dass der deutsche Arbeitsmarkt durchaus Chancen bietet. Das gilt hauptsächlich für Kandidaten mit Deutschkenntnissen oder der Bereitschaft, sich neu zu qualifizieren, um (zum Beispiel über eine grenzüberschreitende Berufsausbildung) in Deutschland anerkannte Abschlüsse zu erlangen. Europäische Diplome oder zumindest die grenzüberschreitende Ausbildung könnten seiner Meinung nach zur Vereinfachung beitragen. Außerdem seien die räumliche Nähe und die gute Straßeninfrastruktur Pluspunkte. Für Luxemburg stelle sich die Situation weitaus anders dar: Französisch-Kenntnisse reichten für die meisten Stellenangebote aus, auch die Anerkennung der Abschlüsse ist seiner Meinung nach ein weniger großes Hindernis. Außerdem ist das Lohnniveau sehr attraktiv: Wer einmal in Luxemburg arbeitet, hat laut Pascal Thil manchmal wenig Anreize wieder nach Frankreich zu wechseln.

3.2.2.5 Luxemburg

Experten sehen Fachkräftebedarf über Luxemburger, Immigranten und Grenzgänger gemeinsam gedeckt

In den Interviews mit den Experten aus Luxemburg wurde bestätigt, dass dem luxemburgischen Arbeitsmarkt im Allgemeinen genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Allerdings genügt das einheimische Arbeitskräftepotenzial alleine nicht um den Bedarfen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden: zum einen sei das Potenzial an einheimischen Erwerbspersonen im Großherzogtum quantitativ begrenzt, zum anderen läge das Qualifikationsniveau vieler Erwerbspersonen zu niedrig. So berichtete Roger Thoss, Experte der Chambre de Commerce, dass viele junge Luxemburger nicht über die notwendigen Kompetenzen verfügten, um sich zu einer Fachkraft ausbilden lassen zu können. Norbert Geisen von der Fédération des Artisants und Guy Pütz von der ADEM wiesen darauf hin, dass bei der Besetzung von Arbeitsstelle mit geringem Anforderungsniveau keine Probleme in Luxemburg bestünden: der Pool an geringqualifizierten Bewerber wäre groß genug bzw. wüchse die Zahl an unqualifizierten Arbeitslosen (insbesondere an geringqualifizierten Jugendlichen) ständig an. Aber auch im Bereich der Fachkräfte gibt es keine allgemeine Mangelsituation: der Bedarfe an fehlenden Fachkräften wird in der Regel durch Grenzgänger und Zuwanderer gedeckt, welche es aufgrund der Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes infolge des hohen Lohnniveaus zum arbeiten ins Großherzogtum zieht.

Identifikation möglicher Probleme bei der Fachkräftesicherung über Grenzgänger

Die Experten sehen in dem oben beschriebenen Lösungsweg allerdings verschiedene Schwierigkeiten: Marc Gross von der Chambre des Métiers erwartet bei einer weiteren Steigerung des Bedarfs an Fachkräften Anspannungen auf dem luxemburgischen bzw. großregionalen Arbeitsmarktes. Und auch Herr Geisen geht davon aus, dass mittelfristig die Konkurrenz um Fachkräfte innerhalb der Großregion steigen wird – steigenden Lohnnebenkosten im Großherzogtum verringert dabei die Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes. Herr Thoss betonte in diesem Zusammenhang, dass auch ein wirtschaftlicher Strukturwandel in Luxemburg das Lohngefüge beeinflusse: wenn beispielsweise die Bedeutung des über-

durchschnittlich hoch entlohnenden Bankensektors zurückgeht, sinkt das gesamte luxemburgische Lohnniveau, und damit der Anreiz zum Pendeln. Falls das Grenzgängeraufkommen jedoch weiter ansteigt, könne es zu Mobilitätsproblemen kommen, da die Verkehrsinfrastruktur in der Großregion einem immer größer werdenden Pendlerstrom nicht genüge, befürchtete Herr Geisen. Darüber hinaus wies Herr Pütz darauf hin, dass Grenzgänger und Zuwanderung die luxemburgischen Bedarfe nicht ausreichend decken könnten, da sie nicht über die notwenigen Sprachkompetenzen verfügten. Insbesondere die Privatwirtschaft hätte hier Probleme, da die Fachkräfte mit guter Sprachkompetenz häufig vom öffentlichen Sektor abgezogen würden. Die Einschätzung, dass der Bedarf an Fachkräften über Grenzgänger bzw. Zuwanderung bedient werden könne, konnte nicht allgemeingültig bestätigt werden – in einigen Berufen bzw. Branchen gäbe es durchaus erhöhte Bedarfe an qualifizierten Fachkräften oder auch Ausbildungsbewerbern, die nicht gedeckt werden könnten.

Nachwuchsproblemen im Handwerk beobachtet

Laut den Experten steht vor allem das Handwerk in Luxemburg vor größeren Schwierigkeiten. Dies umfasst verschiedene Bereiche. Marc Gross von der Chambre des Métiers berichtete von einer Umstrukturierung im Lebensmittelhandwerk: die Zahl an kleinen Handwerksbetrieben nimmt ab bzw. werden diese zunehmend von großen Unternehmen mit Personalabteilungen etc. übernommen. Dadurch entstehen für das Handwerk neue Bedarfe im Bereich Administration und (Personal-)Management. Zum anderen steige der Bedarf an technischen Berufen. Insbesondere im Baugewerbe fehle der Nachwuchs in den klassischen Handwerksberufen wie Mauerer, Zimmermann, Dachdecker oder auch Elektriker. Das luxemburgische Ausbildungssystem würde dem steigenden Bedarf nicht gerecht werden. Außerdem gelten Handwerksberufe aufgrund schweren Arbeitsbedingungen und hoher körperlicher Anforderungen als weniger attraktiv, zumal aus Sicht des Experten der Chambre des salariés, Carlo Frising, die Vergütung gegenüber dieses Bedingungen zu niedrigen liegen würde. Laut Guy Pütz von der ADEM sei dieses negative Image insbesondere auch in den Köpfen der Eltern von potenziellen Auszubildenden verankert. Herr Frising wies ergänzend darauf hin, dass beispielweise die Maurerausbildung bis vor zwei Jahren nur in deutscher Sprache angeboten wurde, was den Zugang zu einer Ausbildung in diesem Bereich für frankophile Personen stark erschwerte. Das negative Image hinsichtlich der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der Handwerksberufe würde die Chancen des Handwerks gegenüber anderen Branchen und Berufen (beispielsweise technische Berufe in der Industrie oder Verwaltungsberufe im Öffentlichen Sektor) beeinträchtigen, Fachkräfte zu gewinnen.

Technische Berufe – laut Experten mit steigendem Anforderungsniveau, aber nicht sehr beliebt

Neben den Handwerksberufen wurden in den Interviews Bedarfe an Fachkräften in technischen Berufen auf einem höheren Qualifikationsniveau ausgemacht. Genannt wurden Berufe in der Mechatronik, der Automobiltechnik, den Erneuerbaren Energien sowie im Ingenieurwesen. Marc Gross von der Chambre des Métiers erklärte, das Anforderungsniveau an technische Berufe steige infolge von Diversifikationen der Tätigkeitsbereiche, so dass ein größerer Bedarf an einem höheren Qualifikationsniveau entstehe. Roger Thoss von der Chambre de Commerce sowie Guy Pütz von der ADEM erläuterten die luxemburgischen Schwierigkeiten, Auszubildende in diesem Bereich zu finden mit dem Berufswahlverhalten junger Men-

schen. Diese hätten sich in der Vergangenheit im Zuge des starken Bankensektors vornehmlich für sogenannte „white-collar-Jobs" (Leitung, Management, Verwaltung) statt in technischen Berufen ausbilden lassen und fehlten nun in technischen Berufen der Industrie und des Handwerks. Desweiteren wurden die Problematik, qualifizierten Nachwuchs in technischen Berufen zu finden, über Schwierigkeiten des luxemburgischen Aus- und Weiterbildungssystems in diesen Berufsbereichen begründet. Roger Thoss betonte, dass die luxemburgische Industrie nicht sehr homogen sei und es deswegen schwierig wäre, eine Ausbildung im Großherzogtum zu generieren, die allen Industrie-Bereichen gerecht werde. Herr Frising von der Chambre des salariés erklärte, dass für die technischen Berufe mit hohem Anforderungsniveau, wie beispielsweise Elektromechaniker, Energieelektroniker, Zerspanungsmechaniker, Maschinenbauingenieur und andere typischen Ingenieurberufe etc. zumindest eine Ausbildung zum Techniker notwendig sei, welche nach der allgemeinen Ausbildung, beispielsweise zum Industriemechaniker oder Elektriker, erfolge. Diese Technikerausbildung werde jedoch häufig nicht absolviert. Der Abschluss einer Technikerausbildung ermögliche in einem nächsten Schritt über eine Weiterbildung die Qualifizierung zum Spezialisten/Experten. Dieser Schritt erfolge im Großherzogtum aber kaum bzw. könne vom luxemburgischen Bildungssystem nicht geleistet werden, weswegen der Arbeitsmarkt in diesen Bereichen stark von Grenzgängern und Zuwanderern anhängig sei. Dies gelte auch die IKT-Branche und die Berufe des Informatikers oder des Software-Entwicklers, da auch für diese Berufe eine Technikerausbildung Voraussetzung sei.[108]

Weitere problematische Berufsfelder identifiziert: Gesundheit, Erziehung und Logistik

Herr Frising betonte neben der Problematik in technischen Berufen und dem Handwerk auch die verstärkte Suche nach Fachkräften im Gesundheitsbereich. Hier liege der absolute Bedarf noch höher als im Handwerk oder der Industrie. Insbesondere bei den Krankenpfleger und Krankenpflegehelfer deute sich ein Fachkräfteengpass an. Der EURES-Berater der Agentur für Arbeit Trier, Mirko Löhmann, identifizierte im luxemburgischen Gesundheitssektor vor allem Probleme in der ambulanten Pflege. Auch Herr Pütz von der ADEM wies auf Schwierigkeiten im Gesundheitsbereich hin. Zusätzlich erwähnte er den Beruf des Erziehers. Auch diese Engpässe begründete er damit, dass junge Menschen in der Vergangenheit administrative Stellen und Jobs im Bankensektor etc. bevorzugt hätten. Herr Frising, Herr Thoss und Herr Löhmann stellten außerdem Schwierigkeiten / erhöhte Bedarfe im Bereich der Logistik heraus.

[108] Die Idee vom Stufenmodell fehle: Sämtliche Schüler die einen CCP Abschluss (CCP= Stufe unter der klassischen Lehre) haben, sollen die Möglichkeit bekommen einen DAP Abschluss (klassische Lehre) zu machen. Alle Schüler mit einem DAP Abschluss sollen die Möglichkeit bekommen eine Technikerausbildung zu machen (dies ist momentan nur in verschiedenen Ausbildungsgängen möglich) und anschließend ein BTS (Brevet de technicien supérieur, 120 ECTS) zu absolvieren.

4. Initiativen und Lösungsansätze

Um gegen die in Kapitel 2 und 3 benannten Probleme sowie deren Ursachen vorzugehen und entsprechend Fachkräftesicherung voranzutreiben, kann über bestimmte Handlungsfelder an verschiedenen Stellschrauben gedreht werden. Diese werden im Folgenden kurz erläutert:

Erhöhung der Erwerbspartizipation bestimmter Personengruppen

Ältere Arbeitnehmer

Eine Personengruppe, welche nur unterdurchschnittlich am Erwerbsleben teilnimmt, sind ältere Menschen. Diese gewinnen durch die Verschiebung der Altersstruktur infolge des demografischen Wandels zunehmend an Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt in der Großregion. Älteren Menschen sollte es ermöglicht werden, alterns- und altersgerecht zu arbeiten (z.B. durch den Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagement und / oder durch gezielte Weiterqualifizierung in altersgerechte Berufe).

Frauen

Frauen sind auch heute noch seltener als Männer erwerbstätig und sind somit eine Personengruppe, die Potenziale bietet um die Erwerbsbeteiligung insgesamt zu erhöhen. Dies kann z.B. über den Ausbau familienorientierter Personalpolitik oder den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen geschehen, da Frauen in vielen Familien noch immer häufig für die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen zuständig sind.

Teilzeitbeschäftigte in Vollzeit bringen

In diesem Zusammenhang spielt auch die Teilzeitbeschäftigung eine wichtige Rolle. Diese Beschäftigungsform trifft überdurchschnittlich häufig weibliche Beschäftigte. Gelingt es die Arbeitsvolumen der teilzeitbeschäftigten Fachkräfte zu erhöhen, könnte das dem quantitativen Mangel an Fachkräften entgegenwirken.

Menschen mit Behinderung

Auch dies ist eine Personengruppe, welcher künftig verstärkt Beschäftigungsmöglichkeiten geboten werden sollten, in dem Barrierefreiheit sowohl am Arbeitsplatz als auch in den Köpfen der Arbeitgeber und Mitarbeiter geschaffen wird.

Arbeitssuchende und Unterbeschäftigte

Arbeitskräfte, welche ohne reguläre Beschäftigung sind, könnten Engpässe in bestimmten Bereichen beseitigen, wenn sie wieder in den Arbeitsmarkt eingeführt oder entsprechen aus bzw. weitergebildet oder umgeschult werden. Dies betrifft insbesondere auch die sogenannten „NEET"s – also die Gruppe an Jugendlicher und junger Erwachsener, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, die keine Schule besuchen, die nicht an Weiterbildung teilnehmen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden.

Bildung und Weiterbildung

Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten

Neben bildungspolitischen Aktivitäten für arbeitslos gemeldete Arbeitskräfte, sollte auch die Bevölkerung, die sich in Arbeit befindet, weitergebildet werden. Einerseits können Gering-

qualifiziere so zu Fachkräften werden, anderseits erfolgt so eine Anpassung der bereits qualifizierten Arbeitnehmer an die steigenden Anforderungen am Arbeitsmarkt.

Schulabgängern ohne Abschluss reduzieren
Noch immer verlassen zu viele junge Menschen ohne Abschluss die Schule oder sind noch nicht ausbildungsreif. Diese jungen Menschen finden nicht oder nur nach erheblichen Anstrengungen einen Ausbildungsplatz. Eine Reduzierung dieser Personengruppe bietet großes Potenzial zur Vergrößerung des Fachkräftepools. Dazu sollte bereits in der elementaren Bildung angesetzt werden.

Ausbildungs- und Studienabbrecher reduzieren
Ähnlich verhält es sich mit den Ausbildungsabbrechern – nach Schätzungen des BIBB beginnt etwa die Hälfte der Abbrecher keine neue Ausbildung zu einer potenziellen Fachkraft. Maßnahmen könnte hier die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen sein oder auch eine gezieltere Berufsorientierung und -beratung. Auch um die Quote der Studienabbrecher zu reduzieren, ist dieser Ansatz von Bedeutung.

Zuwanderung

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen / Abwanderung vermeiden
Wenn der heimische Arbeitsmarkt ausgeschöpft ist, kann es sich anbieten auf Fachkräfte aus dem Ausland zurückzugreifen. Dazu müssen einerseits die Rahmenbedingungen (z.B. Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse) und anderseits die Attraktivität der Region und der Arbeitsstelle geschaffen werden (z.B. Imagekampagne, Arbeitsbedingungen).

Fachkräfte aus der Großregion
Dies trifft auch auf da Anwerben von Grenzgängern aus anderen Teilgebieten der Großregion zu. Zusätzlich ist es hier notwendig, dass die Verkehrsinfrastruktur entsprechend ausgebaut ist.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
Arbeitsmarkttransparenz erhöht zwar nicht unmittelbar den Pool an Fachkräfte, trägt aber dazu bei, zeitlich bedingte Engpässe in Stellenbesetzungsverfahren zu reduzieren und „Mismatch" zu vermeiden.

Arbeits- und Ausbildungsbedingungen verbessern
Um Menschen in Arbeit zu bringen oder Fachkräfte bzw. Auszubildende anzuwerben, spielt die Attraktivität der Arbeitsstelle eine wichtige Rolle. Sowohl die Beschäftigungsformen als auch die Arbeitsbedingungen sollten attraktiv gestaltet werden und somit Anreize zur Beschäftigungsaufnahme bieten. Dies kann auch über eine Imageaufwertung der Region als Standort, eine Imagekampage eines ganzen Berufsfeldes, oder durch das Image „attraktiver Arbeitgeber" geschehen. Auch Maßnahmen im Steuer- und Abgabensystem könnten Anreize schaffen und damit zur Steigerung des Erwerbspersonenpotentials beitragen.

Die hier aufgeführten Ansätze sind nicht abschließend zu verstehen, sondern sollen nur einen groben ersten Eindruck vermitteln, welche Handlungsfelder von Relevanz sein könnten.

Welche Maßnahmen in den einzelnen Teilgebieten der Großregion bisher in bestimmten Feldern ergriffen wurden (Kapitel 4.1) und wo Potenziale für eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit liegen könnten (Kapitel 4.2), wird im Folgenden dargestellt.

4.1 Bereits ergriffene Maßnahmen

Eine Vielzahl an Aktivitäten, welche an den verschiedenen oben genannten Stellschrauben ansetzen, existiert bereits in den Teilgebieten der Großregion. Zunächst wird im Folgenden erläutert, welche Maßnahmen in den Regionen jeweils für sich ergriffen wurden – Ausmaß und Anzahl dieser sind abhängig von der unterschiedlichen Tragweite der Fachkräfteproblematik zwischen den Regionen. Anschließend folgt eine Auflistung von bereits bestehenden großregionalen bzw. grenzüberschreitenden Aktivitäten, welche zur Deckung des großregionalen Fachkräfteangebots beitragen könnten.

4.1.1 Ansätze in den Teilgebieten der Großregion

Die Unterschiede in der Tragweite der Fachkräfteproblematik zwischen den Regionen finden sich auch in den beispielhaft ausgewählten Aktivitäten der Regionen wider: teilweise wurde auf regionale Strategien auf Ebene von politischen Bündnissen eingegangen, teilweise wurden konkrete Bemühungen in bestimmten Berufsfeldern bzw. Branchen erläutert.

4.1.1.1 Rheinland-Pfalz und Saarland

Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar

Im Saarland steht das Thema Fachkräftesicherung verstärkt im Fokus, da das Saarland von den Folgen des demografischen Wandels früher und intensiver betroffen sein wird als die anderen Teilgebiete der Großregion. An der Saar hat sich deswegen das „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar" gegründet, dessen Akteure aus den Bereichen Politik, Wirtschaft, Arbeit und Bildung[109] bereits 2010 und 2011 gemeinsam ein erstes Konzept zur Fachkräftesicherung entworfen haben. Im April 2014 wurde nun ein erneuertes Konzeptpapier „Zukunftsarbeit für das Saarland" verabschiedet. Ziel des Bündnisses war es einen strategischen Rahmen für eine zielgerichtete Herangehensweise der Partner zur Fachkräftesicherung in der Zukunft zu entwickeln. Dazu wurden neun Handlungsfelder generiert, welche in zwei Kategorien eingeordnet sind:

- Handlungsfelder nach Lebenslagen
  - Elementare und schulische Bildung
  - Berufliche Ausbildung
  - Hochschullandschaft
  - Berufliche Weiterbildung/Qualifizierung
  - Arbeitslose aktivieren und Unterbeschäftigte in den Blick nehmen

[109] Arbeitskammer des Saarlandes; Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland; Handwerkskammer des Saarlandes; Industrie- und Handelskammer Saarland; Ministerium für Bildung und Kultur; Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie; Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr; Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit; saarland.innovation&standort e.V.; Staatskanzlei des Saarlandes; Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände.

- Handlungsfelder nach Zielgruppen
  - Ältere ArbeitnehmerInnen (Ü55)
  - Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Zuwanderung von Fachkräften und Pendlern, Verhinderung von Abwanderung
  - Menschen mit Migrationshintergrund

Insgesamt umfasst das Konzept über 170 Einzelmaßnahmen, welche jeweils mit einer konkreten Umsetzungsplanung versehen sind.[110]

Demografie Netzwerk Saar

Darüber hinaus existiert das Unternehmensnetzwerk „Demografie-Netzwerk Saar", welches vor dem Hintergrund der Fachkräftesituation eine flankierende Maßnahme zur Zukunftssicherung der saarländischen Unternehmen darstellt. Das betriebliche Netzwerk soll Unternehmen und Institutionen eine Plattform bieten, um gemeinsam praxisbezogene Lösungen, Erfahrungen und betriebliche Gestaltungsansätze auszutauschen und Kompetenzen in der Region zu bündeln.[111]

„Ovaler Tisch" – Landesstrategie zur Fachkräftesicherung Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz haben Partner aus Politik, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie den Arbeitsagenturen[112] auf den demografischen Wandel sowie die einhergehende drohende Fachkräfteproblematik reagiert und die „Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz" erarbeitet. Dazu haben die Akteure des Ovalen Tischs der rheinland-pfälzischen Ministerpräsidentin, Malu Dreyer, vier Handlungsfelder mit insgesamt 18 Unterzielen und über 200 Einzelvorhaben mit jeweiligem Zeithorizont herausgestellt:

- Handlungsfeld 1: Nachwuchs sichern
  Dies betrifft Ziele in den Bereichen Bildung, duale Ausbildung, Studium, Übergang von Schule / Studium in Beruf sowie Durchlässigkeit im Bildungssystem.

- Handlungsfeld 2: Potentiale nutzen
  Hier stehen Aspekte wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren und Arbeitslosen sowie Zuwanderung im Fokus.

- Handlungsfeld 3: Kompetenzen erhalten und aufbauen
  Die vorhaben betreffen die Felder Weiterbildung, betriebliches Gesundheitsmanagement sowie generationenübergreifender Austausch.

---

110 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr: Zukunftsarbeit für das Saarland – Konzeptpapier Fachkräftesicherung, 01.April 2014. http://www.saarland.de/113272.htm

111 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr: Demografie Netzwerk Saar – Ein Angebot für Unternehmen im Saarland, 2013. http://www.saarland.de/100316.htm

112 Staatskanzlei Rheinland-Pfalz ; Ministerium für Arbeit, Bildung und Wirtschaft; Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit; Industrie- und Handelskammern; Handwerkskammern; Landwirtschaftskammer; Landesvereinigung Unternehmerverbände; Verband der Freien Berufe; Einzelhandelsverband; Hotel- und Gaststättenverband; Deutsche Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaften IG BCE, IG Metall und ver.di.

- Handlungsfeld 4: Attraktivität von Unternehmen für Fachkräfte steigern

Die Strategie ist für vier Jahre, als bis zum Jahr 2017, festgelegt. In diesem Zeitraum haben sich die Partner des Ovalen Tisches zu einer regelmäßigen Fortschrittsüberprüfung verpflichtet.[113]

Fachkräftesicherung für die Region Trier

Darüber hinaus haben die Akteure IHK Trier, HWK Trier und die „Initiative Region Trier e.V." im Jahr 2011 eine Befragung bei den Unternehmen in Trier und Umgebung in Hinblick auf Fachkräftesicherung durchgeführt. Für diese Region hat die Fachkräftethematik eine besondere Relevanz, da die dort ansässigen Unternehmen neben dem demografischen Wandel einer weitgehenden Vollbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt sowie einer starken Abwanderung von Fachkräften ins grenznahe Luxemburg ausgesetzt sind.[114] Aus den Antworten der rund 700 teilnehmenden Unternehmen, welche mehr als 30.000 Arbeitskräfte beschäftigen, gingen unter anderem auch Handlungsvorschläge zur Fachkräftesicherung auf regionaler Ebene hervor:

- Im Bereich Bildung: Stärkung des Aus- und Weiterbildungsengagements durch die regionalen Betriebe; Sicherung der hohen Attraktivität der dualen Ausbildung sowie Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und regionalen Unternehmen intensivieren
- Rekrutierung von Fachkräften überregional und aus dem Ausland
- Attraktivität als Arbeitgeber stärken („Employer Branding")
- Verbesserung des regionalen Images sowie der Verkehrsinfrastruktur und Familienfreundlichkeit in der Region Trier

Aus der Umfrage konnten wiederum gezielte Vorschläge der Unternehmen an die Kammern, die Arbeitsagenturen sowie an Politik und Verwaltung herausgearbeitet werden, welche bei der Herangehensweise der einzelnen Handlungsempfehlungen durch konkrete Maßnahmen die Unternehmen unterstützen sollen.[115]

Unterstützungsangebote der Kammern (IHKs und HWKs)

Des Weiteren ist die IHK Trier Bestandteil der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz, die gemeinsam mit einem Wirtschaftsforschungsinstitut den interaktiven „Fachkräftemonitor Rheinland-Pfalz" entwickelt hat. Dieses Instrument soll als Unterstützung für politischen Entscheidungsträger und Unternehmen dienen, in dem mit Hilfe einer objektiven Datengrundlage Informationen über die Fachkräftesituation differenziert nach Region, Branche, Berufsgruppe oder beruflichem Qualifikationsniveau zur Verfügung gestellt werden.[116] Zudem hat die IHK Trier eine Fachstelle zum Thema Fachkräfte eingerichtet und ihre Angebote zu den „Vier Bausteinen der Fachkräftesicherung" (Fachkräftebedarf analysieren, Fachkräfte finden,

---

113 Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz, 14.Juli 2014. http://www.rlp.de/ministerpraesidentin/fachkraeftestrategie/
114 IHK Trier / HWK Trier / Initiative Region Trier: Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011.
115 IHK Trier / HWK Trier / Initiative Region Trier: Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011, S.17ff.
116 IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz: IHK-Fachkräftemonitor Rheinland-Pfalz – Die wichtigsten Ergebnisse 2013, S.1. http://www.fachkraeftemonitor-rlp.de/

Fachkräfte binden, Fachkräfte qualifizieren) veröffentlicht.[117] Auch bei der IHK Saarland wurde der Aufgabenbereich Fachkräftesicherung einem eigenen Geschäftsbereich zugeteilt. Auch die Handwerkskammern sind entsprechend der besonderen Fachkräfteproblematik im Bereich Handwerk aktiv. So hat die HWK Pfalz im Jahr 2014 ein Leitbild zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung[118] herausgegeben. Die Broschüre bietet eine Kriterienkatalog für Betriebe, der eine Reihe an Maßnahmen zum Anwerben geeigneter Auszubildender, zur Qualität der Ausbildung und zur Entwicklung und Bindung von Personal im Betrieb aufführt.

4.1.1.2 Wallonie

Die „Job Focus", um eine konstruktive Debatte auf den Weg zu bringen

Das Programm „Job Focus" wurde aufgelegt, um gemeinsam mit Experten sowie Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung für jedes einzelne Berufsfeld im Detail zu analysieren. Im Rahmen des Programms „Job Focus", das Ende des Jahres 2014 ausläuft, wird das Ziel verfolgt, für verschiedene Engpassberufe[119] eine Analyse – mit Unterstützung von Experten für diese Berufe – durchzuführen, um die Ursachen der Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung zu identifizieren und Maßnahmen zu deren Beseitigung vorzuschlagen. Im Anschluss daran werden Lösungsvorschläge formuliert. Diese Diagnose- und Analysearbeiten haben die Möglichkeit geboten, die Situationen und die Debatte zwischen den Sozialpartnern (einerseits Mangel an Bewerbern und andererseits Mangel an Stellen) zu objektivieren und Lösungsansätze vorzuschlagen.

Anreize zur (Um)Orientierung auf Berufe mit Engpässen bieten

Im Rahmen eines Marshall-Plans (1. und 2. Auflage) hat die wallonische Regierung le Forem beauftragt, den Mangel an Arbeitskräften in der Wallonie zu ermitteln und zu bekämpfen. Mit diesem Ziel werden/wurden mehrere Arten von Maßnahmen durchgeführt:

- Es wurden Budgets bereitgestellt, um die Ausbildungskapazitäten in den Mangelberufen zu erhöhen.
- In jeder Regionaldirektion von le Forem werden lokale Maßnahmen zur „aktiven Steuerung des Arbeitskräftepotenzials" organisiert, um die Arbeitsuchenden in Berufsfeldern mit Arbeitskräftemangel zu bringen. Nach Überprüfungen ihrer „Beschäftigungsfähigkeit" für den jeweiligen Beruf werden ihnen Schulungs- oder Vermittlungsmaßnahmen angeboten.
- Nahezu überall in der Wallonie werden in den Beratungsstellen „Carrefours Emploi Formation" Maßnahmen zur Bekanntmachung der Berufe mit Arbeitskräftemangel durchgeführt.
- Es existieren Kooperationen mit Branchenverbänden, insbesondere im Rahmen der Ausbildung und der Förderung von Berufen mit Arbeitskräftemangel.

Darüber hinaus haben le Forem und die Sozialpartner die Jobmessen „Les rendez-vous de l'emploi" ins Leben gerufen, um den Austausch zwischen Unternehmen und Arbeitsuchenden zu fördern. In bestimmten Berufen können die Arbeitsuchenden erneut eine Ausbildung

[117] IHK Trier: Fachkräftesicherung – unsere Angebote.
[118] HWK Trier: Fachkräfte- und Nachwuchssicherung – durch Qualität in der beruflichen Bildung, 2014.
[119] zunächst 10/Jahr für 4 Jahre und dann 40/Jahr ebenfalls für 4 Jahre.

beginnen und weiterhin ihr Arbeitslosengeld beziehen. Auch wurden Anreize zum Fremdsprachenerwerb entwickelt. Außerdem werden Kommunikationsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen (Jugendliche, Arbeitsuchende, Schulen, …) durchgeführt, aber nach Aussagen des Generalsekretärs des CESW scheinen insbesondere die Maßnahmen zur Sensibilisierung für technische Berufe nicht zu einer Änderung der Verhaltensweisen der Jugendlichen zu führen.

Für die Arbeitgeberseite schlägt die UCM dreizehn mögliche Ansätze vor, die in drei Gruppen zusammengefasst sind. Die erste Gruppe von Vorschlägen zielt auf die Erhöhung der Zahl der Auszubildenden in Berufszweigen mit einem Arbeitskräftemangel einschließlich einer Aufwertung der Lehre ab. Ziel der zweiten Gruppe ist die Verbesserung der Abstimmung von Stellenangeboten und Stellengesuchen. Mit der letzten Gruppe von Vorschlägen soll nicht zuletzt dazu beigetragen werden, das Tätigkeitsniveau der Unternehmen zu unterstützen.

4.1.1.3 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens

Ausbildung in Mangelberufen

Wie in der Wallonie, ist es Arbeitslosen möglich unter Beibehalt des Arbeitslosengeldes, eine schulische Ausbildung bzw. ein Studium aufzunehmen, die bzw. das zu einem der Berufe führt, die auf der jährlichen Liste des Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Lfa/ONEM) stehen (vorausgesetzt, dass die Arbeitslosen ihre vorherige Ausbildung seit mindestens 2 Jahren beendet haben). Basis für diese Liste ist unter anderem die vom Arbeitsamt der DG erstellte Mangelberufsliste, welche bereits in Kapitel 3.1.2 dargestellt wurde.

Weitere Bemühungen des Arbeitsamtes der DG (ADG)

Desweiteren ist das Arbeitsamt der DG Kooperationen mit Schulen und weiteren Partnerorganisationen eingegangen, die einer verstärkten Berufsberatung und verbesserten Berufsorientierung an Schulen dienen. Ziele dieser koordinierten Herangehensweise sind eine effizienter gestaltete Beratung, eine frühzeitige Konfrontation der Kinder und Jugendlichen mit dem Thema Berufswahl sowie Kenntnisgewinne über die Interessen und Fähigkeiten der jungen Menschen. Parallel dazu finden punktuelle Aktionen zur Sensibilisierung für bestimmte Berufe (z.B. Pflegeberufe, Metallberufe, Chemiesektor…) finden. Darüber hinaus führt das ADG seit dem 1. Januar 2014 auch ein ESF-gefördertes Projekt mit dem Titel „Fachkräftesicherung im Zeichen des demographischen Wandels“[120] durch. Das Pilotprojekt soll das Angebot an Fachkräften über unterstütze Weiterbildungsangebote erhöhen. Es richtet sich sowohl an Verantwortliche der Betriebe als auch an Arbeitnehmer.

Maßnahmen in einzelnen Berufsfeldern

Um dem erhöhten Bedarf an Pflegekräften in der DG zu begegnen, nimmt die DG Belgien an einem grenzüberschreitendem Interreg-Projekt zur Aufwertung der Pflegeberufe teil.[121] Das Projekt läuft von 2011 bis 2014 mit 27 Projektpartnern aus den Ländern der Euregio-Maas-Rhein (Belgien, Deutschland, Niederlande). Ziel ist die Steigerung der Attraktivität des Pfle-

[120] http://www.dgregierung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3013/630_read-42305/630_page-9
[121] http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-110/465_read-38183/

geberufes, die Schaffung eines gemeinsamen euregionalen Arbeitsmarktes für Pflegekräfte sowie die Stärkung der Aus- und Weiterbildung im Sinne des Lebenslangen Lernens. Die Deutschsprachige Gemeinschaft beteiligt sich im Rahmen des Zukunftsprojekts „Gesundheit sichern" des Regionalen Entwicklungskonzepts an diesem Interreg-Projekt. Ein weiterer Projektpartner aus der DG ist die Familienhilfe VoG. Beispiele bisheriger Maßnahmen sind:

- Ein „Kennenlerntag" des Pflegesektors der DG im Dezember 2011 mit dem Ziel eines Informationsaustauschs.
- Durchführung eines regionsübergreifenden Seminars zur strategischen Personalplanung im Bereich Weiterbildung und lebenslanges Lernen in der DG.
- Der Infomarkt Pflegeberufe: Im März 2013 veranstaltete die DG und regionale Partner eine Veranstaltung zur Imagebildung / Marketing des Pflegeberufs.

Um den Beruf des Buchhalters aufzuwerten, wurde für die Ausbildung zu diesem Beruf eine Kooperation mit Hochschulen eingegangen. Am Ende erfolgt eine Doppelzertifizierung, bestehend aus Bachelor und Meisterbrief.

Der der Studienkreis „Schule-Wirtschaft" richtet sogenannte Kennenlerntage für bestimmte Branchen aus, beispielsweise den Tag der Chemie, der Tag des Metalls etc.

Bemühungen von Seiten der IHK und den Unternehmen

Die IHK Eupen betont in ihrer Außendarstellung verstärkt die Bedeutung der dualen Berufsausbildung zur Fachkräftesicherung. Außerdem prämiert die IHK familienfreundliche Unternehmen, was einen Anreiz bieten kann, um die Erwerbstätigkeit von Frauen / Eltern zu erhöhen. Die Unternehmen sollen Bedingungen schaffen, welche den Arbeitnehmern entgegenkommen. So können die Betriebe ihre Fachkräfte halten oder auch neue Fachkräfte gewinnen. Das Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen mittelständischen Unternehmen (IAWM) bietet jungen Menschen außerdem die Möglichkeit von „Schnupperwochen" in Berufen der dualen Ausbildung an und richtet speziell für junge Frauen den „Girls' Day" aus. Die Unternehmen eröffnen zudem immer häufiger Zweigstellen in Luxemburg, um dort luxemburgische Konditionen anbieten zu können. Die Fachkräfte könnten so immerhin im Gesamtunternehmen gehalten werden. Die Unternehmen in de DG sind zudem angehalten, jährlich eine vorgeschriebene Ausbildungsinvestition zu tätigen (1,9% der Lohnsumme des Vorjahres der angestellten Arbeitnehmer).

4.1.1.4 Lothringen

Liste der „kritischen Berufe" (métiers en tension)

In regelmäßigen Abständen erscheint für Lothringen eine Liste der kritischen Berufe, welche unter Berücksichtigung verschiedener Indikatoren zwischen der Arbeitsagentur Pôle Emploi, dem Regionalrat Lothringen (die wichtigsten Auftraggeber für Ausbildungsmaßnahmen) und der Direccte abgestimmt wird.[122] Diese Liste der kritischen Berufe bestimmt im Wesentlichen, für welche Ausbildungen es einen Anspruch auf finanzielle Beihilfe gibt (Rémunération de Fin de Formation / RFF oder R2F); hierbei handelt es sich um eine Regelung, wonach der

[122] Präfekturerlass SGAR Nr. 2014-54, 5. März 2014.

Arbeitsuchende, dessen Ansprüche auf Arbeitslosengeld während der Ausbildung erloschen sind, unter bestimmten Bedingungen finanzielle Unterstützung erhalten kann. Die förderfähigen Ausbildungsmaßnahmen müssen die Möglichkeit bieten, eine im Sinne von Artikel L6314-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches (Code du Travail) anerkannte Qualifikation zu erwerben, welche die Voraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit schafft, für die in der Region des Ausbildungsortes und/oder in der Region des Ortes, an dem die Ausbildung angeordnet wurde, Einstellungsschwierigkeiten bekannt sind. Außerdem ermöglicht die Liste der kritischen Berufe die Aktualisierung der Liste der Berufe, zu denen Ausländer Zugang haben, die nicht Bürger eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Staates, der zum Europäischen Wirtschaftsraum gehört, oder der Schweiz sind. Die derzeit gültige Liste, die im Erlass vom 18. Januar 2008 festgelegt wurde, ist maßgebend für die Erteilung von Arbeitsgenehmigungen an Ausländer.[123]

Öffentlichkeitsarbeit und Motivierung

Von den Branchenverbänden und insbesondere der Industrie und dem Baugewerbe wurden Maßnahmen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Motivierung unternommen, zu denen Aktionen in den weiterführenden Schulen, Tage der offenen Tür, die Förderung von Praktika und der Austausch mit den Lehrern der schulischen Einrichtungen gehören. Maurice Grunwald von der MEDEF zufolge stoßen diese Aktionen jedoch nur auf ein geringes Medienecho.

4.1.1.5 Luxemburg

Grenzüberschreitende Aspekte

Da die Fachkräftesicherung in Luxemburg stark von Zuwanderern, Grenzgängern und der Großregion abhängig ist, existiert zum einen ein funktionierendes System der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, und zum anderen hat das Großherzogtum im Rahmen der Reform der beruflichen Bildung am 19. Dezember 2008 ein Gesetz über die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung erlassen. Der praktische Teil der Ausbildung erfolgt dabei in einem luxemburgischen Betrieb und der theoretische in einer Institution eines Nachbarlandes.[124] Somit wird es luxemburgischen Schulabgängern ermöglicht, eine Ausbildung in Berufen zu absolvieren, welche nicht auf der Liste der luxemburgischen Ausbildungsberufe stehen. Aus dem Interview mit dem Experten der Chambre des Salariés, Carlo Frising, ging hervor, dass zudem ein Angebot an neue Ausbildungsgänge geplant sei, welche den Bedarfen am Arbeitsmarkt gerecht werden sollen. Dies umfasse auch Ausbildungsgänge auf niedrigerem Qualifikationsniveau. Außerdem berichtete er von einer Ausweitung der Maurerausbildung auf Französisch. Bis vor zwei Jahren sei diese lediglich in deutscher Sprache angeboten worden. Auf diese Art und Weise soll ein größerer Kreis an Ausbildungsinteressierten erreicht und dem Fachkräftebedarf in diesem Bereich begegnet werden.

---

[123] Gemäß der gemeinsamen Anweisung des Innenministeriums und des Arbeitsministeriums (JORF (Amtsblatt) Nr. 0186 vom 12. August 2011, Texte Nr. 44) zur Kontrolle der Arbeitsmigration, Überarbeitung der Liste der Berufe mit einem Missverhältnis zwischen Stellenangebot und Stellennachfrage.

[124] Vgl. Task Force Grenzgänger: Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion, 2012, S.17.

Bemühungen des Handwerks

Das luxemburgische Handwerk bemüht sich zudem Jugendliche über Imagekampagnen und Ähnliches zu mobilisieren: Im Hoch- und Tiefbausektor wurde eine Kampagne mit dem Titel „Building Generation" vom IFSB (Ausbildungsinstitut des Baugewerbes) gestartet, die es Jugendlichen ermöglicht, Berufe in der Baubrache zu entdecken. Zwischen 2008 und 2012 nahmen etwa 4.000 Jugendlichen an dieser Kampagne teil. Das IFSB hat zudem eine Ausbildungsreihe der sogenannten „Green Jobs" organisiert, die es Unternehmen ermöglicht, Arbeitnehmer für sogenannte „grüne" Berufe zu qualifizieren.[125] Außerdem begleitet die luxemburgische Handwerkskammer die Arbeit der Arbeitsverwaltung ADEM, indem sie sich bemüht, einen Profilaustausch zwischen den Arbeitgebern im Handwerk und der bei ADEM gemeldeten Arbeitssuchenden herzustellen.

Maßnahmen der Arbeitsverwaltung

Von Seiten der ADEM bestehen ebenfalls eine Reihe an Maßnahmen um Arbeitslose oder Ausbildungsabbrecher in Ausbildung bzw. Arbeit zu bringen. Der Experte von der Chambre des Métiers, Marc Gross, erwähnte, dass seit Beginn des Jahres 2103 über die ADEM die Möglichkeit bestehe, ein Praktikum bzw. eine einjährige Praxisarbeit als Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu absolvieren. Um auf die erhöhten Bedarfe bzw. Schwierigkeiten infolge von Fachkräfteengpässen der Arbeitgeberseite einzugehen, hat die ADEM einen Arbeitgeberservice neu eingerichtet, welcher die Unternehmen bei der Besetzung von offenen Stellen unterstützt. Dazu wird zunächst nach luxemburgischen Arbeitskräften gesucht, anschließend wird versucht die Potenziale im Großherzogtum über Aus- und Weiterbildung auszuschöpfen, bevor in einem letzten Schritt in der Großregion bzw. ganz Europa nach Arbeitskräften gesucht wird.

Der „Paperjam Business Club"

Darüber hinaus führte das Magazin „Paperjam" im Januar eine erste Initiative weiter, welche eine Art Debatte/Wirtschaftsforum zum Thema Fachkräftesicherung darstellt. Hier sollten Probleme und Lösungsansätze aufgezeigt und in die Öffentlichkeit getragen werden.[126]

4.1.2 Grenzüberschreitende Ansätze

Neben den Aktivitäten auf regionaler Ebene, besteht bereits eine ganze Reihe an Maßnahmen und Projekten auf großregionaler bzw. grenzüberschreitender Ebene, die zur Deckung des großregionalen Fachkräfteangebots beitragen könnten. Diese Aktivitäten sind im Folgenden aufgelistet. Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zunächst werden Maßnahmen im Bereich Ausbildung aufgezeigt. Es folgen Aktivitäten im Bereich Berufsberatung, Vermittlung und Beschäftigungsmobilität. Und anschließend wird auf Maßnahmen in den Bereichen Weiterbildung, Austauschprogramme sowie Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse eingegangen.

---

125 http://www.ifsb.lu/fr/
126 http://www.paperjam.lu/article/fr/secteurs-prioritaires-recherchent-main-d-oeuvre.

Bereich Ausbildung

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion	Großregion	Ministerien, Partner der Großregion	Verbesserungen der Rahmenbedingungen einer grenzüberschreitenden Ausbildung in der Großregion, welche eine anerkannte grenzüberschreitende Berufsausbildung ermöglichen sollen.	Ende 2014
Erklärung von Saarbrücken zur deutsch-französischen Zusammenarbeit in der Grenzregion	Saarland Lothringen	Ministerien	u.a.: • Verstärkter Austausch im Bereich der Bildung und Ausbildung • Austausch von Auszubildenden • Bemühungen um Gleichstellung von Prüfungszeugnissen in anerkannten Ausbildungsberufen, • deutsch-französischen Expertenkommission, • Partnerschaften zwischen deutschen und französischen Schulen, Betrieben und Kammern. • Es wird angestrebt, in der Grenzregion in Frankreich und in Deutschland deutsch-französische Zweige in den Berufsschulen nach dem Modell des deutsch-französischen Zweigs für Luftfahrttechnik am „lycée professionnel" Latresne (Académie de Bordeaux) einzurichten. In der Großregion ist die Einrichtung eines deutsch-französischen Berufsschulzweigs für Berufe in der Automobilindustrie bereits in Planung.	15.07.2013
Ausbildungsvereinbarung Saarland-Lothringen	Saarland Lothringen	Ministerien IHK Saarland HWK Saarland Agentur für Arbeit Rektorat der Akademie Nancy-Metz	Mit den Abkommen wird lothringischen und saarländischen Jugendlichen ermöglicht, einen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen im Nachbarland zu schließen und den praktischen Teil der Ausbildung dort zu absolvieren. Theoretische Lehrinhalte werden in der Berufsschule im Heimatland gelernt. Am Ende der Ausbildung legen die Jugendlichen dann in ihrem Heimatland, in dem sie die berufliche Schule durchlaufen haben, die Abschlussprüfung ab und erwerben ihren Berufsabschluss. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, sofern die Bedingungen dafür erfüllt sind, zusätzlich die Abschlussprüfung im jeweiligen Partnerland abzulegen. Insgesamt 15 Berufe können grenzüberschreitend erlernt werden.	2014 (Pilotphase von 4 Jahren)

Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung (VAUS)	Saarland Lothringen	Ministerien IHK Saarland ME Saar Verbundausbildung Untere Saar (VAUS)	Die Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung unterstützt junge Menschen aus Frankreich und Deutschland bei der grenzüberschreitenden Ausbildung. Das Angebot richtet sich gleichermaßen an französische Lycée-Schülerinnen und -Schüler (Niveau Bac Pro und BTS), die einen Teil ihrer vorgeschriebenen Praktika (PFMP) in einem deutschen Betrieb absolvieren möchten und deutsche Auszubildende, die einen Teil ihrer Berufsausbildung in einem französischen Betrieb verbringen möchten.	seit 15.01.2013 (auf 18 Monate befristet)
Länderübergreifende Nachwuchs- und Fachkräftesicherung in der Großregion	Rheinland-Pfalz Saarland Belgien Frankreich Luxemburg	Handwerkskammer Trier	Projekt zur Gewinnung von Auszubildenden und jungen Fachkräften aus den Nachbarländern fürs Handwerk. Handwerksbetriebe und Jugendliche aus der Grenzregion sollen sich füreinander interessieren über Schaffung einer Willkommenskultur, Förderung der Mobilität, Ausbau der Sprachkenntnisse, Förderung der interkulturellen Kompetenzen, Ermöglichung von Berufsorientierung durch Praktika, Anerkennung von Ausbildungsberufen. Die HWK Trier berät, begleitet und coacht Jugendliche; unterstützt die Betriebe, ein Leitbild zur Stärkung der Willkommenskultur zu erstellen; erweitert Netzwerke der Kooperationspartner. Derzeit: Projekt mit jugendlichen Arbeitslosen aus der Wallonie. Persönliche Gespräche von Mitarbeitern der HWK Trier bei Forem in Arlon und der Erstellung von Bewerbungsmappen in Deutsch.	seit 2014
Grenzüberschreitende Französische Schule der 2. Chance (E2C-T)	Lothringen Wallonie Saarland	CCI Meurthe-et-Moselle Le Forem TÜV Nord Bildung Saar	Diese Schulen bieten jungen Franzosen, jungen Belgiern und jungen Deutschen ohne Schulabschluss einen Ausbildungsgang, bei dem Praktika im Vordergrund stehen, begleitet von gemeinsamen Unterrichtseinheiten. Die Jugendlichen definieren ihr eigenes Berufsziel, bauen sich ein berufliches Netzwerk auf und erwerben vor allem auch im Austausch mit Mitschülern aus dem Nachbarland wichtige persönliche und soziale Kompetenzen. Ziel ist, ihnen eine effektive berufliche Eingliederung in eine der beiden Teilregionen zu ermöglichen. Projekt im Rahmen von INTERREG IV-A.	seit 2009 bzw. seit 2013

Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit bei Fragen des Ausbildungsmarktes und der Berufsberatung	Saarland Lothringen Rheinland-Pfalz	Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit Rectorat der Académie Nancy-Metz der Éducation National	Vorrangiges Ziel ist es, den Ratsuchenden beiderseits der Grenze effektiv und effizient bei der Integration in Ausbildung, Studium und den Arbeitsmarkt zu helfen. Die beiden Partner vereinbaren hierzu den gegenseitigen Austausch in unterschiedlichster Form.	seit 2009
Imagefilm Duale Ausbildung	Deutschland Frankreich	Agentur für Arbeit unter Mitwirkung von deutschen und französischen auszubildenden	Zielgruppengerechter Film, der Jugendluche die duale Berufsausbildung in Deutschland vorstellt.	
TransPIB	Deutschland Frankreich Luxemburg	Greta de Sarreguemines-Education Nationale Association nationale pour la formation professionelle des adults - AFPA TÜV Nord Bildung Saar Service Center Berufsbildung der Deutschen Steinkohle AG	Mehrwöchige Auslandsaufenthalte mit dem Ziel des Erwerbs von zwei national anerkannten Berufsabschlüssen Angedacht war, dass Unternehmen aus dem Saarland, aus Lothringen und Luxemburg im Bereich der Metall- und Elektroberufe einen Ausbildungsverbund gründen, bei dem die daran beteiligten Jugendlichen Teile ihrer Ausbildung in den Partnerländern absolvieren sollten. Ziel des Projektes war der Erwerb eines zusätzlichen Abschlusses des jeweiligen Nachbarlandes. Letztlich wurde nur eine deutsch-französische Kooperation realisiert.	1999-2007
Kooperationsvereinbarung im Bereich Ausbildung von Verwaltungsexperten	Saarland Lorraine	Ministerien, Verwaltungshochschule IRA Metz FH für Verwaltung Saarland	Kooperationsvereinbarung, die es zukünftig erlaubt bei der Ausbildung von Verwaltungsexperten zusammen zu arbeiten: Das Saarland und Frankreich wollen sich künftig bei der grenzüberschreitenden Durchführung von Seminaren über das jeweilige politische System und die Verwaltungsfragen des Nachbarlandes unterstützen.	seit März 2011
Grenzüberschreitende Berufsausbildung von Erziehern	Saarland Lothringen	Fachschule für Sozialpädagogik Saarland Institut Universitaire de Formation des Maîtres	Grenzüberschreitende Berufsausbildung von Erziehern Vierwöchiger Auslandsaufenthalt während des Berufspraktikums.	seit 2004
Grenzüberschreitende Berufsausbildung für den Beruf Buchbinder	Saarland Rheinland-Pfalz Luxemburg	Bildungsträger Kammern	Die Auszubildenden besuchen die Schule in Luxemburg und werden von einem Betrieb in einem der deutschen Teilgebiete praktisch ausgebildet.	seit 2009

Grenzüberschreitende Ausbildung im Bereich Krankenpflege	Luxemburg Rheinland-Pfalz	Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder Trier	Luxemburger absolvieren Ausbildung in der Krankenpflege am Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder	
Bi-Diplomierung im Kfz-Bereich	DG Belgien Deutschland	Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen	Komplett inländische Berufsausbildung samt Abschlussprüfung vor einem binational besetzten Gremium mit dem Ziel des Erwerbs von zwei national anerkannten Abschlüssen.	2005-2011
Mobilitätsberatung	Rheinland-Pfalz	HWK Pfalz	Organisation und Betreuung von mehrwöchigen Auslandsaufenthalten von Auszubildenden und jungen Gesellen/innen	
Lange Nacht der Industrie 2014	Saarland Lothringen	IHK Saarland	Die „lange Nacht der Industrie" dient zur Berufsorientierung legt. 2014 liegt ein Schwerpunkt auf Frankreich, wo für die Veranstaltung extra geworben wird.	
Grenzüberschreitende Berufsorientierung	Saarland	HWK Saarland	Pilotprojekt zur grenzüberschreitenden Berufsorientierung: An zwei Tagen haben 40 französische und saarländische Schülerinnen und Schüler in der Handwerkskammer verschiedene Berufe kennengelernt.	
Möbel Martin – Alternance en Grande Région	Saarland	Möbel Martin	Französischsprachige Werbebroschüre, um Jugendliche aus der Großregion für eine Ausbildung zu gewinnen.	
MobiPro-EU	Deutschland	Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundeagentur für Arbeit	Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa	seit 2013
Europa-Camp	Deutschland Großregion	Bundesagentur für Arbeit	Camp-Wochenende für Jugendliche aus der Großregion mit Informationen zu Ausbildungs-, Studien- und Berufsmöglichkeiten in den jeweiligen Nachbarregionen.	seit 2013
Gesetzliche Regelung für eine grenzüberschreitende Ausbildung	Luxemburg	Regierung	Nach dem luxemburgischen Gesetz über die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung, wird der praktische Teil in einem luxemburgischen Betrieb und der theoretische Teil in einer Institution eines Nachbarlandes absolviert.	19.Dezember 2008
Gesetzliche Regelung für eine grenzüberschreitende Ausbildung	DG Belgien	Regierung	Regelung, die es Jugendlichen unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt, Kurse und Prüfungen außerhalb der DG Belgien sowie außerhalb Belgiens zu besuchen.	4.Juni 2009

Gesetzliche Regelung für eine grenzüberschreitende Ausbildung	Deutschland	Regierung	Nach § 2 Abs.3 BBiG können Auszubildende in Deutschland bis zu einem Viertel ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren.	23.März 2005
Gesetzliche Regelung für eine grenzüberschreitende Ausbildung	Frankreich	Regierung	Nach Artikel L. 6211-5 des französischen Arbeitsgesetzbuches können Auszubildende in Frankreich bis zur Hälfte ihrer betrieblichen Ausbildung im Ausland absolvieren.	2.Februar 2009
ERASMUS+	Europäische Union	Europäische Kommission	Bildungsprogramme der EU im Hochschul- und Ausbildungsbereich mit dem Ziel, die Mobilität von Studierenden und Auszubildenden zu fördern	seit 2014

Bereich Vermittlung/Beratung/Anwerben

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Vereinbarung grenzüberschreitender Arbeitsvermittlung	Deutschland Frankreich	Agentur für Arbeit Pôle Emploi	Die Einrichtung, deren Büro sich in der Arbeitsagentur Kehl befindet, soll zur Verringerung der Arbeitslosigkeit in der Region beitragen. Erleichterung der Stellensuche für Arbeitssuchende in den beiden Nachbarländern. Aufnahme der Profile der französischen und deutschen Arbeitssuchenden sowie der offenen Stellen in der Grenzregion in die Datenbanken beider Länder. Informationen über die Arbeitsmarktbedingungen in Frankreich und Deutschland und die beruflichen Qualifikationen der Arbeitssuchenden im jeweiligen Nachbarland	seit 26.02.2013
Deutsch- Französische Vermittlungsbüros	Saarland Lothringen Rheinland-Pfalz	Agentur für Arbeit Pôle Emploi EURES	Einrichtung eines Deutsch-Französischen Vermittlungsbüros, das sein Dienstleistungsangebot in Saarbrücken und in Sarreguemines vorhält Kollegen aus der Agentur für Arbeit Saarland und Kollegen von pôle emploi werden an beiden Standorten vertreten sein. Hierbei wird auch die Region Zweibrücken – Pirmasens eingebunden und die Agentur für Arbeit Kaiserslautern- Pirmasens beteiligt. Beratung und Vermittlung wird durch die Euresberaterin der Agentur in Bitche und bedarfsorientiert in Zweibrücken und Pirmasens angeboten	seit 15.11.2013

EURES-T SLLR	Saarland Lothringen Luxemburg Rheinland-Pfalz	EURES-Netzwerk	EURES-Beratungsstellen Grenzgängerberatung rund um die Berufstätigkeit im Nachbarland	seit 1997
EURES-T P.E.D.	Lothringen Luxemburg Provinz Luxemburg (BE)	EURES-Netzwerk	EURES-Beratungsstellen Grenzgängerberatung rund um die Berufstätigkeit im Nachbarland	seit 1993
Interregionale Jobmessen in Saarbrücken	Saarland Lothringen Rheinland-Pfalz Luxemburg	EURES-T SLLR Agentur für Arbeit Pôle Emploi	Grenzüberschreitende Stellenangebote von über 100 Unternehmen (2014) und Informationen für alle Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzsuchenden in der Großregion	jährlich seit 2010
European Job Days in Trier	Saarland Lothringen Rheinland-Pfalz Luxemburg	EURES-T SLLR Agentur für Arbeit	Grenzüberschreitende Stellenangebote von über 50 Unternehmen (2014) und Informationen für alle Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzsuchenden in der Großregion	jährlich seit 2011
European Job Days in Creutzwald	Lothringen Saarland Luxemburg Rheinland-Pfalz	EURES-T SLLR Pôle emploi Agentur für Arbeit	Grenzüberschreitende Stellenangebote und Informationen für alle Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzsuchenden in der Großregion	jährlich seit 2012
Bewerber-Workshops für Bewerber und Absolventen der Großregion	Deutschland Großregion	EURES-Netzwerk Agentur für Arbeit	Programme und Workshops zur Anwerbung ausländischer Studierenden sowie Aufzeigen der Voraussetzungen und Möglichkeiten des Arbeitsmarktes in den deutschen Teilgebieten. Grenzüberschreitende Absolventenmessen für Hochschulabgänger.	
Grenzüberschreitende Berufsberatung und Bewerbertrainings	Deutschland Großregion	EURES-Netzwerk Agentur für Arbeit	Grenzüberschreitende Berufsberatung und Bewerbertrainings für Schüler aus der Großregion	
Bewerberseminare der Bundesagentur für Arbeit	Saarland Lothringen	Universität des Saarlandes in Saarbrücken Universität Paul Verlaine in Metz	Bewerberseminare	
Informationsveranstaltungen für Arbeitssuchende	Saarland Lothringen	Agentur für Arbeit Pôle Emploi	Gruppeninformationen für Arbeitssuchende	

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit	Deutschland	Bundesagentur für Arbeit	Die ZAV sucht in Zusammenarbeit mit den örtlichen Agenturen für Arbeit weltweit Fachkräfte. Innerhalb der EU rekrutiert sie Auszubildende für Arbeitgeber in Deutschland. Die Zulassung ausländischer Arbeitnehmer zum deutschen Arbeitsmarkt ist ebenso Aufgabe der ZAV. Auch Schülern, Studierenden und Arbeitnehmern, die sich für eine Ausbildung, ein Studium oder eine Beschäftigung im Ausland interessieren, steht sie beratend zur Seite	
Erleichterung des Zugangs von Fachkräften und Etablierung einer Willkommenskultur	Rheinland-Pfalz	Ministerien Bundesagentur für Arbeit HWKs Rheinland-Pfalz IHKs Rheinland-Pfalz DEHOGA IG Metall LVU	Konzept für Unterstützungsangebote für zuwanderungswillige Fachkräfte Prüfung des Angebots an Formularen und Informationsmaterialien in verschiedenen Fremdsprachen Angebot an Schulungsmaßnahmen in Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz von Mitarbeitenden in der öffentlichen Verwaltung	2015-2017
Imageflyer Region Trier	Trier	Initiative Region Trier e.V. IHK Trier HWK Trier Agentur für Arbeit Trier	Mehrsprachiger Imageflyer für den Raum Trier um Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben	
Gewinnung ausländischer Fachkräfte	Trier	IHK Trier	Bereitstellung von Informationen zur Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland sowie von Kontaktdaten der Ansprechpartner in den Regionen.	
Image-Kampagne „Saarland-Marketing“ inklusive eine Welcome Center Saar sowie Zuwanderungsaktivierung	Saarland	Land saar.is IHK Saarland Agentur für Arbeit	Die Einrichtung soll Fachkräften, die sich für einen Wechsel ins Saarland interessieren, gezielte Informationen über Schulen, Kindergärten, Wohnungsmarkt, Kultur- und Freizeitangebote und vieles mehr geben. Fachkräfte und ihre Familien von außerhalb sollen sich in einem online-Portal umfassend über den Wirtschafts-, Tourismus- und Lebensstandort Saarland informieren können. Angedacht ist zudem auch, zuwandernde Fach- und Führungskräfte wirksam bei der Suche nach passenden Arbeitsplätzen für ihre Partner zu unterstützen.	Projektstart 2014
Frankreichstrategie	Saarland	Ministerium	Die Strategie verfolgt zwei Ziele, die in eine Binnen-Strategie (Stärkung der Frankreich-Kompetenz im Land) und eine Außen- und Kommunikationsstrategie (Vermarktung der saarländischen Frankreich- Kompetenz nach außen, d.h. nach Frankreich und nach Deutschland) einmünden.	seit 21.01.2014

CSR-Strategie des Saarlandes (CSR = Corporate Social Responsibility) plus ‚Unternehmen fürs Saarland: CSR-Kompetenz für saarländische KMU'	Saarland	Staatskanzlei saar.is BMAS	Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber	
Strategie Europa 2020 – "Jugend in Bewegung" (Youth on the Move)	Europäische Union	Europäische Kommission	u.a.: Förderung einer umfassenden Ausweitung des transnationalen Lernens sowie der Beschäftigungsmobilität junger Menschen (Förderung der Mobilität zu Lernzwecken, Förderung der Beschäftigungsmobilität)	seit 2010

Bereich Weiterbildung / Austauschprogramme

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Deutsch-Französische Sekretariat (DFS)	Deutschland Frankreich	Ministerien	Austauschprogramm in der beruflichen Bildung Das DFS organisiert Austauschprogramme, berät und begleitet die Verantwortlichen in beiden Ländern in der Vorbereitung und Durchführung der Mobilitätsmaßnahmen.	im Anschluss an ein Abkommen von 1980
Deutsch-Französische Erwachsenenbildung	Saarland Lothringen	TÜV Nord Bildung Saar IHK Saarland Conseil Régional Lorraine CCI 57 Metz Fahrschule Altmeier-Forbach Greta Sarreguemines Greta Lorraine Est	Erwachsenenbildung – Ausschreibungen Lothringen : • Fachkraft für Energieeffizienz • Fachkraft für CNC-Technik • Gabelstaplerfahrer • Deutsch-Französischer Vertriebsmitarbeiter Ausstellung von grenzüberschreitenden Zertifikaten.	seit 2009
Kompetenzzentrum grenzüberschreitende Weiterbildung	Saarland Lothringen	HTW Saarland CNAM Lorraine	Fachvorträge und Seminare	seit 2011
Interregionale Weiterbildungsakademie Palliative Care (IWAP)	Saarland Luxemburg Rheinland-Pfalz	Freie Träger aus den Partnerregionen (omega90 Luxemburg, LAG Hospiz Saarland, Caritasverband Westeifel)	Medizinische Weiterbildung	seit 2009

Grenzüberschreitende Weiterbildung im Krankenhausbereich	Luxemburg Rheinland-Pfalz	Krankenhaus St. Therese in Luxemburg Bildungsinstitut der Barmherzigen Brüder Trier	Krankenhauspersonal aus Luxemburg nimmt an Maßnahmen des Bildungsinstituts der Barmherzigen Brüder Trier teil (Krankenpflege für operative Funktionseinheiten)	
Grenzüberschreitende Fortbildung in der Krankenpflege	Saarland Lothringen	Lycée Professionnel „Pierre et Marie Curie" in Freyming–Merlebach Krankenpflegeschule des Fliedner-Krankenhauses Neunkirchen	Kooperation in Form von gegenseitigen Praktika	seit 1994
Grenzüberschreitende Fortbildung von Pflegekräften in Psychiatrie	Saarland Lothringen	CHS Sarreguemines SHG Kliniken Sonnenberg in Saarbrücken	Begegnungen von Beschäftigten und Patienten beider Einrichtungen, Informationsaustausch und gemeinsame Fortbildung von Ärzten und Pflegekräften in der transkraniellen magnetischen Stimulation	
Austausch von Medizinstudenten, Ärzten, Pflegekräften	Saarland Lothringen	Universitätskliniken Homburg und Nancy	Einmal im Jahr zweiwöchiger Fachkräfteaustausch (jeweils 15 Pflegekräfte)	seit 1997

Bereich Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	Rheinland-Pfalz	Ministerien Bundesagentur für Arbeit HWKs Rheinland-Pfalz IHKs Rheinland-Pfalz	Zentrale Anlaufstellen, welche vor allem die Identifizierung der weiteren zuständigen Stellen erleichtern IHK Trier: Unterstützung bei der Antragsstellung, bei der Suche nach dem deutschen Referenzberuf und bei der beruflichen Orientierung	2015
Servicestelle zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse	Saarland	Agentur für Arbeit - Jobcenter Saarbrücken	Vorrangiges Ziel der Servicestelle ist es, ein Dienstleistungsangebot für die am beruflichen Integrationsprozess beteiligten Stellen wie Arbeitsverwaltung, Anerkennungsstellen von Ministerien, Kammern, Bildungsträgern usw. zu schaffen. Über ein Netzwerk soll mehr Transparenz erzeugt und die Verzahnung von Angeboten sowie weitere Kooperationsformen ermöglicht werden. Zugewanderte Menschen erhalten bei der Servicestelle umfangreiche Hilfen.	
Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzt	Deutschland	Bundesgesetz	Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	seit 01.04.2012

Sonstiges

Maßnahme	Beteiligte Regionen	Akteure	Inhalt / Ziel	Zeithorizont
Task Force Grenzgänger	Großregion	Partner der Großregion	Abbau von Mobilitätshindernissen über die Erarbeitung juristischer und administrativer Lösungsvorschläge für Problemstellungen grundsätzlicher Art von Grenzgängern und Unternehmen, die Grenzgänger beschäftigen	seit 2011
Abilitic2Perform	Lothringen Luxemburg Wallonie	14 Arbeitsmarktrelevante Akteure aus den Regionen	Europäisches Projekt zur Entwicklung einer integrierten Dienstleistung zur Untersuchung von zukünftigen Kompetenzen in der Großregion im Rahmen von Interreg IV-A. Inhalte: Zukunftsanalyse von Berufen; Integration von zukunftsbezogenen Dienstleistungen bei Partnerunternehmen im Weiterbildungsbereich; Förderung von Arbeit in der Großregion	2008-2012

4.2 Großregionale Potenziale

Wie die vorangegangenen Kapitel gezeigt haben, unterscheiden sich sowohl die Ausgangslagen als auch die entsprechenden Gestaltungsansätze zur Fachkräftesicherung zwischen den Teilgebieten der Großregion. Nachfolgend wird nun die Frage beantwortet, welche Potenziale großregional vorliegen bzw. an welchen Stellen es sich anbietet, Fachkräftesicherung grenzüberschreitend anzugehen.

Handlungsfelder zur Erhöhung des großregionalen Fachkräfteangebots

Zu Beginn des Kapitels 4 wurden allgemeine Handlungsfelder erläutert, über welche das Fachkräfteangebot insgesamt erhöht werden kann. Diese Ansätze lassen sich auch auf die Großregion übertragen. Potenziale bieten sich demnach über die Erhöhung der Erwerbspartizipation bestimmter Personengruppen in der Großregion (Ältere, Frauen, Menschen mit Behinderung, Arbeitslose), die Ausweitung des Arbeitszeitvolumens (z.B. der Teilzeitbeschäftigten), die Steigerung der Ausbildungs- und Qualifikationsbemühungen, eine verstärkte Zuwanderung von ausländischen Fachkräften, die Erhöhung der Arbeitsmarkttransparenz sowie über Anreize zur Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsaufnahme über attraktiv ausgestaltete Arbeitsbedingungen.

Überregionaler Austauschprozess: Lernen von und mit den anderen Regionen

Ein überregionaler Austauschprozess zwischen den arbeitsmarktrelevanten Akteuren über Konzepte, Maßnahmen, Programme etc., welche in den jeweiligen Regionen zur Fachkräftesicherung bereits ergriffen wurden bzw. geplant sind (wie teilweise in Teilkapitel 4.1.1 aufgeführt), könnte für alle Teilgebiete der Großregion gewinnbringend sein. Ein Blick in die anderen Regionen kann wertvolle Hinweise liefern, wie verschiedene Herausforderungen bewältigt werden können sowie Überlegungen fördern, inwieweit diese Ansätze in andere Teilregionen oder die gesamte Großregion übertragen werden könnten.

Potenziale einer gemeinsamen Strategie zur Fachkräftesicherung in der Großregion

Außerdem kann ein solcher Austauschprozess genutzt werden, um nach Ansätzen zu suchen, welche sich für eine gemeinsame Strategie zur Fachkräftesicherung in der Großregion eignen. Aus den geführten Experteninterviews gingen unter anderem folgende Potenziale hervor:

- Grenzüberschreitender Kompetenzaufbau für zukünftige Bedarfe in der Großregion (beispielsweise im Bereich Erneuerbare Energien): Regionale Kompetenzzentren zusammenführen. Aus- und Weiterbildung grenzüberschreitend bewerben.
- Mobilitätshindernisse abbauen: Ausbau der Verkehrsinfrastruktur, um Mobilität zu fördern. Abbau administrativer Hindernisse, um grenzüberschreitende Prozesse zu beschleunigen. Berufsanerkennungsverfahren. Sprachkenntnisse fördern.
- Bekanntheitsgrad der verschiedenen Berufsbildungssysteme in den Teilgebeiten steigern.
- Abstimmung der Hochschulentwicklungspolitiken zwischen den Hochschulen in den Teilgebieten der Großregion.

- Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität im Bereich Weiterbildung (beispielsweise sind die Weiterbildungsangebote in Luxemburg relativ gering. Luxemburger könnten verstärkt Weiterbildungsangebote in den anderen Teilgebieten wahrnehmen).
- Verstärkt Ressourcen für die Beratung und Betreuung von Menschen bereitstellen, welche sich für Arbeit oder Ausbildung in einer der Partnerregionen interessieren (z.B. Eingliederungshilfen, Sprachkurse etc.).
- Großregionale Willkommenskultur entwickeln, um Fachkräfte von außerhalb der Großregion zu gewinnen bzw. zu halten (z.B. Dienstleistungsausbau).
- Vermarktung der Großregion: den Bewohnern der Großregion die Beschäftigungsmöglichkeiten des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes näherbringen. Fachkräfte von außerhalb der Großregion gewinnen.
- Bekanntheitsgrad bereits erfolgreicher grenzüberschreitender Projekte steigern und diese fortführen.

Vorhandene Maßnahmen intensivieren, ausbauen, weiterführen

Gerade der letztgenannte Punkt bietet enormes Potenzial, denn wie in Kapitel 4.1.2 aufgezeigt wurde, besteht bereits eine Reihe an gemeinsamen Kooperationen in der Großregion, welche zur Sicherung des großregionalen Fachkräfteangebots beitragen. Diese könnten weiter ausgebaut bzw. kontinuierlich weitergeführt werden. Als positive Beispiele wurden in den Expertengesprächen hierzu genannt:

- die **Interregionalen Jobmessen bzw. European Job Days** von EURES und den Arbeitsverwaltungen: Alleine auf der Interregionalen Jobmesse in Saarbrücken fand im Jahr 2014 ein Austausch zwischen 100 Unternehmen mit rund 3.000 Jobangeboten und über 6.000 Besuchern aus der Großregion statt.
- die **Grenzüberschreitenden Vermittlungsbüros**: Kooperation zwischen der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, Pôle Emploi in Frankreich durch die Einrichtung der Deutsch-Französischen Vermittlungsbüros in Saarbrücken und Sarreguemines.
- **Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse**
- **Frankreichstrategie / Deutschlandstrategie**: Im Rahmen der saarländischen Frankreichstrategie wird betont, „die engen unternehmerischen Verflechtungen saarländischer Betriebe durch Zweig- und Nebenstellen in der Nachbarregion und umgekehrt sind eine gute Voraussetzung für eine mögliche Verzahnung der Arbeitsmärkte und der beruflichen Ausbildung. Dies allein wird nicht ausreichen, um die Grenzgängermobilität, eine wesentliche Stärke des hiesigen Arbeitsmarktes, dauerhaft zu sichern. Insbesondere die im Bereich der schulischen und beruflichen Ausbildung bestehenden Kooperationen müssen zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs weiter ausgebaut werden."[127] Die Frankreichstrategie hat es sich unter anderem zum Ziel gemacht, die Sprache Französisch innerhalb der kommenden 30 Jahre zu einer weiteren Verkehrssprache zu entwickeln. Zudem sollen alle Kinder schon im Vorschulalter die französische Sprache lernen. Die lothringische Deutschlandstrategie greift

[127] Vgl. Eckpunkte einer Frankreichstrategie für das Saarland, 21. Januar 2014, S.5.

diese Ansatz auf: in den grenznahen Kommunen sollen bereits die 3-Jährigen in den Vorschulen („Maternelles") Deutsch lernen.

- die Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung (**VAUS**): Unterstützungsangebot für junge Menschen aus Frankreich und Deutschland bei der grenzüberschreitenden Ausbildung. Das Angebot richtet sich gleichermaßen an französische Lycée-Schüler, die einen Teil ihrer vorgeschriebenen Praktika in einem deutschen Betrieb absolvieren möchten, und deutsche Auszubildende, die einen Teil ihrer Berufsausbildung in einem französischen Betrieb verbringen möchten.
- die **Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion**: Verbesserungen der Rahmenbedingungen einer grenzüberschreitenden Ausbildung in der Großregion, welche eine anerkannte grenzüberschreitende Berufsausbildung ermöglichen sollen. Auch Fragen der beruflichen Weiterbildung und der Anerkennung von Berufsqualifikationen werden hier geregelt.
- **Ausbildungsvereinbarung Saarland-Lothringen**: Mit den Abkommen wird lothringischen und saarländischen Jugendlichen ermöglicht, einen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen im Nachbarland zu schließen und den praktischen Teil der Ausbildung dort zu absolvieren. Theoretische Lehrinhalte werden in der Berufsschule im Heimatland gelernt. Insgesamt 15 Berufe können grenzüberschreitend erlernt werden.

Grenzüberschreitende Kooperationen nicht ausreichend, um Fachkräfteprobleme zu lösen

Maßnahmen wie die Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion werden von den Experten begrüßt und als sinnvoll eingestuft. Jedoch wurde auch betont, dass Gestaltungsansätze, welche die Funktionsfähigkeit des großregionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes erhöhen bzw. versuchen, die bisherigen Ungleichgewichte zwischen den Teilgebieten abzubauen, nicht ausreichen, um den Bedarf an Fachkräften bzw. Auszubildenden decken zu können. Generell gelte, dass großregionale Ziele realistisch und am praktischen Erleben im Alltag ausgerichtet sein und über kleine Schritte umgesetzt werden sollten, damit keine falschen Erwartungen geweckt werden. Zudem muss die Sichtweise aller Teilregionen des Kooperationsraums berücksichtigt werden – keine Region soll befürchten müssen, dass sie ihre am besten qualifizierten Fachkräfte an andere Teilgebiete verliert bzw. die Finanzierung der Ausbildung für die Arbeitsmärkte der Partnerregionen übernimmt.

Es lässt sich feststellen, dass ein großregionaler Arbeitsmarktausgleich als Lösung für Stellen- bzw. Ausbildungsplatzbesetzungsprobleme nur sehr eingeschränkt funktioniert, da sich in allen Teilgebieten ähnliche Probleme auftun – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau, wie beispielsweise bei der Arbeitslosigkeit: Zum einen sind in allen Teilregionen ähnliche Berufsfelder als problematisch eingestuft worden (Pflegebereich, pädagogische Berufsgruppen, technische Berufe, Handwerksberufe) – eine Erhöhung der Mobilität innerhalb der Großregion ist für diese Bereiche nur begrenzt machbar. Zum anderen besteht in allen Teilregionen ein Mismatch bezüglich des Qualifikationsniveaus – das heißt, die gut ausgebildeten Fachkräfte finden in der Regel in der eigenen Region eine Arbeitsstelle bzw. die ausreichend qualifizierten Schulabgänger finden in ihrer Heimatregion einen Ausbildungsplatz. Das gemeinsame Problem besteht in allen Teilgebieten vor allem in einem zu großem Pool an

Personen, deren Qualifikationsniveau zu niedrig liegt, um ohne Unterstützung in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt integriert werden zu können. Beispielsweise ist der relativ hohe Bestand an jungen Arbeitslosen in Lothringen oder der Wallonie nicht ohne weiteres in der Lage, die Bedarfe in den deutschen Teilgebieten oder in Luxemburg zu decken. Häufig sind diese Arbeitslosen zu gering qualifiziert. Ein Bestand an gering qualifizierten jungen Arbeitslosen findet sich zudem auch in den deutschen Regionen oder dem Großherzogtum. Die Qualifizierung solcher Personengruppen wie die sogenannten NEETs (erwerbslose Jugendliche, welche sich nicht in Schul-, Weiter- oder beruflicher Ausbildung befinden) stellt demnach für alle Teilgebiete der Großregion eine Herausforderung dar, welche bei der Bewältigung von Fachkräfteproblemen eine enorme Bedeutung zukommen könnte. Eine gemeinsame, großregionale Strategie in diesem Bereich zu entwickeln, stellt sich demnach als eine eigene Herausforderung dar.

Großregionale Zusammenarbeit möglich und sinnvoll

Dass eine großregionale Zusammenarbeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs vor allem im Bereich Bildung und Weiterbildung jedoch durchaus möglich und sinnvoll ist, zeigen bereits bestehende Kooperationen:

- die grenzüberschreitenden französischen Schulen der 2. Chance (E2C-T): Kooperation zwischen Lothringen und der Wallonie bzw. zwischen Lothringen und dem Saarland im Rahmen von Interreg IV-A Großregion. Diese Schulen bieten jungen Franzosen, jungen Belgiern und jungen Deutschen ohne Schulabschluss einen Ausbildungsgang, bei dem Praktika im Vordergrund stehen, begleitet von gemeinsamen Unterrichtseinheiten. Die Jugendlichen definieren ihr eigenes Berufsziel, bauen sich ein berufliches Netzwerk auf und erwerben vor allem auch im Austausch mit Mitschülern aus dem Nachbarland wichtige persönliche und soziale Kompetenzen. Ziel ist, ihnen eine effektive berufliche Eingliederung in eine der beiden Teilregionen zu ermöglichen.
- Ausbildung von CNC-Technikern bei TÜV NORD Bildung Saar: der Conseil Régional de Lorraine finanziert zum Großteil die Ausbildung von lothringischen Arbeitsuchenden bei TÜV NORD in diesem Beruf (aber auch in anderen Berufen).
- Grenzüberschreitende Erwachsenenbildung (Weiterbildung): Kooperation zur Ausstellung von grenzüberschreitenden Zertifikaten zwischen TÜV NORD Bildung Saar, der IHK Saarland, dem Conseil Régional de Lorraine, CCI Moselle, Greta Sarreguemines, Greta Lorraine Est etc.

Solche bereits erprobten und erfolgreichen Konzepte könnten weiter ausgebaut und auf den gesamten großregionalen Kooperationsraum übertragen werden. Desweiteren besteht auch hier die Möglichkeit des „Voneinander Lernens" zwischen den Teilgebieten über einen vertieften grenzüberschreitenden Austausch der relevanten Akteure. Insofern bietet eine großregionale Herangehensweise durchaus Potenziale für die Entwicklung von Lösungsansätzen für den großregionalen Arbeitsmarkt im Ganzen, aber auch für die Arbeitsmärkte der Teilregionen jeweils für sich.

Literaturverzeichnis

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 recherché: 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, März 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.

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.

1. Introduction 191

1.1 Situation générale du besoin en main-d'oeuvre / débat actuel 191

1.2 Interrogations 191

1.3 Méthodologie et procédure 192

2. Situation et perspectives du marché de l'emploi dans la Grande Région 196

2.1 Évolution démographique et potentiel d'actifs dans la Grande Région 196

2.2 Emploi et situation du marché du travail dans la Grande Région 199

3. La main d'oeuvre qualifiée dans le contexte interrégional : situation actuelle et perspectives 204

3.1 Analyse quantitative 204

3.1.1 Rhénanie-Palatinat et Sarre 204

3.1.2 Wallonie et Communauté Germanophone de Belgique 220

3.1.3 Lorraine 238

3.1.4 Luxembourg 250

3.2 Analyse qualitative 262

3.2.1 Enquêtes auprès des entreprises aux salons de l'emploi interrégionaux 262

3.2.2 Interview avec les experts 265

3.2.2.1 Rhénanie-Palatinat et Sarre 265

3.2.2.2 Wallonie 271

3.2.2.3 Communauté Germanophone de Belgique 273

3.2.2.4 Lorraine 275

3.2.2.5 Luxembourg 278

4. Initiatives et solutions possibles 282

4.1 Mesures prises antérieurement 284

4.1.1 Approches dans les composantes de la Grande Région 284

4.1.1.1 Rhénanie-Palatinat et Saar 284

4.1.1.2 Wallonie 287

4.1.1.3 Communauté Germanophone de Belgique 288

4.1.1.4 Lorraine 290

4.1.1.5 Luxembourg 291

4.1.2 Approches transfrontalières 292

4.2 Potentiels grandes-régionales 305

Bibliographie 310

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 marche 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"[1]. 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 qualifiés 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)*[2]

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.

---

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

2 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.[3] 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'empoloi 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 qualificatif 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)[4] : 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

[3] 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).

[4] 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. »[5]

- 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.

[5] 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 apport 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.[6]

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.

[6] 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.

Vieillissement 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'accentuera 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'atténuera 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).

Evolution de la population active potentielle (âgé 20 à 59 ans) et la population total de la Grande Région entre 2000 et 2040

Calculs : OIE / IBA
Source : Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins

Evolution de la population active potentielle (âgé 20 à 59 ans) entre 2000 et 2040

Calculs : OIE / IBA
Source : Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins

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.[7] 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).

[7] 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 marche 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 déterminé à 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.[8] 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

[8] 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[9] 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).

Evolution d'Emploi à l'âge de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de formation 2003-2013

Répartition par niveau de formation (ISCED / CITE) en %

Calculs : OIE / IBA

Source : Eurostat – AKE / EFT

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.[10] 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

[9] Nombre d'étudiants par rapport à la population âgée de 20 à 24 ans.

[10] 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 élevé 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
	Chômeurs par poste libre	*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
	Chômeurs par poste libre	*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
	Chômeurs par poste libre	*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
	Chômeurs par poste libre	*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
	Chômeurs par poste libre	*36,8*	*nd*	*39,7*	*42,1*	*42,1*	*46,8*	*63,5*
GR. Région	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
	Chômeurs par poste libre	*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

Calcus : 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 marche du travail, on n'y trouve pas d'indicateur annonçant une pénurie marquée. Même l'institut allemand pour la recherche économique (D*eutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW*)[11] 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.

[11] 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[12]
- *Emplois qualifiés* : exécutent des activités spécialisées qui nécessitent au minimum une formation professionnelle de deux ans ou une qualification équivalente[13]
- *Spécialistes :* possèdent des connaissances ou compétences spécialisées qui nécessitent généralement une formation de maître ou de technicien, ou un diplôme professionnel ou universitaire équivalent[14]
- *Experts :* possèdent au minimum un diplôme équivalent bac+4 ou une qualification équivalente[15]

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

[12] 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).

[13] 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.

[14] 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.

[15] 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[16] 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).[17] 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)

[16] 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.].

[17] 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.[18] 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.[19]

Des pénuries sensibles seulement dans certains secteurs professionnels

L'analyse des pénuries 2013[20] 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.[21] 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 „médicine humaine et dentaire » ne se trouve plus sur la liste.

[18] 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.

[19] Cf. Bundesagentur für Arbeit: Einführung in die Visualisierung der Engpassanalyse, 2014, p.3f.

[20] 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.

[21] 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
Au total (sans auxiliaires)	**76**	**+2**	**3,8**	**+0,6**	**15.377**
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, spationautique 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 en et Allemagne, en Sarre il y 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.[22]

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.[23] 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.[24] 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

---

[22] Cf. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse, Juni 2014, p.22.

[23] Aucune valeur disponible en raison d'un nombre de cas insuffisant pour la Sarre.

[24] 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
Total (sans auxiliaires)	**74**	**+1**	**3,9**	**+0,5**	**4.409**
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.[25]

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.[26]

[25] Cf. Schilling, Matthias: Aktualisierung der landesspezifischen Betreuungsbedarfe für unter 3-Jährige sowie der sich daraus ergebenden Personalbedarfe, Februar 2013, p.7.
[26] 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.[27]

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).[28] 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 âgés 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 Böhringer), 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.[29]

---

[27] 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).
[28] Cf. ibidem, p.19 (ou 20).
[29] 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

en % (au 30/06/2013)

Calculs : OIE / IBA

Source : Beschäftigungsstatisik – BA

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

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 dans la Sarre, 2013

en % (au 30/06/2013)

Calculs : OIE / IBA

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.[30]

[30] 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.

Évolution du nombre de jeunes sortant de l'école selon les diplômes obtenus 2011-2025

Calculs : OIE / IBA

Source :
Kultusministerkonferenz - Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen / Kultusministerkonferenz - Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen

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.[31]

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.[32]

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.[33] 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.[34] 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.[35]

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."[36] Le nombre de postes

---

[31] 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.

[32] 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.

[33] Cf. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2013, p.13

[34] Cf. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/
Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung: http://www.bibb.de/

[35] 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).

[36] 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).[37] 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."[38]

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.[39]

[37] Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung: http://www.bibb.de/
[38] Cf. Bundesinstitut für Berufsbildung: Jahresbericht 2012/2013, p.9.
[39] 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.

Modification des effectifs par secteur (en %) en Allemagne

Source : IAB-Regional 01/2012 vgl. Fuchs/Zika (2010).

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 prospectives 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.[40] 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.[41]

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.[42] 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

[40] 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.
[41] Cf. Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013, p. 72f.
[42] 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.[43]

La chambre du commerce et de l'industrie de la Sarre (*IHK Saarland*) constate dores et déjà de "grandes pénuries" dans le groupe des ingénieurs en mécatronique 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 Saarhütten* (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.[44] 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.[45]

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.[46]
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.

---

43 Cf. Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013, p.60ff.
44 Cf. IHK des Saarlandes: Resolution der IHK-Vollversammlung vom 3. April 2014, p.3.
45 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.
46 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 mécatroniciens, 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.[47] 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.[48] 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.[49]

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

---

47 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.

48 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).

49 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[50]-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[51], 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% ;[52] 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.[53]

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 tradictionnels 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

[50] Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI)
[51] 5 offres par ans suffiront
[52] Cf. Federgon-Idea Consult : Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs, 2006, p.39
[53] 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.[54]

Liste des métiers en pénurie en Wallonie, 2012 (sans le secteur de l'éducation) classés selon le rapport chômeurs – postes libres[55]

Code ROME 5	Intitulé	Chômeurs-postes libres[56]	Durée de vacance	Taux d'occupation (%)	Postes libres 2012
Total			**31,0**	**89,0**	**136.754**
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, Métreur-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	Boulanger(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.)

[54] 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)

[55] Classé par le nombre de demandeurs d'emploi par poste libre.

[56] 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	Boulanger(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[57] :

- 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)

[57] 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.

Évolution des offres d'emploi selon les groupes de métiers dans la presse locale dans la CG de Belgique

Calculs:OIE / OIE

Source: WSR - DG Belgien

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.[58]

[58] Cf. Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013, p.2.

Évolution des offres d'emploi en fonction des secteurs économiques dans la CG de Belgique

Calculs: OIE / OIE

Source: ADG - DG Belgien

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.[59] 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%[60]. La durée de vacance moyenne était de 38 jours.[61]

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.[62]

[59] 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).

[60] Cf. Arbeitsamt der DG: Auswertung der dem Arbeitsamt mitgeteilten Stellenangebote 2012, 17.Mai 2013, p.1.

[61] Cf. BRF1, 13. Juli 2012 http://brf.be/nachrichten/regional/424319/

[62] 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%
Total	75%	11%	29%	14%	9%	3%	34%

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%
	Total	*833*	*100%*	*75%*
Annonce dans la presse (Grenzecho, Kurier Journal, Wochenspiegel)	Étranger	727	34%	
	Belgique - intérieur	278	13%	
	CG	1143	53%	
	Total	*2148*	*100%*	

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.

Taux d'employeurs ayant connu des problèmes de recrutement en 2014 – pays sélectionnés

Réalisation : OIE / IBA
Source: Talent shortage survey - ManpowerGroup 2014

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.

Taux d'employeurs ayant connu des problèmes de recrutement de 2006 à 2014

Réalisation : OIE / IBA

Source: Talent shortage survey - ManpowerGroup 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
En Wallonie	2.600	0,2
En dehors de la Wallonie	8.200	0,5
Besoin statistique de remplacement	28.000	1,7
Demande en main-d'œuvre supplémentaire, 15-49 ans, total	**38.900**	**2,3**
Entrée effective dans la population active des 15-49 ans	**42.300**	**2,6**

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 (boulanger, boucher, couvreur), le taux de travailleurs seniors se situe partout en dessous de 28%.

Part des seniors (+50 ans) par secteur professionnel en Wallonie en 2012

Calculs : OIE / IBA

Source : Forem

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%
Total	**4428**	**26%**

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[63], le deuxième est un indicateur des besoins de remplacement.[64] 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

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

64 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 prospectives prévoyaient 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.

Changement de l'activité par secteurs économiques en Wallonie

Calculs : OIE / IBA

Source : BFP, IBSA, IWEPS, SVR

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.[65] Dans sa prospective à moyen terme, elle prend en compte les changements sociaux et démographiques, les progrès économiques et techniques ainsi que les (futures) 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.

[65] 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. [66]

[66] 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[67], tels que le nombre d'offres enregistrées, le taux de tension hors contrats aidés[68], le taux de satisfaction[69], le taux d'écoulement[70] ou encore la part des offres non durables[71]. 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 les 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

[67] Cf. Rapport du groupe de travail interinstitutionnel (Dares, Insee, Pôle emploi, DGAFP, DGCL, Drees, DHOS, CAS, CEE, Eurostat) : La mesure des « emplois vacants »,Mars 2010, p. 86.
[68] Les offres enregistrées pour les contrats aidés (apprentissage, professionnalisation…) ne sont pas comptabilisées.
[69] Offres satisfaites rapportées au total des offres de la période (offres satisfaites et offres annulées).
[70] 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.
[71] 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[72], 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[73], 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[74], conditionne la délivrance des autorisations de travail aux étrangers[75].

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[76] 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.

---

72 Arrêté SGAR n° 2014-54 en date du 5 mars 2014.

73 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.

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

75 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.

76 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

Réalisation : Lorraine Parcours Métiers

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)

Liste officielle des métiers en tension en Lorraine en 2014

Code ROME	Libellé ROME	DEFM[77] Catégorie A 2013	OEE[78] Tous types 2013	OEE Type A 2013	Ratio DEFM cat. A /OEE type A en 2013	Ratio DEFM A /OEE tous types en 2013	Métier présent sur la liste en juin 2012
Total général		**40 258**	**28 665**	**14 955**	**2,7**	**1,4**	
Total Agriculture, marine, pêche		**131**	**97**	**42**	**3,1**	**1,4**	
A1407	Élevage bovin ou équin	84	45	26	3,2	1,9	oui
A1101	Conduite d'engins d'expl oitation agricole et forestière	47	52	16	2,9	0,9	oui
Total Bâtiment, travaux publics		**12 643**	**6 889**	**2 355**	**5,4**	**1,8**	
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	Métré 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
Total Électricité, électronique		**314**	**278**	**56**	**5,6**	**1,1**	
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
Total Mécanique, travail des métaux		**4 771**	**2 649**	**1 098**	**4,3**	**1,8**	
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

[77] DEFM: demandeurs en fin de mois
[78] 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
Total Industries de process		**652**	**635**	**320**	**2,0**	**1,0**	
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
Total Matériaux souples, bois, industries graphiques		**319**	**132**	**85**	**3,8**	**2,4**	
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
Total Maintenance		**3 578**	**3 016**	**1 735**	**2,1**	**1,2**	
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
Total Ingénieurs, cadres de l'industrie		**209**	**131**	**97**	**2,2**	**1,6**	
H1502	Management et ingénierie qualité industrielle	209	131	97	2,2	1,6	oui

Total Transports, logistique et tourisme		**2 316**	**1 526**	**605**	**3,8**	**1,5**	
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
Total Gestion, administration des entreprises		**1 535**	**1 075**	**663**	**2,3**	**1,4**	
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
Total Informatique et télécommunications		**675**	**460**	**370**	**1,8**	**1,5**	
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
Total Banque et assurances		**175**	**226**	**182**	**1,0**	**0,8**	
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
Total Commerce		**1 840**	**1 222**	**1 052**	**1,7**	**1,5**	
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
Total Hôtellerie, restauration, alimentation		**4 610**	**5 193**	**3 360**	**1,4**	**0,9**	
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
Total Services aux particuliers et aux collectivités		**4 891**	**3 245**	**1 997**	**2,4**	**1,5**	
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
Total Communication, information, art et spectacle		**17**	**24**	**19**	**0,9**	**0,7**	
E1101	Animation de site multimédia	17	24	19	0,9	0,7	non
Total Santé, action sociale, culturelle et sportive		**1 582**	**1 867**	**919**	**1,7**	**0,8**	
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[79]

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.[80] Cette enquête, menée depuis 2002 avec le concours du Credoc (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie)[81] 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[82] 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

[79] Cf. Pôle emploi : Enquête sur les besoins en main-d'œuvre en lorraine en 2014.

[80] 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.

[81] Cf. Credoc: Un accent aigu sur les études et la recherché: http://www.credoc.fr/presentation.php.

[82] 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

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

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

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.

Part des 50 ans et plus parmi les actifs en emploi en Lorraine par domaine professionnel en 2010

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

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
Total des familles professionnelles représentées	**456 063**	**47,3**	**144 673**	**31,7**
Total des actifs occupés	**964 872**	**100**	**242 515**	**25,1**

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
Total		**6,6**	**1,2**	**2598**
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

Calculs : OIE / IBA

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 interconnections 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[83] 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)*

[83] 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.[84]

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

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

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 fronteliers 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.

[84] 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[85]

Dans le cadre de réflexions menées sur l'amélioration de la situation compétitive des entreprises luxembourgeoises, l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL)[86] 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[87] 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 passé 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.[88] 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).[89]

---

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

86 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.

87 Hôtels, restaurants, cafés.

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

89 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[90]

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

[90] 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[91]

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)[92]. 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.[93]

L'enquête 2012 de la FEDIL en matière de technologies de l'information et de la communication[94]

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.

---

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

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

93 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.

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

Niveaux de formations recherchés

	2010	2012
CATP[95]/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
Programmateur, 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[96]

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

[95] Certificat d'aptitude technique et professionnelle.
[96] 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.
[97] 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%
TOTAL	**427**	**696**	**1123**	**38%**

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.

[98] 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[99]	8,3%	33,9%	28,2%	27,4%
BTS[100]	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 specifiques 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 er gestion climatisation	16
Ingénieur chimiste	16
Mécatronicien	14
Soudeur, oxycoupeur	14

Source: Fedil

[99] Diplôme d'aptitude professionnelle.
[100] Brevet de technicien supérieur.

Fonctions recherchées en production et en production-métiers spécifiques BTP

Production	TOTAL
Agent de fabrication	163
Maçon	60
Manœuvre	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.*[101]

[101] 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.

Parts des entreprises connaissant un manque de main-d'œuvre qualifiée, en %

Calculs : IBA / OIE

Source : Enquête de l'OIE 2013/2014

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.

Part des métiers actuellement recherchés selon le niveau de qualification

Calculs : IBA / OIE

Source : Enquête de l'OIE 2013/2014

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
Métiers de l'artisanat / Métiers techniques	**31**
Ingénieurs	*9*
Electriciens	*4*
Mécaniciens, mécatroniciens	*6*
Monteurs	*3*
Outilleurs / Concepteurs d'outils	*2*
Ouvriers métallurgistes (soudeurs, serruriers, fraiseurs, tourneurs)	*7*
Ouvriers qualifiés Artisanat	*1*
Postes techniques professionnels	*1*
Conducteurs de machines et d'installations	*1*
Techniciens	*2*
Contremaîtres	*1*
Diplômés en génie mécanique	*1*
Echafaudagistes	*1*
Techniciens multilingues	*1*
TI, informatique	**20**
Consultants et développeurs SAP	*10*
Responsables TI	*2*
Développeurs de logiciels	*3*
Informaticiens de gestion	*3*
Administrateurs de système	*2*
Personnel de la santé, affaires sociales	**17**
Infirmiers	*11*
Aides-soignants	*2*
Médecins	*2*
Educateurs, pédagogues sociaux	*2*
Cadres, Dirigeants / Chefs (de projet, de secteur, de département, d'opérations)	**8**
Gestion, administration	**8**
Experts comptables / Commissaires aux comptes	*1*
Employés de bureau multilingues	*1*
Secrétaires commerciaux	*1*
Distribution commerciale	*1*
Vendeurs d'articles électriques avec connaissances linguistiques	*1*
Vendeurs avec connaissances dans le commerce de détail des produits alimentaires	*1*
Compliance Officer (Responsable de la conformité)	*1*
Négociants pour les expéditions et la logistique	*1*
Autres métiers	**8**
Opérateurs de centres d'appels	*3*
Employés qualifiés pour stations thermales	*1*
Conducteurs routiers professionnels	*1*
Professeurs de danse	*1*
Nettoyeurs de textiles	*1*
Conducteurs de train	*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'accentuer 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 1er 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 mécatroniciens, 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 (boulanger, boucher-charcutier 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.[102] 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 (« Jugendarbeitsschutzgesetzt ») 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

[102] 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 résidants 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, consente 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 maintien 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 'enseignant 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[103] (métiers tels que cuisinier, personnel de cuisine, boulanger, personnel de restaurant, etc.), ce qui serait dû aux conditions de travail peu attirantes 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

[103] 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 connait 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 mécatronique, 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.[104]

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

[104] 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[105] ont dès 2010 et 2011 conçu ensemble un premier concept visant à préserver la main-d'œuvre qualifiée. En

[105] 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.[2] 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.[106]

« 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.[107]

« 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[108] 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

[106] 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

[107] 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

[108] 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.[109]

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.[110] 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 »)

[109] Chancellerie de Rhénanie-Palatinat: « Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz, 14/07/2014 ». http://www.rlp.de/ministerpraesidentin/fachkraeftestrategie/
[110] 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.[111]

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.[112] 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).[113] 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[114]. 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[115] 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

[111] CCI de Trèves / Chambre des Métiers de Trèves / Initiative Region Trier e.V. : « Fachkräftesicherung für die Region Trier, 2011 », p.17 ss.
[112] 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/
[113] CCI de Trèves : « Fachkräftesicherung – unsere Angebote » (Préservation de la main-d'œuvre qualifiée – nos propositions), 2014.
[114] Chambre des Métiers de Trève : « 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).
[115] 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 (1ère et 2e 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 meilleur connaissance sur les intérêts et les capacités des jeunes. Parallèlement, des actions ponctuelles pour la sensibilisation à certain métiers ont lieu (ex. métiers des soins, métiers de la métallurgie, secteur chimique…). Par ailleurs, l'ADG met aussi en œuvre, depuis le 1er janvier 2014, un projet subventionné par le FSE intitulé « Fachkräftesicherung im Zeichen des demographischen Wandels »[116] (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.[117] 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.

[116] http://www.dgregierung.be/desktopdefault.aspx/tabid-3013/630_read-42305/630_page-9
[117] 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 en publié 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.[118] 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,[119] conditionne la délivrance des autorisations de travail aux étrangers.[120]

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

[118] Arrêté SGAR n° 2014-54 en date du 5 mars 2014.

[119] Fac-similé JO du 20/01/2008, texte 9 .

[120] 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.[121] 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 ».[122] 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

[121] Task Force Frontaliers : « Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion » (Formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région), 2012, p. 17.
[122] 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.[123]

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.

[123] 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, 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	Entre autres : • Renforcement des échanges dans le domaine de l'éducation et de la formation • Echanges d'apprentis • Efforts visant à mettre au même niveau les certificats sanctionnant une formation professionnelle reconnue • Commission d'experts franco-allemands • Création de partenariats entre écoles, entreprises et Chambres des Métiers françaises et allemandes. • 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.	15.07.2013
Convention sur l'apprentissage entre la Lorraine et la Sarre	Sarre Lorraine	Ministères CCI de la Sarre Chambre des Métiers de la Sarre Agence pour l'emploi Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz	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. Au total, 15 métiers peuvent être appris dans le cadre de cette convention transfrontalière.	2014 (phase pilote de 4 ans)

Centre d'aide à la mobilité transfrontalière dans la formation professionnelle et technologique (CAMT)	Sarre Lorraine	Ministères CCI de la Sarre ME Saar (Fédération de l'industrie métallurgique et électronique) 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 Sarre Belgique France Luxembourg	Chambre des Métiers de Trèves	Projet visant à attirer des apprentis et de jeunes professionnels des pays voisins pour l'artisanat. 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. 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.	depuis 2014
Ecole de la 2ème chance transfrontalière (E2C-T)	Sarre Lorraine Wallonie	TÜV Nord Bildung Saar Le Forem 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 Lorraine Rhénanie-Palatinat	Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'Agence fédérale pour l'emploi Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz de 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. 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 France	Agence pour l'emploi avec la participation d'apprentis français et allemands	Film adapté aux groupes-cibles qui présente aux jeunes la formation professionnelle en alternance en Allemagne.	
TransPIB	Allemagne France Luxembourg	Greta de Sarreguemines-Education Nationale Association nationale pour la formation professionnelle des adultes - AFPA TÜV Nord Bildung Saar Service Center Berufsbildung der Deutschen Steinkohle AG	Séjours de plusieurs semaines à l'étranger permettant l'obtention de deux diplômes professionnels reconnus au niveau national. 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. Finalement, seule une coopération franco-allemande a été réalisée.	1999-2007
Accord de coopération dans le domaine de la formation d'experts administratifs	Sarre Lorraine	Ministères, IRA de Metz FH für Verwaltung Saarland (Ecole supérieure 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 2011
Formation professionnelle transfrontalière des éducateurs	Sarre Lorraine	Fachschule für Sozialpädagogik Saarland (Ecole supérieure de pédagogie sociale) Institut Universitaire de Formation des Maîtres	Formation professionnelle transfrontalière d'éducateurs Séjour à l'étranger de quatre semaines pendant le stage professionnel.	depuis 2004
Formation professionnelle transfrontalière au métier de relieur	Sarre Rhénanie-Palatinat Luxembourg	Organismes de formation 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 Rhénanie-Palatinat	Bildungsinstitut der Barm-herzigen 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 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 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 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 France	Agence pour l'emploi Pôle Emploi	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. 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.	depuis le 26/02/2013
Service de Placement franco-allemand	Sarre Lorraine Rhénanie-Palatinat	Agence pour l'emploi Pôle Emploi EURES	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 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.	depuis le 15/11/2013
EURES-T SLLR	Sarre Lorraine Luxembourg Rhénanie-Palatinat	Réseau EURES	Services de consultation EURES Conseil aux frontaliers sur le thème de l'activité professionnelle dans le pays voisin	depuis 1997
EURES-T P.E.D.	Lorraine Luxembourg Province de Luxembourg (BE)	Réseau EURES	Services de consultation EURES Conseil aux frontaliers sur le thème de l'activité professionnelle dans le pays voisin	depuis 1993

Salons interrégionaux de l'emploi à Sarrebruck	Sarre Lorraine Rhénanie-Palatinat Luxembourg	EURES-T SLLR Agence pour l'emploi 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 Lorraine Rhénanie-Palatinat Luxembourg	EURES-T SLLR 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 Saarland Luxemburg Rheinland-Pfalz	EURES-T SLLR Pôle emploi 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 Lorraine	Forem 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 Lorraine	Forem 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 Grande Région	Réseau EURES 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. 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 Grande Région	Réseau EURES 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 Lorraine	Université de la Sarre à Sarrebruck 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 Agence fédérale pour l'emploi Chambres des métiers de Rhénanie-Palatinat CCI de Rhénanie-Palatinat DEHOGA IG Metall LVU	Concept pour des offres de soutien destinées aux travailleurs qualifiés candidats à l'immigration. Vérification de l'offre de formulaires et de documentation édités en différentes langues étrangères 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. CCI de Trèves Chambre des métiers de Trèves 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 saar.is CCI de la Sarre 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 saar.is 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 France	Ministères	Programme d'échanges dans la formation professionnelle 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 Lorraine	TÜV Nord Bildung Saar CCI de la Sarre Conseil Régional de Lorraine CCI 57 Metz CFCRM d'Altmeier-Forbach Greta Sarreguemines Greta Lorraine Est	Enseignement pour adultes – Appels à candidature en Lorraine : • Spécialiste de l'efficacité énergétique • Spécialiste des techniques CNC • Agent de manutention • Commercial franco-allemand Délivrance de certificats transfrontaliers.	depuis 2009
Pôle de formation transfrontalier	Sarre Lorraine	Ecole supérieure de Technique et d'Economie (HTW) de la Sarre CNAM Lorraine	Conférences et séminaires	depuis 2011
Académie interrégionale de formation en soins palliatifs (IWAP)	Sarre Luxembourg 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 Rhénanie-Palatinat	Hôpital Ste Thérèse à Luxembourg 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 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 Cliniques SHG 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 Agence fédérale pour l'emploi Chambres des Métiers de Rhénanie-Palatinat CCI de Rhénanie-Palatinat	Guichets uniques qui facilitent surtout l'identification des autres services compétents 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 Luxembourg 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. 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 »[124]. 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

[124] 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 2ème 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 recherché: 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.