

M



10 février 2023

BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE ET EN COMPÉTENCES DANS L'ARTISANAT : CONSTATS ET PROPOSITIONS POLITIQUES

CHAMBRE DES MÉTIERS



Introduction : le contexte

- Fort besoin structurel en main-d'œuvre dans l'Artisanat
 - Renversement pyramide des âges / vieillissement graduel des salariés
 - Développement de nouvelles activités (e.a. domaine énergétique et digital)
 - Phénomène de l'absentéisme (e.a. congé parental; congé maladie; congés extraord.)
- Situation actuelle « polycrise » : incertitudes à court terme, en fonction des activités
- Contexte politique : publication prochaine de l'Etude OCDE « National Skills Strategy » (et recommandations)
- Nouvelle analyse/enquête représentative (après celle de 2019) – 3 volets
 - Besoin actuel et futur en main-d'œuvre
 - Formation continue
 - Stratégie de rétention / fidélisation des talents

1

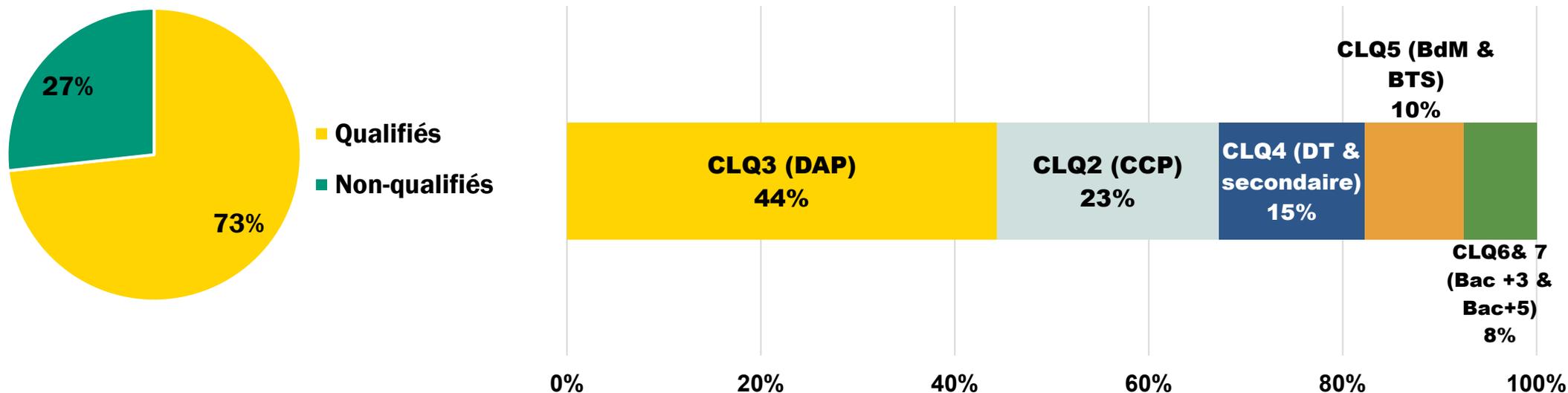
Besoin actuel et futur en main-d'œuvre



Est-ce que votre entreprise a un besoin en main-d'œuvre pour les 12 mois à venir ?

70% des entreprises artisanales indiquent avoir un besoin en main-d'œuvre

Répartition des qualifications requises



Au total, les entreprises ayant répondu ont un besoin de 3.800 personnes :
- **43% pour remplacer des postes existants et**
- **57% pour créer de nouveaux postes**

Exemples de métiers fortement recherchés

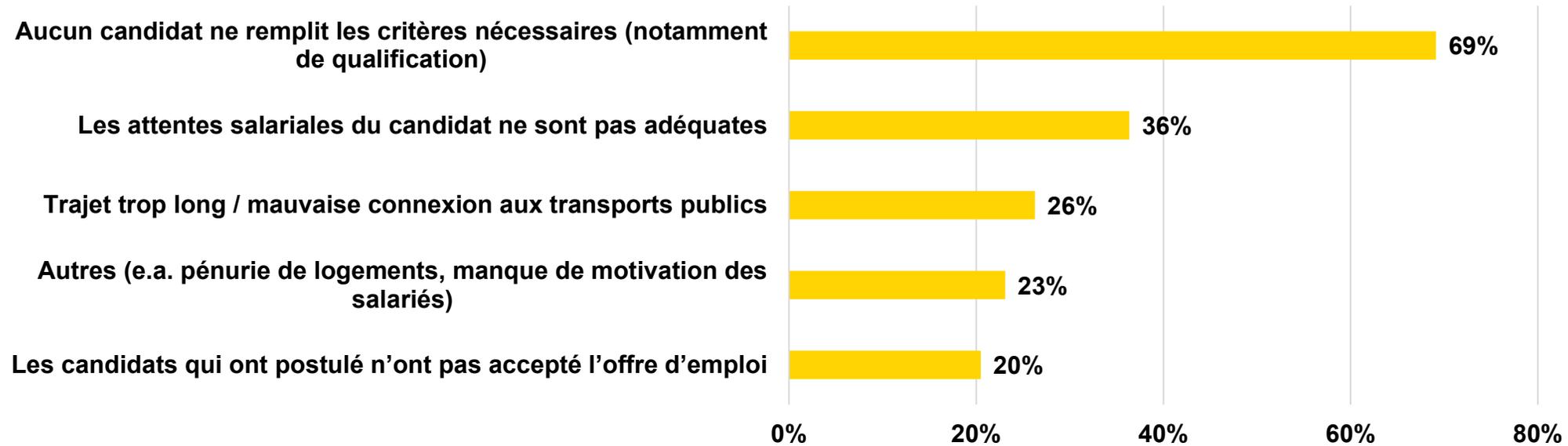
Groupe de métiers	Code ROME
Construction	F1703 - Maçonnerie
	F1607 - Pose de fermetures menuisées
	F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques
	F1602 - Électricité bâtiment
	A1203 - Entretien des espaces verts
...	
Mécanique	I1604 - Mécanique automobile et entretien de véhicules
	I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
	...
Alimentation	D1102 - Boulangerie - viennoiserie
	...



Difficultés à trouver des candidats adéquats

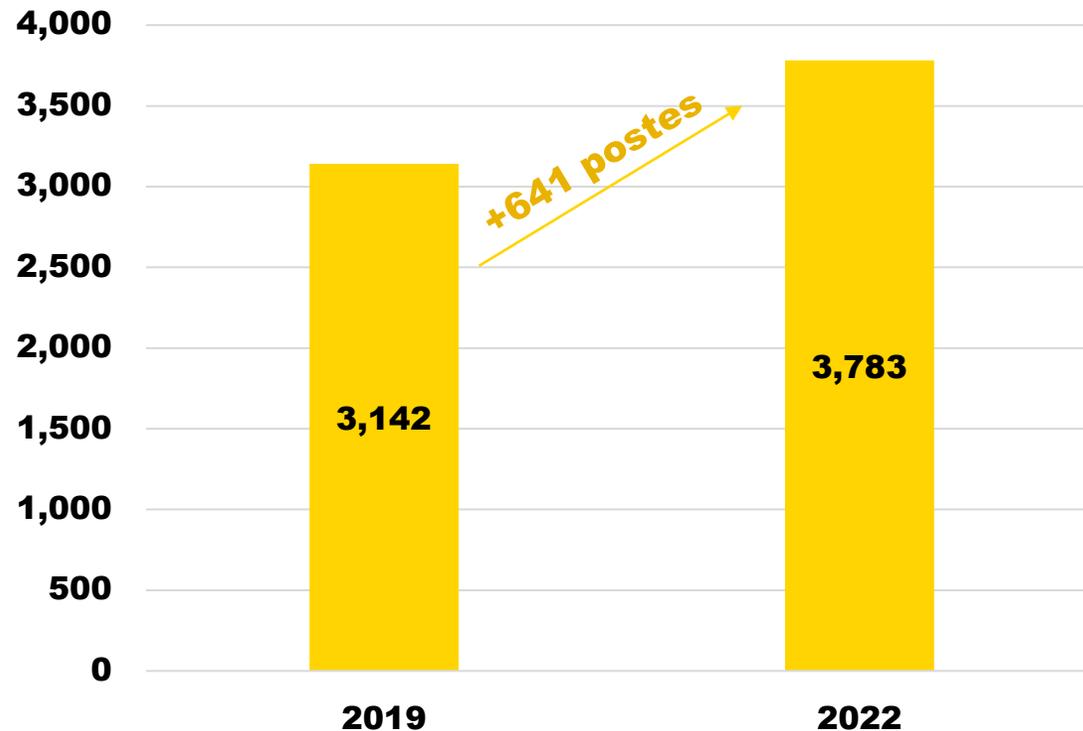
91% des entreprises artisanales rencontrent des difficultés à trouver des candidats adéquats

Difficultés rencontrées



Besoin en main-d'œuvre s'accroît à MT (1/2)

**Hausse de 650 postes (+20%) p. r. à
l'enquête de 2019**



Enquête réalisée en juin 2022 : compte tenu du contexte conjoncturel actuel une extrapolation des résultats afin d'estimer un **besoin global de l'Artisanat sur les 12 mois est très difficile.**

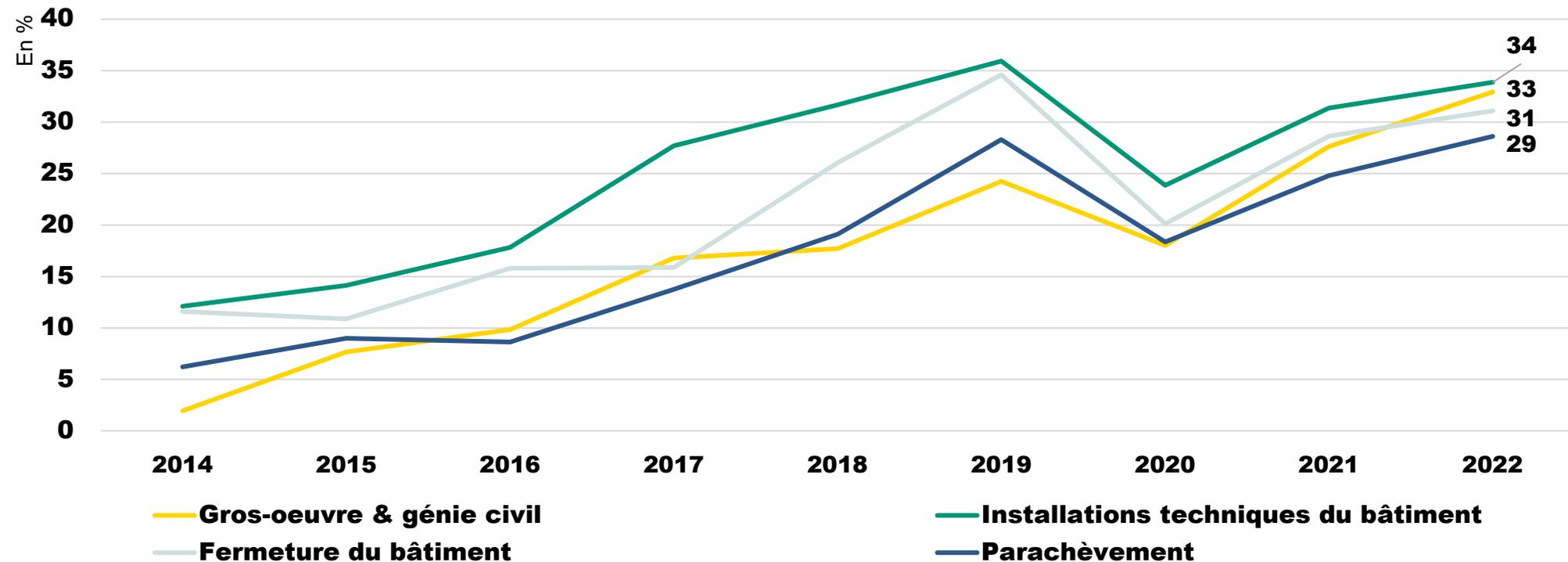
Cependant à MT, l'Artisanat devrait faire preuve de résilience :

- augmentation progressive de la population,
- demande continue émanant d'autres secteurs,
- maintien à un niveau élevé des investissements publics.

Besoin en main-d'œuvre s'accroît à MT (2/2)

Entreprises indiquant que la pénurie de main-d'œuvre gêne leur activité

Source: Enquête de conjoncture de la Chambre des Métiers





Besoins en main-d'œuvre Cluster « installations techniques du bâtiment »



Malgré la situation de polycrise, un des domaines d'activité de l'Artisanat qui connaît une demande exceptionnelle :

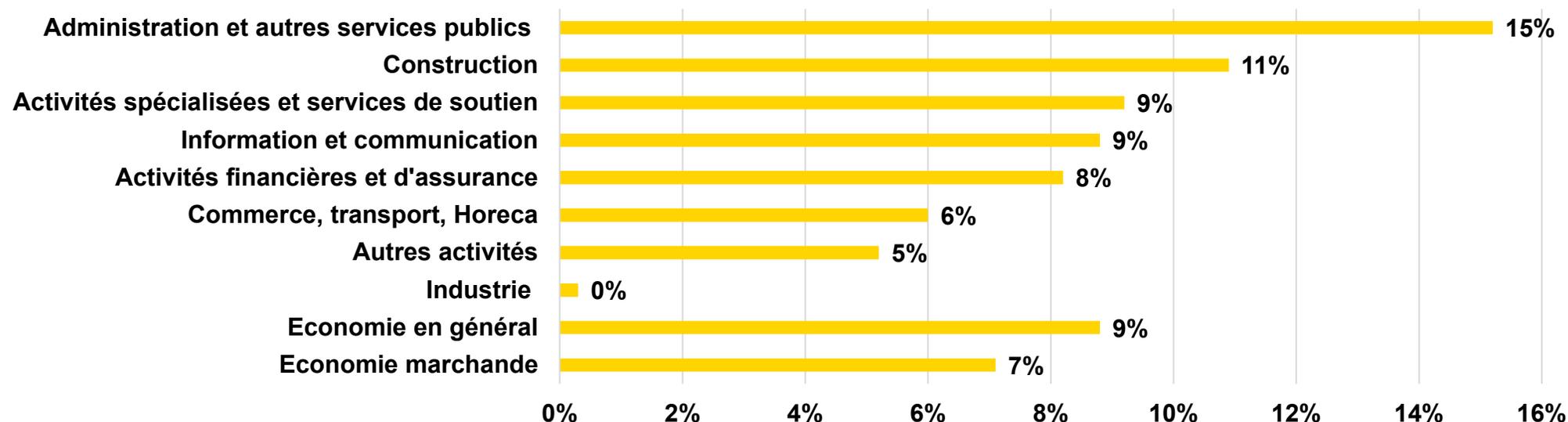
Entreprises actives dans la décarbonisation, notamment le cluster des « installations techniques du bâtiment »

Extrapolation du besoin en main-d'œuvre (Calcul : Chambre des Métiers, 2022)

Activités	Besoin indiqué	Besoin estimé
Installateur chauffage-sanitaire-frigoriste	332	742
Electricien	303	737
Autres activités	77	198
Cluster « Installations techniques du bâtiment »	712	1.677

Concurrence entre les secteurs

Hausse de l'emploi (Q1-2019 – Q1-2022)



Tous les secteurs (industrie, fonction publique, etc.) présentent des besoins ciblés en main-d'œuvre qualifiée. Ils entrent alors en concurrence avec l'Artisanat, ce qui **intensifie la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans tous les secteurs.**

Une stratégie nationale (et sectorielle) des talents basée sur des vecteurs de performance qualitatifs



- Suivi des futurs besoins sectoriels en main-d'œuvre (vision stratégique & feuille de route avec indicateurs mesurables de performance) et des métiers d'avenir en développement
- Mise en évidence des avantages comparatifs de l'emploi au Luxembourg (« mix » : parcours de carrière et environnement de travail, formation continue, attractivité sécurité sociale, engagements RSE, diversité, intégration, etc.)
- Réforme des conditions d'accès au marché de l'emploi pour ressortissants pays tiers
 - Abolition du « test marché »
 - Accélération procédure immigration / ambassades (visas)
- Mise en place « Business Hubs internationaux » dans pays cibles de recrutement (approche sectorielle)

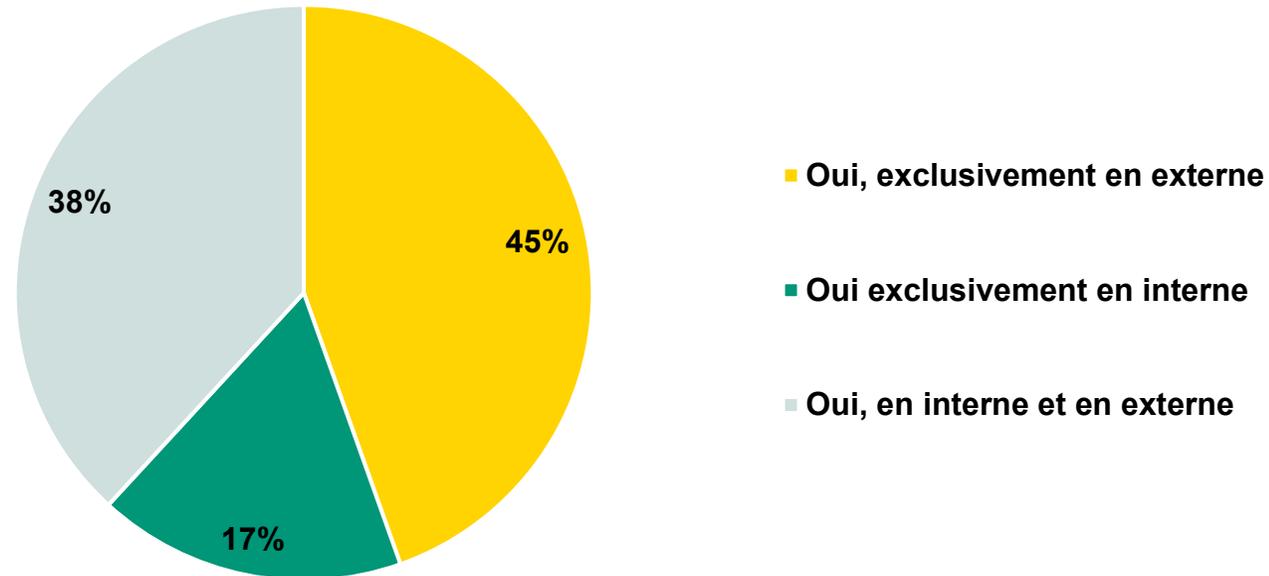
2

Formation continue



Réalisation de formations continues

53% des entreprises ont organisé des formations continues pour leurs salariés lors des 3 dernières années (impact négatif de la crise sanitaire 2020-2021)

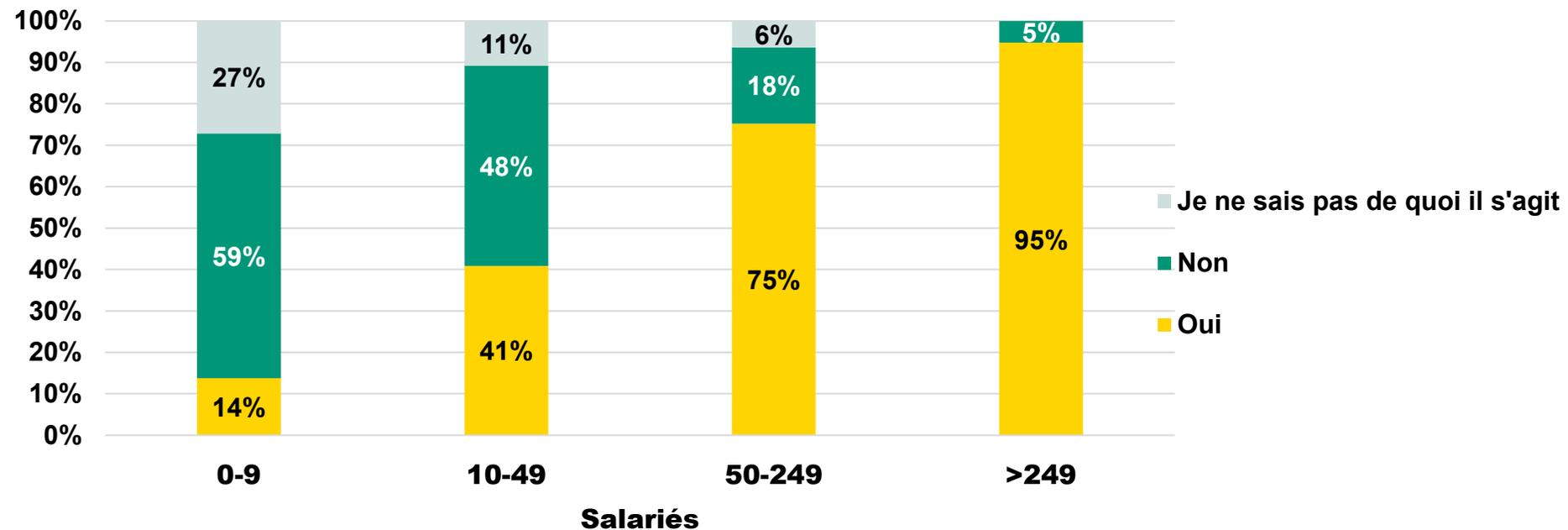




Cofinancement étatique de la formation continue

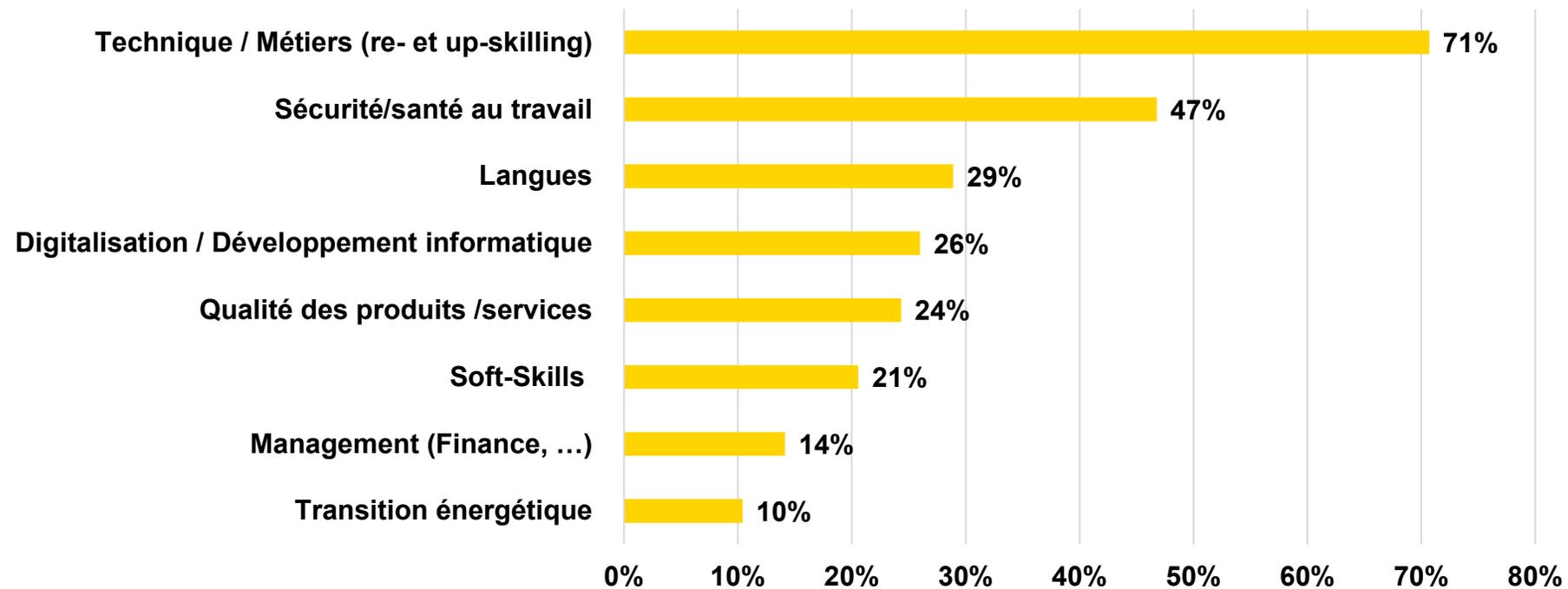
Seulement 36% des entreprises ont bénéficié d'un cofinancement étatique de la formation (« accès collectif »)

Divergences au niveau de la taille des entreprises



Besoins actuels en formation continue

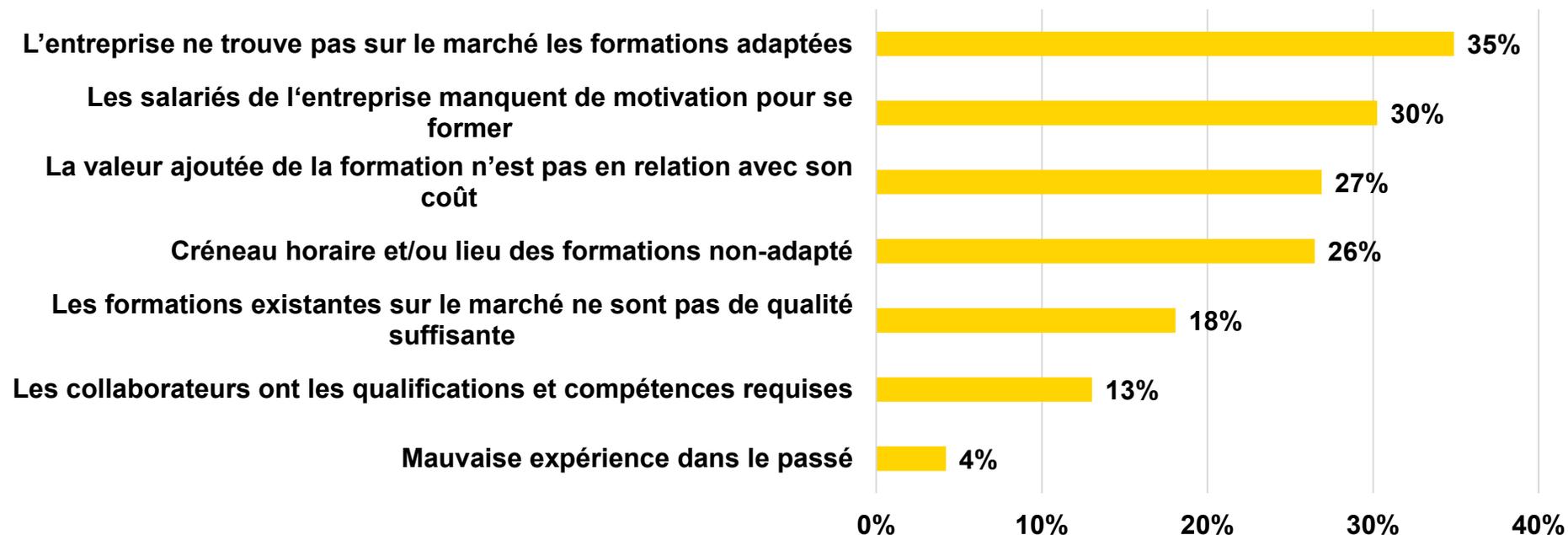
Domaines prioritaires :



Difficultés rencontrées dans la participation à la formation continue

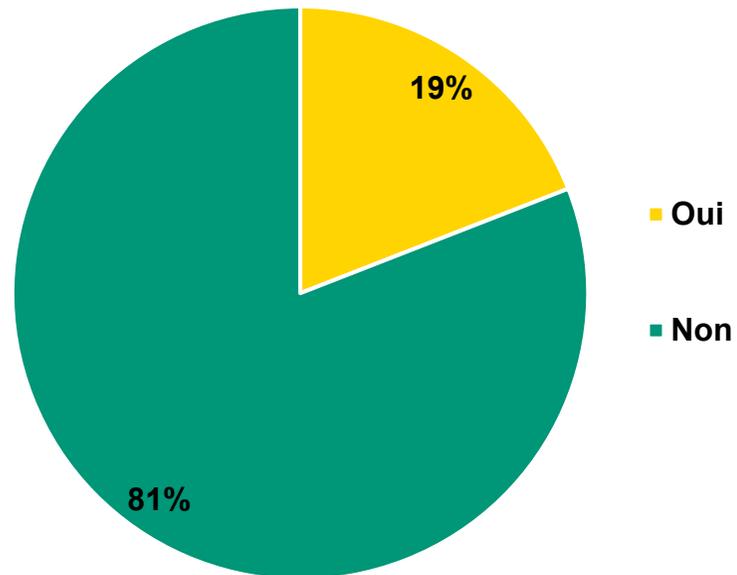
23% des entreprises artisanales ont rencontré des difficultés dans la participation à la formation continue

Raisons principales :

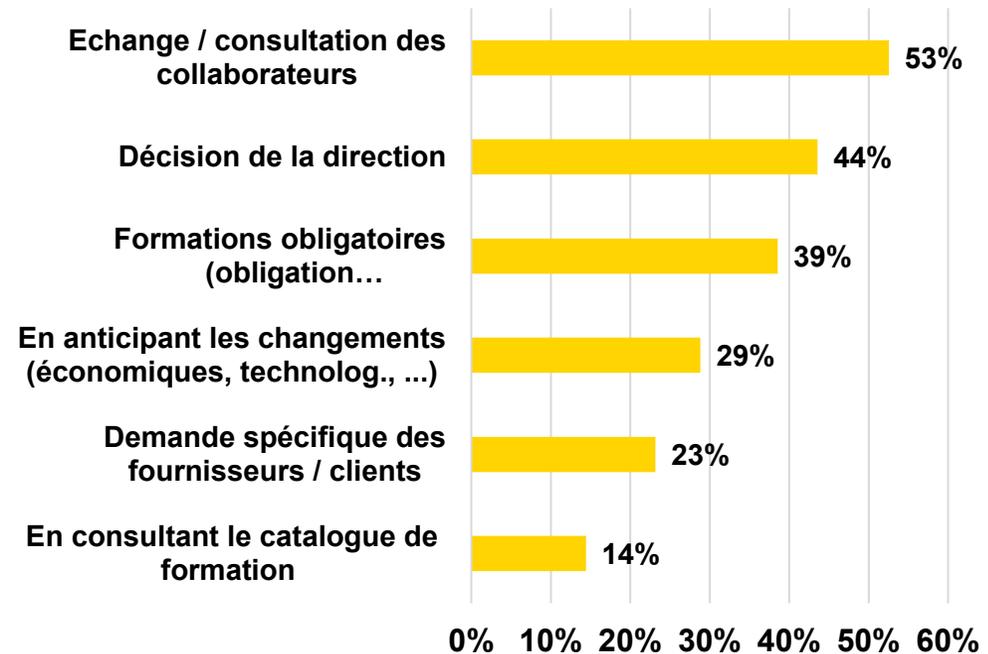


Identification des besoins en formation continue

Est-ce que vous disposez d'un plan de formation pour vos collaborateurs ?



Comment est-ce que vous identifiez les besoins en formation



Mesures de soutien à la formation continue (1/2)

- Offre (et soutien) de formations professionnelles continues tout au long de la vie ; accents :
 - Compétences technologiques (e.a. « green » et digitales)
 - Compétences personnelles (« soft skills »)
 - Formations « sur le tas »
- Promotion des mesures et instruments existants (suite à une évaluation et réforme partielle; pas d'introduction de nouveaux instruments ou droits) :
 - Accès collectif – cofinancement entreprise
 - Accès individuel – congé individuel de formation (CIF)
- Centraliser informations et démarches « formation continue » (« plateforme » via INFPC) – optique :
 - Approche pérenne d'anticipation des besoins en formation

Mesures de soutien à la formation continue (2/2)

- Accompagnement individuel surtout des TPE/PE
- Renforcement du cofinancement
 - Augmenter taux de cofinancement pour PME ainsi que certaines formations cibles (digitalisation et RSE)
 - Inclure e.a. les frais des « plans de formation » et des « plans de carrières »
 - Ouvrir les aides aux indépendants
 - Exonérer fiscalement les aides
 - ...
- Digitalisation accélérée « procédure de demande » de cofinancement

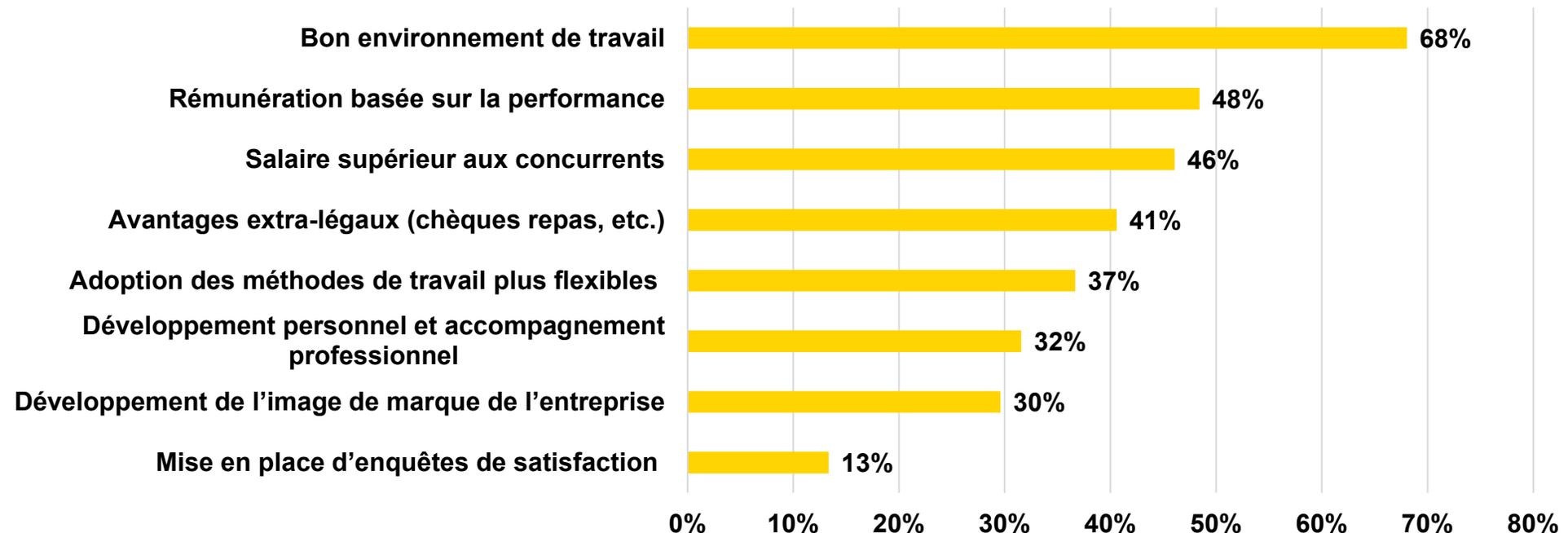
3

Stratégie de rétention & fidélisation des talents



Stratégie de rétention & fidélisation de talents

44% des entreprises artisanales mettent en œuvre des mesures de rétention et fidélisation des talents



Politique sectorielle « attraction, développement et rétention » des talents

- Implémenter la roadmap « Talent attraction » en partenariat avec les représentants sectoriels (dont la CdM)
 - Missions économiques à l'étranger
- Soutenir de façon équilibrée les trois piliers par des mesures incisives
 - Attraction de talents
 - Développement de talents
 - **Rétention & fidélisation de talents**
- Développement d'outils (e.a. formations continues) en matière de fidélisation/rétention de main-d'œuvre et d'« employer branding » (Arbeitgebermarketing)
- Développement d'une « toolbox » - bien-être au travail (à destination des PME)

4

Conclusions



Conclusions

- Proposition d'une approche multi-facette « mobiliser la main-d'œuvre et les talents »
 - Réservoir main-d'œuvre nationale limité (enseignement : promotion de l'apprentissage)
 - Réservoir Grande Région limité (renforcement attractivité Luxembourg)
 - Réservoir immigration : pilier à importance croissante
- « National Skills Strategy » optique « formation continue » : lien direct à établir avec la formation initiale (orientation « Lifelong » - jeunes et adultes - en fonction des besoins de l'économie)
- Formation initiale (apprentissage) : privilégier « orientation positive » (capacités et talents des jeunes), et non par l'échec



MERCI

CDM.LU