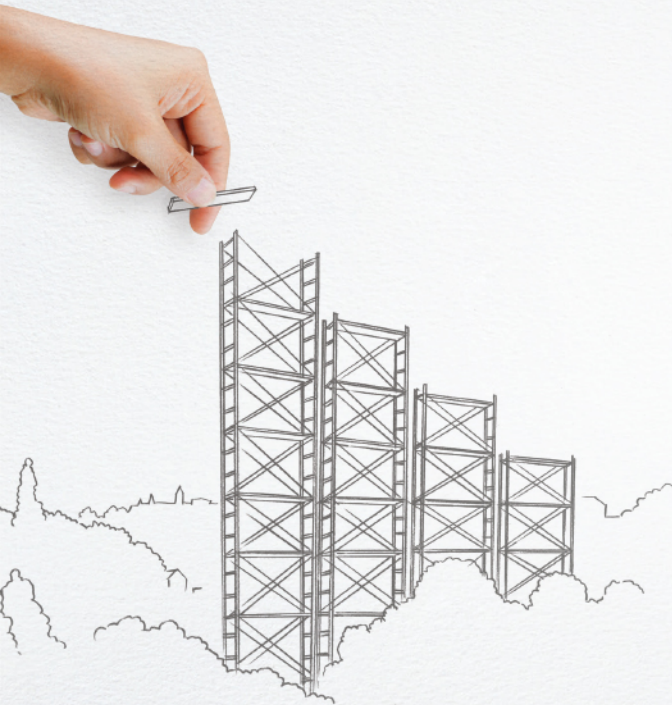


CONSTRUIRE L'AVENIR DE L'ARTISANAT



Besoin en main-d'œuvre dans l'Artisanat

Résultats de l'enquête 2019

Conférence de presse du 06.11.2019

Vous êtes entre de bonnes mains

www.cdm.lu



CHAMBRE
DES METIERS
Luxembourg

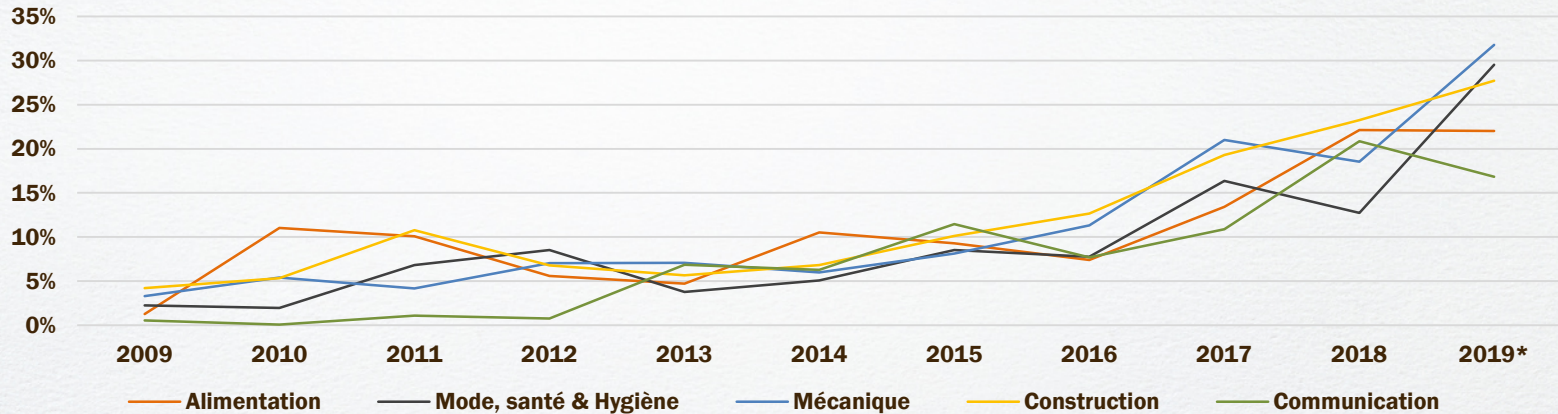
Contexte de l'enquête (1)

- **Handwerk** → **1^{er} employeur du Luxembourg (23% de l'emploi national)**
- **Artisanat – confronté à 3 phénomènes « besoin en main-d'œuvre » :**
 - **Besoin en compétences nouvelles** (transition énergétique ; nouveaux modèles d'affaires, digitalisation ; ...)
 - **Besoin structurel :**
 - **Effet « génération »** (départs en retraite)
 - **Effet « augmentation de la taille des entreprises »** (personnel d'encadrement)
 - **Besoin découlant des mesures familiales** (congés parental, congé de paternité, ...) : problèmes de remplacement des salariés absents (à court terme)
- **Constat de départ : besoin en main-d'œuvre = sujet prioritaire**

Contexte de l'enquête (2)

- **La pénurie de main-d'œuvre est en train de s'aggraver**
 - (Source : Enquête de conjoncture trimestrielle de la Chambre des Métiers)

Entreprises indiquant que leur activité est gênée par la pénurie de main-d'œuvre



Source : Chambre des Métiers

*Les chiffres de 2019 prennent en compte les résultats des deux premiers trimestres

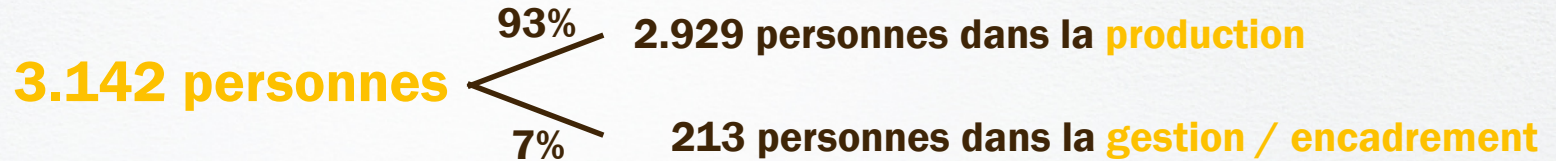
Enquête annuelle (juin 2019)

« Besoins en main d'œuvre »

- L'enquête a été envoyée à 6.604 entreprises
- **Les entreprises qui ont participé :**
 - occupent actuellement 20.500 salariés = équivalent à **25% de l'emploi des entreprises contactées**
 - ont une taille de 26 salariés en moyenne

Besoin en main-d'œuvre – plus aigu au niveau de la production

- Les entreprises qui ont répondu indiquent un **besoin** en main-d'œuvre de :

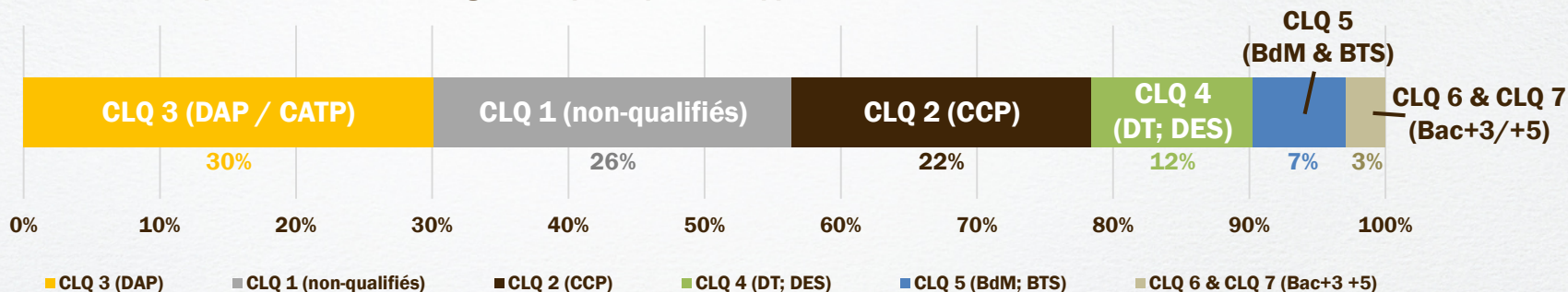


- Les entreprises ont indiqué que **80%** de leur emploi actuel est actif dans la production, pourtant **la production représente 93% du besoin en main-d'œuvre**

→ **Le besoin en main-d'œuvre est plus prononcé pour le personnel productif**

Besoin en main-d'œuvre – Qualification

- **Production** : le DAP est la formation clé de l'Artisanat et représente 1/3 du besoin en main-d'œuvre et les niveaux de qualification DAP, CCP et les non-qualifiés regroupés représentent plus que 3/4 du besoin
 - Remarque : il existe des divergences spécifiques en rapport avec certaines activités artisanales



- **Gestion** : le diplôme de fin d'études secondaires (DES) et le BAC +3 sont les qualifications les plus demandées

Extrapolation des résultats sur l'Artisanat (1)

- Quel est le **besoin global de l'Artisanat sur les 12 mois à venir** avec ses 7.303 entreprises occupant 88.128 salariés ?
- **Sur base des réponses par classes de taille d'entreprise de l'enquête, donc**
 - Micro-entreprises (0 à 9 salariés)
 - Petites entreprises (10 à 49 salariés)
 - Moyennes entreprises (50 à 249 salariés)
 - Grandes entreprises (plus que 250 salariés)

la Chambre des Métiers a estimé le besoin en main-d'œuvre du secteur artisanal dans sa globalité

- **Besoin global en main-d'œuvre de l'Artisanat : +/- 9.400 salariés**

Extrapolation des résultats sur l'Artisanat (2)

- Estimation du besoin **en main-d'œuvre** (Calcul : Chambre des Métiers, 2019)

| Taille (salariés) | Représentativité | Emploi total 2018 | Besoin indiqué | Besoin estimé |
|-------------------|------------------|-------------------|----------------|---------------|
| 0 - 9 | 10% | 11.635 | 568 | 2.380 |
| 10 - 49 | 24% | 29.717 | 1.355 | 3.944 |
| 50 - 249 | 34% | 28.767 | 1.044 | 2.320 |
| ≥ 250 | 24% | 18.009 | 175 | 742 |
| Total | 25% | 88.128 | 3.142 | 9.386 |

- **55 % du besoin en main d'œuvre** émane du secteur de la **Construction** → > 5.000 salariés
- **19%** provient du secteur de la **Mécanique**

Besoin en main-d'œuvre (1)

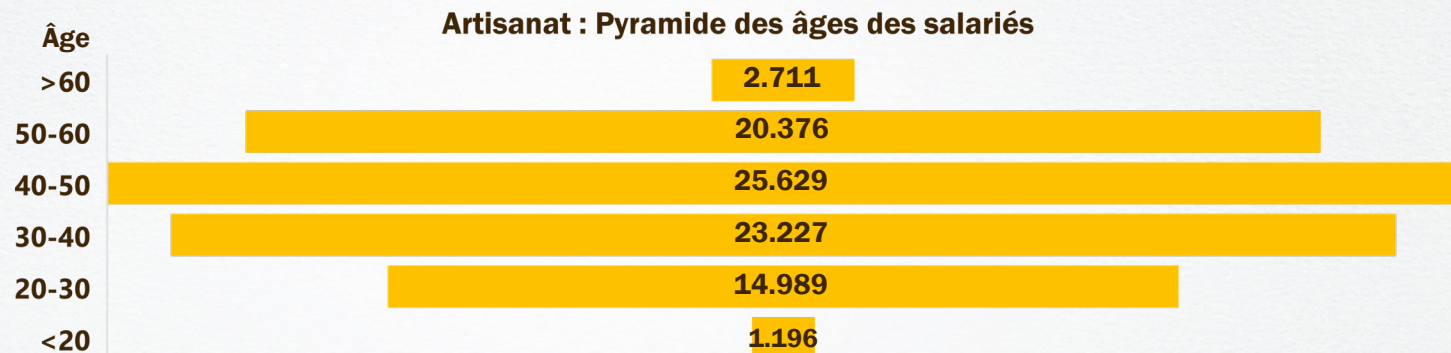
Création nette d'emploi

- **Ce besoin en main-d'œuvre de +/- 9.400 personnes est destiné :**
 - **D'un côté : au remplacement de salariés**
 - partant en retraite
 - débauchés par d'autres secteurs économiques (industrie, secteur public, ...)
 - partant en congé parental (le cas échéant)
 - **De l'autre côté : à la création de nouveaux postes**
 - situation conjoncturelle favorable → cahier de commandes bien rempli
 - nouveaux modèles d'affaires → besoin de profils plus techniques

→ **Création nette d'emploi en 2018 : 3.141 salariés**

Besoin en main-d'œuvre (2)

Remplacement de salariés partant en retraite



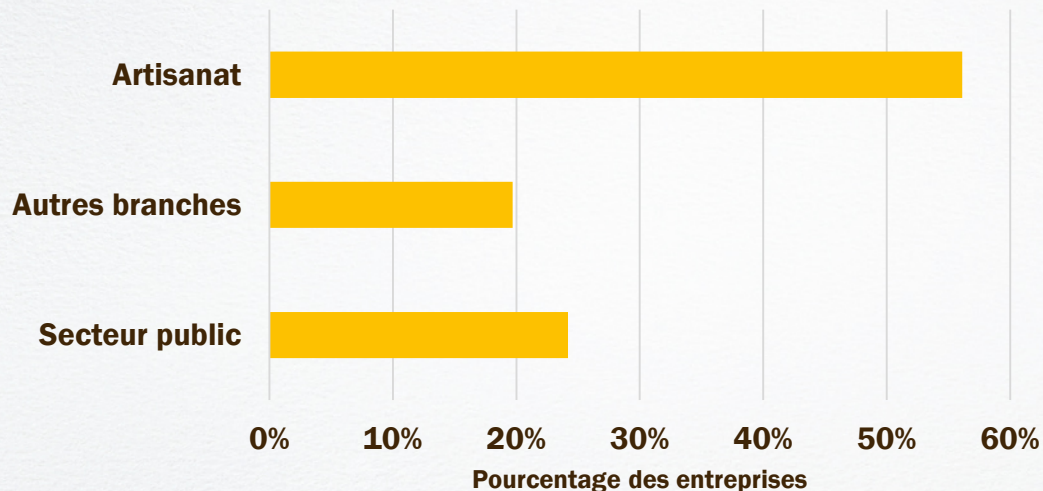
Source : Centre commun de la Sécurité sociale

- **Sur les dix prochaines années, entre 20.000 et 23.000 personnes partant en retraite doivent être remplacées dans le secteur de l'Artisanat**

→ **Défi : Transmission du savoir-faire à la nouvelle génération**

Besoin en main-d'œuvre (3)

Salariés débauchés par des concurrents

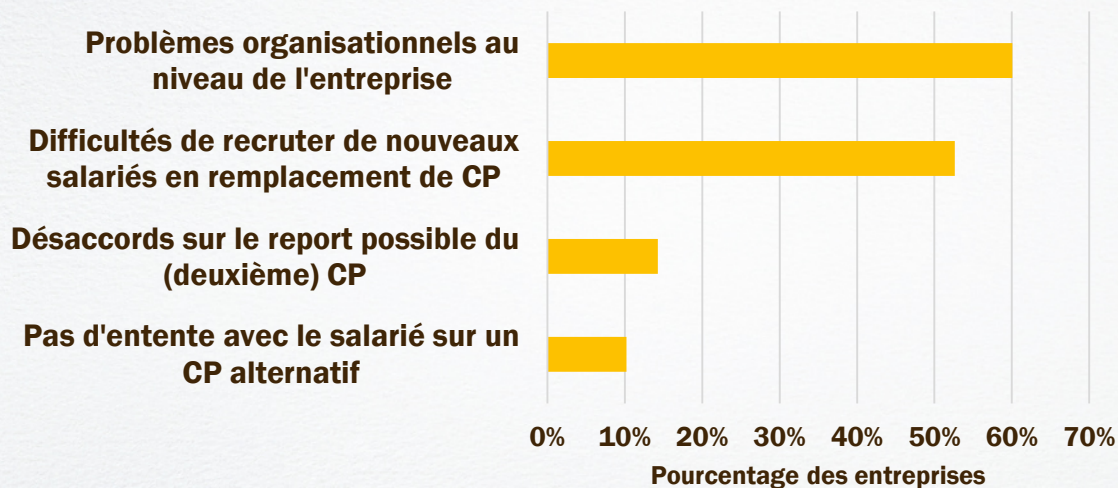


- Il existe une grande concurrence entre les entreprises artisanales (56%)
 - La rétention des salariés devient cruciale !
- Les entreprises indiquent que le débauchement de salariés se fait dans une moindre mesure par des entreprises d'autres branches du secteur privé (20%) et par le secteur public et parapublic (24%)

→ Défi : Augmenter l'**attractivité** du Luxembourg en général et du **secteur de l'Artisanat** en particulier surtout **pour les profils les plus recherchés**

Besoin en main-d'œuvre (4)

Impact des congés parentaux sur les entreprises

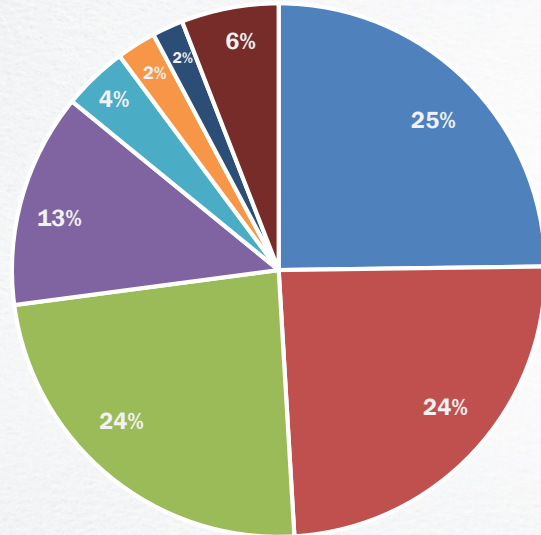


- 6 sur 10 chefs d'entreprises indiquent être confrontés avec des problèmes organisationnels au niveau de l'entreprise
- Plus que la moitié des entreprises ont eu des difficultés de recruter de nouveaux salariés en remplacement de CP

→ Défis : Les entreprises ont **besoin de flexibilité** et de garde-fous

Dispositions peu flexibles par rapport au recrutement sous **contrat à durée déterminée**

Recherche de profils adéquats à l'étranger



■ France ■ Allemagne ■ Belgique ■ Portugal
■ Pologne ■ Italie ■ Espagne ■ Autres

En général :

- ¾ des entreprises recherchent leur futur personnel dans les pays limitrophes du Luxembourg
- 13% optent pour le Portugal
- Les pays de l'est ne sont guère ciblés

Des disparités au niveau des clusters :

- Santé, Mécanique générale, Mécanique auto., industrielle et agricole, Fermeture du bâtiment et Parachèvement → Tendance vers Allemagne
- Alimentation et Soins à la personne → France
- Gros-œuvre & génie civil et Nettoyage du bâtiment → Portugal

Réflexions et recommandations politiques (1)

- Artisanat = **secteur durable – emploi durable**
- Future « **Stratégie nationale d'attraction, de développement et de rétention de talents** » du Gouvernement - **Prise en compte des besoins de l'Artisanat**
- **PME artisanales** : volets « **développement** » et « **rétention** » de main-d'œuvre à considérer au même titre que « **attraction** » de talents
- Proposition - **Partenariat durable** avec les ministères et administrations compétents :
 - **MECO** (coordination de la stratégie et attraction de talents à l'étranger)
 - **MENJE** (orientation professionnelle et promotion de l'image de l'Artisanat auprès des jeunes)
 - **MAEE** (politique d'immigration)
 - **MTEESS/ADEM** (politique de l'emploi et rapprochement entreprises et ADEM)

Réflexions et recommandations politiques (2)

- **Propositions par rapport aux différents « réservoirs de ressources humaines » existants (A) :**
 - **Frontaliers :**
 - **préserver l'attractivité du Luxembourg (sécurité sociale et fiscalité)**
 - **favoriser la mobilité transfrontalière**
 - Transports publics transfrontaliers + P+R transfrontaliers
 - Zones d'activités proches des « frontières » et/ou « zones d'activités transnationales »
 - **Salariés qualifiés immigrants :**
 - **moderniser et simplifier les procédures d'immigration**
 - Abrogation du test de marché pour salariés qualifiés
 - Accélération de la procédure auprès de la Direction de l'Immigration
 - Réforme de la procédure et des conditions liées à la Carte bleue (salariés hautement qualifiés)
 - **développer des missions économiques ciblées**
 - **créer un package de mesures d'accueil « immigration »**

Réflexions et recommandations politiques (3)

- **Importance d'un Package de mesures « immigration »**
 - **Volet Logement** : souci « prioritaire » des immigrants potentiels
 - Programme de construction de logements pour travailleurs étrangers
 - Réforme loi 1979 sur les aides au logement, notamment « aides à la construction d'ensembles » à orienter également vers les « promoteurs privés »
 - Modèle de partenariat à convenir entre les investisseurs / promoteurs privés, l'Etat et les communes
 - **Volet Infrastructures d'accueil** : souci « intégration de la cellule familiale » (approche durable)
 - Programme de construction d'écoles, de garderies, etc.
 - **Volet Programme d'intégration** : souci « intégration culturelle »
 - Promotion des langues (e.a. luxembourgeois) et de la culture nationale

Réflexions et recommandations politiques (4)

- Propositions par rapport aux différents « réservoirs de ressources humaines » existants (B) :
 - **Jeunes** :
 - lier durablement l'orientation professionnelle à la détection des besoins futurs de l'économie
 - favoriser la création d'un « Observatoire des besoins en compétences »
 - **Salariés âgés** :
 - promouvoir des mesures innovatrices favorisant la « gestion des âges » dans les entreprises
 - **Salariés féminins** (cf. augmentation du taux d'emploi féminin) :
 - éviter toute charge organisationnelle supplémentaire (congé parental +)
 - introduire le critère « think small first » (« Kleinbetriebsregelung ») dans le contexte « conciliation vie professionnelle / vie familiale »
 - **Demandeurs d'emploi** :
 - former les demandeurs d'emploi ayant des profils pouvant intéresser les entreprises artisanales

Initiatives de la Chambre des Métiers

- Initiative « **Action – Attraction & Rétention de Talents dans l'Artisanat** »
 - Intégration dans le « **Pakt Pro Artisanat** » (MCM/MECO)
 - **Enquête annuelle (juin)** – Prospective annuelle « besoins en main-d'œuvre »
 - **3 sessions MeetADEM Artisanat** (sectorielles) par an (février, mai, septembre)
 - **Participation aux initiatives gouvernementales** « talent attraction » (e.a. missions économiques)
 - **Programme de formations continues** « fidélisation (rétention) de main-d'œuvre » et « employer branding » (Arbeitgebermarketing)