

Eurométropole de Metz

AURAM
AGENCE D'URBANISME
D'AGGLOMÉRATIONS DE MOSELLE



OBSERVATOIRE TERRITORIAL TRANSFRONTALIER

MARCHÉ DU TRAVAIL ET MÉTIERS EN TENSION
EN LORRAINE NORD ET AU LUXEMBOURG :
UN ENJEU PARTAGÉ

#transfrontalier | décembre 2024

Étude



La **Lorraine nord** connaît, en particulier depuis la fin de la pandémie de Covid-19 et comme dans beaucoup de territoires français, **des tensions sur le marché du travail**. Dans de nombreux secteurs et métiers, il est aujourd'hui difficile d'embaucher.

Une difficulté, qui se fait sentir **aussi bien dans les secteurs des services que dans l'industrie ou les bâtiments et travaux publics (BTP)**, et qui a de **nombreuses conséquences** pour les entreprises et établissements publics. Les acteurs économiques s'en inquiètent : baisse de la productivité, frein à l'investissement, dégradation des conditions de travail et de la qualité de service, etc.

Dans le contexte particulier de l'espace transfrontalier nord-lorrain, un lien de cause à effet est souvent établi entre cette situation et **l'attractivité du marché du travail luxembourgeois**, où les salaires sont supérieurs et les conditions de travail jugées plus satisfaisantes.

Le dynamisme économique luxembourgeois explique en partie les tensions observées en Lorraine nord, mais force est de constater que la situation est aujourd'hui quasi généralisée en Europe, souvent du fait d'une baisse du nombre des actifs.

Le marché luxembourgeois reste une opportunité pour les actifs lorrains, **mais il connaît lui aussi des tensions**, notamment dans les secteurs stratégiques d'une économie métropolitaine mondialisée. Dans certains métiers, désormais, **l'aire de recrutement s'élargit au-delà du bassin d'emploi transfrontalier**.

- ◇ **Quels sont les métiers en tension des deux côtés de la frontière ?**
- ◇ **Quelles concurrences et complémentarités entre les marchés du travail nord-lorrain et luxembourgeois ?**
- ◇ **Quels enjeux – éventuellement partagés – et quelles pistes d'action ?**

Observatoire

La proximité des frontières est une opportunité pour le Nord-Lorraine, dont les résidents sont chaque année plus nombreux à les traverser pour travailler. L'ampleur du phénomène en fait cependant, à certains égards, un défi pour les collectivités. Avec son **Observatoire territorial transfrontalier**, l'AGURAM propose, en partenariat avec l'Eurométropole de Metz, un nouvel outil pour identifier et mieux comprendre ces défis.

L'objectif de cet observatoire est de proposer régulièrement des analyses sur l'ensemble des problématiques territoriales d'un phénomène transfrontalier qui ne se limite pas – loin de là – au travail : mobilité, logement, pouvoir d'achat, attractivité et autres contraintes ou opportunités.

Cette étude s'inscrit dans la continuité des 4 précédentes publications de l'Observatoire, à retrouver sur : www.aguram.org/publications/transfrontalier.

SOMMAIRE

- 3** | COMPARER FRANCE & LUXEMBOURG ?
- 4** | MÉTIERS EN TENSION EN LORRAINE & AU LUXEMBOURG :
CONVERGENCES & DIVERGENCES
- 15** | TENSION OU PÉNURIE :
CAUSES, CONSÉQUENCES & VARIANTES D'UN MAL PARTAGÉ
- 19** | PISTES D'ACTION & PRÉCONISATIONS
- 22** | QUELS ENJEUX POUR NOS TERRITOIRES ?

COMPARER FRANCE & LUXEMBOURG ?

Les bassins d'emploi luxembourgeois et nord-lorrain sont imbriqués¹, du fait de l'importance de l'aire de recrutement du Luxembourg en Lorraine et du travail frontalier². Pour appréhender les dynamiques du marché de l'emploi dans l'espace transfrontalier, il est donc nécessaire de prendre en compte les définitions, indicateurs et approches, parfois différents, utilisés en France et au Luxembourg.

DES DÉFINITIONS DISTINCTES POUR DES RÉALITÉS ASSEZ PROCHES

En France, la notion de **métier en tension** peut être définie de façon assez simple : « Il s'agit d'un métier pour lequel le nombre d'offres d'emploi est supérieur à celui des candidats. Cela entraîne des difficultés de recrutement pour les entreprises. »³

Au Luxembourg, c'est la notion de **métier en pénurie** qui prévaut, avec une définition assez voisine. Ainsi, un métier très en pénurie est un « emploi ardemment recherché par les recruteurs et pour lequel très peu de candidats sont disponibles, voire aucun, pour certains domaines. »⁴

DES INDICATEURS DE MESURE DIFFÉRENTS

En France, les métiers en tension sont mesurés par la Dares⁵ et France travail, à l'aide d'un indicateur synthétique, publié en fin d'année N+1⁶ et intégrant :

- ◇ les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs (enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) de France travail) ;
- ◇ le nombre d'offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi ;
- ◇ la facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi.

Des indicateurs complémentaires éclairent, en outre, sur les facteurs à l'origine des tensions : intensité d'embauches, manque de main-d'œuvre disponible, non-durabilité de l'emploi (CDD, temps partiel ou emplois saisonniers), inadéquation géographique, conditions de travail contraignantes et lien formation-emploi.

Les métiers pris en compte correspondent à la nomenclature des familles professionnelles Fap-2009 (cf. lexique), ou Fap-2021 à compter de 2024. Certains métiers – du fait de leur statut (fonction publique, non-salariés) – ne sont cependant pas considérés.

Au Luxembourg, l'Adem⁷ analyse chaque année les métiers en croissance et en pénurie. Parmi ces derniers, une liste des métiers très en pénurie est établie à partir :

- ◇ du nombre de postes vacants déclarés ;
- ◇ du nombre de demandeurs d'emploi inscrits pour le même métier ;
- ◇ du nombre de postes déclarés pour lesquels aucune mise en relation d'un candidat correspondant au profil recherché n'a pu être effectuée.

Les données, publiées en début d'année N+1⁸, sont limitées aux offres d'emploi effectivement déclarées à l'Adem et ne correspondent pas à l'entièreté des offres au Luxembourg.

Ces métiers sont classifiés selon le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois Rome-V3 (cf. lexique).

Si les méthodes et temporalité (décalage d'1 an entre les bases de données françaises et luxembourgeoises) diffèrent entre les 2 pays, elles restent suffisamment proches pour permettre une comparaison transfrontalière des tensions sur le marché du travail, et proposer un éclairage et des enjeux.

CHIFFRES-CLÉS

NORD-LORRAIN

- ◇ **5 métiers sur 10 sont en tension en Moselle, et 4 sur 10 en Meurthe-et-Moselle**, départements qui englobent l'espace lorrain frontalier du Luxembourg ;
- ◇ près de 50 % de ces métiers sont aussi en pénurie au Luxembourg.

LUXEMBOURG

- ◇ près de **4 métiers sur 10 sont en pénurie** ;
- ◇ 60 % de ces métiers sont aussi en tension en Moselle et en Meurthe-et-Moselle, en particulier dans le BTP, l'industrie ou le tertiaire, et la santé.

¹ Pour l'Insee, un bassin d'emploi correspond à « l'espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts »

² cf. Portraits de frontaliers, chiffres et enjeux, Observatoire territorial transfrontalier, AGURAM, juin 2023

³ www.francetravail.fr

⁴ <https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2024/04/metiers-penurie.html>

⁵ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail

⁶ Les données exploitées dans la présente publication sont des données 2022, publiées en décembre 2023

⁷ Agence pour le développement de l'emploi

⁸ Données 2023 publiées en avril 2024

MÉTIERS EN TENSION EN LORRAINE & AU LUXEMBOURG : CONVERGENCES & DIVERGENCES

Le principe de libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne a longtemps permis aux marchés nationaux les plus tendus de recruter à l'étranger, notamment en Europe du sud, en Europe centrale ou dans les Balkans. Cette dynamique de vases communicants conduit à une convergence des besoins et tensions de recrutement dans l'ensemble de l'Union⁹. Qu'en est-il en Lorraine nord et au Luxembourg ?

DES TENSIONS MODÉRÉES DANS UN QUART NORD-EST PLUTÔT ÉPARGNÉ

En 2022¹⁰ en France, les tensions sur le marché du travail ont atteint leur plus haut niveau depuis 2011. Ces tensions sont surtout liées à l'intensité des besoins de recrutement (redémarrage post Covid-19) et à la pénurie de main-d'œuvre disponible (démographie, formation, etc.). Mais, d'autres facteurs sont également déterminants : salaires, conditions de travail, représentation des métiers, etc.

8 métiers sur 10 sont alors en tension « forte à très forte », contre 7 sur 10 l'année précédente. L'industrie et le BTP¹¹ sont particulièrement touchés (ouvriers qualifiés et techniciens), ainsi que les métiers de l'informatique, des services comptables et financiers et de la santé (en particulier les infirmiers).

La Moselle et la Meurthe-et-Moselle ne sont cependant pas les départements les plus touchés par les difficultés de recrutement. Le niveau de tension y est « moyen » :

- ◇ près de 40 % des métiers (soit 69 métiers de la Fap-2009) sont en tension dans les 2 départements frontaliers du Luxembourg en 2022 ;
- ◇ 15 % sont en tension en Moselle uniquement (28 métiers en tension, soit 69 + 28 = 97 au total) ;

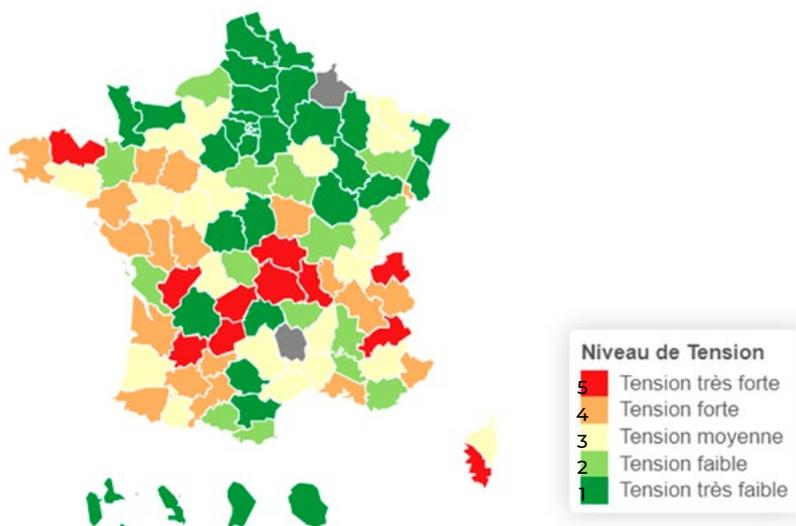
- ◇ 4 % en Meurthe-et-Moselle uniquement (7 métiers en tension, soit 69 + 7 = 76 au total) ;
- ◇ la situation est plus marquée dans les secteurs proches de la frontière luxembourgeoise où l'emploi transfrontalier est très développé ;
- ◇ *in fine*, près de **6 métiers sur 10 sont en tension dans l'un et/ou l'autre des 2 départements** (56 %, soit 69 + 28 + 7 = 104 métiers en tension sur 186 traités, hors fonction publique et non-salariés).

Dans le détail, il est à noter que les conditions de travail et la non-durabilité (CDD et intérim) des emplois proposés participent grandement à tendre le marché, plus que l'intensité d'embauche, par exemple (cf. tableau).

Ailleurs en Région Grand Est, les tensions sont moindres : de très faibles à faibles selon les départements.



| Les tensions sur le marché du travail en 2022 : indicateurs synthétique (carte) et complémentaire (tableau)



	Moselle	Meurthe-et-Moselle
Intensité d'embauches	3	2
Lien formation-emploi	1	1
Manque de main-d'œuvre disponible	2	2
Non-durabilité de l'emploi	4	5
Conditions de travail contraignantes	5	5
Inadéquation géographique	2	2

source : France travail - Dares, Les tensions du marché du travail en 2022

⁹ Service européen de l'emploi

¹⁰ Les tensions sur le marché du travail en 2022, France travail - Dares, décembre 2023

¹¹ Attention cependant : dès début 2024, une crise du BTP, en France et plus encore au Luxembourg, conduit à de nombreux licenciements dans ce secteur

L'INDUSTRIE ET LE BTP FORTEMENT TOUCHÉS EN LORRAINE NORD

Parmi les **30 métiers** les plus en tension dans chacun des territoires que sont la France et les 2 départements lorrains frontaliers du Luxembourg :

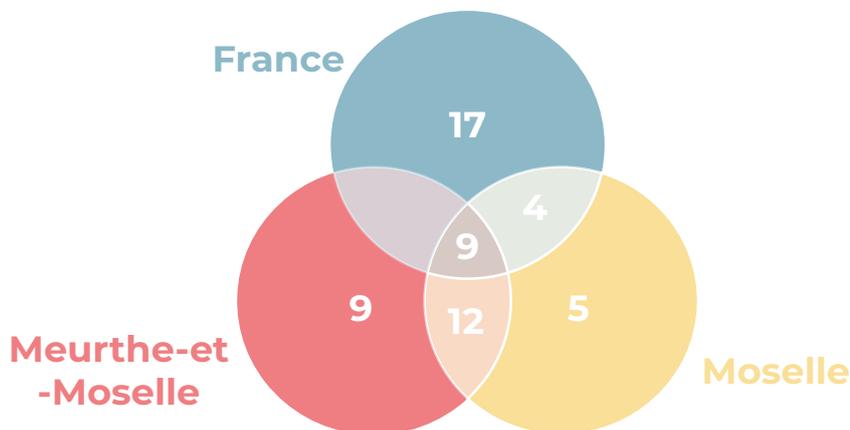
- ◇ **9 métiers sont communs à tous** : couvreurs, menuisiers, chefs de chantier et conducteurs de travaux (non-cadres), ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres), ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, chaudronniers/métalliers, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement, infirmiers.

Pour les recrutements dans ces métiers, l'espace nord-lorrain, englobé dans les 2 départements de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle, est donc en

concurrence avec l'ensemble du territoire national. Ce constat pose la **question de son attractivité et de sa capacité à retenir la population active formée** alors que des territoires, souvent jugés plus attractifs (halio et héliotropisme), connaissent de fortes ou très fortes difficultés de recrutement.

- ◇ **12 autres métiers** sont identiques en **Moselle et en Meurthe-et-Moselle (soit 21 métiers en commun en intégrant les 9 précédents)** : ouvriers qualifiés des travaux publics, maçons, plombiers/chauffagistes, électriciens du bâtiment, conducteurs d'engins du bâtiment, ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, mécaniciens et électroniciens de véhicules, conducteurs de transport en commun sur route, conducteurs routiers, télévendeurs, agents immobiliers, bouchers.

| Répartition des 30 métiers les plus en tension en Moselle, Meurthe-et-Moselle et France



source : France travail - Dares, Les tensions du marché du travail en 2022, nomenclature Fap 2009

Le manque de personnel : des conséquences concrètes



L'été dernier, 2 hôpitaux lorrains (Hôpital de Saint-Avold et Centre hospitalier de Briey) ont été amenés, en concertation avec l'Agence régionale de santé, à restreindre temporairement mais très fortement l'accès à leur service d'urgence du fait d'un manque de personnel médical.

De son côté, Bernard Nucci, président du Club des entreprises de Rives de Moselle (57) constate que « certains projets d'investissements ou de développement des entreprises membres du Club sont reportés ou annulés, faute de personnel pour les mettre en œuvre ».

Les difficultés sont exacerbées pour les entreprises en transition. Ainsi, Stellantis et les *joint ventures* (co-entreprises) e-motors (avec Nidec Leroy-Somer)

et e-transmissions (avec Punch Powertrain), doivent gérer la fin programmée de la production de véhicules thermiques et la montée en puissance irrégulière des véhicules électriques sur les sites de Metz et Trémery. Les nouvelles lignes de production (moteurs et boîtes de vitesse pour véhicules électriques) nécessitent la présence d'ouvriers et, surtout, de maintenanciers très qualifiés. Il est très difficile de trouver les ressources nécessaires en complément des personnes qui sont transférées des activités Stellantis Thermique vers les deux *joint ventures*.

Ces métiers de l'industrie sont en tension forte en Lorraine et très en pénurie au Luxembourg. Pour Pierre Long, directeur des ressources humaines du pôle Trémery-Metz, il en va aussi de la compétitivité des sites lorrains.

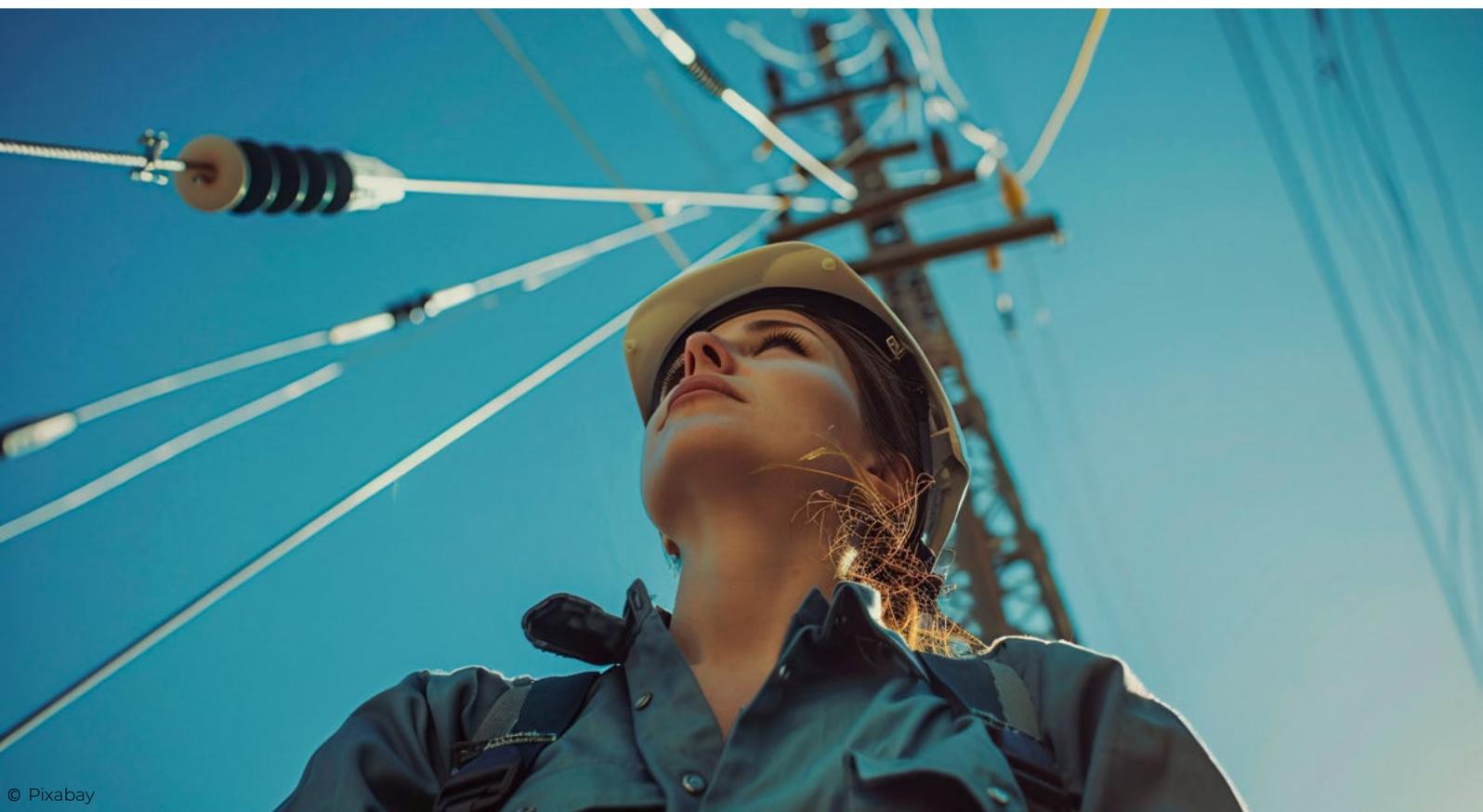
Les 30 métiers les plus en tension en Moselle, en Meurthe-et-Moselle, et en France (Top 30)

Secteurs	Métiers	France	Moselle	Meurthe-et-Moselle
Bâtiment, travaux publics	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment			×
	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction		×	×
	Maçons		×	×
	Charpentiers (métal)	×		
	Charpentiers (bois)	×		
	Couvreurs	×	×	×
	Plombiers, chauffagistes		×	×
	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	×	×	×
	Électriciens du bâtiment		×	×
	Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment			×
	Conducteurs d'engins du BTP		×	×
	Géomètres	×		
	Techniciens et chargés d'études du BTP	×	×	
	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	×		
	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	×	×	×
Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	×	×	×	
Électricité, électronique	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique		×	×
	Techniciens en électricité et en électronique	×		
	Dessinateurs en électricité et en électronique	×		
	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique	×		
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal			×
	Régleurs	×		
	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	×	×	×
	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	×	×	×
	Tuyauteurs	×	×	
	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique		×	
	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	×		
	Techniciens en mécanique et travail des métaux	×		
	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	×		
Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique	×			
Industries de process, matériaux souples, bois, industries graphiques	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires		×	
	Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques		×	
	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	×		
	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	×		
Maintenance	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	×	×	×
	Carrossiers automobiles	×		
	Mécaniciens et électroniciens de véhicules		×	×
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	×	×	×
	Techniciens experts	×		
Ingénieurs et cadres de l'industrie	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production		×	
	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	×		

Secteurs	Métiers	France	Moselle	Meurthe-et-Moselle
Transports, logistique et tourisme	Conducteurs de véhicules légers			×
	Conducteurs de transport en commun sur route		×	×
	Conducteurs routiers		×	×
Gestion, administration des entreprises	Employés de la comptabilité			×
	Techniciens des services comptables et financiers	×	×	
	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	×		×
Informatique et télécommunications	Ingénieurs et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques	×	×	
Commerce	Télévendeurs		×	×
	Agents immobiliers, syndics		×	×
Hôtellerie, restauration, alimentation	Bouchers		×	×
	Chefs cuisiniers		×	
	Employés de l'hôtellerie			×
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Infirmiers	×	×	×
	Techniciens médicaux et préparateurs			×
	Autres professionnels para-médicaux			×

(source : France travail - Dares, Les tensions du marché du travail en 2022, nomenclature Fap-2009)

En tension ×



© Pixabay

LE LUXEMBOURG TRÈS IMPACTÉ DANS LES FONCTIONS MÉTROPOLITAINES

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est aussi un problème au Luxembourg, avec 79 métiers en pénurie en 2023¹², dont 24 en très forte pénurie.



Tous les secteurs sont impactés, en particulier ceux qui ont porté la croissance économique du pays ces dernières décennies : la finance, l'informatique et les services de support aux entreprises (comptabilité, ressources humaines, audit et conseil juridique). Mais, l'industrie, le BTP, la santé, l'action sociale, le commerce et l'hôtellerie-restauration souffrent également d'un déficit de main-d'œuvre plus ou moins accru.

Il est à noter que, sur le versant lorrain, les catégories socio-professionnelles correspondant aux métiers les plus en pénurie (CSP+ et employés) sont surreprésentées parmi la population active dans les territoires directement situés sur le Sillon mosellan et/ou les plus urbains : Thionville, Metz, etc.¹³

Le Luxembourg en recherche proactive sur les métiers en pénurie



L'Adem a, en coordination avec les entreprises, mis en œuvre une véritable stratégie de recherche proactive des profils prospectés, qui s'appuie sur une communication internationale (Internet, salons, etc.).

Exemple : le site *Work in Luxembourg* vise spécifiquement des prospects extra-européens auxquels il propose plus de 900 annonces dans les métiers très en

pénurie éligibles. Un contrôle strict de la qualité et réalité des CV déposés est opéré. La campagne de promotion nationale *Luxembourg, Great place to live & work* constitue un autre exemple.

La création récente d'un Haut comité pour l'attraction, la rétention et le développement de talents va dans le même sens. Il s'est réuni pour la 1^{ère} fois en juin 2024.

Les 24 métiers très en pénurie au Luxembourg en 2023

Banque	Gestion, administration des entreprises	Informatique	Santé, action sociale	Industrie et Bâtiment, travaux publics
<ul style="list-style-type: none"> ◇ analyse de crédits et risques bancaires ◇ gestion de clientèle bancaire ◇ front office marchés financiers ◇ gestion <i>back</i> et <i>middle-office</i> marchés financiers 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ défense et conseil juridique ◇ analyse et ingénierie financière ◇ audit et contrôle comptables et financiers ◇ comptabilité ◇ contrôle de gestion ◇ développement des ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ administration de systèmes d'information ◇ expertise et support technique en systèmes d'information ◇ études et développement informatique ◇ conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ soins d'hygiène, de confort du patient ◇ soins infirmiers généralistes ◇ psychologie ◇ action sociale, éducation de jeunes enfants ◇ intervention socioéducative 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ pose et restauration de couvertures ◇ management et ingénierie études, recherche et développement industriel ◇ management et ingénierie de production ◇ installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation

source : Adem, Métiers très en pénurie 2023, nomenclature Rome-V3

¹² Adem, avril 2024

¹³ Se référer aux précédents travaux de l'Observatoire

DES MÉTIERS EN TENSION COMMUNS ENTRE LE NORD-LORRAIN ET LE LUXEMBOURG

Le croisement des bases de données françaises et luxembourgeoises permet de mettre en évidence les similitudes et différences dans la tension des métiers dans les 2 pays.

Si 104 métiers sont en tension dans les 2 départements lorrains et 73 en pénurie au Luxembourg (correspondant aux 79 métiers de la nomenclature Rome-V3), **48 connaissent des tensions de recrutement des 2 côtés de la frontière.**

9 métiers sont conjointement en très forte tension dans les 2 départements lorrains et très en pénurie au Luxembourg. Ils relèvent des secteurs :

- ◇ de la santé (infirmier) ;
- ◇ de l'industrie (maintenance d'équipements industriels, ingénierie de production) ;
- ◇ de la comptabilité et de l'informatique ;
- ◇ de la construction (couvreur).

13 métiers sont en très forte tension dans le nord-lorrain (54 et/ou 57) et simplement en pénurie au Luxembourg.

Ils concernent les secteurs du BTP et de l'industrie (mécanique, maintenance) ainsi que les professionnels paramédicaux (ergothérapeutes et kinésithérapeutes).



13 métiers sont très recherchés au Luxembourg alors qu'ils sont en tension de recrutement moyenne côté français (10 métiers), ou sans tension (3). Il s'agit essentiellement de métiers des fonctions métropolitaines dites supérieures, dont l'importance est caractéristique de l'économie luxembourgeoise et comparativement peu développés en Lorraine (banque, informatique, ressources humaines, recherche et développement industriel), ainsi que dans la santé et l'action sociale (aides-soignants, psychologues, éducateurs et professionnels de l'action sociale).

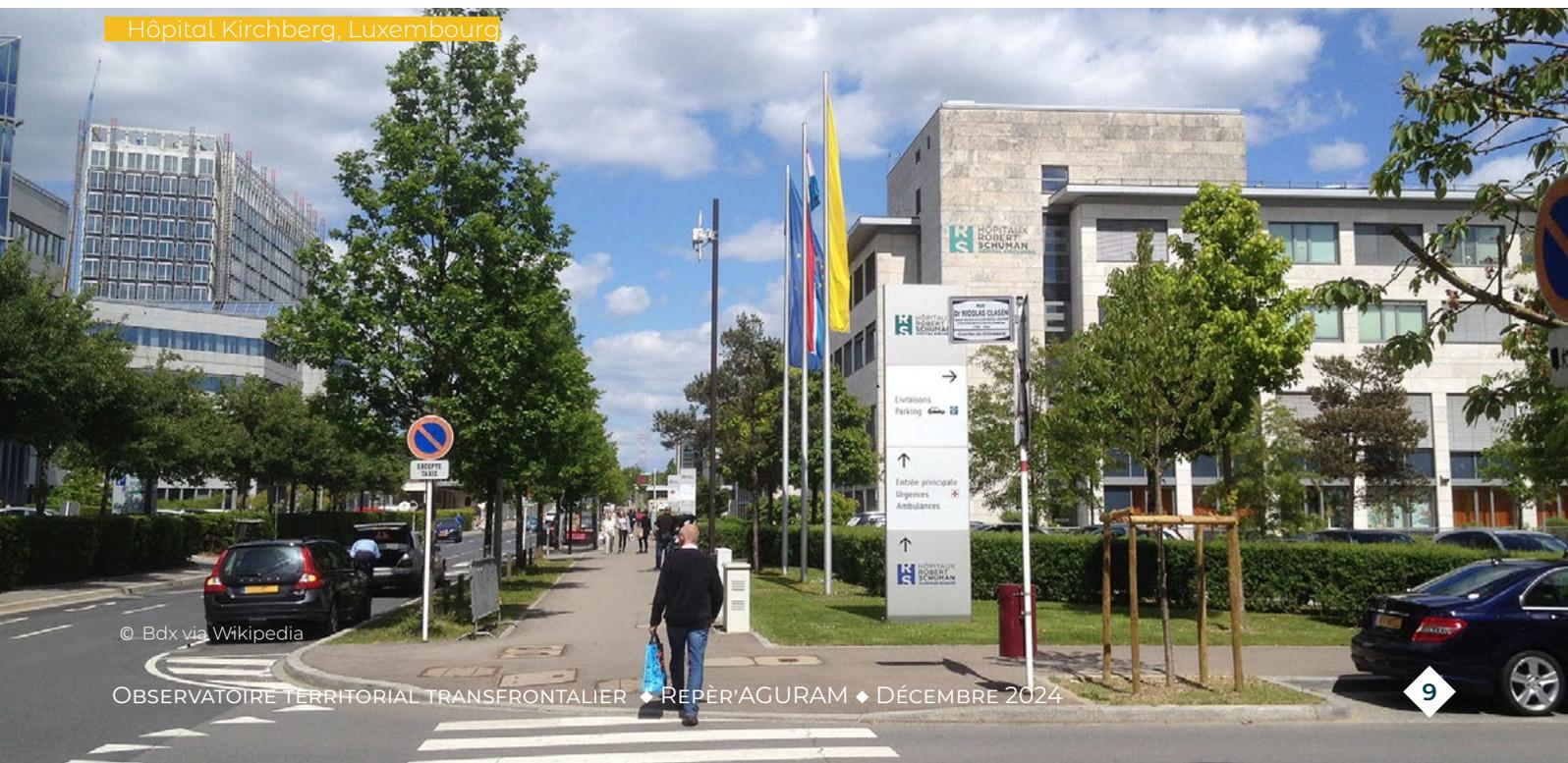
Enfin, **de nombreux métiers sont en tension en Lorraine mais ne sont pas en pénurie au Luxembourg**, dans le BTP (plombiers, chauffagistes, etc.), l'industrie, le transport (conducteurs rail et route) et la logistique, ainsi que dans l'hôtellerie et la restauration.

CHIFFRES-CLÉS

- ◇ Luxembourg : 2/3 des infirmiers en exercice hospitalier ne résident pas au Luxembourg (source : Adem)
- ◇ Nord-lorrain : 11 % des professionnels de santé résidant en Moselle travaillent au Luxembourg
- ◇ Il est à noter que les professions libérales, dont les médecins, ne sont pas prises en compte dans les données sur les métiers en tension en France. Des tensions, variables selon les territoires, existent cependant, y compris dans une dimension transfrontalière.

source : Insee

Hôpital Kirchberg, Luxembourg



© Bdx via Wikipedia

Métiers en pénurie au Luxembourg parmi les métiers les plus tendus (top 30) dans le nord-lorrain

Secteurs	Métiers	Luxembourg
Bâtiment, travaux publics	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	✘ ✘
	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	✘
	Maçons	✘
	Couvreurs	✘ ✘
	Plombiers, chauffagistes	
	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	
	Électriciens du bâtiment	
	Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	✘
	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	
	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	✘
	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	
	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	✘
Électricité, électronique	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	✘
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	✘
	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	✘
	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	✘
	Tuyauteurs	
	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	✘
Industries de process	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	
	Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	
Maintenance	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	✘
	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	✘
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	✘ ✘
Ingénieurs et cadres de l'industrie	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	✘ ✘
Transports, logistique et tourisme	Conducteurs de véhicules légers	
	Conducteurs de transport en commun sur route	
	Conducteurs routiers	✘
Gestion, administration des entreprises	Employés de la comptabilité	✘ ✘
	Techniciens des services comptables et financiers	✘ ✘
	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	✘ ✘
Informatique et télécommunications	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	✘ ✘
Commerce	Télévendeurs	
	Agents immobiliers, syndics	
Hôtellerie, restauration, alimentation	Bouchers	
	Chefs cuisiniers	
	Employés de l'hôtellerie	
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Infirmiers	✘ ✘
	Techniciens médicaux et préparateurs	
	Autres professionnels para-médicaux	✘

✘ = en pénurie ✘ ✘ = très en pénurie

source : France travail - Dares, Les tensions du marché du travail en 2022, Adem, Métiers en pénurie et très en pénurie 2023, nomenclature Fap-2009

Métiers en tension dans le nord-lorrain parmi les métiers très en en pénurie au Luxembourg

Secteurs	Métiers	Moselle/Meurthe-et-Moselle
Gestion, administration des entreprises	Juristes	
	Cadres des ressources humaines et du recrutement	✗
Informatique et télécommunications	Employés et opérateurs en informatique	✗
	Techniciens d'étude et de développement en informatique	✗
	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	✗
Études et recherche	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	✗
	Employés de la banque et des assurances	
Banque et assurances	Techniciens de la banque	✗
	Cadres de la banque	
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Aides-soignants	✗
	Psychologues, psychothérapeutes	✗
	Educateurs spécialisés	✗
	Professionnels de l'action sociale	✗

✗ = en tension

source : France travail - Dares, Les tensions du marché du travail en 2022, ADEM, Métiers très en pénurie 2023, nomenclature Fap-2009



QUELLES PERSPECTIVES POUR 2024 ?

Grâce à un questionnaire adressé chaque année aux entreprises sur leurs projets de recrutement et les difficultés anticipées, l'enquête sur les Besoins en main-d'œuvre (BMO) de France travail permet d'avoir une 1^{ère} idée de la situation 2024.

Collectée au 2nd semestre 2023, elle indique que près de 29 000 projets de recrutement sont envisagés pour l'année suivante dans les 5 bassins d'emploi du nord-lorrain (Longwy, Briey, Bassin sidérurgique, Bassin houiller et Metz), avec 58 % des projets jugés difficiles et 17 % de projets saisonniers (contre environ 30 000 projets pour 2023, dont 64 % jugés difficiles et 19 % de saisonniers).

Les 30 métiers¹⁴ pour lesquels les projets de recrutement sont les plus nombreux (16 000 projets, soit plus de la moitié des projets) sont jugés difficiles dans 57 % des cas. Ils concernent essentiellement les services aux particuliers et aux collectivités, l'hôtellerie-restauration, le commerce, la santé-action sociale, BTP et transport-logistique.

Pour certains de ces métiers (par exemple les aides à domicile), les perspectives de recrutements pour 2024 sont jugées difficiles par les employeurs en 2023 (enquête BMO) alors qu'ils n'étaient pas considérés dans le top 30 des métiers en tension en 2022 (mesures Dares), preuve de situations mouvantes ou simple différentiel entre perception et mesure...

Pour autant, **12 de ces 30 métiers font aussi partie des métiers en pénurie au Luxembourg en 2023**. Parmi les recrutements les plus difficiles : aides-soignants, infirmiers, agents administratifs (ressources humaines), éducateurs jeunes enfants et couvreurs, cuisiniers et aide-cuisiniers, animateurs socio-culturels, techniciens des assurances et ouvriers de l'industrie et du BTP (câblage électrique, mécanique et construction de routes).

Les 24 métiers très en pénurie au Luxembourg sont concentrés dans le **tertiaire supérieur** (finance, assurances, conseil, etc.) qui constitue une spécificité luxembourgeoise en Grande région. Les emplois dans ces secteurs sont **plus rares en Lorraine**, mais le **recrutement y est difficile** :

- ◇ Ils ne correspondent qu'à 13 % de l'ensemble des projets de recrutement dans le nord-lorrain pour 2024.
- ◇ Les projets de recrutement y sont jugés difficiles dans 62 % des cas, taux supérieur à l'ensemble des recrutements (58 %).

Dans un contexte de fortes tensions sur le marché de l'emploi à l'échelle nationale française, la demande luxembourgeoise participerait à la difficulté de recrutement en Lorraine nord, en particulier pour certains métiers stratégiques, avec des besoins importants : près de 900 aides-soignants, avec 78 % de recrutements anticipés difficiles, par exemple, ou encore les cuisiniers et les infirmiers.

¹⁴ Pour l'enquête BMO 2024, la nomenclature des métiers a été actualisée, en passant de la Fap-2009 à la Fap-2021

Village des entreprises du Lycée Daubié à Rombas



© Réséda, 2024

Top 30 des besoins en main d'œuvre dans les bassins d'emploi du nord-lorrain, en lien avec les métiers en pénurie au Luxembourg

source : France travail, enquête BMO 2024, Adem, métiers en pénurie 2023, nomenclature Fap-2021

	« Enquête Besoins en main d'œuvre nord-lorrain (5 bassins d'emploi) »		Adem Luxembourg
	Nombre de projets de recrutement	Part des projets de recrutement jugés difficiles	Métiers en pénurie
Agents d'entretien de locaux	1 356	48 %	
Aides à domicile et auxiliaires de vie	995	77 %	
Serveurs de cafés restaurants	944	54 %	
Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration	943	79 %	×
Aides-soignants	884	78 %	× ×
Employés de libre service	841	20 %	
Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés	688	11 %	
Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	670	25 %	
Professionnels de l'animation socioculturelle	580	51 %	×
Cuisiniers	544	69 %	×
Personnels de ménage chez des particuliers	536	81 %	
Maçons qualifiés	451	82 %	
Caissiers	447	19 %	
Vendeurs en produits alimentaires	441	70 %	
Jardiniers des espaces verts et naturels	431	59 %	
Infirmiers et sages-femmes	419	50 %	× ×
Assistants maternels, auxiliaires de puériculture, assistants familiaux et gardes à domicile	403	67 %	
Secrétaires bureautiques et assimilés	399	46 %	
Coiffeurs, esthéticiens	390	77 %	
Employés et techniciens commerciaux des assurances	381	50 %	×
Employés de l'hôtellerie	369	69 %	
Agents de sécurité et de surveillance	362	45 %	
Ouvriers de l'électricité et de l'électronique	360	68 %	×
Ouvriers peu qualifiés de l'extraction et des travaux publics	339	94 %	×
Conducteurs de transport en commun sur route	339	74 %	
Ouvriers peu qualifiés en ajustement, montage et assemblage mécanique	321	17 %	×
Agents administratifs	311	19 %	× ×
Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	302	55 %	× ×
Plombiers chauffagistes	299	81 %	
Couvreurs	295	94 %	× ×
BMO des 30 métiers les plus recherchés dans le nord-lorrain	16 040	57 %	
Ensemble des BMO dans le nord-lorrain	28 674	58 %	
Part des BMO des 30 métiers les plus recherchés	56 %		

× = en pénurie × × = très en pénurie

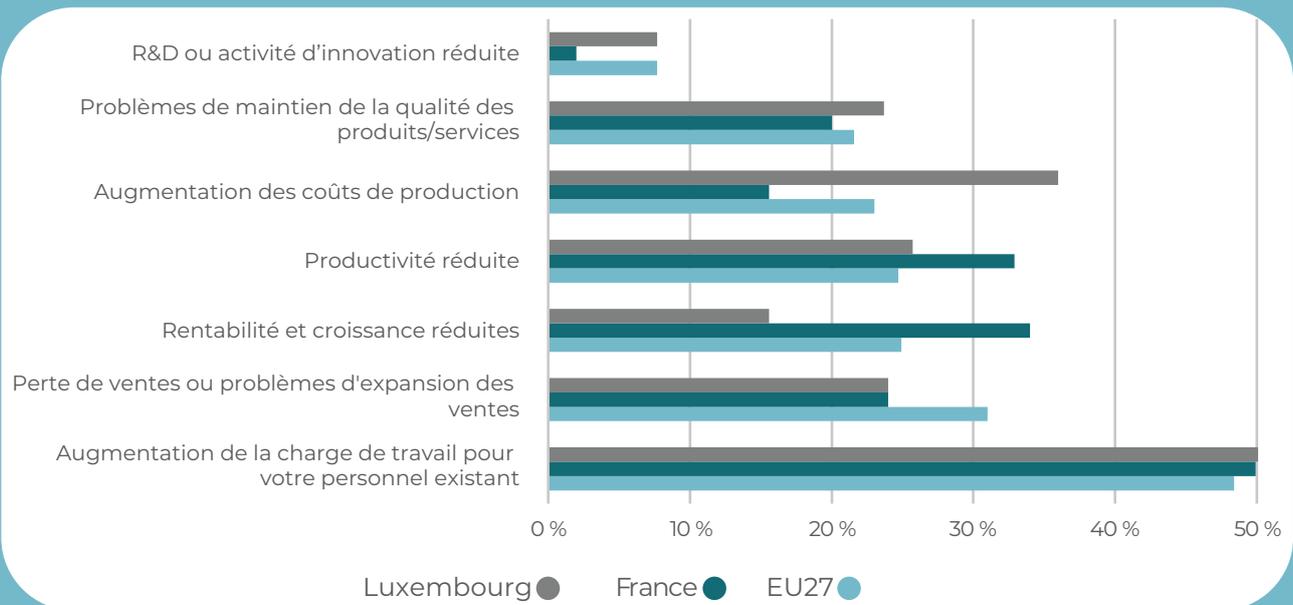
La pénurie de compétences : un problème récurrent en Europe



La pénurie de compétences (manque de main d'œuvre d'un niveau de compétence donné) est le 1^{er} problème rencontré par les entreprises européennes, devant largement les obstacles administratifs ou les problèmes de financement ou de concurrence. Elles sont en effet plus de la moitié à avoir des difficultés de recrutement (54 %). Phénomène plus important en France (62 %) qu'au Luxembourg (43 %).

Cette pénurie a des impacts non négligeables, principalement sur la charge de travail du personnel en place (selon 1 entreprise sur 2), sur l'augmentation des coûts de production (pour 36 % des entreprises au Luxembourg) et sur la baisse de la croissance et de la productivité (pour 1/3 des entreprises en France).

Impact de la pénurie de compétences pour les entreprises (en % des entreprises interrogées)



source : Commission européenne, Eurobaromètre PME et pénuries de compétences, 2023

Chantier de la future place des Bassins à Esch-Belval



TENSION OU PÉNURIE : CAUSES, CONSÉQUENCES & VARIANTES D'UN MAL PARTAGÉ

Si la tension à l'embauche sur le marché du travail est une difficulté partagée à l'échelle européenne, la situation n'est pas exactement la même partout. En Lorraine, l'attraction du Luxembourg est souvent pointée du doigt. Pourtant, la réalité est parfois plus complexe.

TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : QUELLES ORIGINES ?

Demande et offre d'emploi dans un monde qui change

Plusieurs facteurs macroéconomiques sont susceptibles d'impacter le marché de l'emploi. Ces facteurs sont complexes, *a fortiori* dans le cas d'un marché du travail transfrontalier.

La **demande d'emploi**, dépend largement :

- ◇ de la population active et de son évolution ;
- ◇ du taux de chômage ;
- ◇ des formations suivies et compétences acquises par les salariés/personnes en recherche d'emploi.

L'**offre d'emploi**, pour sa part, dépend essentiellement de la situation économique générale et/ou locale, des transitions et innovations qui affectent cette dernière, des perspectives perçues par les employeurs et, enfin, des compétences recherchées.

À la croisée de la demande et de l'offre se pose, pour le Conseil économique et social¹⁵, la question de l'adéquation des compétences et de la formation (efficacité de l'orientation, de la formation et de la certification) dans un contexte de « *transformations économiques liées à la transition numérique et écologique* ».

Difficultés de recrutement : et au-delà des facteurs macroéconomiques ?



Des facteurs, très personnels, ont été identifiés par le Cese, qui expliqueraient les difficultés de recrutement en France :

- ◇ les salaires et le pouvoir d'achat ;
- ◇ les représentations de certains métiers ;
- ◇ les conditions de travail, qualité de l'emploi et sens du travail ;
- ◇ la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle.

Les entreprises confirment ce constat et, comme le résume Bernard Nucci, président du Club des entreprises de Moselle, « *font face à un certain*

*désengagement vis-à-vis de l'emploi. L'intérim est, de plus en plus, préféré au CDD ou au CDI car il est mieux rémunéré et permet, dans un contexte où l'emploi abonde, une plus grande souplesse entre périodes d'activité et de non-activité*¹⁶. »

Par ailleurs, comme l'analyse France travail, les métiers « de 1^{ère} ligne », particulièrement exposés ou très affectés durant la crise du Covid-19, connaissent aujourd'hui en France de grandes difficultés de recrutement : métiers du soin, hôtellerie, restauration, agents de sécurité, caissiers, conducteurs (rail et route), etc.

Et dans l'espace transfrontalier Lorraine-Luxembourg ?

Jusqu'à une période assez récente, le travail frontalier au Luxembourg, mais aussi en Allemagne, avait un impact positif sur le chômage en Lorraine¹⁷, région touchée de plein fouet par les restructurations industrielles et militaires.

Depuis quelques années, nous assistons à un certain rééquilibrage du marché de l'emploi à l'échelle de l'espace transfrontalier (Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Sarre et Luxembourg) où l'offre d'emploi s'est accrue dans le contexte :

- ◇ d'un **vieillissement de la population** qui entrainera, à un horizon variable selon l'attractivité des territoires, une stagnation ou décroissance de la population active¹⁸ ;

- ◇ de convergence du chômage luxembourgeois, qui atteint 7 % fin 2024, vers les taux observés ailleurs dans la Grande région à la même date : 7,5 % en Wallonie, 7,2 % en Moselle, 7 % en Meurthe-et-Moselle et Sarre, mais seulement 5,2 % en Rhénanie-Palatinat ; il est à noter qu'en Lorraine, les taux de chômage observés sont considérés comme relativement faible au regard des **conditions économiques et sociales** qui y prévalent : les personnes qui peinent aujourd'hui à s'insérer sur un marché dynamique et ouvert nécessitent souvent un accompagnement personnalisé (formation, réinsertion, aide à la mobilité, etc.) tandis que – transition oblige – les profils recherchés par les entreprises évoluent avec des compétences plus affûtées ;

¹⁵ *Métiers en tension, avis du Cese, 2022*

¹⁶ *Entretien AGURAM, 2024*

¹⁷ *Entretien avec Nicolas Brizard, coordinateur Eures Grande Région à France Travail, 2024*

¹⁸ *Évolution du marché de l'emploi dans la grande région transfrontalière et ses impacts, Sillon lorrain (avec Agape, AGURAM et Scalen), 2023*

◇ de **coordination des politiques publiques** et services publics pour l'emploi perfectibles : malgré des coopérations actives et fructueuses (Eures Grande Région¹⁹, par exemple), les stratégies nationales ou régionales (Allemagne et Wallonie notamment) prévalent alors que le marché du travail ne s'envisage, dans les faits, qu'à l'échelle transfrontalière.

Ainsi, pour le Liser²⁰, 3 équations expliquent les tensions dans l'espace transfrontalier :

- ◇ **quantitative** : déséquilibre entre des besoins croissants de main-d'œuvre et des ressources humaines qui seront de moins en moins disponibles sur le marché du travail ;
- ◇ **qualitative** : décalage entre des métiers en tension plus nombreux et des niveaux de chômage élevés dans certains secteurs ou pour certaines catégories de main-d'œuvre ;

◇ **temporelle** : décalage, renforcé en situation transfrontalière, entre les besoins immédiats de l'économie et les temps de production des compétences et qualifications recherchées.

Enfin, au Luxembourg, il existe un « **frein volumétrique**²¹ » à l'embauche, lié au profil particulier de l'économie nationale, à la question du multilinguisme (26 % des annonces publiées par l'Adem exigent le luxembourgeois, 30 % l'allemand et 56 % l'anglais²²) et à la reconnaissance des diplômés étrangers, en particulier pour les métiers de la santé et psycho-sociaux. L'exigence des employeurs quant à l'expérience demandée dans certains secteurs (métiers de l'informatique, par exemple) s'ajoute à cette liste. Autant de contraintes qui limitent la capacité du marché luxembourgeois et transfrontalier à répondre aux besoins.

COMPLÉMENTARITÉ OU CONCURRENCE DES MARCHÉS DU TRAVAIL NORD-LORRAIN ET LUXEMBOURGEOIS ?

Le différentiel quantitatif (nombre d'emplois créés) et qualitatif (secteurs concernés et compétences requises) des dynamiques économiques nord-lorraines et luxembourgeoises a fait que, longtemps, le nombre de frontaliers lorrains a pu croître sans impact majeur et généralisé sur la capacité de recrutement en Lorraine, quoique l'attractivité du Luxembourg puisse être perçue

comme un frein à la création d'emplois dans les territoires les plus directement frontaliers.

Aujourd'hui, les acteurs socio-économiques semblent s'accorder sur un point : comme au Luxembourg, en Wallonie et surtout en Allemagne, le réservoir de main-d'œuvre lorraine formée et compétente se tarit.

Une concurrence avérée mais une attractivité un peu moindre du Luxembourg ?

Globalement, il peut être considéré que tous les **métiers en tension en Lorraine nord et sans pénurie apparente au Luxembourg** (du moins pour l'instant) font l'objet d'une **concurrence sur le recrutement**.

Une étude récente de l'Eures²³ a ainsi démontré, par une mesure économétrique, que **les conditions financières** (salaires, primes, prestations sociales, etc.) du travail au Luxembourg sont « *un déterminant essentiel de la migration ou du travail transfrontalier et impactent, via la mobilité des travailleurs, le degré de tension sur le marché du travail à l'origine* ».

Les précédents travaux de l'Observatoire territorial transfrontalier ont montré qu'au-delà de la question salariale, le Luxembourg avait d'autres attraits : **conditions et ambiance de travail, perspectives d'évolution, etc.**

Revenus et conditions de travail constituent **une combinaison très attractive au Luxembourg**, dans des

secteurs qui se trouvent être en tension des 2 côtés de la frontière : **santé, action sociale, informatique, mais aussi BTP, industrie, etc.**

Au-delà des revenus, il est à rappeler que les conditions de travail constituent, en Lorraine, un indicateur secondaire assez défavorable à la fluidité du marché.

CHIFFRES-CLÉS

L'Eures nous apprend que :

- ◇ hors primes et indemnités, **un employé en Lorraine gagne en moyenne 33 % de moins qu'au Luxembourg**, 18 % de moins qu'en Belgique et 11 % de moins qu'en Allemagne ;
- ◇ le différentiel de salaire est plus élevé encore pour les métiers en tension, par exemple dans la santé et l'action sociale ou l'éducation.

¹⁹ <https://www.eures-granderegion.eu/fr>

²⁰ Liser, *Marché du travail transfrontalier : quelles équations à résoudre ? 2020*

²¹ Entretien avec l'Adem : Inès Baer (cheffe du service données, statistiques et études du marché du travail) et Laurent Peusch (chef du service employeurs)

²² <https://paperjam.lu/article/maitrise-langues-point-sensible>

²³ *Salaires et composantes salariales des métiers en tension dans la Grande Région, Eures transfrontalier de la Grande région, 2022*

Pour autant, les entreprises luxembourgeoises peinent à recruter tandis que leurs consœurs lorraines, semblent observer un récent flux de retours de frontaliers français vers le marché local. Plusieurs raisons sont proposées à ce phénomène qui reste à confirmer et objectiver :

◇ Baisse de la demande et de la valeur ajoutée, faillites et licenciements : la crise du BTP en cours est très forte au Luxembourg. Des frontaliers de ce secteur d'activité ont perdu leur emploi et les entreprises lorraines observent leur retour, y compris pour occuper des postes dans d'autres secteurs où leurs compétences sont valorisables et recherchées.

◇ L'évolution du rapport des actifs au travail, déjà évoqué, concerne aussi le Luxembourg. La distance, le temps et les conditions de trajet entre Lorraine et Luxembourg constituent une contrainte majeure pour les frontaliers, qu'un retour en Lorraine permet de lever.

◇ L'emploi au Luxembourg, qui a donc aussi ses contraintes, ne s'envisage pas nécessairement « à vie » (voir ci-après) et s'inscrit dans un parcours professionnel et personnel (vie de famille, revenus souhaités, etc.)

Concernant les métiers du tertiaire supérieur (banque, assurance, conseil, etc.) télétravaillables, il faut aussi compter, de l'avis de France travail et de l'Adem (entretiens), sur la concurrence des marchés du travail francilien (Lorraine) ou bruxellois (Wallonie).

Emploi frontalier : d'une certaine complémentarité à l'enjeu partagé ?

L'agglomération luxembourgeoise, élargie au Sud urbain (Esch – Belval), constitue la métropole de rang européen de la Grande région transfrontalière. Son développement économique rapide, reposant largement sur des fonctions métropolitaines supérieures a généré un différentiel entre l'économie du pays et celles des régions frontalières, en particulier le nord-loirain. Les profils socioéconomiques recherchés ont ainsi évolué.

Aujourd'hui, les principaux métiers très en pénurie au Luxembourg concernent les secteurs du **tertiaire supérieur** (finance, banque, informatique, gestion des entreprises, etc.) :

- ◇ Les recrutements dans ces secteurs sont **très internationaux** tandis que les profils correspondants restent assez rares dans l'Espace nord-loirain²⁴.
- ◇ Ces secteurs sont des employeurs modestes en Lorraine. L'offre luxembourgeoise constitue une certaine concurrence à l'embauche, mais aussi une **opportunité pour les actifs et diplômés lorrains**.

Dans les autres secteurs, **les recrutements régionaux dominant** et la main d'œuvre reste largement fournie par les frontaliers (outre le recours à des actifs étrangers non-frontaliers qui tendent à se loger en Lorraine) :

◇ fonctions supports des entreprises, et notamment du tertiaire supérieur : administration, informatique, ressources humaines, comptabilité, etc. ;

◇ industrie et logistique ;

◇ économie présentielle : santé, commerce, services à la personne, etc.

La composition socioéconomique de sa population active et l'environnement économique local – longtemps peu dynamique – ont permis à la Lorraine de **répondre aux besoins régionaux et luxembourgeois**.

Aujourd'hui, l'existence de tensions de recrutement des deux côtés de la frontière est une manifestation d'un enjeu que le nord-loirain et le Luxembourg partagent, avec leurs voisins belges et allemands : **le maintien, dans l'espace transfrontalier, d'une population active capable de répondre aux besoins** de marchés du travail imbriqués, mais à bien des égards différents.

L'emploi frontalier : une dépendance luxembourgeoise



Si l'emploi frontalier a porté la croissance économique du Grand-Duché, il y a cependant un revers à la médaille.

En effet, pour l'IGSS (2023)²⁵, l'économie luxembourgeoise est en situation de « dépendance complète » (un taux de frontalier > 50 % des emplois) vis-à-vis de ses voisins, et singulièrement du nord-loirain, pour les secteurs suivants :

- ◇ industrie manufacturière (70 %) ;
- ◇ commerce (61 %) ;
- ◇ BTP (59 %) ;
- ◇ services administratifs et de soutien (57 %) ;
- ◇ information et communication (53 %) ;
- ◇ distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets, etc. (51 %) ;
- ◇ etc.

²⁴ Observatoire territorial transfrontalier, *Habiter ici, travailler là... et se déplacer*, AGURAM, mai 2024

²⁵ Calcul IBA - OIE, source IGSS, 2023

Lorraine-Luxembourg : un marché de l'emploi fluide mais des points de bascule parfois atteints

Cet enjeu, qui est aussi affaire de démographie, d'attractivité et d'aménagement du territoire, est d'autant plus partagé que la trajectoire professionnelle des frontaliers n'est pas linéaire. Ils sont **très nombreux, sur le long terme, à alterner emploi au Luxembourg et emploi en France**. Il ressort ainsi du suivi par le Liser et l'Oref Grand Est d'une cohorte de 38 000 travailleurs frontaliers²⁶ que, sur une période de 11 ans après leur entrée sur le marché du travail luxembourgeois :

- ◇ les frontaliers observés n'ont en moyenne travaillé que 5 ans (consécutifs ou non) au Luxembourg ;
- ◇ 23 % y ont travaillé moins de 6 mois et seulement 20 % sur l'ensemble de la période d'observation ;
- ◇ 78 % sont sortis au moins une fois du marché du travail luxembourgeois, sans que la raison en soit cependant connue.

In fine, 44 % des frontaliers profitent de leur situation pour changer de secteur d'activité et **56 % ne sont plus en emploi au Luxembourg** 11 ans après leur 1^{ère} entrée sur ce marché du travail, ce qui n'exclut pas qu'ils y reviennent un jour. Les marchés du travail nord-lorrain et luxembourgeois constituent ainsi un espace fluide dans lequel les salariés se meuvent au gré des opportunités professionnelles et contraintes personnelles.

L'acquisition d'expérience et de compétences au Luxembourg, par des actifs dont la sortie du marché lorrain n'est pas définitive et dont le lieu de résidence reste la Lorraine, constitue, de ce point de vue, un moindre mal par rapport à l'attractivité d'autres régions françaises où « décrocher » un poste implique nécessairement un départ du ménage.

Maintenir la fluidité du parcours professionnel entre Lorraine et Luxembourg **est un enjeu**. En effet, pour certains métiers et dans certains territoires, **cette fluidité n'existe déjà plus**, du fait des salaires ou conditions de travail jugées meilleures. C'est notamment le cas :

- ◇ Des secteurs de **la santé, de l'action sociale, du numérique** (etc.) dont les métiers sont en tension des 2 côtés de la frontière. Dans ces secteurs, le **taux de retour sur le marché lorrain est très faible**.
- ◇ Des territoires **les plus proches de la frontière**, parfois très touchés par la crise de la sidérurgie, ou plus ruraux, qui comptent aujourd'hui peu d'emplois et dont la part de la population active qui travaille au Luxembourg est très importante (> 60 %). Du fait du **faible nombre d'actifs encore disponibles** et de leurs compétences, la **création d'emploi est devenue une gageure**.

Le Groupe UEM : une synthèse de la situation nord-lorraine ?



Le Groupe UEM regroupe 3 entités distinctes, pour 3 grandes catégories de métiers très différents mais complémentaires :

- ◇ UEM : production et vente d'énergie (électricité et chauffage urbain), services supports ;
- ◇ réséda : développement et entretien du réseau de distribution d'électricité ;
- ◇ efluid : éditeur de progiciel de gestion de la clientèle pour la vente et la distribution de fluides (électricité, gaz, eau, etc.).

L'activité est en croissance dans les 3 métiers du groupe, avec des difficultés de recrutement à la clef. Cécile Renac²⁷, adjointe au chef de service Personnel et RH, constate cependant que l'origine des difficultés est multiple :

- ◇ Une origine plutôt franco-française pour les métiers d'exécution technique (monteurs électriciens, ouvriers de maintenance, etc.) : le statut du personnel des industries électriques et gazières (IEG) limite strictement les conditions d'embauche pour ce qui concerne le niveau de formation requis, métier par métier. « *Difficile, dans ces conditions, de s'adapter au marché... ou à l'évolution du niveau de compétence atteint en fin de formation.* »

- ◇ Pour les métiers d'ingénieurs, d'informaticiens (très présents chez efluid, par exemple) et certaines fonctions support, la concurrence du Luxembourg est avérée, en particulier du fait de l'attractivité des salaires. Mais « *les retours sont aussi fréquents* ».

Pour faire face, l'UEM indique mettre en œuvre l'ensemble des leviers connus :

- ◇ une communication « *revue et dynamique* » sur les conditions de travail et « *le package salarial global y compris, par exemple les avantages familiaux* » ;
- ◇ forte dynamique de promotion interne ;
- ◇ collaborations avec les centres de formation, lycées et écoles pour l'accueil de stagiaires, l'apprentissage et le renfort des compétences pour une meilleure équation niveau technique/ diplômes requis par le statut, etc.
- ◇ mobilisation pour la féminisation des métiers de l'énergie ;
- ◇ etc.

« Le rapport employeur/candidat s'est inversé » et il faut aujourd'hui « *séduire ces derniers* ». Pourtant, le groupe constate que les recrutements se poursuivent, même si certains postes restent non-pourvus un peu plus longtemps qu'auparavant : 63 embauchent se sont faites en 2023, pour environ 850 salariés, et déjà 48 en 2024.

²⁶ Frontalier un jour, frontalier toujours ? Les trajectoires professionnelles de frontaliers français au Luxembourg, Oref Grand Est, mars 2024

²⁷ Entretien AGURAM, 2024

PISTES D'ACTION & PRÉCONISATIONS

Au-delà de l'action des autorités compétentes (États, région, départements, etc.) en matière d'emploi, de formation et d'attractivité, les entreprises et diverses instances ou groupes de réflexions agissent et/ou proposent des pistes pour juguler les tensions de recrutement, dont des exemples – sans volonté d'exhaustivité – sont proposés ci-dessous.

LES SOLUTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LES ENTREPRISES

Pour pallier les difficultés de recrutement, les entreprises sont amenées à agir.

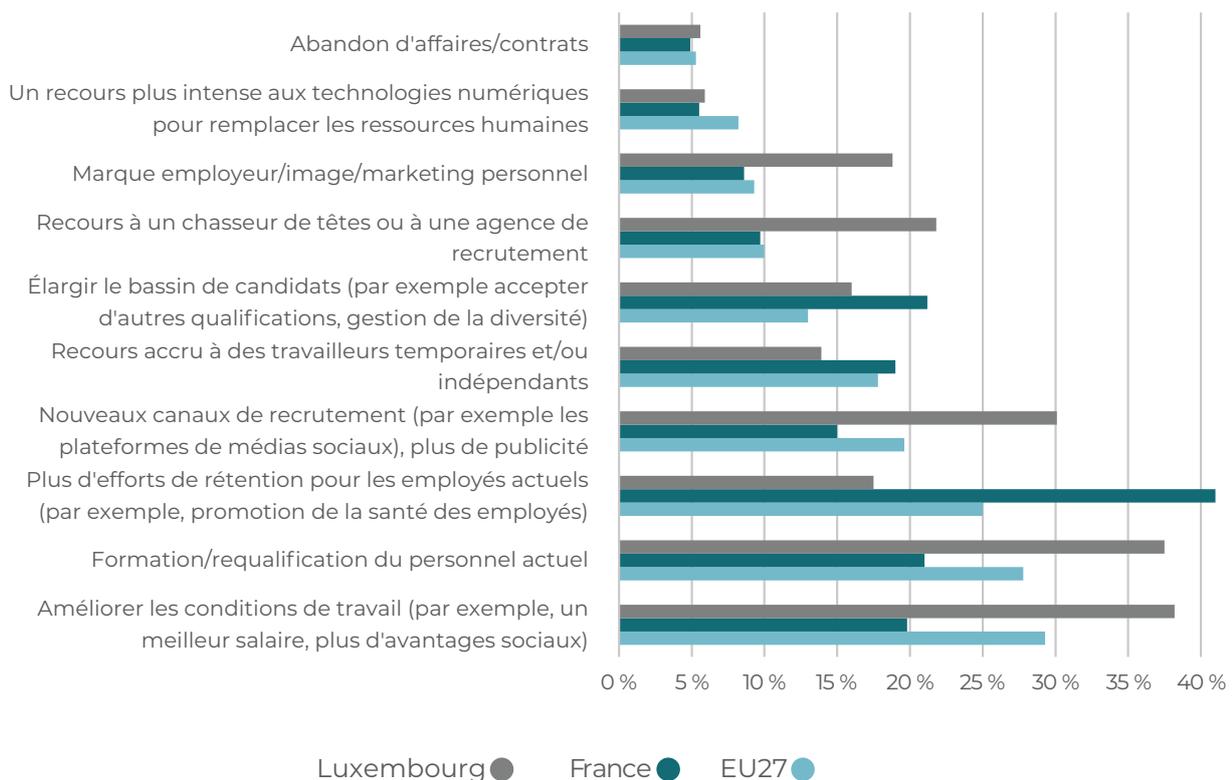
Au **Luxembourg**, elles privilégient l'amélioration des conditions de travail (salaires et avantages sociaux), la formation/requalification du personnel, l'élargissement de leurs canaux de recrutement, y compris en ayant recours à des agences et la valorisation de leur image.

En **France**, elles se démarquent par un effort de rétention de leurs employés (bien-être, santé au travail) et une plus grande souplesse dans leurs critères d'embauche (avec par exemple d'autres qualifications). Mais elles sont, à l'échelle nationale, très en dessous de la moyenne européenne sur

l'amélioration des conditions de travail et la formation, points cependant mis en avant par les entretiens avec des entreprises lorraines.

En Moselle, Stellantis évoque des recrutements hors du territoire (dans le nord de la France, par exemple), le recours temporaire à des salariés du groupe détachés d'autres usines européennes moins « sous pression » (Pologne ou Italie, par exemple), ou des coopérations avec le régiment du Service militaire volontaire de Montigny-lès-Metz (formation et insertion professionnelles). Autant de solutions palliatives et difficilement accessibles aux PMI/PME.

Mesures prises par les entreprises pour remédier à la pénurie de compétences



source : Commission européenne, Eurobaromètre « PME et pénurie de compétences » 2023 (14 000 entreprises, avec possibilité de choisir les 3 mesures les plus importantes)

Diverses pistes sont évoquées pour permettre une meilleure adéquation entre la main d'œuvre disponible et les besoins des entreprises, faciliter l'évolution des compétences et aider les entreprises à prévoir leurs besoins futurs. Parmi elles, figurent notamment les suivantes :

- ◇ améliorer et harmoniser la connaissance des métiers en pénurie aux différentes échelles ;
- ◇ perfectionner, en lien avec les transitions économiques et évolutions démographiques, l'identification des compétences recherchées et les politiques de formation ;
- ◇ développer les projets transfrontaliers : centres de formation partagés, co-construction de diplômes, évolution du cadre juridique et fiscal du télétravail, apprentissage des langues, etc. ;
- ◇ instaurer de nouvelles mesures pour attirer et fidéliser la main d'œuvre : conditions de travail, gestion des compétences, salaire, etc. ;
- ◇ faciliter l'appel à la main d'œuvre étrangère ;
- ◇ etc.

Emploi et « immigration choisie » : une stratégie luxembourgeoise pour remédier aux pénuries



La notion luxembourgeoise de métier très en pénurie est récente : 2023.

Elle s'inscrit dans une stratégie visant à faciliter l'embauche, hors UE, de profils qualitatifs quant au niveau de diplôme et répondant à des besoins stratégiques, identifiés de façon assez restrictive.

Pour ces métiers, les démarches – par les entreprises – d'embauche de salariés ressortissants d'un pays hors UE sont facilitées et accélérées (certificat « main d'œuvre étrangère » délivré dans les 5 jours ouvrables).

Il est à noter que les entreprises implantées à l'international peuvent ainsi assez aisément faire travailler au Luxembourg des personnes qui sont déjà salariées dans un autre pays.

Dès lors, il n'y a pas nécessairement lieu de déclarer très en pénurie des métiers pour lesquels le recrutement frontalier est encore considéré comme possible.

Solutions préconisées par différentes instances ou institutions pour remédier à la pénurie de compétences

Propositions	
Eures Grande région²⁸	<p>Tendre vers une observation harmonisée des métiers en pénurie dans la Grande région :</p> <ul style="list-style-type: none"> - déployer, en sus des outils déjà utilisés, des concepts et indicateurs statistiques identiques au sein des Services publics de l'emploi (SPE) ; - intégrer, localement, une dimension transfrontalière dans l'analyse des causes de tensions ; - articuler les nomenclatures métiers utilisées dans chaque SPE autour d'un même référentiel métier.
Liser²⁹	<p>Travailler à résoudre les 3 équations quantitative, qualitative et temporelle du marché du travail transfrontalier (cf. infra), notamment en identifiant les compétences recherchées pour orienter au mieux les politiques de formations initiales et continues</p>
Fondation Idea (en partenariat avec l'OCDE)	<p>Mettre en place un schéma de rotation des emplois « à la danoise » qui permet aux salariés de suivre une formation continue longue et aux employeurs de recevoir une subvention publique pour recruter un demandeur d'emploi, qui remplace le salarié pendant sa période de formation continue</p>
Cese France³⁰	<ul style="list-style-type: none"> - renforcer l'attractivité des métiers qui recrutent difficilement (accords de branche) ; - mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle ; - mieux orienter vers les métiers qui recrutent ; - anticiper les besoins en lien avec la transition écologique, la transformation numérique et la démographie ; - améliorer la qualité de l'emploi, son sens et les conditions de travail.
CES Luxembourg³¹	<p>22 recommandations pour une approche transfrontalière, parmi lesquelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - créer des centres de formation communs ; - multiplier les masters « co-diplômants » ; - penser une gestion partagée de la formations professionnelles initiales et continues dans les secteurs « critiques » ; - renforcer les projets éducatifs transfrontaliers (langue du voisin, échanges scolaires, etc.) ; - améliorer le cadre juridique et fiscal pour le télétravail transfrontalier.
OCDE³²	<ul style="list-style-type: none"> - offrir des possibilités de formation des adultes adaptées au marché du travail au Luxembourg ; - orienter et encourager les choix de compétences au Luxembourg (améliorer les services d'orientation et les incitations financières pour la formation des adultes) ; - attirer et retenir les talents étrangers pour combler les pénuries de compétences au Luxembourg ; - renforcer la gouvernance des données sur les compétences au Luxembourg (explorer les synergies possibles avec les sources de données internationales).

²⁸ Les métiers en tension en Grande région, diagnostic partagé, Eures, 2020

²⁹ Marché du travail transfrontalier : quelles équations à résoudre ? Liser, 2020

³⁰ Réduire les tensions sur le marché du travail, Cese, 2022

³¹ Pour un développement cohérent de la métropole transfrontalière du Luxembourg dans la Grande région, CES, 2022

³² Stratégie de l'OCDE sur les compétences au Luxembourg - évaluation et recommandations, OCDE, 2023

QUELS ENJEUX POUR NOS TERRITOIRES ?

Les tensions sur le marché du travail ont des causes multiples : démographie, développement économique, formation, attractivité des territoires, attractivité des métiers, évolutions des attentes sociales, évolutions technologiques, etc.

À ces causes, il faut ajouter, dans l'Espace nord-lorrain, l'attractivité du marché luxembourgeois, en particulier pour certains métiers (santé, industrie, comptabilité, informatique, etc.) et dans certains territoires proches de la frontière.

Pourtant, force est de constater qu'à l'échelle départementale, la Moselle et la Meurthe-et-Moselle sont en meilleure posture que bien des départements français où les tensions sont plus marquées.

Par ailleurs, le Luxembourg fait lui aussi face à d'importantes tensions, bien qu'il puisse – de moins en moins – compter sur les réservoirs de main d'œuvre frontalière. Fort d'une stratégie offensive, il cherche aujourd'hui à recruter hors de la Grande région transfrontalière, voire hors d'Europe. Une piste plus difficile à exploiter par les territoires lorrains (répartition des compétences, attractivité, politique nationale, etc.)

Pour les entreprises lorraines, le Luxembourg est une concurrence, mais aussi un vivier où recruter des salariés qui, après une expérience au Luxembourg et parfois un changement de secteur (formation), souhaitent souvent – plus pour des raisons personnelles que professionnelles – revenir en Lorraine.

Une situation complexe et riche de sujets à approfondir et de ressentis à objectiver, qui sont autant d'enjeux pour les territoires et acteurs de l'emploi :

- ◇ Comment, au-delà d'une vision départementale, appréhender plus finement les tensions et leurs impacts sur les marchés de l'emploi locaux, directement concernés par l'attractivité luxembourgeoise ?
- ◇ Comment rendre les territoires et les emplois (nord-lorrains plus attractifs ?
- ◇ Comment accélérer l'essor de projets transfrontaliers sur l'attractivité des métiers et le développement des compétences (en lien avec le Haut Comité pour l'attraction, la rétention et le développement de talents au Luxembourg et les Comités territoriaux pour l'emploi en France) ?
- ◇ Quels rôle et leviers d'action pour les collectivités territoriales dans les Comités territoriaux pour l'emploi en cours d'installation ?
- ◇ Comment améliorer la coopération avec le Luxembourg sur la formation, sans défavoriser les employeurs lorrains ?
- ◇ Comment améliorer l'observation transfrontalière du marché du travail (méthodes, indicateurs, périmètres, etc.) ?
- ◇ etc.

LEXIQUE

La **nomenclature des familles professionnelles (Fap)** a été élaborée par la Dares à partir du répertoire opérationnel des métiers et emplois (Rome) de Pôle emploi et de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Une Fap regroupe des professions qui font appel à des compétences communes.

La nomenclature des familles professionnelles de 2009 (**Fap-2009**) comporte plusieurs niveaux utilisés en fonction des données disponibles : 22 domaines professionnels, 87 familles professionnelles agrégées et 225 familles professionnelles détaillées. Pour intégrer les évolutions des métiers (et les modifications de la nomenclature PCS de l'Insee), une nouvelle nomenclature Fap a été proposée. La **Fap-2021** contient : 22 domaines professionnels, 86 familles professionnelles agrégées, 228 familles professionnelles détaillées et 341 familles professionnelles très détaillées.

Le **Répertoire opérationnel des métiers et des emplois** (Rome) est un référentiel conçu par Pôle Emploi/ France Travail, utilisé pour définir et caractériser les offres et les demandes d'emploi. Il présente l'ensemble des métiers, organisés par domaines professionnels. Le **Rome-V3** utilisé depuis 2009 comporte : 14 grands domaines, 110 domaines professionnels, 531 fiches Rome avec leurs appellations de métiers.

DANS LA MÊME COLLECTION



Publications de l'Observatoire territorial transfrontalier :

- ◆ **Chiffres-clés : frontaliers français au Luxembourg en 2024**, octobre 2024, Mémo de 4 pages
- ◆ **Habiter ici, travailler là... et se déplacer**, mai 2024, Reper' de 12 pages
- ◆ **Chiffres-clés : frontaliers français au Luxembourg en 2023**, avril 2024, Mémo de 4 pages
- ◆ **Portrait de frontaliers, chiffres & enjeux**, juin 2023, Reper' de 8 pages

Retrouvez-les sur : www.aguram.org/publications/transfrontalier



Retrouvez toutes les publications de l'agence : www.aguram.org



@agenceaguram

Directeur de la publication : Agnes Defay

Étude réalisée par : Fabien Soria & Fabienne Vigneron

Réalisation graphique : Atelier graphique

Crédit photographique : AGURAM

Date de parution : décembre 2024

AGURAM
AGENCE D'URBANISME
D'AGGLOMÉRATIONS DE MOSELLE
27 place Saint-Thiébauld 57000 METZ
tél. : 03 87 21 99 00 | contact@aguram.org