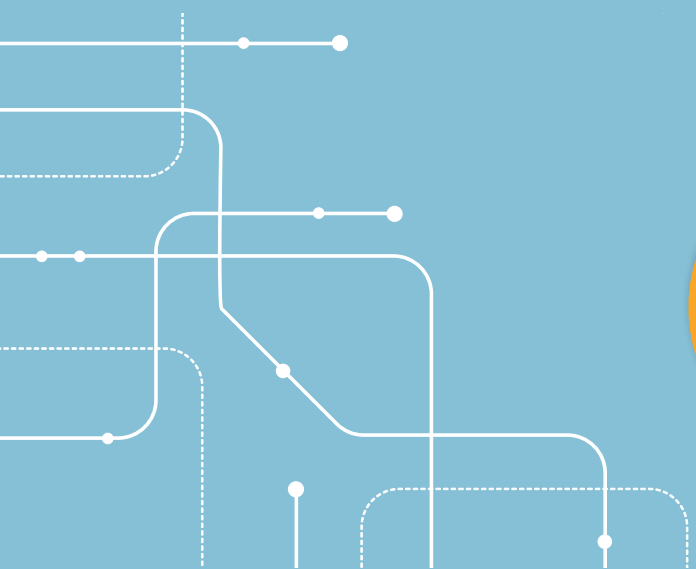
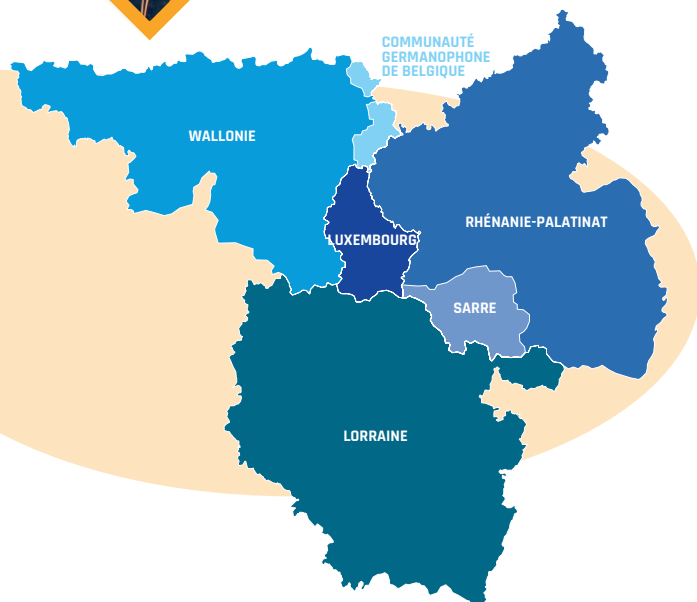


# Les métiers en tension en Grande Région



## DIAGNOSTIC PARTAGÉ 2020



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme FSE+

# LES PARTENAIRES DE L'EURES TRANSFRONTALIER GRANDE RÉGION



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme FSE+





## L'ESSENTIEL



La Grande Région, qui regroupe les territoires partenaires allemands (Sarre, Rhénanie-Palatinat), belges (Wallonie et Communauté germanophone de Belgique) et français (Lorraine, au sein de la Région Grand Est), se caractérise notamment par une interpénétration forte de ses marchés de l'emploi et des flux frontaliers les plus importants d'Europe.

La forte reprise économique constatée sur l'ensemble des territoires depuis 2018 a engendré une concurrence accrue des besoins de main-d'œuvre de part et d'autre des frontières.

Le réseau EURES-transfrontalier de la Grande Région a regroupé, à l'occasion d'un travail inédit sous un référentiel métier unique, les listes de métiers en pénurie de main-d'œuvre sur tout ou partie des territoires de notre espace de coopération.

## LES POINTS-CLÉS

Les concepts et indicateurs statistiques utilisés par les différents services publics de l'emploi (SPE) de la Grande Région pour déterminer les métiers en pénurie sur leurs territoires respectifs ne sont pas harmonisés. Un travail préalable d'harmonisation de l'information sous un référentiel métier unique est ainsi nécessaire pour établir des listes de métiers comparables entre territoires. 5 domaines professionnels sont particulièrement concernés par des tensions : Électricité, électronique / Ingénieurs et cadres de l'industrie / Études et recherche / Mécanique et travail des métaux / Bâtiment et travaux publics.

Tous domaines professionnels compris, ce sont les qualifications de **niveau intermédiaire qui sont les plus fréquemment identifiées** comme étant en tension : ouvriers qualifiés et hautement qualifiés, techniciens et agents de maîtrise.

**7 métiers sont en tension sur au moins 5 des 6 territoires** de la Grande Région : Aides-soignants / Infirmiers / Maçons / Plombiers, chauffagistes / Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques / Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement / Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal.

Pour tendre vers une observation harmonisée des métiers en pénurie dans la Grande Région, plusieurs pistes de travail sont avancées dans cette étude. 3 pistes pourraient être abordées prioritairement :

- Déterminer et déployer, en parallèle des outils habituellement utilisés, **des concepts et indicateurs statistiques identiques au sein des SPE** ;
- Intégrer, pour les territoires concernés, **une dimension « transfrontalière »** dans l'analyse des causes de tensions ;
- **Articuler les nomenclatures métiers** utilisées dans chaque SPE autour d'un même référentiel métier.

# L'ESSENTIEL

22 professions sont ainsi déclarées en tension en 2020 dans au moins quatre des six composantes de la Grande Région :

Professions en tension en 2020		Nombre de territoires	Lorraine	Luxembourg	Wallonie	Sarre	Rhénanie-Palatinat	Communauté Germanophone de Belgique
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Aides-soignants	6	X	X	X	X	X	X
	Infirmiers	6	X	X	X	X	X	X
Bâtiment, travaux publics	Maçons	5	X		X	X	X	X
	Plombiers, chauffagistes	5	X		X	X	X	X
Informatique et télécommunications	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	5		X	X	X	X	X
Maintenance	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	5	X	X	X	X		X
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	5	X	X	X	X		X
Bâtiment, travaux publics	Charpentiers (bois)	4			X	X	X	X
	Couvreurs	4	X		X		X	X
	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	4	X	X	X		X	
	Électriciens du bâtiment	4	X	X	X			X
Électricité, électronique	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	4		X		X	X	X
Gestion, administration des entreprises	Techniciens des services comptables et financiers	4	X	X	X			X
	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	4	X	X	X			X
Informatique et télécommunications	Techniciens d'étude et de développement en informatique	4		X	X	X		X
Ingénieurs et cadres de l'industrie	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	4	X	X	X			X
	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	4	X	X	X			X
Maintenance	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	4	X		X		X	X
Mécanique, travail des métaux	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	4	X		X	X		X
	Techniciens en mécanique et travail des métaux	4	X	X	X			X
	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	4	X		X		X	X
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Éducateurs spécialisés	4	X	X	X			X

<b>Les partenaires de Eures Transfrontalier Grande Région</b>	2
<b>L'Essentiel</b>	3-4
<b>Les points-clés</b>	3
<b>Sommaire</b>	5
<b>Synthèse</b>	6-10
<b>1. Présentation de la démarche</b>	12-21
1.1 Un enjeu de connaissance et d'action au sein de la Grande Région	12
1.2 Regard sur l'enquête européenne sur les « métiers en pénurie ou en excédent »	12
1.3 Les « métiers en pénurie » dans la Grande Région	13
1.4 Une liste de métiers en tension qui est contraignante dans plusieurs territoires de la Grande Région	15
1.5 La compréhension des causes de la tension	17
1.6 Méthodologie mise en œuvre par le réseau EURES-Grande Région	18
<b>2. Les métiers en tension dans la Grande Région</b>	22-35
2.1 Surtout des métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens et agents de maîtrise	22
2.2 Détail de l'étendue géographique de la tension, professions par professions	22
2.3 Les listes de métiers transmises par les SPE de la Grande Région	28
2.3.1 Sarre : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020	28
2.3.2 Rhénanie-Palatinat : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020	29
2.3.3 Lorraine : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020	30
2.3.4 Wallonie : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020	31-33
2.3.5 Communauté Germanophone de Belgique : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020	34
2.3.6 Luxembourg : liste des métiers les plus recherchés transmise par le SPE pour l'année 2020	35
<b>3. Pistes de travail pour tendre vers une observation partagée des métiers en pénurie dans la Grande Région</b>	36
<b>Annexe n°1 : le marché de l'emploi dans la Grande Région</b>	37-41
1. Situation démographique	37
1.1 Structure et évolution de la population au sein de la Grande Région	37
1.2 Une population vieillissante, caractérisée par une baisse à venir des personnes en âge de travailler	37
1.3 La Sarre devrait connaître la plus forte baisse de population active d'ici 2050	37
2. Les marchés de l'emploi dans la Grande Région	38
2.1 Un taux d'emploi dans la Grande Région encore inférieur à l'objectif des 75 % de la Stratégie Europe 2020	38
2.2 L'emploi salarié	38
2.3 La mobilité des frontaliers	39
3. Chômage et formation dans la Grande Région	40
3.1 La Grande Région compte 534 400 chômeurs en 2019	40
3.2 Le taux des NEET et les objectifs européens en matière de Formation	40

## Principaux résultats et pistes de travail pour tendre vers une observation partagée des métiers en pénurie dans la Grande Région

### Éléments de définition

En 2021, l'Eures Grande Région s'est intéressé à la situation des **métiers en pénurie en 2020**. Depuis, les méthodologies mises en œuvre par les différents services publics de l'emploi (SPE) ont évolué dans plusieurs composantes de la Grande Région, sans qu'un travail d'harmonisation n'ait été engagé pour tendre vers une observation partagée.

Parmi les principaux résultats, il est à noter que tous les pays n'utilisent pas le même concept. En communauté Germanophone de Belgique et en Wallonie, le SPE parle de fonctions critiques parmi lesquelles se trouvent les *métiers en pénurie*. Au Luxembourg, il s'agit des *métiers les plus recherchés ou des offres sans assignation de candidat*. En France, on parle de *métiers en tension* et, en Allemagne, le concept utilisé est celui de *goulot d'étranglement*. D'un point de vue étymologique, il y a bien quelques différences de sens<sup>1</sup>, **mais l'idée commune, c'est celle d'un déséquilibre entre l'offre et la demande**.

Ce déséquilibre se mesure généralement par un **ratio entre deux paramètres : le nombre de candidats disponibles par métiers, que l'on rapporte aux nombres d'offres par métiers**.

Toutefois, 2 différences majeures sont à noter :

- En Allemagne, **la Bundesagentur ne calcule pas ce ratio sur les métiers peu ou pas qualifiés**, du fait qu'ils observent généralement un grand nombre de candidats disponibles qui peuvent être orientés vers ces offres d'emploi. Dans les autres territoires, les ratios sont calculés sur l'ensemble des métiers, y compris peu ou pas qualifiés.
- Au Luxembourg, **l'ADEM rapporte le nombre de demandeurs d'emploi assignés aux offres**, c'est-à-dire le nombre de candidats qui ont été sélectionnés et orientés vers les entreprises, alors que dans les autres territoires c'est le nombre de demandeurs d'emploi disponibles qui est utilisé dans le calcul du ratio. Cette particularité s'explique par le fait que le marché du travail luxembourgeois est très dépendant de la situation de l'emploi dans les pays voisins et du potentiel de candidats au travail frontalier. Or, ce chiffre n'est pas connu de l'ADEM, d'où la nécessité de se recentrer sur un indicateur plus pertinent : celui des candidats assignés.

Au-delà de ces différences de publics ou de niveaux de qualifications pris en compte, la mesure statistique du déséquilibre est plus ou moins complexe selon les territoires :

- Dans plusieurs SPE, **ce ratio est enrichi d'indicateurs complémentaires, qui peuvent entrer directement ou non dans le calcul de l'indice de tension**. C'est le cas par exemple en France, où l'indice de tension correspond à la pondération de 3 indicateurs distincts, et il est par ailleurs accompagné

de 6 indicateurs d'éclairage de la tension qui en précisent les causes, tels que le manque de candidats, le manque de qualifications adaptées ou encore la pénibilité des conditions de travail.

- Dans certains SPE, la méthodologie prévoit également **une consolidation des données à partir de l'avis d'expert**, comme c'est le cas notamment en Wallonie où les experts ont ajouté 64 métiers sur les 125 qui composent la liste globale. Derrière ce recueil « qualitatif », c'est l'idée que les tensions peuvent avoir des origines très diverses, que les chiffres ne permettent pas toujours de déceler. La liste des métiers en pénurie peut ainsi être étendue à d'autres métiers, de même que les causes de la tension peuvent être affinées par les experts.

**L'ensemble de ces différences créent des disparités parfois importantes dans les listes de métiers qui ont ainsi été adressées au réseau Eures Grande Région**. Certaines sont très étendues, comme c'est le cas en Wallonie avec 125 fonctions critiques parmi lesquelles se trouvent 84 métiers en pénurie, alors que d'autres sont très réduites, comme c'est le cas en Sarre avec 6 métiers listés. Certaines intègrent les indicateurs d'éclairages de la tension, mais pas les autres car ces indicateurs n'existent pas, si bien qu'il n'a pas été possible d'exploiter ces informations.

Un dernier aspect concernant les définitions de concept mérite d'être rappelé dans cette synthèse : **nous avons pu constater dans le langage courant un glissement entre le concept de « métiers en pénurie » et ceux de « métiers d'avenir » ou de « métiers porteurs »**. Ces concepts renvoient à des définitions qui se chevauchent parfois, sans pour autant se confondre : un métier peut ainsi être au carrefour de ces trois concepts, mais il peut aussi être uniquement l'un d'eux<sup>2</sup>.

Par ailleurs, il est à noter que la liste des métiers en pénurie connaît des prolongements réglementaires, ce qui n'est pas le cas des listes des métiers porteurs ou des métiers d'avenir :

- se former à un métier en tension **ouvre des droits pour les demandeurs d'emploi dans la plupart des composantes de la Grande Région** (aides financières ou dispenses de recherches actives d'emploi),
- **la liste des métiers en tension peut intervenir dans la définition de la politique d'accueil des migrants économiques des pays**. C'est le cas en France, c'était le cas en Allemagne jusqu'en 2020, et le sujet est actuellement en discussion en Wallonie pour que cette liste soit prise en compte dans la politique d'accueil des migrants économiques.

<sup>1</sup> La pénurie (composantes belges) ou l'absence d'assignation (Luxembourg) désignent « un manque », la tension (France) désigne « une pression, une contrainte », le goulot (Länder allemands) un « resserrement » qui freine l'écoulement normal.

<sup>2</sup> Le lecteur pourra utilement se reporter au schéma explicatif produit par le FOREM, qui permet de distinguer chacun de ces concepts : [https://www.leforem.be/documents/shema\\_metiers\\_critiques\\_en\\_penurie.pdf](https://www.leforem.be/documents/shema_metiers_critiques_en_penurie.pdf).

## Éléments de méthode

En matière de comparaisons transfrontalières, et à notre connaissance, il n'existe pas de travaux concernant les métiers en pénurie. Tout au plus peut-on se référer à l'**Enquête européenne annuelle sur les pénuries et surplus de main-d'œuvre**, qui porte toutefois sur les pays et non pas sur des territoires infranationaux ou des territoires de coopération.

Aussi, malgré les différences de concepts et de mesures statistiques évoquées, nous avons choisi de mettre en regard l'ensemble des listes établies par les SPE. La première étape a été de trouver un langage commun car, à l'échelle de la Grande Région, plusieurs nomenclatures de métiers sont utilisées, et chacune a été conçue selon sa propre logique :

- En **France, Wallonie et Luxembourg**, la nomenclature utilisée est française : il s'agit du Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME), dans sa 3<sup>e</sup> version élaborée en 2009. **Au Luxembourg et en Wallonie**, cette nomenclature est adaptée pour tenir compte de la spécificité territoriale des marchés de l'emploi.
- En **Rhénanie-Palatinat et Sarre**, la nomenclature utilisée est la Classification des professions, dans sa version de 2010.
- Au sein de la **Communauté Germanophone de Belgique**, la nomenclature utilisée par l'Arbeitsamt est une ancienne nomenclature utilisée par le FOREM, adaptée aux spécificités locales.

Ces nomenclatures identifient précisément certains métiers, alors que d'autres sont regroupés avec des métiers proches sous une seule appellation. Pour rendre homogène ces listes de métiers, nous avons mobilisé la nomenclature française des **Familles Professionnelles (FAP)**, élaborée pour proposer le **plus petit dénominateur commun** entre le ROME et la nomenclature de l'INSEE des Professions et catégories sociales (PCS ; version 2003). Procéder ainsi nous a permis de rechercher chacun des métiers identifiés par les SPE dans l'une ou l'autre de ces deux nomenclatures<sup>3</sup>, chacune riches de plusieurs centaines de métiers, et de proposer une seule et unique appellation commune identifiée dans la FAP.

La seconde étape de notre méthodologie a été de **donner une coloration transfrontalière** à la liste transmise par chaque SPE, en sollicitant l'avis des membres du réseau Eures et de leurs partenaires experts. **Cette phase a permis d'ajouter des métiers qui, bien que n'apparaissant pas dans les listes officielles, présentaient bien des tensions en contexte transfrontalier.**

Une fois ce travail accompli, nous avons pu mettre en évidence pour chacun des métiers listés dans la FAP le nombre de territoires déclarant une tension, sans toutefois pouvoir dire si elle est plus intense dans un territoire que dans un autre ou encore quelles en sont les causes (indicateurs d'éclairage).

## Principaux résultats

Le **tableau n°1** ci-dessous présente les principales informations relatives à l'identification des métiers en pénurie dans chaque territoire.

**Tableau n°1. Informations clefs relatives à l'identification des métiers en pénurie dans chaque composante en 2020**

Situation en 2020	Lorraine Pôle Emploi	Wallonie FOREM	Communauté germanophone de Belgique Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens	Sarre Bundesagentur für Arbeit	Rhénanie- Palatinat Bundesagentur für Arbeit	Luxembourg ADEM
<b>Définition :</b>						
Concept	Métiers en tension	Fonction critique et métiers en pénurie	Métiers en pénurie / Mangelberufe	Goulot d'étranglement / Engpass	Goulot d'étranglement / Engpass	Métiers sans assignation de candidats
Nomenclatures	ROME V3	ROME V2 / V3 adaptée	ancienne nomenclature du FOREM adaptée	Kldb	Kldb	ROME V3 adaptée
Spécificités	L'indice de tension est un ratio pondéré de 3 indicateurs	Les métiers en pénurie sont un sous-groupe des fonctions critiques	Effectifs très faibles ; possibilités limitées de calcul d'indicateurs statistiques	Métiers en tension de niveau : - qualifié - spécialiste - expert	Métiers en tension de niveau : - qualifié - spécialiste - expert	Après 60 jours les offres sont automatiquement clôturées sauf demande de prolongation de la part de l'employeur
Niveau institutionnel compétent dans la définition du concept et de la mesure	National	Régional ou communautaire	Régional ou communautaire	Fédéral	Fédéral	National
<b>Approche quantitative (indicateurs statistiques) :</b>						
Taux de sortie des demandeurs d'emploi en catégories ABC.	X					
Ratio candidats disponibles / offres par métiers	X	X	X	X	X	
Ratio candidats assignés / offres par métiers						X
Recensement des difficultés de recrutement (enquête)	X	X				
Durée de vacances du poste (en jour)				X	X	
<b>Approche qualitative :</b>						
Consultation d'expert		X	X			X
<b>Indicateurs d'éclairage de la tension (causes) :</b>						
Intensité d'embauche	X					
Lien emploi-formation / Profil du candidat	X	X				
Manque de MD disponible	X	X				
Non-durabilité de l'offre	X	X (agrégat)				
Conditions de travail contraignantes	X					
Inadéquation géographique	X					

Réalisation : Eures-Transfrontalier de la Grande Région, 2022.

<sup>3</sup> Le ROME identifie 531 métiers qui se déclinent en 11 000 appellations et la PCS identifie 497 professions.

Le **tableau n°2** présente les 22 professions déclarées en tension dans au moins quatre des six composantes de la Grande Région. L'ensemble du tableau détaillant les métiers en tension dans au moins un territoire de la Grande Région est présenté ci-après au point 2.2 du rapport détaillé. Ces métiers connaissant des tensions dans un grand nombre de composantes de la Grande Région en 2020 peuvent alimenter les projets opérationnels de réduction des tensions portés par les SPE et leurs partenaires.

**Tableau n°2. Les 22 professions en pénurie dans le plus grand nombre de composantes en 2020**

Professions en tension en 2020		"Nombre de territoires"	Lorraine	Luxembourg	Wallonie	Sarre	Rhénanie-Palatinat	Communauté Germanophone de Belgique
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Aides-soignants	6	X	X	X	X	X	X
	Infirmiers	6	X	X	X	X	X	X
Bâtiment, travaux publics	Maçons	5	X		X	X	X	X
	Plombiers, chauffagistes	5	X		X	X	X	X
Informatique et télécommunications	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	5		X	X	X	X	X
Maintenance	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	5	X	X	X	X		X
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	5	X	X	X	X		X
Bâtiment, travaux publics	Charpentiers (bois)	4			X	X	X	X
	Couvreurs	4	X		X		X	X
	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	4	X	X	X		X	
	Électriciens du bâtiment	4	X	X	X			X
Électricité, électronique	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	4		X		X	X	X
Gestion, administration des entreprises	Techniciens des services comptables et financiers	4	X	X	X			X
	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	4	X	X	X			X
Informatique et télécommunications	Techniciens d'étude et de développement en informatique	4		X	X	X		X
Ingénieurs et cadres de l'industrie	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	4	X	X	X			X
	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	4	X	X	X			X
Maintenance	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	4	X		X		X	X
Mécanique, travail des métaux	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	4	X		X	X		X
	Techniciens en mécanique et travail des métaux	4	X	X	X			X
	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	4	X		X		X	X
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Éducateurs spécialisés	4	X	X	X			X



## Pistes de travail pour tendre vers une observation partagée des métiers en pénurie dans la Grande Région

Au terme de ce travail, se pose la question des marges de progrès qui permettraient de renforcer l'harmonisation des informations produites par chaque SPE. Plusieurs pistes d'amélioration ont pu être identifiées, qui ne relèvent toutefois pas toutes du champ de compétence des SPE à l'échelle des composantes.

### ***Piste de travail n°1 : déployer des indicateurs identiques permettant de mesurer l'intensité de la tension et de caractériser la nature de la tension auprès de l'ensemble des SPE.***

Chaque SPE utilise des indicateurs de mesure et de caractérisation de la tension qui lui sont propres, ce qui limite la comparaison des informations. La définition d'indicateurs communs à l'ensemble des SPE de la Grande Région constituerait une avancée essentielle.

### ***Piste de travail n°2 : intégrer une dimension transfrontalière dans la caractérisation de la nature de la tension***

Les tensions mesurées par métiers trouvent des origines diverses. En zone transfrontalière, la proximité avec les pays voisins peut également générer des tensions spécifiques, du fait que les entreprises de plusieurs pays recherchent les mêmes profils métiers.

Un métier donné peut ainsi ne pas être identifié comme étant en tension lors de l'analyse statistique et/ou du recueil de l'avis d'experts à l'échelon macro alors que, localement, la proximité du pays voisin génère pourtant des tensions.

Élaborer un indicateur permettant de donner une « coloration transfrontalière » aux tensions observées apporterait une information utile dans la compréhension des dynamiques observées.

### ***Piste de travail n°3 : mieux articuler les nomenclatures utilisées dans chaque SPE pour partager un langage commun au sein de la Grande Région***

La diversité des nomenclatures utilisées complexifie le partage des informations. L'utilisation d'une même nomenclature permettant d'identifier le plus petit dénominateur commun constituerait un avantage réel.

Dans cet exercice, nous avons mobilisé une nomenclature française, la Famille Professionnelle (FAP), qui présente l'avantage d'avoir été conçue pour articuler deux nomenclatures métiers préexistantes, dont l'une d'elle (le ROME) est par ailleurs utilisée dans trois composantes de la Grande Région : Lorraine, Wallonie et Luxembourg, et auxquelles devrait se joindre la Communauté Germanophone de Belgique courant 2022.

Un rapprochement spécifique entre le ROME (ou la FAP) et la nomenclature KldB utilisée par les SPE allemands pourrait faciliter la mise en regard des listes de métiers à l'échelle de la Grande Région.

### ***Piste de travail n°4 : décliner à l'échelle des espaces de coopération l'enquête européenne sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre.***

L'Union Européenne réalise chaque année une enquête sur les métiers connaissant des excédents et des pénuries de main-d'œuvre à l'échelle des pays. La déclinaison de cette enquête sur les espaces de coopération permettrait d'enrichir notre compréhension des enjeux autour des métiers en tension, et de situer chacun des espaces de coopération européens les uns par rapport aux autres, selon une méthodologie commune.

### ***Piste de travail n°5 : investiguer les besoins en compétences au sein de la Grande Région, en lien avec la stratégie sur les compétences de l'OCDE***

L'OCDE mène depuis 2012 différents projets avec les pays membres afin d'élaborer sa stratégie sur les compétences<sup>4</sup>. La prise en compte des besoins en compétence, tels qu'ils sont abordés par l'OCDE, dans les travaux futurs menés par le réseau Eures-T Grande Région permettrait d'approfondir la question des difficultés de recrutement et des besoins à venir.

### ***Piste de travail n°6 : rendre accessible l'ensemble de la documentation relative aux métiers en tension***

La mise en ligne sur les sites internet de chaque SPE de la documentation relative aux métiers en tension, au calcul des indicateurs, aux nomenclatures utilisées, aux stratégies pour l'emploi auxquelles ce concept est rattaché ainsi qu'aux implications réglementaires (accès à certaines aides notamment) apporterait aux utilisateurs, usagers comme expert des questions d'emplois, l'ensemble des informations utiles à la compréhension de cette catégorie de métiers.

<sup>4</sup> Pour en savoir plus : <https://www.oecd.org/fr/competences/strategie-2019-de-l-ocde-sur-les-competences-9789264313859-fr.htm>.  
À noter que le LISER (Luxembourg)





# Les métiers en pénurie dans la Grande Région en 2020

## Rapport détaillé

# 1. Présentation de la démarche

## 1.1 Un enjeu de connaissance et d'action au sein de la Grande Région

Depuis 2014, le réseau Eures Grande Région s'est fixé comme objectif d'informer sur les métiers « en tension » au sein de la Grande Région. La notion de *tension*, ou de *pénurie* (ces deux termes seront utilisés de façon équivalente dans cette publication), renvoie à **l'idée d'un déséquilibre entre l'offre et la demande, qui se mesure traditionnellement par un ratio entre ces deux paramètres**. La mesure des tensions répond à un enjeu fort, qui intéresse nombre d'acteurs chargés de définir et de mettre en œuvre les politiques de formation et de développement des compétences au sein de la population active, et en lien avec les besoins des employeurs.

Au sein de la Grande Région, espace de coopération où les marchés du travail sont pleinement imbriqués (cf. **Annexe n°1 : Le marché de l'emploi dans la Grande Région**), il apparaît tout à fait nécessaire de partager la connaissance et la compréhension des tensions observées de part et d'autre des frontières, afin d'élaborer des actions, à l'échelon local comme transfrontalier, prenant en compte ces « effets de frontières ». Plusieurs phénomènes peuvent en effet accroître les tensions par métier, et provoquer des concurrences entre territoires pour attirer les profils. Parmi les principaux, nous pouvons **citer le vieillissement de la population active**, qui se traduit par une baisse du nombre de travailleurs, ou encore la **très forte dépendance de certains territoires aux travailleurs frontaliers**, comme c'est le cas au Luxembourg (qui capte les trois-quarts des flux de travailleurs frontaliers pour occuper près d'un emploi sur deux au Grand-Duché) et dans certains secteurs d'activité, également présents dans les pays de résidence sans toutefois que les conditions financières soient suffisamment attractives pour y maintenir les travailleurs. On peut citer enfin **l'évolution technologique des métiers**, qui incite à rechercher des compétences et des qualifications plus rares et/ou plus élevées, parfois difficiles à trouver, y compris dans les pays frontaliers.

Toutefois, **cette approche des métiers en tension n'est pas partagée selon les mêmes termes et les mêmes modalités de mesure dans l'ensemble des composantes**. C'est particulièrement le cas au Luxembourg, qui n'observe pas les « métiers en tension » mais s'intéresse aux *métiers les plus demandés*, c'est-à-dire pour lesquels la proportion d'offres sans assignation est plus élevée que la moyenne des offres enregistrées à l'ADEM.

Pour ce pays, la situation observée donne un bon exemple de ce que sont les effets de frontière. Avec près de 45 % de travailleurs frontaliers, le calcul d'un ratio par métiers ne rend pas compte de la réalité de la situation : beaucoup d'offres sont en effet satisfaites par des frontaliers, qui échappent aux statistiques de l'ADEM. Dans ce contexte, **la définition d'autres indicateurs davantage pertinents pour rendre compte des difficultés de fonctionnement du marché du travail s'avère nécessaire**.

Dans le langage courant, il n'est pas rare de constater **un glissement entre le concept de « métiers en tension » et ceux de « métiers d'avenir » et de « métiers porteurs »**. S'ils partagent bien certains éléments de leur définition, ils ne se confondent pas pour autant les uns avec les autres. Sur les relations qui existent entre ces différents concepts, le lecteur pourra utilement se reporter au schéma réalisé par le FOREM : « Métiers critiques, en pénurie, porteurs et d'avenir : comprendre les nuances », disponible sur le site internet de l'institution<sup>5</sup>.

Précisons enfin qu'une partie des informations présentées dans les chapitres suivants sont issues des sites internet des Services Publics de l'Emploi de la Grande Région. Pour chacun des territoires, le lecteur pourra consulter les sites internet suivants :

- ▶ Wallonie : <https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html>;
- ▶ Lorraine (Grand Est) : <https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/206455>
- ▶ Luxembourg : la liste des métiers les plus recherchés répond à un besoin de connaissance des transformations du marché du travail et ne fait pas l'objet d'une communication officielle sur le site internet de l'ADEM.
- ▶ Communauté Germanophone de Belgique : [https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5401/9347\\_read-50919/](https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5401/9347_read-50919/)
- ▶ Sarre : <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>
- ▶ Rhénanie-Palatinat : <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>

## 1.2 Regard sur l'enquête européenne sur les « métiers en pénurie ou en excédent »

Les instances européennes parlent de métiers en pénurie ou en excédent (shortage and surplus<sup>6</sup>). Chaque année, l'ensemble des pays de l'Union Européenne est invité à renseigner une série d'informations quantitatives et qualitatives qui permettent de caractériser les métiers.

Pour chaque métier, il est proposé de calculer un indicateur de tension rapportant le nombre de demandeurs d'emploi au

nombre de postes vacants à la fin de chaque année. L'ampleur de la pénurie ou de l'excédent est ensuite définie à partir de seuils statistiques : si l'indicateur est inférieur à 1 % de l'emploi total dans la profession, l'ampleur est considérée comme « faible », entre 1 % et 3 % elle est considérée comme « moyenne » et si elle est supérieure à 3 %, elle est considérée comme étant « élevée » ; si aucune estimation statistique ne peut être calculée, il est alors demandé d'inscrire « je ne sais pas ».

<sup>5</sup> [https://www.leforem.be/documents/shema\\_metiers\\_critiques\\_en\\_penurie.pdf](https://www.leforem.be/documents/shema_metiers_critiques_en_penurie.pdf)

<sup>6</sup> Pour plus d'informations sur l'approche de l'Union Européenne, le lecteur pourra utilement se reporter au rapport intitulé Analysis of Shortage and Surplus Occupations 2020, accessibles au téléchargement à l'adresse : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8356&furtherPubs=yes>.

Il est également proposé de caractériser la pénurie ou l'excédent observé :

- Un indicateur de temporalité est demandé, permettant de décrire s'il s'agit d'une pénurie ou d'un excédent actuel (C), attendu à court terme (dans les 12 mois), à moyen terme (1 à 5 ans) ou à long terme (5 ans et plus).
- Un indicateur permettant de distinguer s'il s'agit d'une pénurie de compétences ou de main-d'œuvre est également demandé, autrement dit si on observe un manque formation/qualification dans la population ou un manque de candidats souhaitant se diriger vers un métier donné.

L'ensemble des informations collectées dans le cadre de cette enquête est détaillé à l'échelon national uniquement. **À notre connaissance, il n'existe donc pas d'information harmonisée et comparable à l'échelle de la Grande Région.**

### 1.3 Les « métiers en pénurie » dans la Grande Région

À l'échelle de la Grande Région, l'expression de « métier en pénurie » n'est pas partagée à l'identique dans chacun des territoires, ni même la méthode d'identification des métiers concernés et les implications qui en découlent en matière de services proposés aux demandeurs d'emploi.

En Communauté Germanophone de Belgique, c'est le concept de « pénuries d'emplois » ou de « métiers en pénurie » qui est utilisé (MangelBerufe) ; en Wallonie on s'intéresse aux « fonctions critiques et aux métiers en pénurie » ; dans les länder de Sarre et de Rhénanie-Palatinat nous parlons de métiers soumis à un « goulot d'étranglement » (Engpass) ; en Lorraine, on parle de « métiers en tension » ; enfin, au Luxembourg, aucune de ces expressions n'est utilisée, l'ADEM produisant en revanche des indicateurs sur les « métiers les plus recherchés ».

**Ces concepts ne sont pas tout à fait équivalents, de par leur mode de calcul notamment comme nous le verrons par la suite.** Dans le cadre de cette étude, l'ensemble des listes établies par les SPE ont été mises en regard, malgré ces différences de concepts.

À l'exception de la Communauté Germanophone de Belgique, qui couvre un territoire géographique restreint et une population faible en nombre ce qui limite la construction d'indicateurs statistiques (par manque de significativité), les autres territoires proposent une hiérarchisation des « métiers en pénurie » ou des « métiers les plus recherchés », selon une méthode plus ou moins sophistiquée.

Cette approche statistique peut être doublée d'une approche qualitative, au cours de laquelle les avis d'experts sont recueillis. La liste fait ainsi l'objet d'aménagements et d'enrichissements pour s'approcher au mieux de la réalité des difficultés rencontrées par les employeurs : des métiers qui n'étaient pas identifiés comme en tension lors de l'analyse statistique peuvent finalement être rajoutés suite à l'approche qualitative.

Signalons enfin que la liste des métiers en pénurie, ou des métiers les plus recherchés au Luxembourg, fait l'objet, a minima, d'une actualisation annuelle dans chaque territoire.

#### Communauté germanophone de Belgique / Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

La méthodologie mise en œuvre est spécifique à chacune des régions et communautés belges.

La méthode d'identification des professions en pénurie consiste à déterminer un ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi disponibles et le nombre de postes vacants. Les professions en pénurie sont celles pour lesquelles il y a :

- Au moins 5 offres ;
- Le taux d'occupation de l'année précédente était inférieur à la moyenne de toutes les offres ;
- Et/ou pour lesquelles la durée de vacances était supérieure à la moyenne.

En outre, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans le groupe professionnel concerné est pris en compte (candidats potentiels par offre d'emploi) ainsi que l'évaluation des agences pour l'emploi et autres experts du marché du travail.

## Lorraine / Pôle Emploi

Le calcul de la tension par métier est une méthode définie au niveau national.

**Jusqu'en 2020**, le score de tension sur 100 était calculé à partir de 3 indicateurs de tension pondérés :

- Le taux de satisfaction : rapport entre les offres d'emploi satisfaites et les offres d'emploi sorties (satisfaites ou annulées) sur une période d'un an. Cet indicateur contribue pour 2/5 à la note,
- Le ratio de tension : rapport entre l'offre et la demande d'emploi disponible sur un an. Ce ratio contribue pour 1/5 de la note,
- Le taux mensuel moyen de reprise d'emploi : nombre de reprises d'emploi ramené au nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A ou B (personnes sans emploi ou ayant exercé une activité très réduite). Cet indicateur contribue pour 2/5 de la note.

**Depuis 2021**, la mesure de la tension repose sur 3 nouveaux indicateurs, bénéficiant toujours d'une pondération :

- Pour 50 % : les difficultés de recrutements anticipées par les employeurs et déclarées dans l'enquête Besoin de Main-d'Œuvre (BMO) réalisée par Pôle Emploi
- Pour 30 % : le ratio entre les offres (offres collectées par Pôle Emploi et offres scrapées par la DARES<sup>7</sup>) et les demandes d'emploi disponibles (entrants en catégorie A<sup>8</sup>)
- Pour 20 % : l'écoulement des demandes d'emploi, c'est-à-dire le taux de sortie des demandeurs d'emploi en catégories ABC.

La valeur de la tension est comprise entre 1 et 5, soit d'un faible impact à un très fort impact.

## Luxembourg / ADEM

La méthodologie d'identification des métiers les plus recherchés est nationale, et ne peut être déclinée à des niveaux géographiques plus fins, au regard de la taille de la population concernée.

L'identification des métiers les plus recherchés répond à un enjeu de connaissance des transformations du marché du travail. La liste de ces métiers n'est pas accessible sur le site internet de l'ADEM mais peut être communiquée sur demande.

Parmi les métiers les plus recherchés, l'ADEM s'intéresse en particulier aux offres sans assignation de candidat. Le ratio rapporte ainsi le nombre de candidats assignés aux offres enregistrées, c'est-à-dire les candidats qui ont été sélectionnés et orientés vers un employeur. Selon les métiers, la part d'offres sans aucune assignation de candidats varie de quelques pourcents à plus de 50 %, voire beaucoup plus lorsque certaines compétences rares sont recherchées.

Une sélection des métiers où cette proportion est supérieure à la moyenne est ensuite établie (29 % des offres d'emploi n'ont reçu aucune assignation de candidats adéquate en 2019, 23 % en 2020), et ceux-ci sont ensuite classés en fonction du volume des offres sans assignation. Les experts sont également sollicités pour amender la liste des métiers les plus recherchés (discussions avec les fédérations employeurs pour identifier certaines difficultés d'appariement liées aux compétences et réalisation d'études sectorielles complémentaires).

À noter enfin que dans les autres composantes de la Grande Région, le ratio s'intéresse aux candidats disponibles auprès des services publics de l'emploi. Cette particularité du Luxembourg tient au fait que, sur un marché du travail très ouvert aux travailleurs frontaliers (43 % des actifs en emploi au Luxembourg sont des frontaliers), les candidats disponibles se trouvent également dans les pays voisins. Ils échappent ainsi aux comptages de l'ADEM, d'où la nécessité de mobiliser un indicateur plus pertinent : le nombre de candidats assignés.

## Rhénanie-Palatinat et Sarre / Bundesagentur für Arbeit

La méthode d'identification des métiers en pénurie est définie au niveau fédéral.

Les données présentées dans ce document reposent sur la méthodologie qui était en vigueur jusqu'à fin 2020. Celle-ci reposait sur deux indicateurs : **le ratio de demandeurs d'emploi disponibles pour 100 offres enregistrées et la durée de vacance du poste**. Signalons que la Bundesagentur s'intéresse aux métiers qualifiés qui rencontrent des tensions (cf. nomenclature KldB 2010, qualifications de niveau professionnel, spécialiste et expert / Fachkraft, Spezialist und Experte), et pour lesquels le nombre de candidats potentiels est plus faible que pour les métiers sans qualification (assistants / Helfer). La méthodologie mise en œuvre ne fait pas appel à des experts extérieurs à la Bundesagentur pour consolider l'analyse. Précisons que ces indicateurs sont en accès libre sur le site (en allemand uniquement) : <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Berufe-Nav.html>, rubrique : *[Berufe auf einen Blick]*, thème : *[Fachkräftebedarf]*.

**Depuis 2021**, des changements méthodologiques ont été introduits :

- D'une part, la classification des métiers a évolué dans une version KldB 2020, intégrant des modifications minimales ;
- D'autre part, le recensement des métiers en tension tient compte désormais d'un plus grand nombre d'indicateurs :
  - Les indicateurs de base sont complétés par de nouveaux indicateurs tels que la proportion d'étrangers en emploi, le taux de sortie du chômage ou encore l'évolution des salaires.
  - Des indicateurs de risques sont associés afin d'anticiper de possibles tensions dans un avenir proche : proportion de salariés âgés, proportion de places de formation vacantes, part des diplômés dans l'emploi occupé ou encore le potentiel de substituabilité.
  - Enfin, l'analyse est affinée à l'aide d'indicateurs secondaires tels que la part de mobilité professionnelle, la part du temps partiel ou encore la proportion d'indépendants.

Pour plus d'informations sur ces évolutions méthodologiques, le lecteur pourra se reporter à l'adresse suivante :

[https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>7</sup> Le scraping est une technique permettant d'extraire de façon automatisée des informations d'un ou de plusieurs sites web. Ici il s'agit d'une collecte automatisée d'offres d'emploi sur les différents sites internet spécialisés.

<sup>8</sup> Les demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi selon 5 catégories : A, B, C, D et E. La catégorie A regroupe des personnes sans emploi, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi : des démarches régulières de recherche d'emploi, pour lesquelles le demandeur d'emploi peut justifier des candidatures envoyées ou de sa participation à des sessions d'aide à la recherche d'un emploi, ou encore être à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat.

La méthodologie mise en œuvre est spécifique à chacune des régions et communautés belges.

Les fonctions critiques sont des métiers qui satisfont simultanément aux critères suivants :

- ▶ Un minimum de 12 offres et 25 postes par métier pour lesquels les entreprises ont communiqué l'engagement ou non d'un candidat sont enregistrés auprès du Forem ;
- ▶ Les offres sont moins facilement satisfaites : le taux de satisfaction pour les postes du métier concerné est inférieur à la médiane de l'ensemble des métiers (soit 89,4 % pour les données 2020) ;
- ▶ Le délai pour recruter est plus long que la médiane de l'ensemble des métiers (soit 41,3 jours en 2020).

Les métiers en pénurie de main-d'œuvre sont un sous-ensemble des fonctions critiques. Un indicateur de tension est utilisé, qui est le résultat du rapport entre le nombre moyen de demandeurs d'emploi disponibles de l'année de référence et le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem pour cette même année de référence. Pour qu'un métier soit considéré en pénurie de main-d'œuvre, le ratio doit être inférieur à 1,5, c'est-à-dire que moins de 15 personnes soient enregistrées dans le métier au sein de la réserve de main-d'œuvre pour 10 opportunités d'emploi.

Précisons enfin que la liste est le fruit d'un travail réalisé en deux temps : la première phase statistique, établie selon la méthode présentée ci-dessus, est ensuite soumise à l'avis d'experts (membres du Forem ou représentants des fonds de formation ou des secteurs d'activité) afin d'identifier des métiers qui devraient être ajoutés, même s'ils ne satisfont pas nécessairement aux critères statistiques.

## 1.4 Une liste de métiers en tension qui est contraignante dans plusieurs territoires de la Grande Région

Il est à noter que dans plusieurs territoires de la Grande Région, la liste des métiers en tension répond à un impératif législatif, qui ouvre ainsi des droits spécifiques pour les demandeurs d'emploi s'ils se forment vers l'un des métiers définis. Par ailleurs, dans certains pays membres de la Grande Région, on observe également une relation plus ou moins contraignante entre la liste des métiers en tension et la politique d'accueil des migrants économiques. Pour l'essentiel, on peut retenir les informations présentées ci-dessous.

	Réglementation en matière de formation vers un métier en pénurie	Réglementation en matière de politique d'accueil des migrants économiques
<b>Communauté Germanophone de Belgique / Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens</b>	La réglementation en vigueur permet aux chômeurs, sous certaines conditions (durée du chômage, diplôme, etc.), de suivre une formation menant à l'une de ces professions, tout en conservant les allocations de chômage.	En <b>Communauté Germanophone de Belgique</b> comme en <b>Wallonie</b> , si la règle de base est celle de la préférence communautaire pour recruter sur les postes vacants, il existe néanmoins de nombreuses procédures flexibles, notamment pour le recrutement de travailleurs migrants souhaitant occuper une profession hautement qualifiée en situation de pénurie. La question autour des métiers en pénurie et de l'emploi des migrants est actuellement débattue dans les instances politiques et les ministres de l'emploi attendent des nouvelles mesures concrètes pour le second semestre 2022.
<b>Lorraine / Pôle Emploi</b>	Les demandeurs d'emploi souhaitant se former à un métier inscrit sur la liste des métiers en tension établie localement par le préfet de région peuvent bénéficier de la rémunération de fin de formation (RFF). Sont inscrits sur la liste des métiers en tension les métiers accessibles par une formation reconnue qualifiante par Pôle Emploi (diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles) et qui est reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche et inscrite sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.	En <b>France</b> , la liste des métiers en tension constitue ainsi un critère explicite pris en considération dans la délivrance des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État membre de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse souhaitant exercer une activité professionnelle dans un métier de l'une des familles professionnelles et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement figurant à l'annexe I au présent arrêté. <sup>9</sup>

<sup>9</sup> Le lecteur pourra consulter l'arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse. L'article 1 précise ainsi que : « La situation de l'emploi ou l'absence de recherche préalable de candidats déjà présents sur le marché du travail n'est pas opposable à une demande d'autorisation de travail présentée pour un étranger non ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse souhaitant exercer une activité professionnelle dans un métier de l'une des familles professionnelles et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement figurant à l'annexe I au présent arrêté. »

	Réglementation en matière de formation vers un métier en pénurie	Réglementation en matière de politique d'accueil des migrants économiques
Luxembourg / ADEM	Il n'existe pas de liste des métiers « en pénurie ». La liste des métiers les plus recherchés n'a pas d'implication réglementaire, si bien qu'aucune aide ni dispense spécifique pour les demandeurs d'emploi qui s'orienteraient et/ou se formeraient vers l'un de ces métiers n'est prévue.	Enfin, au <b>Luxembourg</b> , la liste des métiers les plus recherchés n'intervient pas, d'un point de vue légal, dans la réglementation sur l'accueil des migrants économiques. L'ADEM s'assure néanmoins préalablement à la délivrance des permis de travail individuels de la disponibilité ou non de demandeurs d'emploi inscrits auprès de ses services et ayant un profil approprié aux offres déposées par les employeurs.
Rhénanie-Palatinat et Sarre / Bundesagentur für Arbeit	<p>La Bundesagentur peut financer une formation continue diplômante dans le but d'obtenir une qualification professionnelle si la personne est peu qualifiée.</p> <p>Les personnes peu qualifiées sont celles qui n'ont pas de qualification professionnelle ou qui n'ont pas exercé le métier appris depuis plus de 4 ans et dont les connaissances ne peuvent donc plus être utilisées. Une exception à cette règle est établie lorsque la personne se dirige vers l'apprentissage d'un métier en pénurie, pour lequel il est possible de raccourcir la période des 4 ans.</p> <p>La personne doit également être en mesure de suivre une formation professionnelle sous une forme condensée (2/3 du temps initial).</p> <p>L'étendue du financement est la même pour toutes les formations continues qualifiantes : si nécessaire, et en plus des frais de formation et des frais de subsistance, la prise en charge des frais de transport et des frais de garde d'enfants est accordée.</p> <p>Pendant la formation, le stagiaire est dispensé d'une recherche active d'emploi jusqu'à 3 à 6 mois avant la fin de la formation, et ce afin de maximiser les chances de réussite.</p>	En <b>Allemagne</b> , c'était également le cas jusqu'à l'introduction en mars 2020 de la loi sur l'immigration de la main-d'œuvre qualifiée (« Fachkräfteeinwanderungsgesetz <sup>10</sup> »).
Wallonie / FOREM	Pour les métiers en pénurie, le demandeur d'emploi peut suivre une formation de plein exercice et avoir droit à une dispense de ses obligations de recherche active d'emploi (pour suivre des études de plein exercice, bénéficier d'une promotion sociale ou d'une formation en alternance). Pour les fonctions critiques et métiers en pénurie, il peut également bénéficier, sous certaines conditions, d'une prime financière (« incitant+ »).	En <b>Wallonie</b> comme en Communauté Germanophone de Belgique, si la règle de base est celle de la préférence communautaire pour recruter sur les postes vacants, il existe néanmoins de nombreuses procédures flexibles, notamment pour le recrutement de travailleurs migrants souhaitant occuper une profession hautement qualifiée en situation de pénurie. La question autour des métiers en pénurie et de l'emploi des migrants est actuellement débattue dans les instances politiques et les ministres de l'emploi attendent des nouvelles mesures concrètes pour le second semestre 2022.

<sup>10</sup> <https://www.make-it-in-germany.com/fr/visa-sejour/loi-immigration-travailleurs-qualifies>.



## 1.5 La compréhension des causes de la tension

L'identification des tensions par métiers à partir d'indicateurs statistiques se heurte à certaines limites. **Ces indicateurs sont tributaires de multiples facteurs, tenant aussi bien à la qualité des emplois qu'à la pénibilité du travail, au nombre de candidats comme à leur niveau de formation, au volume d'offres déposées auprès des SPE par les employeurs ou encore aux variations saisonnières ou conjoncturelles des besoins exprimés.**

Ces multiples causes, quantitatives et qualitatives, expliquent que l'on observe parfois des métiers en tension en nombre mais coexistant avec un chômage élevé. La relation entre l'offre d'emploi et la demande d'emploi n'est en effet pas mécanique, et les initiatives adéquationnistes ne peuvent constituer les seules réponses à apporter par les SPE.

Plusieurs territoires au sein de la Grande Région ont ainsi développé une gamme d'indicateurs complémentaires permettant de caractériser les tensions observées, et ce afin de mieux cibler les leviers d'action pertinents :

### Communauté Germanophone de Belgique / Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

La petitesse des effectifs concernés ne permet pas de détailler la nature de la tension observée. Lorsqu'il est nécessaire d'approfondir la question des caractéristiques de la tension, l'ADG se reporte aux informations produites par le FOREM.

### Lorraine / Pôle Emploi

Pôle Emploi et la DARES<sup>41</sup> ont décrit 6 indicateurs complémentaires :

- L'intensité d'embauche : tension liée à un fort turnover. C'est-à-dire que plus les employeurs recrutent ou cherchent à recruter, plus il y a d'offres déposées sur un métier, et plus sa tension augmente.
- Le lien emploi-formation : si le métier nécessite des compétences très spécifiques entraînant une forte corrélation avec la formation, cela rend le métier plus difficile d'accès et augmente la tension. Cet indicateur est déterminé à partir de la concentration et de la spécificité des spécialités de formation menant à un métier donné (issu de l'enquête emploi de l'INSEE).
- Le manque de main-d'œuvre disponible : tension liée à un « vivier » trop faible de candidats, c'est-à-dire que moins on a de demandeurs d'emploi inscrits sur ce métier, sur un territoire donné, plus la tension s'accroît. Concrètement, il s'agit du rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A et l'emploi.
- La non-durabilité de l'emploi : cette forme de tension se traduit par des proportions de temps partiel, de contrats courts ou encore d'emplois saisonniers plus fortes que dans d'autres domaines. La non-durabilité de l'emploi peut ainsi rendre certains métiers moins attractifs et donc augmenter la tension.
- Les conditions de travail contraignantes : tension liée à des conditions de travail peu attractives. Celle-ci est déterminée à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des contraintes de rythme, un morcellement des journées de travail, etc. (issue de l'enquête sur les Conditions de travail de la DARES).
- L'inadéquation géographique : tension liée à un désajustement entre la localisation des offres (profils recherchés) et la localisation de la demande (candidats). Les candidats ne sont en effet pas nécessairement mobiles sur un territoire vaste pour occuper un emploi, ce qui peut accroître les tensions observées localement.

### Luxembourg / ADEM

Il n'existe pas d'indicateurs dédiés pour caractériser les causes de la non-assignation de candidats par métiers.

### Rhénanie-Palatinat et Sarre / Bundesagentur für Arbeit

Selon la méthodologie en vigueur jusqu'à fin 2020, la Bundesagentur ne mobilisait pas d'indicateurs complémentaires pour caractériser les causes de la tension par métiers. Depuis 2021, de nouveaux indicateurs sont venus enrichir l'analyse (cf. partie 1.3).

<sup>41</sup> DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques.

Le Forem s'intéresse aux causes possibles des tensions observées, qualitatives ou quantitatives :

► Parmi les causes **qualitatives**, on distingue :

- Celles qui tiennent au profil du candidat, qui n'est pas en adéquation avec le profil recherché par l'entreprise, au regard du diplôme requis, de l'expérience professionnelle, des langues à maîtriser, de la mobilité, etc.
- Celles qui tiennent aux conditions de travail, réelles ou perçues, qui n'incitent pas le candidat potentiel à postuler ou accepter l'emploi (type de contrat, régime de travail, salaire, statut, horaire, distance/déplacement, charge physique et/ou mentale, etc.).

► Les causes **quantitatives** portent sur le manque de main-d'œuvre (les demandeurs d'emploi inoccupés).

Depuis 2021, le Forem a enrichi son analyse des tensions en intégrant une information sur leur récurrence dans le temps ou non (appelé « type de tension »), déterminée selon 3 critères :

- Structurelle : le métier est apparu en tension de recrutement à plusieurs reprises au cours des cinq dernières années.
- Conjoncturelle : le métier est apparu en tension de recrutement à moins de trois reprises et de façon discontinue ou le métier entre pour la première fois dans la liste au cours de l'année concernée.
- Non déterminable : soit les données ne permettent pas de qualifier la récurrence de la tension, soit les experts ont été consultés pour une première fois.

## 1.6 Méthodologie mise en œuvre par le réseau EURES-Grande Région

Pour réaliser ce travail sur les métiers en tension en Grande Région, nous avons dans un premier temps sollicité chaque service public de l'emploi membre du réseau Eures afin qu'il nous fournisse la liste officielle des métiers en tension sur son territoire et les indicateurs associés pour l'année 2020 ; pour le Luxembourg, il s'agit de la liste des métiers les plus recherchés.

À l'échelle de la Grande Région, plusieurs nomenclatures sont toutefois utilisées. En **France, Wallonie et Luxembourg**, la nomenclature développée par Pôle Emploi fait référence : il s'agit du Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME), dans sa 3<sup>e</sup> version élaborée en 2009. Au Luxembourg comme en Wallonie, il s'agit d'une version du ROME adaptée au marché de l'emploi du territoire.

En **Rhénanie-Palatinat et Sarre**, la nomenclature utilisée est la Classification des professions, version 2010 au moment où nous engageons ce travail (Klassifikation der Berufe : KldB). Au sein de la **Communauté Germanophone de Belgique**, la nomenclature utilisée par l'Arbeitsamt est une ancienne nomenclature utilisée par le FOREM, adaptée aux spécificités locales. Une réflexion est actuellement en cours pour apprécier la possibilité d'utiliser dès 2022 la nomenclature du ROME dans sa 3<sup>e</sup> version également. Ce changement de nomenclature apporterait à l'échelle de la Grande Région une facilité supplémentaire pour mettre en regard les statistiques métiers produites par quatre territoires sur six, à l'exception donc des Länder allemands. Pour plus d'informations sur les nomenclatures utilisées, le lecteur peut se reporter à **l'encadré n°1**.

Ces nomenclatures n'étant pas construites selon les mêmes logiques, il a été décidé de recourir à une nomenclature spécifique, capable de faire le lien entre chacune d'elles, en proposant le plus petit dénominateur commun. C'est ainsi une nomenclature française qui a été utilisée, celle des **Familles Professionnelles** (FAP) élaborée par la DARES en 2009<sup>42</sup>.

Pour les territoires de la Grande Région qui utilisent le ROME, la correspondance avec la FAP est immédiate. Pour la Communauté Germanophone de Belgique comme pour les Länder allemands, il a parfois fallu entrer dans le détail des référentiels des métiers pour établir les correspondances entre la nomenclature d'origine et la FAP. L'appariement n'est toutefois pas toujours parfait, et il est possible que, malgré tout le soin apporté pour être le plus précis possible dans les affectations, un autre code FAP aurait parfois pu être privilégié. Pour plus d'informations sur la nomenclature des FAP, le lecteur peut se reporter à **l'encadré n°2**.

Dans un second temps, cette liste compilée et harmonisée selon la nomenclature FAP a été soumise au regard expert de chacun des membres du réseau Eures-Grande Région et à leurs partenaires (branches professionnelles notamment) afin de lui donner **une coloration transfrontalière**. Des métiers ont ainsi pu être ajoutés s'ils n'apparaissent pas à l'issue de la première phase, ainsi que des commentaires permettant de caractériser la nature des tensions observées. La bonne connaissance que ces experts ont de la réalité du terrain leur permet en effet de capter les besoins des employeurs et les évolutions en cours. À titre d'exemple, en Lorraine et en Wallonie en particulier, les experts nous ont rapporté des difficultés pour satisfaire les offres dans les métiers de la viticulture, habituellement pourvues par une main-d'œuvre étrangère qui a été bloquée en 2020 suite à la fermeture des frontières ou aux restrictions de mobilités en raison de l'épidémie de COVID-19.

Précisons enfin que dans la plupart des territoires de la Grande Région, les offres d'emploi collectées par les SPE ne représentent pas l'ensemble du marché de l'emploi<sup>43</sup>. Celles-ci sont le reflet de la part du marché de l'emploi « ouvert » (par opposition au marché « caché »), c'est-à-dire pour lesquelles les entreprises ont jugé utile de déposer leurs offres auprès du SPE ou parce qu'elles y ont été contraintes, selon la réglementation en vigueur dans le territoire.

<sup>42</sup> La nomenclature FAP est née du besoin d'unifier et de standardiser, à travers un même filtre, les statistiques de l'emploi, détaillées dans la nomenclature des Professions et Catégories Sociales (PCS) de l'INSEE, et celles de demande et d'offre d'emploi, détaillées quant à elles dans le Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) de Pôle Emploi. En articulant les données de ces deux univers, la nomenclature des FAP permet ainsi l'étude de la dynamique du marché de l'emploi.

<sup>43</sup> À titre d'exemple, l'ADEM estime couvrir entre 30 % et 40 % des offres d'emploi et la Bundesagentur estime couvrir 15 % des offres au niveau fédéral (19 % pour la Sarre et 17 % pour la Rhénanie-Palatinat).

Il apparaît ainsi que **les domaines métiers de la santé et de l'enseignement sont moins bien couverts que d'autres domaines** : outre le champ de compétence des SPE, cela tient aussi à la nature des procédures de recrutements (par exemple par concours pour l'accès à certains métiers) et au fait

que les offres d'emploi et dépôts de candidatures circulent le plus souvent via d'autres canaux, davantage spécialisés dans le domaine visé. Les informations présentées dans ce travail pour ces domaines ne concernent dès lors qu'une partie du marché du travail.

### Encadré n°1 : les nomenclatures utilisées par les SPE de la Grande Région

#### France, Wallonie, Luxembourg : Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME)

En France, Pôle Emploi utilise le référentiel ROME version 3 depuis le 14 décembre 2009, pour définir et caractériser les offres et les demandes d'emploi. Le ROME se compose d'une arborescence en 3 niveaux : 14 grands domaines, subdivisés en 110 domaines professionnels, eux-mêmes se décomposant en 531 fiches ROME. Chacune de ces fiches ROME caractérise un métier, dont l'appellation peut varier en fonction des secteurs d'activité, des entreprises, des territoires, etc. Ces 531 fiches contiennent ainsi près de 11 000 appellations différentes de métiers et d'emploi. À titre d'exemple, le code ROME J1501 renvoie au métier des « Soins d'hygiène et de confort du patient ». La lettre J correspond au domaine de la Santé, les deux premiers chiffres désignent les « soins paramédicaux » et les deux derniers codes désignent précisément les « soins d'hygiène et de confort du patient », ce libellé renvoyant aux appellations métiers suivantes : Aide-soignant / Aide-soignante en puériculture / Aide-soignante à domicile / Aide-soignante hospitalier-ière / Aide-soignante en gériatrie.

Le ROME a été construit par les équipes de Pôle Emploi avec la contribution d'un large réseau de partenaires (entreprises, branches et syndicats professionnels, AFPA...), en s'appuyant sur une démarche pragmatique : inventaire des dénominations d'emplois/métiers les plus courantes, analyse des activités et compétences, regroupement des emplois selon un principe d'équivalence ou de proximité. Le ROME évolue au fil du temps, pour tenir compte notamment des compétences recherchées pour exercer un emploi, elles-mêmes évolutives. La version 4 du ROME est ainsi attendue pour l'été 2022.

En Wallonie comme au Luxembourg, la nomenclature du ROME a fait l'objet d'adaptations afin de prendre en compte les spécificités des marchés du travail de ces territoires. À titre d'exemple, en Wallonie, la nomenclature du ROME est détaillée jusqu'au niveau des appellations, auxquelles un code à 7 caractères est attribué. Pour l'exercice 2020, si l'on retient l'exemple des métiers de la Maçonnerie au sens du ROME V3 (code F1703) le détail des appellations métiers est le suivant (élaboré à partir des appellations métiers du ROME version 2) :

- > 4211405 : Rejointoyeur
- > 4211403 : Installateur de piscines
- > 4211402 : Maçon

Pour en savoir plus : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/repertoire-operationnel-des-metiers-et-des-emplois-rome/>

#### Rhénanie-Palatinat et Sarre : Klassifikation der Berufe (Classification des métiers)

La classification des professions utilisée dans ce travail est la version 2010 (KldB 2010), qui a été élaborée par l'Agence fédérale pour l'emploi et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Cette nomenclature a été révisée en 2020 (KldB 2020), sans qu'il y ait d'incidence majeure sur la classification.

Dans la version 2010 utilisée dans ce travail, il existe près de 28 000 titres d'emploi différents en Allemagne. Ceux-ci tiennent compte des appellations d'emploi couramment utilisées, des appellations synonymes et des formes connexes de ces termes, ainsi que des anciennes appellations. La KldB rassemble l'ensemble de ces titres d'emploi au sein d'une arborescence en 5 niveaux : 10 grands domaines professionnels (1<sup>er</sup> chiffre du code métier), 37 principaux groupes professionnels (3<sup>e</sup> chiffre), 144 groupes (3<sup>e</sup> chiffre), 700 sous-groupes (4<sup>e</sup> chiffre ; 702 dans la version 2020) et le dernier chiffre, le 5<sup>e</sup>, détaille les 1 286 métiers selon leur catégorie professionnelle d'appartenance (1 300 dans la version 2020) de la moins qualifiée à la plus qualifiée : assistant (1 - Helfer), professionnel (2 - Fachkraft), spécialiste (3 - Spezialist) et expert (4 - Experte).

À titre d'exemple, l'assistant de soins aux personnes âgées est classé ainsi :

- > **Grand domaine professionnel** n°8 : Santé, affaires sociales, enseignement et éducation / Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung
- > **Principal groupe professionnel** n°82 : Professions non médicales de la santé, des soins personnels et du bien-être, technologie médicale/ Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik
- > **Groupe professionnel** n°821 : Soins aux personnes âgées / Altenpflege
- > **Sous-groupe professionnel** n°8210 : Professions en soins gériatriques / Berufe in der Altenpflege
- > **Catégorie professionnelle** n°82101 : Assistant de soins aux personnes âgées / Altenpflege - Helfer

Précisons que les 10 grands domaines professionnels ne représentent pas des unités directement comparables et sont peu utilisés à des fins d'analyse. Par ailleurs, les 37 principaux groupes professionnels (code à 2 chiffres) sont souvent trop différenciés pour des aperçus statistiques. La BA, en partenariat avec l'IAB (Research Group Vocational Labour Markets), ont créé de nouvelles classes expressément dédiées à l'analyse : 5 « secteurs professionnels » se subdivise en 14 « segments professionnels » qui ouvrent sur les 37 principaux groupes professionnels. Cette systématisation supplémentaire des secteurs et segments professionnels repose sur la pertinence empirique des principaux groupes professionnels et inclut également les priorités économiques. Dans notre exemple précédent, la classification est la suivante :

- **Secteur professionnel** n°S2 : Professions des services personnels / Personenbezogene Dienstleistungsberufe
- **Segment professionnel** n°S22 : Professions médicales et non médicales de la santé / Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe
- **Principal groupe professionnel** n°82 : Professions non médicales de la santé, des soins personnels et du bien-être, technologie médicale/ Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik

Signalons enfin que la KldB 2010 est compatible avec la classification internationale type des professions version 2008 (CITP-ISCO-08).

Pour en savoir plus : <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/KldB2010-Nav.html>

Pour comprendre les évolutions entre la KldB 2010 et la nouvelle version publiée en 2020, le lecteur peut se reporter à l'adresse suivante : <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Systematik-Verzeichnisse/Systematik-Verzeichnisse-Nav.html>

### Communauté germanophone de Belgique : Berufskennziffer (Codes professionnels)

La nomenclature utilisée par l'Agence pour l'emploi permet la mise en relation entre les codes métiers du FOREM, ceux utilisés par l'ONEM (Office Nationale de l'Emploi) et ceux de la Classification Internationale Type des Professions dans sa version de 1988<sup>14</sup> (CITP ; ISCO en anglais).

La nomenclature se décompose en 5 niveaux. Le niveau le plus agrégé détaille 10 grands groupes de métiers, articulant des niveaux de qualification (cadres, techniciens, etc.) avec des spécialités métiers (code 5 : « carriers, tailleurs de pierre, foreurs et mineurs », code 4 : « agriculteurs, horticulteurs, éleveurs, chasseurs, pêcheurs et forestiers », etc.). Le second niveau se compose de 71 groupes, le 3<sup>e</sup> niveau de 213 groupes métiers et le niveau le plus détaillé, en 5 positions et s'articulant avec le code CITP, de 2 822 codes correspondant à 3 601 appellations métiers. À titre d'exemple, le code FOREM g1290 est compris pour partie dans le code CITP 5122 des « Cuisiniers ». Ce code FOREM correspond à une liste de 18 métiers, parmi lesquels : aide-cuisinière, argentier, autres travailleurs du groupe de base, coutelier, débarrasseur, fille ou garçon d'office, fille ou garçon de cuisine, fille de douche, marmiton, mousse de cuisine, plongeoir, préposé au monte-plats, vaisselier, verrier.

Précisons enfin que la nomenclature en vigueur n'est pas disponible sur le site internet de l'institution, et qu'elle devrait être remplacée par la nomenclature du ROME version 3 au cours du premier semestre 2022.

### Encadré n°2 : La FAP 2009 pour identifier le plus petit dénominateur commun entre nos nomenclatures

La version actuelle, la FAP 2009, relie la PCS version 2003 et le ROME version 2009. Elle se décompose en 22 domaines professionnels, 87 familles professionnelles regroupées et 225 familles professionnelles détaillées (chacune d'elles regroupant les codes PCS détaillés et les codes ROME détaillés). Elle se compose d'un code en 5 caractères :

- **Le premier caractère** du code attribué commence par une lettre majuscule représentant le domaine professionnel. Ces domaines professionnels ne doivent pas être confondus avec les secteurs d'activité économiques même si les intitulés sont parfois très voisins.
- **Le deuxième caractère** du code est un numéro d'ordre qui numérote les 87 FAP-2009 à l'intérieur des domaines professionnels.
- **Le troisième caractère** est généralement un « Z », sauf exception dans le cas de nouvelles familles apparues en 2003. Les trois premiers caractères permettent d'identifier les 87 familles professionnelles regroupées.

<sup>14</sup> La CITP/ISCO – 88, produite par le Bureau International du Travail (BIT), sert de correspondance entre les nomenclatures nationales, afin de faciliter les comparaisons entre pays. Elle a depuis fait l'objet d'une actualisation en 2008, toujours en vigueur en 2021.

- **Le quatrième caractère** indique en général la qualification de la profession dans les familles professionnelles. On distingue sept modalités qui sont les suivantes :
- 0 : Indéterminé ou non renseigné ;
  - 2 : Manœuvre et ouvrier non qualifié > correspondance avec les assistants (1 - Helfer) de la nomenclature allemande ;
  - 4 : Ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié > correspondance avec les professionnels (2 - Fachkraft) de la nomenclature allemande ;
  - 6 : Employé non qualifié et employé qualifié > correspondance avec les assistants (1 - Helfer) ou avec les professionnels (2 - Fachkraft) de la nomenclature allemande ;
  - 7 ou 8 : Technicien, agent de maîtrise et assimilé > correspondance avec les professionnels (2 - Fachkraft) ou avec les spécialistes (3 - Spezialist) de la nomenclature allemande ;
  - 9 : Ingénieur et cadre > correspondance avec les experts (4 - Experte) de la nomenclature allemande.
- **Le cinquième caractère** est également un numéro d'ordre permettant d'identifier les familles professionnelles détaillées FAP-2009 (en 225 postes) au sein des familles professionnelles regroupées (en 87 postes).

Pour en savoir plus :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-nomenclature-des-familles-professionnelles-fap-2009>

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FAP-2009\\_Introduction\\_et\\_table\\_de\\_correspondance.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FAP-2009_Introduction_et_table_de_correspondance.pdf)

La description des métiers en tension dans la Grande Région dans la partie suivante est le fruit de ce travail de collecte, d'harmonisation et d'enrichissement par les membres du Réseau Eures Grande Région et leurs partenaires.



## 2. Les métiers en tension dans la Grande Région

### 2.1 Surtout des métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens et agents de maîtrise

À partir des données collectées auprès de chaque SPE, enrichies par leurs partenaires experts et harmonisées au sein de la nomenclature des familles professionnelles, le groupe de travail a défini un indicateur d'« étendue géographique de la tension ». Cet indicateur permet de visualiser si un même métier est en tension sur un ou plusieurs territoires de la Grande Région. Il varie ainsi de 0 à 6, en référence aux 6 composantes grand-régionales.

► Parmi les 225 métiers de la nomenclature FAP, 113 sont en tension sur au moins un territoire, et parmi eux 2 métiers le sont sur les 6 territoires de la Grande Région.

► La structure des qualifications professionnelles des métiers en tension diffère d'un territoire à l'autre [Graphique n°1] :

- Les emplois d'**ouvriers qualifiés et hautement qualifiés** constituent le principal niveau de qualification des métiers en tension dans la Grande Région (36 %). La part de cette catégorie varie toutefois considérablement d'un territoire à

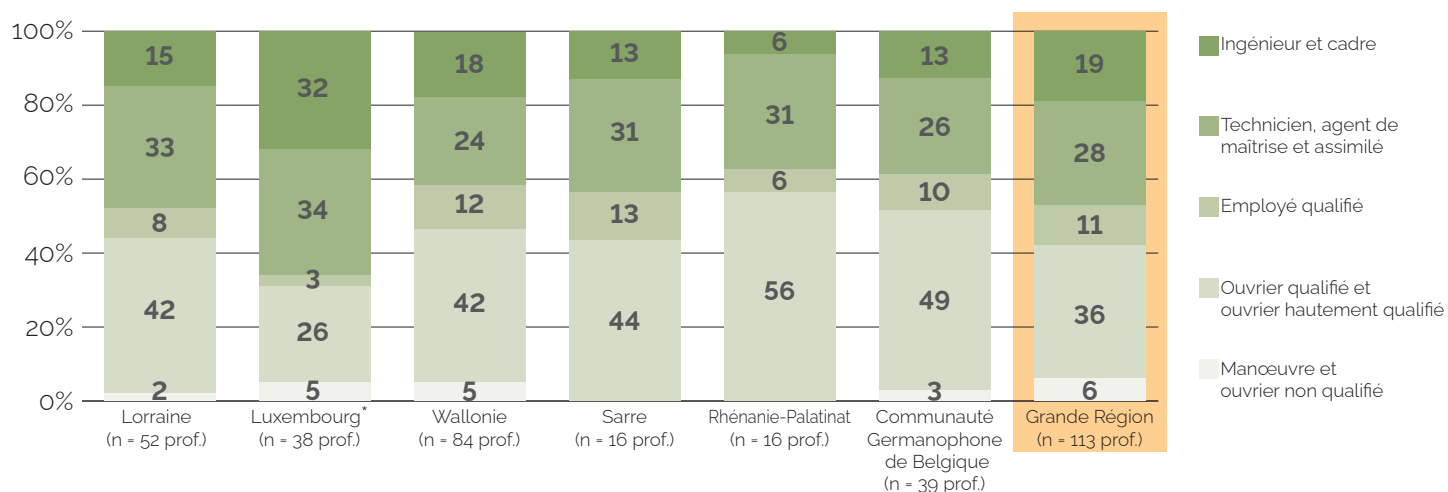
l'autre : cette catégorie ne concerne qu'1 métier déclaré sur 4 (26 %) au Luxembourg mais plus de 5 métiers déclarés sur 10 (56 %) en Rhénanie-Palatinat.

- La seconde famille la mieux représentée est celle des **Techniciens et agents de maîtrise**, avec 28 % des métiers déclarés en tension. La part de cette catégorie varie peu, de 26 % en Communauté Germanophone de Belgique à 34 % au Luxembourg.

- Les métiers les plus recherchés au Luxembourg sont plutôt des métiers très qualifiés : en complément de la précédente catégorie, on retrouve dans ce territoire la plus forte proportion de métiers de niveau **Ingénieurs et cadres**, représentant plus de 3 métiers sur 10 (32 %). À titre de comparaison, cette catégorie concerne moins de 2 métiers sur 10 en moyenne grande-régionale, et même moins d'1 métier sur 10 dans les métiers en tension déclarés par la Rhénanie-Palatinat.

Graphique n°1 : niveau de qualification professionnelle des métiers déclarés en tension\* selon le territoire

Niveau de qualification des professions déclarées en tension\* selon les territoires - nomenclature FAP (%)



Source : SPE de la Grande Région ; réalisation : Eures Grande Région, 2021

\*Pour le Luxembourg, il s'agit des métiers les plus recherchés.

## 2.2 Détail de l'étendue géographique de la tension, professions par professions

Dans le détail des métiers, il apparaît que **5 domaines professionnels connaissent des tensions sur tout ou partie des professions qui les composent [Tableau n°1] :**

- Électricité, électronique ;
- Ingénieurs et cadres de l'industrie ;
- Études et recherche ;
- Mécanique et travail des métaux ;
- Bâtiment et travaux publics.

À l'inverse, certains domaines professionnels ne comprennent aucun métier en tension selon les listes fournies par les SPE. Pour mémoire, les services publics de l'emploi ne représentent pas l'ensemble du marché de l'emploi, et certains métiers ou domaines métiers échappent ainsi à leur activité :

- La communication, information, art et spectacle ;
- L'administration publique, les professions juridiques, l'armée et la police<sup>45</sup>.

*Tableau n°1 : Domaines professionnels exposés aux tensions par métiers.*

Domaines professionnels	Nombre total de professions dans le domaine professionnel (a)	Nombre de professions en tension dans l'un ou l'autre des territoires de la Grande Région (b)	Ratio (b / a)
Électricité, électronique	5	5	1,00
Ingénieurs et cadres de l'industrie	3	3	1,00
Études et recherche	2	2	1,00
Bâtiment, travaux publics	20	19	0,95
Mécanique, travail des métaux	12	11	0,92
Gestion, administration des entreprises	12	8	0,67
Maintenance	9	6	0,67
Informatique et télécommunications	6	4	0,67
Banque et assurances	5	3	0,60
Enseignement, formation	5	3	0,60
Hôtellerie, restauration, alimentation	12	7	0,58
Transports, logistique et tourisme	18	9	0,50
Industries de process	14	7	0,50
Services aux particuliers et aux collectivités	10	5	0,50
Artisanat	2	1	0,50
Santé, action sociale, culturelle et sportive	17	8	0,47
Commerce	15	6	0,40
Agriculture	12	4	0,33
Matériaux souples, bois, industries graphiques	9	2	0,22
Administration publique, professions juridiques, armée et police	9	0	0,00
Communication, information, art et spectacle	11	0	0,00

Source : SPE de la Grande Région ; réalisation : Eures Grande Région, 2021

**Le Tableau n°2 (pages suivantes)** classe les métiers selon l'indicateur d'étendue géographique de la tension, par ordre décroissant.

Pour certains métiers, les 6 territoires de la Grande Région sont concernés : c'est le cas des infirmiers et des aides-soignants. 5 territoires sur 6 déclarent connaître des tensions dans les cinq métiers suivants :

- Maçons ;
- Plombiers, chauffagistes ;

- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques ;
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement ;
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal.

L'identification des principaux métiers connaissant des tensions dans un grand nombre de composantes de la Grande Région en 2020 pourrait alimenter une démarche concertée de réduction des tensions portés par les SPE et leurs partenaires.

<sup>45</sup> Précisons que le FOREM a intégré les domaines métiers de l'armée et de la police dans la liste des métiers en tension publiée en 2021.

Tableau n°2 : Étendue géographique de la tension selon le métier et le pays

Professions en tension en 2020		Nombre de territoires	Lorraine	Luxembourg	Wallonie	Sarre	Rhénanie-Palatinat	Communauté Germanophone de Belgique
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Aides-soignants	6	X	X	X	X	X	X
	Infirmiers	6	X	X	X	X	X	X
Bâtiment, travaux publics	Maçons	5	X		X	X	X	X
	Plombiers, chauffagistes	5	X		X	X	X	X
Informatique et télécommunications	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	5		X	X	X	X	X
Maintenance	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	5	X	X	X	X		X
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	5	X	X	X	X		X
Bâtiment, travaux publics	Charpentiers (bois)	4			X	X	X	X
	Couvreurs	4	X		X		X	X
	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	4	X	X	X		X	
	Électriciens du bâtiment	4	X	X	X			X
Électricité, électronique	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	4		X		X	X	X
Gestion, administration des entreprises	Techniciens des services comptables et financiers	4	X	X	X			X
	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	4	X	X	X			X
Informatique et télécommunications	Techniciens d'étude et de développement en informatique	4		X	X	X		X
Ingénieurs et cadres de l'industrie	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	4	X	X	X			X
	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	4	X	X	X			X
Maintenance	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	4	X		X		X	X
Mécanique, travail des métaux	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	4	X		X	X		X
	Techniciens en mécanique et travail des métaux	4	X	X	X			X
	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	4	X		X		X	X
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Éducateurs spécialisés	4	X	X	X			X
Bâtiment, travaux publics	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	3	X		X		X	
	Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	3		X	X	X		
	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	3	X		X			X
	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non-cadres)	3	X		X		X	
	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	3	X	X		X		



Tableau n°2 : Étendue géographique de la tension selon le métier et le pays (suite)

Professions en tension en 2020		Nombre de territoires	Lorraine	Luxembourg	Wallonie	Sarre	Rhénanie-Palatinat	Communauté Germanophone de Belgique
Électricité, électronique	Techniciens en électricité et en électronique	3		X		X	X	
Mécanique, travail des métaux	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	3	X	X	X			
	Soudeurs	3	X		X			X
	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	3	X		X		X	
Industries de process	Techniciens des industries de process	3	X		X	X		
Maintenance	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	3	X		X			X
Transports, logistique et tourisme	Conducteurs routiers	3	X		X			X
Commerce	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	3	X	X	X			
Hôtellerie, restauration, alimentation	Bouchers	3	X		X			X
	Boulangers, pâtisseries	3	X		X			X
	Cuisiniers	3	X		X			X
Agriculture	Jardiniers salariés	2			X			X
Bâtiment, travaux publics	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2	X		X			
	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	2		X	X			
Mécanique, travail des métaux	Régleurs	2	X	X				
	Tuyauteurs	2	X		X			
	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique	2	X	X				
Industries de process	Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	2	X		X			
	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	2	X		X			
Ingénieurs et cadres de l'industrie	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	2	X		X			
Transports, logistique et tourisme	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	2			X			X
	Conducteurs de véhicules légers	2	X	X				
	Responsables logistiques (non-cadres)	2	X					X
Gestion, administration des entreprises	Secrétaires bureautiques et assimilés	2			X			X
Études et recherche	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	2		X	X			
Commerce	Attachés commerciaux	2	X		X			
	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	2		X	X			
	Agents immobiliers, syndics	2	X		X			

Tableau n°2 : Étendue géographique de la tension selon le métier et le pays (suite)

Professions en tension en 2020		Nombre de territoires	Lorraine	Luxembourg	Wallonie	Sarre	Rhénanie-Palatinat	Communauté Germanophone de Belgique
Hôtellerie, restauration, alimentation	Employés de l'hôtellerie	2	X		X			
	Serveurs de cafés-restaurants	2	X		X			
Services aux particuliers et aux collectivités	Assistantes maternelles	2			X			X
	Agents de sécurité et de surveillance	2	X		X			
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Autres professionnels para-médicaux	2			X		X	
	Professionnels de l'action sociale	2	X					X
Enseignement, formation	Professeurs du secondaire	2	X					X
	Formateurs	2	X		X			
Agriculture	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	1			X			
	Maraîchers, horticulteurs salariés	1			X			
	Viticulteurs, arboriculteurs salariés	1			X			
Bâtiment, travaux publics	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1			X			
	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1			X			
	Charpentiers (métal)	1			X			
	Géomètres	1			X			
	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	1			X			
	Architectes	1			X			
Électricité, électronique	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	1		X				
	Dessinateurs en électricité et en électronique	1		X				
	Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique	1		X				
Mécanique, travail des métaux	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	1		X				
Industries de process	Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	1			X			
	Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes)	1			X			
	Agents qualifiés de laboratoire	1			X			
	Autres ouvriers qualifiés de type industriel	1		X				
Matériaux souples, bois, industries graphiques	Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	1			X			
	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	1						X
Maintenance	Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	1			X			
	Carrossiers automobiles	1			X			

Tableau n°2 : Étendue géographique de la tension selon le métier et le pays (suite)

Professions en tension en 2020		Nombre de territoires	Lorraine	Luxembourg	Wallonie	Sarre	Rhénanie-Palatinat	Communauté Germanophone de Belgique
<b>Maintenance</b>	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	1			X			
<b>Transports, logistique et tourisme</b>	Responsables magasinage	1			X			
	Conducteurs de transport en commun sur route	1			X			
	Agents administratifs des transports	1			X			
	Cadres des transports	1			X			
	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	1			X			
<b>Artisanat</b>	Artisans et ouvriers qualifiés divers de type artisanal	1		X				
<b>Gestion, administration des entreprises</b>	Agents administratifs divers	1						X
	Secrétaires de direction	1	X					
	Techniciens des services administratifs	1	X					
	Juristes	1		X				
	Cadres des ressources humaines et du recrutement	1		X				
<b>Informatique et télécommunications</b>	Employés et opérateurs en informatique	1				X		
	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	1		X				
<b>Études et recherche</b>	Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur)	1		X				
<b>Banque et assurances</b>	Techniciens de la banque	1		X				
	Techniciens des assurances	1			X			
	Cadres de la banque	1		X				
<b>Commerce</b>	Représentants auprès des particuliers	1	X					
	Cadres des magasins	1			X			
<b>Hôtellerie, restauration, alimentation</b>	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	1						X
	Chefs cuisiniers	1			X			
<b>Services aux particuliers et aux collectivités</b>	Coiffeurs, esthéticiens	1			X			
	Employés de maison et personnels de ménage	1			X			
	Agents d'entretien de locaux	1			X			
<b>Santé, action sociale, culturelle et sportive</b>	Médecins	1			X			
	Pharmaciens	1			X			
	Techniciens médicaux et préparateurs	1			X			
<b>Enseignement, formation</b>	Professeurs des écoles	1					X	

Source : SPE de la Grande Région ; réalisation : Eures Grande Région, 2021

## 2.3 Les listes de métiers transmises par les SPE de la Grande Région

Les points 2.5.1 à 2.5.6 présentent les informations relatives aux métiers en tension (aux métiers les plus recherchés pour le Luxembourg) transmises par chaque SPE lors de la phase 1 de notre démarche (donc avant la phase d'enrichissement par les experts sollicités). La nomenclature FAP reste la clef d'entrée pour ces tableaux (2 premières colonnes), et ce afin de

pouvoir mettre en regard plusieurs territoires selon un même domaine professionnel ou une même profession. Le lien est ensuite établi avec les nomenclatures métiers propres à chaque territoire, si bien que chaque SPE peut retrouver précisément les informations transmises initialement au groupe de travail de l'Eures-T Grande Région.

### 2.3.1 Sarre : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020

Pour la Sarre, la mesure de la tension présentée ici correspond à la méthodologie mise en œuvre jusqu'en 2020 (cf. partie 1.3 : Les « métiers en pénurie » dans la Grande Région).

code FAP	Libellé FAP	code KldB	Libellé KldB	Anforderungs-niveau / Niveau de compétence	abgeschlossene Vakanzzeit / Durée de vacances du poste		ADEM auf 100 Stellen kommen ... Arbeitslose / postes vacants pour 100 emplois...
					in Tagen / en jours	Abweichung zum Bundeschnitt in % / Écart par rapport à la moyenne nationale en %	
<b>B - Bâtiment, travaux publics / Hoch- und Tiefbau</b>							
B4Z41	Plombiers, chauffagistes	342	Klempnerei Sanitär- Heizungs- Klimatechnik / Plomberie sanitaire chauffage climatisation	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	245	82,1	57
<b>C - Électricité, électronique / Elektrik, Elektronik</b>							
C1Z40	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	263	Elektrotechnik / Électrotechnique	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	245	82,3	177
		262	Energietechnik / Technique énergétique	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	224	66,3	99
<b>M - Informatique et télécommunications / Informatik und Telekommunikation</b>							
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	434	Softwareentwicklung Programmierung / Développement et programmation de logiciel	4 - Experte / expert	271	100,5	86
<b>V - Santé, action sociale, culturelle et sportive / Gesundheit, soziale, kulturelle und Sportberufe</b>							
VOZ60	Aides-soignants	821	Altenpflege / Services de soins pour personnes âgées	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	181	34	24
VIZ80	Soins infirmiers	813	Gesundheits- Krankenpflege Rettungsdienst Geburtshilfe / Santé soins services de secours obstétrique	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	132	2,3	43

### 2.3.2 Rhénanie-Palatinat : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020

Pour la Rhénanie-Palatinat, la mesure de la tension présentée ici correspond à la méthodologie mise en œuvre jusqu'en 2020 (cf. partie 1.3 : Les « métiers en pénurie » dans la Grande Région).

code FAP	Libellé FAP	code KldB	Libellé KldB	Anforderungs-niveau / Niveau de compétence	abgeschlossene Vakanzzeit / Durée de vacances du poste		ADEM auf 100 Stellen kommen ... Arbeitslose / postes vacants pour 100 emplois...
					in Tagen / en jours	Abweichung zum Bundeschnitt in % / Écart par rapport à la moyenne nationale en %	
<b>B - Bâtiment, travaux publics</b>							
B1Z40	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	322	Tiefbau / Génie civile	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	215	59,3	84
B2Z40	Maçons	321	Hochbau / Construction de bâtiments	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	229	69,9	125
B2Z42	Charpentiers (métal)	333	Aus- Trockenbau Isolierung Zimmerei Glaserei Roll. / Construction sèche cloisons isolations charpenteries vitrages volets roulants	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	217	60,8	147
B2Z43	Charpentiers (bois)						
B2Z44	Couvreurs						
B4Z41	Plombiers, chauffagistes	342	Klempnerei Sanitär- Heizungs- Klimatechnik	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	266	97,3	52
B4Z42	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	333	Aus- Trockenbau Isolierung Zimmerei Glaserei Roll.	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	217	60,8	147
B6Z73	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non-cadres)	321	Hochbau	3 - Spezialist / spécialiste	234	73	72
<b>C - Électricité, électronique</b>							
C1Z40	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	262	Energietechnik	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	230	70,7	52
C2Z70	Techniciens en électricité et en électronique	263	Elektrotechnik	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	193	42,8	155
				3 - Spezialist / spécialiste	225	66,9	131
<b>D - Mécanique, travail des métaux</b>							
D4Z41	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	222	Farb- und Lacktechnik	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	208	54,2	192
D6Z71	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	252	Fahrzeug-Luft-Raumfahrt- Schiffbautechn.	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	216	60,1	90
<b>G - Maintenance</b>							
G0A40	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	261	Mechatronik und Automatisierungstechnik	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	219	62,6	63
<b>M - Informatique et télécommunications</b>							
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	434	Softwareentwicklung Programmierung	4 - Experte / expert	228	68,8	108
<b>V - Santé, action sociale, culturelle et sportive</b>							
V0Z60	Aides-soignants	821	Altenpflege	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	237	75,2	20
V1Z80	Soins infirmiers	813	Gesundheits- Krankenpflege Rettungsdienst Geburtshilfe	2 - Fachkraft / employé-ouvrier qualifié	190	40,8	62
V3Z80	Autres professionnels para-médicaux	817	Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	3 - Spezialist / spécialiste	195	44,8	37

### 2.3.3 Lorraine : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020

Pour la Lorraine, la mesure de la tension présentée ici correspond à la méthodologie mise en œuvre jusqu'en 2020 (cf. partie 1.3 : Les « métiers en pénurie » dans la Grande Région).

Code FAP	Libellé FAP	Code ROME V3	Libellé ROME V3	Intensité de la tension : * : tension modérée ** : tension forte *** : tension très élevée
<b>Bâtiment, travaux publics</b>				
B1Z40	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	F1702	Construction de routes et voies	***
B2Z40	Maçons	F1703	Maçonnerie	***
		F1611	Réalisation et restauration de façades	***
		F1608	Pose de revêtements rigides	***
B2Z44	Couvreurs	F1610	Pose et restauration de couvertures	***
B4Z41	Plombiers, chauffagistes	F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	***
B4Z42	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	F1607	Pose de fermetures menuisées	***
		F1604	Montage d'agencements	**
		H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnelerie	***
B4Z43	Électriciens du bâtiment	F1602	Électricité bâtiment	***
B5Z40	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	F1302	Conduite d'engins de terrassement et de carrière	***
B6Z73	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non-cadres)	F1201	Conduite de travaux du BTP	***
		F1202	Direction de chantier du BTP	***
B7Z91	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	F1201	Conduite de travaux du BTP	***
		F1202	Direction de chantier du BTP	***
		F1106	Ingénierie et études du BTP	***
<b>Mécanique, travail des métaux</b>				
D1Z41	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	H2903	Conduite d'équipement d'usinage	***
D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	H2902	Chaudronnerie - tôlerie	***
D2Z42	Soudeurs	H2913	Soudage manuel	***
<b>Maintenance</b>				
G0A41	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	I1309	Maintenance électrique	***
G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	***
		I1307	Installation et maintenance télécoms et courants faibles	***
		I1306	Installation et maintenance en froid conditionnement d'air	***
		I1309	Maintenance électrique	***
		I1308	Maintenance d'installation de chauffage	***
<b>Transports, logistique et tourisme</b>				
J3Z40	Conducteurs de véhicules légers	J1305	Conduite de véhicules sanitaires	**
J3Z43	Conducteurs routiers	N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	**
J4Z80	Responsables logistiques (non-cadres)	N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	***
<b>Gestion, administration des entreprises</b>				
L3Z80	Secrétaires de direction	D1401	Assistanat commercial	**
L4Z80	Techniciens des services administratifs	M1501	Assistanat en ressources humaines	***
		M1605	Assistanat technique et administratif	**
L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers	M1203	Comptabilité	**
L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	M1203	Comptabilité	**
		M1202	Audit et contrôle comptables et financiers	***
<b>Commerce</b>				
R2Z80	Attachés commerciaux	D1407	Relation technico-commerciale	***
R2Z83	Représentants auprès des particuliers	D1403	Relation commerciale auprès de particuliers	***
R4Z91	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	D1407	Relation technico-commerciale	***
R4Z93	Agents immobiliers, syndics	C1504	Transaction immobilière	***
<b>Hôtellerie, restauration, alimentation</b>				
S0Z40	Bouchers	D1101	Boucherie	**
S0Z42	Boulangers, pâtisseries	D1102	Boulangerie - viennoiserie	**
		D1104	Pâtisserie confiserie chocolaterie et glacerie	**
S1Z40	Cuisiniers	G1602	Personnel de cuisine	***
S2Z60	Employés de l'hôtellerie	G1501	Personnel d'étage	*
S2Z61	Serveurs de cafés-restaurants	G1803	Service en restauration	***
		G1801	Café bar brasserie	**
<b>Services aux particuliers et aux collectivités</b>				
T3Z61	Agents de sécurité et de surveillance	K2503	Sécurité et surveillance privées	***
<b>Santé, action sociale, culturelle et sportive</b>				
V0Z60	Aides-soignants	J1501	Soins d'hygiène de confort du patient	*
		K1301	Accompagnement médico-social	**
V1Z80	Infirmiers	J1506	Soins infirmiers généralistes	***
V4Z83	Éducateurs spécialisés	K1207	Intervention socio-éducative	**
V4Z85	Professionnels de l'action sociale	K1201	Action sociale	***
<b>Enseignement, formation</b>				
W0Z90	Professeurs du secondaire	K2107	Enseignement général du second degré	***
W1Z80	Formateurs	K2111	Formation professionnelle	*

### 2.3.4 Wallonie : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020

Code FAP	Libellé FAP	Code ROME V2 7 digits	Libellé ROME V2 7 digits	Nature de la tension			Ratio d'intensité (tension statistique si < 1,5)	Détection stat ou expert	
				Manque de candidats (pénurie)	Profil dont Diplôme	Conditions de travail dont contrat			
<b>Agriculture</b>									
A0Z43	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	4321201	Conducteur de machines agricoles	X	X	X	1,4	Métier en pénurie	Expert
A1Z40	Maraîchers, horticulteurs salariés	4111205	Ouvrier en horticulture ornementale		X		12,1	Fonction critique	Stat
A1Z41	Jardiniers salariés	4111301	Jardinier		X	X	3,4	Fonction critique	Expert
<b>Bâtiment, travaux publics</b>									
B1Z40	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	4211202	Ouvrier de voirie	X	X	X	0,6	Métier en pénurie	Expert
		4211205	Poseur de canalisations		X	X	0,8	Métier en pénurie	Expert
		4211303	Coffreur		X	X	3,0	Fonction critique	Stat
B2Z40	Maçons	4211104	Sableur		X		3,0	Fonction critique	Expert
		4211401	Cimentier - façadier		X	X	2,6	Fonction critique	Stat
		4211402	Maçon	X	X	X	0,6	Métier en pénurie	Stat
		4211403	Installateur de piscines	X	X	X	0,6	Métier en pénurie	Expert
		4211405	Rejointoyeur		X	X	8,6	Fonction critique	Expert
		4223101	Carreleur	X	X	X	1,3	Métier en pénurie	Stat
B2Z43	Charpentiers (bois)	4212201	Monteur en structure bois	X	X	X	2,4	Fonction critique	Expert
		4212202	Charpentier		X	X	0,4	Métier en pénurie	Expert
B2Z44	Couvreur	4212301	Couvreur	X	X	X	1,5	Métier en pénurie	Stat
		4212401	Étancheur		X		5,1	Fonction critique	Expert
B4Z41	Plombiers, chauffagistes	4221201	Monteur en sanitaire et chauffage	X	X	X	0,4	Métier en pénurie	Stat
		4221204	Monteur en climatisation (air conditionné)		X		1,0	Métier en pénurie	Expert
B4Z42	Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	4211404	Plafonneur	X	X	X	1,0	Métier en pénurie	Stat
		4222101	Poseur de fermetures menuisées		X		2,8	Fonction critique	Stat
		4222201	Monteur de cloisons et/ou faux-plafonds		X		6,6	Fonction critique	Expert
		4222202	Monteur de cuisines		X		7,7	Fonction critique	Expert
		4733101	Menuisier	X	X	X	1,0	Métier en pénurie	Stat
B4Z43	Électriciens du bâtiment	4221101	Installateur électricien	X	X		0,7	Métier en pénurie	Stat
B4Z44	Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	4223301	Peintre en bâtiment		X	X	10,7	Fonction critique	Expert
B5Z40	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	4321101	Conducteur d'engins de terrassement	X	X	X	1,3	Métier en pénurie	Stat
		4321102	Conducteur d'engins de compactage		X	X	2,1	Fonction critique	Expert
		4321103	Conducteur d'engins de construction et entretien de la chaussée		X	X	0,9	Métier en pénurie	Expert
B6Z70	Géomètres	6122201	Géomètre	X	X		0,4	Métier en pénurie	Stat
B6Z71	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	6122301	Technicien de bureau d'études en construction	X	X		0,3	Métier en pénurie	Stat
		6122302	Métreur - deviseur	X	X		0,4	Métier en pénurie	Stat
B6Z72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	6122101	Dessinateur de la construction	X	X		0,2	Métier en pénurie	Stat
B6Z73	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non-cadres)	6123101	Chef de chantier	X	X	X	0,3	Métier en pénurie	Stat
		6123102	Chef d'équipe dans la construction	X	X	X	0,7	Métier en pénurie	Stat
		6123201	Conducteur de travaux	X	X		0,8	Métier en pénurie	Stat
B7Z90	Architectes	6121101	Architecte	X		X	0,3	Métier en pénurie	Stat
<b>Mécanique, travail des métaux</b>									
D1Z41	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	4412101	Technicien en systèmes d'usage (métal)	X	X		0,6	Métier en pénurie	Stat
D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	4411401	Chaudronnier tôlier	X	X	X	0,8	Métier en pénurie	Expert
D2Z41	Tuyauteurs	4413401	Tuyauteur industriel	X	X	X	0,5	Métier en pénurie	Expert
D2Z42	Soudeurs	4413201	Soudeur	X	X		1,3	Métier en pénurie	Stat
D4Z40	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	4413501	Ajusteur mécanicien	X	X	X	1,8	Fonction critique	Expert
D4Z41	Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	4414201	Peintre industriel		X	X	1,7	Fonction critique	Expert
D6Z71	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	5212101	Dessinateur-concepteur en mécanique		X		0,2	Métier en pénurie	Expert
		5212201	Dessinateur en mécanique		X		1,1	Métier en pénurie	Expert
<b>Industries de process</b>									
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	4712101	Abatteur (transformation des viandes)	X		X	4,2	Fonction critique	Expert
E1Z41	Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	4511201	Opérateur sur appareils de transformation physique ou chimique	X	X	X	3,6	Fonction critique	Expert
E1Z42	Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes)	4512101	Pilote des installations en industrie alimentaire		X	X	0,4	Métier en pénurie	Expert
		4512201	Conducteur de ligne de production en industrie alimentaire		X	X	5,1	Fonction critique	Expert
E1Z46	Agents qualifiés de laboratoire	5223201	Technicien de laboratoire de contrôle - Technicien de validation/qualification		X		2,8	Fonction critique	Expert
		5214101	Technicien de laboratoire de recherche				1,1	Métier en pénurie	Expert
E2Z70	Techniciens des industries de process	5223101	Technicien de production des industries de process	X	X		0,2	Métier en pénurie	Expert
E2Z80	Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	5112101	Chef d'équipe des industries de process	X	X		0,1	Métier en pénurie	Expert
<b>Matériaux souples, bois, industries graphiques</b>									
F1Z40	Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir	4612213	Conducteur de machines de fabrication de produits textiles		X	X	3,7	Fonction critique	Expert

(suite en page suivante)

## 2.3.4 Wallonie : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020 (SUITE)

Code FAP	Libellé FAP	Code ROME V2 7 digits	Libellé ROME V2 7 digits	Nature de la tension			Ratio d'intensité (tension statistique si < 1,5)	Détection stat ou expert	
				Manque de candidats (pénurie)	Profil dont Diplôme	Conditions de travail dont contrat			
<b>Maintenance</b>									
G0A40	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	4431101	Mécanicien d'entretien industriel	X	X		0,6	Métier en pénurie	Stat
G0A41	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	4433104	Électricien de maintenance industrielle	X	X		0,7	Métier en pénurie	Stat
G0A43	Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	1112202	Ouvrier d'entretien du bâtiment		X	X	11,5	Fonction critique	Expert
G0B40	Carrossiers automobiles	4432304	Carrossier	X	X		0,7	Métier en pénurie	Stat
G0B41	Mécaniciens et électroniciens de véhicules	4431603	Mécanicien agricole et travaux techniques	X	X	X	0,4	Métier en pénurie	Expert
		4432105	Mécanicien poids lourds	X	X		0,3	Métier en pénurie	Stat
		4432107	Mécanicien polyvalent	X	X		0,1	Métier en pénurie	Stat
		4432108	Technicien de maintenance et de diagnostic automobile (MDA)		X		0,8	Métier en pénurie	Expert
G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	4221106	Installateur en système de sécurité	X	X	X	0,6	Métier en pénurie	Expert
		4221205	Monteur frigoriste	X	X		0,6	Métier en pénurie	Expert
		4434101	Électromécanicien de maintenance industrielle	X	X		0,1	Métier en pénurie	Stat
		5231101	Technicien d'installation et de maintenance industrielle	X	X		0,5	Métier en pénurie	Stat
		5231201	Technicien automatique	X	X		0,9	Métier en pénurie	Stat
		5233201	Technicien d'entretien et d'exploitation de chauffage	X	X		0,3	Métier en pénurie	Stat
		5233202	Technicien frigoriste	X	X		0,4	Métier en pénurie	Stat
5233301	Technicien de maintenance en électronique	X	X		0,7	Métier en pénurie	Stat		
<b>Ingénieurs et cadres de l'industrie</b>									
H0Z90	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	5321101	Responsable de production	X	X	X	0,3	Métier en pénurie	Stat
H0Z91	Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	5321301	Conseiller en prévention	X	X	X	0,3	Métier en pénurie	Stat
		5332101	Responsable de maintenance industrielle	X	X	X	0,2	Métier en pénurie	Stat
H0Z92	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	5311101	Responsable de gestion industrielle et logistique	X	X		0,2	Métier en pénurie	Expert
		5311102	Responsable des méthodes et industrialisation	X	X		0,3	Métier en pénurie	Expert
		5321201	Responsable qualité et affaires réglementaires	X	X	X	0,9	Métier en pénurie	Stat
<b>Transports, logistique et tourisme</b>									
J1Z40	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	4331101	Magasinier		X	X	2,7	Fonction critique	Expert
J1Z80	Responsables magasinage	6131102	Superviseur d'entrepôt		X		0,3	Métier en pénurie	Expert
J3Z41	Conducteurs de transport en commun sur route	4311201	Chauffeur d'autocar	X	X	X	1,6	Fonction critique	Expert
		4311202	Conducteur d'autobus	X	X		2,8	Fonction critique	Expert
J3Z43	Conducteurs routiers	4311401	Chauffeur de poids lourd	X	X	X	0,3	Métier en pénurie	Stat
J5Z61	Agents administratifs des transports	4333101	Déclarant en douane		X	X	0,3	Métier en pénurie	Expert
J6Z90	Cadres des transports	6131202	Dispatcher des transports routiers de marchandises	X	X		0,7	Métier en pénurie	Stat
J6Z92	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnement	6131101	Responsable logistique		X		0,3	Métier en pénurie	Expert
<b>Gestion, administration des entreprises</b>									
L0Z60	Secrétaires bureautiques et assimilés	3311502	Assistant commercial		X		0,2	Métier en pénurie	Stat
L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers	1214201	Comptable	X	X		0,4	Métier en pénurie	Expert
L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	3211201	Expert de l'audit et du contrôle comptable et financier	X	X		0,3	Métier en pénurie	Expert
		3211203	Analyste financier	X	X		0,1	Métier en pénurie	Expert
<b>Informatique et télécommunications</b>									
M1Z80	Techniciens d'étude et de développement en informatique	3232101	Analyste informatique	X	X		0,2	Métier en pénurie	Stat
		3232102	Développeur informatique	X	X		0,1	Métier en pénurie	Stat
		3232103	Web développeur		X		4,2	Fonction critique	Stat
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	3233103	Analyste business	X	X	X	1,1	Métier en pénurie	Expert
		3233104	Expert sécurité informatique	X	X		1,2	Métier en pénurie	Expert
<b>Études et recherche</b>									
N0Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	5312201	Responsable recherche et développement	X	X		1,4	Métier en pénurie	Expert
<b>Banque et assurances</b>									
Q1Z81	Techniciens des assurances	1222301	Conseiller en assurances	X	X		0,8	Métier en pénurie	Expert



### 2.3.4 Wallonie : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020 (SUITE)

Code FAP	Libellé FAP	Code ROME V2 7 digits	Libellé ROME V2 7 digits	Nature de la tension			Ratio d'intensité (tension statistique si < 1,5)	Détection stat ou expert	
				Manque de candidats (pénurie)	Profil dont Diplôme	Conditions de travail dont contrat			
<b>Commerce</b>									
R2Z80	Attachés commerciaux	1431101	Délégué commercial en biens d'équipement professionnels		X		2,0	Fonction critique	Stat
R4Z90	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	3311301	Responsable commercial		X		0,2	Métier en pénurie	Stat
R4Z91	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	5331101	Attaché technico-commercial	X	X	X	0,5	Métier en pénurie	Stat
		5331201	Ingénieur d'affaires	X	X	X	0,3	Métier en pénurie	Stat
R4Z92	Cadres des magasins	3312401	Directeur de grande surface		X		1,9	Fonction critique	Stat
R4Z93	Agents immobiliers, syndics	3323202	Agent immobilier		X		2,3	Fonction critique	Stat
<b>Hôtellerie, restauration, alimentation</b>									
S0Z40	Bouchers	4712102	Découpeur désosseur	X	X	X	10,0	Fonction critique	Expert
		4712201	Boucher		X	X	0,6	Métier en pénurie	Stat
		4712202	Préparateur de viande		X	X	3,8	Fonction critique	Expert
S0Z42	Boulangers, pâtisseries	4711101	Boulangier	X	X		0,9	Métier en pénurie	Stat
		4711201	Pâtissier	X		X	3,3	Fonction critique	Expert
S1Z40	Cuisiniers	1321201	Cuisinier	X		X	0,9	Métier en pénurie	Stat
		1321203	Chef de partie	X		X	1,1	Métier en pénurie	Stat
S1Z80	Chefs cuisiniers	1323101	Chef de cuisine	X	X	X	0,7	Métier en pénurie	Stat
S2Z60	Employés de l'hôtellerie	1311101	Employé d'étage entretien		X	X	3,6	Fonction critique	Expert
S2Z61	Serveurs de cafés-restaurants	1322201	Serveur en restauration			X	3,7	Fonction critique	Stat
		1322203	Chef de rang		X	X	1,6	Fonction critique	Stat
<b>Services aux particuliers et aux collectivités</b>									
T0Z60	Coiffeurs, esthéticiens	1113201	Coiffeur		X		4,7	Fonction critique	Stat
T1Z60	Employés de maison et personnels de ménage	1111105	Aide-ménager		X	X	4,4	Fonction critique	Expert
T2B60	Assistantes maternelles	1111302	Accueillant d'enfants à domicile			X	1,7	Fonction critique	Stat
T3Z61	Agents de sécurité et de surveillance	1122201	Agent de gardiennage		X	X	7,1	Fonction critique	Expert
T4Z60	Agents d'entretien de locaux	1121101	Technicien de surface		X	X	8,5	Fonction critique	Expert
		1122101	Agent d'entretien de lieux publics ou privés			X	2,3	Fonction critique	Stat
		4211204	Intervenant en grande hauteur		X	X	0,9	Métier en pénurie	Expert
<b>Santé, action sociale, culturelle et sportive</b>									
V0Z60	Aides-soignants	2411101	Aide-soignant		X	X	1,1	Métier en pénurie	Expert
V1Z80	Infirmiers	2412101	Infirmier en soins généraux	X		X	0,2	Métier en pénurie	Stat
		2412201	Infirmier en soins spécialisés	X	X	X	0,4	Métier en pénurie	Expert
V2Z90	Médecins	3111101	Médecin généraliste	X	X	X	0,2	Métier en pénurie	Expert
V2Z93	Pharmaciens	3122101	Pharmacien	x	X		0,5	Métier en pénurie	Stat
V3Z80	Autres professionnels para-médicaux	2431201	Ergothérapeute	X	X		0,4	Métier en pénurie	Expert
V4Z83	Éducateurs spécialisés	2315101	Responsable de service éducatif - Chef éducateur		X	X	1,9	Fonction critique	Expert

### 2.3.5 Communauté Germanophone de Belgique : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020

En raison de la faiblesse des volumes d'offres et de demandes concernés, l'ADG ne publie pas les indicateurs de tension.

Code FAP	Libellé FAP	Code Arbeitsamt	Libellé Arbeitsamt
<b>Agriculture</b>			
A1Z41	Jardiniers salariés	401	Gärtner
<b>Bâtiment, travaux publics</b>			
B2Z40	Maçons	791	Maurer und Fliesenleger
B2Z43	Charpentiers (bois)	771	Bauschreiner / Möbelschreiner
B2Z44	Couvreurs	796	Dachdecker
B4Z41	Plombiers, chauffagistes	755	Sanitär- und Heizungsinstallateur
B4Z43	Électriciens du bâtiment	761	Elektriker / Elektroreparateur
B5Z40	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	874	Baummaschinenführer
<b>Électricité, électronique</b>			
C1Z40	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	762	Elektromechaniker
<b>Mécanique, travail des métaux</b>			
D1Z41	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	751	Werkzeugmaschinenführer, Dreher, ...
D2Z42	Soudeurs	756	Schweißer
D4Z40	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	752	Gerätejustierer, Betriebsschlosser, ...
D4Z40	Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	757/759	Reparaturschlosser, Mechaniker, Metallbauer, Monteur
D6Z70	Techniciens en mécanique et travail des métaux	89	Techniker (Bauleiter, Metalltechniker, ... - Bachelor)
D6Z71	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	81	Technische Zeichner
<b>Matériaux souples, bois, industries graphiques</b>			
F3Z41	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	771	Bauschreiner / Möbelschreiner
F3Z41	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	773	Säger und Holzbearbeitungsmaschinenführer
<b>Maintenance</b>			
G0A40	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	757/759	Reparaturschlosser, Mechaniker, Metallbauer, Monteur
G0A41	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	761	Elektriker / Elektroreparateur
G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	761	Elektriker / Elektroreparateur
<b>Ingénieurs et cadres de l'industrie</b>			
H0Z90	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	2	Ingenieur
H0Z90	Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	160	Leitende Funktionen in Produktion, Entwicklung und Wartung
H0Z92	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	2	Ingenieur
<b>Transports, logistique et tourisme</b>			
J1Z40	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	237	Angestellte im Bereich Lagerhaltung
J3Z43	Conducteurs routiers	641	LKW-Fahrer, Busfahrer
J4Z80	Responsables logistiques (non-cadres)	236	Fachkräfte im Speditionsbereich
<b>Gestion, administration des entreprises</b>			
L0Z60	Secrétaires bureautiques et assimilés	210	Sekretäre, polyvalente Büroangestellte
L2Z61	Agents administratifs divers	210	Sekretäre, polyvalente Büroangestellte
L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers	91	Buchhalter
L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers	201	Buchhaltungsangestellte
L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	101	Leitende Verwaltungsangestellte
<b>Informatique et télécommunications</b>			
M1Z80	Techniciens d'étude et de développement en informatique	96	Informatiker
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	96	Informatiker
<b>Hôtellerie, restauration, alimentation</b>			
S0Z40	Bouchers	826	Metzger
S0Z42	Boulangers, pâtisseries	822	Bäcker
S1Z20	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	921	Restaurantpersonal
S1Z40	Cuisiniers	912	Köche und Küchenpersonal
<b>Services aux particuliers et aux collectivités</b>			
T2B60	Assistants maternelles	95	Erzieher (inkl. Kinderbetreuer, Tagesmutter, ...)
<b>Santé, action sociale, culturelle et sportive</b>			
V0Z60	Aides-soignants	38	Diplomierte Pflegehelfer
V1Z80	Infirmiers	36	Krankenpfleger
V4Z83	Éducateurs spécialisés	95	Erzieher (inkl. Kinderbetreuer, Tagesmutter, ...)
V4Z85	Professionnels de l'action sociale	92	Sozialassistent
<b>Enseignement, formation</b>			
W0Z80	Professeurs des écoles	48	Primarschullehrer, Kindergärtner
W0Z80	Professeurs des écoles	49	Schulleiter
W0Z90	Professeurs du secondaire	46	Lehrer für Oberstufe Sekundarschule (AESS)
W0Z90	Professeurs du secondaire	47	Lehrer für Unterstufe Sekundarschule (AESI)

### 2.3.6 Luxembourg : liste des métiers les plus recherchés transmise par le SPE pour l'année 2020

code FAP	Libellé FAP	ROME V3	Libellés	Niveau de qualification associé	% des offres sans assignation	% de toutes les offres sans assignation
<b>Gestion, administration des entreprises</b>						
L4Z81	Techniciens des services comptables et financiers	M1203	M1203 - Comptabilité	supérieur	32 %	5,4 %
L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	M1201	M1201 - Analyse et ingénierie financière	supérieur	54 %	4,5 %
L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	M1202	M1202 - Audit et contrôle comptables et financiers	supérieur	53 %	2,4 %
L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	M1402	M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	supérieur	52 %	6,1 %
L5Z91	Juristes	K1903	K1903 - Défense et conseil juridique	supérieur	53 %	4,6 %
L5Z92	Cadres des ressources humaines et du recrutement	M1502	M1502 - Développement des ressources humaines	supérieur	39 %	1,1 %
<b>Informatique et télécommunications</b>						
M1Z80	Techniciens d'étude et de développement en informatique	M1805	M1805 - Études et développement informatique	supérieur	44 %	7,0 %
M1Z81	Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	M1801	M1801 - Administration de systèmes d'information	supérieur	43 %	1,4 %
M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	M1802	M1802 - Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	supérieur	59 %	4,1 %
		M1806	M1806 - Expertise et support technique en systèmes d'information	supérieur	50 %	1,8 %
<b>Études et recherche</b>						
N0Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	H1206	H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	supérieur	40 %	1,1 %
N0Z91	Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur)	K2402	K2402 - Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	supérieur	69 %	2,3 %
<b>Banque et assurances</b>						
Q1Z80	Techniciens de la banque	C1206	C1206 - Gestion de clientèle bancaire	supérieur	34 %	0,9 %
Q2Z90	Cadres de la banque	C1301	C1301 - Front office marchés financiers	supérieur	33 %	2,6 %
<b>Commerce</b>						
R4Z90	Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	M1703	M1703 - Management et gestion de produit	supérieur	62 %	1,7 %
		M1705	M1705 - Marketing	supérieur	33 %	1,2 %
<b>Santé, action sociale, culturelle et sportive</b>						
V0Z60	Aides-soignants	J1501	J1501 - Soins d'hygiène, de confort du patient	secondaire supérieur	55 %	1,2 %
V1Z80	Infirmiers	J1506	J1506 - Soins infirmiers généralistes	supérieur	58 %	2,4 %
V4Z83	Éducateurs spécialisés	K1202	K1202 - Éducation de jeunes enfants	supérieur	55 %	3,8 %
		K1207	K1207 - Intervention socio-éducative	supérieur	51 %	1,4 %

Remarque : la part de toutes les offres sans assignation rapporte le poids des offres sans assignations par métiers au total des offres sans assignations

### 3. Pistes de travail pour tendre vers une observation partagée des métiers en pénurie dans la Grande Région

Au terme de ce travail, se pose la question des marges de progrès qui permettraient de renforcer l'harmonisation des informations produites par chaque SPE. Plusieurs pistes d'amélioration ont pu être identifiées, qui ne relèvent toutefois pas toutes du champ de compétence des SPE à l'échelle des composantes.

#### **Piste de travail n°1 : déployer des indicateurs identiques permettant de mesurer l'intensité de la tension et de caractériser la nature de la tension auprès de l'ensemble des SPE.**

Chaque SPE utilise des indicateurs de mesure et de caractérisation de la tension qui lui sont propres, ce qui limite la comparaison des informations. La définition d'indicateurs communs à l'ensemble des SPE de la Grande Région constituerait une avancée essentielle.

#### **Piste de travail n°2 : intégrer une dimension transfrontalière dans la caractérisation de la nature de la tension.**

Les tensions mesurées par métiers trouvent des origines diverses. En zone transfrontalière, la proximité avec les pays voisins peut également générer des tensions spécifiques, du fait que les entreprises de plusieurs pays recherchent les mêmes profils métiers.

Un métier donné peut ainsi ne pas être identifié comme étant en tension lors de l'analyse statistique et/ou du recueil de l'avis d'experts à l'échelon macro alors que, localement, la proximité du pays voisin génère pourtant des tensions.

Élaborer un indicateur permettant de donner une « coloration transfrontalière » aux tensions observées apporterait une information utile dans la compréhension des dynamiques observées.

#### **Piste de travail n°3 : mieux articuler les nomenclatures utilisées dans chaque SPE pour partager un langage commun au sein de la Grande Région.**

La diversité des nomenclatures utilisées complexifie le partage des informations. L'utilisation d'une même nomenclature permettant d'identifier le plus petit dénominateur commun constituerait un avantage réel.

Dans cet exercice, nous avons mobilisé une nomenclature française, la Famille Professionnelle (FAP), qui présente l'avantage d'avoir été conçue pour articuler deux nomenclatures métiers préexistantes, dont l'une d'elle (le ROME) est par ailleurs utilisée dans trois composantes de la Grande Région : Lorraine, Wallonie et Luxembourg, et auxquelles devrait se joindre la Communauté Germanophone de Belgique courant 2022.

Un rapprochement spécifique entre le ROME (ou la FAP) et la nomenclature KldB utilisée par les SPE allemands pourrait faciliter la mise en regard des listes de métiers à l'échelle de la Grande Région.

#### **Piste de travail n°4 : décliner à l'échelle des espaces de coopération l'enquête européenne sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre.**

L'Union Européenne réalise chaque année une enquête sur les métiers connaissant des excédents et des pénuries de main-d'œuvre à l'échelle des pays. La déclinaison de cette enquête sur les espaces de coopération permettrait d'enrichir notre compréhension des enjeux autour des métiers en tension, et de situer chacun des espaces de coopération européens les uns par rapport aux autres, selon une méthodologie commune.

#### **Piste de travail n°5 : investiguer les besoins en compétences au sein de la Grande Région, en lien avec la stratégie sur les compétences de l'OCDE.**

L'OCDE mène depuis 2012 différents projets avec les pays membres afin d'élaborer sa stratégie sur les compétences<sup>16</sup>. La prise en compte des besoins en compétence, tels qu'ils sont abordés par l'OCDE, dans les travaux futurs menés par le réseau Eures-T Grande Région permettrait d'approfondir la question des difficultés de recrutement et des besoins à venir.

#### **Piste de travail n°6 : rendre accessible l'ensemble de la documentation relative aux métiers en tension.**

La mise en ligne sur les sites internet de chaque SPE de la documentation relative aux métiers en tension, au calcul des indicateurs, aux nomenclatures utilisées, aux stratégies pour l'emploi auxquelles ce concept est rattaché ainsi qu'aux implications réglementaires (accès à certaines aides notamment) apporterait aux utilisateurs, usagers comme expert des questions d'emploi, l'ensemble des informations utiles à la compréhension de cette catégorie de métiers.

<sup>16</sup> Pour en savoir plus : <https://www.oecd.org/fr/competences/strategie-2019-de-l-ocde-sur-les-competences-9789264313859-fr.htm>.

# Annexe n°1 :

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

Cette partie est un résumé des informations produites par l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi de la Grande Région, partenaire du réseau Eures Grande Région. Pour en savoir plus : <https://www.iba-oie.eu/fr/>.

### 1. Situation démographique

#### 1.1 Structure et évolution de la population au sein de la Grande Région

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la Grande Région compte 11,6 millions d'habitants, soit 2,3 % de la population de l'Union européenne (UE des 28). Avec une population dépassant tout juste les 4 millions d'habitants, la Rhénanie-Palatinat est de loin la composante régionale la plus peuplée, suivie de la Wallonie avec près de 3,6 millions de personnes. Ces composantes réunissent à elles deux les deux tiers des habitants de la Grande Région. Suis en troisième position la Lorraine, avec 2,3 millions d'habitants (1/5<sup>e</sup> de la population de l'espace de coopération). La Sarre et le Luxembourg réunissent avec, respectivement près d'1 million d'habitants et 613 900 habitants, 8,5 et 5,3 % de la population de la Grande Région. La Communauté germanophone de Belgique, la plus petite des composantes de la Grande Région, compte 77 500 habitants et représente ainsi une part de 0,7 %.

De 1970 à 2019, la population de la Grande Région a augmenté de 9,5 %, soit une évolution démographique nettement plus faible que l'UE des 28, où le nombre d'habitants augmente de 16,7 % durant la même période. Cette évolution, bien que positive à long terme, se révèle en perte de vitesse sur une période récente ainsi qu'à venir : entre 2000 et 2019, la population n'augmente en effet que de 4 % (UE 28 : + 5,4 %) et selon les prévisions disponibles des offices statistiques, la population de la Grande Région devrait augmenter légèrement au cours des trois prochaines décennies pour s'établir en 2050 à 11 762 000 personnes dans l'espace de coopération, soit une progression de 0,6 %.

#### 1.2 Une population vieillissante, caractérisée par une baisse à venir des personnes en âge de travailler

À l'heure actuelle, l'évolution démographique est bien davantage marquée par le renversement de la pyramide des âges que par les variations du nombre total de la population. La baisse de la natalité d'une part et la hausse de l'espérance de vie d'autre part entraînent dans l'ensemble de l'Europe une mutation durable de la structure de la population, avec davantage de seniors. Ce processus de vieillissement représente le véritable défi de la mutation démographique, caractérisé par une modification des rapports intergénérationnels, des besoins de main-d'œuvre de plus en plus difficiles à satisfaire sans une mobilisation croissante des groupes de personnes jusqu'alors sous-représentés sur le marché du travail (les jeunes, les femmes, les migrants et les seniors) ou encore des impacts significatifs

sur l'équilibre financier des systèmes de protection sociale.

Ainsi, dans la Grande Région, entre 2000 et 2019, la part des moins de 20 ans est passée de 23,5 % à 20,7 %, alors que, dans le même temps, le groupe des plus de 65 ans progressait de 16,6 % à 20,3 %. La part des personnes en âge de travailler (20 - 64 ans) n'enregistre qu'une baisse relativement faible de 59,9 % à 59,0 %. À l'horizon 2050, la tranche d'âge des moins de 20 ans diminuerait de - 6,2 %, pour atteindre 19,3 % de la population totale, les 20-64 ans ne représenteraient plus que 53,0 %, soit près de 632 600 personnes qui devraient quitter le marché du travail de la Grande Région. En revanche, le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans atteindrait près de 3,3 millions en 2050, soit 27,7 % de la population totale.

#### 1.3 La Sarre devrait connaître la plus forte baisse de population active d'ici 2050

Selon les estimations, la Sarre se retrouverait, en 2050, dans la situation la plus préoccupante concernant sa population en âge de travailler. Elle perdrait en effet, comparativement à 2020, 23 % de sa population active. La Rhénanie-Palatinat dans son ensemble doit s'attendre à une diminution d'environ 17 % des 20-64 ans. La Lorraine doit elle aussi s'attendre à une baisse du nombre de personnes en âge de travailler, bien que de façon plus modérée (- 11,1 %). La communauté germanophone de Belgique devrait également subir des pertes de 10,1 % d'ici 2050. À l'échelle du territoire wallon, la population potentiellement active devrait reculer de 2,2 %.

Le Luxembourg se démarque très nettement des autres composantes de la Grande Région. Non seulement il a la plus grande part de la population âgée de 20 à 65 ans dans sa population totale, mais l'augmentation de la population en âge de travailler a également été la plus élevée au Grand-Duché entre 1999 et 2019 (+ 50,1 %). D'ici 2050, la tendance devrait se poursuivre et on estime un accroissement de l'ordre de + 32,8 % à l'échelle du Grand-Duché (+ 131 210 personnes, pour atteindre environ 531 800 actifs potentiels). La principale raison 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. De plus, la population étrangère a également un taux de natalité plus élevé que la population nationale, ce qui participe à la croissance naturelle de la population. Le vieillissement de la société est ainsi ralenti et le Luxembourg pourra probablement maintenir une population relativement jeune avec un potentiel de main-d'œuvre très élevé à l'avenir.

Le dynamisme économique du Grand-Duché se ressent dans les autres parties de la Grande Région proches de ses frontières : avec près de 45 % de salariés venant chaque jour

travailler au Luxembourg mais résidant dans un pays voisin, on observe un accroissement de la population en âge de travailler dans les districts wallons de Bastogne, Arlon et Waremme, dans les zones de Thionville ou de Longwy, dans la ville de Trèves et le district de Trèves-Saarburgle et une moindre déperdition de la population en âge de travailler dans le district sarrois de Merzig-Wadern.

D'ici 2050, deux des six régions de l'espace de coopération devraient connaître une croissance positive de leur population : c'est le cas du Luxembourg, qui devrait voir sa population augmenter de moitié (+ 48 %). La Wallonie enregistrerait également une évolution positive de + 5,8 % par rapport à l'année 2020, contrairement à la Communauté germanophone de Belgique (- 0,8 %). Les prévisions actuelles pour la Lorraine décrivent, pour les 30 années à venir, un léger recul de la population de l'ordre de 3,1 % (soit - 71 787 personnes). Des baisses de population sont également attendues en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, respectivement de l'ordre de - 13,4 % et de - 5,7 %.

## 2. Les marchés de l'emploi dans la Grande Région

### 2.1 Un taux d'emploi dans la Grande Région encore inférieur à l'objectif des 75 % de la Stratégie Europe 2020

Le taux d'emploi<sup>47</sup> global de la Grande Région s'élevait à 72,1 % en 2019 et se situait au-dessous de la moyenne européenne de 73,0 %. Le retard par rapport à l'objectif visé par la Stratégie Europe 2020 (75 %) n'est plus que de 2,9 points de pourcentage en 2019 (contre 2,0 % pour l'UE des 28).

Les deux Länder allemands ainsi que le Luxembourg enregistrent un taux d'emploi supérieur à la moyenne de la Grande Région. La Rhénanie-Palatinat est largement en tête, avec 80,0 %. La Sarre et le Luxembourg se situent dans la moyenne, avec respectivement 76,6 % et 72,1 %. La Lorraine, la Communauté Germanophone de Belgique (CGB) et la Wallonie se positionnent en revanche sensiblement sous les moyennes européenne et grand-régionale, avec respectivement 68,2 %, 67,3 % et 64,1 %.

Entre 2009 et 2019, le taux d'emploi de la Grande Région a enregistré une hausse de 4,1 points de pourcentage et se situe depuis 2015 légèrement en dessous du taux moyen enregistré dans l'UE des 28. Cette évolution a notamment bénéficié de l'accroissement du nombre d'actifs en emploi chez les 20 - 64 ans dans les régions allemandes.

À l'échelle européenne, on note toutefois une forte corrélation entre l'élévation des taux d'emploi et l'accroissement de la part des emplois à temps partiel. En 2019, plus d'un quart des employés dans la Grande Région travaillent à temps partiel, une valeur plus élevée que celle de l'Union Européenne. C'est dans les composantes allemandes que ces contrats sont les plus fréquents (respectivement 28,4 % et 30,2 % des emplois en Rhénanie-Palatinat et Sarre). La Wallonie et la Lorraine enregistrent des proportions bien moins élevées (respectivement 23,9 % et 20,4 %). Avec une part de 17,2 %, le Luxembourg détient la part la plus faible de travailleurs à temps partiel.

Du côté des seniors, la Grande Région affichait en 2019 un résultat proche de celui de l'UE des 28 : 59,5 % contre 59,9 %. C'est dans les deux Länder allemands que les taux d'emploi des 55-64 ans sont les plus élevés, avec 73 % en Rhénanie-Palatinat et 67 % en Sarre. En Wallonie ce taux atteint 47,7 %, en Lorraine : 51,4 %, et c'est au Luxembourg que le taux est le plus faible de l'espace de coopération : 42,8 %.

Du côté des jeunes, le taux d'emploi s'élevait en 2019 à 33,9 % au sein de la Grande Région, soit 0,9 point de pourcentage en dessous de la moyenne européenne (34,8 %). Un comparatif interrégional montre qu'il existe de fortes disparités entre les territoires : cet indicateur est de loin le plus élevé dans les territoires allemands, avec 50,9 % en Rhénanie-Palatinat et 41,9 % en Sarre. Le Luxembourg, la Lorraine et la Communauté Germanophone de Belgique se situent en milieu de classement, avec respectivement 28,2 %, 29,7 % et 32,9 % (donnée 2018 pour la CGB). Il chute à 18,9 % en Wallonie.

### 2.2 L'emploi salarié

En 2018, dernière année de référence pour laquelle des données sont disponibles pour toutes les composantes régionales, le nombre total de salariés (au lieu de travail) dans la Grande Région était de plus de 4,55 millions de personnes ; cela représente 2,2 % de tous les actifs de l'UE des 28.

La Rhénanie-Palatinat, région partenaire la plus fortement peuplée de l'espace de coopération, représente également la part la plus importante en matière d'emploi, avec 40,4 % de l'ensemble des salariés de la Grande Région, devançant la Wallonie (23,1 %), la Lorraine (16,4 %), la Sarre (10,8 %) et le Luxembourg (9,3 %). Pendant la période de 2000 à 2018, l'emploi des salariés dans la Grande Région a enregistré une croissance (+ 13,1 %) similaire à celle de la moyenne de l'UE des 28 (+ 14,7 %).

Au sein de la Grande Région, le Luxembourg, qui bénéficie d'une économie en bonne santé, a notamment enregistré entre 2000 et 2019 un gain de 78,0 % du nombre de ses salariés, chiffre sans précédent dans la comparaison interrégionale et largement supérieure aux moyennes à l'échelle européenne. L'évolution est également positive en Wallonie : en 2018, la région belge employait 19,8 % de salariés de plus qu'en 2000. La Wallonie a donc non seulement mieux tiré son épingle du jeu que la plupart des autres régions de l'espace de coopération, mais elle a aussi connu une évolution légèrement supérieure à celle de l'ensemble de la Belgique (+ 19,6 %). En revanche, la Communauté Germanophone de Belgique reste derrière puisqu'elle n'a enregistré qu'une hausse de 12,4 % entre 2000 et 2018. En Rhénanie-Palatinat, le nombre des salariés a augmenté de 15,0 % entre 2000 et 2019. Elle se positionne ainsi au-dessus de la moyenne de la Grande Région. L'évolution du marché de l'emploi a été beaucoup plus modérée en Sarre sur la même période : + 3,7 %. Contrairement à la tendance observée en Grande Région, la Lorraine a pour sa part dû faire face à des pertes significatives d'emplois en près de 20 ans, de l'ordre de - 8,1 %.

<sup>47</sup> Le taux d'emploi correspond à la part des actifs en emploi dans la population âgée de 20 à 64 ans.

Une analyse de la répartition par secteurs économiques des emplois de la Grande Région montre que la prépondérance du secteur tertiaire s'est encore accrue. En 2018, trois quarts des salariés occupaient un emploi dans les services, tandis que le secteur secondaire ne représentait plus qu'un quart des emplois (23,1 %). Quant au secteur primaire, il n'employait qu'environ 0,8 % de l'ensemble des travailleurs.

Au sein de l'espace de coopération, les services occupaient une place très élevée en Wallonie et au Luxembourg avec environ 80 % des emplois, et ce, avec cependant une orientation structurelle différente : alors qu'au Grand-Duché, les services marchands arrivaient en tête avec une part de 59,7 %, soit un taux nettement supérieur à la moyenne interrégionale et européenne, c'est en Wallonie que les services non marchands emploient proportionnellement le plus de personnes, comparativement aux autres composantes de la Grande Région (39,9 %).

### 2.3 La mobilité des frontaliers

La mobilité transfrontalière des travailleurs est l'une des principales caractéristiques de la Grande Région. Les marchés de l'emploi régionaux sont en effet imbriqués les uns dans les autres par d'intenses flux migratoires dans plusieurs directions. Au total, la Grande Région comptait en 2019 près de 250 000 frontaliers. La Lorraine est la principale région d'origine, puisqu'elle compte plus de la moitié de tous les travailleurs frontaliers grand-régionaux (54,2 %) et le Luxembourg attire plus des trois quarts de tous les frontaliers (79,2 %).

Depuis des décennies, on observe une hausse continue de la mobilité des travailleurs. La raison principale de ce phénomène est liée à l'évolution de la situation économique et du marché de l'emploi dans les régions d'origine et de destination. En 2019, 197 000 frontaliers entrants travaillaient au Grand-Duché, dont environ la moitié résidait en France (+ 41 % entre 2009 et 2019), un quart en Allemagne (+ 28 % entre 2009 et 2019) et un autre quart en Belgique (+ 25 % entre 2009 et 2019). Parmi ces derniers, près de 4 400 travailleurs sont originaires de la Communauté germanophone de Belgique, ce qui représente ainsi 10 % de l'ensemble des navetteurs journaliers wallons qui se rendent en 2019 au Luxembourg.

Depuis 2009, le nombre de frontaliers entrants s'est ainsi accru de + 33,7 % ; dans le même temps les flux de frontaliers en direction de la Sarre et de la Rhénanie-Palatinat ont perdu en importance (respectivement - 17,7 % et - 14,8 % depuis 2009).

En 2019, les frontaliers au Luxembourg sont majoritairement employés dans le secteur privé, notamment dans l'industrie manufacturière (66 % des emplois), le commerce et la réparation (58 %), les activités de services administratifs et de soutien (57 %), l'industrie extractive (55 %), l'information et communication (52 %). À l'inverse, la moitié des

Luxembourgeois travaillent dans le secteur public ou parapublic, à savoir l'administration publique (88 %), la production d'énergie (66 %) et la santé et l'action sociale (44 %). La présence des Luxembourgeois dans ces branches s'explique par leur connaissance de la langue luxembourgeoise et leur nationalité luxembourgeoise, conditions souvent indispensables pour accéder aux emplois dans la fonction publique et parapublique.

On note également des spécificités sectorielles différentes selon le lieu d'origine des frontaliers. Ainsi, la majorité des frontaliers originaires de Sarre ou de Rhénanie-Palatinat travaillent dans les travaux de construction spécialisés, les Lorrains se retrouvent plutôt dans le commerce de détail et les Wallons dans les activités des services financiers.

Dans les Länder allemands, les frontaliers entrants originaires de France constituent les principaux flux. On dénombre ainsi 16 230 frontaliers français se rendant en Sarre et 4 105 se rendant en Rhénanie-Palatinat. Depuis l'année 2000, ce sont toutefois près d'un quart des effectifs qui ont été perdus en direction de ces deux länder, soit environ 5 300 personnes de moins vers la Sarre et 1 200 vers la Rhénanie-Palatinat. Cette tendance risque par ailleurs de s'amplifier encore à l'avenir au regard, d'une part, de la proportion des seniors parmi les travailleurs frontaliers annonçant de nombreux départs en retraite à moyen terme et, d'autre part, de l'attractivité sans cesse croissante du marché de l'emploi luxembourgeois auprès des plus jeunes, frontaliers comme résidents. Le nombre de navetteurs journaliers qui se rendent au Luxembourg a en effet augmenté de + 34 % en Sarre et de + 31 % en Rhénanie-Palatinat.

En ce qui concerne les secteurs d'activité employeurs des frontaliers français en Rhénanie-Palatinat, l'industrie manufacturière arrive en tête avec 59 % de tous ces frontaliers en 2019. Vient ensuite le secteur du Commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles, avec une part de 12 % des frontaliers français. Côté Sarrois, les frontaliers français sont très présents dans l'industrie automobile, notamment dans la branche « Fabrication de véhicules et de pièces détachées » qui reste, en 2019, le domaine d'activité le plus important pour ces frontaliers (12,6 %). Vient ensuite le secteur des Activités des agences de travail temporaire (l'intérim) avec 9,0 % de l'ensemble des frontaliers.

En 2019, la Wallonie accueillait 31 082 frontaliers, dont plus de 96 % résidaient en France, suivi d'un faible pourcentage en provenance d'Allemagne (2,3 %) et du Luxembourg (1,4 %). Toutefois, la moitié des frontaliers originaires de France occupent leur emploi dans les arrondissements de Ath et Tournai (respectivement 26,6 % et 23,7 %), soit des arrondissements qui concernent bien davantage la frontière avec la région des Hauts-de-France que celle du Grand Est. Proche du cœur de la Grande Région, ce sont 20,3 % des Français qui se rendent dans l'arrondissement de Arlon, soit près de 6 000 personnes.

### 3. Chômage et formation dans la Grande Région

#### 3.1 La Grande Région compte 534 400 chômeurs en 2019

Le taux de chômage recensé dans le cadre de l'enquête de l'Union Européenne sur les forces de travail, et harmonisé selon le concept du BIT, s'établit en 2019 à 5,2 % dans la Grande Région, soit 1,1 point en dessous du niveau européen (6,3 %). La valeur affichée par la Grande Région cache néanmoins de grandes disparités entre ses différentes composantes : la Sarre, et surtout la Rhénanie-Palatinat, enregistrent en 2019 un taux de chômage nettement inférieur à celui de la moyenne de la Grande Région (respectivement 3,7 % et 2,7 %). La situation au Luxembourg et en Communauté Germanophone de Belgique se rapproche de la valeur moyenne (respectivement 5,6 % et 6,7 %), tandis qu'elle apparaît moins favorable en Wallonie et en Lorraine (respectivement 7,1 % et 8,1 %).

Au sein de l'espace de coopération, l'évolution des taux de chômage depuis 2009 est globalement positive (- 3,5 pp), exception faite du Luxembourg qui a connu une augmentation de 0,5 point de pourcentage. Dans les autres composantes, les plus grands reculs sont enregistrés par la Sarre (- 4,7 pp) et la Wallonie (- 4,0 pp), suivi par la Rhénanie-Palatinat (- 3,3 pp), la Lorraine (- 3,1 pp) et la CGB (- 1,3 pp).

En 2019, la Grande Région compte environ 534 400 chômeurs selon les chiffres des agences pour l'emploi. Cependant, la pandémie de COVID-19 laisse présager d'autres tendances en 2020 : la moyenne des 9 premiers mois de l'année est déjà de 573 700 chômeurs dans la Grande Région, une augmentation qui se rapproche de la situation de 2016 et qui met fin à la tendance actuelle de baisse du chômage. 36,5 % des chômeurs de la Grande Région sont enregistrés en Wallonie, 32,9 % en Lorraine, 20,6 % en Rhénanie-Palatinat, 6,7 % en Sarre, 3,3 % au Luxembourg et 0,4 % en Communauté Germanophone de Belgique.

Jusqu'en 2019, toutes les régions ne sont pas logées à la même enseigne. La Wallonie, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre enregistrent ainsi, en 2019, le plus faible nombre de demandeurs d'emploi depuis 20 ans ou plus. En revanche au Luxembourg, et plus encore en Lorraine, la baisse des demandeurs d'emploi est réelle mais plus récente. En Lorraine, l'inflexion de tendance sur le front du chômage reste encore toute relative et bien modeste, eu égard au volume de personnes concernées.

Chez les jeunes, le taux de chômage est particulièrement élevé. En 2019, il s'établit à 12,7 % dans la Grande Région, soit plus de deux fois supérieur au niveau du taux de chômage global (écart de 7,5 points de pourcentage). Entre 2009 et 2019, le taux de chômage a toutefois nettement diminué (- 7,5 pp), et de façon plus marquée que le taux de chômage global de la Grande Région (- 3,5 points). Le risque de chômage est ainsi plus élevé chez les jeunes que chez leurs aînés. Celui-ci peut s'expliquer par les difficultés liées

au processus de primo-insertion sur le marché de l'emploi, qui expose davantage à la période de chômage (manque d'expérience professionnelle dans l'entreprise et dans le métier, premiers contrats de travail plus fréquemment à durée déterminée, faible ancienneté dans l'emploi qui expose au risque de licenciement accru, etc.).

#### 3.2 Le taux des NEET et les objectifs européens en matière de Formation

Un autre indicateur utilisé pour décrire la situation du chômage des jeunes est le taux des NEET<sup>18</sup> c'est-à-dire ces jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation professionnelle. En 2019, cet indicateur atteignait 11,4 % dans la Grande Région, soit un taux meilleur que l'UE des 28 (13,2 %). La comparaison interrégionale révèle que la Sarre (7,7 %) et le Luxembourg (8,3 %) ainsi que la Rhénanie-Palatinat (8,6 %) enregistrent les taux les plus bas. Dans toutes les autres composantes régionales, plus d'un jeune sur dix se trouvait encore en situation de NEET en 2019 : 13,4 % en Lorraine et 14,5 % en Wallonie.

Le taux des NEET est un indicateur particulièrement suivi et dont on s'est souvent servi en Europe ces dernières années pour analyser la situation des jeunes. Avec la Stratégie Europe 2020, l'UE s'est penchée de près sur le problème de l'exclusion des jeunes du milieu scolaire, de la formation et du travail.

En 2019, 10,1 % des 18-24 ans de la Grande Région faisaient partie de la catégorie des jeunes en situation d'abandon scolaire. Ce taux est passé en deçà de la moyenne européenne, située à 10,3 %, et a quasiment déjà atteint l'objectif européen des 10 %. Si le constat est satisfaisant, cela signifie cependant qu'un jeune sur dix connaît encore aujourd'hui des difficultés pour poursuivre sa formation ou pour s'insérer durablement et qualitativement sur le marché du travail.

En matière de formation, rappelons que l'Union européenne s'est fixé comme objectif pour 2020 qu'au moins 40 % de sa population entre 30 et 34 ans ait une qualification de niveau universitaire (classement 5-8 de la nomenclature CITE). En 2019, avec 38,5 %, le taux grand-régional se situait à moins de 1,5 point de pourcentage en dessous de l'objectif, ainsi qu'à 3,1 points en dessous de la valeur européenne de 41,6 %. Au sein de la Grande Région, le Luxembourg, avec un taux de 56,2 %, se place nettement en tête. Avec la Wallonie, qui connaît en 2019 un taux de 42,2 %, elles sont les seules composantes de l'espace de coopération à dépasser l'objectif européen. La Lorraine reste encore cette année très légèrement en deçà de l'objectif européen (39,2 %). Les deux régions allemandes enregistrent, avec 33,3 % (Rhénanie-Palatinat) et 30,0 % (Sarre), les chiffres les plus bas.

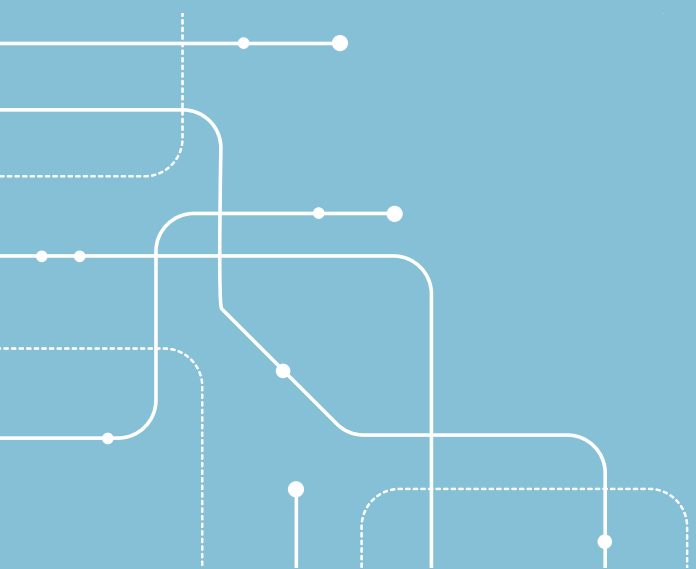
<sup>18</sup> NEET : Not in Employment, Education or Training.



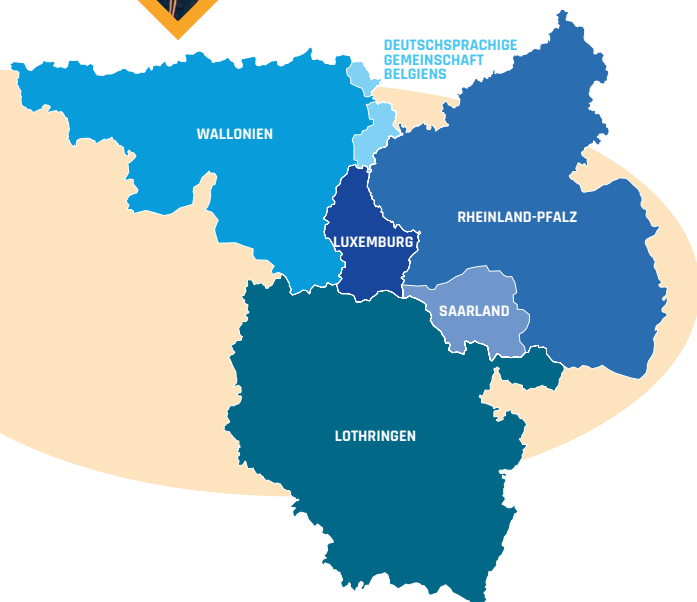




# Engpassberufe in der Großregion



## GEMEINSAME DIAGNOSE 2020



Die EURES-Aktivitäten werden finanziell unterstützt von der Europäischen Kommission im Rahmen des ESF+ Programms

# DIE PARTNER DES GRENZÜBERSCHREITENDEN EURES-NETZWERKS DER GROSSREGION



Die EURES-Aktivitäten werden finanziell unterstützt von der Europäischen Kommission im Rahmen des ESF+ Programms





# WORUM ES GEHT



Die Großregion, die die deutschen (Saarland, Rheinland-Pfalz), belgischen (Wallonien und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens) und französischen (Lothringen, in der Region Grand Est) Teilgebiete umfasst, zeichnet sich insbesondere durch eine starke Verflechtung der Arbeitsmärkte und die größten Grenzgängerströme in Europa aus.

Die starke wirtschaftliche Erholung, die seit 2018 in allen Gebieten zu beobachten ist, hat zu einem verstärkten Wettbewerb um den Bedarf an Arbeitskräften beiderseits der Grenzen geführt.

Das grenzüberschreitende EURES-Netzwerk der Großregion hat in einer beispiellosen Arbeit unter einem einheitlichen Berufsverzeichnis die Listen der Berufe zusammengefasst, in denen in allen oder einem Teil der Gebiete unseres Kooperationsraums ein Arbeitskräftemangel herrscht.

## DIE ECKPUNKTE

Die statistischen Konzepte und Indikatoren, die von den verschiedenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) der Großregion zur Ermittlung der Mangelberufe in ihren jeweiligen Gebieten verwendet werden, sind nicht harmonisiert. Daher ist eine vorherige Arbeit zur Harmonisierung der Informationen unter einem einheitlichen Berufsbezugssystem erforderlich, um Listen von Berufen zu erstellen, die zwischen den Gebieten vergleichbar sind.

Fünf Berufsfelder sind besonders von Engpässen betroffen: Elektrizität, Elektronik / Ingenieure und Führungskräfte in der Industrie / Wissenschaft und Forschung / Maschinenbau und Metallverarbeitung / Bauwesen.

In allen Berufsfeldern **wurden am häufigsten mittlere** Qualifikationen als knapp eingestuft: qualifizierte und hochqualifizierte Facharbeiter, Techniker und Meister.

**Bei 7 Berufen werden in mindestens 5 der 6 Gebiete der Großregion Engpässe festgestellt:** Pflegehelfer/ Krankenpfleger / Maurer / Klempner, Heizungsbauer / Ingenieure und Führungskräfte in den Bereichen Planung, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, IT-Projektleiter / Techniker und Meister in den Bereichen Wartung und Umwelt / Facharbeiter im Bereich Zerspanung.

Um ein einheitliches Bild der Mangelberufe in der Großregion zu erhalten, werden in dieser Studie mehrere Ansätze vorgeschlagen. Es bieten sich vorrangig drei Stoßrichtungen an:

- Neben den üblicherweise verwendeten Instrumenten **identische statistische Konzepte und Indikatoren innerhalb der ÖAV** festlegen und einsetzen,
- Für die betroffenen Gebiete **eine „grenzüberschreitende“ Dimension** in die Analyse der Ursachen von Mangelberufen einbeziehen,
- Die in jeder ÖAV verwendeten **Klassifikationen der Berufe** um ein einziges Berufsreferenzsystem herum anordnen.

# DAS WESENTLICHE

Für 22 Berufe werden demnach in mindestens vier der sechs Teilregionen der Großregion im Jahr 2020 Engpässe gemeldet:

Engpassberufe im Jahr 2020		Anzahl der Gebiete	Lothringen	Luxemburg	Wallonien	Saarland	Rheinland-Pfalz	Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	Pflegekräfte	6	X	X	X	X	X	X
	Krankenschwestern, Krankenpfleger	6	X	X	X	X	X	X
Hoch- und Tiefbau	Maurer	5	X		X	X	X	X
	Installateure, Heizungsbauer	5	X		X	X	X	X
Informatik und Telekommunikation	Ingenieure und leitende Angestellte Planung, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, Projektleiter Informatik	5		X	X	X	X	X
Wartung	Techniker und Meister Wartung und Umwelt	5	X	X	X	X		X
Maschinenbau, Metallbearbeitung	Facharbeiter Zerspanung	5	X	X	X	X		X
Hoch- und Tiefbau	Zimmerleute (Holz)	4			X	X	X	X
	Dachdecker	4	X		X		X	X
	Schreiner, Ausbauer und Isolierer	4	X	X	X		X	
	Bauelektriker	4	X	X	X			X
Elektrik, Elektronik	Facharbeiter Elektrik und Elektronik	4		X		X	X	X
Management, Verwaltung von Unternehmen	Fachangestellte Buchführung und Finanzen	4	X	X	X			X
	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	4	X	X	X			X
Informatik und Telekommunikation	EDV-Techniker und Techniker Informatikentwicklung	4		X	X	X		X
Ingenieure und leitende Angestellte Industrie	Ingenieure und leitende Angestellte Fertigung und Produktion	4	X	X	X			X
	Ingenieure Produktionsmethoden und Qualitätskontrolle	4	X	X	X			X
Wartung	Facharbeiter Maschinenwartung	4	X		X		X	X
Maschinenbau, Metallbearbeitung	Monteure, Justierer und andere Facharbeiter im Maschinenbau	4	X		X	X		X
	Techniker für Maschinenbau und Metallverarbeitung	4	X	X	X			X
	Maschinen- und Metallbearbeitungszeichner	4	X		X		X	X
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	Sonderpädagogen	4	X	X	X			X

<b>Die Partner des grenzüberschreitenden EURES-Netzwerks der Großregion</b>	2
<b>Worum es geht</b>	3
<b>Die Eckpunkte</b>	3
<b>Das Wesentliche</b>	4
<b>Inhalt</b>	5
<b>Zusammenfassung</b>	6-10
<b>1. Vorgehensweise</b>	12-21
1.1 Wissen zusammentragen und aktiv werden in der Großregion	12
1.2 Ein Blick auf die Erhebung „Fachkräftemangel und -überschuss in Europa“	12
1.3 „Mangelberufe“ in der Großregion	13
1.4 Verbindliche Liste von Engpassberufen für mehrere Gebiete der Großregion	15
1.5 Ursachen des Fachkräftemangels	17
1.6 Angewandte Methodik des EURES-Netzwerks der Großregion	18
<b>2. Engpassberufe in der Großregion</b>	22-35
2.1 Vor allem Berufe für Facharbeiter sowie Techniker und Meister	22
2.2 Details zum geografischen Ausmaß des Fachkräftemangels	23
2.3 Die von den ÖAV der Großregion übermittelten Listen der Berufe	28
2.3.1 Saarland: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020	28
2.3.2 Rheinland-Pfalz: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020	29
2.3.3 Lothringen: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020	30
2.3.4 Wallonien: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020	31-33
2.3.5 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020	34
2.3.6 Luxemburg: Von der ÖAV übermittelte Liste der meistgesuchten Berufe für das Jahr 2020	35
<b>3. Wie eine gemeinsame Sicht auf den Fachkräftemangel in der Großregion gelingen kann</b>	36
<b>Anhang 1: Der Arbeitsmarkt in der Großregion</b>	37-41
1. Die demografische Situation	37
1.1 Bevölkerungsstruktur und -entwicklung in der Großregion	37
1.2 Eine alternde Bevölkerung und damit in Zukunft weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter	37
1.3 Das Saarland wird bis 2050 voraussichtlich den stärksten Rückgang seiner Erwerbsbevölkerung verzeichnen	37
2. Die Arbeitsmärkte in der Großregion	38
2.1 Eine Beschäftigungsquote in der Großregion noch unter dem Ziel von 75% der Europastrategie 2020	38
2.2 Nicht-selbstständige Beschäftigung	38
2.3 Die Grenzgängermobilität	39
3. Arbeitslosigkeit und Ausbildung in der Großregion	40
3.1 534.400 Arbeitslose in der Großregion im Jahr 2019	40
3.2 Die NEET-Quote und die europäischen Bildungsziele	40

## Die wichtigsten Ergebnisse und Arbeitsansätze zur Ermittlung von Mangelberufen in der Großregion

### Bestandteile der Definition

Im Jahr 2021 hat sich das Eures-Netzwerk der Großregion mit der Situation der **Mangelberufe im Jahr 2020** befasst. Seitdem haben sich die von den verschiedenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) angewandten Methoden in mehreren Teilregionen der Großregion weiterentwickelt, ohne dass eine Harmonisierung stattgefunden hat, um einen gemeinsamen Überblick zu gewinnen.

Zu den wichtigsten Ergebnissen gehört, dass nicht alle Länder das gleiche Konzept verwenden. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens und in Wallonien spricht die ÖAV von kritischen Funktionen, zu denen auch die Mangelberufe gehören. In Luxemburg handelt es sich um die meistgesuchten Berufe oder um Angebote ohne Zuweisung von Bewerbern. In Frankreich spricht man von angespannten Berufen und in Deutschland wird der Begriff des Engpasses verwendet. Aus etymologischer Sicht gibt es zwar einige Unterschiede in der Bedeutung<sup>1</sup>, **aber die gemeinsame Idee ist die eines Ungleichgewichts zwischen Angebot und Nachfrage.**

Dieses Ungleichgewicht wird in der Regel durch **ein Verhältnis zwischen zwei Parametern** gemessen: **die Anzahl der verfügbaren Bewerber in einem Beruf, die ins Verhältnis zu der Anzahl der Stellenangebote in diesem Beruf gesetzt wird.**

Allerdings sind 2 wichtige Unterschiede zu beachten:

- In Deutschland **berechnet die Bundesagentur diese Kennzahl nicht für gering oder nicht qualifizierte Berufe**, da sie in der Regel über eine große Anzahl an verfügbaren Bewerbern verfügt, die auf diese Stellenangebote verwiesen werden können. In den anderen Gebieten werden die Kennzahlen für alle Berufe ermittelt, einschließlich der gering oder nicht qualifizierten.
- In Luxemburg **kommuniziert die ADEM die Zahl der zugewiesenen Arbeitssuchenden an die offenen Stellen**, d. h. die Zahl der Bewerber, die ausgewählt und an die Unternehmen verwiesen wurden, während in den anderen Gebieten die Zahl der verfügbaren Arbeitssuchenden zur Berechnung des Verhältnisses herangezogen wird. Diese Besonderheit ist darauf zurückzuführen, dass der luxemburgische Arbeitsmarkt stark von der Beschäftigungslage in den Nachbarländern und dem Potenzial an Bewerbern für eine Grenzarbeit abhängt. Diese Zahl ist dem ADEM jedoch nicht bekannt, weshalb es notwendig ist, sich wieder auf einen relevanteren Indikator zu konzentrieren: die zugewiesenen Bewerber.

Abgesehen von diesen Unterschieden bei den Zielgruppen oder den berücksichtigten Qualifikationsniveaus ist die statistische Messung des Ungleichgewichts je nach Gebiet mehr oder weniger komplex:

- In mehreren ÖAV **wird diese Kennzahl mit zusätzlichen Indikatoren angereichert, die direkt oder indirekt in die Berechnung des Engpassindex<sup>1</sup> einfließen können.** Dies ist z. B. in Frankreich der Fall, wo der Engpassindex der Gewichtung von drei verschiedenen Indikatoren entspricht und

darüber hinaus durch sechs Indikatoren zur Beleuchtung der Engpässe ergänzt wird, die die Ursachen näher erläutern, wie z. B. Mangel an Bewerbern, Mangel an geeigneten Qualifikationen oder beschwerliche Arbeitsbedingungen.

- In einigen ÖAV sieht die Methodik auch **eine Konsolidierung der Daten auf der Grundlage von Expertenmeinungen** vor, wie dies insbesondere in Wallonien der Fall ist, wo die Experten 64 der 125 Berufe, die die Gesamtliste bilden, hinzugefügt haben. Hinter dieser „qualitativen“ Sammlung steht die Idee, dass Engpässe sehr unterschiedliche Ursachen haben können, die sich nicht immer aus den Zahlen ablesen lassen. Die Liste der Mangelberufe kann somit auf andere Berufe ausgeweitet werden, ebenso wie die Ursachen der Engpässe von den Experten verfeinert werden können.

**All diese Unterschiede führen dazu, dass die Listen der Berufe, die an das Eures-Netzwerk der Großregion gerichtet wurden, zum Teil erheblich voneinander abweichen.** Einige sind sehr umfangreich, wie im Fall von Wallonien mit 125 kritischen Funktionen, unter denen sich 84 Mangelberufe befinden, während andere sehr klein sind, wie im Fall des Saarlandes mit 6 gelisteten Berufen. Einige beinhalten die Indikatoren zur Erläuterung des Engpasses, andere jedoch nicht, da diese Indikatoren nicht existieren, so dass es nicht möglich war, diese Informationen auszuwerten.

Ein letzter Aspekt in Bezug auf die Konzeptdefinitionen sollte in dieser Zusammenfassung noch einmal erwähnt werden: **Wir haben in der Alltagssprache eine Verschiebung zwischen dem Konzept der „Mangelberufe“ und den Konzepten der „Zukunftsberufe“ oder „zukunftssträchtigen Berufe“ feststellen können.** Diese Konzepte beziehen sich auf Definitionen, die sich manchmal überschneiden, ohne jedoch miteinander zu verschmelzen: Ein Beruf kann also an der Schnittstelle dieser drei Konzepte liegen, aber auch nur eines davon sein<sup>2</sup>. Der Begriff der „Zukunftsbranche“ wurde in den letzten Jahren immer stärker in den Vordergrund gerückt.

Außerdem ist anzumerken, dass die Liste der Mangelberufe gesetzliche Verlängerungen erfährt, was bei den Listen der zukunftssträchtigen Berufe oder der Berufe mit Zukunft nicht der Fall ist:

- die Ausbildung in einem Beruf, in dem es an Fachkräften mangelt, **eröffnet den Arbeitssuchenden in den meisten Teilregionen der Großregion Rechte** (finanzielle Unterstützung oder Befreiung von der aktiven Arbeitssuche),
- **Die Liste der Engpassberufe kann bei der Festlegung der Aufnahmepolitik eines Landes für Wirtschaftsmigranten eine Rolle spielen.** Dies ist in Frankreich der Fall, was in Deutschland bis 2020 der Fall und das Thema wird derzeit in Wallonien diskutiert, damit diese Liste in die Politik zur Aufnahme von Wirtschaftsmigranten einbezogen wird

<sup>1</sup> pénurie (=Knaptheit) in Belgien oder fehlende Zuteilung (Luxemburg) bezeichnen „einen Mangel“, „Tension“ (Frankreich) bezeichnet „eine Spannung“. Engpass (deutsche Bundesländer), der die normale Stellenbesetzung bremst.

<sup>2</sup> Näheres zur Unterscheidung zwischen den Konzepten unter dem vom FOREM erstellten Schema: <https://www.leforem.be/documents/citoyens/schema-explicatif-metiers-critiques-penurie-porteurs-avenir.pdf>



## Methodische Hinweise

Was grenzüberschreitende Vergleiche betrifft, so gibt es unseres Wissens keine Arbeiten zu Mangelberufen. **Man kann sich bestenfalls auf die jährlich erscheinende Untersuchung über den Fachkräftemangel und -überschuss in Europa beziehen.** Diese bezieht sich jedoch auf Länder und nicht auf subnationale Gebiete oder Kooperationsgebiete.

Daher haben wir uns trotz der erwähnten Unterschiede in den Konzepten und statistischen Maßnahmen dafür entschieden, alle von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen erstellten Listen einander gegenüberzustellen. Der erste Schritt bestand darin, eine gemeinsame Sprache zu finden, da auf der Ebene der Großregion mehrere Klassifikationen der Berufe verwendet werden, die jeweils nach ihrer eigenen Logik konzipiert wurden:

- In **Frankreich, Wallonien und Luxemburg** wird eine französische Klassifikation verwendet: das Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) in seiner 3. Fassung, die 2009 erstellt wurde. In **Luxemburg und Wallonien** wird diese Klassifikation angepasst, um den territorialen Besonderheiten der Arbeitsmärkte Rechnung zu tragen.
- In **Rheinland-Pfalz und im Saarland** wird als Klassifikation die Klassifikation der Berufe in der Fassung von 2010 verwendet.
- Innerhalb der **Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens** ist die vom Arbeitsamt verwendete Klassifikation eine alte, vom FOREM verwendete Klassifikation, die an die lokalen Gegebenheiten angepasst wurde.

Diese Klassifikationen identifizieren bestimmte Berufe genau, während andere mit ähnlichen Berufen unter einer einzigen Bezeichnung zusammengefasst werden. Um diese Berufslisten einheitlich zu gestalten, haben wir die französische Klassifikation der **Berufsfamilien (FAP)** herangezogen, die **den kleinsten gemeinsamen Nenner** zwischen dem ROME und der INSEE-Klassifikation der Berufe und sozialen Kategorien (PCS; Version 2003) darstellt. Auf diese Weise konnten wir jeden von der ÖAV identifizierten Beruf in einer dieser beiden Klassifikationen<sup>3</sup>, die jeweils mehrere hundert Berufe umfassen, suchen und eine einzige gemeinsame Bezeichnung in der FAP vorschlagen.

Der zweite Schritt unserer Methodik bestand darin, der von jeder öffentlichen Arbeitsverwaltung übermittelten Liste **eine grenzüberschreitende Tönung zu geben**, indem die Mitglieder des Eures-Netzwerks und ihre Expertenpartner um ihre Meinung gebeten wurden. In **dieser Phase konnten Berufe hinzugefügt werden, die zwar nicht in den offiziellen Listen enthalten waren, aber durchaus Engpässe im grenzüberschreitenden Bereich aufwiesen.**

Nach Abschluss dieser Arbeit konnten wir für jeden der in der VAB aufgelisteten Berufe die Anzahl der Gebiete hervorheben, in denen es einen Engpass gibt, ohne jedoch sagen zu können, ob dieser in einem Gebiet stärker ausgeprägt ist als in einem anderen oder was die Ursachen dafür sind (erklärende Indikatoren).

## Die wichtigsten Ergebnisse

In **Tabelle 2** sind die Schlüsselinformationen zur Ermittlung von Mangelberufen in jeder Teilregion.

**Tabelle 1: Schlüsselinformationen zur Ermittlung von Mangelberufen in jeder Teilregion im Jahr 2020**

Situation im Jahr 2020	Lothringen Pôle Emploi	Wallonien FOREM	Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens	Saarland Bundesagentur für Arbeit	Rheinland-Pfalz Bundesagentur für Arbeit	Luxemburg ADEM
<b>Definition :</b>						
Konzept	Mangelberufe	Kritische Situation und Mangelberufe	Mangelberufe	Engpass	Engpass	Berufe ohne Zuteilung von Bewerbern
Klassifikation	ROME V3	ROME V2 / V3 angepasst	alte Klassifikation FOREM angepasst	Kldb	Kldb	ROME V3 angepasst
Besonderheiten	Der Engpassindex ist ein gewichtetes Verhältnis von 3 Indikatoren	Mangelberufe sind eine Untergruppe der kritischen Situationen	Sehr geringe Zahlen; begrenzte Aussagekraft von Indikatoren bzw. Statistiken	Engpassberufe in den Bereichen: - Facharbeiter - Spezialist - Experte	Engpassberufe in den Bereichen: - Facharbeiter - Spezialist - Experte	Stellenangebote werden nach 60 Tagen automatisch gelöscht, es sei denn, der Arbeitgeber beantragt eine Fristverlängerung.
Für die Definition des Konzepts und die Messung zuständige institutionelle Ebene	National	Region oder Gemeinschaft	Region oder Gemeinschaft	Föderal	Föderal	National
<b>Quantitativer Ansatz (statistische Indikatoren):</b>						
Abgangsrate der Arbeitssuchenden in den Kategorien ABC.	X					
Verhältnis verfügbare Bewerber/Stellenangebote nach Berufen	X	X	X	X	X	
Verhältnis zugewiesene Kandidaten/Stellenangebote nach Berufen						X
Erfassung von Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung (Umfrage)	X	X				
Dauer der Vakanz der Stelle (in Tagen)				X	X	
<b>Qualitativer Ansatz:</b>						
Consultation d'expert		X	X			X
<b>Indicateurs d'éclairage de la tension (causes) :</b>						
Beschäftigungsintensität	X					
Verhältnis Arbeitsplatz und Ausbildung / Bewerberprofil	X	X				
Mangel an verfügbaren Fachkräften	X	X				
Fehlende Nachhaltigkeit des Stellenangebots	X	X (Summe)				
Belastende Arbeitsbedingungen	X					
Geografisches Missverhältnis	X					

Realisierung: Eures-T der Großregion, 2022

<sup>3</sup> Die ROME-Klassifikation ermittelt 531 Berufe, unterteilt in 11.000 Berufsbezeichnungen, PCS ermittelt 497 Berufe.

In **Tabelle 2** sind die 22 Berufe aufgeführt, die in mindestens vier der sechs Teilgebiete der Großregion als Engpassberufe gemeldet wurden. Die gesamte Tabelle mit Einzelheiten zu den Berufen, die in mindestens einem Teilgebiet der Großregion einen Engpass darstellen, wird weiter unten in Punkt 2.2 des ausführlichen Berichts vorgestellt. Diese Berufe, die im Jahr 2020 in einer großen Zahl von Teilgebieten der Großregion einen Engpass darstellen, können in die von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) und ihren Partnern getragenen operativen Projekte zum Abbau von Engpässen einfließen.

**Tabelle 2. Die 22 Berufe mit Fachkräftemangel in den meisten Teilregionen im Jahr 2020**

Engpassberufe im Jahr 2020		Anzahl der Gebiete	Lothringen	Luxemburg	Wallonien	Saarland	Rheinland-Pfalz	Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	Pflegekräfte	6	X	X	X	X	X	X
	Krankenschwestern, Krankenpfleger	6	X	X	X	X	X	X
Hoch- und Tiefbau	Maurer	5	X		X	X	X	X
	Installateure, Heizungsbauer	5	X		X	X	X	X
Informatik und Telekommunikation	Ingenieure und leitende Angestellte Planung, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, Projektleiter Informatik	5		X	X	X	X	X
Wartung	Techniker und Meister Wartung und Umwelt	5	X	X	X	X		X
Maschinenbau, Metallbearbeitung	Facharbeiter Zerspanung	5	X	X	X	X		X
Hoch- und Tiefbau	Zimmerleute (Holz)	4			X	X	X	X
	Dachdecker	4	X		X		X	X
	Schreiner, Ausbauer und Isolierer	4	X	X	X		X	
	Bauelektriker	4	X	X	X			X
Elektrik, Elektronik	Facharbeiter Elektrik und Elektronik	4		X		X	X	X
Management, Verwaltung von Unternehmen	Fachangestellte Buchführung und Finanzen	4	X	X	X			X
	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	4	X	X	X			X
Informatik und Telekommunikation	EDV-Techniker und Techniker Informatikentwicklung	4		X	X	X		X
Ingenieure und leitende Angestellte Industrie	Ingenieure und leitende Angestellte Fertigung und Produktion	4	X	X	X			X
	Ingenieure Produktionsmethoden und Qualitätskontrolle	4	X	X	X			X
Wartung	Facharbeiter Maschinenwartung	4	X		X		X	X
Maschinenbau, Metallbearbeitung	Monteure, Justierer und andere Facharbeiter im Maschinenbau	4	X		X	X		X
	Techniker für Maschinenbau und Metallverarbeitung	4	X	X	X			X
	Maschinen- und Metallbearbeitungszeichner	4	X		X		X	X
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	Sonderpädagogen	4	X	X	X			X

Realisierung: Eures-T Großregion, 2022

## Wie eine gemeinsame Sicht auf den Fachkräftemangel in der Großregion gelingen kann

Am Ende dieser Arbeit stellt sich die Frage nach den Verbesserungsmöglichkeiten, die eine stärkere Harmonisierung der von jeder ÖAV erstellten Informationen ermöglichen würden. Es wurden mehrere Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt, die jedoch nicht alle in den Zuständigkeitsbereich der ÖAV auf Ebene der Teilregionen fallen.

Nach dieser Untersuchung stellt sich die Frage nach den Verbesserungsmöglichkeiten. Wie lassen sich die von den jeweiligen ÖAV erstellten Informationen stärker harmonisieren? Nachfolgend werden mehrere Möglichkeiten aufgezeigt, die jedoch nicht alle in den Zuständigkeitsbereich der ÖAV in den Teilregionen fallen.

### Methode 1: Alle ÖAV führen identische Indikatoren zur Messung der Engpassintensität und zur Beschreibung eines Engpasses ein.

Jede ÖAV verwendet ihre eigenen Indikatoren zur Messung und Beschreibung der Engpässe. Dies schränkt den Vergleich der Informationen ein. Die Festlegung gemeinsamer Indikatoren für alle öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Großregion wäre ein wesentlicher Fortschritt.

### Methode 2: Die grenzüberschreitende Dimension wird in die Beschreibung der Engpassart integriert.

Die nach Berufen gemessenen Engpässe haben unterschiedliche Ursachen. In Grenzregionen kann die Nähe zu den Nachbarländern auch zu spezifischen Engpässen führen, da Unternehmen in mehreren Ländern nach denselben Berufsprofilen suchen.

So kann es sein, dass ein bestimmter Beruf bei der statistischen Analyse und/oder der Einholung von Expertenmeinungen auf der Makroebene nicht als Engpass erkannt wird, während auf lokaler Ebene die Nähe zum Nachbarland dennoch zu Engpässen führt.

Die Entwicklung eines Indikators, der den beobachteten Engpässen einen „grenzüberschreitenden Anstrich“ verleiht, würde hilfreiche Informationen für das Verständnis der beobachteten Dynamiken liefern.

### Methode 3: Die von den jeweiligen ÖAV verwendeten Klassifikationen müssen mit dem Ziel einer einheitlichen Sprache in der Großregion in Einklang gebracht.

Die Vielfalt der verwendeten Klassifikationen erschwert den Informationsaustausch. Die Verwendung einer einheitlichen Klassifikation mit dem Ziel, den kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden, wäre ein echter Vorteil.

Dabei haben wir eine französische Klassifikation, die der Familie Professionnelle (FAP), verwendet, die den Vorteil hat, dass sie so konzipiert wurde, dass sie zwei bestehende Berufsklassifikationen miteinander verbindet. Eine dieser Klassifikationen (ROME) wird in drei Teilregionen der Großregion verwendet: in Lothringen, Wallonien und Luxemburg, denen sich im Laufe des Jahres 2022 auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens anschließen soll.

Eine spezifische Abstimmung zwischen ROME (oder den FAP) und der von den deutschen ÖAV verwendeten KldB-Klassifikation könnte den Abgleich der Berufelisten auf der Ebene der Großregion erleichtern.

### Methode 4: Die europäische Erhebung zum Arbeitskräftemangel und -überschuss auf die Ebene der Kooperationsräume herunterbrechen.

Die Europäische Union führt jedes Jahr eine Erhebung über die Berufe durch, in denen es auf Ebene der Mitgliedsländer einen Arbeitskräfteüberschuss oder einen Arbeitskräftemangel gibt. Würde man diese Erhebung auf die Kooperationsräume der Großregion herunterbrechen, würde unser Verständnis der Herausforderungen im Bereich der Mangelberufe wachsen. Die einzelnen europäischen Kooperationsräume könnten anhand einer gemeinsamen Methodik miteinander verglichen werden.

### Methode 5: Den Qualifizierungsbedarf in der Großregion anhand der Qualifikationsstrategie der OECD untersuchen.

Seit 2012 führt die OECD zusammen mit ihren Mitgliedsländern verschiedene Projekte mit dem Ziel einer Qualifizierungsstrategie<sup>4</sup> durch. Die Einbeziehung des dabei ermittelten Qualifizierungsbedarfs in die künftigen Arbeiten von EURES-T Großregion böte die Möglichkeit, die Frage der Einstellungsschwierigkeiten und des künftigen Bedarfs zu vertiefen.

### Methode 6: Die gesamte Literatur über den Fachkräftemangel zugänglich machen.

Die Bereitstellung der Dokumentation über Engpassberufe, Berechnung der Indikatoren, verwendete Klassifikationen, Beschäftigungsstrategien, mit denen dieses Konzept verknüpft ist, sowie die regulatorischen Auswirkungen (insbesondere Zugang zu bestimmten Beihilfen) auf den Internetseiten der einzelnen ÖAV würde sowohl Nutzern als auch Experten für Beschäftigungsfragen alle Informationen liefern, die für das Verständnis der betreffenden Berufe nützlich sind.

<sup>4</sup> Weitere Informationen (wahlweise auf Französisch oder Englisch): <https://www.oecd.org/fr/competences/strategie-2019-de-l-ocde-sur-les-competences-9789264313859-fr.htm>





# Engpassberufe in der Großregion im Jahr 2020

## Detaillierter Bericht

# 1. 1. Vorgehensweise

## 1.1 Wissen zusammentragen und aktiv werden in der Großregion

Seit 2014 hat sich das Netzwerk Eures Großregion zum Ziel gesetzt, über die Mangelberufe in der Großregion zu informieren. Der Begriff Mangelberuf oder auch Engpassberuf (beide Begriffe werden in der vorliegenden Veröffentlichung gleichwertig verwendet) bezeichnet ein **Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage, das traditionell durch ein Verhältnis zwischen diesen beiden Parametern gemessen wird**. Die Messung von Engpässen ist ein wichtiges Thema, das für viele Akteure von Interesse ist, die für die Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung und zur Entwicklung von Kompetenzen innerhalb der Erwerbsbevölkerung und in Verbindung mit den Bedarfen der Arbeitgeber verantwortlich sind.

In der Großregion, einem Kooperationsraum, in dem die Arbeitsmärkte vollständig miteinander verflochten sind (vgl. **Anhang 1: Der Arbeitsmarkt in der Großregion**), erscheint es absolut notwendig, das Wissen und das Verständnis der Engpässe, die beiderseits der Grenzen beobachtet werden, zu teilen, um auf lokaler wie grenzüberschreitender Ebene Maßnahmen zu entwickeln, die diese „Grenzeffekte“ mitberücksichtigen. Mehrere Phänomene können die Engpässe in den einzelnen Berufen erhöhen und zu einem Wettbewerb um die Attraktivität der Teilregionen führen. Zu den wichtigsten zählen die **Alterung der Erwerbsbevölkerung**, die zu einem Rückgang der Zahl der Arbeitnehmer führt, oder auch die **sehr starke Abhängigkeit bestimmter Gebiete von Grenzgängern**, wie etwa Luxemburg, das drei Viertel der Grenzgängerströme auf sich vereint (fast jeder zweite Arbeitsplatz in Luxemburg) und in bestimmten Wirtschaftszweigen, die auch in den Wohnsitzländern vorhanden sind, ohne dass die finanziellen Bedingungen jedoch attraktiv genug sind, um die Arbeitnehmer dort zu halten. Schließlich ist auch die **technologische Entwicklung der Berufe** zu nennen, die dazu führt, dass seltenere und/oder höhere Kompetenzen und Qualifikationen gesucht werden, die manchmal schwer zu finden sind, auch in den Nachbarländern.

Allerdings **wird dieser Ansatz der Mangel- oder Engpassberufe nicht in allen Teilregionen mit denselben Begriffen und Messmodalitäten verfolgt**. Dies ist insbesondere in Luxemburg der Fall, das nicht die Engpassberufe betrachtet, sondern die am stärksten nachgefragten Berufe, d. h. für Berufe, bei denen der Anteil nicht besetzter Stellen höher ist als der Durchschnitt der bei der ADEM registrierten Stellen. Luxemburg ist ein gutes Beispiel für Grenzeffekte.

## 1.2 Ein Blick auf die Erhebung „Fachkräftemangel und -überschuss in Europa“

Die europäischen Instanzen sprechen von Berufen mit Fachkräftemangel oder -überschuss<sup>5</sup>. Jedes Jahr werden alle Länder der Europäischen Union aufgefordert, eine Reihe von quantitativen und qualitativen Informationen zu liefern, die eine Charakterisierung der Berufe ermöglichen.

Für jeden Beruf wird vorgeschlagen, einen Indikator zu berechnen, der die Zahl der Arbeitssuchenden ins Verhältnis zu der Anzahl

Mit nahezu 45% Grenzgängern wird die Berechnung eines Verhältnisses je nach Beruf der tatsächlichen Situation nicht gerecht: Viele Stellenangebote werden in der Tat von Grenzgängern besetzt, die von den ADEM-Statistiken nicht erfasst werden. In diesem Zusammenhang **erweist sich die Definition anderer Indikatoren, die relevanter sind, um die Schwierigkeiten beim Funktionieren des Arbeitsmarktes zu erfassen, als notwendig**.

In der Alltagssprache kommt es durchaus vor, dass die **Grenze zwischen den Begriffen Mangelberufe und Zukunftsberufe fließend** ist. Auch wenn sie sich in ihrer Definition teilweise überschneiden, sind sie doch nicht identisch. Zum Verständnis der Beziehungen zwischen den verschiedenen Konzepten ist das vom FOREM erstellte Papier „Métiers critiques, en pénurie, porteurs et d'avenir : comprendre les nuances“<sup>5</sup> hilfreich.

Wir weisen darauf hin, dass ein Teil der Informationen in den folgenden Kapiteln von den Internetseiten der ÖAV der Großregion stammt. Interessierte finden auf den folgenden Internetseiten weitere Informationen:

- ▶ Wallonien: <https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html>;
- ▶ Lothringen (Grand Est) : <https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/206455>
- ▶ Luxemburg: Die Liste der meistgesuchten Berufe ergibt sich aus dem Wissen um über die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und ist nicht Gegenstand einer offiziellen Mitteilung der ADEM.
- ▶ Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens: [https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5401/9347\\_read-50919/](https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5401/9347_read-50919/)
- ▶ Saarland: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>
- ▶ Rheinland-Pfalz: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>

der offenen Stellen am Ende eines jeden Jahres setzt. Das Ausmaß des Mangels oder Überschusses wird dann anhand statistischer Schwellenwerte definiert: Liegt der Indikator unter 1% der Gesamtbeschäftigung im Beruf, wird das Ausmaß als „gering“, zwischen 1% und 3% als „mittel“ und über 3% als „hoch“ eingestuft; wenn keine statistische Schätzung berechnet werden kann, wird man aufgefordert, „weiß nicht“ einzutragen.

<sup>5</sup> [https://www.leforem.be/documents/shema\\_metiers\\_critiques\\_en\\_penurie.pdf](https://www.leforem.be/documents/shema_metiers_critiques_en_penurie.pdf)

<sup>6</sup> Informationen zum EU-Ansatz: „Analysis of Shortage and Surplus Occupations 2020“: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=8356&furtherPubs=yes>.

Es wird unter anderem vorgeschlagen, den beobachteten Mangel oder den beobachteten Überschuss zu beschreiben:

- Es wird ein zeitlicher Indikator verlangt, mit dem beschrieben werden kann, ob es sich um einen aktuellen (C), kurzfristigen (innerhalb von 12 Monaten), mittelfristigen (1 bis 5 Jahre) oder langfristigen (5 Jahre und mehr) Mangel oder Überschuss handelt.
- Außerdem wird ein Indikator verlangt, der unterscheidet, ob es sich um einen Qualifikations- oder einen Fachkräftemangel handelt, d. h. ob es einen Mangel an Ausbildung/Qualifikation in der Bevölkerung gibt oder einen Mangel an Bewerbern, die einen bestimmten Beruf ergreifen möchten.

Sämtliche im Rahmen dieser Erhebung gesammelten Informationen werden nur auf nationaler Ebene aufgeschlüsselt. **Nach unserem Kenntnisstand gibt es daher keine harmonisierten und vergleichbaren Informationen auf der Ebene der Großregion.**

### 1.3 „Mangelberufe“ in der Großregion

In der Großregion wird der Ausdruck „Mangelberuf“ nicht in allen Gebieten gleichermaßen verwendet, ebenso wenig wie die Methode zur Ermittlung der betroffenen Berufe und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die den Arbeitssuchenden angebotenen Dienstleistungen.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wird das Konzept der „Arbeitsplatzdefizite“ oder der „Mangelberufe“ verwendet, in Wallonien spricht man von „kritischen Funktionen“ („fonctions critiques“) und Mangelberufen. In den Bundesländern Saarland und Rheinland-Pfalz spricht man von „Engpassberufen“, in Lothringen von „angespannten Berufen“ („métiers en tension“) und in Luxemburg wird keiner dieser Begriffe verwendet. Die ADEM erstellt hingegen Indikatoren zu den „meistgesuchten Berufen“.

**Diese Konzepte sind nicht ganz deckungsgleich, insbesondere aufgrund ihrer Berechnungsweise, wie wir später noch sehen werden.** Im Rahmen dieser Studie wurden alle von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen erstellten Listen trotz dieser unterschiedlichen Konzepte einander gegenübergestellt.

Mit Ausnahme der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, die ein kleines geografisches Gebiet und eine geringe Bevölkerungszahl aufweist, was die Erstellung statistischer Indikatoren (aufgrund mangelnder Signifikanz) einschränkt, schlagen alle anderen Gebiete eine Hierarchisierung der „Mangelberufe“ oder der „am meisten gesuchten Berufe“ vor, die nach einer mehr oder weniger ausgefeilten Methode erfolgt.

Dieser statistische Ansatz kann durch einen qualitativen Ansatz ergänzt werden, bei dem die Meinungen von Experten eingeholt werden. Die Liste wird also angepasst und erweitert, um der Realität der Schwierigkeiten, mit denen Arbeitgeber konfrontiert sind, möglichst nahe zu kommen.

Die Liste der Mangelberufe bzw. der in Luxemburg am häufigsten gesuchten Berufe wird in jedem Gebiet mindestens einmal jährlich aktualisiert.

#### Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens / Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Die angewandte Methodik ist für jede der belgischen Regionen und Gemeinschaften spezifisch.

Die Methode zur Ermittlung von Mangelberufen besteht darin, ein Verhältnis zwischen der Anzahl der verfügbaren Arbeitssuchenden und der Anzahl der offenen Stellen zu bestimmen. Mangelberufe sind Berufe, für die es:

- mindestens 5 Stellenangebote gibt,
- die Besetzungsrate im Vorjahr unter dem Durchschnitt aller Stellenangebote lag,
- und/oder bei denen die Vakanz überdurchschnittlich lang war.

Darüber hinaus wird die Anzahl der in der jeweiligen Berufsgruppe registrierten Arbeitssuchenden (potenzielle Bewerber pro Stellenangebot) sowie die Einschätzung der Arbeitsämter und anderer Arbeitsmarktexperten berücksichtigt.

## Lothringen / Pôle Emploi

Die Methode zur Berechnung des Engpasses nach Berufen wurde auf nationaler Ebene festgelegt.

**Bis 2020** wurde die Engpassquote von 100 aus 3 gewichteten Engpassindikatoren berechnet:

- Besetzungsquote: Das Verhältnis zwischen den besetzten Stellenangeboten und den Abgängen (besetzt oder gelöscht) über einen Zeitraum von einem Jahr. Dieser Indikator trägt mit 2/5 zur Bewertung bei.
- Engpassverhältnis: Das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage der verfügbaren Arbeitsplätze innerhalb eines Jahres. Diese Kennzahl trägt zu 1/5 zur Bewertung bei.
- Die durchschnittliche monatliche Wiederbeschäftigungsrate: Anzahl der Wiederbeschäftigungen im Verhältnis zur Anzahl der Arbeitssuchenden der Kategorie A oder B (Erwerbslose oder geringfügig Beschäftigte). Diese Kennzahl trägt mit 2/5 zur Bewertung bei.

**Seit 2021** beruht die Messung des Engpasses auf 3 neuen Indikatoren, die jeweils gewichtet werden:

- Zu 50%: die von den Arbeitgebern nach einer von Pôle emploi durchgeführten Umfrage vermuteten Schwierigkeiten bei der Einstellung von Arbeitskräften;
- Zu 30%: das Verhältnis zwischen den Angeboten (registriert bei Pôle Emploi und DARES<sup>7</sup>) und den verfügbaren Arbeitssuchenden (Eintritte in die Kategorie A<sup>8</sup>)
- Zu 20%: der Abfluss von Stellengesuchen, d. h. die Abgangsrate der Arbeitssuchenden in den Kategorien ABC. Der Wert liegt zwischen 1 und 5, d. h. von einer geringen bis zu einer sehr starken Auswirkung.

## Luxemburg / ADEM

Die Methodik zur Ermittlung der meistgesuchten Berufe ist national und kann angesichts der Größe der betroffenen Bevölkerung nicht auf feinere geografische Ebenen heruntergebrochen werden.

Die Ermittlung der am meisten gefragten Berufe ist wichtig, um die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen. Die Liste dieser Berufe ist auf der ADEM-Website nicht zugänglich, kann aber auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Unter den am häufigsten gesuchten Berufen interessiert sich die ADEM insbesondere für Stellenangebote, für die kein Bewerber zugewiesen werden konnte. Die Kennzahl setzt somit die Anzahl der zugewiesenen Bewerber ins Verhältnis zu den registrierten Stellenangeboten, d. h. zu den Bewerbern, die ausgewählt und an einen Arbeitgeber verwiesen wurden. Je nach Beruf schwankt der Anteil der Stellenangebote ohne jegliche Bewerberzuweisung zwischen wenigen Prozent und über 50%, bei der Suche nach bestimmten seltenen Qualifikationen sogar deutlich mehr.

Anschließend wird eine Auswahl von Berufen getroffen, in denen dieser Anteil überdurchschnittlich hoch ist (für 29% der Stellenangebote konnte 2019 kein geeigneter Bewerber zugewiesen werden. 2020 waren es 23%). Diese werden dann nach der Anzahl der Angebote ohne Zuweisung geordnet. Zudem werden Experten herangezogen, um die Liste der meistgesuchten Berufe zu verbessern (Gespräche mit Arbeitgeberverbänden, um bestimmte qualifikationsbezogene Matching-Schwierigkeiten zu erkennen, und Durchführung zusätzlicher branchenbezogener Untersuchungen).

Schließlich ist anzumerken, dass die Kennzahl in den anderen Teilregionen der Großregion auf die bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen verfügbaren Bewerber ausgerichtet ist. Diese Besonderheit in Luxemburg ist darauf zurückzuführen, dass auf einem Arbeitsmarkt, der sehr offen für Grenzgänger ist (43% der Erwerbstätigen in Luxemburg sind Grenzgänger), die verfügbaren Bewerber auch in den Nachbarländern zu finden sind. Daher bleiben sie in den Berechnungen der ADEM unberücksichtigt, weshalb eine relevantere Kennzahl herangezogen werden muss: die Anzahl der zugewiesenen Bewerber.

## Rheinland-Pfalz und Saarland / Bundesagentur für Arbeit

Die Methode zur Ermittlung eines Fachkräftemangels in bestimmten Berufen wird auf Bundesebene festgelegt.

Die in diesem Dokument präsentierten Daten basieren auf der bis Ende 2020 geltenden Methodik. Diese basierte auf zwei Indikatoren: **dem Verhältnis von verfügbaren Arbeitssuchenden zu 100 registrierten Stellenangeboten und der Dauer der Vakanz**. Die Bundesagentur konzentriert sich auf Fachkräfte, bei denen es Engpässe gibt (vgl. KldB-Klassifikation 2010, Fachkraft, Spezialist und Experte) und für die es weniger potenzielle Bewerber gibt als für Berufe ohne Qualifikation (Helfer). Die angewandte Methodik greift nicht auf Experten außerhalb der Bundesagentur zurück, um die Analyse zu konsolidieren. Die Kennzahlen sind auf der folgenden Website frei einsehbar: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Berufe-Navhtml,rubrique:|Berufe auf einen Blick|,thème:|Fachkräftebedarf|](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Berufe-Navhtml,rubrique:|Berufe%20auf%20einen%20Blick|,th%C3%A8me:|Fachkr%C3%A4ftebedarf|).

**Ab 2021**, wurden methodische Änderungen eingeführt:

- Einerseits wurde die Klassifikation mit minimalen Änderungen weiterentwickelt (Version KldB 2020).
- Andererseits werden bei der Ermittlung der Engpassberufe nunmehr weitere Indikatoren berücksichtigt:
  - Die Basisindikatoren werden durch neue Indikatoren ergänzt, wie z. B. den Anteil der Ausländer in Beschäftigung, die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit oder die Lohnentwicklung.
  - Es werden Risikoindikatoren zugeordnet, um mögliche Engpässe in der näheren Zukunft zu antizipieren: Anteil der älteren Arbeitnehmer, Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze, Anteil der Hochschulabsolventen an der besetzten Stelle oder auch das Substituierbarkeitspotenzial.
  - Schließlich wird die Analyse mithilfe von sekundären Indikatoren verfeinert, wie dem Anteil der beruflichen Mobilität, dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten oder auch dem Anteil der Selbständigen.

Weitere Informationen zu diesen methodischen Entwicklungen finden Sie unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>7</sup> Mit Hilfe der „Scraping-Technik“ lassen sich automatisiert Informationen von einer oder mehreren Websites abrufen. Hier handelt es sich um das automatisierte Sammeln von Stellenangeboten auf verschiedenen spezialisierten Websites.

<sup>8</sup> Arbeitssuchende sind bei Pôle Emploi in fünf Kategorien registriert: A, B, C, D und E. Die Kategorie A umfasst arbeitslose Personen, die verpflichtet sind, sich aktiv an der Arbeitssuche zu beteiligen: Regelmäßige Schritte zur Arbeitssuche, z.B. Nachweis, dass der Arbeitssuchende Bewerbungen verschickt oder an Veranstaltungen zur Unterstützung der Arbeitssuche teilgenommen hat, oder dass er unabhängig von der Art des Vertrages auf Arbeitssuche ist.



Die angewandte Methodik ist für jede der belgischen Regionen und Gemeinschaften spezifisch.

„Kritisch“ (fonctions critiques) sind Berufe, die gleichzeitig folgende Kriterien erfüllen:

- Mindestens 12 Angebote und 25 Stellen pro Beruf, für die die Unternehmen mitgeteilt haben, ob sie einen Bewerber einstellen oder nicht, die beim FOREM registriert sind.
- Die Stellenangebote sind schwieriger zu besetzen: Die Besetzungsquote für Stellen in dem betreffenden Beruf liegt unter dem Mittelwert aller Berufe (d. h. 89,4% für 2020).
- Die Vakanzzeit bis zur Einstellung ist länger als der Mittelwert für alle Berufe (d. h. 41,3 Tage im Jahr 2020).

Berufe mit Arbeitskräftemangel sind eine Teilmenge der „kritischen Berufe“. Es wird ein Engpassindikator verwendet, der sich aus dem Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Zahl der verfügbaren Arbeitssuchenden des Bezugsjahres und der Zahl der dem FOREM bekannten Beschäftigungsmöglichkeiten desselben Bezugsjahres ergibt. Damit ein Beruf als Beruf mit Arbeitskräftemangel gilt, muss das Verhältnis unter 1,5 liegen, d. h. auf 10 Beschäftigungsmöglichkeiten kommen weniger als 15 Personen, die in dem Beruf in der Arbeitskraftreserve registriert sind.

Die Liste ist das Ergebnis einer zweistufigen Untersuchung: zunächst eine statistische Phase nach der oben beschriebenen Methode, anschließend Überprüfung durch Experten (Mitglieder des FOREM oder Vertreter von Bildungsträgern oder Branchen), um Berufe zu identifizieren, die hinzugefügt werden sollten, auch wenn sie nicht unbedingt die statistischen Kriterien erfüllen.

## 1.4 Verbindliche Liste von Engpassberufen für mehrere Gebiete der Großregion

Hinweis: In mehreren Gebieten der Großregion entspricht die Liste der Engpassberufe gesetzlichen Vorgaben, aus denen sich spezifische Rechte für Arbeitssuchende ergeben, wenn sie sich in einem der definierten Berufe ausbilden lassen. Darüber hinaus ist in einigen Mitgliedsländern der Großregion auch ein mehr oder weniger verbindlicher Zusammenhang zwischen der Liste der Engpassberufe und der Politik zur Aufnahme von Wirtschaftsmigranten zu beobachten. Im Wesentlichen lassen sich die nachfolgenden Feststellungen treffen.

	Ausbildungsvorschriften zu Mangelberufen	Regelungen zur Aufnahmepolitik für Wirtschaftsmigranten
Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens / Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens	Die geltenden Regelungen ermöglichen es Arbeitslosen unter bestimmten Bedingungen (Dauer der Arbeitslosigkeit, Abschluss usw.), eine Ausbildung zu absolvieren, die zu einem dieser Berufe führt, und dabei weiterhin Arbeitslosengeld zu beziehen.	Sowohl in der <b>Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens</b> als auch in <b>Wallonien</b> gilt zwar das Prinzip der Gemeinschaftspräferenz für die Besetzung offener Stellen, jedoch gibt es zahlreiche flexible Verfahren, insbesondere für die Einstellung von Arbeitsmigranten, die einen hochqualifizierten Mangelberuf ausüben möchten. Das Thema rund um Mangelberufe und Beschäftigung von Migranten wird derzeit in den politischen Gremien diskutiert und die Arbeitsminister erwarten neue konkrete Maßnahmen für das zweite Halbjahr 2022.
Lothringen / Pôle Emploi	Arbeitssuchende, die eine Ausbildung in einem Beruf absolvieren möchten, der auf einer vom Präfekten der Region erstellten Liste der Engpassberufe steht, können bis zum Abschluss einer Berufsausbildung eine Vergütung (rémunération de fin de formation) erhalten. Auf der Liste der Engpassberufe stehen Berufe, nach einer von Pôle Emploi anerkannten Ausbildung (berufsqualifizierender Abschluss, aus dem nationalen Verzeichnis der beruflichen Qualifikationen), die in der Klassifikation des nationalen Branchentarifvertrags geführt und auf einer von der nationalen paritätischen Kommission für Beschäftigung eines Berufszweigs erstellten Liste stehen.	In <b>Frankreich</b> ist die Liste der Engpassberufe somit ein ausdrückliches Kriterium, das bei der Erteilung von Arbeitsgenehmigungen für Ausländer, die nicht Staatsangehörige eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, eines anderen Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft sind, berücksichtigt wird. <sup>9</sup>

<sup>9</sup> Der Leser kann den Erlass vom 1. April 2021 über die Erteilung von Arbeitserlaubnissen an Ausländer, die nicht Staatsangehörige eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaats des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft sind, ohne Gegenüberstellung der Beschäftigungssituation nachlesen. So heißt es in Artikel 1: „Die Beschäftigungslage oder das Fehlen einer vorherigen Suche nach bereits auf dem Arbeitsmarkt befindlichen Bewerbern kann nicht gegen einen Antrag auf Arbeitserlaubnis geltend gemacht werden, der für einen Ausländer gestellt wird, der nicht Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaats des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft ist und der eine berufliche Tätigkeit in einem Beruf aus einer der Berufsfamilien und einem geografischen Gebiet ausüben möchte, die durch Einstellungsschwierigkeiten gekennzeichnet sind, die in Anhang I zu diesem Erlass aufgeführt sind.“

	<i>Ausbildungsvorschriften zu Mangelberufen</i>	<i>Regelungen zur Aufnahmepolitik für Wirtschaftsmigranten</i>
<b>Luxemburg / ADEM</b>	Es gibt keine Liste der „Engpassberufe“. Die Liste der meistgesuchten Berufe hat keine regulatorischen Auswirkungen, so dass es keine speziellen Hilfen oder Befreiungen für Arbeitssuchende gibt, die sich für einen dieser Berufe entscheiden und/oder eine Ausbildung absolvieren.	In <b>Luxemburg</b> ist die Liste der meistgesuchten Berufe rechtlich gesehen nicht Bestandteil der Regelungen für die Aufnahme von Wirtschaftsmigranten. Die ADEM vergewissert sich jedoch vor der Erteilung individueller Arbeitserlaubnisse, ob bei ihr registrierte Arbeitssuchende mit einem geeigneten Profil für die von den Arbeitgebern eingereichten Stellenangebote zur Verfügung stehen.
<b>Rheinland-Pfalz und Saarland / Bundesagentur für Arbeit</b>	<p>Die Bundesagentur kann eine Weiterbildung, die mit einem Abschluss endet, mit dem Ziel einer beruflichen Qualifikation finanzieren, wenn die Person gering qualifiziert ist.</p> <p>Geringqualifizierte sind Personen, die keinen Berufsabschluss haben oder den erlernten Beruf seit mehr als vier Jahren nicht mehr ausgeübt haben und deren Kenntnisse daher nicht mehr verwendet werden können. Eine Ausnahme von dieser Regel wird gemacht, wenn die Person das Erlernen eines Mangelberufs anstrebt. Hier kann der Zeitraum von vier Jahren verkürzt werden.</p> <p>Die Person muss auch in der Lage sein, eine Berufsausbildung in komprimierter Form (2/3 der ursprünglichen Zeit) zu absolvieren.</p> <p>Der Umfang der Finanzierung ist bei allen Qualifizierungsmaßnahmen gleich: Bei Bedarf und zusätzlich zu den Ausbildungskosten und den Lebenshaltungskosten werden auch die Fahrtkosten und die Kosten für die Kinderbetreuung übernommen.</p> <p>Während der Ausbildung sind die Teilnehmenden bis zu drei bis sechs Monate vor Ausbildungsende von der aktiven Arbeitssuche befreit, um die Erfolgchancen zu maximieren.</p>	In <b>Deutschland</b> war dies bis zur Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes <sup>10</sup> im März 2020 ebenfalls der Fall.
<b>Wallonien / FOREM</b>	Bei Mangelberufen kann der Arbeitssuchende eine vollwertige Ausbildung absolvieren und hat Anspruch auf eine Befreiung von seiner Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche (um ein Vollzeitstudium zu absolvieren, Kurse der Erwachsenenbildung zu besuchen oder eine duale Ausbildung zu absolvieren). Bei „kritischen Berufen“ und Mangelberufen kann er unter bestimmten Bedingungen auch eine finanzielle Prämie („Anreiz“) erhalten.	Sowohl in <b>Wallonien</b> als auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens gilt zwar das Prinzip der Gemeinschaftspräferenz für die Besetzung freier Stellen, doch gibt es zahlreiche flexible Verfahren, insbesondere für die Einstellung von Arbeitsmigranten, die eine Tätigkeit in einem hochqualifizierten Mangelberuf ausüben möchten. Das Thema rund um Mangelberufe und die Beschäftigung von Migranten wird derzeit in den politischen Gremien diskutiert, und die Arbeitsminister erwarten neue konkrete Maßnahmen für die zweite Jahreshälfte 2022.

<sup>10</sup> <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>

## 1.5 Ursachen des Fachkräftemangels

Die Ermittlung von Engpässen in einzelnen Berufen anhand statistischer Kennzahlen stößt an gewisse Grenzen. **Diese Kennzahlen sind von einer Vielzahl von Faktoren abhängig, die sowohl die Qualität der Arbeitsplätze als auch die Schwere der Arbeit, die Anzahl der Bewerber und ihr Ausbildungsniveau, die Anzahl der von den Arbeitgebern bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung eingereichten Stellenangebote sowie saisonale oder konjunkturelle Schwankungen des geäußerten Bedarfs betreffen.**

Diese vielfältigen quantitativen und qualitativen Ursachen erklären, warum es manchmal eine hohe Anzahl von Berufen gibt, in denen ein Fachkräftemangel besteht, aber gleichzeitig eine hohe Arbeitslosigkeit vorliegt. Die Beziehung zwischen Stellenangebot und -nachfrage ist nicht mechanisch und die öffentlichen Arbeitsverwaltungen können nicht nur mit Anpassungsmaßnahmen reagieren.

Mehrere Gebiete innerhalb der Großregion haben daher eine Reihe von sich ergänzenden Kennzahlen entwickelt, mit denen sich die beobachteten Engpässe beschreiben lassen, um die relevanten Handlungshebel gezielter ansetzen zu können:

### Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens / Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Aufgrund der geringen Zahl der Betroffenen ist es nicht möglich, die Art der beobachteten Engpässe im Detail zu beschreiben. Wenn es notwendig ist, die Frage nach den Merkmalen des Fachkräftemangels zu vertiefen, bezieht sich die ADG auf die vom FOREM erstellten Informationen.

### Lothringen / Pôle Emploi

Pôle Emploi und die DARES<sup>41</sup> haben sechs zusätzliche Indikatoren beschrieben:

- ▶ **Einstellungsintensität:** Engpass verbunden mit einer hohen Fluktuation, d. h., je mehr Arbeitgeber einstellen oder einzustellen beabsichtigen, desto mehr Stellenangebote gehen für einen Beruf ein und desto größer wird der Engpass.
- ▶ **Der Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Ausbildung:** Wenn der Beruf sehr spezifische Kompetenzen erfordert, die zu einer starken Korrelation mit der Ausbildung führen, macht dies den Zugang zum Beruf schwieriger und erhöht den Druck. Dieser Indikator wird anhand der Konzentration und der Spezifität der Qualifikationen, die zu einem bestimmten Beruf führen, ermittelt (aus der Beschäftigungserhebung des INSEE).
- ▶ **Mangel an verfügbaren Arbeitskräften:** Engpass aufgrund eines zu geringen Bewerberpools, d. h. je weniger Arbeitssuchende in einem bestimmten Gebiet für diesen Beruf registriert sind, desto größer ist der Engpass. Konkret handelt es sich um das Verhältnis zwischen der Zahl der Arbeitssuchenden der Kategorie A und der Beschäftigung.
- ▶ **Fehlende Nachhaltigkeit der Beschäftigung:** Diese Form des Engpasses äußert sich in höheren Anteilen an Teilzeitarbeit, kurzen Arbeitsverträgen oder auch Saisonarbeit als in anderen Bereichen. Die fehlende Nachhaltigkeit der Beschäftigung kann somit bestimmte Berufe weniger attraktiv machen und somit den Engpass verschärfen.
- ▶ **Belastende Arbeitsbedingungen:** Fachkräftemangel aufgrund unattraktiver Arbeitsbedingungen. Dies wird anhand des Anteils der Arbeitnehmer ermittelt, die körperlichen Belastungen, schwierigen Arbeitsrhythmen, Zerstückelung des Arbeitstages usw. ausgesetzt sind (aus der Erhebung der DARES über die Arbeitsbedingungen).
- ▶ **Geografisches Missverhältnis:** Engpässe, die auf eine fehlende Übereinstimmung zwischen dem Ort der Stellenangebote (gesuchte Profile) und dem Ort der Nachfrage (Bewerber) zurückzuführen sind. Die Bewerber sind nicht notwendigerweise in einem großen Gebiet mobil, um eine Stelle zu besetzen, was die lokal beobachteten Engpässen verstärken kann.

### Luxemburg / ADEM

Es gibt keine festen Kennzahlen, um die Ursachen für die Nichtzuweisung von Bewerbern nach Berufen zu beschreiben.

### Rheinland-Pfalz und Saarland / Bundesagentur für Arbeit

Nach der bis Ende 2020 geltenden Methodik setzte die Bundesagentur keine zusätzlichen Indikatoren ein, um die Ursachen des Fachkräftemangels zu beschreiben. Seit 2021 wird die Analyse durch neue Kennzahlen ergänzt (siehe Teil 1.3).

<sup>41</sup> DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Direktion für Forschungsförderung, Studien und Statistiken).

Das FOREM befasst sich mit den möglichen qualitativen oder quantitativen Ursachen der beobachteten Engpässe.

- ▶ Bei den qualitativen Ursachen unterscheidet man:
    - Diejenigen, die mit dem Profil des Bewerbers zusammenhängen, das nicht mit dem vom Unternehmen gesuchten Profil übereinstimmt, z. B. im Hinblick auf den erforderlichen Abschluss, die Berufserfahrung, die zu beherrschenden Sprachen, die Mobilität etc.
    - Diejenigen, die mit den tatsächlichen oder wahrgenommenen Arbeitsbedingungen zusammenhängen, die einen potenziellen Bewerber nicht dazu bewegen, sich zu bewerben oder die Stelle anzunehmen (Art des Arbeitsvertrags, Arbeitsregelung, Gehalt, Status, Arbeitszeit, Entfernung/Fahrtweg, körperliche und/oder mentale Belastung usw.).
  - ▶ Quantitative Ursachen beziehen sich auf den Mangel an Arbeitskräften (Arbeitssuchende ohne Beschäftigung).
- Seit 2021 hat das FOREM seine Analyse der Engpässe insofern ergänzt, als es eine Information darüber aufgenommen hat, ob die Engpässe zeitlich wiederkehrend sind oder nicht (sog. „Engpasstyp“). Hierfür gibt es drei Kriterien:
- ▶ Strukturell: In den letzten fünf Jahren gab es in dem Beruf mehrfach Engpässe bei der Einstellung.
  - ▶ Konjunkturell: Der Beruf wurde weniger als dreimal und mit Unterbrechungen als Engpass gemeldet oder der Beruf wurde in dem betreffenden Jahr zum ersten Mal in die Liste aufgenommen
  - ▶ Nicht bestimmbar: Entweder reichen die Daten nicht aus, um eine Aussage darüber zu treffen, ob sich der Engpass wiederholen kann, oder die Experten wurden zum ersten Mal befragt.

## 1.6 Angewandte Methodik des EURES-Netzwerks der Großregion

Um diese Arbeit über die Engpassberufe in der Großregion durchzuführen, haben wir zunächst jede öffentliche Arbeitsverwaltung, die Mitglied des EURES-Netzwerks ist, gebeten, uns die offizielle Liste ihrer Engpassberufe und die dazugehörigen Indikatoren für das Jahr 2020 zur Verfügung zu stellen. Für Luxemburg handelt es sich dabei um die Liste der meistgesuchten Berufe.

Auf der Ebene der Großregion werden jedoch mehrere Klassifikationen verwendet. In **Frankreich, Wallonien und Luxemburg** gilt die von Pôle Emploi entwickelte Klassifikation als Referenz: Es handelt sich um das Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) in seiner dritten Version aus dem Jahr 2009. In Luxemburg und Wallonien handelt es sich um eine Version des ROME, die an den Arbeitsmarkt des jeweiligen Gebiets angepasst ist.

In **Rheinland-Pfalz und im Saarland** wird die Klassifikation der Berufe (KldB) verwendet, die zum Zeitpunkt des Beginns dieser Arbeit in der Fassung von 2010 vorlag. In der **Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens** verwendet das Arbeitsamt eine alte FOREM-Klassifikation, die an die lokalen Gegebenheiten angepasst wurde. Derzeit werden Überlegungen angestellt, um die Möglichkeit zu prüfen, ab 2022 die Klassifikation des ROME in seiner dritten Fassung ebenfalls zu verwenden. Dieser Wechsel der Klassifikation würde es auf der Ebene der Großregion zusätzlich erleichtern, die Berufsstatistiken, die von vier von sechs Gebieten erstellt werden, miteinander zu vergleichen, mit Ausnahme der deutschen Bundesländer. Weitere Informationen zu den verwendeten Klassifikationen finden sich in **Kasten 1**.

Da diese Klassifikationen nicht nach derselben Logik aufgebaut sind, wurde beschlossen, eine spezifische Klassifikation zu verwenden, die es erlaubt, die einzelnen Klassifikationen miteinander zu verknüpfen, indem sie den kleinsten gemeinsamen Nenner vorschlägt. Es wurde eine französische Klassifikation verwendet, die von der DARES im Jahr 2009 erstellte Klassifikation der **Berufsfamilien** (familles professionnelles FAP)<sup>12</sup>.

Für die Gebiete der Großregion, die das ROME verwenden, ist die Übereinstimmung mit den FAP unmittelbar gegeben. Für die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens wie auch für die deutschen Bundesländer war es manchmal notwendig, in die Details der Berufsreferenzsysteme zu gehen, um die Übereinstimmungen zwischen der ursprünglichen Klassifikation und den FAP herzustellen. Die Übereinstimmung ist jedoch nicht immer perfekt, und es ist möglich, dass trotz aller Sorgfalt, die auf eine möglichst genaue Zuordnung verwendet wurde, manchmal ein anderer FAP-Code hätte ausgesucht werden können. Weitere Informationen über die FAP-Klassifikation finden sich in Kasten 2.

In einer zweiten Phase wurde diese nach der FAP-Klassifikation zusammengestellte und harmonisierte Liste den Experten der einzelnen Mitglieder des EURES-Netzwerks der Großregion und ihrer Partner (insbesondere der Berufsbranchen) vorgelegt, um ihr eine grenzüberschreitende Note zu geben. So konnten Berufe hinzugefügt werden, die in der ersten Phase noch nicht aufgeführt waren, sowie Kommentare, die es ermöglichen, die Art der beobachteten Engpässe zu beschreiben. Da diese Experten die Realität vor Ort gut kennen, können sie die Bedürfnisse der Arbeitgeber und die aktuellen Entwicklungen erfassen. Beispielsweise berichteten uns die Experten insbesondere in Lothringen und Wallonien von Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen in Weinbauberufen, die normalerweise mit ausländischen Arbeitskräften besetzt werden, die 2020 aufgrund der Grenzschließungen oder der Mobilitätsbeschränkungen aufgrund der COVID-19-Epidemie blockiert waren.

In den meisten Gebieten der Großregion stellen die von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen erfassten Stellenangebote nicht den gesamten Arbeitsmarkt dar<sup>13</sup>. Diese spiegeln den Anteil des „offenen“ (im Gegensatz zum „versteckten“) Arbeitsmarktes wieder, d.h. für den die Unternehmen es für sinnvoll erachtet haben, ihre Angebote bei der ÖAV einzureichen, oder weil sie nach den in der Region geltenden Vorschriften dazu gezwungen waren.

<sup>12</sup> Die FAP-Klassifikation entstand aus der Notwendigkeit, die Beschäftigungsstatistiken, die in der INSEE-Klassifikation der Berufe und sozialen Kategorien (PCS) detailliert aufgeführt sind, und die Statistiken über Angebot und Nachfrage bei den Arbeitsplätzen, die im Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) von Pôle Emploi gelistet sind, durch denselben Filter zu vereinheitlichen und zu standardisieren. Durch die Verknüpfung der Daten dieser beiden Welten ermöglicht die Systematik der FAP die Untersuchung der Dynamik des Arbeitsmarktes.

<sup>13</sup> Beispielsweise schätzt die ADEM, dass sie zwischen 30% und 40% der Stellenangebote abdeckt, und die Bundesagentur schätzt, dass sie 15% der Stellenangebote auf Bundesebene abdeckt (19% für das Saarland und 17% für Rheinland-Pfalz).

So zeigt sich, dass die Berufsfelder Gesundheit und Bildung weniger gut abgedeckt sind als andere. Dies hängt neben dem Zuständigkeitsbereich der öffentlichen Arbeitsverwaltung auch mit der Art der Einstellungsverfahren zusammen (z. B. Auswahlverfahren für bestimmte Berufe) sowie mit der Tatsache,

dass Stellenangebote und Bewerbungen über andere Kanäle als die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, verbreitet werden, das sie auf den jeweiligen Bereich spezialisiert sind. Die in dieser Arbeit für diese Bereiche dargestellten Informationen beziehen sich daher nur auf einen Teil des Arbeitsmarktes.

### Kasten 1: Die von den ÖAV der Großregion verwendeten Klassifikationen

#### Frankreich, Wallonien, Luxemburg: Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME)

In Frankreich verwendet Pôle Emploi seit dem 14. Dezember 2009 das ROME-Referenzsystem Version 3, um Stellenangebote und -gesuche zu definieren und zu charakterisieren. Das ROME besteht aus einer dreistufigen Baumstruktur: 14 Hauptbereiche, die in 110 Berufsbereiche unterteilt sind, die wiederum in 531 ROME-Karten untergliedert sind. Jede dieser ROME-Karten beschreibt einen Beruf, dessen Bezeichnung je nach Branche, Unternehmen, Gebiet usw. variieren kann. Die 531 ROME-Karten enthalten fast 11000 verschiedene Berufs- und Beschäftigungsbezeichnungen. Beispielsweise bezieht sich der ROME-Code J1501 auf den Beruf der „Hygiene- und Komfortpflege des Patienten“ (soins d'hygiène et de confort du patient). Der Buchstabe J steht für den Bereich Gesundheit, die ersten beiden Ziffern bezeichnen „medizinische Pflgetätigkeiten“ und die letzten beiden Codes bezeichnen eben die „Hygiene- und Komfortpflege des Patienten“, wobei dies auf die folgenden Berufsbezeichnungen verweist: Kinderkrankenschwester/in, Krankenschwester, Altenpfleger/in.

Das ROME wurde von den Teams der Pôle Emploi unter Mitwirkung eines breiten Partnernetzes (Unternehmen, Branchen und Berufsverbände, AFPA usw.) nach einem pragmatischen Ansatz erstellt: Bestandsaufnahme der gängigsten Stellen-/Berufsbezeichnungen, Analyse der Tätigkeiten und Kompetenzen, Zusammenfassung der Stellen nach dem Prinzip der Gleichwertigkeit oder der Nähe. Das ROME wird im Laufe der Zeit weiterentwickelt, um insbesondere den Kompetenzen Rechnung zu tragen, die für die Ausübung einer Beschäftigung erforderlich sind und die sich ebenfalls weiterentwickeln. Die Version 4 des ROME wird voraussichtlich im Sommer 2022 veröffentlicht.

In Wallonien und Luxemburg wurde die Klassifikation des ROME angepasst, um den Besonderheiten der Arbeitsmärkte in diesen Gebieten Rechnung zu tragen. In Wallonien beispielsweise ist die Klassifikation des ROME bis auf die Ebene der Bezeichnungen detailliert, denen ein siebenstelliger Code zugewiesen ist. Für das Jahr 2020 sehen die Berufsbezeichnungen für das Maurerhandwerk im Sinne des ROME V3 (Code F1703) wie folgt aus (erstellt auf der Grundlage der Berufsbezeichnungen des ROME Version 2):

- > 4211405 : Verfüger
- > 4211403 : Schwimmbäderinstallateure
- > 4211402 : Maurer

Weitere Informationen: : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/repertoire-operationnel-des-metiers-et-des-emplois-rome/>

#### Rheinland-Pfalz und Saarland : Klassifikation der Berufe

Die in dieser Arbeit verwendete Klassifikation der Berufe ist die Version 2010 (KldB 2010), die von der Bundesagentur für Arbeit erstellt wurde und am 1. Januar 2011 in Kraft trat. Diese Klassifikation wurde im Jahr 2020 überarbeitet (KldB 2020), ohne dass dies größere Auswirkungen auf die Klassifikation hatte.

In der in dieser Arbeit verwendeten Version von 2010 gibt es in Deutschland fast 28.000 verschiedene Berufsbezeichnungen. Diese berücksichtigen häufig verwendete Berufsbezeichnungen, synonyme Bezeichnungen und verwandte Formen dieser Begriffe sowie alte Bezeichnungen. Die KldB fasst all diese Berufsbezeichnungen in einer Baumstruktur auf 5 Ebenen zusammen: 10 große Berufsbereiche (1. Ziffer der Berufsbezeichnung), 37 Berufshauptgruppen (3. Ziffer), 144 Berufsgruppen (3. Ziffer), 700 Untergruppen (4. Ziffer; 702 in der Version 2020) und die letzte Ziffer, die 5., präzisiert die 1286 Berufe nach der zugehörigen Berufsgruppe (1300 in der Version 2020) von der am wenigsten qualifizierten bis zur höchstqualifizierten: Helfer (1), Fachkraft (2), Spezialist (3) und Experte (4).

Als Beispiel wird die Fachkraft für Altenpflege wie folgt eingestuft:

- > **Berufsbereich 8:** Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung
- > **Berufshauptgruppe 82:** Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik
- > **Berufsgruppe 821:** Altenpflege
- > **Berufsuntergruppe 82010:** Berufe in der Altenpflege
- > **Berufsgattung 82101 :** Altenpflege - Helfer

Die 10 Berufsbereiche stellen keine direkt vergleichbaren Einheiten dar und werden für analytische Zwecke kaum verwendet. Darüber hinaus sind die 37 Berufshauptgruppen (zweistelliger Code) für statistische Übersichten oft zu differenziert. Die BA hat in Zusammenarbeit mit dem IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) neue Klassen geschaffen, die ausdrücklich der Analyse dienen: 5 „Berufssektoren“ sind in 14 „Berufssegmente“ unterteilt, die sich zu den 37 Berufshauptgruppen öffnen. Diese zusätzliche Systematisierung der Berufssektoren und -segmente beruht auf der empirischen Relevanz der Berufshauptgruppen und schließt auch wirtschaftliche Prioritäten ein. In unserem vorherigen Beispiel sieht die Klassifizierung wie folgt aus:

- **Berufssektor S2:** Personenbezogene Dienstleistungsberufe
- **Berufssegment S22:** Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe
- **Berufshauptgruppe 82:** Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik

Die KldB 2010 ist kompatibel mit der Internationalen Standardklassifikation der Berufe Version 2008 (ISCO-08).

Weitere Informationen: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/KldB2010-Nav.html>

Weiterführende Lektüre zur Weiterentwicklung der KldB 2010 in der neuen Version, die 2020 veröffentlicht wurde: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Systematik-Verzeichnisse/Systematik-Verzeichnisse-Nav.html>

### Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens : Berufskennziffer (Berufscodes)

Die vom Arbeitsamt verwendete Klassifikation ermöglicht die Verknüpfung zwischen den Berufscodes des FOREM, den vom ONEM (Office Nationale de l'Emploi) verwendeten Berufscodes und denjenigen der Internationalen Standardklassifikation der Berufe in der Fassung von 1988<sup>14</sup> (englisch ISCO).

Die Klassifikation ist in fünf Ebenen unterteilt. Die am stärksten aggregierte Ebene enthält 10 große Berufsgruppen, die Qualifikationsniveaus (Führungskräfte, Techniker usw.) mit Berufsspezialisierungen verknüpfen (Code 5: „Steinbrucharbeiter, Steinmetze, Bohrer und Bergleute“, Code 4: „Landwirte, Gärtner, Viehzüchter, Jäger, Fischer und Forstwirte“ usw.). Die zweite Ebene besteht aus 71 Gruppen, die 3. Ebene aus 213 Berufsgruppen und die detaillierteste Ebene, die aus 5 Positionen besteht und mit dem ISCO-Code verknüpft ist, aus 2 822 Codes, die 3 601 Berufsbezeichnungen entsprechen. Beispielsweise ist der FOREM-Code g1290 teilweise im ISCO-Code 5122 für „Köche“ enthalten. Dieser FOREM-Code entspricht einer Liste von 18 Berufen, darunter: Küchenhilfe, Silberschmied, andere Arbeitnehmer der Basisgruppe, Messerschmied, Abräumer, Küchenmädchen oder -junge, Duscharmädchen oder -junge, Küchenhilfe, Küchenschau, Tellerwäscher, Telleraufzug, Geschirrspüler, Glasmacher.

Die aktuelle Klassifikation ist nicht auf der Website der Institution verfügbar und wird voraussichtlich in der ersten Hälfte des Jahres 2022 durch die Klassifikation des ROME Version 3 ersetzt werden.



<sup>14</sup> Die ISCO/ISCO - 88, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erstellt wurde, dient als Entsprechung zwischen nationalen Klassifikationen, um Vergleiche zwischen Ländern zu erleichtern. Sie wurde 2008 aktualisiert und ist auch 2021 noch gültig.



### Kasten Nr. 2: FAP 2009 zur Ermittlung des kleinsten gemeinsamen Nenners zwischen den Klassifikationen

Die aktuelle Version FAP 2009 verbindet die PCS Version 2003 und die ROME Version 2009. Sie besteht aus 22 Berufsfeldern, 87 zusammengefassten Berufsfamilien und 225 detaillierten Berufsfamilien (die jeweils detaillierte PCS-Codes und detaillierte ROME-Codes enthalten). Sie besteht aus einem fünfstelligen Code:

- **Das erste Zeichen** des zugewiesenen Codes beginnt mit einem Großbuchstaben, der für das Berufsfeld steht. Diese Berufsfelder dürfen nicht mit den Wirtschaftszweigen verwechselt werden, auch wenn die Bezeichnungen manchmal sehr ähnlich sind.
- **Das zweite Zeichen** des Codes ist eine Ordnungsnummer, die die 87 FAP-2009 innerhalb der Berufsfelder nummeriert.
- **Das dritte Zeichen** ist in der Regel ein „Z“, außer in Ausnahmefällen bei neuen Familien, die im Jahr 2003 entstanden sind. Anhand der ersten drei Zeichen können die 87 zusammengefassten Berufsfamilien identifiziert werden.
- **Das vierte Zeichen** gibt im Allgemeinen die Qualifikation des Berufs innerhalb der Berufsfamilien an. Es werden sieben Modalitäten unterschieden, die wie folgt lauten:
  - 0: Unbestimmt oder nicht angegeben;
  - 2: Hilfsarbeiter und unqualifizierte Arbeiter > entspricht den Helfern (1) in der deutschen Klassifikation;
  - 4: Facharbeiter und hochqualifizierte Arbeiter > entspricht den Fachkräften (2) der deutschen Klassifikation;
  - 6: Ungelernte und gelernte Angestellte > entspricht Helfern (1) oder Fachkräften (2) in der deutschen Klassifikation;
  - 7 oder 8: Techniker, Vorarbeiter o.ä. > Entspricht den Fachkräften (2) oder den Spezialisten (3) der deutschen Klassifikation;
  - 9: Ingenieur und leitender Angestellter > Übereinstimmung mit den Experten (4) der deutschen Klassifikation.
- **Das fünfte Zeichen** ist ebenfalls eine laufende Nummer, mit der die detaillierten Berufsfamilien FAP-2009 (in 225 Positionen) innerhalb der zusammengefassten Berufsfamilien (in 87 Positionen) unterschieden werden können.

Weitere Informationen:

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-nomenclature-des-familles-professionnelles-fap-2009>

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FAP-2009\\_Introduction\\_et\\_table\\_de\\_correspondance.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/FAP-2009_Introduction_et_table_de_correspondance.pdf)

Die Beschreibung der Engpassberufe in der Großregion im folgenden Teil ist das Ergebnis dieser Arbeit, die von den Mitgliedern des Netzwerks EURES Großregion und ihren Partnern gesammelt, harmonisiert und ergänzt wurde.

## 2. Engpassberufe in der Großregion

### 2.1 Vor allem Berufe für Facharbeiter sowie Techniker und Meister

Auf der Grundlage der bei den einzelnen öffentlichen Arbeitsverwaltungen erhobenen Daten, die von ihren Expertenpartnern ergänzt und innerhalb der Klassifikation der Berufsfamilien harmonisiert wurden, hat die Arbeitsgruppe einen Indikator für die „geografische Ausdehnung des Engpasses“ definiert. Dieser Indikator zeigt an, ob ein und derselbe Beruf in einem oder mehreren Gebieten der Großregion einen Fachkräftemangel aufweist. Er variiert somit von 0 bis 6, unter Bezugnahme auf die 6 Teilgebiete der Großregion.

► Von den 225 Berufen der FAP-Klassifikation sind 113 in mindestens einem Gebiet knapp, darunter 2 Berufe in allen 6 Gebieten der Großregion.

► Die Struktur der beruflichen Qualifikationen in den Engpassberufen unterscheidet sich von Gebiet zu Gebiet [Grafik 1]:

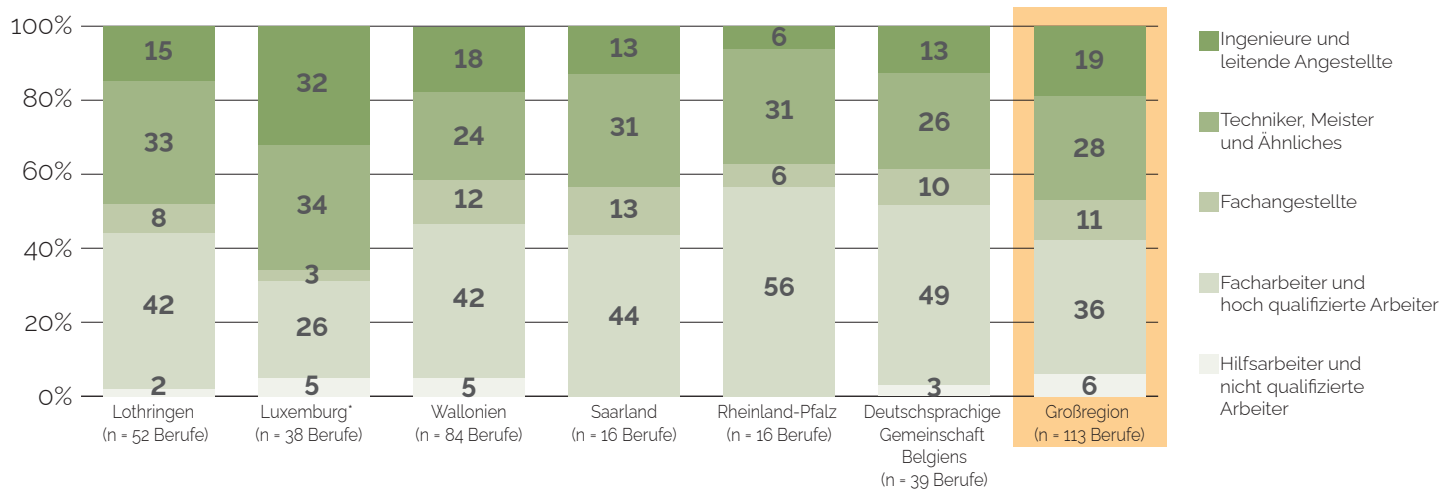
- Die Arbeitsplätze von **Facharbeitern** und hochqualifizierten **Arbeitern** stellen das wichtigste Qualifikationsniveau der Engpassberufe in der Großregion dar (36%). Der Anteil dieser Kategorie variiert jedoch erheblich zwischen den einzelnen Gebieten:

Diese Kategorie betrifft nur einen von vier gemeldeten Berufen (26%) in Luxemburg, aber mehr als fünf von zehn gemeldeten Berufen (56%) in Rheinland-Pfalz.

- Die am zweitstärksten vertretene Familie ist die der **Techniker und Meister** mit 28% der Berufe, für die ein Engpass gemeldet wurde. Der Anteil dieser Kategorie schwankt nur wenig und reicht von 26% in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens bis zu 34% in Luxemburg.
- Die am häufigsten gesuchten Berufe in Luxemburg sind eher hochqualifizierte Berufe: Zusätzlich zur vorherigen Kategorie findet man in diesem Gebiet einen hohen Anteil an Berufen auf der Ebene **Ingenieure und Führungskräfte**, die mehr als 3 von 10 Berufen (32%) ausmachen. Zum Vergleich: Im großregionalen Durchschnitt entfallen auf diese Kategorie weniger als 2 von 10 Berufen, in Rheinland-Pfalz sogar weniger als 1 von 10 Berufen in den von Rheinland-Pfalz gemeldeten Mangelberufen.

Grafik 1: Berufliches Qualifikationsniveau der Berufe, für die ein Engpass gemeldet wurde\* nach Gebiet

Qualifikationsniveau der als Engpass gemeldeten Berufe\* nach Gebieten - FAP-Klassifikation (%)



Quelle: ÖAV der Großregion; Realisierung: Eures Großregion, 2021

\*Für Luxemburg sind dies die meistgesuchten Berufe.



## 2.2 Details zum geografischen Ausmaß des Fachkräftemangels

Im Detail nach Berufen betrachtet, zeigt sich, dass es in fünf Berufsfeldern Engpässe in allen oder einigen der Berufe gibt, aus denen sie sich zusammensetzen [Tabelle 1]:

- Elektrizität, Elektronik,
- Ingenieure und Führungskräfte in der Industrie,
- Studien und Forschung,
- Mechanik und Metallverarbeitung,
- Baugewerbe und öffentliche Arbeiten.

Umgekehrt gibt es Berufsfelder, in denen es laut den Listen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen keine Berufe gibt, die unter Engpässen leiden. Zur Erinnerung: Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen repräsentieren nicht den gesamten Arbeitsmarkt, so dass einige Berufe oder Berufsfelder hier nicht vertreten sind:

- Kommunikation, Information, Kunst und Unterhaltung,
- Öffentliche Verwaltung, Rechtsberufe, Militär und Polizei<sup>15</sup>.

Tabelle 1: Berufsfelder mit Engpässen nach Berufen

Berufliche Bereiche	Gesamtzahl der Berufe im Berufsfeld (a)	Anzahl der Berufe in der Großregion, die in einem oder mehreren der Gebiete einen Engpass aufweisen (b)	Verhältnis (b / a)
Elektrik, Elektronik	5	5	1,00
Ingenieure und leitende Angestellte Industrie	3	3	1,00
Wissenschaft und Forschung	2	2	1,00
Hoch- und Tiefbau	20	19	0,95
Maschinenbau, Metallbearbeitung	12	11	0,92
Management, Verwaltung von Unternehmen	12	8	0,67
Wartung	9	6	0,67
Informatik und Telekommunikation	6	4	0,67
Banken und Versicherungen	5	3	0,60
Schulen, Ausbildung	5	3	0,60
Hotel, Gastronomie, Lebensmittel	12	7	0,58
Transport, Logistik und Tourismus	18	9	0,50
Prozessindustrie	14	7	0,50
Dienstleistungen für Privatpersonen und Gebietskörperschaften	10	5	0,50
Handwerk	2	1	0,50
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	17	8	0,47
Handel	15	6	0,40
Landwirtschaft	12	4	0,33
Weiche Materialien, Holz, grafische Industrie	9	2	0,22
Öffentliche Verwaltung, juristische Berufe, Armee und Polizei	9	0	0,00
Kommunikation, Information, Kunst und Unterhaltung	11	0	0,00

Quelle: ÖAV der Großregion; Realisierung: Eures Großregion, 2021

In Tabelle 2 (auf den folgenden Seiten) werden die Berufe nach dem Indikator für das geografische Ausmaß der Engpässe in absteigender Reihenfolge geordnet.

Bei einigen Berufen sind alle 6 Gebiete der Großregion betroffen: Dies gilt für Krankenschwestern/-pfleger und Pflegehelfer: 5 von 6 Gebiete geben an, in den folgenden fünf Berufen Engpässe zu haben:

- Maurer,
- Klempner, Heizungsinstallateure,

- Ingenieure und Statiker, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, Leiter von Informatikprojekten,
- Techniker und Meister in den Bereichen Wartung und Umwelt,
- Facharbeiter im Bereich Zerspanung.

Die Ermittlung der wichtigsten Berufe, in denen im Jahr 2020 in einer Vielzahl von Teilregionen der Großregion Engpässe herrschen, könnte als Grundlage für eine konzertierte Aktion zum Abbau der Engpässe dienen und von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und ihren Partnern getragen werden.

<sup>15</sup> Es sei darauf hingewiesen, dass das FOREM die Bereiche Armee- und Polizeiberufe in die 2021 veröffentlichte Liste der Engpassberufe aufgenommen hat.

Tabelle 2: Geografisches Ausmaß der Engpässe nach Beruf und Land

Berufe mit Engpässen im Jahr 2020		Anzahl der Gebiete	Lothringen	Luxemburg	Wallonien	Saarland	Rheinland-Pfalz	Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	Pfleger	6	X	X	X	X	X	X
	Krankenschwestern, Krankenpfleger	6	X	X	X	X	X	X
Hoch- und Tiefbau	Maurer	5	X		X	X	X	X
	Installateure, Heizungsbauer	5	X		X	X	X	X
Informatik und Telekommunikation	Ingenieure und Führungskräfte in den Bereichen Studium, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, IT-Projektleiter	5		X	X	X	X	X
Wartung	Techniker und Meister Wartung und Umwelt	5	X	X	X	X		X
Maschinenbau, Metallbearbeitung	Facharbeiter Zerspanung	5	X	X	X	X		X
Hoch- und Tiefbau	Zimmerleute (Holz)	4			X	X	X	X
	Dachdecker	4	X		X		X	X
	Schreiner und Ausbauer und Isolierer	4	X	X	X		X	
	Bauelektriker	4	X	X	X			X
Elektrik, Elektronik	Facharbeiter Elektrik und Elektronik	4		X		X	X	X
Management, Verwaltung von Unternehmen	Techniker Buchführung und Finanzen	4	X	X	X			X
	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	4	X	X	X			X
Informatik und Telekommunikation	EDV-Techniker und Techniker Informatikentwicklung	4		X	X	X		X
Ingenieure und leitende Angestellte Industrie	Ingenieure und leitende Angestellte Fertigung und Produktion	4	X	X	X			X
	Ingenieure Produktionsmethoden und Qualitätskontrolle	4	X	X	X			X
Wartung	Facharbeiter Maschinenwartung	4	X		X		X	X
Maschinenbau, Metallbearbeitung	Monteure, Schlosser und andere Facharbeiter im Maschinenbau	4	X		X	X		X
	Techniker für Maschinenbau und Metallverarbeitung	4	X	X	X			X
	Maschinen- und Metallbearbeitungszeichner	4	X		X		X	X
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	Sonderpädagogen	4	X	X	X			X
Hoch- und Tiefbau	Facharbeiter Tiefbau, Beton und Bergbau	3	X		X		X	
	Facharbeiter Maler und Baufertigstellung	3		X	X	X		
	Fahrer Baumaschinen und Tiefbaufahrzeuge	3	X		X			X
	Bauleiter, Bauführer (ohne leitende Angestellte)	3	X		X		X	
	Hoch- und Tiefbauingenieur, Polier und Bauleiter (leitende Angestellte)	3	X	X		X		

Tabelle 2: Geografisches Ausmaß der Engpässe nach Beruf und Land (Fortsetzung)

Berufe mit Engpässen im Jahr 2020		Anzahl der Gebiete	Lothringen	Luxemburg	Wallonien	Saarland	Rheinland-Pfalz	Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens
<b>Elektrik, Elektronik</b>	Techniker Elektrik und Elektronik	3		X		X	X	
<b>Maschinenbau, Metallbearbeitung</b>	Kesselbauer, Klempner, Vermesser, Schlosser, Metallbauer, Schmied	3	X	X	X			
	Schweißer	3	X		X			X
	Facharbeiter für Wärme- und Oberflächenbehandlung	3	X		X		X	
<b>Prozessindustrie</b>	Techniker Prozessindustrie	3	X		X	X		
<b>Wartung</b>	Facharbeiter Wartung Elektrik und Elektronik	3	X		X			X
<b>Transport, Logistik und Tourismus</b>	Fahrer Straßenfahrzeuge	3	X		X			X
<b>Handel</b>	Technisch-kaufmännische Ingenieure und leitende Angestellte	3	X	X	X			
<b>Hotel, Gastronomie, Lebensmittel</b>	Metzger	3	X		X			X
	Bäcker, Konditor	3	X		X			X
	Köche	3	X		X			X
<b>Landwirtschaft</b>	Angestellte Gärtner	2			X			X
<b>Hoch- und Tiefbau</b>	Ungelernte Arbeiter im Baunebengewerbe	2	X		X			
	Bauzeichner Hoch- und Tiefbau	2		X	X			
<b>Maschinenbau, Metallbearbeitung</b>	Justierer	2	X	X				
	Rohrbauer	2	X		X			
	Meister und verwandte Berufe in der mechanischen Fertigung	2	X	X				
<b>Verfahrensindustrie</b>	Andere Facharbeiter Chemie- und Kunststoffindustrie	2	X		X			
	Meister und entsprechende Qualifikationen Prozessindustrie	2	X		X			
<b>Ingenieure und Führungskräfte in der Industrie</b>	Leitende technische Angestellte Wartung und Umwelt	2	X		X			
<b>Transport, Logistik und Tourismus</b>	Facharbeiter Lagerhaltung und Disposition	2			X			X
	Fahrer von leichten Fahrzeugen	2	X	X				
	Logistikmanager (ohne Führungskräfte)	2	X					X
<b>Management, Verwaltung von Unternehmen</b>	Büroorganisation und ähnliches	2			X			X
<b>Studien und Forschung</b>	Ingenieure und leitende Angestellte Studien, Forschung und Entwicklung (Industrie)	2		X	X			
<b>Handel</b>	Außendienstmitarbeiter	2	X		X			
	Kaufmännische Leiter, Einkäufer und leitende Angestellte Marketing	2		X	X			
	Immobilienmakler, Hausverwaltung	2	X		X			

Tabelle 2: Geografisches Ausmaß der Engpässe nach Beruf und Land (Fortsetzung)

Berufe mit Engpässen im Jahr 2020		Anzahl der Gebiete	Lothringen	Luxemburg	Wallonien	Saarland	Rheinland-Pfalz	Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens
Hotel, Gastronomie, Lebensmittel	Beschäftigte im Gastgewerbe	2	X		X			
	Kellner in Cafés und Restaurants	2	X		X			
Dienstleistungen für Privatpersonen und Gebietskörperschaften	Kindergärtnerinnen	2			X			X
	Sicherheits- und Überwachungspersonal	2	X		X			
Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport	Andere para-medizinische Fachkräfte	2			X		X	
	Fachkräfte Soziales und Berufsorientierung	2	X					X
Schulen, Ausbildung	Sekundarlehrer	2	X					X
	Ausbilder	2	X		X			
Landwirtschaft	Fahrer von land- oder forstwirtschaftlichen Maschinen	1			X			
	Angestellte Gemüse- und Gartenbauern	1			X			
	Angestellte Weinbauern, Obstbauern	1			X			
Hoch- und Tiefbau	Ungelernte Arbeiter im Tiefbau, Betonbau und Bergbau	1			X			
	Ungelernte Arbeiter im Bauhauptgewerbe	1			X			
	Zimmerleute (Metall)	1			X			
	Landvermesser	1			X			
	Techniker und Sachbearbeiter Hoch- und Tiefbau	1			X			
	Architekten	1			X			
Elektrik, Elektronik	Ungelernte Arbeiter in der Elektrotechnik und Elektronik	1		X				
	Elektro- und Elektronikzeichner	1		X				
	Meister und verwandte Berufe in der Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten	1		X				
Maschinenbau, Metallbearbeitung	ungelernte Arbeiter Zerspanung und Formung	1		X				
Prozessindustrie	ungelernte Arbeiter in der Nahrungsmittelindustrie	1			X			
	Andere Facharbeiter Lebensmittelindustrie (ohne Fleischverarbeitung)	1			X			
	Qualifizierte Laboranten	1			X			
	Sonstige Facharbeiter Industrie	1		X				
Weiche Materialien, Holz, grafische Industrie	Facharbeiter in der industriellen Textil- und Lederverarbeitung	1			X			
	Facharbeiter in der Holz- und Möbelverarbeitung	1						X
Wartung	Facharbeiter Instandhaltung von Gebäuden	1			X			
	Fahrzeugkarosseriebauer	1			X			

Tabelle 2: Geografisches Ausmaß der Engpässe nach Beruf und Land (Fortsetzung)

Berufe mit Engpässen im Jahr 2020		Anzahl der Gebiete	Lothringen	Luxemburg	Wallonien	Saarland	Rheinland-Pfalz	Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens
<b>Wartung</b>	KFZ-Mechaniker und KFZ-Elektroniker	1			X			
<b>Transport, Logistik und Tourismus</b>	Lagerverantwortliche	1			X			
	Fahrzeugführer Nahverkehr	1			X			
	Verwaltungsangestellte im Transportwesen	1			X			
	Führungskräfte im Transportwesen	1			X			
	Ingenieure und leitende Angestellte Logistik, Termin- und Aufgabenplanung	1			X			
<b>Handwerk</b>	Verschiedene Handwerker und Facharbeiter im Handwerk	1		X				
<b>Management, Verwaltung von Unternehmen</b>	Verschiedene Verwaltungsmitarbeiter	1						X
	ChefsekretärInnen	1	X					
	Techniker Verwaltung	1	X					
	Juristen	1		X				
	Leitende Angestellte Personalverwaltung und Rekrutierung	1		X				
<b>Informatik und Telekommunikation</b>	Angestellte und Fachkräfte im IT-Bereich	1				X		
	Techniker für die Produktion, den Betrieb, die Installation und die Wartung, den Support und die Benutzerdienste im Bereich Informatik	1		X				
<b>Studien und Forschung</b>	Wissenschaftler (ohne Industrie und Hochschulen)	1		X				
<b>Banken und Versicherungen</b>	Techniker Banken	1		X				
	Techniker Versicherungen	1			X			
	Leitende Angestellte Banken	1		X				
<b>Handel</b>	Vertreter bei Privatpersonen	1	X					
	Führungskräfte in Geschäften	1			X			
<b>Hotel, Gastronomie, Lebensmittel</b>	Küchenhilfen, Küchenlehrlinge und Angestellte Mitarbeiter Gastronomie	1						X
	Chefköche	1			X			
<b>Dienstleistungen für Privatpersonen und Gebietskörperschaften</b>	Friseure, Kosmetiker	1			X			
	Hausangestellte und Haushaltspersonal	1			X			
	Reinigungskräfte Büroräume	1			X			
<b>Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport</b>	Ärzte	1			X			
	Apotheker	1			X			
	Medizintechniker und medizinische Helfer	1			X			
<b>Schulen, Ausbildung</b>	Lehrer an Schulen	1						X

## 2.3 Die von den ÖAV der Großregion übermittelten Listen der Berufe

In den Abschnitten 2.5.1 bis 2.5.6 werden die Informationen über die Engpassberufe (in Luxemburg die am meisten gesuchten Berufe) dargestellt, die von jeder ÖAV in Phase 1 unseres Ansatzes (also vor der Phase der Anreicherung durch die hinzugezogenen Experten) übermittelt wurden. Die FAP-Klassifikation bleibt der Eingangsschlüssel für diese Tabellen (die ersten beiden Spalten),

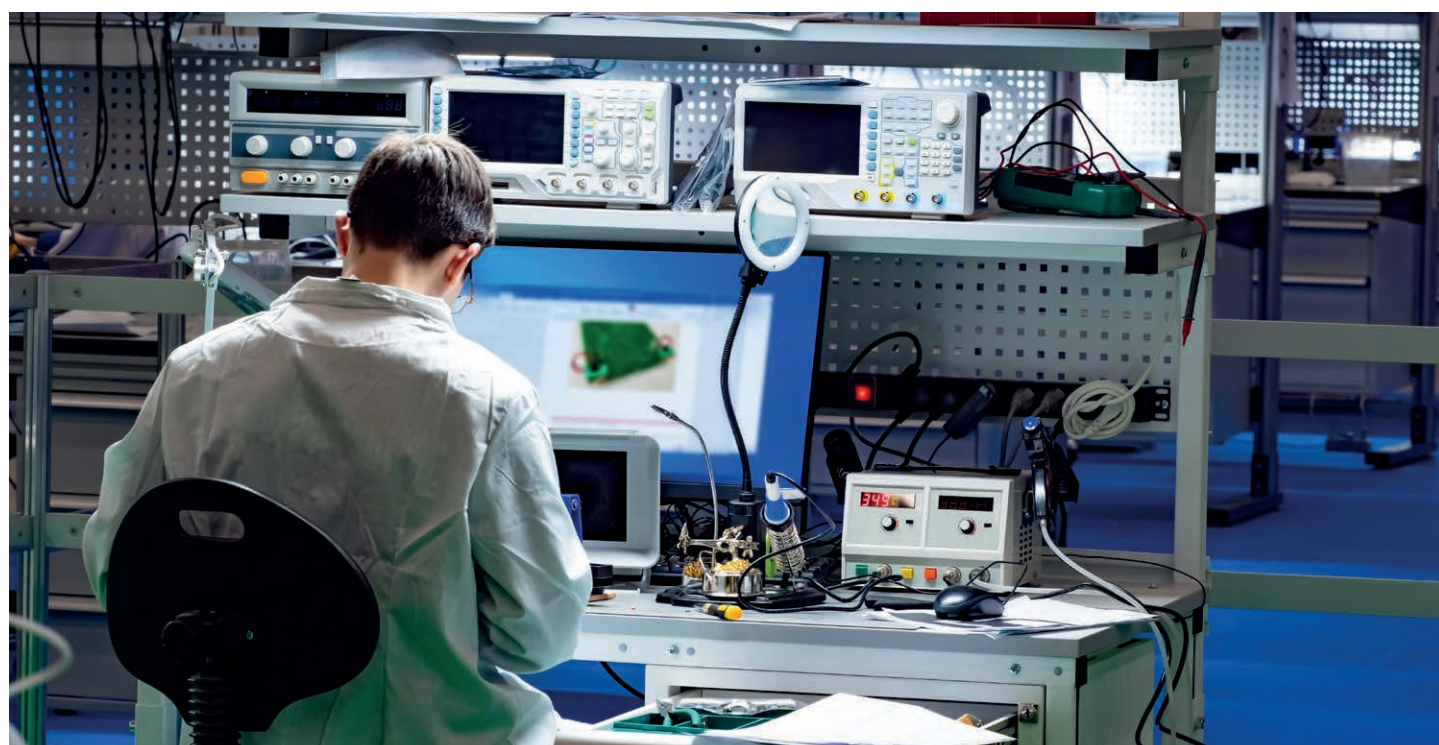
um mehrere Gebiete nach demselben Berufsfeld oder Beruf vergleichen zu können.

Anschließend wird die Verbindung zu den für jedes Gebiet spezifischen Klassifikationen der Berufe hergestellt, sodass jede ÖAV die Informationen, die ursprünglich an die Arbeitsgruppe von Eures-T Großregion übermittelt wurden, genau wiederfinden kann.

### 2.3.1 Saarland: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020

Für das Saarland entspricht das hier dargestellte Maß des Engpasses der bis 2020 umgesetzten Methodik (vgl. Teil 1.3: Die „Mangelberufe“ in der Großregion).

FAP-Code	Bezeichnung FAP	KldB-Code	Bezeichnung KldB	Anforderungsniveau	abgeschlossene Vakanzzeit		ADEM auf 100 Stellen kommen ... Arbeitslose
					in Tagen	Abweichung zum Bundeschnitt in%	
<b>B - Hoch- und Tiefbau</b>							
B4Z41	Installateure, Heizungsbauer	342	Klempnerei Sanitär- Heizungs- Klimatechnik	2 - Fachkraft	246	82,1	57
<b>C - Elektrik, Elektronik</b>							
C1Z40	Facharbeiter Elektrik und Elektronik	263	Elektrotechnik	2 - Fachkraft	246	82,3	177
		262	Energietechnik	2 - Fachkraft	224	66,3	99
<b>M - Informatik und Telekommunikation</b>							
M2Z90	Ingenieure und Statiker, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, Projektleiter Informatik	434	Softwareentwicklung Programmierung	4 - Experte	271	100,5	86
<b>V - Gesundheit, soziale, kulturelle und Sportberufe</b>							
V0Z60	Pflegehelfer/in	821	Altenpflege	2 - Fachkraft	181	34	24
V1Z80	Krankenschwester	813	Gesundheits- Krankenpflege Rettungsdienst, Geburtshilfe	2 - Fachkraft	132	2,3	43



### 2.3.2 Rheinland-Pfalz: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020

Für Rheinland-Pfalz entspricht das hier dargestellte Maß des Engpasses der bis 2020 umgesetzten Methodik (vgl. Teil 1.3: Die „Mangelberufe“ in der Großregion).

FAP-Code	Bezeichnung FAP	KldB-Code	Bezeichnung KldB	Anforderungs-niveau	abgeschlossene Vakanzzeit		ADEM auf 100 Stellen kommen ... Arbeitslose
					in Tagen	Abweichung zum Bundeschnitt in%	
<b>B - Hoch- und Tiefbau</b>							
B1Z40	Facharbeiter Tiefbau, Beton und Bergbau	322	Tiefbau	2 - Fachkraft	215	59,3	84
B2Z40	Maurer	321	Hochbau	2 - Fachkraft	229	69,9	125
B2Z42	Zimmerleute (Metall)	333	Aus- Trockenbau Isolierung Zimmerei Glaserei Roll.	2 - Fachkraft	217	60,8	147
B2Z43	Zimmerleute (Holz)						
B2Z44	Dachdecker						
B4Z41	Installateure, Heizungsbauer	342	Klempnerei Sanitär- Heizungs- Klimatechnik	2 - Fachkraft	266	97,3	52
B4Z42	Schreiner sowie Ausbauer und Isolierer	333	Aus- Trockenbau Isolierung Zimmerei Glaserei Roll.	2 - Fachkraft	217	60,8	147
B6Z73	Polier, Bauleiter (keine leitende Position)	321	Hochbau	3 - Spezialist	234	73	72
<b>C - Elektrizität, Elektronik</b>							
C1Z40	Facharbeiter Elektrik und Elektronik	262	Energietechnik	2 - Fachkraft	230	70,7	52
C2Z70	Techniker Elektrik und Elektronik	263	Elektrotechnik	2 - Fachkraft	193	42,8	155
				3 - Spezialist	225	66,9	131
<b>D - Mechanik, Metallverarbeitung</b>							
D4Z41	Qualifizierte Kräfte für Wärme- und Oberflächenbehandlung	222	Farb- und Lacktechnik	2 - Fachkraft	208	54,2	192
D6Z71	Maschinenzeichner- und Metallbearbeiter	252	Fahrzeug-Luft-Raumfahrt- Schiffbautechn.	2 - Fachkraft	216	60,1	90
<b>G - Wartung</b>							
G0A40	Facharbeiter Maschinenwartung	261	Mechatronik und Automatisierungstechnik	2 - Fachkraft	219	62,6	63
<b>M - Informatik und Telekommunikation</b>							
M2Z90	Ingenieure und Statiker, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, Projektleiter Informatik	434	Softwareentwicklung Programmierung	4 - Experte	228	68,8	108
<b>V - Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport</b>							
V0Z60	Pflegehelfer/in	821	Altenpflege	2 - Fachkraft	237	75,2	20
V1Z80	Krankenpfleger/in	813	Gesundheits- Krankenpflege Rettungsdienst, Geburtshilfe	2 - Fachkraft	190	40,8	62
V3Z80	Andere nicht-medizinische Pflegekräfte	817	Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	3 - Spezialist	195	44,8	37

### 2.3.3 Lothringen: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020

Für Lothringen entspricht die hier dargestellte Intensität des Engpasses der bis 2020 umgesetzten Methodik (vgl. Teil 1.3: Die „Mangelberufe“ in der Großregion).

FAP-Code	Bezeichnung FAP	Rome-Code V3	Bezeichnung ROME V3	Intensität des Engpasses: * : mäßig - ** : stark *** : sehr hoch
<b>Hoch- und Tiefbau</b>				
B1Z40	Facharbeiter Tiefbau, Beton und Bergbau	F1702	Straßen- und Wegebau	***
B2Z40	Maurer	F1703	Maurerarbeiten	***
		F1611	Fassadenbau und -restauration	***
		F1608	Verlegen von starren Belägen	***
B2Z44	Dachdecker	F1610	Anbringen und Restaurieren von Decken	***
B4Z41	Installateure, Heizungsbauer	F1603	Installation von sanitären und thermischen Anlagen	***
B4Z42	Schreiner, Ausbauer und Isolierer	F1607	Einbau von Fenstern und Türen	***
		F1604	Montage von Einrichtungen	**
		H2206	Herstellung von Holztischlerei und Böttcherei	***
B4Z43	Bauelektriker	F1602	Gebäudeelektrizität	***
B5Z40	Fahrer Baumaschinen und Tiefbaufahrzeuge	F1302	Führen von Erdbau- und Steinbruchmaschinen	***
B6Z73	Polier, Bauleiter (keine leitende Position)	F1201	Polier Hoch- und Tiefbau	***
		F1202	Bauleitung Hoch- und Tiefbau	***
B7Z91	Hoch- und Tiefbauingenieur, Polier und Bauleiter (leitende Angestellte)	F1201	Polier Hoch- und Tiefbau	***
		F1202	Bauleitung Hoch- und Tiefbau	***
		F1106	Ingenieurwesen und Statik im Bauwesen	***
<b>Maschinenbau, Metallbearbeitung</b>				
D1Z41	Facharbeiter Zerspanung	H2903	Führen von Bearbeitungsgeräten	***
D2Z40	Kesselbauer, Blechner, Geometer, Schlosser, Metallbauer, Schmied	H2902	Kesselbau - Blechbearbeitung	***
D2Z42	Schweißer	H2913	Manuelles Schweißen	***
<b>Wartung</b>				
G0A41	Facharbeiter Wartung Elektrik und Elektronik	I1309	Elektrische Wartung	***
G1Z70	Techniker und Meister Wartung und Umwelt	I1304	Installation und Wartung von Industrie- und Betriebsanlagen	***
		I1307	Installation und Wartung von Telekom- und Schwachstramanlagen	***
		I1306	Installation und Wartung von Kälte- und Klimaanlage	***
		I1309	Elektrische Wartung	***
		I1308	Wartung von Heizanlagen	***
<b>Transport, Logistik und Tourismus</b>				
J3Z40	Fahrer von leichten Fahrzeugen	J1305	Führen von Sanitätsfahrzeugen	**
J3Z43	Fahrer Straßenfahrzeuge	N4101	Fahren von Gütertransporten auf langen Strecken	**
J4Z80	Verantwortlicher Logistik (keine leitende Funktion)	N1303	Technische Intervention für den Logistikbetrieb	***
<b>Management, Verwaltung von Unternehmen</b>				
L3Z80	Chefsekretärinnen	D1401	Kaufmännische Assistenz	**
L4Z80	Techniker Verwaltung	M1501	Assistentin für Personalwesen	***
		M1605	Technische und administrative Assistenz	**
L4Z81	Techniker Buchführung und Finanzen	M1203	Buchhaltung	**
L5Z90	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	M1203	Buchhaltung	**
			Rechnungs- und Finanzprüfung und -kontrolle	***
<b>Handel</b>				
R2Z80	Außendienstmitarbeiter	D1407	Technisch-kaufmännische Kontakte	***
R2Z83	Vertreter bei Privatpersonen	D1403	Geschäftskontakte mit Privatpersonen	***
R4Z91	Technisch-kaufmännische Ingenieure und leitende Angestellte	D1407	Technisch-kaufmännische Kontakte	***
R4Z93	Immobilienmakler, Hausverwaltung	C1504	Immobiliengeschäfte	***
<b>Hotel, Gastronomie, Lebensmittel</b>				
S0Z40	Metzger	D1101	Metzgerei	**
S0Z42	Bäcker, Konditor	D1102	Bäckerei - Feinbäckerei	**
		D1104	Konditorei, Süßwaren, Schokolade und Eiscreme	**
S1Z40	Köche	G1602	Küchenpersonal	***
S2Z60	Beschäftigte im Gastgewerbe	G1501	Etagenpersonal	*
S2Z61	Kellner in Cafés und Restaurants	G1803	Service in der Gastronomie	***
			Café Bar Gaststätte	**
<b>Dienstleistungen für Privatpersonen und Gebietskörperschaften</b>				
T3Z61	Sicherheits- und Überwachungspersonal	K2503	Sicherheitsdienst und Überwachung im Privatbereich	***
<b>Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport</b>				
V0Z60	Pfleger	J1501	Patientenhygiene und -komfort	*
		K1301	Sozialmedizinische Begleitung	**
V1Z80	Krankenschwestern, Krankenpfleger	J1506	Allgemeine Krankenpflege	***
V4Z83	Sonderpädagogen	K1207	Sozialpädagogische Intervention	**
V4Z85	Fachkräfte Soziales und Berufsorientierung	K1201	Soziale Arbeit	***
<b>Schulen, Ausbildung</b>				
W0Z90	Sekundarlehrer	K2107	Allgemeiner Unterricht der Sekundarstufe II	***
W1Z80	Ausbilder	K2111	Berufliche Bildung	*



## 2.3.4 Wallonien: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020

FAP-Code	Bezeichnung FAP	7-stelliger ROME-Code V2	Bezeichnung ROME V2 7-stellig	Art des Engpasses			Intensitätsrate (statistischer Engpass, wenn < 1,5)	Kategorie	
				Mangel an Bewerbern (Knappheit)	mit Abschluss	Arbeitsbedingungen mit Vertrag			
<b>Landwirtschaft</b>									
A0Z43	Fahrer von land- oder forstwirtschaftlichen Maschinen	4321201	Landmaschinenfahrer	X	X	X	1,4	Engpassberuf	Experte
A1Z40	Angestellte Gemüse- und Gartenbauern	4111205	Arbeiter im Zierpflanzenbau		X		12,1	Kritisch	Stat
A1Z41	Angestellte Gärtner	4111301	Gärtner		X	X	3,4	Kritisch	Experte
<b>Hoch- und Tiefbau</b>									
B1Z40	Facharbeiter Tiefbau, Beton und Bergbau	4211202	Straßenarbeiter	X	X	X	0,6	Mangelberuf	Experte
		4211205	Rohrleger		X	X	0,8	Mangelberuf	Experte
		4211303	Schalungsarbeiter		X	X	3,0	Kritisch	Stat
B2Z40	Maurer	4211104	Sandstrahler		X		3,0	Kritisch	Experte
		4211401	Zementarbeiter - Fassadenbauer		X	X	2,6	Kritisch	Stat
		4211402	Maurer	X	X	X	0,6	Mangelberuf	Stat
		4211403	Installateur von Schwimmbädern	X	X	X	0,6	Mangelberuf	Experte
		4211405	Verfuger		X	X	8,6	Kritisch	Experte
		4223101	Fliesenleger	X	X	X	1,3	Mangelberuf	Stat
		4212201	Monteur für Holzkonstruktionen	X	X	X	2,4	Kritisch	Experte
B2Z43	Zimmerleute (Holz)	4212202	Zimmermann		X	X	0,4	Mangelberuf	Experte
		4212301	Dachdecker	X	X	X	1,5	Mangelberuf	Stat
B2Z44	Dachdecker	4212401	Abdichter		X		5,1	Kritisch	Experte
		4221201	Sanitär- und Heizungsmonteur	X	X	X	0,4	Mangelberuf	Stat
B4Z41	Installateure, Heizungsbauer	4221204	Monteur für Klimatechnik (Klimaanlage)		X		1,0	Mangelberuf	Experte
		4211404	Deckenbauer	X	X	X	1,0	Mangelberuf	Stat
B4Z42	Schreiner, Ausbauer und Isolierer	4222101	Tür- und Fenstermonteur		X		2,8	Kritisch	Stat
		4222201	Monteur von Trennwänden und/oder abgehängten Decken		X		6,6	Kritisch	Experte
		4222202	Küchenmonteur		X		7,7	Kritisch	Experte
		4733101	Tischler	X	X	X	1,0	Mangelberuf	Stat
B4Z43	Bauelektriker	4221101	Elektroinstallateur	X	X		0,7	Mangelberuf	Stat
B4Z44	Facharbeiter Maler und Baufertigstellung	4223301	Maler und Anstreicher		X	X	10,7	Kritisch	Experte
		4321101	Fahrer von Erdbaumaschinen	X	X	X	1,3	Mangelberuf	Stat
B5Z40	Fahrer Baumaschinen und Tiefbaufahrzeuge	4321102	Fahrer von Verdichtungsmaschinen		X	X	2,1	Kritisch	Experte
		4321103	Fahrer von Straßenbau- und Straßeninstandhaltungsmaschinen		X	X	0,9	Mangelberuf	Experte
B6Z70	Landvermesser	6122201	Vermesser	X	X		0,4	Mangelberuf	Stat
B6Z71	Techniker und Sachbearbeiter Hoch- und Tiefbau	6122301	Techniker in einem Konstruktionsbüro	X	X		0,3	Mangelberuf	Stat
		6122302	Vermesser - Kalkulator	X	X		0,4	Mangelberuf	Stat
B6Z72	Bauzeichner Hoch- und Tiefbau	6122101	Bauzeichner	X	X		0,2	Mangelberuf	Stat
B6Z73	Polier, Bauleiter (keine leitende Position)	6123101	Bauleiter	X	X	X	0,3	Mangelberuf	Stat
		6123102	Schichtleiter/in Bau	X	X	X	0,7	Mangelberuf	Stat
		6123201	Bauleiter	X	X		0,8	Mangelberuf	Stat
B7Z90	Architekten	6121101	Architekt	X		X	0,3	Mangelberuf	Stat
<b>Maschinenbau, Metallbearbeitung</b>									
D1Z41	Facharbeiter Zerspanung	4412101	Techniker Metallbearbeitungssysteme	X	X		0,6	Mangelberuf	Stat
D2Z40	Kesselbauer, Blechner, Geometer, Schlosser, Metallbauer, Schmied	4411401	Blechschmied	X	X	X	0,8	Mangelberuf	Experte
D2Z41	Rohrbauer	4413401	Industrierohrschlosser	X	X	X	0,5	Mangelberuf	Experte
D2Z42	Schweißer	4413201	Schweißer	X	X		1,3	Mangelberuf	Stat
D4Z40	Monteure, Schlosser und andere Facharbeiter im Maschinenbau	4413501	Mechanischer Justierer	X	X	X	1,8	Kritisch	Experte
D4Z41	Qualifizierte Agenten für Wärme- und Oberflächenbehandlung	4414201	Industriemaler		X	X	1,7	Kritisch	Experte
D6Z71	Maschinen- und Metallbearbeitungszeichner	5212101	Maschinenbau-Konstrukteur/in		X		0,2	Mangelberuf	Experte
			Maschinenbauzeichner		X		1,1	Mangelberuf	Experte
<b>Prozessindustrie</b>									
E0Z21	Unqualifizierte Arbeiter in der Nahrungsmittelindustrie	4712101	Schlachter (Fleischverarbeitung)	X		X	4,2	Kritisch	Experte
E1Z41	Andere Facharbeiter Chemie- und Kunststoffindustrie	4511201	Operator an Geräten zur physikalischen oder chemischen Umwandlung	X	X	X	3,6	Kritisch	Experte
E1Z42	Andere Facharbeiter Lebensmittelindustrie (ohne Fleischverarbeitung)	4512101	Anlagensteuerer in der Lebensmittelindustrie		X	X	0,4	Mangelberuf	Experte
			Leiter Produktionslinie Lebensmittel-industrie		X	X	5,1	Kritisch	Experte
E1Z46	Qualifizierte Laboranten	5223201	Techniker/in Kontrolllabor - Validierung/Qualifizierung		X		2,8	Kritisch	Experte
E2Z70	Techniker Verfahrenstechnik	5214101	Techniker im Forschungslabor				1,1	Mangelberuf	Experte
		5223101	Produktionstechniker Verfahrenstechnik	X	X		0,2	Mangelberuf	Experte
E2Z80	Meister und entsprechende Qualifikationen Prozessindustrie	5112101	Teamleiter/in Prozessindustrie	X	X		0,1	Mangelberuf	Experte
<b>Weiche Materialien, Holz, grafische Industrie</b>									
F1Z40	Qualifizierte Arbeiter in der industriellen Textil- und Lederverarbeitung	4612213	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Textilprodukten		X	X	3,7	Kritisch	Experte

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

### 2.3.4 Wallonien: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020 (Fortsetzung)

FAP-Code	Bezeichnung FAP	7-stelliger ROME-Code V2	Bezeichnung ROME V2 7-stellig	Art des Engpasses			Intensitätsrate (statistischer Engpass, wenn < 1,5)	Kategorie	
				Mangel an Bewerbern (Knappheit)	mit Abschluss	Arbeitsbedingungen mit Vertrag			
<b>Wartung</b>									
G0A40	Facharbeiter Maschinenwartung	4431101	Wartungsmechaniker Industrie	X	X		0,6	Mangelberuf	Stat
G0A41	Facharbeiter Wartung Elektrik und Elektronik	4433104	Wartungselektriker/in Industrie	X	X		0,7	Mangelberuf	Stat
G0A43	Qualifizierte Mehrzweckarbeiter für die Instandhaltung von Gebäuden	1112202	Arbeiter Gebäudeinstandhaltung		X	X	11,5	Kritische	Experte
G0B40	Fahrzeugkarosseriebauer	4432304	Karosseriebauer	X	X		0,7	Mangelberuf	Stat
G0B41	KFZ-Mechaniker und KFZ-Elektroniker	4431603	Mechaniker für Landwirtschaft und technische Arbeiten	X	X	X	0,4	Mangelberuf	Experte
		4432105	LKW-Mechaniker	X	X		0,3	Mangelberuf	Stat
		4432107	Vielseitiger Mechaniker	X	X		0,1	Mangelberuf	Stat
		4432108	Techniker für Fahrzeugwartung und Fahrzeugdiagnose		X		0,8	Mangelberuf	Experte
G1Z70	Techniker und Meister in der Instandhaltung und die Umwelt	4221106	Installateur für Sicherheitssysteme	X	X	X	0,6	Mangelberuf	Experte
		4221205	Kälteanlagenmonteur	X	X		0,6	Mangelberuf	Experte
		4434101	Elektromechaniker für industrielle Instandhaltung	X	X		0,1	Mangelberuf	Stat
		5231101	Techniker für industrielle Installation und Wartung	X	X		0,5	Mangelberuf	Stat
		5231201	Automatisierungstechniker	X	X		0,9	Mangelberuf	Stat
		5233201	Wartungs- und Betriebstechniker für Heizungen	X	X		0,3	Mangelberuf	Stat
		5233202	Kältetechniker	X	X		0,4	Mangelberuf	Stat
5233301	Wartungstechniker für Elektronik	X	X		0,7	Mangelberuf	Stat		
<b>Ingenieure und leitende Angestellte Industrie</b>									
H0Z90	Ingenieure und leitende Angestellte Fertigung und Produktion	5321101	Produktionsleiter/in	X	X	X	0,3	Mangelberuf	Stat
H0Z91	Leitende technische Angestellte Wartung und Umwelt	5321301	Präventionsberater	X	X	X	0,3	Mangelberuf	Stat
			Manager für Industriewartung	X	X	X	0,2	Mangelberuf	Stat
H0Z92	Ingenieure Produktionsmethoden und Qualitätskontrolle	5311101	Verantwortlicher für Industrie- und Logistikmanagement	X	X		0,2	Mangelberuf	Experte
		5311102	Verantwortlicher für Methoden und Industrialisierung	X	X		0,3	Mangelberuf	Experte
		5321201	Leiter Qualität und gesetzliche Vorgaben	X	X	X	0,9	Mangelberuf	Stat
<b>Transport, Logistik und Tourismus</b>									
J1Z40	Qualifizierte Arbeiter in der Lagerhaltung und Disposition	4331101	Lagerverwalter		X	X	2,7	Kritisch	Experte
J1Z80	Lagerverantwortliche	6131102	Lagerverwaltung-Supervisor		X		0,3	Mangelberuf	Experte
J3Z41	Fahrzeugführer Nahverkehr	4311201	Busfahrer/in	X	X	X	1,5	Kritisch	Experte
		4311202	Busfahrer/in	X	X		2,8	Kritisch	Experte
J3Z43	Fahrer Straßenfahrzeuge	4311401	LKW-Fahrer/in	X	X	X	0,3	Mangelberuf	Stat
J5Z61	Verwaltungsangestellte im Transportwesen	4333101	Zollanmelder		X	X	0,3	Mangelberuf	Experte
J6Z90	Führungskräfte im Transportwesen	6131202	Disponent Straßengüterverkehr	X	X		0,7	Mangelberuf	Stat
J6Z92	Ingenieure und leitende Angestellte Logistik, Termin- und Aufgabenplanung	6131101	Verantwortlicher für Logistik		X		0,3	Mangelberuf	Experte
<b>Management, Verwaltung von Unternehmen</b>									
L0Z60	Büroorganisation und ähnliches	3311502	Kaufmännische Assistentin		X		0,2	Mangelberuf	Stat
L4Z81	Techniker Buchführung und Finanzen	1214201	Buchhalter	X	X		0,4	Mangelberuf	Experte
L5Z90	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	3211201	Experte für Rechnungsprüfung und Kontrolle im Rechnungs- und Finanzwesen	X	X		0,3	Mangelberuf	Experte
			Finanzanalyst	X	X		0,1	Mangelberuf	Experte
<b>Informatik und Telekommunikation</b>									
M1Z80	EDV-Techniker und Techniker Informatikentwicklung	3232101	IT-Analyst	X	X		0,2	Mangelberuf	Stat
		3232102	Computerentwickler	X	X		0,1	Mangelberuf	Stat
		3232103	Webentwickler		X		4,2	Kritisch	Stat
M2Z90	Ingenieure und leitende Angestellte Planung, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, Projektleiter Informatik	3233103	Business-Analyst	X	X	X	1,1	Mangelberuf	Experte
			Experte für Computersicherheit	X	X		1,2	Mangelberuf	Experte
<b>Studien und Forschung</b>									
N0Z90	Ingenieure und leitende Angestellte Studium, Forschung und Entwicklung (Industrie)	5312201	Leiterin Forschung und Entwicklung	X	X		1,4	Mangelberuf	Experte
<b>Banken und Versicherungen</b>									
Q1Z81	Techniker Versicherungen	1222301	Versicherungsberater/in	X	X		0,8	Mangelberuf	Experte

### 2.3.4 Wallonien: Von der ÖAV übermittelte Liste der Mangelberufe für das Jahr 2020 (Fortsetzung)

FAP-Code	Bezeichnung FAP	7-stelliger ROME-Code V2	Bezeichnung ROME V2 7-stellig	Art des Engpasses			Intensitätsrate (statistischer Engpass, wenn < 1,5)	Kategorie	
				Mangel an Bewerbern (Knappheit)	mit Abschluss	Arbeitsbedingungen mit Vertrag			
<b>Handel</b>									
R2Z80	Außendienstmitarbeiter	1431101	Handelsvertreter für professionelle Investitionsgüter		X		2,0	Kritisch	Stat
R4Z90	Kaufmännische Leiter, Einkäufer und leitende Angestellte Marketing	3311301	Kaufmännischer Leiter		X		0,2	Mangelberuf	Stat
R4Z91	Technisch-kaufmännische Ingenieure und leitende Angestellte	5331101	Technisch-kaufmännischer Mitarbeiter	X	X	X	0,5	Mangelberuf	Stat
		5331201	Wirtschaftsingenieur	X	X	X	0,3	Mangelberuf	Stat
R4Z92	Führungskräfte in Geschäften	3312401	Supermarktleiter/in		X		1,9	Kritisch	Stat
R4Z93	Immobilienmakler, Syndikate	3323202	Immobilienmakler		X		2,3	Kritisch	Stat
<b>Hotel, Gastronomie, Lebensmittel</b>									
S0Z40	Metzger	4712102	Entbeiner	X	X	X	10,0	Kritisch	Experte
		4712201	Metzger		X	X	0,6	Mangelberuf	Stat
		4712202	Fleischverarbeiter		X	X	3,8	Kritisch	Experte
S0Z42	Bäcker, Konditor	4711101	Bäcker	X	X		0,9	Mangelberuf	Stat
		4711201	Konditor	X		X	3,3	Kritisch	Experte
S1Z40	Köche	1321201	Koch	X		X	0,9	Mangelberuf	Stat
		1321203	Partyseviceleiter	X		X	1,1	Mangelberuf	Stat
S1Z80	Chefköche	1323101	Küchenchef	X	X	X	0,7	Mangelberuf	Stat
S2Z60	Beschäftigte im Gastgewerbe	1311101	Etagendienst Wartung		X	X	3,6	Kritisch	Experte
S2Z61	Kellner in Cafés und Restaurants	1322201	Kellner in der Gastronomie			X	3,7	Kritisch	Stat
			Chef de rang		X	X	1,6	Kritisch	Stat
<b>Dienstleistungen für Privatpersonen und Gebietskörperschaften</b>									
T0Z60	Friseure, Kosmetiker	1113201	Friseur		X		4,7	Kritisch	Stat
T1Z60	Hausangestellte und Haushaltspersonal	1111105	Haushaltshilfe		X	X	4,4	Kritisch	Experte
T2B60	Kindergärtnerinnen	1111302	Kinderbetreuer/in zu Hause			X	1,7	Kritisch	Stat
T3Z61	Sicherheits- und Überwachungspersonal	1122201	Sicherheitsmitarbeiter		X	X	7,1	Kritisch	Experte
T4Z60	Reinigungskräfte Büroräume	1121101	Oberflächentechniker		X	X	8,5	Kritisch	Experte
		1122101	Reinigungskraft für öffentliche oder private Räume			X	2,3	Kritisch	Stat
		4211204	Arbeiter in großer Höhe		X	X	0,9	Mangelberuf	Experte
<b>Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport</b>									
V0Z60	Pfleger	2411101	Pflegehelfer/in		X	X	1,1	Mangelberuf	Experte
V1Z80	Krankenschwestern, Krankenpfleger	2412101	Krankenpfleger/in allgemein	X		X	0,2	Mangelberuf	Stat
		2412201	Krankenpfleger/in Fachabteilung	X	X	X	0,4	Mangelberuf	Experte
V2Z90	Ärzte	3111101	Allgemeinarzt	X	X	X	0,2	Mangelberuf	Experte
V2Z93	Apotheker	3122101	Apotheker	x	X		0,5	Mangelberuf	Stat
V3Z80	Andere nicht-ärztliche Fachkräfte	2431201	Ergotherapeutin	X	X		0,4	Mangelberuf	Experte
V4Z83	Sonderpädagogen	2315101	Leiter einer pädagogischen Abteilung - Leitender Erzieher		X	X	1,9	Kritisch	Experte

### 2.3.5 Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens : liste des métiers en pénurie transmise par le SPE pour l'année 2020

Aufgrund des geringen Volumens der betroffenen Angebote und Nachfragen veröffentlicht die ADG keine Engpassindikatoren.

FAP-Code	FAP-Bezeichnung	Code Arbeitsamt	Bezeichnung Arbeitsamt
<b>Landwirtschaft</b>			
A1Z41	Angestellte Gärtner	401	Gärtner
<b>Hoch- und Tiefbau</b>			
B2Z40	Maurer	791	Maurer und Fliesenleger
B2Z43	Zimmerleute (Holz)	771	Bauschreiner / Möbelschreiner
B2Z44	Dachdecker	796	Dachdecker
B4Z41	Installateure, Heizungsbauer	755	Sanitär- und Heizungsinstallateur
B4Z43	Bauelektriker	761	Elektriker / Elektroreparateur
B5Z40	Fahrer Baumaschinen und Tiefbaufahrzeuge	874	Baumaschinenführer
<b>Elektrik, Elektronik</b>			
C1Z40	Facharbeiter Elektrik und Elektronik	762	Elektromechaniker
<b>Maschinenbau, Metallbearbeitung</b>			
D1Z41	Facharbeiter Zerspanung	751	Werkzeugmaschinenführer, Dreher, ...
D2Z42	Schweißer	756	Schweißer
D4Z40	Monteure, Schlosser und andere Facharbeiter im Maschinenbau	752	Gerätejustierer, Betriebsschlosser, ...
D4Z40	Monteure, Schlosser und andere Facharbeiter im Maschinenbau	757/759	Reparaturschlosser, Mechaniker, Metallbauer, Monteur
D6Z70	Techniker für Mechanik und Metallverarbeitung	89	Techniker (Bauleiter, Metalltechniker, ... - Bachelor)
D6Z71	Maschinen- und Metallbearbeitungszeichner	81	Technische Zeichner
<b>Weiche Materialien, Holz, grafische Industrie</b>			
F3Z41	Qualifizierte Arbeiter in der Holz- und Möbelverarbeitung	771	Bauschreiner / Möbelschreiner
F3Z41	Qualifizierte Arbeiter in der Holz- und Möbelverarbeitung	773	Säger und Holzbearbeitungsmaschinenführer
<b>Wartung</b>			
G0A40	Facharbeiter Maschinenwartung	757/759	Reparaturschlosser, Mechaniker, Metallbauer, Monteur
G0A41	Facharbeiter Wartung Elektrik und Elektronik	761	Elektriker / Elektroreparateur
G1Z70	Techniker und Meister Wartung und Umwelt	761	Elektriker / Elektroreparateur
<b>Ingenieure und leitende Angestellte Industrie</b>			
H0Z90	Ingenieure und leitende Angestellte Fertigung und Produktion	2	Ingenieur
H0Z90	Ingenieure und leitende Angestellte Fertigung und Produktion	160	Leitende Funktionen in Produktion, Entwicklung und Wartung
H0Z92	Ingenieure Produktionsmethoden und Qualitätskontrolle	2	Ingenieur
<b>Transport, Logistik und Tourismus</b>			
J1Z40	Qualifizierte Arbeiter in der Lagerhaltung und Disposition	237	Angestellte im Bereich Lagerhaltung
J3Z43	Fahrer Straßenfahrzeuge	641	LKW-Fahrer, Busfahrer
J4Z80	Verantwortlicher Logistik (keine leitende Funktion)	236	Fachkräfte im Speditionsbereich
<b>Management, Verwaltung von Unternehmen</b>			
L0Z60	Büroorganisation und ähnliches	210	Sekretäre, polyvalente Büroangestellte
L2Z61	Verschiedene Verwaltungsmitarbeiter	210	Sekretäre, polyvalente Büroangestellte
L4Z81	Techniker Buchführung und Finanzen	91	Buchhalter
L4Z81	Techniker Buchführung und Finanzen	201	Buchhaltungsangestellte
L5Z90	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	101	Leitende Verwaltungsangestellte
<b>Informatik und Telekommunikation</b>			
M1Z80	EDV-Techniker und Techniker Informatikentwicklung	96	Informatiker
M2Z90	Ingenieure und leitende Angestellte Planung, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, Projektleiter Informatik	96	Informatiker
<b>Hotel, Gastronomie, Lebensmittel</b>			
S0Z40	Metzger	826	Metzger
S0Z42	Bäcker, Konditor	822	Bäcker
S1Z20	Küchenhilfen, Küchenlehrlinge und Angestellte Mitarbeiter Gastronomie	921	Restaurantpersonal
S1Z40	Köche	912	Köche und Küchenpersonal
<b>Dienstleistungen für Privatpersonen und Gebietskörperschaften</b>			
T2B60	Kindergärtnerinnen	95	Erzieher (inkl. Kinderbetreuer, Tagesmutter, ...)
<b>Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport</b>			
V0Z60	Pfleger	38	Diplomierte Pflegehelfer
V1Z80	Krankenschwestern, Krankenpfleger	36	Krankenpfleger
V4Z83	Sonderpädagogen	95	Erzieher (inkl. Kinderbetreuer, Tagesmutter, ...)
V4Z85	Fachkräfte Soziales und Berufsorientierung	92	Sozialassistent
<b>Schulen, Ausbildung</b>			
W0Z80	Lehrer an Schulen	48	Primarschullehrer, Kindergärtner
W0Z80	Lehrer an Schulen	49	Schulleiter
W0Z90	Sekundarlehrer	46	Lehrer für Oberstufe Sekundarschule (AESS)
W0Z90	Sekundarlehrer	47	Lehrer für Unterstufe Sekundarschule (AESI)

### 2.3.6 Luxemburg: Von der ÖAV übermittelte Liste der meistgesuchten Berufe für das Jahr 2020

FAP-Code	FAP-Bezeichnung	ROME V3	Bezeichnung	Qualifikationsstufe	% der Angebote ohne Zuweisung	% aller Angebote ohne Zuweisung
<b>Management, Verwaltung von Unternehmen</b>						
L4Z81	Techniker Buchführung und Finanzen	M1203	M1203 - Buchhaltung	hoch	32%	5,4%
L5Z90	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	M1201	M1201 - Finanzanalyse und -technik	hoch	54%	4,5%
L5Z90	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	M1202	M1202 - Rechnungs- und Finanzprüfung und Kontrolle	hoch	53%	2,4%
L5Z90	Leitende Angestellte Verwaltung, Buchführung und Finanzen (ohne Juristen)	M1402	M1402 - Organisations- und Unternehmensberatung	hoch	52%	6,1%
L5Z91	Juristen	K1903	K1903 - Rechl. Vertretung und Beratung	hoch	53%	4,5%
L5Z92	Leitende Angestellte Personalverwaltung und Rekrutierung	M1502	M1502 - Entwicklung von Humanressourcen	hoch	39%	1,1%
<b>Informatik und Telekommunikation</b>						
M1Z80	EDV-Techniker und Techniker Informatikentwicklung	M1805	M1805 - Computerstudien und -entwicklung	hoch	44%	7,0%
M1Z81	Techniker Produktion, Betriebssysteme, Installation, Wartung, Support und Dienstleistungen für Informatiknutzer	M1801	M1801 - Verwaltung von Informationssystemen	hoch	43%	1,4%
M2Z90	Ingenieure und Führungskräfte in den Bereichen Studium, Forschung und Entwicklung im Bereich Informatik, IT-Projektleiter	M1802	M1802 - Beratung und Projektleitung Informationssysteme	hoch	59%	4,1%
		M1806	M1806 - Technische Expertise und Unterstützung für Informationssysteme	hoch	50%	1,8%
<b>Studien und Forschung</b>						<i>hoch</i>
N0Z90	Ingenieure und leitende Angestellte Studium, Forschung und Entwicklung (Industrie)	H1206	H1206 - Management und Ingenieurstudien, Forschung und industrielle Entwicklung	hoch	40%	1,1%
N0Z91	Wissenschaftler (ohne Industrie und Hochschulen)	K2402	K2402 - Forschung in den Bereichen Universum, Materie und Biowissenschaften	hoch	69%	2,3%
<b>Banken und Versicherungen</b>						
Q1Z80	Techniker Banken	C1206	C1206 - Bankkundenbetreuung	hoch	34%	0,9%
Q2Z90	Leitende Angestellte Banken	C1301	C1301 - Front Office Finanzmärkte	hoch	33%	2,6%
<b>Handel</b>						
R4Z90	Kaufmännische Leiter, Einkäufer und leitende Angestellte Marketing	M1703	M1703 - Management und Produktmanagement	hoch	62%	1,7%
		M1705	M1705 - Marketing	hoch	33%	1,2%
<b>Gesundheit, Soziales, Kultur und Sport</b>						
V0Z60	Pfleger	J1501	J1501 - Hygiene- und Komfortpflege von Patienten	Mittleres Niveau	55%	1,2%
V1Z80	Krankenschwestern, Krankenpfleger	J1506	J1506 - Allgemeine Krankenpflege	hoch	58%	2,4%
V4Z83	Sonderpädagogen	K1202	K1202 - Erziehung von Kleinkindern	hoch	55%	3,8%
		K1207	K1207 - Sozialpädagogische Intervention	hoch	51%	1,4%

Anmerkung: Der Anteil aller Stellenangebote ohne Zuweisung gibt Auskunft über das Gewicht der Angebote ohne Zuweisung nach Berufen in Bezug auf sämtliche Stellenangebote ohne Zuweisung.

# 3. Wie eine gemeinsame Sicht auf den Fachkräfte-mangel in der Großregion gelingen kann

Nach dieser Untersuchung stellt sich die Frage nach den Verbesserungsmöglichkeiten. Wie lassen sich die von den jeweiligen ÖAV erstellten Informationen stärker harmonisieren? Nachfolgend werden mehrere Möglichkeiten aufgezeigt, die jedoch nicht alle in den Zuständigkeitsbereich der ÖAV in den Teilregionen fallen.

## Methode 1: Alle ÖAV führen identische Indikatoren zur Messung der Engpassintensität und zur Beschreibung eines Engpasses ein.

Jede ÖAV verwendet ihre eigenen Indikatoren zur Messung und Beschreibung der Engpässe. Dies schränkt den Vergleich der Informationen ein. Die Festlegung gemeinsamer Indikatoren für alle öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Großregion wäre ein wesentlicher Fortschritt.

## Methode 2: Die grenzüberschreitende Dimension wird in die Beschreibung der Engpassart integriert.

Die nach Berufen gemessenen Engpässe haben unterschiedliche Ursachen. In Grenzregionen kann die Nähe zu den Nachbarländern auch zu spezifischen Engpässen führen, da Unternehmen in mehreren Ländern nach denselben Berufsprofilen suchen.

So kann es sein, dass ein bestimmter Beruf bei der statistischen Analyse und/oder der Einholung von Expertenmeinungen auf der Makroebene nicht als Engpass erkannt wird, während auf lokaler Ebene die Nähe zum Nachbarland dennoch zu Engpässen führt.

Die Entwicklung eines Indikators, der den beobachteten Engpässen einen „grenzüberschreitenden Anstrich“ verleiht, würde hilfreiche Informationen für das Verständnis der beobachteten Dynamiken liefern.

## Methode 3: Die von den jeweiligen ÖAV verwendeten Klassifikationen müssen mit dem Ziel einer einheitlichen Sprache in der Großregion in Einklang gebracht.

Die Vielfalt der verwendeten Klassifikationen erschwert den Informationsaustausch. Die Verwendung einer einheitlichen Klassifikation mit dem Ziel, den kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden, wäre ein echter Vorteil.

Dabei haben wir eine französische Klassifikation, die der Familie Professionnelle (FAP), verwendet, die den Vorteil hat, dass sie so konzipiert wurde, dass sie zwei bestehende Berufsnomenklaturen miteinander verbindet. Eine dieser Klassifikationen (ROME) wird in drei Teilregionen der Großregion verwendet: Lothringen, Wallonien und Luxemburg, denen sich im Laufe des Jahres 2022 auch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens anschließen soll.

Eine spezifische Abstimmung zwischen dem ROME (oder den FAP) und der von den deutschen ÖAV verwendeten KldB-Klassifikation könnte den Abgleich der Berufelisten auf der Ebene der Großregion erleichtern.

## Methode 4: Die europäische Erhebung zum Arbeitskräftemangel und -überschuss auf die Ebene der Kooperationsräume herunterbrechen.

Die Europäische Union führt jedes Jahr eine Erhebung über die Berufe durch, in denen es auf Ebene der Mitgliedsländer einen Arbeitskräfteüberschuss oder einen Arbeitskräftemangel gibt. Würde man diese Erhebung auf die Kooperationsräume der Großregion herunterbrechen, würde unser Verständnis der Herausforderungen im Bereich der Mangelberufe wachsen. Die einzelnen europäischen Kooperationsräume könnten anhand einer gemeinsamen Methodik miteinander verglichen werden.

## Methode 5: Den Qualifizierungsbedarf in der Großregion in Verbindung mit der Qualifikationsstrategie der OECD untersuchen.

Seit 2012 führt die OECD zusammen mit ihren Mitgliedsländern verschiedene Projekte mit dem Ziel einer Qualifizierungsstrategie<sup>16</sup> durch. Die Einbeziehung des dabei ermittelten Qualifizierungsbedarfs in die künftigen Arbeiten von EURES-T Großregion böte die Möglichkeit, die Frage der Einstellungsschwierigkeiten und des künftigen Bedarfs zu vertiefen.

## Methode 6: Sämtliche Literatur über den Fachkräftemangel zugänglich machen.

Die Bereitstellung der Dokumentation über Engpassberufe, Berechnung der Indikatoren, verwendete Klassifikationen, Beschäftigungsstrategien, mit denen dieses Konzept verknüpft ist, sowie die regulatorischen Auswirkungen (insbesondere Zugang zu bestimmten Beihilfen) auf den Internetseiten der einzelnen ÖAV würde sowohl Nutzern als auch Experten für Beschäftigungsfragen alle Informationen liefern, die für das Verständnis der betreffenden Berufe nützlich sind.

<sup>16</sup> Weitere Informationen (nur Französisch und Englisch): <https://www.oecd.org/fr/competences/strategie-2019-de-l-ocde-sur-les-competences-9789264313859-fr.htm>.

# Anhang 1:

## Der Arbeitsmarkt in der Großregion

Nachfolgend eine Zusammenfassung der Informationen, die von der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion, einem Partner des Netzwerks Eures Großregion, erstellt wurden. Weitere Informationen unter: <https://www.iba-oie.eu/fr/>.

### 1. Die demografische Situation

#### 1.1 Bevölkerungsstruktur und -entwicklung in der Großregion

Am 1. Januar 2019 zählte die Großregion 11,6 Millionen Einwohner, was 2,3% der Bevölkerung der Europäischen Union (EU-28) entspricht. Mit knapp über 4 Millionen Einwohnern ist Rheinland-Pfalz die mit Abstand bevölkerungsreichste Teilregion, gefolgt von der Wallonie mit knapp 3,6 Millionen Menschen. Diese Teilgebiete stellen zusammen zwei Drittel der Einwohner der Großregion. An dritter Stelle folgt Lothringen mit 2,3 Millionen Einwohnern (ein Fünftel der Bevölkerung des Kooperationsraums). Das Saarland und Luxemburg stellen mit ihren knapp 1 Million bzw. 613.900 Einwohnern 8,5 bzw. 5,3 Prozent der Bevölkerung der Großregion. Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, die kleinste der Teilregionen der Großregion, hat 77.500 Einwohner und damit einen Anteil von 0,7%.

Von 1970 bis 2019 ist die Bevölkerung in der Großregion um 9,5% gewachsen und damit deutlich schwächer als in der EU-28, wo die Einwohnerzahl im gleichen Zeitraum um 16,7% gestiegen ist. Diese Entwicklung ist zwar langfristig positiv, verlangsamt sich aber in der jüngeren Vergangenheit und auch künftig: Zwischen 2000 und 2019 wächst die Bevölkerung nämlich nur noch um 4% (EU 28: +5,4%) und nach den vorliegenden Prognosen der statistischen Ämter wird die Bevölkerung der Großregion in den nächsten drei Jahrzehnten leicht ansteigen und im Jahr 2050 im Kooperationsraum 11.762.000 Personen betragen, was einem Zuwachs von 0,6% entspricht.

#### 1.2 Eine alternde Bevölkerung und damit in Zukunft weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter

Derzeit ist der demografische Wandel weitaus stärker durch die Umkehr der Alterspyramide als durch Veränderungen der Gesamtbevölkerungszahl geprägt. Der Rückgang der Geburtenrate einerseits und die steigende Lebenserwartung andererseits führen in ganz Europa zu einer nachhaltigen Veränderung der Bevölkerungsstruktur mit mehr Senioren. Dieser Alterungsprozess stellt die eigentliche Herausforderung des demografischen Wandels dar und ist gekennzeichnet durch eine Veränderung der Beziehungen zwischen den Generationen, einen immer schwieriger zu deckenden Arbeitskräftebedarf ohne eine zunehmende Mobilisierung von Personengruppen, die bisher auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert waren (Jugendliche, Frauen, Migranten und Senioren), sowie durch erhebliche Auswirkungen auf das finanzielle Gleichgewicht der Sozialversicherungssysteme.

So ist in der Großregion zwischen 2000 und 2019 der Anteil der unter 20-Jährigen von 23,5% auf 20,7% gesunken, während im gleichen Zeitraum die Gruppe der über 65-Jährigen von 16,6% auf 20,3% gewachsen ist. Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (20-64 Jahre) verzeichnete nur einen relativ geringen Rückgang von 59,9% auf 59,0%. Bis 2050 würde die Altersgruppe der unter 20-Jährigen um -6,2% auf 19,3% der Gesamtbevölkerung sinken, die 20- bis 64-Jährigen würden nur noch 53,0% ausmachen, so dass fast 632.600 Menschen den Arbeitsmarkt der Großregion verlassen müssten. Dagegen würde die Zahl der über 65-Jährigen im Jahr 2050 auf fast 3,3 Millionen ansteigen, was 27,7% der Gesamtbevölkerung entspricht.

#### 1.3 Das Saarland wird bis 2050 voraussichtlich den stärksten Rückgang seiner Erwerbsbevölkerung verzeichnen.

Schätzungen zufolge wird sich das Saarland im Jahr 2050 in Bezug auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der besorgniserregendsten Situation befinden. Im Vergleich zu 2020 würde das Saarland 23% seiner Erwerbsbevölkerung verlieren. Rheinland-Pfalz als Ganzes muss mit einem Rückgang der 20- bis 64-Jährigen um etwa 17% rechnen. Auch Lothringen muss mit einem Rückgang der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter rechnen, wenn auch in geringerem Maße (-11,1%). Auch die deutschsprachige Gemeinschaft in Belgien wird bis 2050 voraussichtlich Verluste von 10,1% hinnehmen müssen. In der Wallonie wird die potenziell erwerbsfähige Bevölkerung voraussichtlich um 2,2% zurückgehen.

Luxemburg hebt sich sehr deutlich von den anderen Teilregionen der Großregion ab. Es hat nicht nur den höchsten Anteil der Bevölkerung im Alter von 20 bis 65 Jahren an der Gesamtbevölkerung, sondern auch den höchsten Anstieg der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Großherzogtum zwischen 1999 und 2019 (+50,1%). Bis 2050 dürfte sich der Trend fortsetzen und es wird von einem Anstieg von rund +32,8% im gesamten Großherzogtum ausgegangen (+131.210 Personen auf rund 531.800 potenzielle Erwerbstätige). Der Hauptgrund hierfür ist die starke Zuwanderung nach Luxemburg, das seit Ende der 1980er Jahre ein wirtschaftlicher Anziehungspunkt mit einem anhaltenden Bedarf an Arbeitskräften ist. Darüber hinaus hat die ausländische Bevölkerung auch eine höhere Geburtenrate als die nationale Bevölkerung, was zum natürlichen Bevölkerungswachstum beiträgt. Die Alterung der Gesellschaft wird dadurch verlangsamt und Luxemburg wird wahrscheinlich auch in Zukunft eine relativ junge Bevölkerung mit einem sehr hohen Arbeitskräftepotenzial haben.

Die wirtschaftliche Dynamik Luxemburgs ist auch in den anderen grenznahen Teilen der Großregion spürbar: Mit fast 45% der Arbeitnehmer, die jeden Tag einpendeln, aber

im Nachbarland wohnen, lässt sich eine Zunahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den wallonischen Distrikten Bastogne, Arlon und Waremme feststellen. In den Gebieten Thionville oder Longwy, in der Stadt Trier und im Landkreis Trier-Saarburg ist ein Anstieg der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu beobachten, während im saarländischen Landkreis Merzig-Wadern ein geringerer Verlust der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu verzeichnen ist.

Bis 2050 wird in zwei der sechs Regionen des Kooperationsraums ein positives Bevölkerungswachstum erwartet: Dies gilt für Luxemburg, wo die Bevölkerung um die Hälfte zunehmen wird (+ 48%). Auch Wallonien würde eine positive Entwicklung von + 5,8% im Vergleich zum Jahr 2020 verzeichnen, im Gegensatz zur Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (- 0,8%). Die aktuellen Prognosen für Lothringen beschreiben für die nächsten 30 Jahre einen leichten Bevölkerungsrückgang in der Größenordnung von 3,1% (d. h. - 71 787 Personen). Auch im Saarland und in Rheinland-Pfalz werden Bevölkerungsrückgänge erwartet, und zwar in der Größenordnung von - 13,4% bzw. - 5,7%.

## 2. 2. Die Arbeitsmärkte in der Großregion

### 2.1 Eine Beschäftigungsquote in der Großregion noch unter dem Ziel von 75% der Europastrategie 2020

Die Gesamtbeschäftigungsquote<sup>47</sup> der Großregion lag im Jahr 2019 bei 72,1% und damit unter dem europäischen Durchschnitt von 73,0%. Der Rückstand auf das in der Strategie Europa 2020 angestrebte Ziel (75%) beträgt im Jahr 2019 nur noch 2,9 Prozentpunkte (gegenüber 2,0% für die EU-28).

Die beiden deutschen Bundesländer sowie Luxemburg verzeichnen eine Beschäftigungsquote, die über dem Durchschnitt der Großregion liegt. Rheinland-Pfalz liegt mit 80,0% weit vorne. Das Saarland und Luxemburg liegen mit 76,6% bzw. 72,1% im Mittelfeld. Lothringen, die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens und die Wallonie positionieren sich dagegen mit 68,2%, 67,3% bzw. 64,1% deutlich unter dem europäischen und großregionalen Durchschnitt.

Zwischen 2009 und 2019 verzeichnete die Beschäftigungsquote in der Großregion einen Anstieg um 4,1 Prozentpunkte und liegt seit 2015 leicht unter der durchschnittlichen Quote in der EU-28. Diese Entwicklung profitierte insbesondere vom Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen in den deutschen Regionen.

Auf europäischer Ebene ist jedoch ein starker Zusammenhang zwischen höheren Beschäftigungsquoten und einem steigenden Anteil von Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Im Jahr 2019 arbeiten mehr als ein Viertel der Beschäftigten in der Großregion in Teilzeit - ein höherer Wert als in der Europäischen Union. In den deutschen Teilgebieten sind Teilzeitbeschäftigungen am häufigsten (28,4% der Beschäftigten im Saarland bzw. 30,2% in Rheinland-Pfalz). In Wallonien und Lothringen ist der Anteil deutlich geringer (23,9% bzw. 20,4%). Mit einem Anteil von 17,2% hat Luxemburg den niedrigsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten.

Bei den Älteren wies die Großregion 2019 ein Ergebnis auf, das dem der EU-28 nahekommt: 59,5% gegenüber 59,9%. Die Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen sind in den beiden deutschen Bundesländern am höchsten: 73% in Rheinland-Pfalz und 67% im Saarland. In Wallonien liegt die Beschäftigungsquote bei 47,7%, in Lothringen bei 51,4% und in Luxemburg ist die Quote mit 42,8% am niedrigsten im gesamten Kooperationsraum.

Bei den Jugendlichen in der Großregion lag die Beschäftigungsquote 2019 bei 33,9% und damit 0,9 Prozentpunkte unter dem europäischen Durchschnitt (34,8%). Ein interregionaler Vergleich zeigt, dass es große Unterschiede zwischen den Teilgebieten gibt: Mit Abstand am höchsten ist dieser Indikator in den beiden deutschen Bundesländern mit 50,9% in Rheinland-Pfalz und 41,9% im Saarland. Luxemburg, Lothringen und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens liegen mit 28,2%, 29,7% bzw. 32,9% im Mittelfeld (Daten von 2018 für die DG). In Wallonien fällt sie auf 18,9%.

### 2.2 Nicht-selbstständige Beschäftigung

Im Jahr 2018, dem letzten Berichtsjahr, für das Daten für alle Teilregionen vorliegen, belief sich die Gesamtzahl der Beschäftigten (am Arbeitsort) in der Großregion auf über 4,55 Millionen Personen; dies entspricht 2,2% aller Erwerbstätigen in der EU-28.

Rheinland-Pfalz, die bevölkerungsreichste Teilregion des Kooperationsraums, stellt mit 40,4% aller Beschäftigten in der Großregion auch den größten Anteil an der Gesamtbeschäftigung und liegt damit vor Wallonien (23,1%), Lothringen (16,4%), dem Saarland (10,8%) und Luxemburg (9,3%). Im Zeitraum von 2000 bis 2018 verzeichnete die Beschäftigung von Arbeitnehmern in der Großregion einen Zuwachs (+ 13,1%), der in etwa dem Durchschnitt der EU-28 (+ 14,7%) entsprach.

Innerhalb der Großregion verzeichnete insbesondere das wirtschaftlich gesunde Luxemburg zwischen 2000 und 2019 einen Anstieg der Beschäftigtenzahl um 78,0% - eine Zahl, die im interregionalen Vergleich beispiellos ist und weit über den Durchschnittswerten auf europäischer Ebene liegt. Auch in Wallonien ist die Entwicklung positiv: 2018 beschäftigte die belgische Region 19,8% mehr Arbeitnehmer als im Jahr 2000. Die Wallonie schnitt also nicht nur besser ab als die meisten anderen Regionen des Kooperationsraums, sondern entwickelte sich auch etwas besser als Gesamtbelgien (+19,6%). Dagegen bleibt die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens zurück, da sie zwischen 2000 und 2018 nur einen Anstieg von 12,4% verzeichnete. In Rheinland-Pfalz stieg die Zahl der Beschäftigten zwischen 2000 und 2019 um 15,0%. Damit positioniert es sich über dem Durchschnitt der Großregion. Im Saarland verlief die Entwicklung des Arbeitsmarkts im gleichen Zeitraum wesentlich moderater: +3,7%. Entgegen dem Trend in der Großregion musste Lothringen seinerseits in fast 20 Jahren erhebliche Arbeitsplatzverluste in Höhe von -8,1% hinnehmen.

<sup>47</sup> Die Beschäftigungsquote entspricht dem Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren.



Eine Analyse der Verteilung der Arbeitsplätze in der Großregion nach Branchen zeigt, dass das Übergewicht des tertiären Sektors weiter zugenommen hat. Im Jahr 2018 waren drei Viertel aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig, während der sekundäre Sektor nur noch ein Viertel der Arbeitsplätze stellte (23,1%). Der Primärsektor wiederum beschäftigte nur noch rund 0,8% aller Arbeitnehmer.

Innerhalb des Kooperationsraums nahmen die Dienstleistungen in Wallonien und Luxemburg mit rund 80% der Beschäftigten einen sehr hohen Stellenwert ein, allerdings mit unterschiedlicher struktureller Ausrichtung: Während im Großherzogtum die kommerziellen Dienstleistungen mit einem Anteil von 59,7% deutlich über dem interregionalen und europäischen Durchschnitt lagen, waren in Wallonien im Vergleich zu den anderen Teilregionen der Großregion anteilig die meisten Menschen in den nicht-kommerziellen Dienstleistungen beschäftigt (39,9%).

### 2.3 Die Grenzängermobilität

Die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern ist eines der Hauptmerkmale der Großregion. Die regionalen Arbeitsmärkte sind nämlich durch intensive Wanderungsbewegungen in mehrere Richtungen miteinander verflochten. Insgesamt zählte die Großregion im Jahr 2019 fast 250.000 Grenzgänger. Lothringen ist mit mehr als der Hälfte aller großregionalen Grenzgänger (54,2%) die wichtigste Herkunftsregion, und Luxemburg beschäftigt mehr als drei Viertel aller Grenzgänger (79,2%).

Seit Jahrzehnten ist ein kontinuierlicher Anstieg der Mobilität von Arbeitnehmern zu beobachten. Der Hauptgrund für dieses Phänomen liegt in der Entwicklung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage in den Herkunfts- und Zielregionen. Im Jahr 2019 arbeiteten 197.000 Einpendler im Großherzogtum, von denen etwa die Hälfte in Frankreich wohnte (+41% zwischen 2009 und 2019), ein Viertel in Deutschland (+28% zwischen 2009 und 2019) und ein weiteres Viertel in Belgien (+25% zwischen 2009 und 2019). Von letzteren kamen fast 4.400 Arbeitnehmer aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, was somit 10% aller wallonischen Tagespendler ausmachte, die 2019 nach Luxemburg einpendelten.

Seit 2009 ist die Zahl der Einpendler somit um + 33,7% gestiegen; gleichzeitig haben die Grenzgängerströme in Richtung Saarland und Rheinland-Pfalz an Bedeutung verloren (- 17,7% bzw. - 14,8% seit 2009).

2019 sind die Grenzgänger in Luxemburg mehrheitlich im Privatsektor beschäftigt, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe (66% der Arbeitsplätze), im Handel und Reparatur (58%), in der Erbringung von Verwaltungs- und Unterstützungsdienstleistungen (57%), im Bergbau (55%) sowie im Bereich Information und Kommunikation (52%). Umgekehrt arbeitet die Hälfte der Luxemburger

im öffentlichen oder halböffentlichen Sektor, d. h. in der öffentlichen Verwaltung (88%), in der Energieerzeugung (66%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (44%). Die Präsenz der Luxemburger in diesen Branchen lässt sich durch ihre Kenntnisse der luxemburgischen Sprache und ihre luxemburgische Staatsangehörigkeit erklären, die oftmals unabdingbare Voraussetzungen für eine Beschäftigung im öffentlichen und halböffentlichen Dienst sind.

Es lassen sich auch unterschiedliche sektorale Besonderheiten je nach Herkunftsort der Grenzgänger feststellen. So arbeiten die meisten Grenzgänger aus dem Saarland oder Rheinland-Pfalz im spezialisierten Baugewerbe, Lothringer sind eher im Einzelhandel und Wallonen in den Tätigkeiten der Finanzdienstleistungen zu finden.

In den deutschen Bundesländern stellen Einpendler aus Frankreich die Hauptströme dar. So gibt es 16.230 französische Grenzgänger, die ins Saarland einpendeln, und 4.105, die nach Rheinland-Pfalz einpendeln. Seit dem Jahr 2000 ging jedoch fast ein Viertel der Beschäftigten in diese beiden Bundesländer verloren, d.h. etwa 5.300 Personen weniger ins Saarland und 1.200 weniger nach Rheinland-Pfalz. Diese Tendenz dürfte sich in Zukunft noch verstärken, da einerseits der Anteil der älteren Arbeitnehmer unter den Grenzgängern mittelfristig in den Ruhestand gehen wird und andererseits die Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes für jüngere Menschen, sowohl Grenzgänger als auch Einwohner, ständig zunimmt. So stieg die Zahl der Tagespendler nach Luxemburg im Saarland um +34% und um + 31% in Rheinland-Pfalz.

Was die Arbeitgeberbranchen der französischen Grenzgänger in Rheinland-Pfalz betrifft, so steht die verarbeitende Gewerbe mit 59% aller dieser Grenzgänger im Jahr 2019 an erster Stelle. Danach folgt der Sektor Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit einem Anteil von 12% der französischen Grenzgänger. Auf der saarländischen Seite sind die französischen Grenzgänger in der Automobilindustrie stark vertreten, insbesondere in der Branche „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“, die auch 2019 der wichtigste Tätigkeitsbereich für diese Grenzgänger bleibt (12,6%). Danach folgt der Sektor „Tätigkeiten von Zeitarbeitsagenturen (Zeitarbeit)“ mit 9,0% aller Grenzgänger

Im Jahr 2019 zählte die Wallonie 31.082 Grenzgänger, von denen über 96% in Frankreich wohnten, gefolgt von einem geringen Prozentsatz aus Deutschland (2,3%) und Luxemburg (1,4%). Die Hälfte der Grenzgänger aus Frankreich hatte ihren Arbeitsplatz jedoch in den Arrondissements Ath und Tournai (26,6% bzw. 23,7%), d.h. in Arrondissements, die weitaus stärker die Grenze zur Region Hauts-de-France als die zur Region Grand-Est betreffen. Im Zentrum der Großregion pendeln 20,3% der Franzosen in den Bezirk Arlon, insgesamt fast 6000 Personen.

## 3. Arbeitslosigkeit und Ausbildung in der Großregion

### 3.1 534.400 Arbeitslose in der Großregion im Jahr 2019

Die im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union ermittelte und nach dem ILO-Konzept harmonisierte Arbeitslosenquote liegt 2019 in der Großregion bei 5,2% und damit 1,1 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (6,3%). Hinter dem für die Großregion ausgewiesenen Wert verbergen sich jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Teilregionen: Das Saarland und vor allem Rheinland-Pfalz verzeichnen 2019 eine deutlich niedrigere Arbeitslosenquote als der großregionale Durchschnitt (3,7% bzw. 2,7%). Die Situation in Luxemburg und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens nähert sich dem Durchschnittswert an (5,6% bzw. 6,7%), während sie in Wallonien und Lothringen weniger gut aussieht (7,1% bzw. 8,1%).

Innerhalb des Kooperationsraums war die Entwicklung der Arbeitslosenquoten seit 2009 insgesamt positiv (-3,5 Prozentpunkte), mit Ausnahme von Luxemburg, das einen Anstieg um 0,5 Prozentpunkte verzeichnete. In den anderen Teilregionen verzeichneten das Saarland (-4,7 Prozentpunkte) und Wallonien (-4,0 Prozentpunkte) die größten Rückgänge, gefolgt von Rheinland-Pfalz (-3,3 Prozentpunkte), Lothringen (-3,1 Prozentpunkte) und DG (-1,3 Prozentpunkte).

Im Jahr 2019 gibt es in der Großregion nach den Zahlen der Arbeitsämter rund 534.400 Arbeitslose. Die COVID-19-Pandemie lässt jedoch für 2020 andere Tendenzen erwarten: Im Durchschnitt der ersten neun Monate des Jahres sind in der Großregion bereits 573.700 Menschen arbeitslos - ein Anstieg, der sich der Situation von 2016 annähert und den aktuellen Trend sinkender Arbeitslosenzahlen beendet. 36,5% der Arbeitslosen in der Großregion sind in der Wallonie gemeldet, 32,9% in Lothringen, 20,6% in Rheinland-Pfalz, 6,7% im Saarland, 3,3% in Luxemburg und 0,4% in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens.

Bis 2019 sind nicht alle Regionen gleich stark betroffen. So verzeichnen Wallonien, Rheinland-Pfalz und das Saarland 2019 die niedrigste Zahl an Arbeitssuchenden seit 20 oder mehr Jahren. In Luxemburg und noch stärker in Lothringen hingegen ist die Zahl der Arbeitssuchenden zwar real, aber erst seit kurzem rückläufig. In Lothringen ist die Trendwende an der Arbeitslosenfront noch relativ und angesichts des Umfangs der betroffenen Personen sehr bescheiden.

Unter den Jugendlichen ist die Arbeitslosenquote besonders hoch. Im Jahr 2019 liegt sie in der Großregion bei 12,7% und damit mehr als doppelt so hoch wie das Niveau der Gesamtarbeitslosenquote (Differenz von 7,5 Prozentpunkten). Zwischen 2009 und 2019 ist die Arbeitslosenquote allerdings deutlich gesunken (-7,5 Prozentpunkte), und zwar stärker als die Gesamtarbeitslosenquote in der Großregion (-3,5 Prozentpunkte). Damit ist das Risiko der Arbeitslosigkeit bei den Jugendlichen höher als bei den älteren Generationen.

Dies lässt sich durch die Schwierigkeiten erklären, die mit dem Prozess der erstmaligen Eingliederung in den Arbeitsmarkt verbunden sind, der ein erhöhtes Risiko für Arbeitslosigkeit mit sich bringt (fehlende Berufserfahrung im Unternehmen und im Beruf, erste Arbeitsverträge, die häufiger befristet sind, geringe Beschäftigungsdauer, die ein erhöhtes Entlassungsrisiko mit sich bringt, usw.).

### 3.2 Die NEET-Quote und die europäischen Bildungsziele

Ein weiterer Indikator, der zur Beschreibung der Situation der Jugendarbeitslosigkeit herangezogen wird, ist die NEET-Quote<sup>18</sup>, d.h. jene Jugendlichen, die weder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen noch eine Schule besuchen oder eine Berufsausbildung absolvieren. Im Jahr 2019 erreichte dieser Indikator in der Großregion 11,4% und war damit besser als in der EU-28 (13,2%). Der interregionale Vergleich zeigt, dass das Saarland (7,7%) und Luxemburg (8,3%) sowie Rheinland-Pfalz (8,6%) die niedrigsten Quoten verzeichnen. In allen anderen Teilregionen befand sich 2019 noch mehr als jeder zehnte Jugendliche in einer NEET-Situation: 13,4% in Lothringen und 14,5% in Wallonien.

Die NEET-Quote ist ein besonders genau beobachteter Indikator, der in den letzten Jahren in Europa häufig zur Analyse der Situation von Jugendlichen herangezogen wurde. Mit der Strategie Europa 2020 hat sich die EU intensiv mit dem Problem der Ausgrenzung junger Menschen aus Schule, Ausbildung und Arbeit befasst.

Im Jahr 2019 galten 10,1% der 18- bis 24-Jährigen in der Großregion als Schulabbrecher. Die Quote lag damit unter dem europäischen Durchschnitt von 10,3% und erreicht beinahe das europäische Ziel von 10%. Dies ist zwar ein zufriedenstellender Befund, bedeutet jedoch, dass einer von zehn Jugendlichen auch heute noch Schwierigkeiten hat, seine Ausbildung zu absolvieren oder sich dauerhaft und qualifiziert in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Was die Bildung betrifft hat sich die Europäische Union für 2020 das Ziel gesetzt hat, dass mindestens 40% ihrer Bevölkerung im Alter von 30 bis 34 Jahren eine Qualifikation auf Hochschulniveau (Einstufung 5-8 der ISCED-Systematik) haben sollen. Im Jahr 2019 lag die großregionale Quote mit 38,5% weniger als 1,5 Prozentpunkte unter der Zielvorgabe sowie 3,1 Prozentpunkte unter dem europäischen Wert von 41,6%. Innerhalb der Großregion lag Luxemburg mit einer Quote von 56,2% deutlich an der Spitze. Zusammen mit der Wallonie, die 2019 eine Quote von 42,2% aufweist, sind sie die einzigen Teilregionen des Kooperationsraums, die das europäische Ziel übertreffen. Lothringen bleibt auch in diesem Jahr wieder leicht unter dem europäischen Ziel (39,2%). Die beiden deutschen Regionen verzeichneten mit 33,3% (Rheinland-Pfalz) und 30,0% (Saarland) die niedrigsten Werte.

<sup>18</sup> NEET: Not in Employment, Education or Training (Nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung).



