



LES CAHIERS DE LA GRANDE RÉGION

LA FORMATION DANS LA GRANDE RÉGION :
RÉALITÉS ET DÉFIS

*Editeurs : Isabelle Pigeron-Piroth (Université du Luxembourg) et Rachid Belkacem
(Université de Lorraine)*

#3

Novembre 2020

Contact

Dr Franz Clément
+352 58 58 55 900
franz.clement@liser.lu

www.liser.lu

e-ISSN : 2716-7410



LISER
11, Porte des Sciences
L-4366 Esch-sur-Alzette (Campus de Belval)

Droits d'auteur

Les Cahiers de la Grande Région sont mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons [CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) (Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International).

Le LISER est l'éditeur responsable des Cahiers. Toutefois, chaque article ne reflétant pas nécessairement les opinions de tous les partenaires des Cahiers, les articles n'engagent que leurs auteurs.

Copyright

— Photographie —
Couverture: Panorama de Montmédy, département de la Meuse, France



EDITORIAL

Inscrit dans la continuité du Cahier n°2 interrogeant les équations du marché du travail, l'objet de ce Cahier n°3 de la Grande Région est la formation sous plusieurs de ses formes (formation continue, apprentissage...), ses réalités et ses défis. Question centrale et inhérente au marché du travail, la formation se trouve confrontée à de nombreux défis, liés certes au déclin démographique et à la difficile adéquation entre Offre et Demande d'emploi (abordés dans les précédents Cahiers), mais aussi à la particularité de la situation transfrontalière (questions linguistiques, transferts de qualifications d'une composante territoriale à l'autre...), et aux évolutions des contenus du travail et des emplois sous l'effet de la digitalisation. La situation sanitaire actuelle a de plus soulevé l'importance et le besoin de formation aux outils numériques permettant le télétravail.

La formation offre à un individu à la fois du savoir et du savoir-faire, qu'il peut acquérir de manière initiale (pendant ses études) ou continue (au long de sa vie professionnelle), ces formations pouvant être professionnelles ou non. La formation permet deux logiques d'action complémentaires : une logique d'action de type structurel en dotant durablement les actifs de compétences en réponse aux défis de l'emploi. Ainsi qu'une logique opérationnelle qui vise à faciliter l'adaptation rapide des actifs aux besoins des entreprises. Au sein de la Grande Région, l'interdépendance croissante des territoires interroge aussi sur les aspects linguistiques de la formation ou sur les qualifications transférables d'un territoire à un autre, dans un contexte où les besoins en qualifications à la fois généralistes et spécifiques commencent à se faire sentir.

En effet, les qualifications, les compétences et les métiers recherchés évoluent de plus en plus vite sous l'effet de différents facteurs : un environnement plus évolutif et surtout plus concurrentiel, des innovations technologiques (avec la digitalisation croissante du travail et des organisations du travail dans les entreprises). Les cadres et professions intermédiaires sont ceux qui ont le plus fortement progressé chez les frontaliers ces dernières années, alors que les métiers d'ouvriers sont en net recul depuis la fin des années 1990. De même, il a été relevé une élévation du niveau de qualification chez les employés. Les besoins futurs du marché du travail s'orientent ainsi vers des profils de plus haute technicité comme dans l'audit, la compliance, le droit ou la gestion de fortune. Dans les années à venir, on redoute même de ne plus pouvoir répondre aux besoins spécifiques de main-d'œuvre dans le seul périmètre de la Grande Région (dans la santé par exemple). De plus, on constate que la zone d'attraction du marché de l'emploi luxembourgeois s'éloigne déjà des limites grand-régionales pour les recrutements de personnels hautement qualifiés. Est-ce le signe d'une certaine inadaptation de la formation en Grande Région, d'un manque de réactivité par rapport aux besoins particuliers du marché du travail ? Le taux d'emplois vacants¹ mesure les difficultés croissantes rencontrées par les employeurs pour trouver la main-d'œuvre dont ils ont besoin. Il ne cesse d'augmenter et il a atteint un niveau élevé en Sarre et en Rhénanie-Palatinat dans plusieurs secteurs économiques (santé, sanitaire, industrie, bâtiment, ...) selon les différents rapports annuels des agences pour l'emploi (ADEM, FOREM, Bundesagentur für Arbeit et Pôle emploi). Au Luxembourg selon l'ADEM (avril 2019), les juristes, comptables, auditeurs, profils médicaux, responsables commerciaux, chargés de gestion de personnel, développeurs informatiques constituent les domaines professionnels les plus recherchés.

Dans le même temps, le chômage ne cesse de croître, particulièrement chez les jeunes, surtout en Lorraine et en Wallonie. Cette situation met au premier plan la question de la formation (son organisation, et ses contenus notamment) et de ses objectifs (d'insertion ou encore de transition professionnelle).

La formation est un difficile jeu d'équilibre entre d'une part les besoins des entreprises, mais aussi les attentes et intérêts des individus. La recherche d'adéquation entre Offre et Demande de travail se double d'une nécessité d'adaptabilité, car la formation doit aussi apporter une réponse appropriée aux évolutions des besoins en qualifications au sein des entreprises et des territoires. Le manque de visibilité des possibilités offertes de part et d'autre des frontières, tout comme la persistance d'obstacles (linguistiques, reconnaissance des diplômes...) nous renvoie à une réflexion plus vaste sur l'intérêt d'une formation plus intégrée et mieux coordonnée au niveau grand-régional.

Ce Cahier de la Grande Région illustrera les problématiques de la formation à résoudre dans les années à venir. Il s'appuie sur les travaux de divers instituts de la Grande Région. L'utilité d'une politique de formation intégrée comme soutien au codéveloppement dans la Grande Région sera tout d'abord soulignée. Elle sera suivie d'une analyse de la formation professionnelle continue dans le contexte de la transformation numérique au niveau de l'ensemble de la Grande Région. Puis de manière plus ciblée, les pratiques de formation professionnelle des entreprises au Luxembourg seront analysées en détail. Enfin les deux derniers textes aborderont plus spécifiquement la formation professionnelle transfrontalière : entre Sarre et Lorraine puis au Luxembourg.

*Isabelle Pigeron-Piroth, Université du Luxembourg, UniGR-Center for Border Studies
Rachid Belkacem, Université de Lorraine, UniGR-Center for Border Studies*

¹ Les taux d'emploi vacants correspondent au pourcentage d'emplois vacants (Offres d'emplois non satisfaites) dans l'ensemble des emplois du secteur (vacants et occupés).