

L'Artisanat

Étude sectorielle
des tendances en matière de métiers
et de compétences

En collaboration avec:



**CHAMBRE
DES METIERS**
Luxembourg

Novembre 2021

Introduction (1/2)

Dans un marché du travail aux mutations toujours plus complexes, suite aux transitions technologiques, environnementales et sociétales, la pénurie des talents et des compétences (*skills gap*) est une préoccupation majeure du gouvernement, des entreprises et de la société.

Pour mieux comprendre, anticiper et gérer ce *skills gap*, des analyses poussées des tendances en matière de métiers et de compétences sur le marché luxembourgeois sont nécessaires. Dans ce contexte, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (MTEESS) et l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ont initié des études sectorielles, qui s'intègrent dans la Future Skills Initiative de l'ADEM et dans le partenariat pour l'emploi entre l'ADEM et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL).

Les échanges dans les groupes de travail du partenariat ADEM/UEL ont confirmé le manque de données (exhaustives et de qualité) sur les compétences demandées et disponibles au Luxembourg (et dans la Grande Région), à la fois dans les administrations publiques et dans le secteur privé. L'ADEM dispose à l'heure actuelle des données les plus riches sur cette thématique, provenant des postes vacants déclarés auprès d'elle ainsi que des indicateurs de *matching* entre postes vacants et demandeurs d'emploi. À noter que ces données sont limitées aux offres d'emploi effectivement déclarées à l'ADEM et qu'elles ne correspondent pas à l'entièreté des offres au Luxembourg, malgré l'obligation légale d'une telle déclaration. Nos études sectorielles ne visent donc pas à être représentatives du marché de l'emploi luxembourgeois dans son ensemble; elles sont un premier essai d'analyses granulaires et extensives pour créer plus de transparence sur ce marché.

Les études sectorielles couvrent sept secteurs : 1) le secteur financier, 2) l'industrie, 3) la construction, 4) l'horesca, 5) le commerce, 6) le transport et la logistique, et 7) l'artisanat. Pour chaque secteur, l'ADEM a collaboré avec les organisations patronales qui le représentent, dans le but de valider les résultats des analyses bien que les données ne soient pas exhaustives. Pour cette étude sectorielle de l'Artisanat, l'ADEM remercie la Chambre des métiers pour sa collaboration et les échanges fructueux.

Introduction (2/2)

La présente étude sectorielle inclut 1) un chapitre introductif avec la définition du périmètre sectoriel et un aperçu des chiffres clés, 2) une analyse des tendances au niveau des métiers (métiers clés, métiers en croissance et en baisse, métiers en pénurie) avec une liste de métiers à prioriser et de publics à cibler pour le *reskilling/upskilling*, 3) une analyse des compétences demandées dans les offres d'emploi du secteur, et 4) un annexe avec des précisions et un glossaire.

Les lecteurs visés par ces études sont à la fois les employeurs, qui y trouveront un *benchmark* de la situation et des tendances dans leur secteur, ainsi que les salariés/demandeurs d'emploi, pour leur permettre de mieux s'adapter à ces tendances.

Les conclusions de nos études devront nous aider à :

- introduire de nouveaux instruments pour faire face au *skills gap* ;
- définir et mettre en place des actions ciblées de formation/ *upskilling/reskilling* ;
- guider les choix d'orientation professionnelle ;
- élaborer la stratégie nationale en terme de compétences (qui est actuellement prise en charge par le *Skillsdësch* avec le support de l'OCDE).

Inédites, ces études sectorielles ne sont qu'un point de départ. Elles devront bien sûr être alimentées, puis confrontées à d'autres travaux d'analyse menés dans le cadre de nouvelles collaborations de l'ADEM ou par différents acteurs de l'écosystème.



Isabelle Schlessler
Directrice de l'ADEM

Perspective de la Chambre des Métiers

« La Chambre des métiers du Luxembourg se félicite de l'élaboration de la présente étude sectorielle des tendances en matière de métiers et de compétences dans l'Artisanat, réalisée par la cellule spécialisée Future Skills Initiative de l'ADEM. Il s'agit d'une première analyse de ce genre pour le secteur artisanal et nous plaidons pour que cette initiative précieuse en matière d'analyse soit réalisée annuellement.

Cette étude est complémentaire aux initiatives réalisées par la Chambre des métiers dans le domaine de l'analyse continue des compétences clés recherchées ainsi que du sujet du manque de main-d'œuvre en général dans l'Artisanat.

En 2019, la Chambre des métiers a défini une méthode d'analyse sur la base d'un questionnaire-type qui est transmis annuellement aux entreprises artisanales (sauf en 2020, année marquée par la pandémie), afin d'acquérir des informations sur la pénurie de la main-d'œuvre, dans le but de pouvoir suivre/saisir le phénomène en question à moyen et à long termes. Il est envisagé de compléter l'enquête quantitative par une analyse qualitative comprenant des interviews approfondies avec des chefs d'entreprise et des membres élus représentant les différents groupes ou clusters d'activités artisanales.

Ce n'est que via une approche d'analyse durable et récurrente qu'il sera possible de produire un monitoring continu des compétences d'avenir requises dans les différentes branches artisanales ainsi que des métiers nouveaux. »



Tom Wirion
*Directeur général de la Chambre
des métiers*

Table des matières

1. <u>Définition du secteur et chiffres clés</u>	6
<u>Définition du secteur et chiffres clés</u>	7
<u>Chiffres clés de l'emploi dans le secteur</u>	8
<u>Catégorisation des activités artisanales en clusters</u>	9
<u>Définition du périmètre pour cette étude</u>	10
<u>Secteurs d'activité des employeurs ayant déclaré des postes de l'Artisanat</u>	11
2. <u>Analyse au niveau des métiers</u>	12
<u>Méthode</u>	13
<u>Répartition entre groupes des métiers</u>	14
<u>Répartition entre clusters</u>	15
<u>Métiers les plus recherchés (« Top 15 »)</u>	17
<u>Métiers avec tendance de croissance</u>	18
<u>Métiers avec tendance de baisse</u>	26
<u>Métiers sans tendance particulière</u>	27
<u>Impact de la pandémie sur les métiers</u>	28
<u>Métiers les plus en pénurie de candidats</u>	29
<u>Métiers en surplus de candidats</u>	31
<u>Conclusion de l'analyse au niveau des métiers</u>	32
<u>Perspective des experts</u>	34
3. <u>Analyse au niveau des compétences</u>	35
<u>Méthode</u>	36
<u>Analyse au niveau des compétences: Artisanat</u>	37
<u>3.1. Alimentation</u>	38
<u>3.2. Communication, multimédia et spectacle (CMS)</u>	44
<u>3.3. Gros-oeuvre et génie civil</u>	49
<u>3.4. Fermeture du bâtiment</u>	54
<u>3.5. Parachèvement</u>	59
<u>3.6. Installations techniques</u>	64
<u>3.7. Nettoyage du bâtiment</u>	69
<u>3.8. Mécanique automobile, industrielle et agricole</u>	74
<u>3.9. Soins à la personne</u>	79
<u>Conclusion de l'analyse au niveau des compétences</u>	84
4. <u>Annexe</u>	85

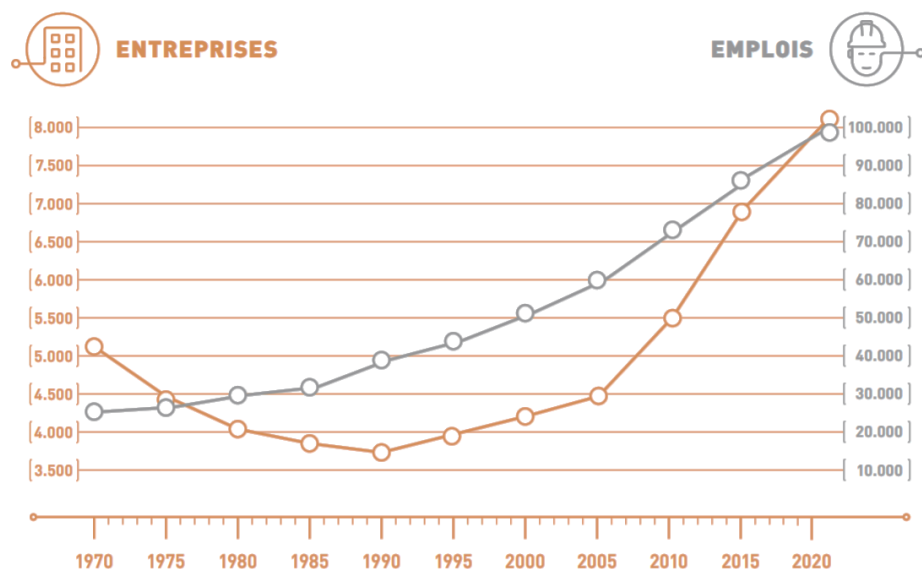
1. Définition du secteur et chiffres clés



Définition du secteur et chiffres clés

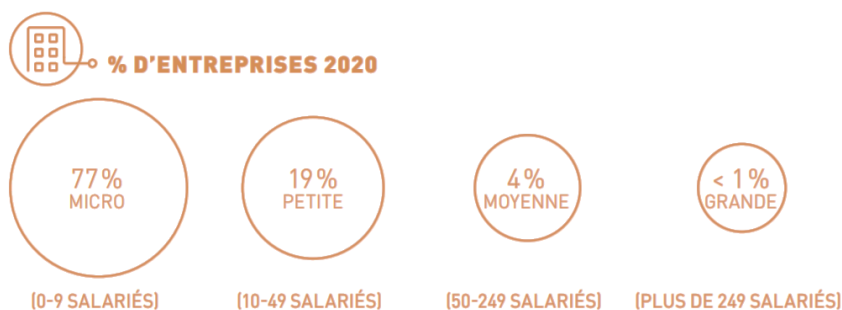
L'Artisanat est défini dans la loi d'établissement du 2 septembre 2011 et son règlement grand-ducal du 1^{er} décembre 2011. Le règlement comprend une liste de 121 activités artisanales, réparties entre liste A et liste B (les activités de la liste A sont plus vastes et nécessitent un diplôme de brevet de maîtrise ou une qualification équivalente, tandis qu'un diplôme de DAP / CATP ou une qualification équivalente suffit pour accéder à une activité inscrite dans la liste B).

Sur base de cette liste, la Chambre des métiers élabore des statistiques sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises qui réalisent une activité artisanale. La définition du « secteur Artisanat » se base donc ici sur les entreprises artisanales affiliées auprès de la Chambre des métiers. En 2020, ce secteur était composé de 8.031 entreprises et 99.579 emplois (92.724 salariés et 6.855 indépendants ou aidants familiaux). Les deux chiffres sont en croissance continue depuis 1990. L'emploi a augmenté de 72.988 en 2010 à 99.579 en 2020 (+ 36% sur 10 ans).



Source: [Chiffres-clés de l'Artisanat 2020, Chambre des métiers](#)

Sur les 8.031 entreprises, la grande majorité (77%) sont des microentreprises (<10 salariés). Les petites entreprises (10-49 salariés) comptent pour 19% et les entreprises de taille moyenne (50-249 salariés) pour 4%. Moins d'1% des entreprises occupaient plus que 250 salariés.



Source: [Chiffres-clés de l'Artisanat 2020, Chambre des métiers](#)

Chiffres clés de l'emploi dans le secteur

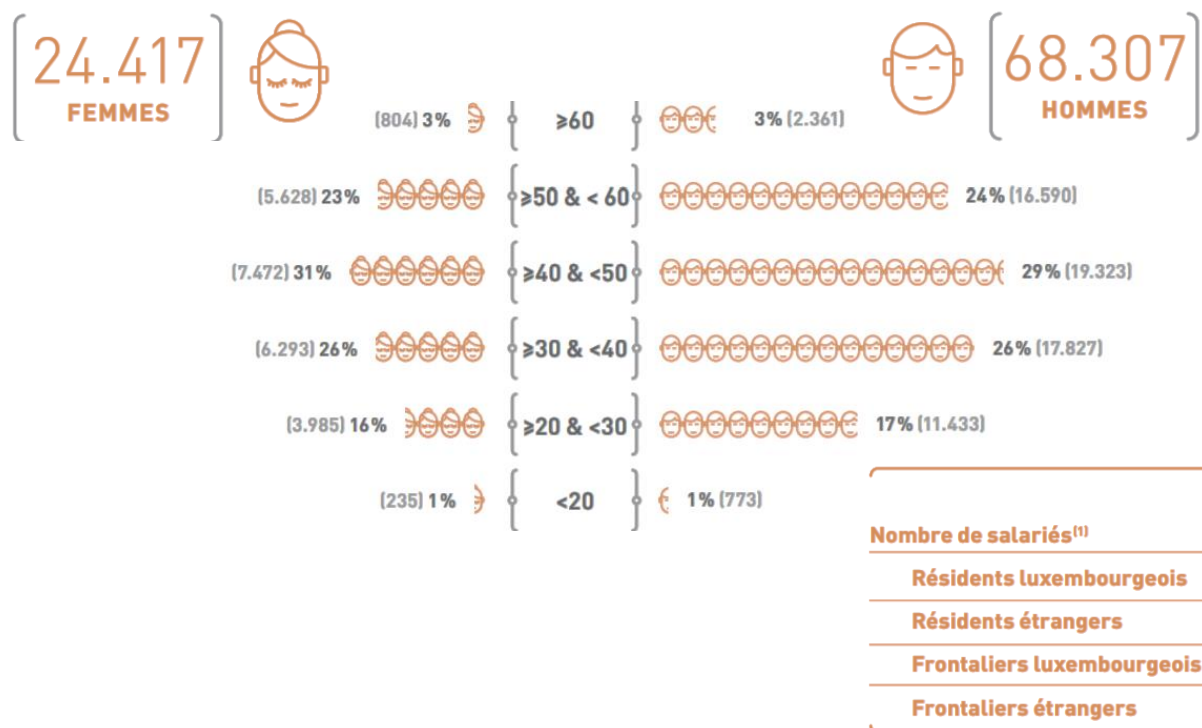
En comparant les flux de recrutement de l'Artisanat à l'emploi salarié total, le taux de rotation tourne autour de 30% (moins élevé que dans l'Horesca, similaire au secteur du Commerce, et plus élevé que dans l'Industrie et le Secteur financier par exemple – sur base des autres études sectorielles réalisées).



Source: [Chiffres-clés de l'Artisanat 2020, Chambre des métiers](#)

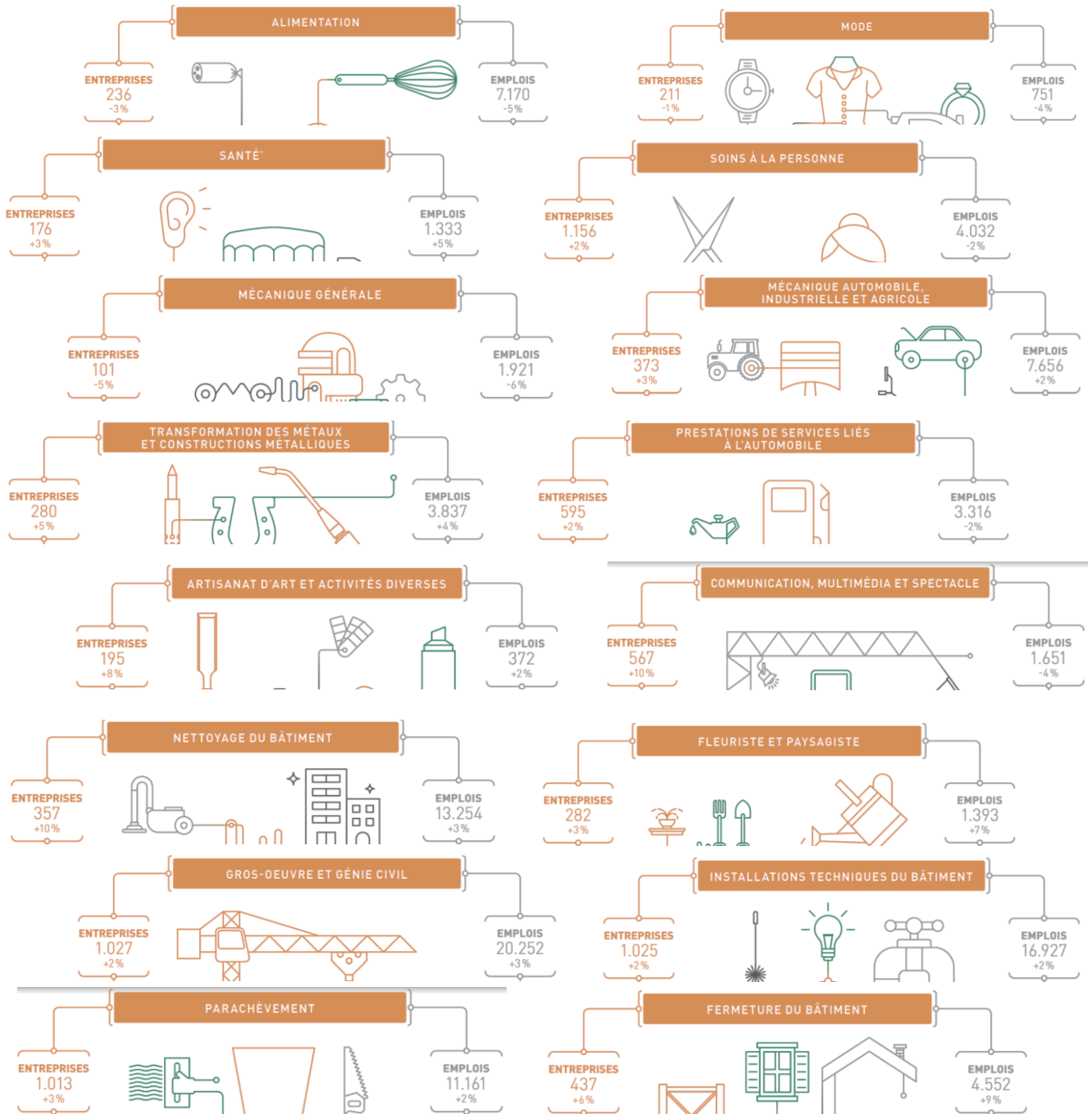
La force de travail est caractérisée par un déséquilibre entre hommes (74%) et femmes (26%), une main-d'œuvre plus âgée que dans les autres secteurs (répartition publiée par l'IGSS) et une forte dépendance aux frontaliers (taux de 53% en 2020, similaire à d'autres secteurs selon les données de l'IGSS).

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS



Catégorisation des activités artisanales en *clusters*

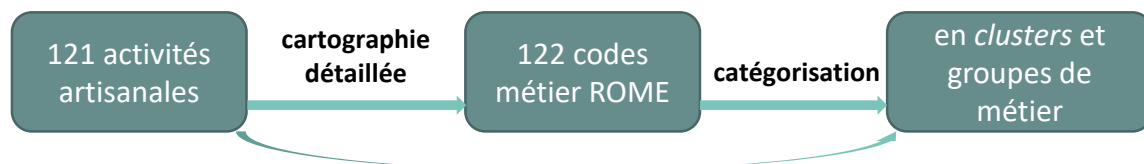
Depuis 2020, les 121 activités artisanales, initialement regroupées dans six groupes de métiers (alimentation, mode/santé/hygiène, mécanique, construction, communication/multimédia/spectacle, art et divers) sont réorganisées en 16 clusters d'activités plus homogènes. Les illustrations ci-dessous en reprennent les chiffres clés.



Définition du périmètre pour cette étude

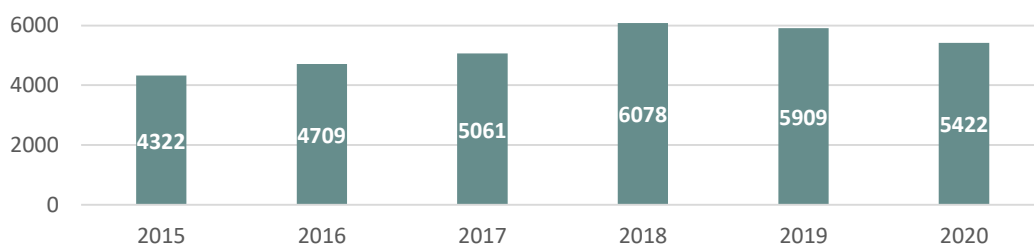
Les analyses des études sectorielles de l'ADEM se basent sur les offres d'emploi déclarées par les employeurs luxembourgeois. Chaque offre d'emploi est catégorisée selon un code NACE (secteur d'activité de l'employeur qui a déclaré l'offre) et un code ROME (référentiel de métiers, que l'ADEM utilise depuis 2014). Toutes les autres études sectorielles sont basées sur une définition du secteur selon le code NACE. Le secteur Artisanat n'étant pas structuré selon une logique code NACE (en fait, il se répartit à travers une multitude de secteurs d'activités de la NACE), il a été décidé de commun accord avec la Chambre des métiers (CdM) de se baser dans la présente étude sur les métiers de l'Artisanat, au lieu des entreprises enregistrées au rôle artisanal (englobant des postes productifs et administratifs, voire d'encadrement de tout genre). Ainsi, à titre d'exemples, l'analyse considère tous les postes de « mécaniciens » (un métier artisanal) déclarés par l'ensemble des employeurs (tous secteurs confondus), mais ne considère pas les postes déclarés pour un « comptable » par une entreprise artisanale.

Sur base d'un exercice de cartographie détaillé et collaboratif entre l'ADEM et la CdM, une liste de métiers (selon la typologie ROME) a été établie, correspondant aux activités artisanales. Chacune des 121 activités artisanales est mappée à un ou plusieurs métiers ROME. Parfois, le même métier ROME correspond à plusieurs activités artisanales. Sur base de cet exercice, 122 métiers ROME ont été retenus (la liste complète figure dans l'annexe 4.1). Ces métiers ROME ont également été catégorisés selon les 6 groupes de métiers et les 16 clusters (cf. page précédente) utilisés par la CdM.



L'analyse qui suit est donc basée sur l'ensemble des postes déclarés (tous secteurs confondus) pour ces 122 métiers artisanaux entre 2015 et 2020, hors mesures en faveur de l'emploi et postes intérim. Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de ces postes, et montre une tendance de croissance entre 2015 et 2018, qui s'est stabilisée en 2019, avant un léger recul en 2020 dans le contexte de la pandémie du Covid-19 (qui est néanmoins moins significatif que dans d'autres secteurs, comme l'horesca ou le commerce).

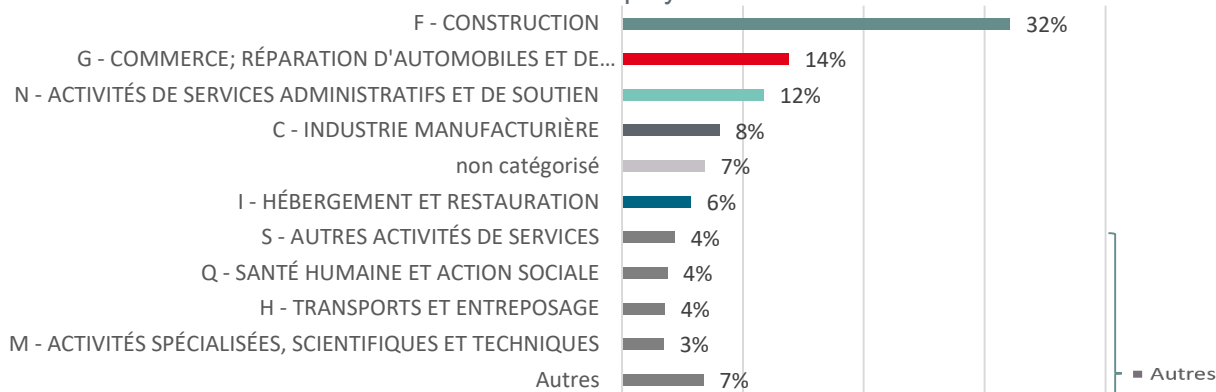
Artisanat - évolution du nombre de postes déclarés à l'ADEM (hors mesures et intérim)



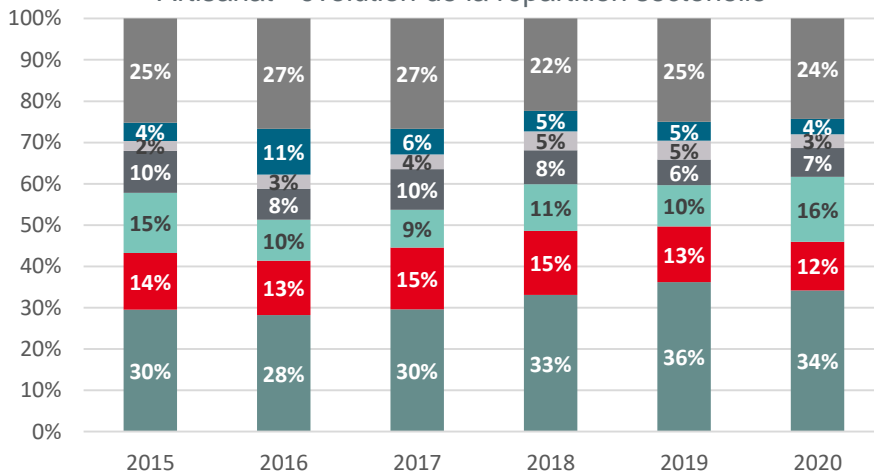
Secteurs d'activité des employeurs ayant déclaré des postes de l'Artisanat

Pour illustrer la diversité de l'Artisanat, nous présentons ci-dessous la répartition des postes (pour métiers de l'Artisanat, correspondant aux 122 codes ROME retenus, comme expliqué sur la page précédente) entre les secteurs d'activité NACE des employeurs ayant déclaré les postes. Les employeurs du secteur de la construction (F) couvrent un tiers des postes de l'Artisanat, suivis par les employeurs du commerce (G, dont les garages automobiles), les activités de soutien (N, correspondant principalement aux entreprises de nettoyage dans ce cas) et les employeurs de l'industrie manufacturière (C). 7% des postes de l'Artisanat étaient déclarés par des employeurs non catégorisés à l'ADEM selon le code NACE. Le reste est réparti entre employeurs de l'horesca, d'autres activités de services (salons de coiffure, instituts de beauté, etc.), du domaine de la santé et du social, du transport et de la logistique, des activités spécialisées/scientifiques/techniques, et d'autres secteurs (par exemple énergie, gestion des déchets, secteur TIC, immobilier...). Le secteur public est exclu parce qu'il ne déclare généralement pas d'offres d'emploi à l'ADEM (à l'exception des mesures en faveur de l'emploi).

Artisanat - répartition sectorielle des postes (2015-2020) selon le code NACE de l'employeur



Artisanat - évolution de la répartition sectorielle



En analysant l'évolution de cette répartition sectorielle sur la période 2015 - 2020, il apparaît que le secteur de la construction a gagné en poids, au détriment des autres secteurs.

2. Analyse au niveau des métiers



Analyse au niveau des métiers: méthode

Ce chapitre a pour objectif d'analyser la composition des postes vacants de l'Artisanat en termes de métiers (ROME), des tendances (croissance, baisse, stabilité) de ces métiers ainsi que de leur degré de pénurie.

Cette analyse est uniquement basée sur les données de l'ADEM, c'est-à-dire les offres d'emploi déclarées à l'ADEM pour les métiers de l'Artisanat (correspondant aux 122 codes ROME retenus, comme expliqué à la page 10), hormis les mesures en faveur de l'emploi.

Les postes vacants qui ne sont pas déclarés à l'ADEM n'entrent pas dans l'analyse. Nous reconnaissons la limite de cette approche parce que les postes déclarés à l'ADEM ne couvrent pas l'ensemble des postes vacants et les recrutements réels du marché et ne sont donc pas entièrement représentatifs.

Pour ces raisons, nous ne tirons pas de conclusions sur le nombre total de recrutements au Luxembourg par métier; nous analysons uniquement des chiffres *relatifs*: la représentativité des différents métiers parmi les postes déclarés par le secteur, la tendance de croissance des postes déclarés pour un métier, le degré de pénurie d'un métier en comparant le nombre de postes déclarés à celui des candidats éligibles parmi les demandeurs d'emploi.

Malgré ces précautions, les analyses relatives (répartitions, tendances, pénurie) ne sont pas entièrement représentatives de la réalité. C'est pourquoi nous avons collaboré avec la Chambre des métiers, afin de confronter nos données à sa connaissance de la réalité du secteur. Ces travaux collaboratifs ont permis de placer nos analyses quantitatives dans un contexte et de les alimenter avec des apports et explications qualitatifs.

A l'avenir et afin d'améliorer considérablement la fiabilité de nos études sectorielles, il est indispensable que le taux des offres d'emploi déclarées à l'ADEM augmente et colle au plus près de la réalité du marché de l'emploi. Et ce, pas seulement dans un objectif de recherche de candidats, mais également pour renforcer la transparence sur le marché de l'emploi et le potentiel d'analyse des besoins, tendances et pénuries réels du marché.

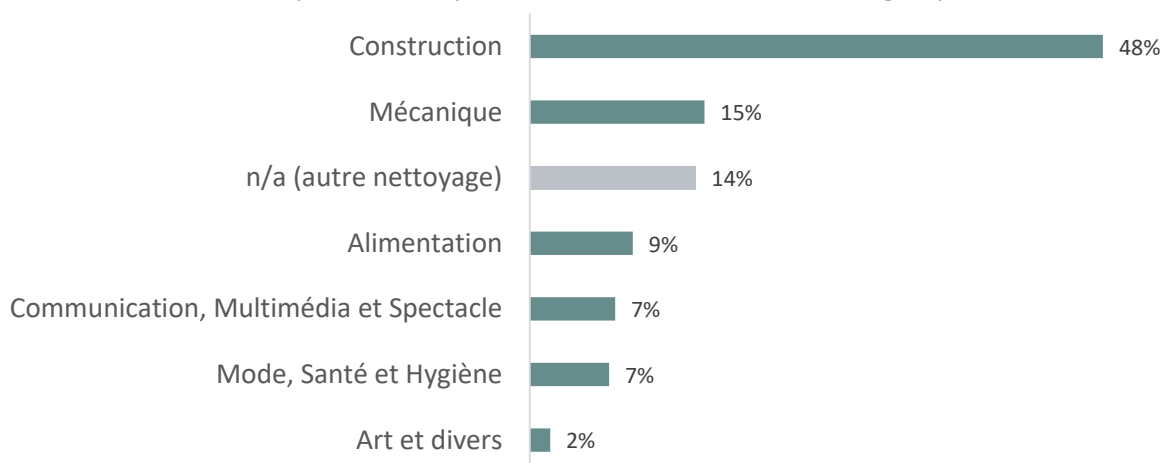
Pour structurer la notion des métiers dans nos analyses, nous nous basons sur le référentiel ROME, que l'ADEM utilise depuis 2014 pour catégoriser ses offres d'emploi selon une typologie de métiers. Le référentiel ROME comprend différents niveaux de granularité, et le niveau utilisé dans nos analyses varie en fonction de ce qui était considéré le plus utile. Pour chaque référence « métier » (selon le ROME) utilisée dans le présent document, une description est fournie à l'annexe 4.3.

Répartition entre groupes de métiers

En premier lieu, nous présentons la répartition des postes déclarés pour les métiers de l'Artisanat (sur la période 2015 - 2020) entre les six groupes de métiers, tels que définis par la CdM (la catégorisation détaillée des différents métiers ROME en groupes de métiers se trouve à l'annexe 4.1). Tandis que les métiers « *lavage de vitres* » et « *nettoyage d'espaces urbains* » se retrouvent dans le groupe Construction, le métier « *nettoyage de locaux* » (K2204) n'a pas été catégorisé dans un des 6 groupes et reste donc à part (« *n/a (autre nettoyage)* »).

Le graphique ci-dessous illustre le poids des métiers de la construction, qui représentent presque la moitié des postes déclarés. Ils sont suivis des métiers de la mécanique (14%) et autres métiers de nettoyage. Le quart restant est réparti entre l'alimentation, les activités de communication/multimédia/spectacle et de la mode/santé/hygiène, ainsi que, à un degré moindre, les métiers de l'Art et autres activités regroupées en « *divers* ».

Artisanat - répartition des postes déclarés (2015 - 2020) entre groupes de métiers



L'évolution sur quatre ans indique une forte croissance du nombre de postes ouverts dans la construction et l'alimentation (avec une baisse en 2020 dans le contexte de la crise sanitaire). Les catégories communication/multimédia/spectacle et mécanique étaient également en croissance entre 2015 et 2019, tandis que les autres catégories sont restées plus stables.

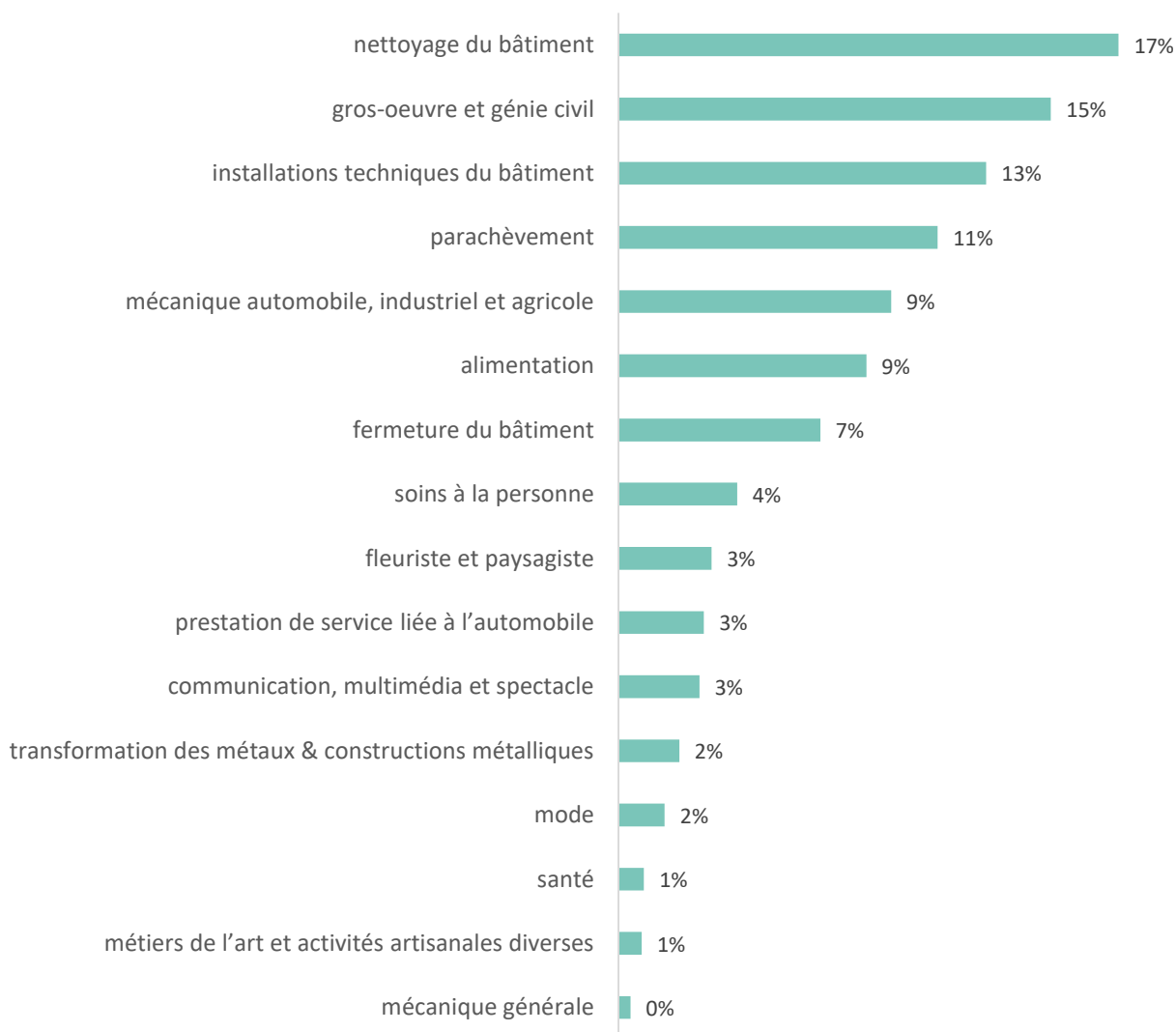
Groupes de métiers	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Construction	1872	2010	2212	2986	3154	2783
Art et divers	98	75	111	75	83	93
Communication, Multimédia et Spectacle	284	354	450	406	361	383
Mode, Santé et Hygiène	387	337	340	372	355	289
Alimentation	322	441	464	550	513	414
Mécanique	706	600	925	942	759	650
n/a (autre nettoyage)	653	892	559	747	684	810
TOTAL	4322	4709	5061	6078	5909	5422

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

Répartition entre *clusters* (1/2)

Après la répartition entre groupes de métiers, nous considérons la répartition des postes entre les 16 clusters définis par la CdM (cf. page 9). Le nettoyage du bâtiment et le gros-œuvre/génie civil comptent pour la majorité des postes, suivis par les installations techniques du bâtiment, le parachèvement, la mécanique automobile/industrielle/agricole et l'alimentation. Même les clusters plus petits, comme la mode, la santé ou l'art et divers, représentent chacun une partie significative des postes (1-2% de tous les postes de l'Artisanat déclarés entre 2015 et 2020).

Artisanat - répartition des postes déclarés (2015-2020) entre *clusters*



Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

Répartition entre *clusters* (2/2)

Concernant l'évolution des postes déclarés pour les différents clusters de métiers, nous observons des tendances diverses. La plupart des clusters ont vu une croissance du nombre de postes. Tandis que la croissance dans les clusters alimentation, soins à la personne, gros-œuvre/génie civil et installations techniques s'est inversée en 2020 dans le contexte de la pandémie, ce ne fut pas le cas pour la fermeture du bâtiment, le parachèvement, le nettoyage du bâtiment et la communication/multimédia/spectacle (où la croissance a poursuivi sa hausse en 2020). Les clusters santé, transformation de métaux, mécanique, prestations liées à l'automobile et art/divers sont restés plutôt stables, voire ont fluctué. Le seul cluster qui a connu une vraie tendance à la baisse du nombre de postes déclarés est le cluster de la mode.

Clusters des activités artisanales	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tendance
alimentation	322	441	464	550	513	414	croissance (sauf 2020)
santé	59	40	51	53	35	41	stabilité/fluctuations
soins à la personne	203	200	214	237	261	181	croissance (sauf 2020)
mode	125	97	75	82	59	67	baisse
transformation des métaux & constructions métalliques	122	63	181	97	85	116	stabilité/fluctuations
mécanique générale	21	17	19	33	20	24	stabilité/fluctuations
mécanique automobile, industriel et agricole	472	405	560	590	513	434	stabilité/fluctuations
prestation de service liée à l'automobile	131	118	192	220	155	116	stabilité/fluctuations
gros-œuvre et génie civil	645	581	703	925	1034	827	croissance (sauf 2020)
installations techniques du bâtiment	501	604	712	753	798	641	croissance (sauf 2020)
fermeture du bâtiment	235	276	310	534	409	437	croissance
parachèvement	429	517	466	628	714	727	croissance
nettoyage du bâtiment	776	1040	746	973	917	1001	croissance/fluctuations
fleuriste et paysagiste	133	125	142	205	213	198	croissance
communication, multimédia et spectacle	113	138	170	167	130	166	croissance/fluctuations
métiers de l'art et activités artisanales diverses	35	47	56	31	53	32	stabilité/fluctuations
TOTAL	4322	4709	5061	6078	5909	5422	

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

Métiers les plus recherchés (« Top 15 »)

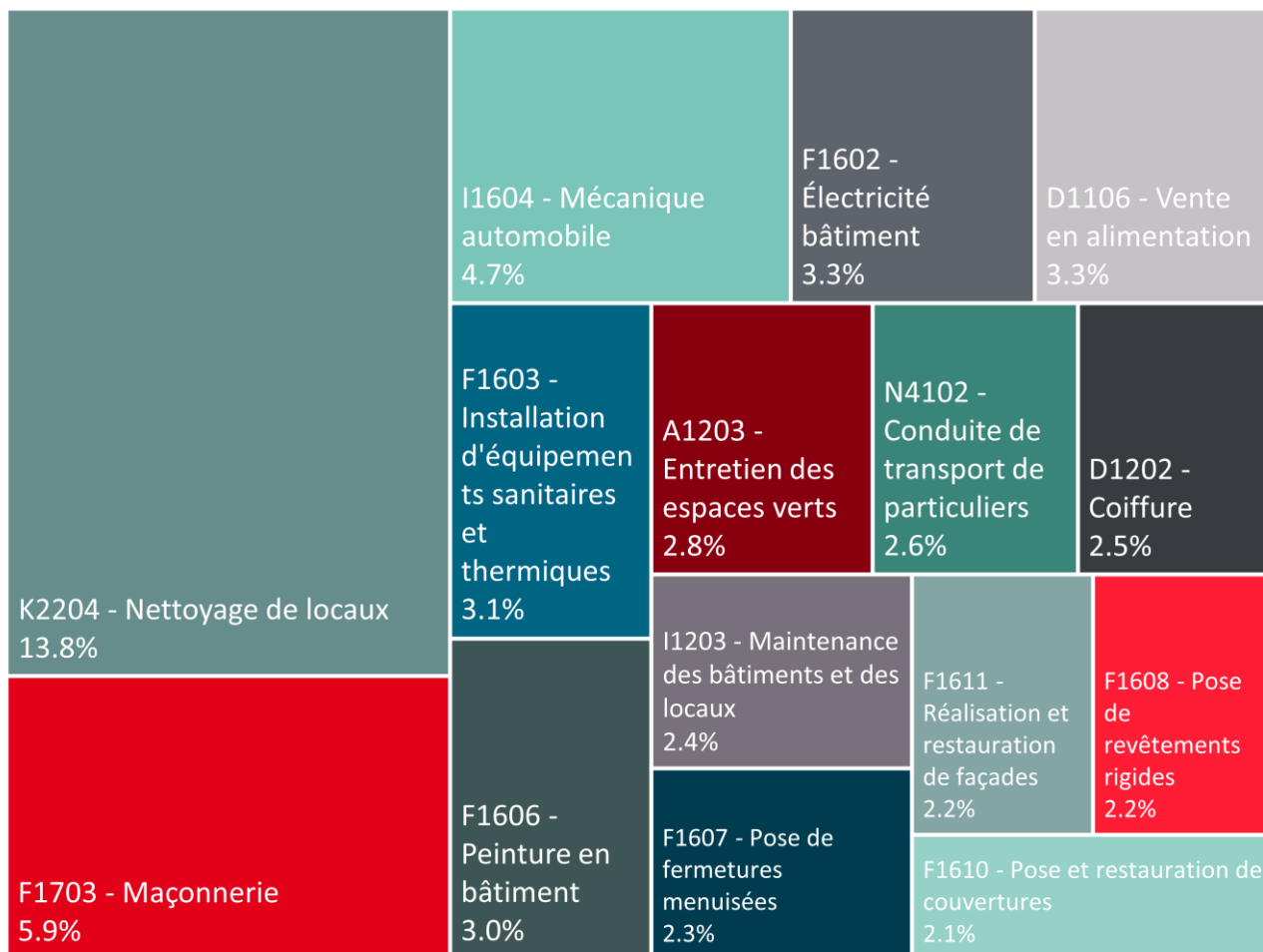
L'illustration suivante révèle le « Top 15 » des métiers d'Artisanat recherchés (selon le référentiel ROME) sur base des postes déclarés sur la période 2015 - 2020, ainsi que leur taux de représentativité parmi tous les postes d'Artisanat déclarés.

Les métiers les plus recherchés sont le personnel de nettoyage de locaux avec 13.8%, suivi par les maçons avec 5.9% et les mécaniciens automobiles avec 4.7%. Ils sont suivis des électriciens (4^e place à 3.3%), vendeurs en alimentation (5^e place à 3.3%), installateurs d'équipements sanitaires et thermiques (6^e place à 3.1%), peintres (7^e place à 3.0%) et des

jardiniers avec 2.8% (8^e place). Aux places 9 à 15, se trouvent les conducteurs de taxi/chauffeurs privés (2.6%), les coiffeurs (2.5%), les agents/techniciens de maintenance de locaux (2.4%), les poseurs de fermetures menuisées comme stores et vitrages (2.3%), les façadiers (2.2%), les poseurs de revêtements rigides comme les carreleurs et parqueteurs (2.2%) et les couvreurs (2.1%).

Une liste étendue à un « Top 40 » se trouve à l'annexe 4.2.

LES MÉTIERS DE L'ARTISANAT LES PLUS RECHERCHÉS (2015 - 2020)



Note : les définitions des métiers sont disponibles à l'annexe 4.3 (Glossaire ROME)

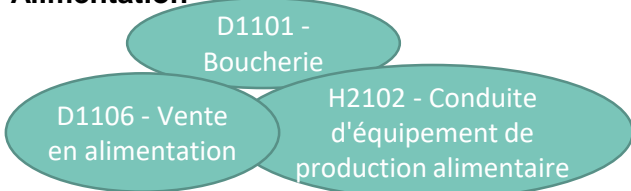
Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

Métiers avec tendance de croissance (1/8)

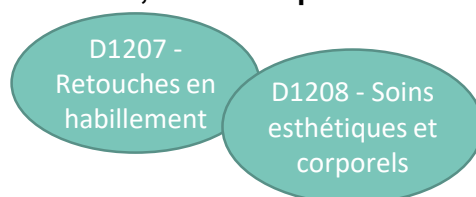
Suite à l'analyse de la répartition, nous nous intéressons aux tendances (croissance, baisse, émergence, stabilité) des différents métiers ROME de l'Artisanat, en commençant par la croissance. L'illustration suivante présente les métiers pour lesquels une tendance de croissance de la demande (des employeurs) a été identifiée, sur base des offres déclarées à l'ADEM.

Métiers d'Artisanat avec tendances de croissance

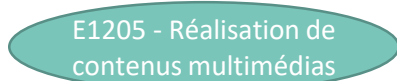
Alimentation



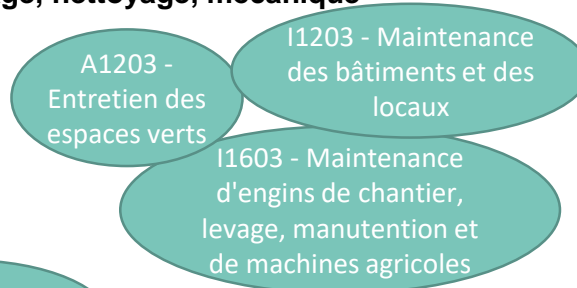
Mode, soins à la personne



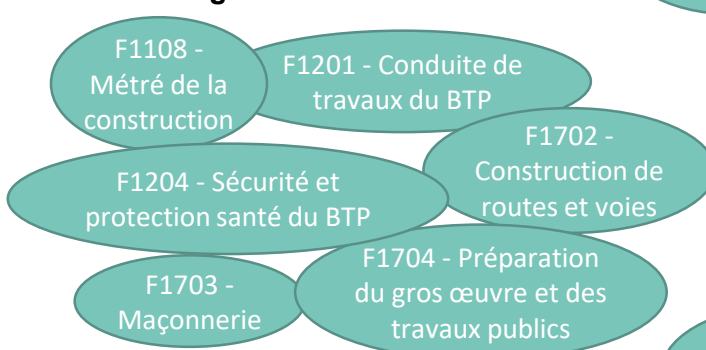
Communication



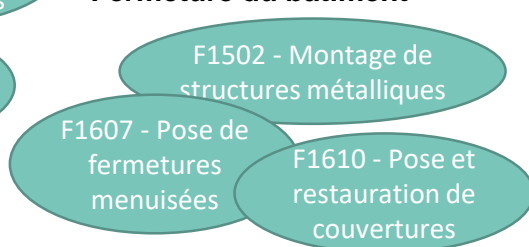
Paysage, nettoyage, mécanique



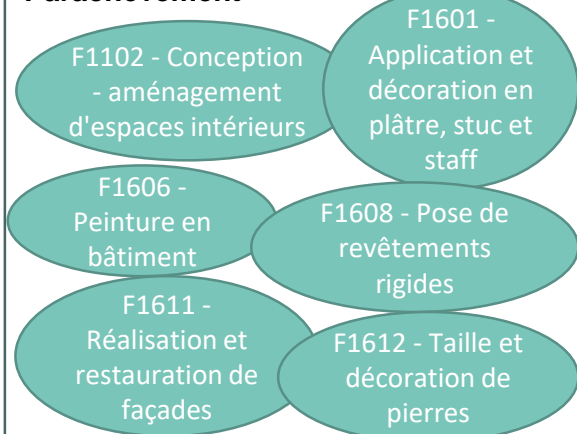
Gros-œuvre / génie civil



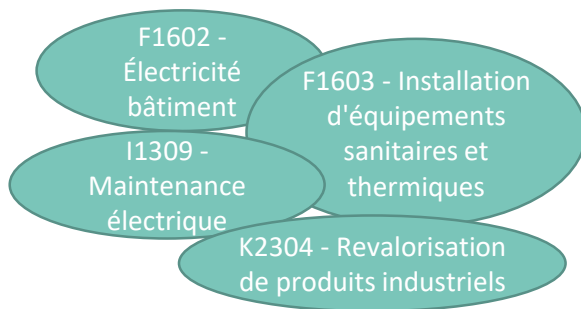
Fermeture du bâtiment



Parachèvement



Installations techniques



Métiers avec tendance de croissance (2/8)

Trois indicateurs ont été considérés pour établir cette liste:

1. l'évolution de la représentativité du métier ROME parmi tous les postes déclarés par le secteur;
2. l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020 (illustrés par la *trendline*);
3. la contribution à la croissance entre 2015 et 2019, c'est-à-dire le taux par lequel un métier ROME a contribué à la croissance de tous les postes déclarés par le secteur sur cette période (cet indicateur tient compte à la fois de la croissance et de l'importance du métier en question pour le secteur).

Les données des trois indicateurs sont détaillées sur les pages suivantes, concernant les métiers ROME pour lesquels une tendance de croissance a été identifiée (sachant que les conclusions sont basées sur notre propre jugement, nous partageons les données de manière transparente, permettant au lecteur d'en tirer ses propres conclusions).

La tendance est également basée sur une vue du passé (période 2015 - 2020) et ne tient pas compte d'éventuelles évolutions qui pourraient influencer un changement de cette tendance.

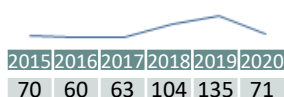
Alimentation

D1101 - Boucherie

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.62%	1.27%	1.24%	1.71%	2.28%	1.31%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+5.4%

Les bouchers ont notamment connu une croissance de 2017 à 2019, à la fois en termes de volumes (trendline) et de représentativité parmi tous les métiers de l'Artisanat. Avec cette croissance, ils ont contribué pour 5.4% à la croissance totale des postes de l'Artisanat entre 2015 et 2019. L'année 2020, dans le contexte de la pandémie, fut marquée par une chute de la demande pour les bouchers.

D1106 - Vente en alimentation

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2.43%	3.31%	3.71%	3.73%	3.20%	3.04%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+7%

Le métier des vendeurs en alimentation était notamment en croissance de 2015 à 2018. En 2019 et 2020, il a légèrement reculé. Comme c'est un métier qui pèse beaucoup (3.3%; voir page 17), sa contribution à la croissance était plutôt forte avec 7%.

H2102 - Conduite d'équipement de production alimentaire

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.12%	0.25%	0.24%	0.25%	0.27%	0.48%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+0.9%

Pour les agents de fabrication alimentaire, il y a eu une croissance continue des volumes, qui s'est accélérée en 2020. Vu le faible poids de ce métier, il n'a que légèrement contribué à la croissance des postes de l'Artisanat.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la CdM

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance de l'ensemble des postes de l'Artisanat, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (3/8)

Mode, soins à la personne

D1207 - Retouches en habillement

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.16%	0.17%	0.24%	0.25%	0.24%	0.20%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+0.6%

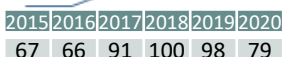
Les retoucheurs de vêtements ont notamment connu une croissance entre 2016 et 2018; leur représentativité est restée plutôt stable depuis. Leur contribution à la croissance reste plutôt faible, avec 0.6%.

D1208 - Soins esthétiques et corporels

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.55%	1.40%	1.80%	1.65%	1.66%	1.46%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+2.6%

Les soins esthétiques comprennent les métiers de manucure, d'esthéticien et de tatoueur. Avec une demande croissante pour ces services, ces métiers ont vu une croissance entre 2015 et 2019 (avec une contribution à la croissance de 2.6%), mais furent impactés par la pandémie en 2020.

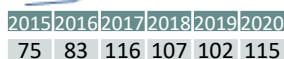
Communication

E1205 - Réalisation de contenus multimédias

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.74%	1.76%	2.29%	1.76%	1.73%	2.12%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+2.3%

Pour les réalisateurs de contenus multimédia (graphistes, illustrateurs, maquettistes, designers de contenus), il y a eu une croissance depuis 2015, qui s'est poursuivie en 2020. Les contenus créés sont de plus en plus des contenus digitaux.

Mécanique

I1603 - Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.32%	0.38%	0.57%	0.63%	0.56%	0.42%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+1.6%

Les postes pour les mécaniciens d'entretien de machines agricoles et notamment de chantier ont augmenté entre 2015 et 2018, avant un léger recul. La contribution à la croissance reste positive.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la CdM

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance de l'ensemble des postes de l'Artisanat, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (4/8)

Paysage

A1203 - Entretien des espaces verts

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2.45%	2.23%	2.29%	2.91%	3.25%	3.41%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+7.2%

La demande pour les jardiniers a fortement augmenté depuis 2017. Elle est restée stable en 2020, avec pour conséquence que ce métier a gagné en représentativité par rapport à d'autres métiers de l'Artisanat. La contribution à la croissance est forte avec 7.2%.

Nettoyage du bâtiment

I1203 - Maintenance des bâtiments et des locaux

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.90%	2.08%	2.43%	2.09%	2.71%	2.78%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+6.5%

La demande pour les agents/techniciens de maintenance de locaux a connu une croissance continue en termes de volumes et de représentativité, et a contribué fortement à la croissance globale des postes de l'Artisanat.

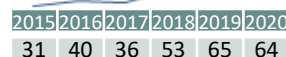
Gros-œuvre / génie civil

F1108 - Météré de la construction

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.72%	0.85%	0.71%	0.87%	1.10%	1.18%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+2.8%

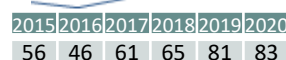
Le météré de la construction est une activité professionnelle en croissance continue depuis 2017, à la fois en termes de volumes et de représentativité.

F1201 - Conduite de travaux du BTP

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.30%	0.98%	1.21%	1.07%	1.37%	1.53%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+2.1%

Pour les conducteurs de travaux (« chefs de chantier ») qui s'occupent de la réalisation de projets jusqu'à la prestation proprement dite, la hausse est continue depuis 2016, avec une contribution à la croissance de 2.1%. En 2020, ce métier fut peu impacté par la pandémie et a encore gagné en représentativité.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la CdM

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance de l'ensemble des postes de l'Artisanat, entre 2015 et 2019

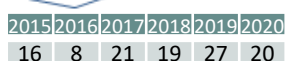
Métiers avec tendance de croissance (5/8)

F1204 - Sécurité et protection santé du BTP

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.37%	0.17%	0.41%	0.31%	0.46%	0.37%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+0.9%

Les superviseurs de sécurité/protection santé sur les chantiers ont connu une croissance fluctuante depuis 2016. Avec le concept de « zéro-accident » et la Vision Zero au Luxembourg, cette activité gagne en importance.

F1702 - Construction de routes et voies

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.09%	0.13%	0.47%	0.41%	0.49%	0.89%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+2.1%

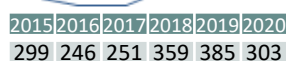
La croissance de la population au Luxembourg demande des investissements dans les infrastructures routières. Il va donc de soi que la demande pour les ouvriers du domaine VRD (voirie et réseaux divers) est en croissance continue depuis 2015 (la représentativité s'est presque multipliée par 10 entre 2015 et 2020).

F1703 - Maçonnerie

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
6.92%	5.22%	4.96%	5.91%	6.52%	5.59%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+7.2%

Maçon est un des métiers phares de l'Artisanat (2^{ème} place; voir page 17). Sa représentativité est restée plutôt stable (progression en ligne avec la totalité de l'Artisanat), mais la croissance des volumes entre 2017 et 2019, couplée avec son poids, a fait que sa contribution à la croissance était plutôt élevée.

F1704 - Préparation du gros-œuvre et des travaux publics

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.09%	1.49%	1.30%	1.91%	3.86%	1.92%

Trendline¹



Contribution à la croissance²

+15.1%

Les préparateurs du gros-œuvre peuvent réaliser divers travaux simples et sont souvent décrits comme la « main-d'œuvre » des chantiers. La représentativité de ce métier a connu une croissance depuis 2015 et a presque doublé de 2018 à 2019. La contribution à la croissance est très importante, avec 15.1%. Comme les maçons, ce métier est *boosté* par la dynamique du secteur de la construction au Luxembourg.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la CdM

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance de l'ensemble des postes de l'Artisanat, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (6/8)

Parachèvement

F1102 - Conception - aménagement d'espaces intérieurs

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.25%	0.28%	0.36%	0.26%	0.30%	0.31%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+0.6%

Le métier d'aménageur/architecte d'intérieur a également connu une légère croissance, notamment entre 2015 et 2017.

F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.34%	1.23%	1.19%	1.15%	1.46%	1.77%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+2.3%

Pour les plâtriers, la croissance a eu lieu plus récemment, depuis 2018. D'une manière générale, les métiers du parachèvement sont en croissance en raison de la dynamique du secteur de la construction et de la croissance de la demande des consommateurs pour ce type de services.

F1606 - Peinture en bâtiment

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2.52%	2.93%	2.41%	2.53%	3.62%	3.85%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+8.8%

La demande pour les peintres a également fortement augmenté depuis 2017. Ils ont contribué pour 8.8% à la croissance totale de la demande pour les métiers de l'Artisanat entre 2015 et 2019.

F1608 - Pose de revêtements rigides

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.78%	2.19%	2.19%	2.39%	2.12%	2.34%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+4%

Les poseurs de revêtements rigides (carreleurs, parqueteurs...) ont gagné en volume et en représentativité depuis 2015 et ont contribué positivement à la croissance de la demande.

F1611 - Réalisation et restauration de façades

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.99%	2.00%	1.62%	2.01%	2.50%	2.93%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+5.2%

Pour les façadiers, la demande a fortement augmenté entre 2017 et 2020. La demande pour ces services devient de plus en plus élevée et complexe. En 2020, ce métier a encore gagné en représentativité dans l'Artisanat.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la CdM

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance de l'ensemble des postes de l'Artisanat, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (7/8)

F1612 - Taille et décoration de pierres

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.14%	0.30%	0.18%	0.30%	0.56%	0.87%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+2.3%

Les tailleurs de pierres des éléments de la construction extérieure (parements de fenêtres, pavés, escaliers...), intérieure (cheminées...) ou de décoration (corniches, fontaines, bancs...) sont de plus en plus demandés, notamment depuis 2017.

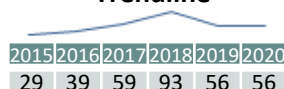
Fermeture du bâtiment

F1502 - Montage de structures métalliques

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.67%	0.83%	1.17%	1.53%	0.95%	1.03%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+2.3%

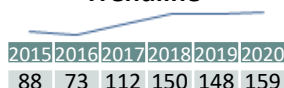
Pour les monteurs de structures métalliques définitives (passerelles, ponts ...) ou provisoires (échafaudages, chapiteaux ...), la croissance a eu lieu entre 2015 et 2018, suivie d'un recul. La contribution à la croissance reste positive.

F1607 - Pose de fermetures menuisées

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2.04%	1.55%	2.21%	2.47%	2.50%	2.93%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+5%

La demande pour les poseurs de fermetures menuisées (stores, vitrages...) a également fortement augmenté depuis 2016 (leur représentativité a presque doublé).

F1610 - Pose et restauration de couvertures

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.69%	1.78%	1.44%	2.60%	2.32%	2.49%

Trendline¹



Contribution à la croissance²
+5.3%

Les couvreurs posent des éléments de couverture (ardoises, tôles, ...) et des systèmes d'évacuation d'eaux pluviales (gouttières). La demande pour ces compétences a fortement augmenté de 2017 à 2018, puis est restée stable.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la CdM

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance de l'ensemble des postes de l'Artisanat, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de croissance (8/8)

Installations techniques

F1602 - Électricité bâtiment

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2.78%	3.10%	3.16%	4.08%	3.74%	2.95%

Trendline¹



2015	2016	2017	2018	2019	2020
120	146	160	248	221	160

Contribution à la croissance²

+8.4%

Avec les smart homes, le besoin pour les électriciens de bâtiment devient de plus en plus important et les exigences de plus en plus complexes. Ce métier a contribué pour 8.4% à la croissance de la demande pour les métiers de l'Artisanat de 2015 à 2019. Il a par contre reculé en 2020.

I1309 - Maintenance électrique

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.78%	1.53%	2.53%	1.74%	2.12%	1.95%

Trendline¹



2015	2016	2017	2018	2019	2020
77	72	128	106	125	106

Contribution à la croissance²

+4%


De même pour les électriciens de maintenance. La demande a notamment augmenté entre 2015 et 2016; elle est fluctuante depuis.

F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2.48%	3.06%	3.30%	2.52%	3.94%	3.43%

Trendline¹



2015	2016	2017	2018	2019	2020
107	144	167	153	233	186

Contribution à la croissance²

+10.5%

Les métiers d'installation et de montage d'équipements sanitaires et thermiques ont une représentativité importante, qui a encore augmenté depuis 2015. La contribution à la croissance des postes de l'Artisanat est importante, avec 10.5%. Les exigences pour ces métiers, qui comprennent l'installation de cellules solaires, deviennent également de plus en plus complexes.

K2304 - Revalorisation de produits industriels

Évolution de la représentativité

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0.09%	0.08%	0.14%	0.07%	0.20%	0.15%

Trendline¹



2015	2016	2017	2018	2019	2020
4	4	7	4	12	8

Contribution à la croissance²

+0.7%

Avec la vision d'une économie circulaire au Luxembourg, la thématique de la revalorisation de produits/éléments/matériaux devient naturellement plus importante. Pour illustration: l'émergence de la demande pour ces métiers, en 2019 notamment.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la CdM

¹ Illustration de l'évolution des volumes de postes déclarés entre 2015 et 2020

² Contribution du métier à la croissance de l'ensemble des postes de l'Artisanat, entre 2015 et 2019

Métiers avec tendance de baisse

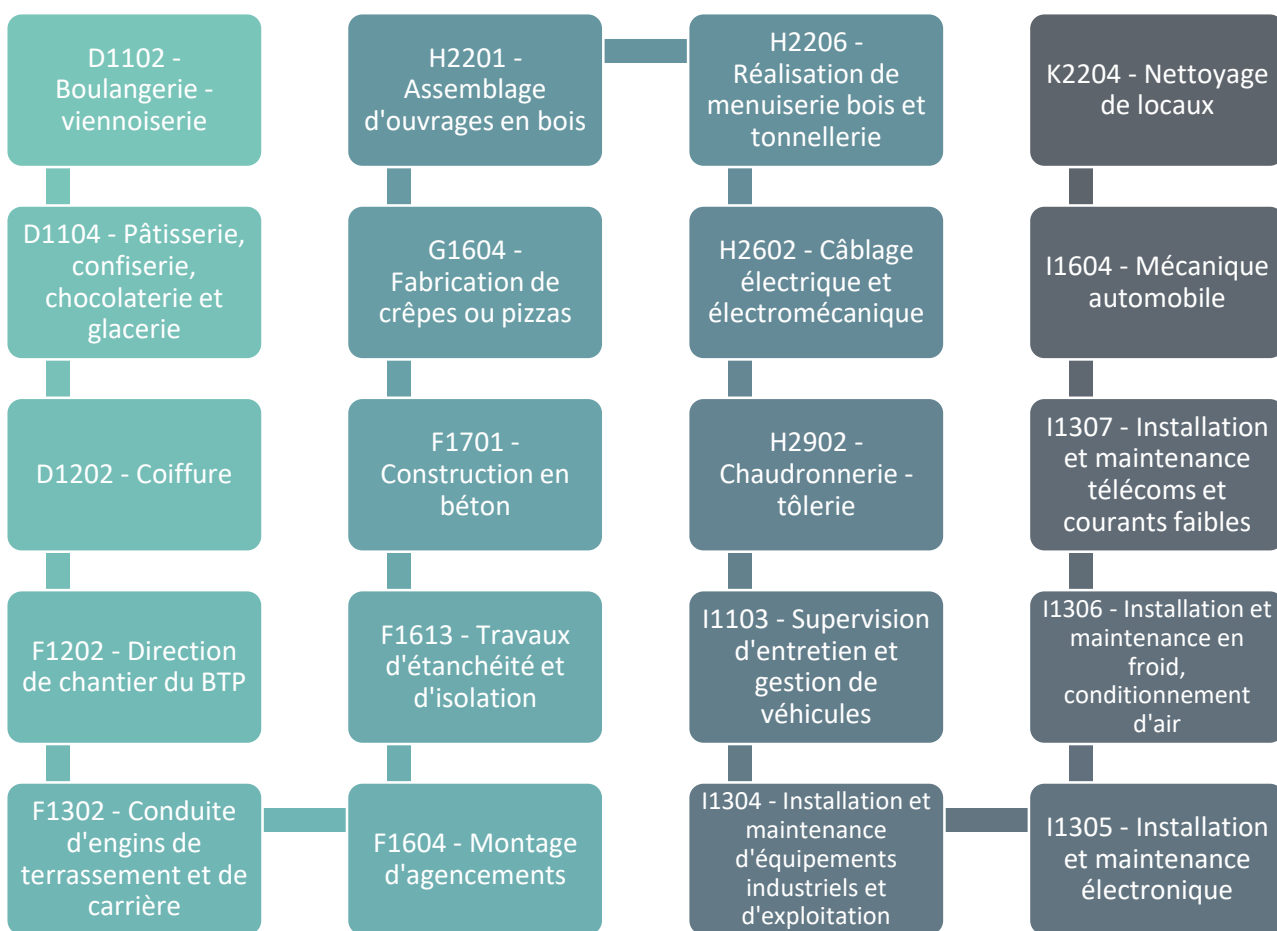
D'autres métiers ROME liés à l'Artisanat connaissent plutôt une tendance à la baisse, en termes de volumes et de représentativité dans le secteur. C'est le cas des métiers de la bijouterie/horlogerie, de la blanchisserie industrielle et de la conduite de machines d'impression (tous les trois marqués par plus d'automatisation, avec un fort impact du numérique). La demande pour les conducteurs de grue a également diminué légèrement, peut-être en raison d'une volonté des employeurs de recruter des profils plus polyvalents (par exemple des préparateurs de gros œuvres, page 22) qui peuvent également couvrir cette tâche en suivant une formation continue dédiée. L'installation de chauffage est légèrement moins demandé, ce qui pourrait s'expliquer par le contexte actuel du changement climatique. La baisse de la demande pour les profils de maintenance mécanique industrielle, montage-assemblage mécanique et soudage manuel peut également s'expliquer par une automatisation croissante dans ces domaines.

	Postes déclarés (2015-2020)						Évolution de la représentativité					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
B16 - Métal, verre, bijouterie et horlogerie	19	17	15	11	10	9	0.44%	0.36%	0.30%	0.18%	0.17%	0.17%
K2201 - Blanchisserie industrielle	67	62	30	38	26	39	1.55%	1.32%	0.59%	0.63%	0.44%	0.72%
E1301 - Conduite de machines d'impression	12	15	14	15	7	11	0.28%	0.32%	0.28%	0.25%	0.12%	0.20%
F1301 - Conduite de grue	16	6	13	8	5	7	0.37%	0.13%	0.26%	0.13%	0.08%	0.13%
I1308 - Maintenance d'installation de chauffage	28	14	10	19	18	7	0.65%	0.30%	0.20%	0.31%	0.30%	0.13%
I1310 - Maintenance mécanique industrielle	79	51	51	34	34	43	1.83%	1.08%	1.01%	0.56%	0.58%	0.79%
H2909 - Montage-assemblage mécanique	36	21	27	27	12	16	0.83%	0.45%	0.53%	0.44%	0.20%	0.30%
H2913 - Soudage manuel	44	17	84	36	32	18	1.02%	0.36%	1.66%	0.59%	0.54%	0.33%

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la CdM

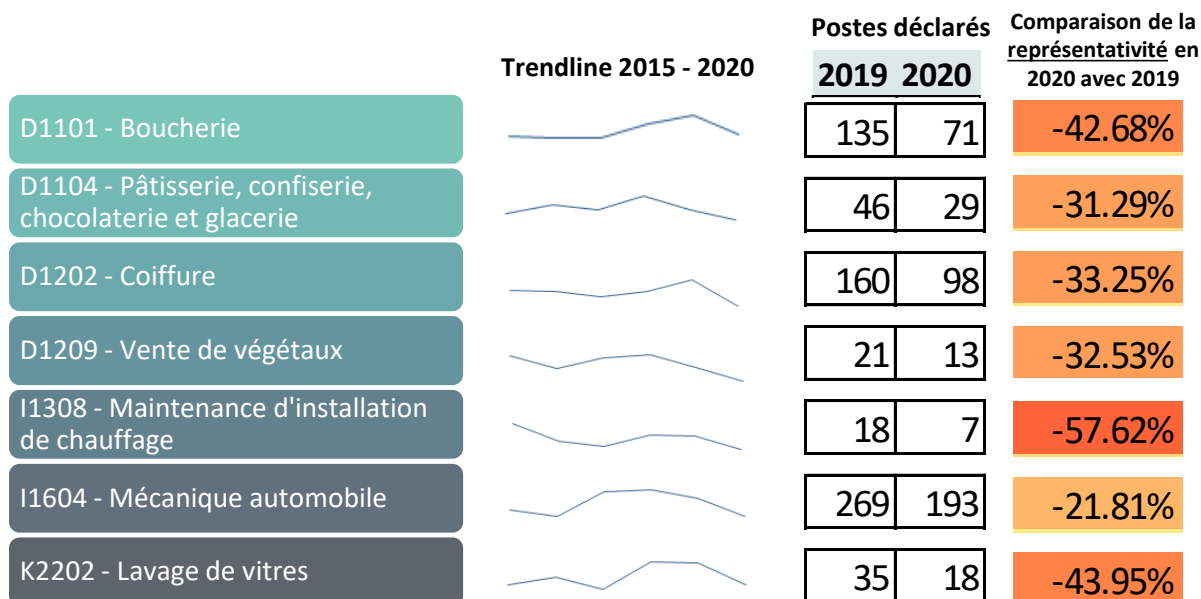
Métiers sans tendance particulière

Pour d'autres métiers (significatifs) de l'Artisanat, aucune tendance particulière n'a été identifiée sur la période 2015 - 2020, c'est-à-dire que le nombre de postes déclarés est resté stable ou a trop fluctué pour identifier une tendance claire. C'est le cas des métiers ci-dessous.



Impact de la pandémie sur les métiers

La pandémie du Covid-19 a moins impacté le domaine de l'Artisanat que certains autres domaines (comme l'Horesca ou le Commerce), mais certains métiers furent quand même sérieusement impactés. L'illustration suivante montre les métiers dont la courbe des postes déclarés (*trendline*) a exceptionnellement baissé en 2020 et qui ont significativement perdu en représentativité entre 2019 et 2020.



Les résultats de l'enquête de conjoncture 2020 de la Chambre des métiers¹ ont indiqué que le groupe mode/santé/hygiène a subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire. Les clusters « soins à la personne » et « mode » ont dû faire face à une forte baisse de la demande (avec un chiffre d'affaires irrécupérable).

Impactés plus particulièrement par la quasi-disparition du domaine événementiel et la fermeture des salons de consommation, les métiers de traiteur, boucher et pâtissier-boulangier ont subi également une forte baisse de leur chiffre d'affaires.

Par rapport aux autres groupes de métiers, « l'avantage » de celui de la construction est que les commandes et projets n'ont, pour la plupart, pas été annulés, mais plutôt décalés dans le temps. Le principal souci du secteur fut l'absence des salariés à cause des mises en quarantaine, arrêts de maladie et isolements des salariés testés positifs. Par ailleurs, la mise en œuvre des mesures sanitaires a clairement conduit à des pertes d'efficacité et de rendement.

La branche de la mécanique a dû faire face à une baisse de 9% de son chiffre d'affaires entre 2019 et 2020. En raison de la fermeture des showrooms et la baisse de leur fréquentation (moins de clientèle par peur d'infection par exemple), le secteur automobile a subi une chute de 18 % des immatriculations de nouvelles voitures en 2020.

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM, expertise des conseillers employeurs de l'ADEM et de la CdM

¹ <https://www.cdm.lu/mediatheque/media/l-artisanat-au-1er-trimestre-2021>

Métiers les plus en pénurie de candidats (1/2)

Après l'analyse des tendances, nous nous intéressons au degré de pénurie des différents métiers ROME associés à l'Artisanat. Pour évaluer le degré de pénurie, trois indicateurs sont pris en compte sur la période 2018 - 2020:

1. La moyenne des assignations (= propositions définitives de candidats par les conseillers de l'ADEM) réalisées par poste déclaré;
2. Le taux des offres d'emploi déclarées pour lesquelles aucun candidat adéquat (parmi les demandeurs d'emploi disponibles) n'a pu être assigné;
3. Une comparaison directe des demandeurs d'emploi inscrits pour ce métier ROME spécifique par rapport aux postes déclarés pour ce métier (pour tous les secteurs).

Exemple	Moyenne assignations/poste (18-20)	Taux d'offres sans assignation (18-20)	Demandeurs/poste (18-20)
	0.7	26%	0.6

Ces trois indicateurs donnent une vue complémentaire du degré de pénurie. La comparaison demandeurs/poste montre combien de demandeurs d'emploi cherchent, en théorie, un emploi dans ce métier, par rapport aux postes disponibles (un indicateur inférieur à 1 signale un manque de base de candidats hypothétiques pour le métier). En revanche, la moyenne des assignations et le taux d'offres sans assignation donnent une vue supplémentaire sur l'adéquation des qualifications/compétences entre les postes et les candidats.

Les métiers qui sont pas du tout significatifs, avec très peu d'offres d'emploi, sont exclus de l'analyse de pénurie.

Les métiers ROME pour lesquels le degré de pénurie apparaît le plus fort (sur base des trois indicateurs: assignations/poste très faibles, taux d'offres sans assignation très élevé, demandeurs/poste < 1) sont listés sur la page suivante.

Il s'agit notamment des bouchers, des mécaniciens de machines industrielles/agricoles/de chantier, des métreurs, des ouvriers de VRD (voies et réseaux divers), des plâtriers, des carreleurs/parqueteurs (revêtements rigides), des poseurs/monteurs de structures métalliques et fermetures menuisées, des électriciens et des installateurs d'équipements sanitaires et thermiques.

(D'autres métiers peuvent également présenter une pénurie de main-d'œuvre, mais la liste des métiers sur la page suivante se limite à ceux qui semblent le plus affectés.)

Métiers les plus en pénurie de candidats (2/2)

		Moyenne assignations/poste (18-20)	Taux d'offres sans assignation (18-20)	Demandeurs/ poste (18-20)
Alimentation	D1101 – Boucherie	1.0	25%	0.5
Mécanique	I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	1.7	33%	0.4
	I1603 - Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles	1.7	26%	0.2
Gros-œuvre /Génie civil	F1108 - Métier de la construction	2.1	24%	0.4
	F1702 - Construction de routes et voies	1.1	18%	0.1
Parachèvement	F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff	1.7	19%	0.3
	F1608 - Pose de revêtements rigides	2.4	21%	0.6
Fermeture du bâtiment	F1502 - Montage de structures métalliques	1.6	25%	0.4
	F1607 - Pose de fermetures menuisées	1.7	22%	0.5
Installations techniques	F1602 - Électricité bâtiment	3.2	9%	0.5
	F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques	2.9	14%	0.6

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

Attention: il peut toujours exister une pénurie de compétences pour les métiers en question.

Métiers en surplus de candidats

En contrepoint, certains métiers connaissent plutôt un surplus de candidats, c'est-à-dire que davantage de demandeurs d'emploi sont inscrits pour ce métier qu'il n'y a de postes déclarés.

Cela ne signifie pas pour autant que les employeurs ne ressentent pas de pénurie dans ces métiers. Une abondance de candidats correspondant, en théorie, au poste vacant n'exclut pas une pénurie au niveau des compétences ou des préférences (horaires, localisation...).

Les métiers ROME avec un surplus de candidats (ainsi qu'une moyenne d'assignations/poste plutôt élevée et un taux sans assignation relativement bas) sont listés ci-dessous.

Il s'agit principalement de métiers qui nécessitent moins de qualifications spécialisées.

N.B.: il est possible qu'un métier soit en croissance (voir page 18) mais qu'il ait toutefois un surplus de candidats.

		Moyenne assignations/poste (18-20)	Taux d'offres sans assignation (18-20)	Demandeurs/poste (18-20)
Paysage	A1203 - Entretien des espaces verts	3.3	9%	1.3
Alimentation	D1106 - Vente en alimentation	5.6	6%	3.7
Soins	D1202 - Coiffure	3.4	11%	1.9
Communication	E1205 - Réalisation de contenus multimédias	3.8	13%	1.7
Gros-œuvre	F1704 - Préparation du gros œuvre et des travaux publics	5.5	4%	1.7
Mode	K2201 - Blanchisserie industrielle	4.0	9%	2.2
Nettoyage	K2204 - Nettoyage de locaux	6.0	5%	3.5
	K2303 - Nettoyage des espaces urbains	3.1	4%	1.4
Conduite	N4102 - Conduite de transport de particuliers	4.6	3%	2.9

Source : offres d'emploi déclarées à l'ADEM

Conclusion de l'analyse au niveau des métiers (1/2)

Sur base de l'analyse précédente, nous pouvons tirer des conclusions prudentes sur les métiers ROME à considérer prioritairement dans l'orientation professionnelle, via la formation initiale et continue et par le biais d'initiatives d'attraction de talents de l'étranger, par exemple. On peut ainsi se donner également un cadre de réflexion sur les publics cibles auxquels des formations et des mesures d'accompagnement dans la requalification (*upskilling & reskilling*) devraient être proposées.

Ces premières conclusions tirées sont dès lors basées sur la tendance (croissance, baisse, stabilité) et le degré de pénurie du métier. Toutefois, puisque ces analyses sont strictement basées sur le passé (2015→2020), il est judicieux d'y ajouter une troisième dimension, plutôt orientée vers le futur : le risque d'automatisation du métier.

Cet indicateur est basé sur une étude de chercheurs de l'université d'Oxford¹, qui estimait (en 2017) le risque d'automatisation pour 702 métiers précis (selon le référentiel SOC, utilisé dans les pays anglo-saxons). La méthode de cette étude et les résultats sont certainement contestables, mais elle reste l'analyse la plus exhaustive et granulaire du risque d'automatisation de différents métiers. Pour faire le lien avec cette étude, nous avons donc lié le métier ROME en question au métier SOC le plus proche. Pour tenir compte des limites de cette étude, nous n'avons pas repris le chiffre précis du risque d'automatisation mais plutôt une classification (élevé, bas, modéré...), qui devrait uniquement donner une indication sur la potentielle évolution future du métier.

Métiers à considérer prioritairement

Les métiers ROME suivants, qui connaissent – sur base de notre analyse – une pénurie et une tendance de croissance et ne sont, pour la majorité des cas, pas trop fortement exposés à un risque d'automatisation, pourraient être considérés prioritairement dans le cadre de l'orientation professionnelle, de la formation (initiale et continue) ou encore de l'attraction de talents de l'étranger.

Métier	Postes déclarés		Risque	
	2018-2020	Tendance	Pénurie	d'automatisation ¹
D1101 - Boucherie	310	croissance	pénurie	plutôt élevé
F1108 - Métré de la construction	182	croissance	pénurie	plutôt élevé
F1201 - Conduite de travaux du BTP	229	croissance	légère pénurie	plutôt bas
F1502 - Montage de structures métalliques	205	croissance	pénurie	plutôt bas
F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff	252	croissance	pénurie	modéré
F1602 - Électricité bâtiment	629	croissance	pénurie	plutôt bas
F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques	572	croissance	pénurie	plutôt bas
F1606 – Peinture en bâtiment	577	Croissance	équilibré	modéré
F1607 - Pose de fermetures menuisées	457	croissance	pénurie	plutôt bas
F1608 - Pose de revêtements rigides	397	croissance	pénurie	modéré
F1610 - Pose et restauration de couvertures	430	croissance	légère pénurie	modéré
F1611 - Réalisation et restauration de façades	429	croissance	légère pénurie	modéré
F1702 - Construction de routes et voies	102	croissance	pénurie	plutôt élevé
F1703 - Maçonnerie	1047	croissance	légère pénurie	modéré
I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	277	stabilité	pénurie	modéré
I1603 - Maintenance d'engins de chantier/levage/manutention/agricoles	94	croissance	pénurie	modéré

¹ Frey, C.B., Osborne, M. (2017): The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 114. FACILITONS L'EMPLOI

Conclusion de l'analyse au niveau des métiers (2/2)

Publics à cibler (pour l'upskilling ou le reskilling)

Les métiers ROME suivants connaissent en principe un surplus de candidats, même si, dans certains cas, la demande émanant des entreprises peut être en croissance. Les candidats travaillant dans ces métiers - ou qui en proviennent, dans le cas de demandeurs d'emploi - pourraient être ciblés prioritairement par des formations et accompagnés dans des trajectoires d'upskilling ou reskilling.

Métier	Tendance	Pénurie	Risque d'automatisation ¹
A1203 - Entretien des espaces verts	croissance	surplus	plutôt élevé
F1704 - Préparation du gros-œuvre et des travaux publics	croissance	surplus	modéré
D1106 - Vente en alimentation	croissance	surplus	plutôt élevé
D1202 - Coiffure	stabilité	surplus	bas
K2201 - Blanchisserie industrielle	baisse	surplus	modéré
K2204 - Nettoyage de locaux	stabilité	surplus	modéré
K2303 - Nettoyage des espaces urbains	stabilité	surplus	modéré
N4102 - Conduite de transport de particuliers	stabilité	surplus	plutôt élevé
E1205 - Réalisation de contenus multimédias	croissance	surplus	bas

¹ Frey, C.B., Osborne, M. (2017): The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, Volume 114.

Perspective des experts

Conseillers employeurs pour le secteur Artisanat

« Nous constatons qu'une importante modification du profil des métiers a déjà eu lieu et ira en croissant.

Cette modification concerne notamment une plus grande complexité et la connectivité au quotidien. Les métiers de l'Artisanat se digitalisent.

Une évolution des métiers aura également lieu au niveau des matériaux et sources d'énergie utilisés.

A l'avenir, nous prévoyons à la fois un besoin de plus grande polyvalence des salariés ainsi que des tendances de spécialisation.

Ces tendances demanderont une adaptation continue des compétences des salariés aux exigences des métiers, par des formations tout au long de la carrière professionnelle.

Un exemple parlant est celui des métiers de la mécanique, qui poseront de tout nouveaux défis. Les voitures et vélos électriques occuperont une partie du marché importante et demanderont une adaptation approfondie et élargie des compétences en digitalisation et en électronique. »



Jutta MUS

+352 247 85094
jutta.mus@adem.etat.lu
Conseillère employeurs



Romain HUMBERT

+352 247 65463
romain.humbert@adem.etat.lu
Conseiller employeurs



Gusty DOS SANTOS

+352 247 75447
gusty.dossantos@adem.etat.lu
Conseiller employeurs



Chambre des métiers

« Même si récemment la pandémie du Covid-19 a impacté négativement certaines branches de l'Artisanat, en termes de compétences et métiers recherchés, avec à la base une baisse du nombre de postes vacants déclarés, on peut raisonnablement supposer qu'avec la relance économique, la tendance s'inversera dans une majorité de domaines d'activité artisanaux, créant par conséquent un besoin renforcé en compétences clés et en métiers spécifiques.

La tendance à la croissance, déjà notée dans certains métiers ROME sur la période 2015 - 2020 risque donc de se renforcer sensiblement; notamment dans les activités poussées dans un contexte de relance verte (objectifs climat/énergie 2030) et de la gestation de nouveaux modèles d'affaires. Tandis que d'autres métiers ROME, ayant enregistré une tendance à la baisse pendant les dernières années, devront certainement veiller à se réorienter, surtout lorsqu'ils sont par ailleurs confrontés à un surplus de candidats demandeurs d'emploi (*re- et upskilling*).

La présente étude montre qu'il est difficile de donner une indication claire sur la tendance à moyen et à long termes dans certains métiers. Ce qui est sûr, c'est que certains métiers ROME connaîtront une demande constante (par exemple la boucherie), avec le renouveau en termes de services de proximité et l'optique « consommation locale ». Ces métiers se démarqueront donc par une pénurie de main-d'œuvre substantielle. Raison de plus pour le Gouvernement de se donner aussi bien une Stratégie nationale d'attraction de talents mais également de compétences d'avenir (« *skills* »), où l'accent devrait être placé aussi bien sur l'orientation professionnelle que sur la formation *Lifelong*. »

Marc GROSS

Directeur Affaires sociales, Emploi et Formation

3. Analyse au niveau des compétences



Analyse au niveau des compétences: méthode

Les offres d'emploi déclarées à l'ADEM contiennent des informations très riches sur les compétences demandées par les entreprises luxembourgeoises. Ces informations existent principalement sous forme non structurée (dans les descriptions de poste). Les seules données structurées qui existent de manière plutôt exhaustive et fiable sont les langues ainsi que le niveau de qualification (diplôme) demandés.

Pour pouvoir valoriser les données non structurées, l'ADEM a décidé de collaborer avec un prestataire externe (situé en Europe) qui a développé une approche de *text mining* (analyse automatisée de texte) permettant d'extraire des offres d'emploi des données structurées sur les compétences mentionnées. Ce modèle est largement utilisé par la Commission européenne dans le cadre de son projet Skills-OVATE et s'est avéré suffisamment fiable pour ce type d'analyse.

Il reste néanmoins à noter que les techniques de *text mining* sont encore en phase de développement et peuvent produire des erreurs ou passer à côté de certaines informations. Elles ont par contre l'avantage d'une analyse de grands volumes de texte, très rapide et à faible coût.

Le modèle fonctionne également avec différentes langues européennes (anglais, français, allemand...).

En mai 2021, l'ADEM a partagé les textes de 142.000 offres d'emploi (années 2015 - 2021¹) avec le prestataire et a obtenu les résultats en juin 2021. 1,28 million de mentions de compétences spécifiques ont été identifiées dans ces offres d'emploi.

Pour une majorité des compétences identifiées, le prestataire a réalisé le lien avec le référentiel

européen des compétences ESCO, ce qui permet d'analyser les compétences selon une hiérarchie de granularité et selon différentes catégories (*Attitudes & Values, Skills, Knowledge*). La hiérarchie ESCO présente quelques limites aussi (par exemple doublons entre *attitudes & values* et *skills & knowledge*, choix de hiérarchie parfois difficiles à comprendre...) mais a l'avantage d'être un référentiel granulaire et reconnu sur le plan international.

Les connaissances linguistiques sont exclues du traitement *text mining* parce que l'ADEM dispose de données structurées (plus fiables) qui peuvent être analysées.

Les résultats permettent d'avoir une indication sur les compétences recherchées par les entreprises luxembourgeoises, par secteur (NACE) et par métier (ROME), ainsi que l'évolution de cette demande au cours des années. Il faut par contre noter qu'une offre d'emploi ne reflète pas forcément une image complète des compétences réellement requises pour exécuter un métier: elle est souvent écrite de telle sorte qu'elle paraisse attrayante et inclut donc rarement les compétences moins « vendeuses » (par exemple gérer le stress), ni les compétences plus techniques du métier qui paraissent évidentes.

Alors que ces données serviront encore à des analyses plus élaborées, l'ADEM profite des études sectorielles pour donner un premier aperçu des compétences recherchées par secteur et pour certains métiers clés du secteur (ainsi que des tendances au niveau de la demande).

¹ L'année 2021 comprend des données jusque fin avril

Analyse au niveau des compétences: Artisanat

Pour l'Artisanat, l'analyse au niveau des compétences est réalisée par cluster (cf. page 9).

9 clusters parmi les 16 sont couverts (pour les 7 autres, les données sont insuffisantes pour produire des résultats intéressants):

1. Alimentation (pages 38-42)
2. Communication/multimédia/spectacle (pages 43-48)
3. Gros-œuvre et génie civil (pages 49-53)
4. Fermeture du bâtiment (pages 54-58)
5. Parachèvement (pages 59-63)
6. Installations techniques (pages 64-68)
7. Nettoyage du bâtiment (pages 69-73)
8. Mécanique (pages 74-78)
9. Soins à la personne (pages 79-83)

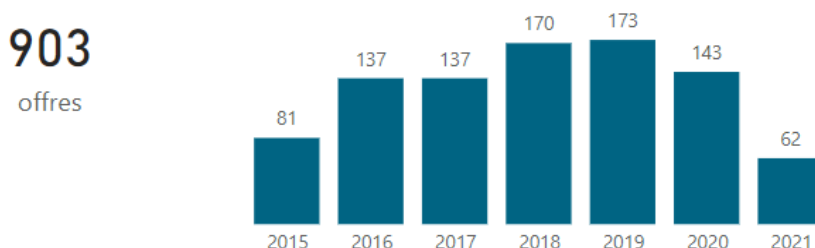
Pour rappel, les métiers ROME qui composent le cluster respectif sont listés à l'annexe 4.1.

Alimentation: analyse au niveau des compétences



Alimentation: analyse au niveau des compétences

Pour les métiers de l'Alimentation, parmi l'ensemble des offres d'emploi déclarées entre 2015 et 2021 (jusqu'en avril), 903 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Sur base de ces 903 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée (au moins 1 fois).

Le graphique suivant montre ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 55% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 57%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, se situe autour de 70%.

Au cours des années, la catégorie « skills » a particulièrement gagné en importance.

ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
⊕ attitudes and values	49%	59%	54%	60%	50%	55%	55%	55%
⊕ knowledge	57%	55%	58%	55%	61%	61%	44%	57%
⊕ skills	60%	65%	75%	72%	74%	67%	77%	70%

La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans l'Alimentation, ainsi que les tendances dans leur évolution.

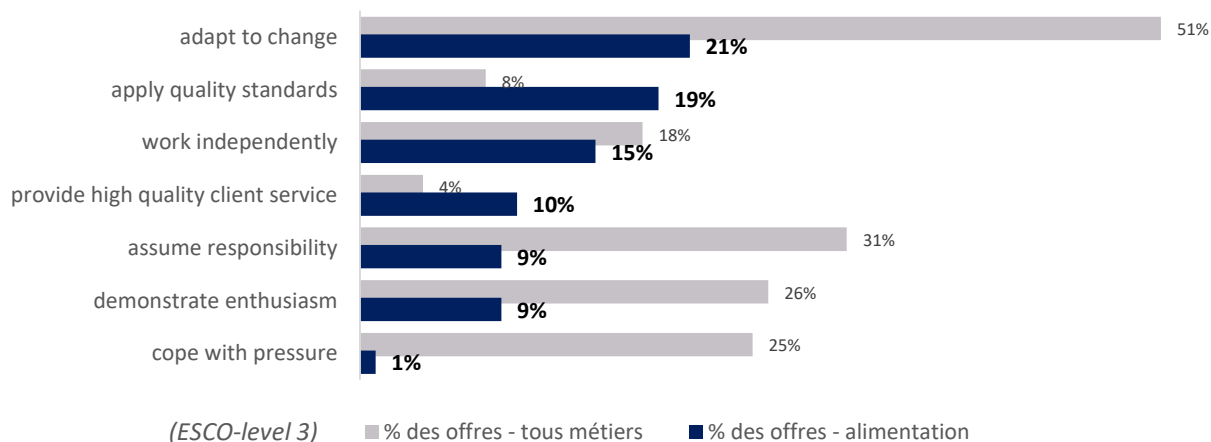
Les compétences « attitudes & values » les plus recherchées dans l'Alimentation

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi pour les métiers de l'Alimentation. Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi de l'Alimentation dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous secteurs NACE et métiers ROME confondus) dans lesquelles la compétence a été identifiée.

La valeur/attitude qui est principalement ressortie était l'adaptation au changement (ce qui est le cas de la majorité des métiers), avec 21% des offres d'emploi concernées, mais considérablement moins que pour l'ensemble des métiers (51%). Les attitudes/valeurs « appliquer des standards de qualité » et « fournir un service-client de qualité » sont largement plus demandées que pour la moyenne des métiers, tandis que les autres attitudes/valeurs le sont largement moins.

Top attitudes & values
Alimentation (2015 - 2021)



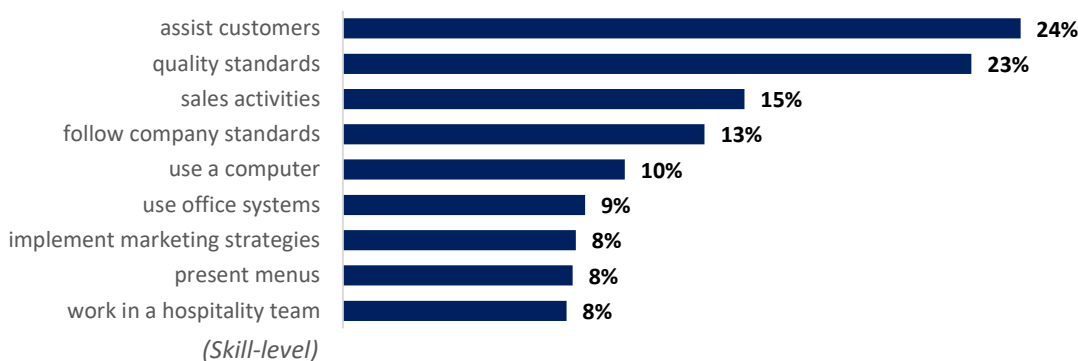
Quant à l'évolution de la demande pour les différentes attitudes et valeurs, nous observons une croissance dans la demande notamment pour la prise de responsabilité, l'enthousiasme (= la motivation/proactivité) et la gestion de la pression.

Évolution des « top attitudes & values »	Années						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
adapt to change	27%	21%	18%	26%	17%	15%	26%
apply quality standards	14%	26%	23%	22%	18%	11%	15%
work independently	12%	6%	13%	21%	17%	18%	16%
provide high quality client service	4%	7%	7%	15%	11%	13%	8%
assume responsibility	6%	6%	9%	10%	8%	13%	13%
demonstrate enthusiasm	6%	4%	11%	11%	8%	9%	11%
cope with pressure		1%	1%	1%	1%	1%	3%

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans l'Alimentation

Les savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Dans l'Alimentation, les compétences « assister les clients », « standards de qualité » et « activités de vente » sont ressorties le plus. Y figurent également des compétences digitales de base (utiliser un ordinateur et les logiciels Office).

Top skills & knowledge
Alimentation (2015 - 2021)



L'évolution montre une croissance générale de la demande pour la majorité de ces compétences depuis 2015. En particulier l'utilisation d'ordinateurs/logiciels, la gestion des priorités, le travail en équipe et la gestion de projet.

Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
assist customers	21%	20%	20%	23%	29%	28%	29%
quality standards	22%	24%	23%	25%	23%	20%	19%
sales activities	15%	9%	14%	15%	20%	16%	6%
follow company standards	9%	15%	19%	15%	11%	8%	13%
use a computer	7%	7%	15%	11%	9%	10%	15%
use office systems	9%	7%	12%	10%	7%	7%	10%
implement marketing strategies	15%	8%	10%	5%	7%	10%	6%
present menus		6%	6%	10%	11%	12%	10%
work in a hospitality team		6%	6%	10%	10%	11%	10%

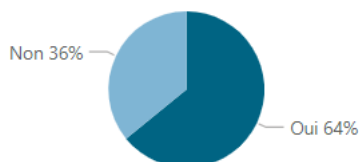
A côté des compétences clés ci-dessus, d'autres ont vu une *émergence* (compétences d'écoute, de leadership, de créativité et d'amélioration continue).

be attentive			1%		2%	2%	8%
lead others		1%	1%	2%	3%	1%	3%
team leader		1%	1%	1%	1%	1%	2%
delegate activities						1%	2%
think creatively			1%	1%	3%	3%	3%
identify improvement actions						1%	2%

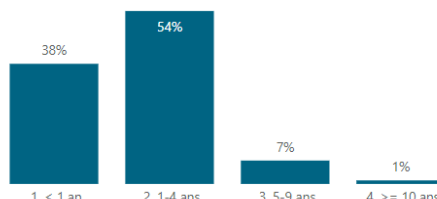
Les langues et l'expérience recherchées dans l'Alimentation

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste.

Expérience exigée (2015 - 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)



Dans l'Alimentation, seules 64% des offres d'emploi de 2015 - 2021 exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. De ces 64%, la plupart (54%) demandent une expérience de 1 à 4 ans et 38% de moins d'un an. 7% des offres demandent une expérience de 5 à 9 ans et seules 1% des offres une expérience ≥ 10 ans. Plus récemment (en considérant uniquement les offres des 2 dernières années), davantage d'offres ont exigé une expérience (66%), mais uniquement 3% une expérience de 5 à 9 ans.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR (Cadre Européen Commun de Référence pour les langues), et captent les exigences des trois langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français est la langue la plus exigée. 94% des offres exigent une connaissance en français et 23% exigent même un niveau C (« utilisateur expérimenté »). 3% le considèrent un atout et 3% ne le demandent pas du tout.

Le luxembourgeois est obligatoire dans 28% des offres et l'allemand dans 23% des offres (généralement, le niveau B « utilisateur indépendant » suffit). L'anglais est moins exigé dans le domaine de l'Alimentation.

Quant aux évolutions, les exigences du français sont restées stables, celles de l'anglais sont en croissance (importante) et le luxembourgeois/l'allemand sont de plus en plus spécifiés comme obligatoires, au lieu d'être mentionnés comme seulement un atout.

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total	
0. Aucune	54%			54%	
1. Atout		7%	11%	18%	
2. Obligatoire		9%	16%	28%	
Total	54%	15%	27%	4%	100%

Français	A	B	C	Total	
0. Aucune	3%			3%	
1. Atout		2%	1%	3%	
2. Obligatoire		19%	51%	94%	
Total	3%	21%	52%	24%	100%

Anglais	A	B	C	Total	
0. Aucune	81%			81%	
1. Atout		3%	3%	6%	
2. Obligatoire		4%	8%	13%	
Total	81%	6%	10%	2%	100%

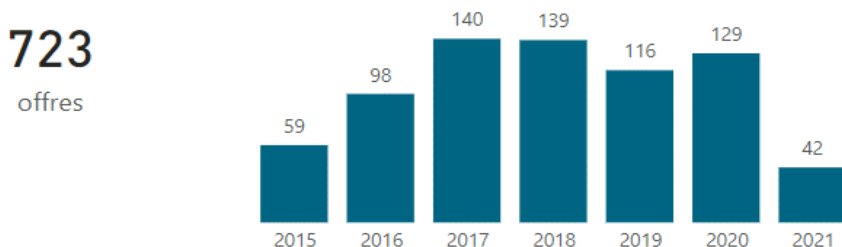
Allemand	A	B	C	Total	
0. Aucune	62%			62%	
1. Atout		4%	9%	15%	
2. Obligatoire		6%	16%	23%	
Total	62%	10%	25%	3%	100%

Les compétences (« attitudes & values ») les plus recherchées dans le domaine CMS



Communication, multimédia et spectacle (CMS): analyse au niveau des compétences

Pour les métiers de la Communication, multimédia et spectacle (CMS), parmi l'ensemble des offres d'emploi déclarées entre 2015 et 2021 (jusqu'avril), 723 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Sur base de ces 723 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée (au moins 1 fois).

Le graphique suivant montre ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 54% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 84%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, se situe autour de 90%.

Au fil des ans, toutes les catégories ont généralement gagné en importance.	ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
⊕ attitudes and values		47%	58%	57%	55%	41%	60%	62%	54%
⊕ knowledge		81%	82%	80%	81%	86%	90%	90%	84%
⊕ skills		93%	83%	89%	90%	92%	94%	93%	90%

La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans le domaine CMS, ainsi que les tendances dans leur évolution.

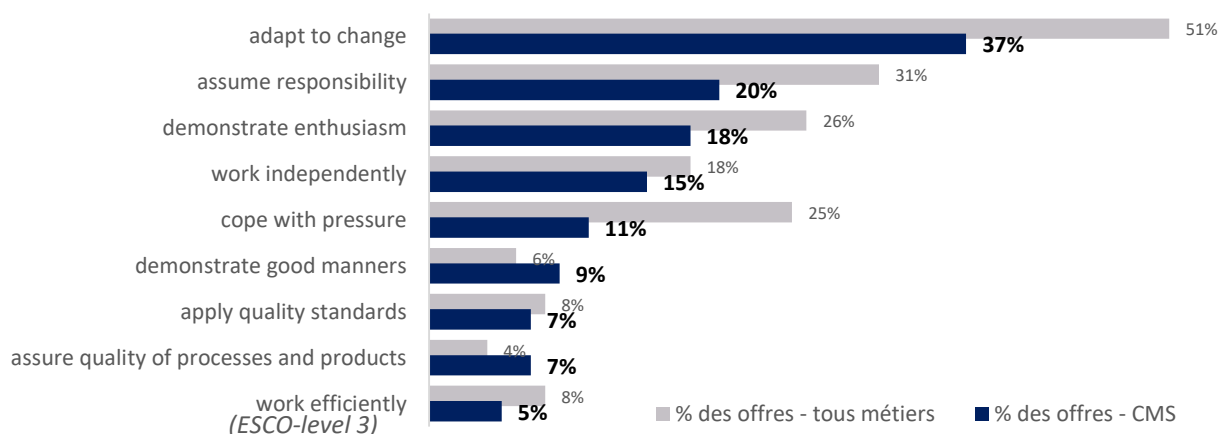
Les compétences (« attitudes & values ») les plus recherchées dans le domaine CMS

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi pour les métiers CMS. Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi des métiers CMS dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous métiers confondus) dans lesquelles la compétence a été identifiée.

La principale valeur/attitude requise fut l'adaptation au changement (ce qui est le cas pour la majorité des métiers), avec 37% des offres d'emploi concernées, suivie par la prise de responsabilité et l'enthousiasme (la motivation/proactivité). Les attitudes/valeurs « faire preuve de bonnes manières » (= professionnalisme) et « assurer la qualité de processus et produits » sont demandées plus fortement que pour la moyenne des métiers.

Top attitudes & values
Communication, multimédia, spectacle (2015 - 2021)



Quant à l'évolution de la demande, nous observons une forte croissance pour toutes les attitudes/valeurs, qui s'est encore accélérée en 2020/2021.

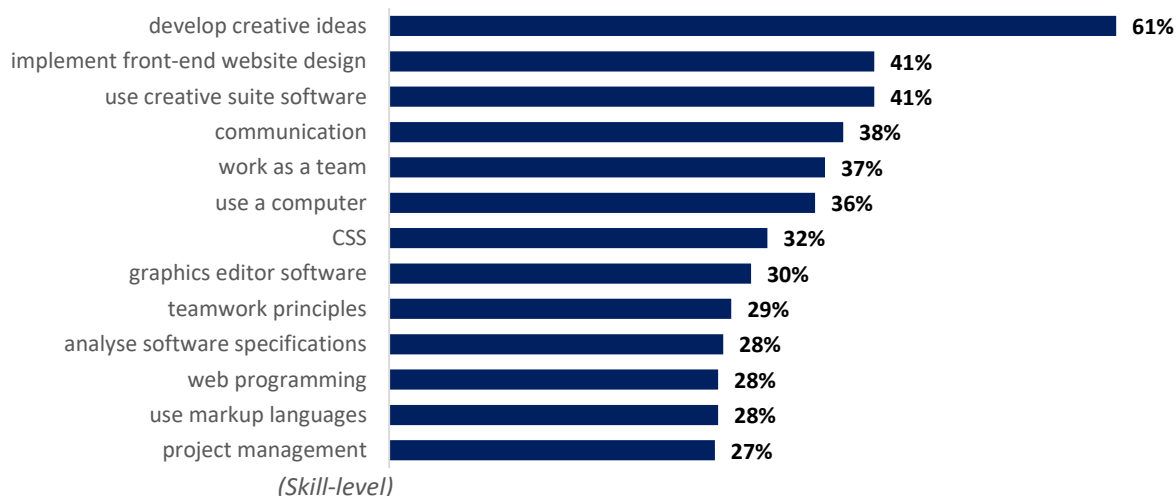
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<u>Évolution des « top attitudes & values »</u>							
adapt to change	29%	37%	36%	40%	27%	43%	50%
assume responsibility	19%	20%	17%	19%	16%	26%	31%
demonstrate enthusiasm	14%	11%	19%	22%	16%	20%	26%
work independently	8%	12%	23%	14%	15%	15%	14%
cope with pressure	10%	11%	8%	17%	6%	13%	14%
demonstrate good manners	2%	12%	9%	11%	5%	14%	7%
apply quality standards	5%	5%	6%	6%	6%	15%	7%
assure quality of processes and products	5%	5%	6%	4%	6%	14%	7%
work efficiently		7%	4%	8%	4%	5%	7%

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans le domaine CMS (1/2)

Les savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Dans le domaine CMS, les compétences de créativité, communication, travail en équipe et les compétences digitales (liées au *design* de contenus digitaux) sont ressorties le plus.

Top skills & knowledge

Communication, multimédia, spectacle (2015 - 2021)



L'évolution montre une croissance forte de la demande pour toutes ces compétences depuis 2015, et souvent avec une accélération en 2020 (notamment pour les compétences personnelles/*soft skills*).

Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
develop creative ideas	54%	51%	61%	58%	61%	72%	71%
implement front-end website design	31%	38%	39%	38%	50%	43%	45%
use creative suite software	34%	33%	44%	33%	53%	45%	40%
communication	22%	36%	39%	43%	32%	40%	45%
work as a team	27%	32%	32%	35%	34%	49%	50%
use a computer	24%	35%	40%	32%	34%	43%	36%
CSS	17%	30%	34%	30%	34%	36%	36%
graphics editor software	17%	28%	29%	27%	32%	40%	40%
teamwork principles	15%	23%	24%	26%	33%	41%	38%
analyse software specifications	15%	23%	29%	25%	35%	32%	33%
web programming	15%	27%	28%	23%	33%	33%	31%
use markup languages	15%	27%	28%	23%	33%	33%	31%
project management	15%	26%	28%	23%	32%	33%	31%

A côté des compétences clés ci-dessus, d'autres étaient également en croissance et sont listées sur la page suivante.

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans le domaine CMS (2/2)

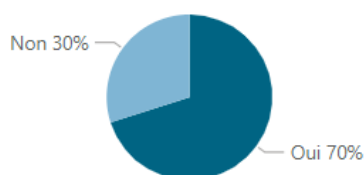
Autres compétences en croissance

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
create solutions to problems	10%	22%	17%	21%	18%	36%	36%
manage time	8%	15%	15%	15%	15%	19%	24%
prioritise tasks	5%	5%	3%	8%	8%	9%	12%
software UI design patterns	14%	22%	26%	19%	31%	29%	21%
process data		3%	3%	4%	2%	4%	5%
stay up to date with social media		1%	4%	1%	4%	4%	5%
storyboard		1%	2%	4%	3%	7%	2%
agile		1%	2%	4%	5%	2%	10%
design prototypes	2%	4%	3%	6%	3%	8%	10%
perform scientific research		3%	4%	5%	6%	8%	12%

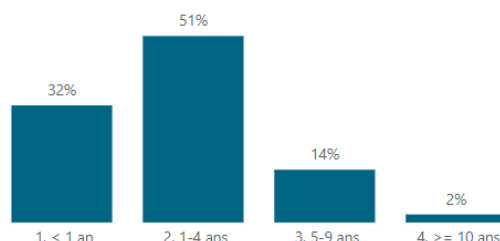
Les langues et les expériences recherchées dans le domaine CMS

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste.

Expérience exigée (2015 - 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)



Dans le domaine CMS, 70% des offres d'emploi de 2015 - 2021 exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. La moitié (51%) demandent une expérience de 1 à 4 ans, 32% de moins d'un an et 14% de 5 à 9 ans. Seules 2% des offres demandent une expérience ≥ 10 ans. Ces exigences sont considérablement en hausse sur la période 2015 – 2021. En considérant uniquement les offres sur les deux dernières années, 79% ont exigé une expérience, dont 22% une expérience de 5 à 9 ans et uniquement 26% une expérience < 1 an.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR et captent les exigences des trois langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français est la langue la plus exigée, suivie par l'anglais. 73% des offres exigent une connaissance en français (33% exigent même un niveau C « utilisateur expérimenté ») et 11% le considèrent un atout, tandis que 63% des offres exigent l'anglais et 12% le considèrent un atout. L'allemand est obligatoire dans 36% des offres et le luxembourgeois dans 25% des offres.

Quant aux évolutions au cours du temps, les exigences de l'anglais étaient en croissance (obligatoire à hauteur de 73% sur les 2 dernières années), les exigences de l'allemand et du luxembourgeois sont restées plutôt stables, et les exigences du français étaient en baisse (obligatoire à hauteur de 64% sur les 2 dernières années).

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total	
0. Aucune	56%			56%	
1. Atout		7%	10%	19%	
2. Obligatoire		4%	11%	25%	
Total	56%	11%	21%	12%	100%

Français	A	B	C	Total	
0. Aucune	16%			16%	
1. Atout		4%	4%	11%	
2. Obligatoire		8%	33%	73%	
Total	16%	11%	37%	35%	100%

Anglais	A	B	C	Total	
0. Aucune	25%			25%	
1. Atout		4%	7%	12%	
2. Obligatoire		7%	26%	63%	
Total	25%	12%	33%	30%	100%

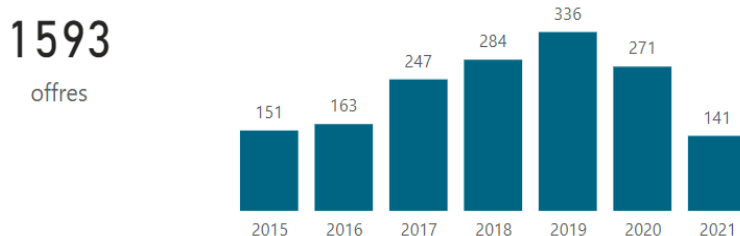
Allemand	A	B	C	Total	
0. Aucune	45%			45%	
1. Atout		5%	10%	18%	
2. Obligatoire		5%	17%	36%	
Total	45%	10%	27%	18%	100%

Gros-œuvre et génie civil: analyse au niveau des compétences



Gros-œuvre et génie civil: analyse au niveau des compétences

Pour les métiers du Gros-œuvre et génie civil, parmi l'ensemble des offres d'emploi déclarées entre 2015 et 2021 (jusqu'en avril), 1.593 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Sur base de ces 1.593 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée (au moins 1 fois).

Le graphique suivant montre ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 45% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 56%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, est autour de 81%.

Au cours des années, la catégorie « skills » a particulièrement gagné en importance.	ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
⊕ attitudes and values		44%	43%	46%	46%	47%	46%	40%	45%
⊕ knowledge		53%	56%	56%	51%	62%	57%	52%	56%
⊕ skills		72%	77%	78%	79%	84%	87%	86%	81%

La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans le Gros-œuvre et génie civil, ainsi que les tendances dans leur évolution.

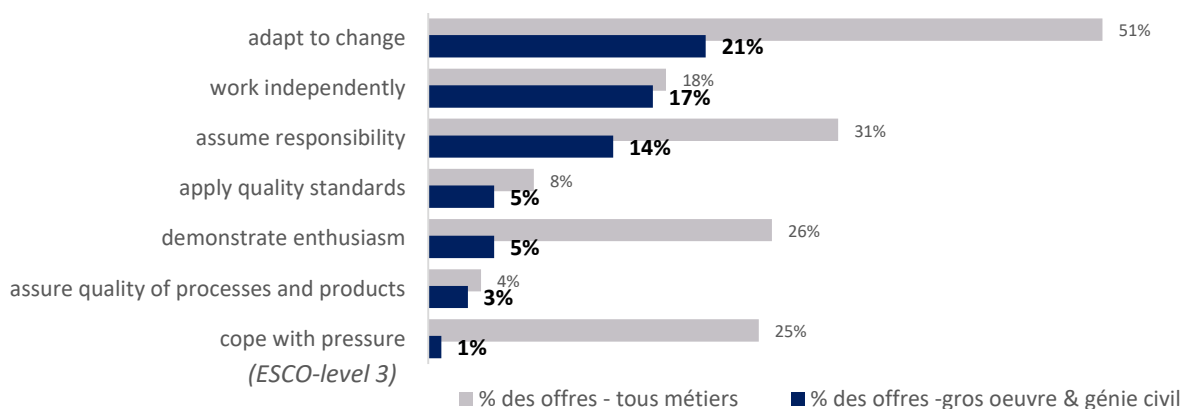
Les compétences (« attitudes & values ») les plus recherchées dans le Gros-œuvre et génie civil

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi pour les métiers du Gros-œuvre & génie civil. Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi de Gros-œuvre & génie civil dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous métiers confondus).

La valeur/attitude qui est principalement ressortie était l'adaptation au changement (ce qui est le cas pour la majorité des métiers), avec 21% des offres d'emploi concernées, ce qui est toutefois considérablement moins que pour l'ensemble des métiers (51%). D'une manière générale, toutes les attitudes et valeurs étaient nettement moins demandées que pour la moyenne des métiers, à l'exception de l'autonomie.

Top attitudes & values
Gros-œuvre et génie civil (2015 - 2021)



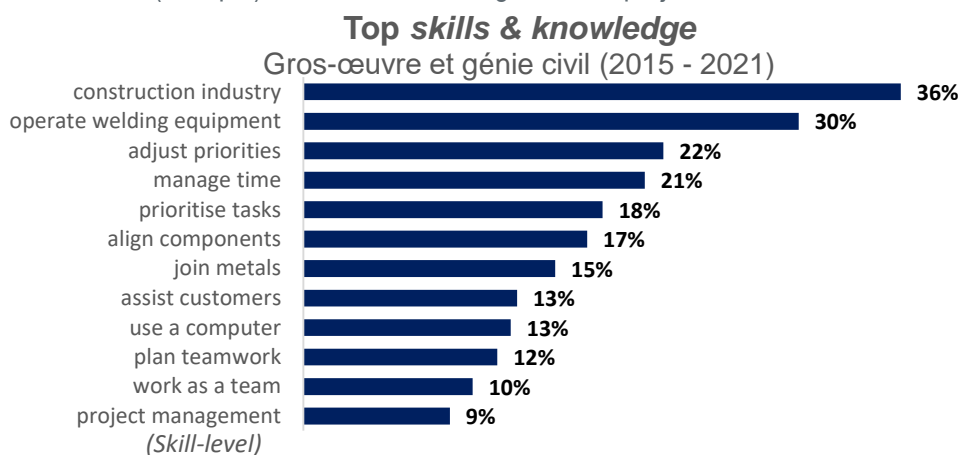
Quant à l'évolution de la demande pour les différentes attitudes et valeurs, elle est restée plutôt stable ou a fluctué. La prise de responsabilité semble avoir pris de l'importance.

Évolution des « top attitudes & values »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
adapt to change	19%	23%	22%	20%	20%	24%	22%
work independently	17%	15%	20%	17%	21%	17%	11%
assume responsibility	13%	9%	14%	11%	16%	15%	16%
apply quality standards	3%	5%	4%	6%	5%	5%	1%
demonstrate enthusiasm	4%	5%	8%	4%	6%	5%	4%
assure quality of processes and products	2%	3%	3%	5%	4%	2%	1%
cope with pressure	2%	1%	1%	2%	1%	1%	

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans le Gros-œuvre et génie civil

Les savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Dans le Gros-œuvre et génie civil, à la fois des compétences techniques (connaître le secteur de la construction, utiliser des appareils de soudage, aligner des composants, assembler des métaux) et des compétences d'organisation (définir et ajuster les priorités, gérer le temps..) ressortent le plus. Nous observons également des compétences de service-client, de collaboration en équipe, d'utilisation (basique) d'ordinateurs et de gestion de projet.



L'évolution montre une croissance dans la demande pour la gestion de priorités, la gestion du temps et le travail en équipe, tandis que les exigences pour les compétences techniques du métier (précisées dans les offres d'emploi) sont restées plus stables.

Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
construction industry	32%	35%	36%	31%	44%	37%	33%
operate welding equipment	29%	36%	32%	25%	33%	28%	28%
adjust priorities	15%	17%	21%	21%	23%	24%	31%
manage time	15%	18%	18%	21%	21%	24%	28%
prioritise tasks	13%	15%	16%	18%	20%	20%	23%
align components	15%	17%	19%	12%	20%	20%	16%
join metals	12%	15%	17%	12%	17%	17%	15%
assist customers	11%	18%	11%	8%	14%	15%	15%
use a computer	7%	12%	13%	12%	14%	17%	10%
plan teamwork	9%	12%	11%	11%	13%	12%	14%
work as a team	7%	6%	8%	11%	10%	15%	13%
project management	7%	10%	9%	10%	10%	8%	9%

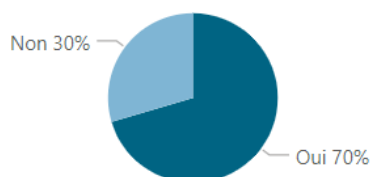
À côté des compétences clés ci-dessus, certaines autres compétences étaient en croissance.

solving problems	5%	3%	8%	6%	9%	9%	6%
customer service	3%	4%	3%	2%	7%	5%	7%
lead a team		1%	2%	3%	4%	4%	6%
analyse problems for opportunities	1%	1%	1%	2%	4%	3%	4%

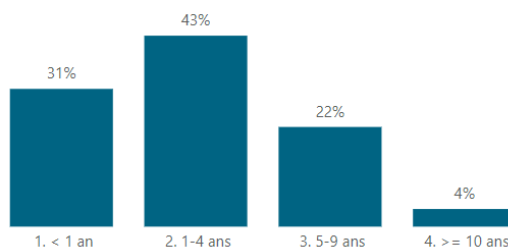
Les langues et les expériences recherchées dans le Gros-œuvre et génie civil

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste.

Expérience exigée (2015 - 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)



Dans le Gros-œuvre et génie civil, 70% des offres d'emploi exigeaient de façon explicite une expérience dans le domaine. La plupart d'entre elles (43%) demandent une expérience de 1 à 4 ans, 31% de moins d'un an et 22% de 5 à 9 ans. 4% des offres demandent une expérience de 10 ans ou plus. Ces exigences sont légèrement en hausse sur la période 2015 – 2021. En regardant uniquement les offres sur les deux dernières années, 74% ont exigé une expérience.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR et captent les exigences des trois langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français s'impose nettement (malheureusement, le portugais n'est pas inclus dans l'analyse). 90% des offres exigent une connaissance en français et même 28% un niveau C (« utilisateur expérimenté »). 4% le considèrent comme un atout et 6% ne le demandent pas du tout.

L'allemand est obligatoire dans un tiers des offres, le luxembourgeois dans 20% des offres et l'anglais uniquement dans 9% des offres.

Quant aux évolutions, toutes ces exigences sont légèrement en hausse et le niveau C remplace de plus en plus souvent le niveau B (« utilisateur indépendant »).

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total
0. Aucune	62%			62%
1. Atout		7%	10%	18%
2. Obligatoire		6%	10%	20%
Total	62%	14%	20%	100%

Français	A	B	C	Total
0. Aucune	6%			6%
1. Atout		2%	2%	4%
2. Obligatoire		16%	46%	90%
Total	6%	18%	48%	100%

Anglais	A	B	C	Total
0. Aucune	84%			84%
1. Atout		3%	4%	7%
2. Obligatoire		2%	5%	9%
Total	84%	5%	9%	100%

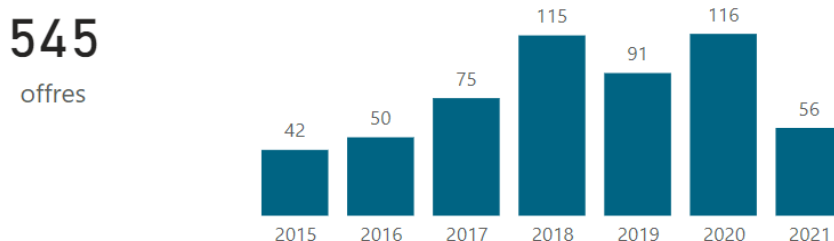
Allemand	A	B	C	Total
0. Aucune	52%			52%
1. Atout		6%	8%	15%
2. Obligatoire		7%	17%	33%
Total	52%	13%	26%	100%

Fermeture du bâtiment: analyse au niveau des compétences



Fermeture du bâtiment: analyse au niveau des compétences

Pour les métiers de la Fermeture du bâtiment, parmi l'ensemble des offres d'emploi déclarées entre 2015 et 2021 (jusqu'en avril), 545 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Sur base de ces 545 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée (au moins 1 fois).

Le graphique suivant montre ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 41% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 50%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, est autour de 79%

Au cours des années, la catégorie « skills » a particulièrement gagné en importance.

ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
⊕ attitudes and values	31%	46%	47%	37%	41%	41%	41%	41%
⊕ knowledge	55%	44%	65%	50%	47%	44%	48%	50%
⊕ skills	79%	64%	73%	78%	86%	80%	88%	79%

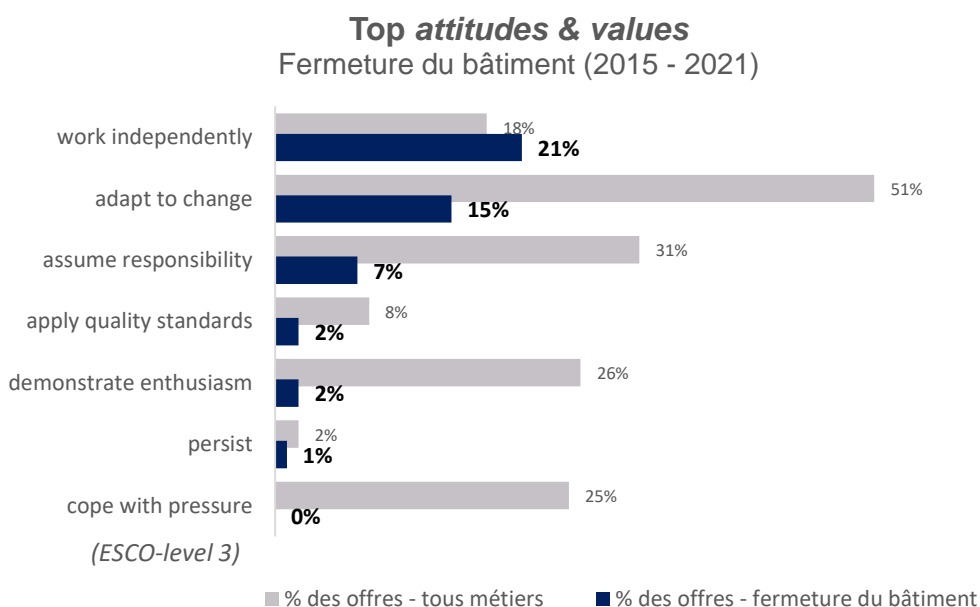
La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans la Fermeture du bâtiment, ainsi que les tendances dans leur évolution.

Les compétences « attitudes & values » les plus recherchées dans la Fermeture du bâtiment

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi pour les métiers de Fermeture du bâtiment. Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi de la Fermeture du bâtiment dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous métiers confondus).

La valeur/attitude qui est ressortie le plus était l'[autonomie](#) (elle était plus fortement demandée que pour la moyenne de tous les métiers). Les autres attitudes et valeurs étaient considérablement moins fortement demandées que pour la moyenne.

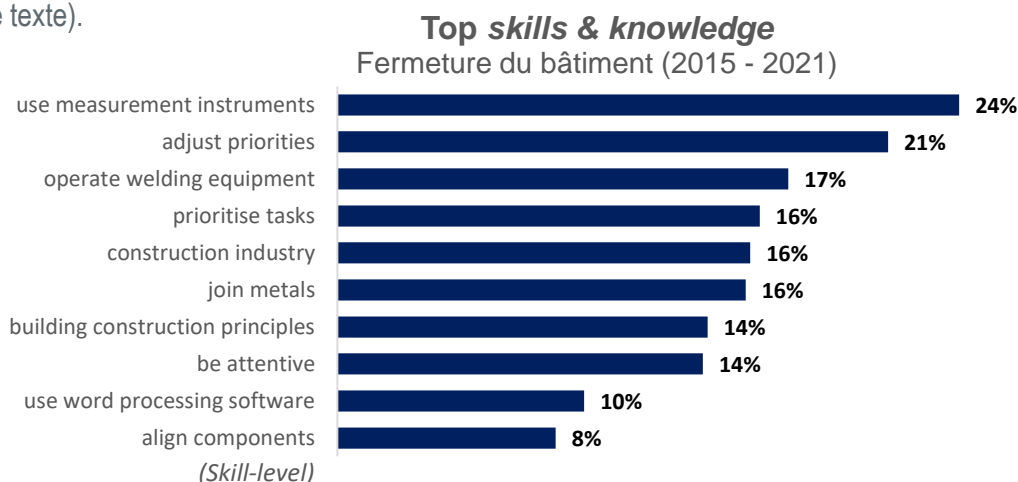


Quant à l'évolution de la demande pour les différentes attitudes et valeurs, nous observons que la demande est restée plutôt stable ou a fluctué.

Évolution des « top attitudes & values »	Années						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
work independently	14%	16%	29%	15%	23%	21%	27%
adapt to change	19%	20%	13%	18%	16%	9%	9%
assume responsibility		10%	7%	4%	8%	10%	5%
apply quality standards			4%	3%	1%	2%	2%
demonstrate enthusiasm			3%	2%	1%	3%	2%
persist				1%	3%	1%	
cope with pressure				1%		1%	

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans la Fermeture du bâtiment

Les savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Dans la Fermeture du bâtiment, à la fois des compétences techniques (utiliser des instruments de mesure, utiliser des appareils de soudage, connaître le secteur de la construction, assembler des métaux) et des compétences personnelles (définir et ajuster les priorités, être à l'écoute...) ressortent le plus. Ressort en outre une compétence digitale (savoir utiliser un logiciel de traitement de texte).



L'évolution montre une croissance pour les compétences « ajuster les priorités », « être à l'écoute » et « savoir utiliser des logiciels de traitement de texte », tandis que les exigences pour les compétences techniques du métier (précisées dans les offres d'emploi) sont restées plus stables, voire ont diminué.

Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
use measurement instruments	21%	28%	35%	27%	19%	21%	18%
adjust priorities	12%	18%	25%	26%	14%	22%	25%
operate welding equipment	24%	18%	24%	17%	19%	12%	13%
prioritise tasks	5%	18%	17%	19%	13%	18%	18%
construction industry	24%	20%	24%	17%	13%	12%	7%
join metals	24%	18%	23%	16%	15%	11%	9%
building construction principles	19%	18%	16%	18%	13%	11%	5%
be attentive			1%	9%	23%	25%	29%
use word processing software			1%	7%	21%	14%	14%
align components	10%	8%	11%	10%	10%	8%	

A côté des compétences clés ci-dessus, certaines autres compétences étaient en croissance.

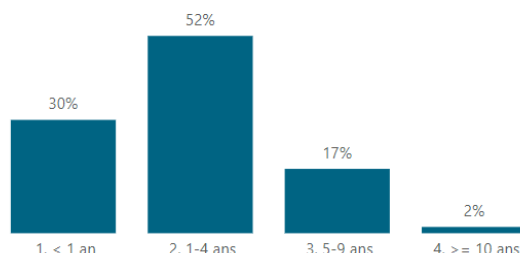
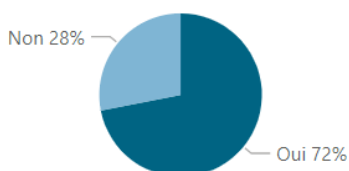
quality standards	2%		8%	8%	5%	6%	14%
welding techniques			3%	3%	4%	2%	7%
solving problems			1%	2%	2%	3%	7%
self-promote						1%	2%

Les langues et les expériences recherchées dans la Fermeture du bâtiment

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste.

Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)

Expérience exigée (2015 - 2021)



Dans la Fermeture du bâtiment, 72% des offres d'emploi de 2015 - 2021 exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. Plus de la moitié d'entre elles (52%) demandent une expérience de 1 à 4 ans, 30% de moins d'un an et 17% de 5 à 9 ans. Seules 2% des offres demandent une expérience ≥ 10 ans. Ces exigences sont considérablement en hausse sur la période 2015 – 2021. Dans les offres des deux dernières années, une expérience est requise dans 85% des cas, dont 62% avec une durée de 1 à 4 ans et seulement 19% avec une durée de moins d'un an.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR et captent les exigences des 3 langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français se distingue nettement (malheureusement, le portugais n'est pas inclus dans l'analyse). 88% des offres exigent une connaissance en français; mais dans 62% des cas, le niveau B « utilisateur indépendant » est suffisant. Dans 4% des cas, elles est considérée comme un atout et dans 7% des cas, n'est pas demandée.

L'allemand est obligatoire dans 28% des offres, le luxembourgeois dans 18% des offres et l'anglais seulement dans 6% des offres.

Quant aux évolutions, les exigences du français et de l'anglais ont augmenté, tandis que les exigences de l'allemand sont restées stables et le luxembourgeois a vu son importance diminuer.

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total	
0. Aucune	68%			68%	
1. Atout	8%	5%		13%	
2. Obligatoire	6%	11%	2%	18%	
Total	68%	14%	16%	2%	100%

Français	A	B	C	Total	
0. Aucune	7%			7%	
1. Atout	2%	3%		4%	
2. Obligatoire	19%	62%	8%	88%	
Total	7%	20%	65%	8%	100%

Anglais	A	B	C	Total	
0. Aucune	88%			88%	
1. Atout	5%	2%	0%	7%	
2. Obligatoire	2%	2%	1%	6%	
Total	88%	7%	4%	1%	100%

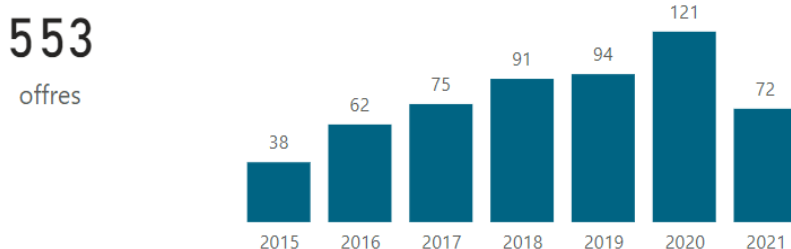
Allemand	A	B	C	Total	
0. Aucune	60%			60%	
1. Atout	7%	5%		11%	
2. Obligatoire	6%	20%	2%	28%	
Total	60%	13%	24%	2%	100%

Parachèvement: analyse au niveau des compétences



Parachèvement: analyse au niveau des compétences

Pour les métiers du Parachèvement, parmi l'ensemble des offres d'emploi déclarées entre 2015 et 2021 (jusqu'en avril), 553 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Sur base de ces 553 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée (au moins 1 fois).

Le graphique suivant montre ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 51% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 46%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, se situe autour de 64%.

Dans leur globalité, les exigences sont restées plutôt stables.

ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
⊕ attitudes and values	63%	47%	53%	56%	49%	46%	50%	51%
⊕ knowledge	50%	55%	48%	36%	43%	44%	56%	46%
⊕ skills	68%	66%	64%	63%	62%	61%	68%	64%

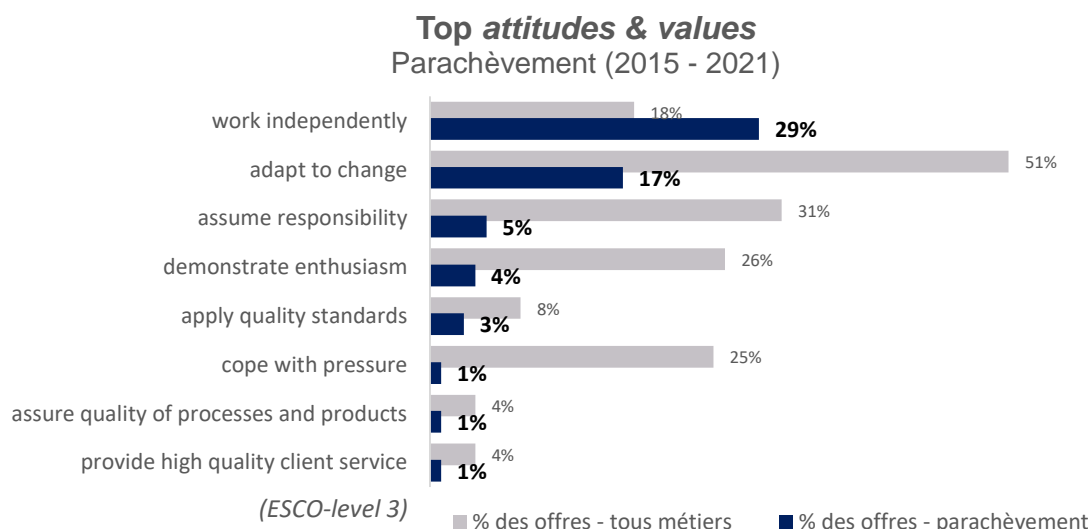
La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans le Parachèvement, ainsi que les tendances dans leur évolution.

Les compétences « attitudes & valeurs » les plus recherchées dans le Parachèvement

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi pour les métiers de Parachèvement. Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi de Parachèvement dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous métiers confondus).

La valeur/attitude qui est ressortie le plus était l'autonomie (elle était plus fortement demandée que pour la moyenne de tous les métiers). Les autres attitudes et valeurs étaient considérablement moins demandées qu'au niveau de la moyenne des offres.



Quant à l'évolution de la demande pour les différentes attitudes et valeurs, aucune tendance spécifique ne ressort.

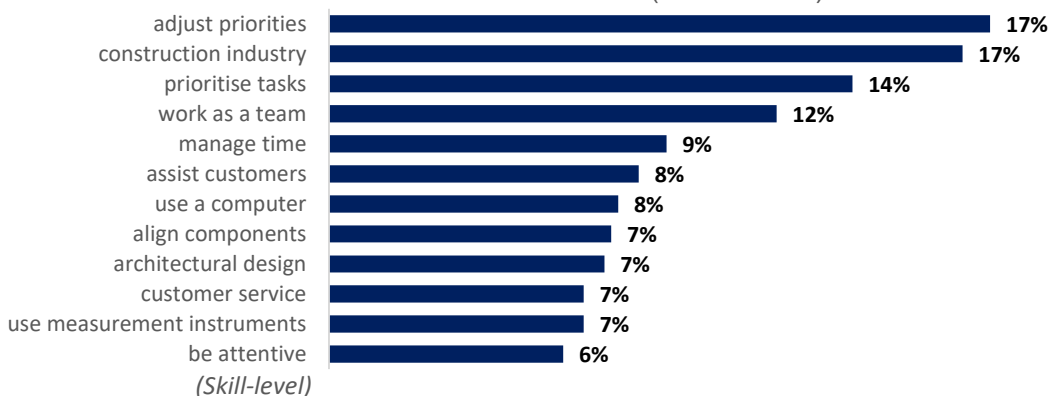
Évolution des « top attitudes & values »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
work independently	45%	23%	25%	26%	28%	29%	32%
adapt to change	18%	21%	19%	24%	17%	12%	11%
assume responsibility	8%	3%	3%	3%	3%	7%	6%
demonstrate enthusiasm	8%	3%	1%	7%	4%	3%	4%
apply quality standards		5%	7%	2%	3%	1%	3%
cope with pressure			1%	1%	2%	2%	
assure quality of processes and products		2%	3%	1%	1%	1%	
provide high quality client service			3%	1%		1%	1%

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans le Parachèvement

Les savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Dans le Parachèvement, à la fois des compétences techniques (connaître le secteur de la construction, aligner des composants, effectuer de la conception architecturale, utiliser des instruments de mesure) et des compétences personnelles (gérer les priorités, travailler en équipe, gérer le temps, assurer le service-client, écouter...) ressortent le plus. Savoir utiliser un ordinateur est demandé dans 8% des offres.

Top skills & knowledge
Parachèvement (2015 - 2021)



L'évolution montre une croissance de la la demande de connaissances du secteur de la construction (connaissance des produits, fournisseurs, etc.) et des capacités d'écoute et d'attention. D'autres compétences sont de moins en moins explicitement précisées dans les offres d'emploi.

Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
adjust priorities	11%	26%	23%	15%	19%	12%	17%
construction industry	13%	15%	15%	11%	15%	20%	26%
prioritise tasks	5%	23%	17%	14%	16%	9%	11%
work as a team	21%	15%	13%	12%	11%	9%	8%
manage time	3%	11%	15%	8%	9%	4%	14%
assist customers	11%	13%	12%	7%	6%	5%	8%
use a computer	13%	10%	11%	7%	6%	5%	7%
align components	11%	6%	7%	5%	3%	9%	13%
architectural design	3%	11%	8%	10%	7%	7%	3%
customer service	8%	10%	12%	4%	5%	3%	8%
use measurement instruments	3%	6%	8%	4%	10%	7%	6%
be attentive			1%	7%	7%	12%	7%

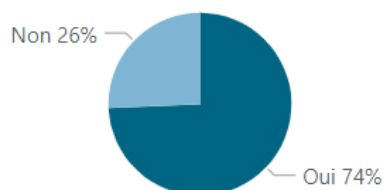
Les compétences suivantes étaient toutes en croissance.

types of paint	2%	1%	4%	4%	7%
use painting techniques	2%	1%	4%	4%	7%
operate welding equipment			1%	3%	6%
plan schedule		1%	1%	2%	3%
use word processing software			5%	6%	6%

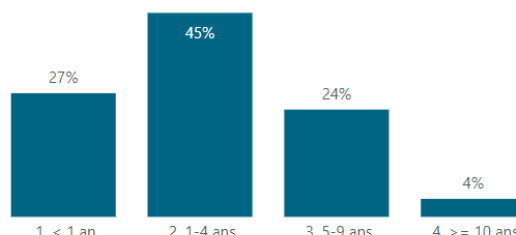
Les langues et les expériences recherchées dans le Parachèvement

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste.

Expérience exigée (2015 - 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)



Dans le Parachèvement, 74% des offres d'emploi de 2015 - 2021 exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. Parmi elles, 45% demandent une expérience de 1 à 4 ans, 27% de moins d'un an et 24% de 5 à 9 ans. 4% des offres demandent une expérience de 10 ans ou plus. Ces exigences sont en hausse sur la période 2015 – 2021. En observant uniquement les offres sur les 2 dernières années, on voit que 80% ont exigé une expérience, dont 22% seulement d'une durée de moins d'un an.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR et captent les exigences des trois langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français apparaît comme la langue la plus largement exigée (malheureusement, le portugais n'est pas inclus dans l'analyse). 86% des offres exigent une connaissance en français; mais pour la majorité d'entre elles, le niveau B « utilisateur indépendant » ou même A « utilisateur élémentaire » est suffisant.

L'allemand est obligatoire dans 33% des offres, le luxembourgeois dans 24% des offres et l'anglais dans 13% des offres.

Quant aux évolutions, elles montrent que les exigences en luxembourgeois et allemand sont en baisse, tandis que les exigences en français et en anglais sont restées stables.

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total	
0. Aucune	60%			60%	
1. Atout	10%	6%	0%	16%	
2. Obligatoire	10%	11%	2%	24%	
Total	60%	21%	17%	3%	100%

Français	A	B	C	Total	
0. Aucune	10%			10%	
1. Atout	2%	1%	0%	4%	
2. Obligatoire	25%	47%	14%	86%	
Total	10%	27%	49%	14%	100%

Anglais	A	B	C	Total	
0. Aucune	80%			80%	
1. Atout	4%	3%	1%	7%	
2. Obligatoire	3%	8%	2%	13%	
Total	80%	7%	10%	3%	100%

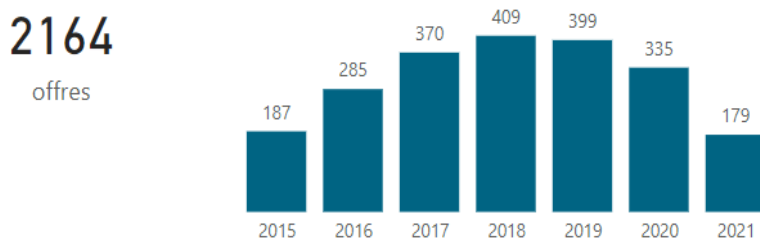
Allemand	A	B	C	Total	
0. Aucune	58%			58%	
1. Atout	5%	3%	1%	9%	
2. Obligatoire	10%	18%	4%	33%	
Total	58%	15%	22%	5%	100%

Installations techniques: analyse au niveau des compétences



Installations techniques: analyse au niveau des compétences

Pour les métiers des Installations techniques, parmi l'ensemble des offres d'emploi déclarées entre 2015 et 2021 (jusqu'en avril), 2.164 comprenaient des précisions (identifiables par le text mining) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Sur base de ces 2.1614 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée (au moins 1 fois).

Le graphique suivant montre ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 47% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 78%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, est autour de 41%.

La catégorie « skills » a particulièrement gagné en importance.	ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
	⊕ attitudes and values		39%	46%	50%	46%	49%	45%	48%
⊕ knowledge		80%	73%	73%	78%	81%	83%	81%	78%
⊕ skills		35%	38%	35%	41%	46%	43%	52%	41%

La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans les Installations techniques, ainsi que les tendances dans leur évolution.

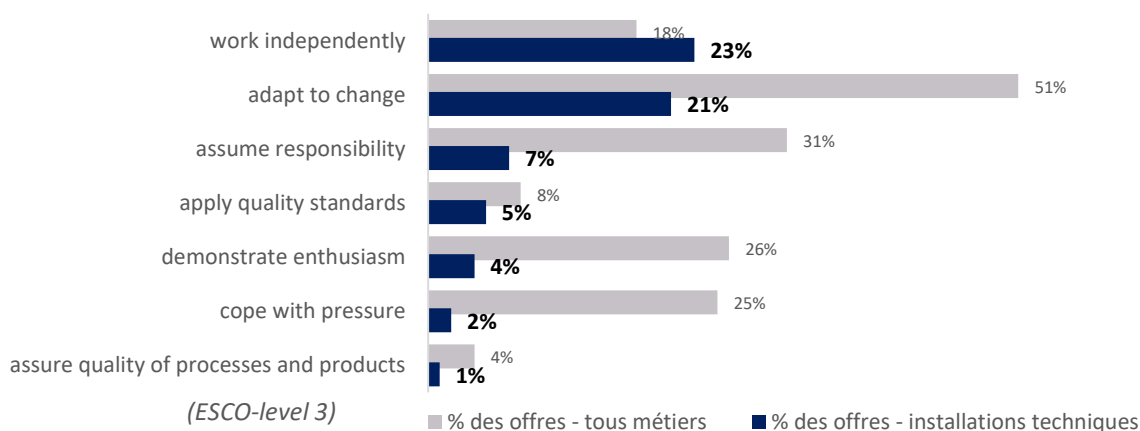
Les compétences « attitudes & values » les plus recherchées dans les Installations techniques

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi pour les métiers des Installations techniques. Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi des Installations techniques dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous métiers confondus).

La valeur/attitude qui est franchement ressortie est l'autonomie (elle était plus fortement demandée que pour la moyenne de tous les métiers). Les autres attitudes et valeurs étaient considérablement moins fortement demandées qu'au niveau de la moyenne.

Top attitudes & values
Installations techniques (2015 - 2021)



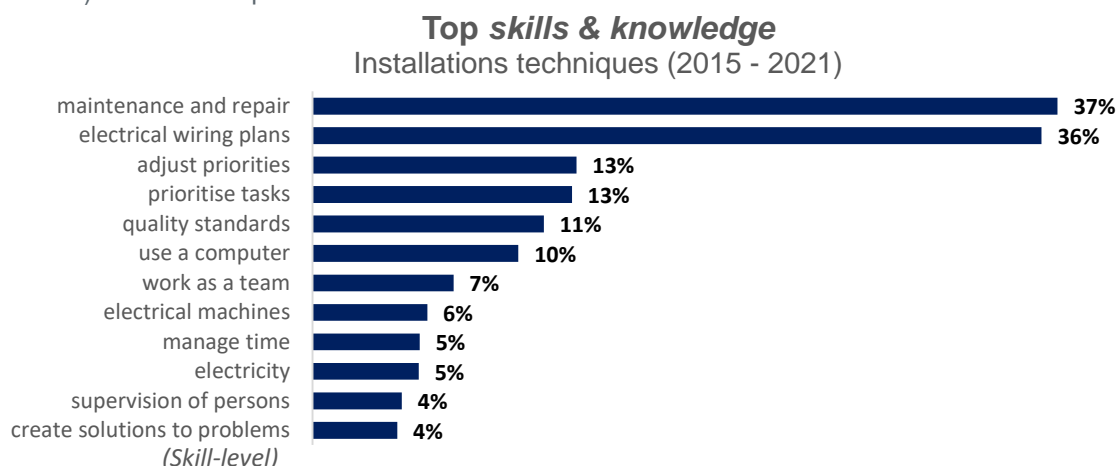
Quant à l'évolution de la demande, la seule attitude/valeur qui semble avoir gagné en importance est « l'application de standards de qualité ».

Évolution des « top attitudes & values »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
work independently	11%	17%	27%	22%	25%	26%	23%
adapt to change	24%	26%	21%	20%	19%	18%	23%
assume responsibility	10%	8%	6%	7%	8%	8%	7%
apply quality standards	5%	2%	4%	5%	6%	7%	7%
demonstrate enthusiasm	4%	5%	3%	5%	6%	3%	6%
cope with pressure	4%	2%	2%	3%	2%	1%	2%
assure quality of processes and products	1%	0%	1%	1%	2%	1%	1%

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans les Installations techniques

Les savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Pour les Installations techniques, à la fois des compétences techniques (maintenance et réparation, plans de câblage électrique, appareils électriques, standards de qualité...) et des compétences personnelles (gérer les priorités, travail en équipe, gérer le temps, résoudre des problèmes...) ressortent le plus. Savoir utiliser un ordinateur est demandé dans 10% des offres.



L'évolution montre une croissance dans la demande pour les compétences organisationnelles (gestion des priorités, gestion du temps) et de résolution de problèmes.

Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
maintenance and repair	43%	40%	38%	34%	36%	33%	35%
electrical wiring plans	34%	30%	31%	39%	41%	39%	34%
adjust priorities	9%	9%	11%	15%	14%	15%	17%
prioritise tasks	9%	9%	11%	15%	14%	14%	17%
quality standards	13%	8%	10%	10%	12%	12%	16%
use a computer	12%	9%	9%	9%	11%	8%	15%
work as a team	7%	8%	9%	6%	6%	6%	7%
electrical machines	4%	5%	6%	6%	6%	5%	8%
manage time	5%	6%	4%	5%	6%	4%	8%
electricity	5%	5%	4%	7%	6%	4%	7%
supervision of persons	6%	4%	4%	3%	4%	6%	7%
create solutions to problems	2%	4%	2%	4%	4%	6%	9%

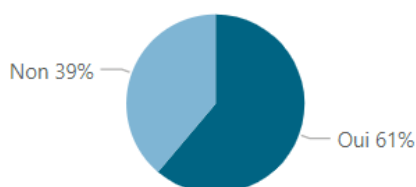
Les compétences suivantes étaient également légèrement en croissance.

be attentive	1%	1%	1%	4%	6%	2%	5%
integrated development environment software	1%	0%	1%	1%	2%	3%	2%
customer service	2%	1%	2%	1%	3%	3%	3%
mechatronics	1%	0%	0%	0%	1%	1%	2%
handle incidents		0%	0%	1%	1%	1%	2%
assemble robots				0%	1%		1%
use office systems		1%	1%		2%	2%	2%

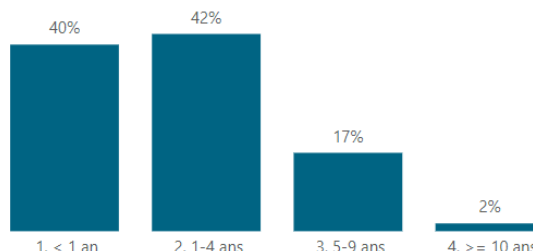
Les langues et les expériences recherchées dans les Installations techniques

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste.

Expérience exigée (2015 - 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)



Pour les métiers des Installations techniques, seules 61% des offres d'emploi de 2015 - 2021 exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. Parmi elles, la majorité demande une expérience de 1 à 4 ans (42%) ou même < 1 an (40%). 17% des offres demandent une expérience de 5 à 9 ans et 2% en demandent une de plus de 10 ans. Ces exigences sont en hausse sur la période 2015 – 2021. En regardant uniquement les offres sur les 2 dernières années, 65% ont exigé une expérience, dont un peu plus d'un tiers (37%) d'une durée de moins d'un an.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR et captent les exigences des trois langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français est la langue la plus requise. 87% des offres exigent une connaissance en français (mais pour la majorité, le niveau B « utilisateur indépendant » est suffisant).

L'allemand est obligatoire dans 46% des offres et le luxembourgeois dans 33% des offres. L'anglais est uniquement demandé dans 14% des offres.

Quant aux évolutions, les exigences en français et anglais ont légèrement augmenté.

Exigences de langues (2015 - 2021)

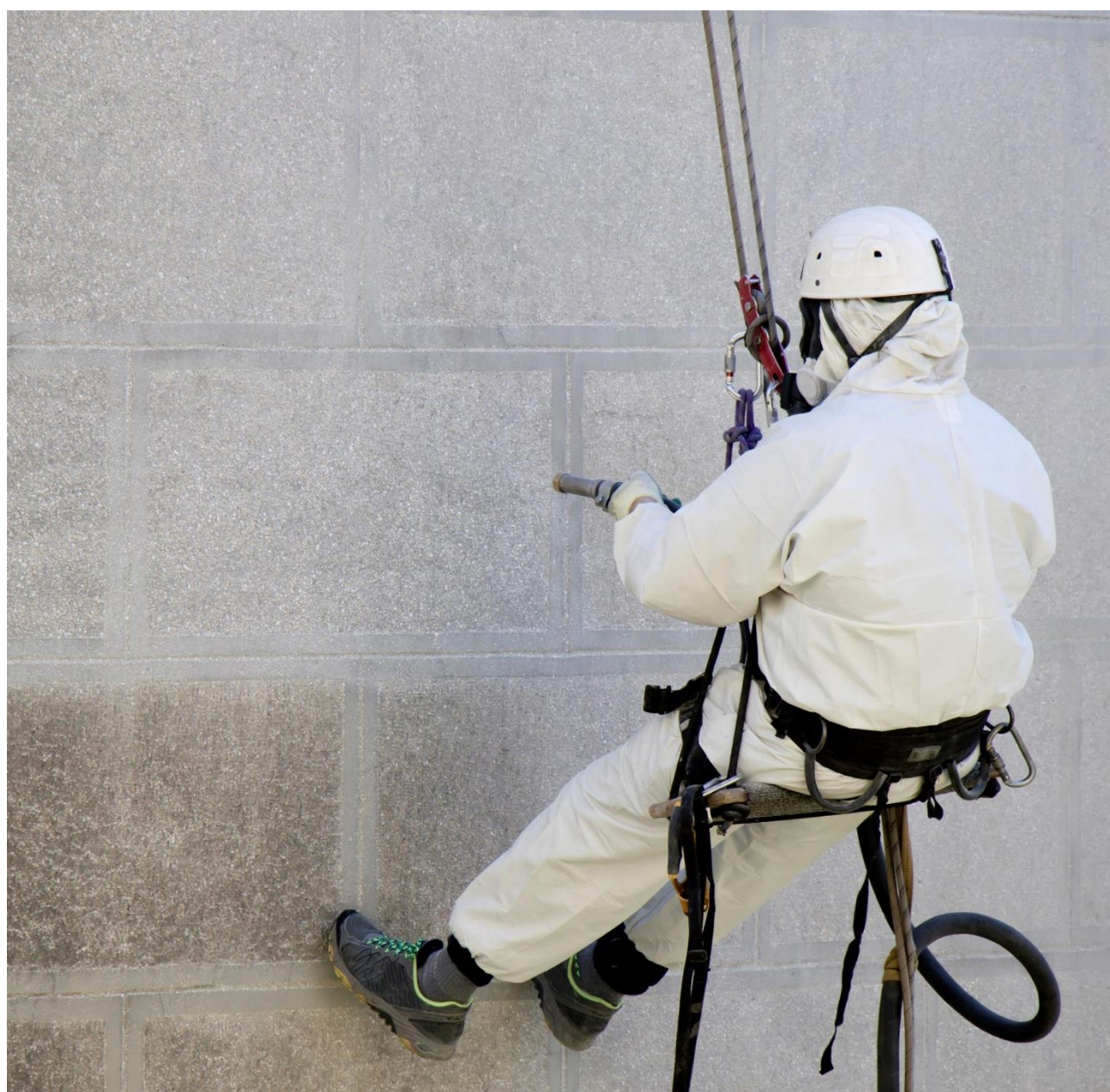
Luxembourgeois	A	B	C	Total	
0. Aucune	50%			50%	
1. Atout		8%	9%	1%	18%
2. Obligatoire		7%	20%	6%	33%
Total	50%	15%	28%	7%	100%

Français	A	B	C	Total	
0. Aucune	6%			6%	
1. Atout		2%	4%	0%	7%
2. Obligatoire		13%	56%	18%	87%
Total	6%	16%	60%	18%	100%

Anglais	A	B	C	Total	
0. Aucune	74%			74%	
1. Atout		4%	7%	1%	12%
2. Obligatoire		3%	8%	3%	14%
Total	74%	8%	14%	4%	100%

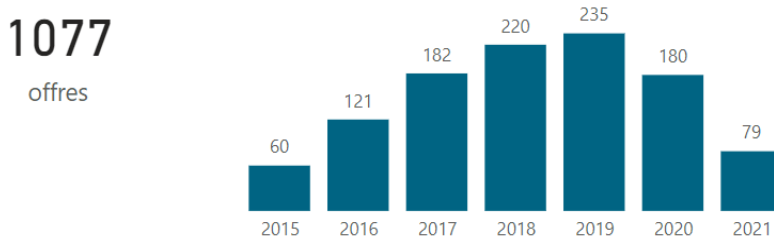
Allemand	A	B	C	Total	
0. Aucune	40%			40%	
1. Atout		5%	8%	1%	14%
2. Obligatoire		8%	29%	9%	46%
Total	40%	13%	37%	10%	100%

Nettoyage du bâtiment: analyse au niveau des compétences



Nettoyage du bâtiment: analyse au niveau des compétences

Pour les métiers de Nettoyage du bâtiment, parmi l'ensemble des offres d'emploi déclarées entre 2015 et 2021 (jusqu'en avril), 1.077 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Sur base de ces 1.077 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée, au moins 1 fois.

Le graphique suivant montre ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 66% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 44%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, se situe autour de 56%.

Dans leur globalité, les exigences sont restées plutôt stables.

ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
⊕ attitudes and values	58%	70%	58%	65%	68%	74%	68%	66%
⊕ knowledge	52%	37%	44%	40%	47%	51%	41%	44%
⊕ skills	65%	55%	57%	52%	57%	58%	53%	56%

La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans le Nettoyage du bâtiment, ainsi que les tendances dans leur évolution.

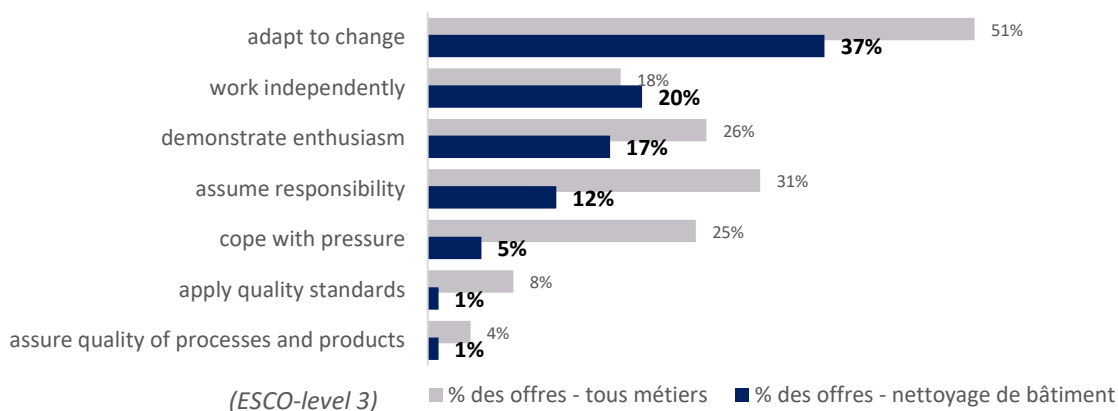
Les compétences « attitudes & values » les plus recherchées dans le Nettoyage de bâtiment

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi pour les métiers de Nettoyage du bâtiment. Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi de Nettoyage du bâtiment dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous métiers confondus).

La principale valeur/attitude demandée fut l'adaptation au changement (ce qui est le cas pour la majorité des métiers), avec 37% des offres d'emploi concernées; ce taux est toutefois considérablement plus faible que pour l'ensemble des métiers (51%). D'une manière générale, toutes les attitudes et valeurs étaient moins fortement demandées que pour la moyenne des métiers, à l'exception de l'autonomie.

Top attitudes & values
Nettoyage de bâtiment (2015 - 2021)



Quant à l'évolution de la demande, la seule attitude/valeur qui semble avoir gagné en importance est l'enthousiasme (la motivation).

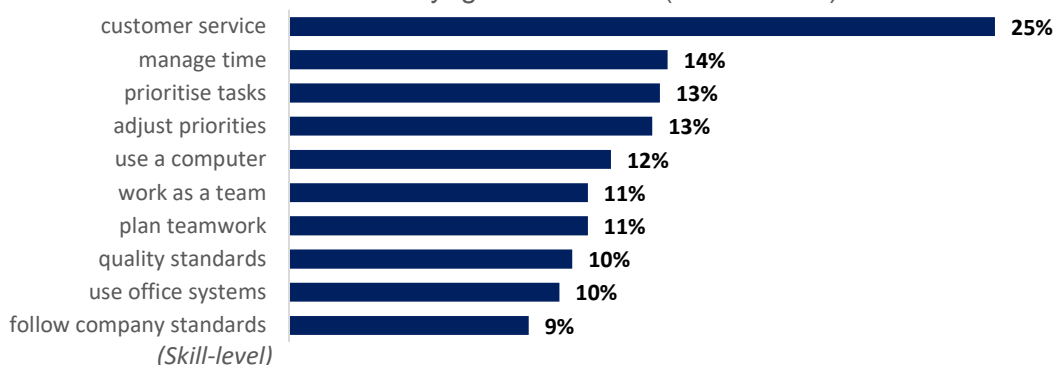
Évolution des « top attitudes & values »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
adapt to change	33%	43%	30%	33%	42%	41%	38%
work independently	17%	22%	13%	23%	19%	24%	20%
demonstrate enthusiasm	15%	12%	14%	14%	18%	26%	18%
assume responsibility	12%	16%	9%	9%	14%	13%	15%
cope with pressure	7%	6%	4%	4%	6%	4%	3%
apply quality standards	2%	2%	2%	1%	2%	1%	1%
assure quality of processes and products	2%		1%		1%	1%	1%

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans le Nettoyage de bâtiment

Les savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Pour le Nettoyage du bâtiment, le service-client ressort le plus, suivi par des compétences organisationnelles (gestion du temps, gestion des priorités), le travail en équipe, des compétences digitales de base et le respect de standards (de qualité et autres).

Top skills & knowledge
Nettoyage du bâtiment (2015 - 2021)



L'évolution montre une croissance dans la demande pour les compétences de service-client et de respect de standards de l'entreprise.

Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
customer service	22%	16%	25%	21%	29%	33%	28%
manage time	17%	13%	15%	18%	12%	8%	11%
prioritise tasks	8%	13%	16%	18%	14%	7%	10%
adjust priorities	8%	12%	16%	18%	13%	7%	10%
use a computer	17%	14%	14%	11%	9%	11%	9%
work as a team	15%	20%	8%	7%	13%	9%	8%
plan teamwork	7%	11%	13%	15%	10%	6%	10%
quality standards	13%	7%	12%	9%	7%	13%	14%
use office systems	17%	11%	8%	10%	9%	10%	8%
follow company standards	8%	4%	9%	7%	6%	14%	13%

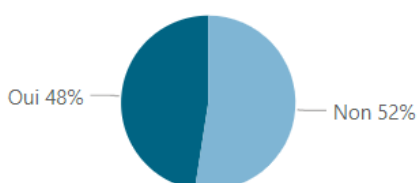
Les compétences suivantes sont également apparues comme étant en croissance.

be attentive	1%	1%	1%	3%	3%	5%
attention to detail		1%		2%	2%	4%

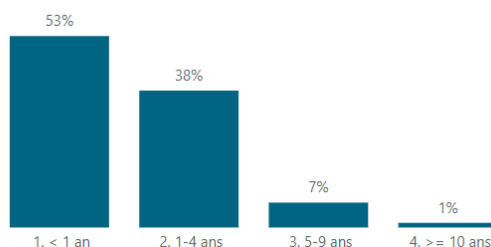
Les langues et les expériences recherchées dans le Nettoyage du bâtiment

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste.

Expérience exigée (2015 - 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)



Pour les métiers du Nettoyage du bâtiment, seules 48% des offres d'emploi entre 2015 et 2021 exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. La majorité d'entre elles (53%) demandent une expérience de moins d'un an, 38% de 1 à 4 ans et 7% de 5 à 9 ans. Seules 1% des offres demandent une expérience ≥ 10 ans. Ces exigences sont en baisse sur la période 2015 – 2021. En regardant uniquement les offres sur les 2 dernières années, nous observons que 43% ont exigé une expérience, dont 59% une expérience < 1 an.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR et captent les exigences des trois langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français se distingue nettement. 92% des offres exigent une connaissance en français; pour la majorité, le niveau B « utilisateur indépendant » est suffisant.

Le luxembourgeois est obligatoire dans 40% des offres et l'allemand dans 34% des offres; quant à l'anglais, il est requis dans 12% des offres.

Au fil des ans, toutes les exigences de langues étaient en légère hausse.

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total	
0. Aucune	48%			48%	
1. Atout		6%	5%	1%	12%
2. Obligatoire		10%	24%	7%	40%
Total	48%	16%	28%	8%	100%

Français	A	B	C	Total	
0. Aucune	4%			4%	
1. Atout		2%	2%	0%	4%
2. Obligatoire		18%	57%	17%	92%
Total	4%	19%	59%	17%	100%

Anglais	A	B	C	Total	
0. Aucune	82%			82%	
1. Atout		3%	3%	0%	7%
2. Obligatoire		3%	7%	2%	12%
Total	82%	6%	10%	3%	100%

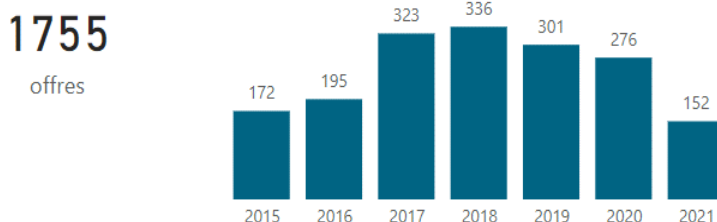
Allemand	A	B	C	Total	
0. Aucune	55%			55%	
1. Atout		5%	6%	1%	12%
2. Obligatoire		7%	22%	5%	34%
Total	55%	12%	29%	5%	100%

Mécanique automobile, industrielle et agricole: analyse au niveau des compétences



Mécanique automobile, industrielle et agricole: analyse au niveau des compétences

Pour les métiers de la Mécanique, parmi l'ensemble des offres d'emploi déclarées entre 2015 et 2021 (jusqu'en avril), 1.755 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Sur base de ces 1.755 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée, au moins 1 fois. Le graphique suivant montre ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 40% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 80%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, se situe autour de 45%.

Dans leur globalité, les exigences sont restées plutôt stables (les «skills » ont connu une hausse en 2021).

ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
attitudes and values	41%	44%	33%	36%	45%	46%	43%	40%
knowledge	81%	76%	83%	75%	84%	83%	74%	80%
skills	42%	49%	37%	45%	43%	49%	61%	45%

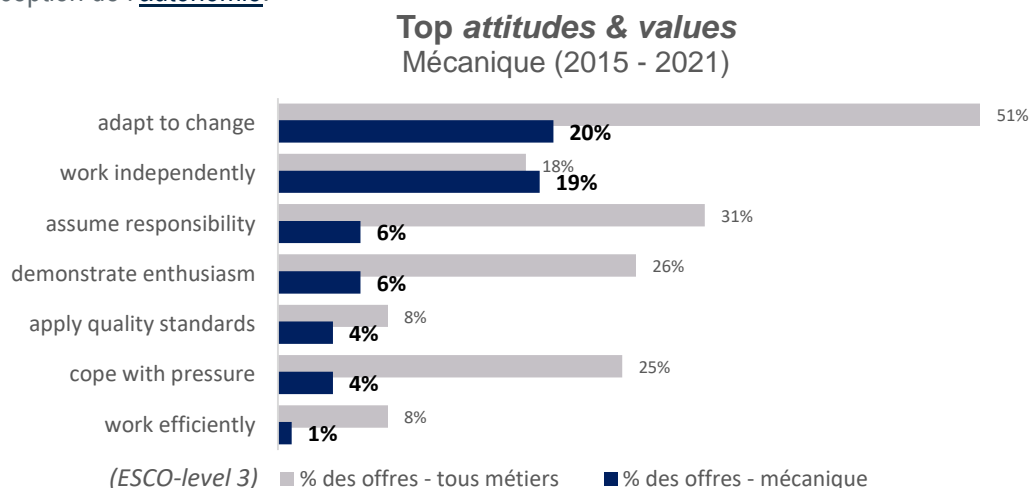
La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans la Mécanique, ainsi que les tendances dans leur évolution.

Les compétences « attitudes & values » les plus recherchées dans la Mécanique

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi pour les métiers de la Mécanique. Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi de la Mécanique dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous métiers confondus).

La valeur/attitude qui est ressortie le plus était l'adaptation au changement (ce qui est le cas pour la majorité des métiers), avec 20% des offres d'emploi concernées; ce taux est toutefois considérablement plus faible que pour l'ensemble des métiers (51%). D'une manière générale, toutes les attitudes et valeurs étaient moins fortement demandées que pour la moyenne des métiers, à l'exception de l'autonomie.



Au cours des années, l'autonomie, la prise de responsabilité, l'enthousiasme (= la motivation) et la gestion de pression ont gagné en importance.

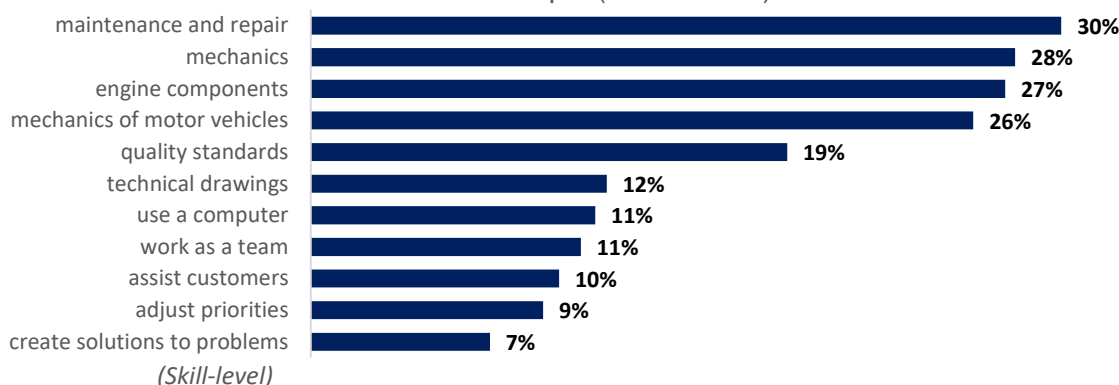
Évolution des « top attitudes & values »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
adapt to change	25%	26%	15%	17%	19%	24%	23%
work independently	17%	18%	18%	17%	22%	24%	20%
assume responsibility	7%	6%	3%	3%	5%	11%	14%
demonstrate enthusiasm	1%	5%	4%	5%	7%	9%	9%
apply quality standards	6%	5%	2%	4%	4%	5%	3%
cope with pressure	3%	3%	3%	1%	4%	7%	6%
work efficiently	1%		0%	1%	2%	3%	1%

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans la Mécanique

Les savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Pour la Mécanique, ressortent principalement des compétences techniques (maintenance et réparation, mécanique, moteurs, dessins techniques, standards de qualité ...) mais également des compétences digitales (utiliser un ordinateur) et personnelles (travailler en équipe, assister les clients, gérer les priorités, résoudre des problèmes).

Top skills & knowledge
Mécanique (2015 - 2021)



La demande pour ces compétences est restée plutôt stable, à l'exception des compétences en dessins techniques, en assistance-client et en gestion des priorités, qui ont augmenté.

Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
maintenance and repair mechanics	32%	38%	29%	24%	30%	32%	24%
engine components	27%	22%	30%	32%	29%	27%	22%
mechanics of motor vehicles	28%	24%	30%	32%	28%	24%	20%
quality standards	27%	21%	30%	30%	26%	25%	18%
technical drawings	26%	24%	15%	15%	18%	22%	15%
use a computer	4%	8%	14%	11%	15%	13%	14%
work as a team	8%	13%	9%	13%	10%	13%	13%
assist customers	13%	12%	6%	7%	11%	14%	16%
adjust priorities	7%	7%	8%	12%	9%	12%	15%
create solutions to problems	7%	10%	9%	6%	10%	11%	13%
	6%	9%	6%	6%	6%	10%	9%

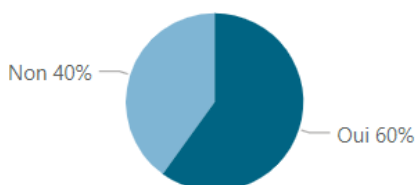
Les compétences suivantes étaient également en croissance.

electricity	1%	1%	3%	2%	5%	4%	8%
electrical machines	1%	1%	2%	1%	3%	3%	3%
robotics	1%	1%	2%	3%	3%	4%	1%
customer service	1%	2%	2%	1%	2%	3%	3%
be attentive		1%	1%	5%	6%	7%	9%
communication	5%	4%	2%	1%	4%	6%	11%
office software		2%	2%	2%	3%	5%	4%

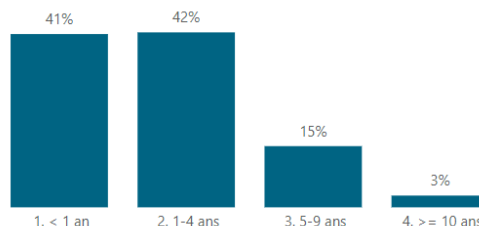
Les langues et les expériences recherchées dans la Mécanique

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste.

Expérience exigée (2015 - 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)



Pour les métiers de la Mécanique, seules 60% des offres d'emploi de 2015 - 2021 exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. Parmi elles, la majorité demande une expérience de 1 à 4 ans (42%) ou < 1 an (41%). 15% des offres demandent une expérience de 5 à 9 ans et 3% demandent une expérience ≥ 10 ans. Ces exigences sont en hausse sur la période 2015 – 2021. Dans les deux dernières années, 67% des offres ont exigé une expérience, dont un peu plus d'un tiers (35%) une expérience < 1 an.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR et captent les exigences des trois langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français est de loin la langue la plus exigée. 87% des offres requièrent une connaissance en français; pour la majorité, le niveau B « utilisateur indépendant » est suffisant.

L'allemand est obligatoire dans 43% des offres, le luxembourgeois dans 32% des offres et l'anglais dans 22% des offres.

Quant aux évolutions, les exigences en anglais ont augmenté, tandis que les exigences pour les autres trois langues sont restées plutôt stables.

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total	
0. Aucune	53%			53%	
1. Atout		7%	8%	1%	15%
2. Obligatoire		8%	19%	5%	32%
Total	53%	15%	27%	6%	100%

Français	A	B	C	Total	
0. Aucune	7%			7%	
1. Atout		1%	4%	1%	6%
2. Obligatoire		11%	56%	20%	87%
Total	7%	13%	60%	20%	100%

Anglais	A	B	C	Total	
0. Aucune	65%			65%	
1. Atout		5%	6%	1%	13%
2. Obligatoire		3%	13%	5%	22%
Total	65%	9%	19%	6%	100%

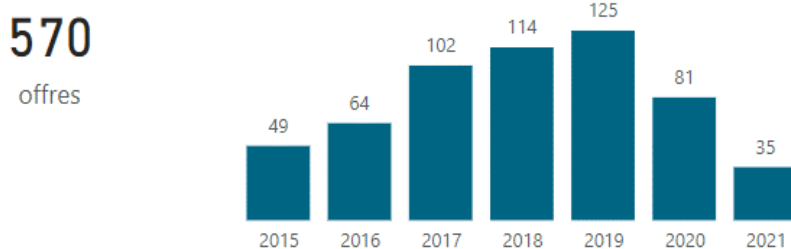
Allemand	A	B	C	Total	
0. Aucune	42%			42%	
1. Atout		6%	8%	1%	15%
2. Obligatoire		6%	27%	9%	43%
Total	42%	12%	35%	10%	100%

Soins à la personne: analyse au niveau des compétences



Soins à la personne: analyse au niveau des compétences

Pour les métiers des Soins à la personne, parmi l'ensemble des offres d'emploi déclarées entre 2015 et 2021 (jusqu'en avril), 570 comprenaient des précisions (identifiables par le *text mining*) sur les compétences demandées. Le graphique ci-dessous montre la répartition de ces offres sur les années prises en compte.



Sur base de ces 570 offres avec résultats, nous pouvons préciser pour quel taux d'offres une compétence spécifique (ou une catégorie de compétences) a été identifiée (au moins 1 fois).

Le graphique suivant montre ces taux selon les différentes catégories du référentiel ESCO, au niveau le plus élevé (ESCO 0) :

- *Attitudes and values* (attitudes et valeurs, ou savoir-être) : en moyenne, pour 17% des offres d'emploi (avec résultats) au moins une référence à une compétence du type « attitudes and values » a été identifiée
- *Knowledge* (connaissances ou savoir) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « knowledge » a été identifiée, est autour de 83%
- *Skills* (aptitudes ou savoir-faire) : le taux moyen des offres (avec résultats) dans lesquelles au moins une référence à une compétence du type « skills » a été identifiée, se situe autour de 31%.

Dans leur globalité, les exigences sont restées plutôt stables (à noter que peu de données existent en 2021 sur les attitudes/valeurs et skills).

ESCO 0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
⊕ attitudes and values	12%	23%	19%	19%	14%	19%	9%	17%
⊕ knowledge	84%	72%	84%	81%	84%	89%	91%	83%
⊕ skills	33%	44%	28%	33%	29%	27%	14%	31%

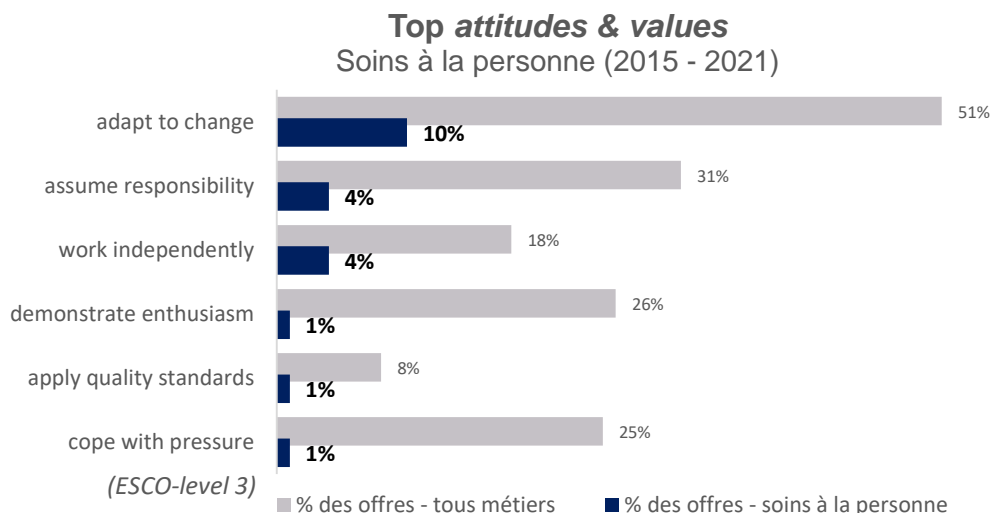
La suite du présent chapitre précise les compétences clés (en distinguant « attitudes & values » de « skills & knowledge ») demandées dans les Soins à la personne, ainsi que les tendances dans leur évolution.

Les compétences « attitudes & values » les plus recherchées dans les Soins à la personne

Le graphique ci-dessous montre les attitudes et valeurs (« savoir-être ») les plus recherchées dans les offres d'emploi pour les métiers des Soins à la personne. Ces compétences sont captées au niveau 3 de l'ESCO et les définitions peuvent être trouvées sur le [site](#) du référentiel européen.

Le graphique montre, en bleu, le pourcentage des offres d'emploi de la Mécanique dans lesquelles la compétence a été identifiée et, en gris, le pourcentage de toutes les offres d'emploi (tous métiers confondus).

La principale valeur/attitude demandée fut l'adaptation au changement (ce qui est le cas pour la majorité des métiers), avec 10% des offres d'emploi concernées; ce taux est toutefois considérablement plus faible que pour l'ensemble des métiers (51%). De manière générale, toutes les attitudes et valeurs étaient moins fortement demandées que pour la moyenne des métiers.



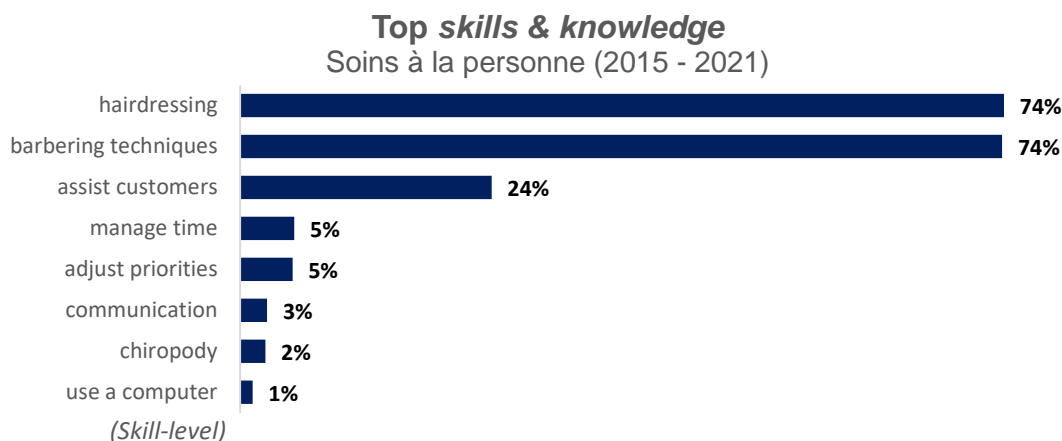
Au fil des ans, la demande pour ces compétences a plutôt fluctué (vu leur faible volume), sans tendance particulière.

Évolution des « top attitudes & values »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
adapt to change	8%	13%	13%	10%	9%	9%	6%
assume responsibility	4%	5%	3%	4%	2%	6%	
work independently		6%	3%	4%	5%	4%	3%
demonstrate enthusiasm			1%	4%	1%	1%	
apply quality standards			1%		2%	1%	
cope with pressure				2%	1%		

Les compétences « skills & knowledge » les plus recherchées dans les Soins à la personne

Les savoir-faire et savoir (« skills & knowledge ») sont captés au niveau le plus granulaire de l'ESCO. Pour les Soins à la personne, ressortent principalement les compétences spécifiques des métiers de la coiffure, mais également l'assistance aux clients. À un moindre degré, la gestion du temps et des priorités, la communication, la podologie (*chiroprody*) et l'utilisation d'un ordinateur sont également recherchées.



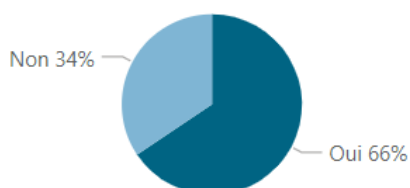
Évolution des « top skills & knowledge »

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
hairdressing	80%	69%	75%	68%	75%	79%	77%
barbering techniques	80%	69%	74%	68%	75%	79%	77%
assist customers	31%	44%	24%	21%	22%	19%	14%
manage time	4%	8%	8%	6%	3%	4%	3%
adjust priorities	4%	8%	7%	6%	3%	4%	3%
communication	4%	5%		3%	2%	6%	
chiroprody			5%	4%	2%	1%	3%
use a computer		2%	1%		2%	2%	

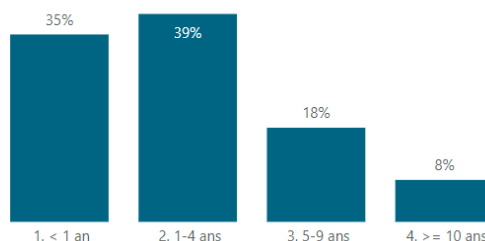
Les langues et les expériences recherchées dans les Soins à la personne

En plus des données non structurées extraites par le *text mining*, les offres d'emploi contiennent également des données structurées sur les langues demandées et le nombre d'années d'expérience requises pour le poste.

Expérience exigée (2015 - 2021)



Durée de l'expérience exigée (2015 - 2021)



Pour les métiers des Soins à la personne, 66% des offres d'emploi de 2015 - 2021 exigent de façon explicite une expérience dans le domaine. Parmi elles, la majorité demande une expérience de 1 à 4 ans (39%) ou < 1 an (35%). 18% des offres demandent une expérience de 5 à 9 ans et 8% demandent une expérience ≥ 10 ans. Ces exigences sont plutôt stables sur toute la période 2015 - 2021.

Les connaissances de langues sont structurées selon les niveaux CECR et captent les exigences des trois langues du pays (luxembourgeois, français et allemand) ainsi que de l'anglais.

Sur base de ces données, le français caracole en tête. 87% des offres exigent une connaissance en français, même si pour la majorité d'entre elles, le niveau B « utilisateur indépendant » est suffisant. Dans 4% des offres, il est considéré comme un atout et il n'est pas demandé dans 9% des cas.

Le luxembourgeois est obligatoire dans 50% des offres, l'allemand dans 31% des offres et l'anglais dans 21% des offres.

Ces exigences sont plutôt stables sur toute la période 2015 - 2021.

Exigences de langues (2015 - 2021)

Luxembourgeois	A	B	C	Total
0. Aucune	34%			34%
1. Atout		8%	8%	16%
2. Obligatoire		15%	29%	50%
Total	34%	23%	37%	100%

Français	A	B	C	Total
0. Aucune	9%			9%
1. Atout		2%	2%	4%
2. Obligatoire		16%	54%	87%
Total	9%	18%	55%	100%

Anglais	A	B	C	Total
0. Aucune	64%			64%
1. Atout		10%	4%	14%
2. Obligatoire		11%	7%	21%
Total	64%	21%	11%	3%

Allemand	A	B	C	Total
0. Aucune	58%			58%
1. Atout		7%	4%	11%
2. Obligatoire		11%	18%	31%
Total	58%	18%	22%	2%

Conclusion de l'analyse au niveau des compétences

L'exercice du *text mining* nous a permis de transformer des textes non structurés en données structurées exploitables. Bien qu'une offre d'emploi ne fournisse généralement pas une image complète des compétences réellement requises pour occuper un poste, elle contient des informations pertinentes sur les compétences que les employeurs luxembourgeois ont décidé de mettre en avant dans leur recherche de talents. Étant donné qu'une offre d'emploi constitue souvent une projection de l'entreprise dans le futur (proche), elle donne également un indice sur les besoins futurs.

Sur base de l'analyse de ce chapitre, nous constatons que les exigences en termes de compétences dans l'Artisanat sont en croissance de manière générale.

Les compétences personnelles/interpersonnelles et digitales ressortent comme particulièrement importantes, et dans une moindre mesure également les compétences spécifiques au métier/secteur. Il est important de noter que dans cette analyse, les compétences spécifiques sont probablement sous-estimées par rapport aux compétences transversales, à la fois parce que le modèle de *text mining* a plus de facilité à identifier des compétences transversales qui apparaissent plus fréquemment dans tous les domaines et parce que les offres d'emploi mentionnent plus souvent les compétences transversales alors que les compétences spécifiques sont souvent considérées comme une exigence évidente pour un métier donné.

Les résultats de notre analyse des compétences peuvent être utilisés pour enrichir l'offre de formation actuelle au Luxembourg, par exemple en intégrant davantage de compétences transversales dans les différentes formations existantes.

Toutefois, pour les raisons mentionnées ci-dessus, ces résultats doivent être complétés par d'autres méthodes d'analyse et par des apports qualitatifs d'experts des différents métiers.

Les résultats permettent également aux employeurs du secteur de se poser des questions sur le rôle de ces compétences dans leur entreprise, et aux demandeurs d'emploi de se positionner dans leur candidature (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche) par rapport à ces compétences.

4. Annexe



4.1. Liste du périmètre et catégorisation (1/5)

Métier ROME	Groupe de métier	Cluster	Activité artisanale
A1203 - Entretien des espaces verts	Construction	fleuriste et paysagiste	entrepreneur paysagiste
B1201 - Réalisation d'objets décoratifs et utilitaires en céramique et matériaux de synthèse	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	activités artisanales travaillant les minéraux
B1301 - Décoration d'espaces de vente et d'exposition	Construction	parachèvement	décorateur d'intérieur
B1302 - Décoration d'objets d'art et artisanaux	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	activités artisanales travaillant les matériaux divers
B1402 - Reliure et restauration de livres et archives	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	relieur
B1501 - Fabrication et réparation d'instruments de musique	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	accordeur d'instruments de musique
B1601 - Métallerie d'art	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	activités artisanales travaillant le métal
B1603 - Réalisation d'ouvrages en bijouterie, joaillerie et orfèvrerie	Mode, Santé et Hygiène	mode	bijoutier-orfèvre
B1604 - Réparation - montage en systèmes horlogers	Mode, Santé et Hygiène	mode	horloger
B1802 - Réalisation d'articles en cuir et matériaux souples (hors vêtement)	Mode, Santé et Hygiène	santé	cordonnier réparateur
B1803 - Réalisation de vêtements sur mesure ou en petite série	Mode, Santé et Hygiène	mode	styliste
B1805 - Stylisme	Mode, Santé et Hygiène	mode	styliste
B1806 - Tapisserie - décoration en ameublement	Construction	parachèvement	décorateur d'intérieur
D1101 - Boucherie	Alimentation	alimentation	boucher
D1102 - Boulangerie - viennoiserie	Alimentation	alimentation	boulangier-pâtissier
D1103 - Charcuterie - traiteur	Alimentation	alimentation	traiteur
D1104 - Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie	Alimentation	alimentation	boulangier-pâtissier
D1106 - Vente en alimentation	Alimentation	alimentation	n/a
D1202 - Coiffure	Mode, Santé et Hygiène	soins à la personne	coiffeur
D1205 - Nettoyage d'articles textiles ou cuirs	Mode, Santé et Hygiène	mode	nettoyeur à sec - blanchisseur
D1206 - Réparation d'articles en cuir et matériaux souples	Mode, Santé et Hygiène	santé	cordonnier réparateur
D1207 - Retouches en habillement	Mode, Santé et Hygiène	mode	retoucheur de vêtements
D1208 - Soins esthétiques et corporels	Mode, Santé et Hygiène	soins à la personne	esthéticien
D1209 - Vente de végétaux	Art et divers	fleuriste et paysagiste	fleuriste
E1201 - Photographie	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	photographique
E1203 - Production en laboratoire photographique	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	photographique
E1205 - Réalisation de contenus multimédias	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	exploitant d'un atelier graphique
E1301 - Conduite de machines d'impression	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	imprimeur - sérigraphique
E1306 - Prépresse	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	maquettiste
F1102 - Conception - aménagement d'espaces intérieurs	Construction	parachèvement	décorateur d'intérieur
F1103 - Contrôle et diagnostic technique du bâtiment	Construction	gros-œuvre et génie civil	n/a

4.1. Liste du périmètre et catégorisation (2/5)

Métier ROME	Groupe de métier	Cluster	Activité artisanale
F1108 - Métré de la construction	Construction	gros-œuvre et génie civil	n/a
F1201 - Conduite de travaux du BTP	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur de construction et de génie civil
F1202 - Direction de chantier du BTP	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur de construction et de génie civil
F1204 - Sécurité et protection santé du BTP	Construction	gros-œuvre et génie civil	n/a
F1301 - Conduite de grue	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur de construction et de génie civil
F1302 - Conduite d'engins de terrassement et de carrière	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur de terrassement, d'excavation, de canalisation, d'asphaltage, de bitumage - poseur de jointements, ferrailleur pour béton
F1501 - Montage de structures et de charpentes bois	Construction	fermeture du bâtiment	charpentier - couvreur - ferblantier
F1502 - Montage de structures métalliques	Construction	fermeture du bâtiment	monteur d'échafaudages
F1503 - Réalisation - installation d'ossatures bois	Construction	fermeture du bâtiment	charpentier - couvreur - ferblantier
F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff	Construction	parachèvement	peintre - plafonneur - façadier
F1602 - Électricité bâtiment	Construction	installations techniques du bâtiment	électricien
F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Construction	installations techniques du bâtiment	installateur chauffage-sanitaire-frigoriste
F1604 - Montage d'agencements	Construction	fermeture du bâtiment	poseur - monteur de fenêtres, de portes et de meubles préfabriqués
F1605 - Montage de réseaux électriques et télécoms	Communication, Multimédia et Spectacle	installations techniques du bâtiment	installateur d'équipements électroniques
F1606 - Peinture en bâtiment	Construction	parachèvement	peintre - plafonneur - façadier
F1607 - Pose de fermetures menuisées	Construction	fermeture du bâtiment	entrepreneur de constructions métalliques / poseur de systèmes de protection solaire
F1608 - Pose de revêtements rigides	Construction	parachèvement	poseur, monteur et restaurateur d'éléments préfabriqués et de parquets
F1609 - Pose de revêtements souples	Construction	parachèvement	poseur, monteur et restaurateur d'éléments préfabriqués et de parquets
F1610 - Pose et restauration de couvertures	Construction	fermeture du bâtiment	charpentier - couvreur - ferblantier
F1611 - Réalisation et restauration de façades	Construction	parachèvement	peintre - plafonneur - façadier
F1612 - Taille et décoration de pierres	Construction	parachèvement	carreleur - marbrier - tailleur de pierres
F1613 - Travaux d'étanchéité et d'isolation	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur d'isolations thermiques, acoustiques et d'étanchéité
F1701 - Construction en béton	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur de construction et de génie civil
F1702 - Construction de routes et voies	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur de construction et de génie civil
F1703 - Maçonnerie	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur de construction et de génie civil
F1704 - Préparation du gros œuvre et des travaux publics	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur de construction et de génie civil
F1705 - Pose de canalisations	Construction	gros-œuvre et génie civil	entrepreneur de terrassement, d'excavation, de canalisation, d'asphaltage, de bitumage - poseur de jointements, ferrailleur pour béton
G1604 - Fabrication de crêpes ou pizzas	Alimentation	alimentation	fabricant de glaces, de gaufres et de crêpes
H2101 - Abattage et découpe des viandes	Alimentation	alimentation	chevillard-abatteur de bestiaux
H2102 - Conduite d'équipement de production alimentaire	Alimentation	alimentation	chevillard-abatteur de bestiaux

4.1. Liste du périmètre et catégorisation (3/5)

Métier ROME	Groupe de métier	Cluster	Activité artisanale
H2201 - Assemblage d'ouvrages en bois	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	activités artisanales travaillant le bois
H2202 - Conduite d'équipement de fabrication de l'ameublement et du bois	Construction	parachèvement	menuisier-ébéniste
H2206 - Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	Construction	parachèvement	menuisier-ébéniste
H2207 - Réalisation de meubles en bois	Construction	parachèvement	menuisier-ébéniste
H2208 - Réalisation d'ouvrages décoratifs en bois	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	activités artisanales travaillant le bois
H2209 - Intervention technique en ameublement et bois	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	activités artisanales travaillant le bois
H2402 - Assemblage - montage de vêtements et produits textiles	Mode, Santé et Hygiène	mode	styliste
H2406 - Conduite de machine de traitement textile	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	activités artisanales travaillant les fibres
H2407 - Conduite de machine de transformation et de finition des cuirs et peaux	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	activités artisanales travaillant les fibres
H2601 - Bobinage électrique	Mécanique	mécanique générale	bobineur
H2602 - Câblage électrique et électromécanique	Construction	installations techniques du bâtiment	électricien
H2604 - Montage de produits électriques et électroniques	Communication, Multimédia et Spectacle	installations techniques du bâtiment	installateur d'équipements électroniques
H2901 - Ajustement et montage de fabrication	Mécanique	mécanique générale	mécanicien en mécanique générale
H2902 - Chaudronnerie - tôlerie	Mécanique	transformation des métaux & constructions métalliques	chaudronnier - constructeur de réservoirs et de pièces en tôle
H2904 - Conduite d'équipement de déformation des métaux	Mécanique	transformation des métaux & constructions métalliques	forgeron
H2905 - Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux	Mécanique	mécanique générale	affuteur d'outils
H2907 - Conduite d'installation de production des métaux	Construction	mécanique générale	constructeur de fours de production
H2909 - Montage-assemblage mécanique	Mode, Santé et Hygiène	santé	mécanicien de matériel-médico-chirurgical
H2911 - Réalisation de structures métalliques	Art et divers	transformation des métaux & constructions métalliques	activités artisanales travaillant le métal
H2913 - Soudage manuel	Mécanique	transformation des métaux & constructions métalliques	galvaniseur
H3101 - Conduite d'équipement de fabrication de papier ou de carton	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	cartonnier
H3202 - Réglage d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs	Mécanique	mécanique automobile, industriel et agricole	vulcanisateur
H3404 - Peinture industrielle	Mécanique	transformation des métaux & constructions métalliques	entrepreneur de traitement de surfaces métalliques
I1103 - Supervision d'entretien et gestion de véhicules	Mécanique	mécanique automobile, industriel et agricole	débosselleur - peintre de véhicules
I1201 - Entretien d'affichage et mobilier urbain	Construction	transformation des métaux & constructions métalliques	fabricant de panneaux de signalisation et de plaques d'immatriculation
I1203 - Maintenance des bâtiments et des locaux	Construction	nettoyage du bâtiment	nettoyeur de bâtiments et de monuments

4.1. Liste du périmètre et catégorisation (4/5)

Métier ROME	Groupe de métier	Cluster	Activité artisanale
I1301 - Installation et maintenance d'ascenseurs	Construction	installations techniques du bâtiment	installateur d'ascenseurs, de monte-charges, d'escaliers mécaniques et de matériel de manutention
I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Mécanique	mécanique automobile, industriel et agricole	mécanicien de machines et de matériels industriels et de la construction
I1305 - Installation et maintenance électronique	Communication, Multimédia et Spectacle	installations techniques du bâtiment	installateur d'équipements électroniques
I1306 - Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Construction	installations techniques du bâtiment	installateur chauffage-sanitaire-frigoriste
I1307 - Installation et maintenance télécoms et courants faibles	Communication, Multimédia et Spectacle	installations techniques du bâtiment	installateur de systèmes d'alarme et de sécurité
I1308 - Maintenance d'installation de chauffage	Construction	installations techniques du bâtiment	installateur chauffage-sanitaire-frigoriste
I1309 - Maintenance électrique	Communication, Multimédia et Spectacle	installations techniques du bâtiment	installateur d'équipements électroniques
I1310 - Maintenance mécanique industrielle	Mécanique	mécanique automobile, industriel et agricole	mécanicien de machines et de matériels industriels et de la construction
I1402 - Réparation de biens électrodomestiques	Mécanique	installations techniques du bâtiment	réparateur de machines domestiques, de jeux et d'automates
I1501 - Intervention en grande hauteur	Construction	fermeture du bâtiment	installateur de mesures de sécurité en altitude
I1603 - Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles	Mécanique	mécanique automobile, industriel et agricole	mécanicien de machines et de matériel agricoles et viticoles
I1604 - Mécanique automobile	Mécanique	mécanique automobile, industriel et agricole	mécatronicien d'autos et de motos
I1606 - Réparation de carrosserie	Mécanique	mécanique automobile, industriel et agricole	constructeur - réparateur de carrosseries / débosseleur - peintre de véhicules
I1607 - Réparation de cycles, motocycles et motoculteurs de loisirs	Mécanique	prestation de service liée à l'automobile	réparateur de machines domestiques, de jeux et d'automates
J1305 - Conduite de véhicules sanitaires	Mécanique	prestation de service liée à l'automobile	loueur d'ambulances
J1401 - Audioprothèses	Mode, Santé et Hygiène	santé	Audio-prothésiste
J1405 - Optique - lunetterie	Mode, Santé et Hygiène	santé	opticien-optométriste
J1409 - Pédicurie et podologie	Mode, Santé et Hygiène	soins à la personne	pédicure / podologie
J1410 - Prothèses dentaires	Mode, Santé et Hygiène	santé	prothésiste-dentaire
J1411 - Prothèses et orthèses	Mode, Santé et Hygiène	santé	orthopédiste - cordonnier - bandagiste
K2110 - Formation en conduite de véhicules	Mécanique	prestation de service liée à l'automobile	exploitant d'auto-ecole
K2201 - Blanchisserie industrielle	Mode, Santé et Hygiène	mode	nettoyeur a sec - blanchisseur
K2202 - Lavage de vitres	Construction	nettoyage du bâtiment	nettoyeur de batiments et de monuments
K2203 - Management et inspection en propreté de locaux	Construction	nettoyage du bâtiment	nettoyeur de batiments et de monuments
K2204 - Nettoyage de locaux	n/a (autre nettoyage)	nettoyage du bâtiment	n/a
K2303 - Nettoyage des espaces urbains	Construction	nettoyage du bâtiment	nettoyeur de batiments et de monuments
K2304 - Revalorisation de produits industriels	Construction	installations techniques du bâtiment	recycleur d'équipements électriques et électroniques
K2601 - Conduite d'opérations funéraires	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	entrepreneur de pompes funèbres
K2602 - Conseil en services funéraires	Art et divers	métiers de l'art et activités artisanales diverses	entrepreneur de pompes funèbres

4.1. Liste du périmètre et catégorisation (5/5)

Métier ROME	Groupe de métier	Cluster	Activité artisanale
L1501 - Coiffure et maquillage spectacle	Mode, Santé et Hygiène	soins à la personne	coiffeur
L1503 - Décor et accessoires spectacle	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	réalisateur de décors de théâtre, de cinéma et de télévision
L1504 - Éclairage spectacle	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	opérateur de lumière et d'éclairage
L1507 - Montage et post-production	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	opérateur de son
L1508 - Prise de son et sonorisation	Communication, Multimédia et Spectacle	communication, multimédia et spectacle	opérateur de son
N4102 - Conduite de transport de particuliers	Mécanique	prestation de service liée à l'automobile	loueur de taxis et de voitures de location

4.2. Top 40 des métiers de l'Artisanat les plus recherchés

Métier ROME	Représentativité parmi les postes de l'Artisanat (2015-2020)
K2204 - Nettoyage de locaux	13.8%
F1703 - Maçonnerie	5.9%
I1604 - Mécanique automobile	4.7%
F1602 - Électricité bâtiment	3.3%
D1106 - Vente en alimentation	3.3%
F1603 - Installation d'équipements sanitaires et thermiques	3.1%
F1606 - Peinture en bâtiment	3.0%
A1203 - Entretien des espaces verts	2.8%
N4102 - Conduite de transport de particuliers	2.6%
D1202 - Coiffure	2.5%
I1203 - Maintenance des bâtiments et des locaux	2.4%
F1607 - Pose de fermetures menuisées	2.3%
F1611 - Réalisation et restauration de façades	2.2%
F1608 - Pose de revêtements rigides	2.2%
F1610 - Pose et restauration de couvertures	2.1%
F1704 - Préparation du gros œuvre et des travaux publics	2.0%
I1309 - Maintenance électrique	1.9%
E1205 - Réalisation de contenus multimédias	1.9%
I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	1.6%
D1101 - Boucherie	1.6%
D1208 - Soins esthétiques et corporels	1.6%
G1604 - Fabrication de crêpes ou pizzas	1.6%
I1307 - Installation et maintenance télécoms et courants faibles	1.4%
F1601 - Application et décoration en plâtre, stuc et staff	1.4%
F1701 - Construction en béton	1.3%
F1201 - Conduite de travaux du BTP	1.2%
I1606 - Réparation de carrosserie	1.2%
H2206 - Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	1.1%
F1502 - Montage de structures métalliques	1.1%
F1604 - Montage d'agencements	1.1%
I1310 - Maintenance mécanique industrielle	0.9%
F1202 - Direction de chantier du BTP	0.9%
F1108 - Métré de la construction	0.9%
D1104 - Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie	0.9%
I1305 - Installation et maintenance électronique	0.9%
K2201 - Blanchisserie industrielle	0.8%
D1102 - Boulangerie - viennoiserie	0.8%
H2913 - Soudage manuel	0.7%
H2902 - Chaudronnerie - tôlerie	0.7%
F1302 - Conduite d'engins de terrassement et de carrière	0.6%

4.3. Glossaire des métiers ROME

Ce glossaire a pour objectif de faciliter la compréhension de tous les libellés ROME utilisés dans le document. Il inclut, par métier ROME, des exemples d'appellations/fonctions ainsi qu'une définition du métier. Le [site web](#) de l'ADEM permet de chercher tous les métiers ROME et de trouver d'autres précisions, comme les activités typiques et les compétences requises. Le code ROME dans le tableau renvoie directement à la fiche ROME de ce métier.

Code	Métier	Appellation	Définition
A1203	Entretien des espaces verts	<ul style="list-style-type: none"> • Aide jardinier/ière • Jardinier/ière paysagiste • Ouvrier/ière d'entretien des espaces verts • Ouvrier/ière paysagiste • ... 	Aménage et entretien des espaces verts (parcs, jardins, terrains de sport, ...) et des décors végétaux d'intérieur ou d'extérieur (bureaux, commerces, halls d'accueil, murs végétaux, ...) selon les règles de sécurité et la réglementation environnementale. Peut procéder à l'installation de mobilier urbain. Peut coordonner une équipe.
D1101	Boucherie	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-boucher/ère • Boucher/ère • Boucher/ère-charcutier/ière • Boucher/ère-traiteur/euse 	Réalise les opérations de préparation de viandes et de spécialités bouchères selon les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires. Peut effectuer la vente de produits de boucherie. Peut gérer un commerce de détail alimentaire (boucherie, boucherie-charcuterie, ...).
D1102	Boulangerie - viennoiserie	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-boulangier/ère • Boulangier/ère • Boulangier/ère-pâtissier/ère • Boulangier/ère-viennoisier/ère 	Prépare et réalise des produits de boulangerie et de viennoiserie selon les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires. Peut effectuer la vente de produits de boulangerie, viennoiserie. Peut gérer un commerce de détail alimentaire (boulangerie, boulangerie-pâtisserie, ...).
D1104	Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-pâtissier/ière • Chef/fe pâtissier/ière • Chocolatier/ière • Glacier/ière • Pâtissier / Pâtissière • Pâtissier-confiseur / Pâtissière-confiseuse • Pâtissier-traiteur / Pâtissière-traiteuse 	Prépare et confectionne des produits de pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie selon les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires. Peut effectuer la vente de produits de pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie. Peut gérer un commerce de détail alimentaire (pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacier, ...).

Code	Métier	Appellation	Définition
D1106	Vente en alimentation	<ul style="list-style-type: none"> • Épicier/ière Vendeur/euse en: <ul style="list-style-type: none"> • en boulangerie-pâtisserie • en épicerie • en poissonnerie • en vins et spiritueux • rayon fromages 	Réalise la vente de produits alimentaires (frais et hors frais) selon la réglementation du commerce, les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires et les objectifs commerciaux de l'enseigne, de l'entreprise. Peut effectuer la préparation (cuisson, coupe, réalisation de plateaux, ...) de produits frais.
D1202	Coiffure	<ul style="list-style-type: none"> • Assistant(e) de coiffure • Coiffeur/euse • Coiffeur/euse dames • Coiffeur/euse messieurs • Coiffeur/euse mixte • Coiffeur/euse styliste 	Effectue des soins et traitements capillaires dans un but d'hygiène et d'esthétique. Conseille et aide au choix de coiffures, de coupes et coiffes en tenant compte de la mode, de la morphologie et du goût du client. Peut réaliser l'application de coloration temporaire ou durable. Intervient dans l'accueil des clients et la vente de produits (accessoires de coiffure, produits de traitement capillaire, produits de beauté, ...). Peut coordonner une équipe ou diriger un salon.
D1207	Retouches en habillement	<ul style="list-style-type: none"> • Réparateur/rice en habillement • Retoucheur/euse en cuir • Retoucheur/euse en habillement • Retoucheur vendeur / Retoucheuse vendeuse 	Répare et retouche à la machine ou manuellement des vêtements (changement de doublure, ourlet, remise à taille, rapiéçage...) de matières différentes (tissu lourd, maille, cuir, ...) selon les mesures du client, l'esthétique et le confort attendus. Peut réaliser des opérations de rénovation et/ou protection des articles (remise à teinte, ...). Peut confectionner des articles (vêtement, rideaux, ...) et conseiller le client lors de ses achats. Peut coordonner une équipe et diriger un service ou une structure (retoucheur, ...).
D1208	Soins esthétiques et corporels	<ul style="list-style-type: none"> • Cosméticien(ne) • Employé(e) d'institut de beauté • Esthéticien(ne) • Manucure • Maquilleur/euse beauté • Opérateur / Opératrice de bronzage par ultraviolets - UV • Prothésiste ongulaire • Styliste ongulaire • Tatoueur / Tatoueuse 	Réalise les soins d'embellissement et d'entretien corporel de personnes et les conseille en matière d'esthétique et de produits de beauté selon les règles d'hygiène. Peut encadrer une équipe ou diriger une structure.

Code	Métier	Appellation	Définition
E1205	Réalisation de contenus multimédias	<ul style="list-style-type: none"> • Designer / Designeuse graphique • Graphiste concepteur / conceptrice • Graphiste multimédia • Infographiste • Web designer 	Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, cd-rom, film d'animation, jeux vidéo, ...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou plusieurs médias (textes, images, son, animation, vidéo, page Internet, ...) entrant dans la composition d'un support de communication. Peut coordonner une équipe.
E1301	Conduite de machines d'impression	<ul style="list-style-type: none"> • Conducteur/riche de machines d'impression • Imprimeur/euse • Sérigraphe • ... 	Règle, surveille et régule une machine à imprimer simple ou complexe (offset, héliogravure, typogravure, ...), sur divers supports (papier, carton, matière plastique, tissu, métal, ...), selon les règles de sécurité et les impératifs de production. Effectue le contrôle de conformité des produits imprimés et la maintenance de premier niveau des machines et équipements. Peut coordonner une équipe.
F1102	Conception - aménagement d'espaces intérieurs	<ul style="list-style-type: none"> • Architecte d'intérieur 	Conçoit l'aménagement (décoration, second œuvre, ...) d'espaces de vie professionnels, culturels, privés selon la réglementation et les contraintes techniques particulières. Effectue le suivi du chantier (menuiserie, électricité, ...) jusqu'à la réception des travaux. Peut intervenir en tant que maître d'œuvre de projets (dépôt de déclaration de travaux, ...). Peut concevoir du mobilier à usage privé ou professionnel, des objets de décoration. Peut coordonner une équipe, diriger un service ou une structure.
F1108	Métré de la construction	<ul style="list-style-type: none"> • Métreur/euse – concepteur/trice • Métreur/euse en génie climatique et sanitaire • ... 	Effectue les métrés et établit les devis quantitatif et estimatif d'ouvrages à réaliser dans le cadre d'une opération de construction. Peut préparer les dossiers d'exécution des travaux et effectuer le suivi des chantiers.
F1201	Conduite de travaux du BTP	<ul style="list-style-type: none"> • Conducteur/trice de travaux 	Organise et suit les différents moyens techniques (matériels, matériaux, ...), humains (internes et externes de l'entreprise) et financiers (mode constructif, ...) nécessaires à la réalisation d'un chantier de construction, de la phase projet jusqu'à la livraison selon les délais et les règles de sécurité. Négocie et contractualise des prestations avec le maître d'ouvrage.

Code	Métier	Appellation	Définition
F1202	Direction de chantier BTP	<ul style="list-style-type: none"> • Chef/fe d'équipe travaux publics • Chef de chantier 	Prépare, organise et suit au quotidien le déroulement des activités d'un ou de plusieurs chantiers de Bâtiment Travaux Publics selon les normes de sécurité. Coordonne les interventions des équipes internes et externes à l'entreprise selon les impératifs de délais.
F1204	Sécurité et protection santé du BTP	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonnateur/rice de sécurité chantier • Responsable sécurité et protection santé du BTP • Superviseur/euse sécurité chantier 	Analyse les risques d'accidents professionnels, les risques liés à la co-activité sur un chantier, définit et met en place les moyens, outils et équipements de prévention et de protection de la santé des intervenants selon la réglementation. Peut coordonner une équipe.
F1301	Conduite de grue	<ul style="list-style-type: none"> • Conducteur/rice de grue à tour • Conducteur/rice de grue sur rails • Grutier/ère 	Approvisionne et alimente en matériels et matériaux au moyen d'une grue les différents corps de métiers intervenant sur un site (chantier, portuaire, naval) selon les règles de sécurité.
F1302	Conduite d'engins de terrassement et de carrière	<p>Conducteur/rice</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'engins d'abattage • d'engins de chantier • de bulldozer • de brise-roches • ... 	Conduit et manipule différents types d'engins lourds de chantier destinés au creusement, au terrassement, au nivellement ou à l'extraction selon les règles de sécurité. Peut transporter des matériaux, des minerais ou des déblais sur des emplacements de chantiers déterminés. Peut prendre en charge l'acheminement de l'engin sur le chantier à l'aide d'un véhicule porteur.
F1502	Montage de structures métalliques	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'équipe en construction métallique <p>Monteur/euse de</p> <ul style="list-style-type: none"> • bardages • chapiteau • grues • pylônes • échafaudage • constructions métalliques 	Monte une structure métallique définitive (construction de bâtiments, de passerelles, de ponts, ...) ou provisoire (échafaudages, tribunes, chapiteaux, ...) composée d'éléments préfabriqués et le plus souvent pré-assemblés au sol, selon les règles de sécurité.
F1601	Application et décoration en plâtre, stuc et staff	<ul style="list-style-type: none"> • Plâtrier/ère • Stucateur/euse 	Réalise des éléments de décoration intérieure ou extérieure (corniches, rosaces, colonnes, ...) en plâtre liquide, staff, stuc, chaux, ... sur des constructions neuves ou en rénovation. Peut monter des cloisons, poser des éléments d'isolation et effectuer des travaux de restauration. Peut coordonner une équipe, diriger un service ou une structure.

Code	Métier	Appellation	Définition
F1602	Electricité bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'équipe électricien • Électricien(ne) du bâtiment • Technicien(ne) de pose de compteurs électriques 	Réalise des travaux d'installation et de mise en service des équipements électriques dans des bâtiments à usage domestique, tertiaire et industriel selon les règles de sécurité. Peut câbler et raccorder des installations très basse tension (téléphonie, informatique, alarmes, ...). Peut effectuer des travaux de dépannage et de maintenance.
F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	<ul style="list-style-type: none"> • Installateur/trice en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables • Aide plombier/ière • Ramoneur/euse • ... 	Prépare et pose tous les éléments nécessaires à l'installation complète d'un équipement sanitaire et de chauffage (gaz, fuel, charbon, bois, solaire ...) selon les règles de sécurité. Règle et met en service les installations et procède à leur dépannage et réparation. Peut monter des systèmes de ventilation et climatisation à usage domestique. Peut intervenir en installation et en maintenance de piscines.
F1604	Montage d'agencements	<ul style="list-style-type: none"> • Monteur/euse de cloisons • Monteur/euse de faux plafonds • Plâtrier/ière-plaquiste • ... 	Procède à l'assemblage de panneaux préfabriqués (agglomérés, stratifiés, placoplâtre) selon les règles de sécurité. Effectue le montage et la pose de cloisons, de doublages, de sols ou de faux-plafonds pour corriger les caractéristiques géométriques ou acoustiques d'une pièce, isoler un bâtiment ou agencer un intérieur à des fins diverses (magasins, ...). Peut agencer des cuisines, des stands et des bâtiments modulaires préfabriqués.
F1606	Peinture en bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> • Peintre en bâtiment • Peintre décorateur/trice • Aide peintre • ... 	Réalise les finitions et embellissements des surfaces par application de peinture, résine, vernis, après préparation manuelle ou mécanique des supports. Pose des revêtements muraux (papiers peints, tissus...). Peut poser des revêtements de sol (moquette, linoléum, ...), des vitres, ...
F1607	Pose de fermetures menuisées	<ul style="list-style-type: none"> • Menuisier/ère PVC • Poseur/euse en fermetures de bâtiment • Poseur/euse aluminium/PVC • Serrurier/ière du bâtiment • ... 	Prépare et pose toutes fermetures intérieures et extérieures en bois, métal, aluminium, PVC (portes, fenêtres, battants, volets roulants, grilles, murs, stores, clôtures, portes de garages,...) selon les règles de sécurité. Peut installer et régler des automatismes de fermetures. Peut entretenir, réparer, remplacer des éléments posés et leur système de fermeture.

Code	Métier	Appellation	Définition
F1608	Pose de revêtements rigides	<ul style="list-style-type: none"> • Carreleur/euse • Mosaïste • Parqueteur/euse • Poseur/euse de revêtements en pierre • ... 	Revêt toute surface horizontale ou verticale par scellement, collage ou fixation d'éléments rigides (carrelage, faïence, pierres ornementales, ...) selon les règles de sécurité. Peut installer des parquets et effectuer des travaux d'agencement.
F1610	Pose et restauration de couvertures	<ul style="list-style-type: none"> • Aide couvreur/euse • Chef d'équipe de couvreurs • Couvreur/euse • Monteur/euse de panneaux photovoltaïques • Zingueur / Zingueuse 	Effectue la préparation et la pose des éléments de couverture (ardoises, tuiles, tôles, ...) pour la mise hors d'eau de tous types de bâtiments, dans le cadre de travaux neufs ou de rénovation, selon les règles de sécurité. Réalise la protection des parties en saillie et pose des systèmes d'évacuation d'eaux pluviales (gouttières, ...). Peut réaliser des travaux simples de charpente. Peut encadrer une équipe.
F1611	Réalisation et restauration de façades	<ul style="list-style-type: none"> • Façadier/ière 	Prépare le support et réalise l'application ou la projection de produits d'étanchéité et de parement pour l'entretien, la rénovation et l'embellissement de façades, murs et terrasses selon les règles de sécurité.
F1612	Taille et décoration de pierres	<ul style="list-style-type: none"> • Tailleur/euse de pierres 	Taille et ornemente, dans le cadre de travaux neufs ou de rénovation, des éléments de construction extérieure (parements de fenêtres, pavés, escaliers, ...), intérieure (cheminées, ...) ou de décoration (corniches, fontaines, bancs, ...) en minéraux naturels (grès, granit, calcaire, ardoise ...) selon les règles de sécurité. Peut sculpter et graver, poser les éléments façonnés sur les chantiers et effectuer des travaux de protection ou restauration de la pierre. Peut coordonner une équipe ou diriger une structure.
F1613	Travaux d'étanchéité et d'isolation	<ul style="list-style-type: none"> • Asphalteur/euse • Calorifugeur/euse • Chef/fe d'équipe en étanchéité • Etancheur / Etancheuse • Monteur / Monteuse en isolation thermique industrielle • ... 	Réalise l'étanchéité et l'isolation des toitures, des terrasses, des murs ou des façades d'immeubles d'habitation, de maisons individuelles et de bâtiments industriels, selon les règles de sécurité. Peut réaliser l'isolation thermique d'installations et d'équipements de chauffage, de climatisation et de ventilation par des travaux de calorifugeage. Peut réaliser des opérations de réfection dans le cadre de chantiers de réhabilitation.

Code	Métier	Appellation	Définition
F1701	Construction en béton	<ul style="list-style-type: none"> • Chef/fe d'équipe coffreur/euse • Chef/fe d'équipe ferrailleur/euse du BTP • Coffreur/euse • Ferrailleur/euse du BTP • Monteur/euse d'éléments préfabriqués 	<p>Procède à la construction de tous ouvrages et bâtiments réalisés au moyen d'un moule et d'armatures métalliques noyées dans une masse de béton, selon les impératifs de mise en œuvre et les règles de sécurité. Réalise les coffrages et procède à l'assemblage des éléments préfabriqués de constructions en béton, béton armé ou béton précontraint. Peut encadrer une petite équipe et prendre en charge l'approvisionnement d'un chantier.</p>
F1702	Construction de routes et voies	<ul style="list-style-type: none"> • Maçon(ne) Voiries et Réseaux Divers -VRD- • Paveur/euse • Poseur/euse de bordures et caniveaux 	<p>Réalise tout ou partie des ouvrages liés à la construction ou à la réfection de routes, chaussées (enrobés, ...), voies ferrés et de leurs dépendances (bordures, trottoirs, caniveaux,...) selon les règles de sécurité. Peut conduire des engins de travaux publics.</p>
F1703	Maçonnerie	<ul style="list-style-type: none"> • Chapiste • Chef d'équipe maçon(ne) • Maçon(ne) • Maçon(ne) poseur/euse de cheminées et poêles 	<p>Construit des murs, des façades, des cloisons, par maçonnerie d'éléments portés (parpaings, briques, pierres, carreaux de plâtre, ...) selon les règles de sécurité. Maçonne des structures horizontales (chapes, dalles, ...), réalise différents coffrages et éléments de ferrailage, effectue l'étanchéité et l'isolation des locaux. Peut construire des ouvrages particuliers tels que des piscines, des monuments funéraires, ... Peut avoir en charge l'approvisionnement, le rangement et le maintien en propreté du chantier. Peut encadrer une petite équipe.</p>
F1704	Préparation du gros œuvre et des travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> • Manœuvre de chantier • Scieur/euse • Carotteur/euse de béton 	<p>Prépare le terrain, les outils et les matériaux nécessaires à l'exécution de travaux de construction, de réparation ou d'entretien dans le bâtiment, sur les routes ou voiries, dans les ports ou voies navigables, selon les règles de sécurité. Peut réaliser divers travaux simples.</p>
G1604	Fabrication de crêpes ou pizzas	<ul style="list-style-type: none"> • Crêpier/ière • Pizzaiolo/a 	<p>Prépare, assemble et cuit des produits culinaires spécifiques (pizzas, crêpes, ...) selon les normes d'hygiène et de sécurité alimentaires et la charte qualité de l'établissement. Peut effectuer la vente et la livraison des produits préparés.</p>

Code	Métier	Appellation	Définition
H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> Agent(e) de fabrication de production alimentaire 	Surveille et régule une machine ou une ligne automatisée de transformation de produits alimentaires selon les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de production (qualité, coûts, délais, ...). Effectue des contrôles de conformité des matières et des produits en cours de production. Peut réaliser des opérations manuelles liées au produit (garnissage, ...), monter et régler les équipements et effectuer la maintenance de premier niveau. Peut coordonner une équipe (opérateurs, conducteurs, ...).
H2201	Assemblage d'ouvrages en bois	<ul style="list-style-type: none"> Agent(e) de montage d'ouvrages en bois Monteur/euse de meubles 	Assemble en série des ouvrages ou des éléments d'ouvrages en bois et matériaux associés (sièges, éléments de charpente, panneaux, placages, ...) à partir de pièces usinées ou débitées selon les règles de sécurité et les impératifs de production (qualité, coûts, délais, ...). Peut réaliser des opérations d'usinage. Peut coordonner une équipe.
H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	<ul style="list-style-type: none"> Menuisier/ière 	Façonne et assemble à l'unité ou en petite série des pièces de bois destinées à l'agencement (cloisons, ...) ou à la construction (fenêtres, ...), manuellement ou à l'aide de machines, selon les règles de sécurité. Effectue la mise en place et le montage final des structures réalisées sur site. Peut concevoir de nouveaux agencements ou menuiseries, restaurer des ouvrages anciens. Peut être spécialisé dans la fabrication de fûts, tonneaux. Peut coordonner une équipe et diriger une structure.
H2602	Câblage électrique et électromécanique	<ul style="list-style-type: none"> Électricien(ne) d'équipements industriels Monteur/euse-câbleur/euse de matériels électriques 	Monte des éléments électriques ou électromécaniques à l'intérieur d'armoires, d'équipements, de matériels ou sur divers supports (châssis, tableaux, ...). Procède à leur connexion selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut insérer un sous-ensemble dans un appareil électrique et en compléter le montage. Peut installer un ensemble (armoire, appareil, ...) chez le client. Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
H2902	Chaudronnerie – tôlerie	<ul style="list-style-type: none"> Assembleur/euse au plan en chaudronnerie Chaudronnier/ière Serrurier/ière métallier/ière industrielle 	Réalise des ouvrages, structures chaudronnés par la mise en forme et l'assemblage de tôles, tubes et profilés de différentes dimensions, selon les règles de sécurité. Peut coordonner une équipe.
H2909	Montage-assemblage mécanique	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur/ice d'assemblage mécanique 	Réalise des opérations de montage d'éléments, pièces, composants d'ensembles mécaniques au moyen d'outils et de machines, selon les règles de sécurité et les impératifs de production (délai, qualité).
H2913	Soudage manuel	<ul style="list-style-type: none"> Braseur/euse Soudeur/euse à l'arc électrique Soudeur/euse Metal Active Gas - MAG - 	Réalise des assemblages d'ensembles et sous-ensembles mécano soudés, chaudronnés ou de tuyauterie par fusion et apport de métal en guidant l'outil à la main sur plaques, tubes, profilés. Intervient selon les règles de sécurité et les impératifs de réalisation (délai, qualité, ...). Peut coordonner une équipe.
I1103	Supervision d'entretien et gestion de véhicules	<ul style="list-style-type: none"> Chef d'atelier automobile Gestionnaire de flotte automobile 	Supervise et contrôle l'entretien d'un parc de véhicules ou le suivi d'une flotte de véhicules professionnels de clients, de sociétés, de collectivités, selon la réglementation de sécurité et les impératifs de coût, délai et qualité.
I1203	Maintenance des bâtiments et des locaux	<ul style="list-style-type: none"> Agent(e) d'entretien du bâtiment Installateur/rice vérificateur/rice d'extincteurs Technicien(ne) d'entretien et de maintenance du bâtiment Technicien(ne) polyvalent(e) du bâtiment 	Effectue la maintenance et l'entretien des locaux et espaces à usage collectif (locaux communaux, établissements hospitaliers, maisons de retraite, immeubles, écoles, locaux d'entreprises,...) selon les règles de sécurité. Peut gérer les approvisionnements d'outils et de consommables.
I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> Electromécanicien(ne) de maintenance industrielle Technicien(ne) de maintenance industrielle 	Effectue l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'installation d'équipements, de matériels industriels ou d'exploitation de conception pluritechnologique, selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut effectuer la planification d'opérations de maintenance ou d'installation d'équipements. Peut coordonner une équipe.

Code	Métier	Appellation	Définition
11305	Installation et maintenance électronique	<ul style="list-style-type: none"> • Electronicien(ne) de maintenance • Technicien(ne) de maintenande en électronique • Technicien(ne) en mécanotrique 	Procède à l'installation et à la maintenance corrective et préventive d'appareils, d'équipements, d'installations ou de systèmes à forte composante électronique, selon les règles de sécurité. Peut assurer une assistance téléphonique (hot line, ...) aux utilisateurs. Peut coordonner une équipe.
11306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	<ul style="list-style-type: none"> • Dépanneur/euse en installations de froid et climatisation • Frigoriste • Monteur/euse en conditionnement d'air • Technicien(ne) d'intervention en froid et climatisation 	Effectue l'installation, la mise en service et la maintenance d'installations frigorifiques (froid commercial, froid industriel, ...) ou d'équipements de conditionnement d'air et de climatisation (à détente directe, à circuits secondaires de refroidissement, centralisé, ...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut intervenir sur des installations de cuisines professionnelles. Peut effectuer des opérations de dépannage sur des installations de chauffage.
11307	Installation et maintenance télécoms, courants faibles	<ul style="list-style-type: none"> • Installateur/trice de systèmes de sécurité, alarme et détection incendie • Technicien(ne) d'installation en télécommunications courants faibles • ... 	Effectue l'entretien, le dépannage, l'assemblage et l'installation d'équipements de télécommunication ou de technologie des courants faibles (alarme anti-intrusion, alarme incendie, contrôle d'accès, interphone, surveillance vidéo, ...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Intervient sur les matériels (centraux téléphoniques, ...), les logiciels de configuration ou sur les réseaux de communication. Peut conseiller, former et assister les utilisateurs, sur site, par télémaintenance ou téléassistance.
11308	Maintenance d'installation de chauffage	<ul style="list-style-type: none"> • Dépanneur/euse d'exploitation de chauffage et de conditionnement d'air 	Effectue la mise en service et le dépannage d'installations de chauffage (chaudières d'immeubles, production de vapeur ou d'eau chaude en milieux industriels, fours industriels, équipements de cogénération, ...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut exécuter des opérations d'installation d'équipement. Peut procéder à la surveillance d'installations de chauffage et intervenir sur des opérations de dépannage d'installations frigorifiques ou de conditionnement d'air.

Code	Métier	Appellation	Définition
I1309	Maintenance électrique	<ul style="list-style-type: none"> Électricien(ne) de maintenance Électrotechnicien(ne) de maintenance ... 	Effectue la maintenance préventive ou corrective d'équipements ou d'installations électriques, à partir de schémas électriques ou de plans d'implantation, selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut effectuer des opérations d'installation ou de modification de matériels électriques. Peut coordonner une équipe.
I1310	Maintenance mécanique industrielle	<ul style="list-style-type: none"> Mécanicien(ne) d'entretien industriel 	Réalise l'entretien, la maintenance, la mise à niveau ou la rénovation mécanique des matériels, équipements, installations de production/exploitation industrielles, selon les règles de sécurité et les impératifs de production (délais, qualité, ...). Peut coordonner une équipe.
I1603	Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles	<ul style="list-style-type: none"> Mécanicien(ne) agricole Mécanicien(ne) de machines agricoles Mécanicien(ne) d'entretien et de maintenance d'engins de chantier et de travaux publics 	Effectue les réparations et les révisions des engins et matériels agricoles, de chantier, de levage et manutention, selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut effectuer des dépannages sur site (terrains agricoles, chantiers, ...).
I1604	Mécanique automobile et entretien de véhicules	<ul style="list-style-type: none"> Dépanneur/euse-remorqueur/euse / de véhicules automobiles Électricien(ne) automobile Expert(e) technique en automobile Garagiste Laveur/euse de véhicules automobiles Mécanicie(ne) automobile ... 	Effectue les réparations, révisions, contrôles périodiques de véhicules automobiles particuliers ou industriels selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut effectuer des dépannages et des essais de véhicules sur route. Peut coordonner une équipe.
K2201	Blanchisserie industrielle	<ul style="list-style-type: none"> Employé(e) de blanchisserie industrielle Repasseur/euse de blanchisserie industrielle 	Réalise le tri, le chargement et le déchargement d'articles textiles sur des machines/équipements de blanchisserie industrielle selon les règles d'hygiène, de sécurité, les normes environnementales et les impératifs de production (qualité, délai, ...). Effectue des opérations d'entretien des machines et équipements. Peut réaliser des opérations manuelles de repassage.

Code	Métier	Appellation	Définition
K2202	Lavage de vitres	<ul style="list-style-type: none"> Laveur/euse de vitres Laveur/euse de vitres-nacelliste 	Procède au nettoyage intérieur ou extérieur des surfaces vitrées (vitres, vitrines, ...) de locaux commerciaux, tertiaires, ... selon les impératifs de qualité. Peut coordonner une équipe.
K2203	Management et inspection en propreté de locaux	<ul style="list-style-type: none"> Inspecteur/trice nettoyage de locaux 	Supervise et contrôle des opérations et prestations de propreté de locaux (tertiaires, industriels, commerciaux ...) selon les normes qualité, sécurité, hygiène et les impératifs commerciaux (délais, coûts, ...). Encadre un secteur. Peut réaliser des devis et mener une négociation commerciale.
K2204	Nettoyage de locaux	<ul style="list-style-type: none"> Chef d'équipe propreté Technicienn(e) de surface 	Réalise des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces, locaux, équipements de sites tertiaires, industriels selon la réglementation d'hygiène et de sécurité. Peut réaliser des opérations de rénovation de surfaces (sols plastiques, moquettes, marbres, ...). Peut coordonner une équipe.
K2304	Revalorisation de produits industriels	<ul style="list-style-type: none"> Agent(e) de tris de déchets 	Réalise des opérations de tri de déchets et produits industriels en fin de vie (textiles, plastiques, verres, composants, ...) selon les règles de sécurité, d'environnement et les impératifs de récupération (qualité, cadence, ...). Peut reconditionner des produits industriels pour valorisation par réutilisation ou recyclage. Peut coordonner une équipe.
N4102	Conduite de transport de particuliers	<ul style="list-style-type: none"> Chauffeur/euse de direction Chauffeur/euse de taxi Chauffeur/euse accompagnateur/rice de personnes à mobilité réduite Conducteur/rice de navette de moins de 9 personnes 	Réalise des prestations de transport de personnes (transfert de clientèle variée, circuit touristique,...) au moyen d'un véhicule léger (capacité de moins de 9 personnes), selon la réglementation routière, les règles de sécurité des biens et des personnes, et les impératifs de délai et de qualité. Peut transporter des animaux pour le compte d'un client.

Auteurs du document



Inès BAER

+352 247 65093

ines.baer@adem.etat.lu

Future Skills Initiative Manager



Marie KOKIOPOULOS

+352 247 85356

marie.kokiopoulos@adem.etat.lu

Future Skills Initiative Advisor



L'ADEM a lancé la Future Skills Initiative en octobre 2020 pour se donner un cadre qui intègre les différents projets liés à l'anticipation et au développement des compétences de demain (dans un objectif de maintien dans l'emploi).

Cette initiative repose sur trois axes:

1. Réaliser et contribuer à des études nationales et sectorielles sur l'évolution du marché de l'emploi et sur la pénurie de compétences;
2. Introduire des nouveaux programmes d'*upskilling/reskilling* des demandeurs d'emploi;
3. Sensibiliser les employeurs sur l'importance de la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre (nécessitant d'investir de manière proactive dans les compétences et l'employabilité de leurs salariés) et développer un nouveau programme pour soutenir les employeurs dans l'*upskilling/reskilling* de leurs salariés.

Novembre 2021