



EDITORIAL

# 95 Prozent.

**Laut einer Studie der Fédération des Artisans tun sich 95 von 100 Handwerksunternehmen schwer dringend benötigte Fachkräfte zu rekrutieren. Mitarbeiter und Kompetenzen sind jene Baustellen, die den Unternehmern am meisten Kopfzerbrechen bereiten.**

Nur einer von zehn Mitarbeitern, die heute in unseren Unternehmen arbeiten, wurde in Luxemburg ausgebildet. Die Berufsausbildung in Luxemburg bringt nur sehr wenige Nachwuchskräfte hervor, die dann noch zu einem guten Teil von öffentlichen Arbeitgebern abgeworben werden.

Die Hälfte unserer Mitarbeiter sind Grenzgänger, die unter zunehmend schwierigen Verkehrsbedingungen nach Luxemburg pendeln. Auch in der Großregion sind Fachkräfte Mangelware, so dass es für luxemburgische Betriebe in Zukunft immer schwieriger werden wird Mitarbeiter von dort abzuwerben.

Der technologische Wandel, Digitalisierung, Industrie 4.0 und neue Kundenanforderungen stellen Handwerksunternehmen und ihre Mitarbeiter vor enorme Herausforderungen um sich in Zukunft am Markt zu behaupten.

Die Auftragslage ist gut und die Ansprüche an die Unternehmen steigen. Gleichzeitig sind qualifizierte Mitarbeiter sowohl aus Luxemburg wie auch aus der Großregion absolute Mangelware.

## Was tun?

Abwarten, sagen einige Betriebschefs älteren Semesters mit denen ich mich in den vergangenen Monaten unterhalten haben. „In 10 Jahre gehe ich eh in Rente, ich lasse alles laufen wie gehabt.“ Eine riskante Rechnung. Wenn das Unternehmen in 10 Jahren zur Übernahme bereitsteht, ist die Chance hoch, dass es keinen Pfifferling mehr wert sein wird, auch weil die Mitarbeiter längst vor dieser Ablauffrist zu einem zukunfts-trächtigeren Unternehmen gewechselt sein werden.

## Welche Zukunftsstrategie?

Wie könnte dann die Zukunftsstrategie eines Handwerksunternehmens für die kommenden 10 Jahre aussehen? Das hängt natürlich mit der Branche ab und davon wie der einzelne Betrieb aufgestellt ist. Eine gute Idee ist es aber immer die Produktivität im Auge zu behalten.

Damit schließt sich der Kreis, oder besser gesagt damit beißt sich die Katze in den Schwanz. Im Handwerk bedeutet eine gute Produktivität möglichst viele produktive Stunden, die ich dem Kunden in Rechnung stellen kann. Um diese produktiven Stunden zu erwirtschaften brauche ich gut qualifiziertes Personal in der Produktion, in der Planung und der Verwaltung. Qualifiziertes Personal, das auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar ist.

## Weiterbildung als Lösungsansatz

Eine der wenigen Handhaben, die den Unternehmen in diesem Kontext bleibt, ist die berufliche Weiterbildung ihrer Mitar-

beiter und die betriebliche Ausbildung von nicht qualifizierten Mitarbeitern, die Teilqualifikationen erwerben können.

Die Fédération des Artisans, gemeinsam mit 14 Fachverbänden aus den Bereichen Gebäudetechnik und Gebäudeausbau, haben 2015 beschlossen das Thema aktiv anzugehen indem sie eigene Kompetenzzentren gegründet haben, um den Betrieben eine hochwertige und praxisgerechte Weiterbildung anbieten zu können anstatt (naiverweise) darauf zu vertrauen, dass jemand anderes sich dieser Thematik annehmen wird.

**„Seit 2016 haben bereits 8 000 Mitarbeiter eine der 1 000 Weiterbildungsmaßnahmen durchlaufen. Tendenz steigend.“**

Um das Weiterbildungsmodell zu finanzieren, wurde gemeinsam mit der Regierung und den Arbeitnehmervertretern ein interprofessionnelles Abkommen geschlossen, welches vorsieht, dass jedes Handwerksunternehmen, das in den Bereichen Gebäudetechnik und Gebäudeausbau in Luxemburg niedergelassen ist, 0,5 Prozent der Lohnmasse zahlt und im Gegensatz kostenlos vom Weiterbildungsangebot profitieren kann. Die Regierung glaubt an dieses Projekt und hat uns ein Bettembourg/Krakelshaff ein 6 Hektar großes Areal zur Verfügung gestellt, wo in den kommenden zwei Jahren die Kompetenzzentren entstehen werden. Darüber hinaus werden Weiterbildungen dezentral überall im Land angeboten werden, wo eine Nachfrage seitens der Unternehmen besteht.

Seit 2016 haben bereits 8 000 Mitarbeiter eine der 1 000 Weiterbildungsmaßnahmen durchlaufen. Tendenz steigend.

Das Handwerk hat sein Schicksal in puncto Weiterbildung in den eigenen Händen genommen, da wir der festen Überzeugung sind, dass Qualifikationen und Kompetenzen zunehmend über Erfolg und Misserfolg unserer Unternehmen entscheiden werden. Die Entscheidung, das Hauptproblem von 95 Prozent der Handwerksunternehmen aktiv angegangen zu sein und auf Weiterbildung zu setzen kann man uns zugutehalten oder uns zum Vorwurf machen.

Das Angebot steht. Die Kompetenzzentren werden in den kommenden Wochen verstärkt auf die Unternehmen zugehen, um sie bezüglich des Modells, des Weiterbildungsangebotes und über die Vorteile für die einzelnen Unternehmen zu informieren. Die Mitarbeiter der Kompetenzzentren stehen Ihnen jeder Zeit für Informationen und Ratschläge zur Verfügung. Handeln wir gemeinsam im Interesse unserer Unternehmen!

ÉDITORIAL

# 95 pour cent.

**Selon une étude de la Fédération des Artisans, 95 pourcent des entreprises artisanales éprouvent des difficultés à recruter les collaborateurs qualifiés dont elles ont cruellement besoin. Le manque de main d'œuvre qualifiée et les compétences sont les défis prioritaires des entrepreneurs dans l'artisanat.**

Seul un salarié sur dix qui travaille aujourd'hui dans nos entreprises a été formé au Luxembourg. La formation professionnelle au Luxembourg fait émerger de son côté très peu de jeunes diplômés, dont une grande partie est ensuite débauchée par des employeurs publics.

La moitié de nos collaborateurs sont des frontaliers qui viennent travailler au Luxembourg dans des conditions de mobilité de plus en plus difficiles. La Grande Région est également touchée par la pénurie de main d'œuvre qualifiée, de sorte qu'il sera de plus en plus difficile pour les entreprises luxembourgeoises d'attirer de nouveaux collaborateurs venant des pays limitrophes.

L'évolution technologique, la numérisation, l'industrie 4.0 et les nouvelles exigences des clients posent d'énormes défis aux entreprises artisanales et à leurs employés pour s'affirmer sur le marché. La situation conjoncturelle est bonne et les exigences envers les entreprises augmentent. Dans le même temps, le Luxembourg et la Grande Région manquent cruellement de main d'œuvre qualifiée.

## Que faire ?

Attendez de voir, disent certains chefs d'entreprise plus âgés, à qui j'ai parlé ces derniers mois. « De toute façon je prendrai ma retraite dans 10 ans, je me sens plus concerné par ces évolutions » Un calcul risqué. Si l'entreprise est prête à être reprise dans 10 ans, il y a de fortes chances qu'elle ne vaudra plus grand chose, notamment parce que les employés seront partis pour une entreprise davantage tournée vers l'avenir bien avant cette « date d'expiration ».

## Quelle stratégie pour l'avenir ?

Comment la stratégie d'une entreprise artisanale pourrait-elle se présenter pour les 10 prochaines années ? Cela dépend bien sûr du secteur et du positionnement de l'entreprise. Cependant, il est toujours un bon conseil de garder un œil sur la productivité.

C'est là que le cercle se ferme, ou plutôt que le chat se mord la queue. Dans l'artisanat une bonne productivité est synonyme d'heures productives que l'entreprise peut facturer au client. Pour générer ces heures productives, l'entreprise a besoin de personnel qualifié dans la production, la planification et l'administration. Personnel qualifié qui n'est pas disponible sur le marché du travail.

## La formation continue comme solution

L'un des rares leviers pour les entreprises dans ce contexte est la formation professionnelle continue de leurs salariés

**« Depuis 2016, 8.000 employés issus de nos entreprises ont déjà suivi l'un des 1.000 cours de formation qui ont été proposés. La tendance est à la hausse. »**

et la formation en entreprise des salariés non qualifiés qui peuvent acquérir des qualifications partielles.

En 2015, la Fédération des Artisans, en collaboration avec 14 associations professionnelles représentatives des domaines du génie technique et du parachèvement, ont décidé de s'attaquer activement à ce problème en créant leurs propres centres de compétences afin d'offrir aux entreprises une formation professionnelle pragmatique et de qualité plutôt d'attendre qu'un autre ne devienne actif à notre place.

Afin de financer le modèle de formation, un accord interprofessionnel a été conclu avec le gouvernement et les représentants des salariés, qui prévoit que chaque entreprise artisanale établie au Luxembourg dans les domaines visés contribue à concurrence de 0,5 % de la masse salariale et, en contrepartie, peut bénéficier gratuitement de l'offre de formation. Le gouvernement croit en ce projet et a mis à disposition un terrain de 6 hectares situé à Bettembourg/Krakelshaff, où les centres de compétences seront construits dans les 2 prochaines années.

En plus, des formations pourront être dispensées de façon décentralisée partout dans le pays où il y a une demande de la part des entreprises.

Depuis 2016, 8.000 employés issus de nos entreprises ont déjà suivi l'un des 1.000 cours de formation qui ont été proposés. La tendance est à la hausse.

L'artisanat a pris en main son destin en matière de formation, car nous sommes fermement convaincus que les qualifications et les compétences seront les facteurs qui détermineront le succès ou l'échec de nos entreprises. La décision de s'attaquer activement au problème qui touche au plus haut degré 95 pour cent des entreprises artisanales peut être saluée ou critiquée. Toujours est-il qu'aucune alternative aux centres de compétences n'a été formulée pour l'instant.

L'offre aux entreprises est en place. Dans les semaines et mois à venir, les centres de compétences approcheront les entreprises afin de les informer sur le modèle, les offres de formation continue et les avantages pour les différentes entreprises. Le personnel des centres de compétences est toujours à votre disposition pour vous informer et vous conseiller. Agissons ensemble dans l'intérêt de nos entreprises.



Fédération des Artisans  
Romain Schmit  
Secrétaire Général  
r.schmit@fda.lu  
42 45 11 - 26  
www.fda.lu

