

ÉTUDE DE MARCHÉ TRANSFRONTALIÈRE – PROJET LINC

1. Introduction et méthodologie

Introduction

La transition numérique constitue aujourd'hui un enjeu déterminant pour la compétitivité et la résilience des structures économiques, particulièrement dans les zones transfrontalières où les réalités économiques, réglementaires et culturelles se croisent. Le projet LINC s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Financé dans le cadre d'Interreg France-Wallonie-Vlaanderen, il a pour objectif de renforcer les capacités numériques des TPE, PME, associations et organisations de l'économie sociale, tout en facilitant l'émergence de compétences adaptées aux besoins du marché de l'emploi local, régional et transfrontalier.

Cette étude de marché vient compléter les premiers livrables du projet : **le diagnostic de maturité numérique** (D.1.1.1) et le **guide des bonnes pratiques** (D.1.1.2), ainsi que le **guide des compétences numériques essentielles** (D.1.1.3). Elle a pour rôle d'analyser les besoins du marché du travail, les tendances numériques et les opportunités de développement des compétences dans les trois versants du territoire : France, Wallonie et Flandre.

Elle offre une lecture articulée entre :

- **les tensions sur le marché du travail,**
- **les compétences numériques attendues par les employeurs,**
- **les besoins exprimés par les entreprises interrogées dans le diagnostic LINC,**
- **la réalité transfrontalière,**
- **et les perspectives de coopération entre acteurs publics et privés.**

Le projet LINC a pour ambition de réduire l'écart entre les besoins en compétences numériques exprimés par les entreprises et les compétences réellement disponibles sur le marché du travail, dans une logique transfrontalière. Il vise à :

- Mieux comprendre les besoins des entreprises en matière de recrutement, notamment autour des compétences numériques et des métiers en tension.
- Accompagner les demandeurs d'emploi et les professionnels de l'insertion pour renforcer leur employabilité dans un contexte de transformation digitale.
- Favoriser la coopération transfrontalière en rapprochant les acteurs économiques, les services publics de l'emploi et les organismes de formation de part et d'autre de la frontière.

Méthodologie :

*Cette étude de marché repose sur
une triangulation d'informations, combinant :*

1. Les retours d'expérience du diagnostic LINC

Ils constituent la matière première du projet, révélant les besoins réels des organisations, les freins rencontrés et les niveaux de maturité numérique des structures accompagnées.

2. Les entretiens et échanges avec les entreprises, acteurs institutionnels et opérateurs de formation

Efficiency et MolenGeek ont échangé avec des PME, TPE, commerces, structures associatives, ainsi qu'avec des organismes publics (France Travail, Forem, VDAB, Actiris, Digital Wallonia, CCI, hubs numériques).

3. Les données officielles franco-belges

Mobilisation de sources fiables :

- France Travail, Observatoires régionaux, Haut-Commissariat au Plan, France Stratégie
- Forem (Wallonie)
- VDAB (Flandre)
- Actiris (Bruxelles)
- EURES (coopération transfrontalière)

4. L'analyse sectorielle des success stories du territoire

Études de cas de PME locales (Easy Clothes, Dagoma, Le Fourgon, Afitexinov Belgium, Muntuit), révélant comment les entreprises transforment leurs pratiques et leurs compétences.

Cette pluralité de sources garantit une analyse fine et contextualisée, fidèle aux réalités des trois versants du territoire.



2. Analyse du marché du travail dans la zone transfrontalière

La zone France-Wallonie-Flandre constitue un bassin d'emploi dynamique, mais complexe, marqué par des différences structurelles importantes. La transformation numérique y crée des opportunités, mais aussi des tensions dues au manque de compétences adaptées.

Les tendances générales montrent des difficultés persistantes de recrutement dans les secteurs industriels, logistiques, de la santé et du numérique. Ces constats sont confirmés par plusieurs sources récentes :

En France, le Haut-Commissariat du Plan [1], organisme public visant à prévoir les besoins de main d'œuvre, ou France travail avec son BMO[2] (Bulletin de Main d'œuvre) sont des sources fiables qui donnent des perspectives en région Hauts de France en département du Nord.

En Belgique, LE FOREM (Service public wallon de l'emploi et de la formation), apporte son expertise[3] chaque année avec un rapport détaillé. Les secteurs du bâtiment et de l'industrie, regroupant une grande partie des besoins. Un bilan mettant en évidence trois types de difficultés :

- Frictionnelles (profils existants mais besoin d'intermédiation avec les recruteurs)
- Conjoncturelles (activités économiques mouvantes)
- Structurelles (Inadéquation entre l'offre et la demande).



1- [https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport/metier_2030 - hauts de france 08_03.pdf](https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport/metier_2030_-_hauts_de_france_08_03.pdf)

2- <https://statistiques.francetravail.org/bmo/geo?fa=32&fb=59&le=0&nc=0&pp=2025&ss=1>

3- <https://www.leforem.be/documents/chiffres-et-analyses/analyses/analyse-liste2025-fonctions-critiques.pdf>

En Flandres le VDAB ((Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, service public de l'emploi en Flandre) recense aussi de nombreux besoins au même titre que le FOREM globalement. Pour ce qui est du ACTIRIS (service public de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale) : la liste officielle [4] 2025 des professions en pénurie met en avant les soins de santé, l'enseignement, l'HORECA, le BTP et des fonctions numériques.

En complément, les réseaux EURES[5] et l'Autorité européenne du travail documentent les freins à la mobilité transfrontalière (langue, reconnaissance des diplômes, contraintes de transport).

Dans l'ensemble, on retrouve un tronc commun de difficultés (forte tension sur la main-d'œuvre qualifiée en industrie, bâtiment, logistique, santé) assorti de spécificités régionales liées aux dynamiques économiques locales. Au-delà de ces constats sectoriels, plusieurs études récentes soulignent également le rôle central du numérique et des compétences numériques transversales, désormais très recherchés par les entreprises. Ces éléments seront détaillés dans la partie suivante.

Les tendances globales du marché

Une forte demande de compétences hybrides

Les employeurs recherchent de plus en plus des profils capables de combiner compétences techniques, communication, outils collaboratifs et autonomie numérique. Les enquêtes FR-BE constatent une baisse du besoin en compétences strictement « manuelles » au profit de profils polyvalents maîtrisant le digital.

Un marché en tension croissante

Le numérique devient un prérequis dans :

- les métiers administratifs,
- les métiers du commerce,
- les métiers de la logistique,
- les métiers industriels,
- les métiers culturels,
- les fonctions support et gestion.

La difficulté à recruter s'explique davantage par la pénurie de compétences numériques que par la pénurie de « métiers ».

4-<https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/observation-du-marche-de-l-emploi/>

5-Liens avec possibilité de sélectionner la région concernée : pour la Belgique : https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-belgium_fr et France : https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-france_fr



Des disparités géographiques fortes

- Le **Hainaut** et une partie des **Hauts-de-France** restent fragilisés, mais les métiers numériques y progressent rapidement.
- La **Flandre** connaît une pénurie aiguë dans les métiers digitaux et techniques.
- La **Wallonie** présente une dynamique intermédiaire, avec un fort besoin en compétences numériques appliquées (gestion, communication, automatisation).

Spécificités transfrontalières FR-BE

La frontière franco-belge n'est pas une barrière économique, mais un différenciateur d'opportunités. Les entreprises françaises et belges ont des stratégies numériques et des attentes parfois différentes, ce qui crée à la fois des obstacles et des complémentarités.

Différences dans les outils et pratique

- *Les entreprises belges sont souvent mieux équipées en outils collaboratifs.*
- *Les employeurs français sont plus demandeurs de polyvalence numérique.*
- *La Flandre met davantage l'accent sur la maîtrise de l'anglais ou du néerlandais.*

Langue et communication

Le besoin en bilinguisme (FR/NL/EN) devient un atout économique décisif pour les métiers liés à la communication numérique, au support client et au commerce.

Mobilité et attractivité

Les entreprises flamandes peinent à recruter dans le numérique et sont prêtes à attirer des profils frontaliers, à condition qu'ils maîtrisent :

- *les outils numériques,*
- *les compétences transversales,*
- *un minimum de néerlandais ou anglais,*
- *et les routines professionnelles belges.*

3. Besoins en compétences numériques des entreprises

Les résultats du diagnostic LINC et les données du marché convergent de manière très nette : la transformation numérique crée partout de nouveaux besoins de compétences.

Toutes les structures, même les plus petites, ont désormais besoin d'une culture numérique de base :

- usage structuré du cloud,
- gestion de documents et formats,
- communication numérique simple,
- travail collaboratif en ligne,
- sécurité informatique.

Cette culture constitue le fondement des compétences plus avancées.

Communication et visibilité en ligne

Les entreprises manquent de compétences pour :

- gérer un site web,
- produire du contenu,
- gérer une e-réputation,
- utiliser des réseaux sociaux de manière professionnelle.
-

C'est le besoin le plus souligné

Compétences en relation client et CRM

Les PME manquent souvent d'outils structurés pour gérer la relation client. Le CRM apparaît comme une compétence clé pour :

- le suivi des contacts,
- la segmentation,
- le marketing automation,
- la fidélisation.

Automatisation et IA

Les entreprises identifient un fort potentiel mais manquent :

- de repères,
- de compétences internes,
- de temps pour tester.

L'automatisation simple (Make, Zapier, Google Apps Script) représente un gisement de productivité encore sous-exploité.

Compétences transfrontalières

Il s'agit d'un bloc spécifique au projet LINC.

Les entreprises doivent maîtriser :

- les différences FR-BE en matière de paiement, fiscalité, RGPD, logistique,
- la communication bilingue,
- les outils accessibles aux deux marchés,
- les modes de collaboration avec partenaires belges ou français.

***Nous allons évoquer deux aspects sur le numérique:
Les métiers du numériques et du digital
et les compétences numériques transversales***

Métiers du numérique :

Compétences numériques métier : data et tableurs avancés, e-commerce et gestion de CMS, ERP/CRM, low-code/automatisation, cybersécurité avancée, support IT, développement et réseaux.

➔ Source (France Travail BMO 2024 + VDAB 2024) : voir liens ci-dessus.

Compétences numériques transversales :

- **Le numérique comme levier d'accès à l'emploi et à la formation**

La maîtrise des compétences numériques de base constitue aujourd'hui un atout essentiel pour tout demandeur d'emploi. Elles permettent de rechercher plus efficacement un poste ou une formation (consultation d'offres, candidatures en ligne, visioconférences), d'optimiser ses démarches administratives (inscription auprès des services de l'emploi, suivi de dossiers, accès aux droits) et de soigner son e-réputation, devenue un élément clé du recrutement (profils en ligne, réseaux professionnels, traces numériques).

- Le numérique facilite également l'accès à l'information sur les entreprises et leurs processus de recrutement (salons virtuels, forums d'emploi, sites institutionnels) et ouvre la possibilité de se former en autonomie grâce aux ressources en ligne (MOOC, tutoriels, plateformes d'e-learning).

- Dans un contexte transfrontalier, la maîtrise de ces savoirs de base agit ainsi comme un **moteur positif**, en renforçant l'autonomie des chercheurs d'emploi et en fluidifiant les passerelles entre les deux marchés du travail.

- **Les compétences numériques, transversales à tous les métiers.**

Au-delà de l'accès à l'emploi, les compétences digitales de base sont devenues incontournables dans la grande majorité des professions, y compris celles qui ne sont pas perçues comme « numériques » par nature.

Dans la logistique et la manutention, elles servent à utiliser des tablettes, scanners ou logiciels de suivi de flux ; dans le bâtiment, elles facilitent la lecture de plans numériques, la gestion de commandes ou le suivi de chantiers dématérialisés ; dans la restauration, elles sont nécessaires pour la prise de commandes digitalisées, la gestion de stocks ou encore la communication en ligne avec les clients.

On retrouve ainsi du numérique **dans chaque étape de la chaîne de valeur**, même dans les métiers traditionnels.

Ces compétences transversales apparaissent donc comme un socle incontournable de l'employabilité moderne, particulièrement dans un territoire transfrontalier où elles favorisent l'adaptabilité et la mobilité professionnelle.

Les entreprises de nos territoires sont demandeuses de profils à l'aise sur ces sujets digitaux. Ainsi, les compétences numériques apparaissent comme une clé d'entrée incontournable : elles conditionnent l'employabilité et facilitent l'intégration dans des secteurs en tension (santé, logistique, industrie, numérique).

Les entreprises expriment une forte attente en compétences numériques (maîtrise des outils collaboratifs, cybersécurité, data, e-commerce).

Elles recherchent également des compétences transversales : adaptabilité, communication, maîtrise linguistique et soft skills.

La Commission européenne (rapport « State of the Digital Decade 2024 ») rappelle que seulement ~55 % des adultes en Europe disposent de compétences numériques de base, loin de l'objectif 80 % fixé pour 2030.

Compétences socles transversales : bureautique collaborative (suites cloud, agendas partagés), cybersécurité de base (mots de passe, phishing), usages e-administratifs et e-candidature.

En complément des compétences numériques, les entreprises insistent sur des compétences transversales classiques : adaptabilité, communication, travail en équipe, résolution de problèmes et maîtrise linguistique (FR/NL/EN). Ces attentes sont partagées par France Travail, Le Forem, Actiris et VDAB.

France Travail, le Forem et Actiris jouent un rôle clé dans l'accompagnement à l'embauche et à la formation. Ils constatent une inadéquation persistante entre l'offre et la demande de travail, particulièrement dans les métiers en tension.

Elles soulignent aussi la difficulté des secteurs traditionnels à recruter, malgré un vivier de demandeurs d'emploi.

4. Correspondances entre besoins du marché et formation LINC

Les modules développés dans LINC répondent précisément aux lacunes identifiées :

- **Module PME** : communication digitale, outils collaboratifs, CRM, automatisation, cybersécurité.
- **Module Demandeurs d'emploi** : socle numérique, travail en ligne, IA, sécurité, métiers numériques accessibles.
- **Module Conseillers emploi** : diagnostic numérique des publics, orientation, compréhension des besoins des entreprises.

Le dispositif forme un ensemble complet et cohérent.

5. Mise en perspective et opportunités pour le territoire

Le territoire transfrontalier possède un potentiel important de développement basé sur les compétences numériques. Trois opportunités se dégagent :

Professionnaliser les petites structures

Les entreprises locales peuvent gagner en robustesse, visibilité et capacité commerciale grâce au numérique.

Favoriser la mobilité transfrontalière

En développant des compétences bilingues et numériques, les travailleurs locaux deviennent attractifs pour les marchés voisins.

Renforcer l'accompagnement

Les acteurs de l'insertion et de la formation disposent d'un rôle clé pour orienter vers les bons parcours.



6. Synthèse et recommandations

La transformation numérique constitue une formidable opportunité pour le territoire France-Wallonie-Flandre. Elle crée de nouveaux métiers, de nouvelles mobilités et de nouvelles formes de collaboration. Mais elle nécessite également un investissement massif dans les compétences.

L'étude de marché montre que les besoins des entreprises, les tensions sur le marché du travail et les attentes des employeurs convergent fortement. Le projet LINC, en proposant un diagnostic, un guide des bonnes pratiques, un guide des compétences et des modules de formation adaptés, apporte une réponse structurée à ces enjeux et pose les bases d'un accompagnement durable de la transition numérique transfrontalière.

Les recommandations portent sur :

- Le renforcement des dispositifs de formation adaptés ;
- Le développement de coopérations transfrontalières plus fluides ;
- La mise en réseau des acteurs de l'emploi et de la formation.

Ces éléments guideront la suite du projet LINC, avec des livrables concrets : diagnostics, guides, formations adaptées et webinaires.

Contacts

Efficiency, Solidaire & Créative

email : bonjour@efficiencycreative.fr

téléphone : (+33) 07 87 14 85 05

site web : <https://efficiencycreative.fr/>

MolenGeek

email : info@molengeek.com

téléphone : (+32) 0470 67 51 41

site web : <https://molengeek.com/>

