

Rapport final

Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

adopté par
l'Assemblée plénière de clôture du CESGR
le 6 décembre 2016,
à Liège



15^e Sommet de la Grande Région
Présidence de la Wallonie
2015/2016

Rapport final du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

15^e Sommet de la Grande Région sous la présidence de la Wallonie

2015/2016

Information sur la forme d'expression / l'égalité hommes-femmes

Il est renoncé à utiliser à la fois la forme masculine et féminine pour améliorer la lisibilité du document. Ce dernier s'adresse au même titre aux femmes et aux hommes.

Contact:

Secrétariat commun du CESGR
11, boulevard J.F. Kennedy
L-4170 Esch-sur-Alzette

Tél: + 352 247- 80116/ - 83615

E-mail: cesgr@cesgr.etat.lu

www.granderegion.net



Assemblée plénière de clôture du CESGR le 6 décembre 2016 à Liège

En présence de

René Collin, Ministre du Gouvernement wallon, Ministre délégué à la Représentation à la Grande Région

Préface



Philippe Ledent

Président du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

Le vendredi 16 décembre 2016, nous avons, Jean-Claude REDING et moi, officialisé le changement de présidence du CESGR. Symboliquement, cela s'est tenu au « Luxembourg Lifelong Learning Center ». Ce lieu incarne une de nos préoccupations majeures : la formation professionnelle, facteur essentiel d'innovation et de croissance. Et un levier essentiel d'employabilité et de mobilité. Sans formation, pas de croissance durable pour notre économie.

En matière d'emploi et de formation professionnelle, le GT présidé par Bettina ALTESLEBEN et bien épaulé par Wolfgang LERCH, recommande également de poursuivre la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle en renforçant les réseaux existants et en améliorant la transparence des contenus et des durées de formation. Et de poursuivre les efforts afin d'encourager le bilinguisme voire le multilinguisme sur l'ensemble du territoire de la Grande Région, comme levier de la mobilité et de l'employabilité.

La Grande Région est au cœur de défis importants, si on prend la peine de comprendre le programme ambitieux mis en œuvre par le Gouvernement Luxembourgeois de porter sa population dans moins de deux décennies à pratiquement un million d'habitants, et de doper son activité économique. Cette réalité aura un impact considérable sur les régions limitrophes, comme c'est évidemment déjà le cas aujourd'hui. Il y aurait dans un horizon de moins de 15 ans une population de travailleurs frontaliers qui pourrait dépasser les 300.000, contre un peu plus de 210.000 aujourd'hui.

Cela va poser des questions urgentes en matière de mobilité, d'infrastructures et de transport. Notre GT sur le sujet, présidé par Gilles DOSTERT, a formulé quatre recommandations prioritaires, dont l'élaboration d'un masterplan d'infrastructures de transport pouvant aider la B.E.I. dans l'évaluation et la priorisation des projets d'infrastructures Rail / Route / Fluvial en s'appuyant sur la « liste de projets de transport définis comme prioritaires dans la perspective du développement métropolitain de la Grande Région », élaborée par le CESGR et le CCDT.

De la créativité, de l'audace et de l'imagination, nos deux jeunes présidents du GT Economie et compétitivité, Jean RIES et Stéphanie MUSALSKI, n'en ont pas manqué... A l'heure des engagements pris dans le cadre de la COP21, le CESGR appelle à accroître la transition énergétique par un programme ambitieux au sein de la Grande Région, à la fois au niveau de l'industrie, et plus largement au niveau des PME, notamment de l'artisanat. Une des orientations prioritaires de la présidence wallonne et de ce GT touchait au développement d'une industrie manufacturière à haute valeur ajoutée au sein de la Grande Région.

Cela pourrait passer par exemple par le développement de Zones de déploiement industriel transfrontalières (ZDIT) Ces zones pourraient être à la base de la création d'écosystèmes co-gérés par les différents territoires au profit de projets nouveaux et démonstrateurs (Silver Economy, Campus d'activités nouvelles,...). Je vous invite également à lire le second chapitre du rapport socio-économique sur la Grande Région, il aborde précisément l'industrie dans la G.R.

Le CESGR souhaite la mise en œuvre d'un véritable projet qui favoriserait le Mieux et le Bien Vieillir en Grande Région, notamment autour de la Silver Economy. Cette économie liée au vieillissement de la population est un enjeu économique et social à l'heure où nos systèmes de protection sociale vont faire face à une augmentation de la population et un allongement de la durée de la vie. Je propose que l'initiative de Cluster mis en place entre la Lorraine et la Sarre puisse être étendue à l'ensemble de la Grande Région.

La Silver Economy figurait d'ailleurs pour la première fois dans les travaux du GT Santé, et nos deux co-présidents, le Dr Jean-Bernard GILLET et Henri LEWALLE, ont formulé des recommandations afin de promouvoir un cadre juridique homogène à même de :

- Favoriser les accords-cadres de coopération sanitaire
- Etendre les zones organisées d'accès aux soins (ZOAST)
- Développer la coopération sanitaire via l'aide médicale urgente

A l'occasion de la présidence luxembourgeoise, et des 20 ans du CESGR en 2017, le nouveau président Reding veut s'inscrire dans la continuité des travaux menés sous les présidences précédentes. Son souhait est de mettre l'accent sur la formation professionnelle en lien avec la digitalisation de la société et de l'économie. Pour le CESGR, la formation professionnelle accompagne les mutations technologiques, le changement des organisations, et permet à plusieurs millions de personnes chaque année de renforcer leur employabilité.

Je terminerai par les remerciements d'usage. Je me réjouis tout d'abord que la demande des partenaires sociaux wallons formulée en 2014, ait trouvé un écho favorable au sein du Gouvernement wallon avec la nomination en 2014 d'un Ministre délégué à la Grande Région. Je remercie tout particulièrement le Ministre Président wallon Paul Magnette. En effet, René COLLIN a été un véritable homme-orchestre pendant deux ans. Je remercie ensuite Wallonie Bruxelles International (W.B.I.). Le Secrétariat Commun des Exécutifs de la Grande Région. Les Représentants personnels. Les délégués régionaux. Et évidemment tous les Présidents des différents Groupes de Travail du CESGR, tous les participants à nos nombreuses rencontres, l'équipe réduite de notre organisation.

Je vous remercie toutes et tous pour votre enthousiasme ! La Grande Région, c'est avant tout un état d'esprit. Et nous avons besoin de « Believers ».



Philippe Ledent
Président du CESGR

Sommaire

Résolution sur le financement et la structure futurs du CESGR	8
<hr/>	
Synthèse des recommandations des groupes de travail du CESGR	10
<hr/>	
Groupe de travail 1	
Économie, Développement durable, Développement endogène	30
I. Introduction	31
II. Fonds structurels européens 2014-2020 : meilleures pratiques et renforcement des partenariats	34
III. Energies renouvelables dans la Grande Région	44
Annexe 1. Factories of the Future : Etudes de cas	53
Annexe 2. Appel à soumission d'analyse ciblée ESPON 2020 (mars 2016)	56
Annexe 3. Réglementation ESPON 2020 (extraits- SO2)	60
Annexe 4. L'Observatoire Territorial Climat Air Energie en région Franche-Comté (OPTTEER)	63
Annexe 5. Inventaire des obstacles administratifs dans la Grande Région et recommandations du CESGR	65
Annexe 6. Exemple de l'impact des interventions de la Task Force Frontaliers sur le terrain	67
<hr/>	
Groupe de travail 2	
Marché du travail, Apprentissage tout au long de la vie, Langues	68
I. Introduction	68
II. Préservation de la main-d'œuvre, sécurité d'emploi et évolution démographique	71
III. Portail citoyen de la Grande Région 2.0	79
IV. Observatoire Interrégional de l'Emploi	81
V. Task Force « Frontaliers »	82
VI. Coopération entre les acteurs politiques du marché du travail de la Grande Région	83
VII. Groupe de suivi « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région »	88

Groupe de travail 3

Transport	90
I. Préambule	90
II. Les recommandations du GT 3	91

Groupe de travail 4

Le secteur de la santé dans la Grande Région	92
I. Préambule	92
II. La coopération sanitaire transfrontalière dans la Grande Région	92
III. La coopération sanitaire transfrontalière en matière d'aide médicale urgente	94
IV. La Silver Economy	95

Groupe de suivi

Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région

Conclusions et recommandations	95
I. Remarques préliminaires	95
II. Conclusions et recommandations du CESGR	96
A. Catalogue d'indicateurs	96
B. Axe thématique	104
« L'industrie dans la Grande Région »	

Annexe I

Missions des groupes de travail	114
--	------------

Annexe II

Liste des membres et experts du CESGR	121
--	------------

Annexe III

Liste des membres et experts du CESGR par groupe de travail (GT1/ GT2/ GT3/ GT4/ groupe de suivi)	139
--	------------

Résolution sur le financement et la structure futurs du CESGR

L'assemblée générale du Comité économique et social de la Grande Région constate que

- Le CESGR a été fondé le 4 février 1997 en tant qu'organe politique sur la base d'une résolution du 2^e Sommet. Le CESGR reçoit son mandat du Sommet. En sa qualité d'organe consultatif du Sommet, il représente l'un des trois piliers de l'architecture politique de la Grande Région. Les autorités de chaque région nomment les délégations.
- Le financement du travail du CESGR en tant qu'organe consultatif politique est réalisé depuis le début par les autorités de chaque composante régionale – de façon similaire aux comités économiques et sociaux régionaux et nationaux. À l'heure actuelle, les coûts du Secrétariat du CESGR dans la Maison de la Grande Région sont pris en charge par le Luxembourg et les coûts de la Présidence du CESGR sont assumés par la Présidence du Sommet.
- Le CESGR est un instrument approprié pour le dialogue social transfrontalier. L'organisation interne du CESGR a fait ses preuves et a lieu avec la stabilité et la flexibilité requises. La condition sine qua non pour cela est l'existence d'un Secrétariat Permanent fonctionnel du CESGR.
- Le 13^e Sommet de Pont-à-Mousson a chargé la Présidence de Rhénanie-Palatinat de mener des échanges sur les propositions soumises par le CESGR « en ce qui concerne le financement et le fonctionnement, notamment à propos de l'introduction d'un financement à parts égales par les 5 composantes régionales de la Grande Région. »

L'assemblée générale du Comité Économique et Social sous présidence rhénane-palatine s'était proposée d'engager les mesures suivantes au cours de la présidence wallonne :

1. poursuivre d'abord le modèle actuel

Le Luxembourg continue à mettre à la disposition le Secrétariat du CESGR dans la Maison de la Grande Région (avec toutefois un seul responsable depuis le début de l'année 2014). Les autres coûts de la Présidence du CESGR sont assumés par la Présidence wallonne du Sommet.

2. examiner prochainement la possibilité de rattachement au GECT du Sommet et mettre éventuellement cette initiative en application

Le CESGR appuie sa proposition, élaborée sous la Présidence lorraine, d'avoir recours au GECT du Sommet entre-temps mis en place, pour encadrer de façon permanente les travaux du CESGR par une structure juridique. Le CESGR pourra ainsi mettre en œuvre ses trois critères de développement :

- Continuité : le CESGR peut planifier son activité au-delà de la présidence actuelle du Sommet,
- Neutralité des coûts : calcul sur la base de la Présidence (lorraine),

- Participation homogène des cinq composantes régionales à l'ensemble du budget, c'est-à-dire aux coûts de fonctionnement et de personnel du Secrétariat et aux activités du CESGR.

L'assemblée plénière du Comité Économique et Social du 12 mars 2015 à Libramont sous présidence wallonne s'était proposée d'engager les mesures suivantes au cours de la présidence wallonne :

- Objectif : « La décision politique devrait idéalement être prise pendant la présidence wallonne et la mise en place réglée (structure provisoire, délai de mise en place etc.) »
- Ce point figure dans le plan d'actions du Sommet sous présidence wallonne. Le Président du CESGR est associé aux différentes rencontres. Il a fait état de la position des partenaires sociaux de la Grande Région de l'importance pour les différentes instances politiques d'assurer un financement du CESGR, sachant que sa création résulte d'une décision du Sommet en 1996.

Synthèse des recommandations

Synthèse des recommandations GT1 « Economie, développement durable, développement endogène »

1. Davantage d'entreprises bénéficiaires du programme INTERREG Grande Région: utilité perçue et aides d'Etat

Afin d'attirer davantage les entreprises (et surtout, les PME) dans le programme INTERREG Grande Région, **il incombe aux porteurs de projets d'en démontrer l'utilité perçue dans leur chef, en termes de coût d'opportunité et de gain de compétitivité.** Aux yeux des membres du GT1, l'utilité perçue semble être un catalyseur puissant de ralliement à tout projet de nature économique cofinancé par les fonds structurels. Plus celle-ci est importante, plus la motivation de se rallier à un projet est forte, malgré le frein de la distance géographique et de la langue.

De plus, **les aides d'Etats ont été à plusieurs reprises présentées aux membres du GT1 comme une raison importante justifiant la faible participation des entreprises au programme.** Le GT1 reconnaît les progrès accomplis suite à l'adoption du règlement général européen 651/2014 d'exemption par catégorie. Ils recommandent toutefois que soient rencontrés les représentants du secrétariat INTERREG Grande Région, par lequel la procédure de notification d'aide d'Etat est opérée dans le cadre dudit programme. Le point devrait être fait sur la situation pré- et post- règlement 651/2014. Ensemble, **des mesures de simplification administrative additionnelles devraient être envisagées afin de lever les éventuelles lourdeurs administratives qui pourraient persister malgré l'adoption du règlement.**

2. Travail de recensement de l'offre et la demande en matière de politique industrielle

Face au succès indéniable du projet INTERREG IVa Grande Région « Fabrication rapide et Eco-Design » (FRED) et du programme « *Factories of the Future* » (FoF), les membres du GT1 recommandent un **recensement de tous les projets et/ou programmes opérés sur les cinq territoires de la Grande-Région ayant des caractéristiques similaires.**

Le périmètre de cet exercice de recensement reste à définir. Afin d'aider les entreprises de la Grande Région à exploiter au mieux les opportunités offertes par la 4e révolution industrielle, il importerait de recenser l'ensemble de ce type de mesures, soit notamment des mesures de nature numérique, digitale et énergétique. Au cas où les moyens humains venaient à manquer, alors le périmètre de cet exercice de recensement devrait nécessairement être restreint, par exemple en se concentrant sur la dimension de l'efficacité énergétique.

Quoiqu'il en soit, un travail de recensement apparaît d'autant plus nécessaire que **les experts industriels interrogés par l'équipe de l'observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) demandent à être davantage informés des initiatives industrielles prises dans les autres territoires.**

En outre, un tel travail viendrait parfaitement compléter l'analyse documentaire déjà effectuée dans le cadre du bilan intermédiaire au schéma de développement territorial de la Grande Région (SDT-GR). En effet, il apparaît que le consortium chargé de l'analyse documentaire en amont du SDT-GR a déjà revu l'entièreté des documents stratégiques de planification territoriale des 5 territoires. Il « reste » donc à analyser les documents stratégiques non-territoriaux, non revus par le consortium à ce jour.

Les membres du GT1 recommandent ensuite qu'**une analyse des besoins des industriels grands-régionaux soit conduite**, dans les limites du périmètre de l'exercice de recensement.

Une fois les besoins des industriels cernés, il s'agira d'**identifier les inéquations entre l'offre (d'initiatives recensées) et la demande (des industriels)** : plus il y aura d'inéquation(s) entre l'offre d'initiatives grandes-régionales et la demande des industriels et des PME en la matière, plus l'utilité perçue d'une initiative additionnelle le sera pour les entreprises concernées.

Il va de soi que, quel que soit le périmètre de l'exercice de recensement envisagé, des ressources humaines devraient être dégagées. Les membres du GT1 sont d'ailleurs d'avis qu'**une équipe stratégique dédiée devrait être mise sur pied.**

Dans le cas particulier de la « transition énergétique »¹ et du suivi (*monitoring*) des résultats de ses politiques en Grande-Région, les membres du GT1 recommandent enfin qu'**un état des lieux des données disponibles sur le portail du système d'information géographique de la Grande Région (SIG-GR) soit opéré** et que (i) le contenu de ce portail et (ii) son utilisation à des fins de *monitoring* soient comparés au cas de bonne pratique transfrontalière identifié par le GT1 qu'est l'Observatoire Territorial Climat Air-Energie en région Franche-Comté (**OPTEER**). Ce travail pourrait être entrepris dans le cadre d'une analyse ESPON (voir recommandation 4).

3. Le Fonds européen pour les investissements stratégiques (FEIS)

Concernant le FEIS, le Sommet de la Grande Région pourrait élaborer un *Masterplan* d'infrastructures de transport. Il s'agit d'une hiérarchisation et d'une transparence des investissements pouvant aider la BEI dans l'évaluation des projets de transport. Les membres du GT1 constatent qu'**une base pour l'élaboration d'un *Masterplan* existe déjà avec la « liste de projets de transport définis comme prioritaires dans la perspective du développement métropolitain de la Grande Région »**, élaborée par le GT3 du CESGR et le CCDT lors de la présidence précédente.

Une fois tombé d'accord sur un projet déterminé à soumettre à la BEI, l'on pourrait suggérer la création d'un « **fonds Grande Région** » pour avoir un effet de levier. La BEI a confirmé qu'un tel fonds faciliterait le travail avec elle.

¹ A des fins de clarté terminologique, il a été décidé de recourir systématiquement au terme « transition énergétique », plus englobant que le terme « énergies renouvelables » tel que spécifié dans le mandat du GT1.

4. Proposition d'analyse ciblée dans le cadre du programme ESPON 2020

Les membres du GT1 recommandent de profiter de la présidence luxembourgeoise 2017/2018 du Sommet pour introduire une **proposition d'analyse ciblée dans le cadre de l'Objectif Spécifique 2 du programme ESPON 2020**.

Dans la limite des 10 thématiques imposées par le programme ESPON, les membres du GT1 recommandent que la proposition d'analyse ciblée se concentre sur les questions de la recherche, du développement et de l'innovation (**RDI**, thématique #1 sur 10) ainsi que de la **protection environnementale et de l'efficacité des ressources** (#6) avec un accent sur la **compétitivité des PME** (#3), ceci en ligne non seulement avec les travaux du GT1 à ce jour mais également (et surtout) face aux craintes suscitées par la 4^e révolution industrielle en cours. De plus, **des considérations relatives à la gouvernance de la Grande Région, souvent jugée trop complexe, pourraient être investiguées** dans le cadre d'une analyse ESPON.

Enfin, il est à noter que le programme affectionne particulièrement la question de **l'exploitation de bases de données potentiellement utiles à la prise de décision territoriale**. Dans ce contexte, un état des lieux comparant les données composant le portail SIS-GR à celles de l'OPTTEER en région Franche-Comté (voir recommandation 2) apparaîtrait particulièrement pertinent.

5. Quelles politiques de transition énergétique privilégier ? Quelle stratégie économique grande-régionale ?

Suite à l'utilisation d'une grille d'analyse des thématiques et des outils propres à une politique de transition énergétique, la **thématique de l'efficacité énergétique apparaît des plus pertinentes** aux membres du GT1. En premier lieu et à l'image du projet FRED et du programme FoF, la catégorie des entreprises (par opposition à celle des particuliers et des administrations publiques) devrait être privilégiée. En ligne avec la recommandation 1 du GT1, la participation d'entreprises en général et des PME en particulier devrait être encouragée en s'assurant de l'utilité perçue de chaque initiative proposée.

La thématique des énergies renouvelables ne doit pas être négligée pour autant. Il faut cependant être conscient que tout projet transfrontalier d'énergies renouvelables serait de nature nécessairement locale, n'impliquant *à priori* que des communes situées de part et d'autre de deux territoires, par exemple du côté d'Esch-Belval ou, selon ses souhaits, à la frontière de la Rhénanie-Palatinat.

De plus, au-delà des affinités linguistiques et de la proximité territoriale, les membres du GT1 sont d'avis qu'**il faut avant tout s'assurer de l'intérêt des différents territoires à coopérer entre eux sur une initiative de transition énergétique donnée, quitte à privilégier un travail à géométrie variable au sein de la région métropolitaine polycentrique transfrontalière (RMPT), voire avec l'axe rhénan et/ou nord wallon selon les cas**.

Pour le GT1, l'intérêt à coopérer entre territoires découle d'un calcul d'opportunité dans lequel est prise en compte la possibilité de bénéficier de synergies et d'économies d'échelle. L'intérêt à coopérer peut exister même pour des acteurs éloignés géographiquement, comme il se sera vu avec le projet FRED notamment.

De manière générale, **les membres du GT1 se posent la question de la nécessité d'une stratégie économique grande-régionale applicable sans distinction à ses cinq territoires. Ne faudrait-il pas plus simplement privilégier un document, stratégique certes, mais souple et flexible, permettant une coopération à géométrie variable, que ce soit au sein de la RMPT elle-même, voire parfois avec l'axe rhénan ou Nord wallon ?**

6. Simplification administrative

Le GT1 recommande que **des ressources humaines et financières soient dégagées de manière permanente en Grande Région afin de permettre que soient levés un à un et définitivement les obstacles administratifs identifiés comme les plus problématiques de manière récurrente**, à l'image du travail accompli à ce jour par la « *Task Force Frontaliers* » (TFF).

Le GT1 est d'avis qu'en matière d'obstacles administratifs, il n'est pas nécessaire de créer une nouvelle structure de toutes pièces et qu'**une extension des moyens existants suffit**, (i) soit en élargissant le périmètre d'intervention de la TFF, qui a une longue expérience de terrain, (ii) soit en dégageant des ressources humaines appropriées dans des structures déjà en place en Grande Région, comme les organisations patronales. Comme il l'a été fait pour la TFF, un cofinancement INTERREG pourrait être considéré, du moins dans un premier temps.

Synthèse des recommandations

GT2 « Marché de l'emploi- apprentissage tout au long de la vie- langues »

Récapitulatif des recommandations

Le **CESGR recommande** que tous les acteurs politiques de la région modèle européenne « Grande Région » adopte une position claire dans l'actuelle discussion sur **l'avenir de l'UE**. Le marché du travail transfrontalier est un acquis majeur dans le processus d'unification européenne. Les habitants de la Grande Région en ont tout particulièrement bénéficié.

Les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région sont vivement préoccupés par les discussions autour d'une possible fermeture de l'espace Schengen.

1. Préservation de la main d'œuvre, sécurité de l'emploi et évolution démographique

En matière de **préservation de la main d'œuvre**, le **CESGR préconise** au Sommet

- de continuer à soutenir et de poursuivre les **mesures et projets déjà existants** à l'échelle transfrontalière, ainsi que de favoriser l'échange entre ces différentes mesures et de renforcer l'échange d'informations et la mise en réseau. Le groupe de travail « Marché de l'emploi » du Sommet devra continuer à coopérer dans ce sens avec les partenaires économiques et sociaux du CESGR.
- de garantir aux habitants de la Grande Région et aux personnes qui s'y installent une **meilleure information** sur l'offre existante dans les zones centrales. Le nouveau site (version de travail) de la Grande-Région (grande-region.interact.lu) constitue une avancée importante, bien qu'encore perfectible, vers l'objectif visé. Le nouveau site EURES (<http://www.eures-granderegion.eu>) est également précieux.
- de développer une **stratégie commune de préservation de la main d'œuvre**. C'est la seule manière de garantir qu'aucune région n'ait à craindre de perdre sa main d'œuvre la plus qualifiée au profit d'autres régions ou de devoir prendre en charge le financement de la formation professionnelle pour les marchés du travail de régions partenaires. Il est dans l'intérêt des salariés, tout comme des entreprises, d'analyser les besoins en main d'œuvre et l'évolution démographique de manière anticipée et approfondie. Renforcer la coopération au sein de la Grande Région permet aux différents partenaires de se soutenir mutuellement sur ces opérations et ces chantiers essentiels. C'est pourquoi le CESGR tient à saluer les résultats positifs des activités transfrontalières, tout particulièrement en matière de formation professionnelle sur la base de l'accord-cadre. Pour le CESGR, la réussite de ces objectifs montre néanmoins la nécessité de continuer à s'efforcer de déconstruire les barrières qui subsistent encore, notamment par l'apprentissage des langues des pays voisins dans les établissements préscolaires, dans l'enseignement primaire et secondaire, et en formation professionnelle. En effet, ce n'est que par le biais de compétences linguistiques suffisantes qu'il sera possible de tirer profit des synergies existantes au sein de la Grande Région.

En matière de **modes de travail et de formes d'emploi**, le **CESGR recommande** de poursuivre l'uniformisation des réglementations déjà existantes au sein de la Grande Région. La Commission européenne a déjà proposé quatre solutions qui pourraient permettre la réussite de ce processus:

- des accords contractuels flexibles et fiables pour les employeurs et les salariés,
- des systèmes de sécurité sociale modernes qui favorisent l'emploi et facilitent la mobilité,
- des politiques actives du marché du travail qui facilitent la transition vers de nouveaux modes de travail,
- des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie qui garantissent l'employabilité des personnes actives.

Le **CESGR recommande** de poursuivre la question de l'intégration croissante des **réfugiés/migrants** au sein du marché du travail et de la formation, ainsi que la question de ses répercussions sur le marché du travail transfrontalier avec l'attention nécessaire.

Il faudra également veiller à ce que la thématique des réfugiés ne soit pas abordée de manière isolée, mais à ce qu'elle soit intégrée dans la recherche de solutions face aux problèmes généraux du marché du travail.

Le CESGR approfondira lui-même ces questions avec une attention particulière.

A partir du « 2^e rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région 2016 », les partenaires économiques et sociaux réunis au sein du CESGR recommandent en particulier l'adoption des mesures suivantes afin de mettre plus efficacement encore en pratique les objectifs de l'accord-cadre :

1. Amélioration de l'offre d'informations à bas seuil d'accessibilité grâce au « Portail citoyen 2.0 »

En Grande Région, de nombreuses possibilités de formation professionnelle transfrontalière sont déjà offertes au niveau local ou bilatéral. Elles sont toutefois souvent méconnues, poursuivent des objectifs différents et s'adressent à des groupes cibles variables. Il serait donc judicieux de regrouper les informations concernant les projets déjà existants, les points de contact, les programmes d'échange et les possibilités de subvention sur un portail de la Grande Région dédié à la formation professionnelle transfrontalière. Avec le nouveau site internet (version de travail) de la Grande Région (grande-region.interact.lu), un pas important - toutefois encore à améliorer - a pu être réalisé dans la bonne direction.

Le **CESGR recommande** à nouveau d'impliquer davantage encore les populations de la Grande Région directement à travers des possibilités d'échange interactives (« **Portail citoyen 2.0** »). Dans le domaine de la formation professionnelle justement, une telle offre à bas seuil d'accessibilité peut constituer un moyen d'échange et d'information central pour les (jeunes) utilisateurs. Le CESGR suggère en conséquence d'utiliser, au cours d'une deuxième phase, le nouveau portail internet de la Grande Région aux fins de la mise en place d'un « Portail citoyen 2.0 » interactif. Pour cela, il y a lieu de mettre en place les conditions requises en termes de personnels et de financement.

2. Affectation renforcée des fonds de l'UE à la formation professionnelle dans la Grande Région

De nombreuses mesures de formation professionnelle transfrontalière sont d'ores et déjà (co)financées par le biais de programmes d'aide de l'UE, par ex. Erasmus+ ou EURES-Grande Région. Les premiers projets concrets du nouveau programme INTERREG V A Grande Région ont par ailleurs été approuvés, par ex. le service spécialisé de la formation transfrontalière « *Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung – FagA* ». Une marge de manœuvre (financière) considérable subsiste toutefois encore pour les prochaines sessions d'approbation.

Le **CESGR recommande** – parallèlement aux autres programmes – d'utiliser de manière renforcée notamment le programme INTERREG-V qui vient d'être lancé pour la formation professionnelle transfrontalière. L'objectif devrait être d'employer avec intensité jusqu'en 2020 les fonds affectés à hauteur de 58,6 millions d'euros (l'axe prioritaire 1) la « poursuite du développement d'un marché du travail intégré en soutenant l'éducation, la formation et en facilitant la mobilité physique » dans le but

- ° de promouvoir les mesures en faveur du développement et du renforcement d'**offres** de formation professionnelle initiale et continue transfrontalière,
- ° d'améliorer le **conseil et le suivi** des personnes intéressées par une formation professionnelle initiale ou continue transfrontalière,
- ° soutenir les mesures de **communication** concernant la formation professionnelle transfrontalière.

3. Améliorer la transparence

Dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue, la situation dans la Grande Région est caractérisée par des accords bi- et multilatéraux souvent complexes. C'est pourquoi, il y a lieu d'améliorer la transparence au niveau de la formation professionnelle transfrontalière.

Le **CESGR recommande** en conséquence

- ° de renforcer les **réseaux existants** dans le domaine de la communication afin d'améliorer l'efficacité de la coopération dans le cadre du contexte juridique en place. Cela vaut en particulier pour l'EURES-Grande Région, Task Force Frontaliers, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi ainsi que la convention de coopération du CESGR. De nouvelles structures ne sont actuellement pas nécessaires ;
- ° d'améliorer la transparence concernant les contenus et la durée d'une formation ainsi que les débouchés pour la main-d'œuvre qualifiée. Différents **profils de métiers** ont certes déjà été **comparés** au sein de la Grande Région, mais ceux-ci se différencient fortement au regard de l'approche et de la pratique de divulgation. C'est pourquoi, un modèle standardisé pourrait améliorer la transparence et représenter un plus pour les comparaisons futures de profils de métier ainsi que leur divulgation.

2. Portail citoyen de la Grande Région 2.0

Le **CESGR recommande** au Sommet de compléter le projet de construction de site Internet intégré déjà entamé par le secrétariat du Sommet par un **portail citoyen interactif 2.0**. Cet outil permettra de rassembler les ressources et d'augmenter les chances de réussite du travail de communication autour du concept de Grande Région. Le CESGR déplore cependant que ce portail citoyen 2.0 n'ait pas encore pu être mis en place à ce jour.

Ce type de réseaux sociaux numériques permet de renforcer l'échange d'informations entre les citoyens. Cela présuppose que les utilisateurs participent activement à la collecte et au développement du contenu, c'est à dire qu'ils ne se contentent pas de consulter passivement les informations déjà existantes, mais qu'ils interviennent activement, par le biais de forums par exemple.

Le CESGR est prêt à partager son savoir-faire et son expérience dans ce domaine.

3. Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)

Le **CESGR recommande** au Sommet de la Grande Région de continuer à soutenir le **réseau d'instituts spécialisés de l'OIE**. L'OIE apporte un soutien indispensable au CESGR dans ses actuels travaux, que ce soit dans le cadre de la coopération des acteurs du marché du travail ou de la rédaction du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région. De par son implication, l'OIE s'est imposé comme un partenaire fiable au sein de la coopération transfrontalière, tout particulièrement lorsque des aspects du marché du travail transfrontalier sont en jeu.

En raison de l'importance croissante du marché du travail transfrontalier dans le développement socio-économique des régions partenaires, l'OIE affirmera son rôle d'expert dans son travail avec le CESGR. Par ailleurs, l'OIE est parvenu à se faire connaître auprès d'un plus large public grâce à un travail de communication optimisé et cohérent, et à un échange soutenu avec les entités concernées dans chacune des régions partenaires.

Le CESGR tient à remercier le Sommet pour le soutien durable qu'il apporte au travail de l'OIE.

4. Task Force Frontaliers

Le **CESGR recommande** au Sommet de la Grande Région de poursuivre la **Task Force Frontaliers** au sein du projet INTERREG approuvé. La Task Force Frontaliers a pour objectif de déconstruire les barrières juridiques et administratives présentes sur le marché du travail transfrontalier. Elle appuie également les travaux du CESGR par son expertise. Le CESGR offre la continuation de la coopération étroite existante. En outre, le CESGR recommande de rendre le travail de la Task Force plus transparent et plus utilisable.

5. Coopération des acteurs politiques du marché du travail de la Grande Région

Le **CESGR recommande** de poursuivre l'action et la construction du **réseau des acteurs politiques du marché du travail** de la Grande Région dans le cadre de l'accord de coopération déjà établi.

Le CESGR **recommande** la mise en œuvre des conclusions élaborées dans le cadre du workshop commun avec le groupe de travail Marché de l'emploi du Sommet autour du thème « **Formation professionnelle transfrontalière** en Grande Région : quelles mesures et projets vont nous faire avancer ? » qui s'est tenu le 23/11/2015 à Remich :

3 mesures

1. Une offre d'information facilement accessible : des indications sur les projets, les lieux d'accueil, les programmes d'échange et les possibilités d'aide déjà existantes ⇒ « Portail citoyen »
2. INTERREG V, axe prioritaire n°1 : continuer à développer un marché de l'emploi intégré en soutenant l'éducation, la formation professionnelle et la mobilité (35 166 000 € FEDER) ⇒ projets bilatéraux + projet à l'échelle de la Grande Région
3. Renforcer les réseaux ⇒ pas de nouvelles structures

3 idées de projet

1. Définition de concepts (p. ex. stage, formation professionnelle) et comparaison des profils de professions et des acquis de compétences dans la Grande Région ⇒ INTERREG ?
2. Mise en réseau des institutions responsables de la formation dans la Grande Région (IFAPME, Wallonie)
3. Communication et information du public sur les offres et les programmes d'aide existants en matière de formation professionnelle transfrontalière (aménagement du site Internet, création d'une brochure, coordination de l'organisation et de la participation à des manifestations, salons des métiers et des formations), le cas échéant, lieu d'accueil ayant une fonction d'indication ⇒ EURES ou INTERREG ?

Le CESGR **recommande** au Sommet de la Grande Région l'adoption de l'appel « Pour une intégration européenne renforcée pour le bien-être des habitants de la Grande Région » que les participants ont élaboré dans le cadre du workshop commun avec le groupe de travail Marché de l'emploi du Sommet « **L'Europe à la croisée des chemins – Qu'est-ce que cela signifie pour le marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région ?** » qui s'est tenu le 20/10/2016 à Kirkel.

Synthèse des recommandations GT3 « Transport »

Recommandations pour une mobilité porteuse d'avenir en Grande Région

Le thème Transport demeure un sujet de préoccupation constante pour le Comité Economique et Social de la Grande Région.

Que ce soit du point de vue de l'employé comme de l'employeur, la question de la mobilité concerne tout un chacun. Avec une augmentation constante de la mobilité des personnes et des biens, l'accessibilité de la Grande Région par voie routière, ferroviaire, fluviale et aérienne est particulièrement décisive pour la croissance et l'emploi dans la région. Par ailleurs, la rapidité, le confort et la fréquence du trafic régional et interrégional ont un impact sur l'image que les clients, les partenaires commerciaux et les touristes se font d'une région. Mais il est également essentiel de ne pas négliger les effets négatifs de ce besoin croissant de mobilité sur notre environnement au quotidien.

Il est donc urgent d'agir dans tous les domaines ayant trait à la mobilité. Sous la présidence wallonne, le Groupe de Travail *Transport* du Comité Economique et Social a, dans le cadre de 5 séances de travail, étudié avec une attention soutenue la question d'une mobilité durable pour la Grande Région.

Outre un échange régulier de bonnes pratiques visant à les copier dans l'ensemble des régions partenaires, le Groupe de Travail *Transport* s'est consacré à l'élaboration de recommandations concrètes pour une mobilité porteuse d'avenir en Grande Région. Il a été ici communément admis que les projets de mobilité de la Grande Région devraient avoir pour objectif le transfert de mobilité, en particulier pour le transport de personnes, vers les transports publics et autres formes alternatives de mobilité.

Parallèlement, le Groupe de Travail *Transport* a jugé qu'il fallait accorder une importance particulière à la mobilité multimodale et par conséquent, promouvoir la combinaison des moyens de transport publics avec d'autres possibilités de mobilité et tendre vers l'optimisation d'un système global. Les solutions numériques favorisent cette mise en réseau nécessaire des modes de transport. Par ailleurs, les principaux centres de développement de la Grande Région devraient être encore mieux reliés les uns aux autres par des modes de transport écologiques. D'une manière générale, il faudra réaliser un renforcement de la mise en réseau des modes de transport en Grande Région par une consolidation et un élargissement nécessaires de la coopération transfrontalière.

Au total, quatre blocs thématiques qui se recoupent sans cesse et se chevauchent, ont été identifiés et examinés plus en détail :



A. Chevauchement des blocs thématiques Offres et Communication/ Information/Marketing

1) Mise en place d'un Observatoire transfrontalier pour les informations globales liées à la mobilité

Le Groupe de Travail propose de mettre en place un portail de mobilité transfrontalier contenant toutes les informations importantes sur les comportements en matière de mobilité dans la Grande Région et d'en déduire les mesures à prendre en faveur d'une mobilité durable. De plus, une fusion des « couches d'information géographique concernant la mobilité » dans les SIG (systèmes d'information géographique) des régions partenaires devrait être mise en place grâce aux synergies entre les services du cadastre. Ces projets de travail pourraient éventuellement faire l'objet d'une demande de subvention INTERREG.

En tant que plateforme de la Grande Région, le géoportail existant <http://gis-gr.eu/> pourrait être étoffé des fonctionnalités supplémentaires requises afin d'être utilisé pour mener à bien cet objectif.

2) Etude statistique et analyse d'impact des flux transfrontaliers

Les flux transfrontaliers par direction et par mode de transport devraient faire l'objet de relevés statistiques réguliers et être utilisés afin d'évaluer régulièrement l'offre de transport transfrontalier par le rail et par le bus. En outre, les produits existants et futurs dans le domaine des transports en commun, les moyens de distribution ainsi que les structures d'interopérabilité devraient être identifiés et évalués. L'objectif doit consister à réaliser une planification transfrontalière des transports et des transports publics de proximité qui soit commune et ciblée.

3) Plateforme Open Data de la Grande Région

Le Groupe de Travail préconise la mise en place d'une plateforme « Open Data » uniformisée (portail Internet) regroupant toutes les données publiques relatives à la mobilité en Grande Région afin de les rendre accessibles. Tout le monde pourra ainsi librement utiliser, modifier et partager ces données. Cela augmentera les chances de transactions sur le marché, de nouveaux emplois en lien avec les produits et services Open Data, ainsi que d'économies de coûts et de gains d'efficacité. Concernant le thème de la mobilité, il est prédit, entre autres, que la mise à disposition et l'utilisation ciblée de données sur la mobilité peuvent éviter un grand nombre de kilomètres d'embouteillages, optimiser l'utilisation des transports en commun et équilibrer les flux frontaliers.

4) Renforcement du management de la mobilité dans l'entreprise et rattachement des zones d'activités commerciales et industrielles

Le management de la mobilité dans l'entreprise étant pratiqué dans toutes les composantes de la Grande Région, il faudrait analyser comment tirer parti des synergies potentielles entre les structures publiques. Il faudrait se fixer pour objectif des coopérations transfrontalières pour le management de la mobilité en entreprise dans les espaces transfrontaliers.

Des échanges réguliers entre les différents acteurs sur les initiatives et exemples de bonnes pratiques existant dans la Grande Région contribueraient à dynamiser cette thématique ; ils pourraient avoir lieu sous la forme de groupes de travail, d'ateliers, de congrès et d'un portail Internet adapté. Le Groupe de Travail propose de créer une Task Force « Management de la mobilité dans l'entreprise » mettant l'accent sur le travailleur frontalier dans le cadre du projet Mobiregio.

B. Chevauchement des blocs thématiques Produits tarifaires et Offres

Coopération transfrontalière dans le domaine des produits tarifaires

La Grande Région devrait examiner dans quelle mesure un produit tarifaire transfrontalier commun serait utile pour la Grande Région. En l'occurrence, il conviendrait de veiller à une simplification des moyens de distribution, de clearing et de contrôle. Une autre idée est celle d'un prolongement de la validité des billets de bus et de train jusqu'à la première station après la frontière. En outre, le Groupe de Travail propose d'appliquer le principe d'harmonisation des titres de transport transfrontaliers valables pour tous les modes de transport. Ainsi, le détenteur d'un billet aller-retour pour le voyage en bus de Luxembourg à Trèves par ex. pourrait aussi effectuer le retour par le train. Il a également été proposé que tous les acteurs envisagent une solution harmonisée pour l'utilisation d'un titre de transport professionnel dans les transports en commun transfrontaliers.

C. Chevauchement des blocs thématiques Infrastructures et Offres

1) Priorisation des projets d'infrastructures ferroviaires, routières et navigables

Le Groupe de Travail du CESGR considère qu'il existe dans la Grande Région un grand nombre de projets d'infrastructures qui sont d'une importance capitale tant pour l'économie que pour les travailleurs frontaliers. Il est cependant impératif d'établir des priorités et c'est la raison

pour laquelle le Groupe de Travail est notamment attaché à la **mise en œuvre prioritaire des projets en matière d'infrastructure suivants** :

Rail :

- Projet ferroviaire « Eurocaprail » sur l'axe ferroviaire Bruxelles – Luxembourg – Strasbourg ; Amélioration de la liaison Luxembourg-Bruxelles.
- Ligne à grande vitesse LGV Est européenne, POS branche nord : Aménagement de la liaison à grande vitesse Baudrecourt-Mannheim via Kaiserslautern et Sarrebruck pour un meilleur raccordement de la Grande Région à l'axe Rhin-Rhône et à Paris.

Route :

- Projet autoroute A31 : Amélioration de cet axe surchargé entre Luxembourg et Nancy.
- Projet autoroutier de réalisation du tronçon manquant sur l'A1 : Réalisation du tronçon manquant entre les échangeurs de Kelberg et Blankenheim pour relier la Grande Région à l'Ouest et au Nord de l'Allemagne.

Fluvial :

- Aménagement rapide des écluses de la Moselle pour les doter de deux sas chacune.

2) Renforcement de la culture du vélo en Grande Région

Le Groupe de Travail préconise un renforcement de la culture du vélo dans la Grande Région. Parallèlement à l'utilisation du vélo dans un contexte touristique, son utilisation dans le cadre de la vie quotidienne notamment doit être rendue plus attrayante grâce à la création de pistes cyclables dûment signalées. A cet effet, il convient également de créer des pistes cyclables rapides entre les principaux centres de développement (trafic professionnel et de loisirs). La mise en place de pédélec et de vélos à assistance électrique devrait également être envisagée comme une opportunité de toucher de nouveaux groupes d'utilisateurs pour la pratique du vélo comme moyen de transport éco-responsable.

Autres approches possibles dans le domaine de la mobilité active :

- Réseau transfrontalier de stations de location de vélos (pour un aller unique).
- Analyse de mesures dites « soft » (indemnisation kilométrique en cas d'utilisation intensive du vélo pour les trajets professionnels par exemple).
- Sentiment de sécurité pour la mobilité active (infrastructures réservées aux vélos et aux piétons ; sensibilisation).
- Création d'une offre d'autobus transfrontaliers accessibles aux cyclistes.
- Une autre pièce manquante du puzzle est la coordination transfrontalière de la signalisation des pistes cyclables.

3) Evolution de la répartition modale en faveur des modes de transport écologiques

La gestion du stationnement est l'un des moyens les plus efficaces pour réduire le volume du trafic et par conséquent, la pollution et les nuisances sonores. Il convient bien entendu de veiller à ce que cette gestion du stationnement permette de trouver un équilibre économiquement viable entre l'accessibilité et l'attractivité des centres-villes. D'une manière générale, il faudrait définir des critères transfrontaliers pour l'élaboration d'une véritable stratégie de gestion de stationnement commune.

Il faudrait dorénavant promouvoir de nouvelles activités économiques et de nouveaux lotissements résidentiels uniquement dans des lieux déjà bien desservis par les transports en commun. Pour les sites ne bénéficiant d'aucune liaison de transport, il faudrait dès le début prévoir au moins la possibilité d'une liaison adéquate par les transports en commun et aussi concrétiser ultérieurement cette possibilité. Les zones commerciales et industrielles déjà existantes devraient être encore mieux desservies par le réseau des transports en commun.

Le Groupe de Travail préconise des échanges transfrontaliers réguliers sur les bonnes pratiques en matière de réduction des émissions polluantes dues à la circulation routière. En l'occurrence, une meilleure prise en compte des aspects environnementaux (pollution atmosphérique et sonore) est indispensable dans les centres urbains.

Une indemnisation kilométrique (mesures d'incitation, c'est à dire des incitations financières directes) pourrait également s'avérer intéressante en cas d'utilisation des transports en commun ou de toutes formes de mobilité actives (utilisation du vélo ; marche). Il est à noter au passage que l'activité physique régulière, en utilisant par ex. des formes de mobilité actives, réduit le risque de mortalité globale, le risque d'hypertension et de diabète de type 2 ainsi que les risques de stress, d'anxiété et de dépression. La proportion de personnes souffrant d'obésité est plus faible dans les régions où les formes de mobilité actives occupent une part importante que dans les régions où le taux d'utilisation de la voiture est élevé.

Il faudrait aussi exploiter au mieux les potentiels de développement de l'électromobilité et saisir les opportunités de conduite autonome.

D. Chevauchement des blocs thématiques Communication/ Information/Marketing et Infrastructures

1) *Mobiregio*, stratégie de communication commune pour les transports en commun et les formes alternatives de mobilité

Le projet *Mobiregio* a pour objectif de favoriser le transfert des transports individuels vers les transports publics et autres formes alternatives de mobilité. Il s'agit de promouvoir la mise en réseau des acteurs de la région frontalière.

Des réunions semestrielles du Groupe de Travail « *Communication Mobiregio* » devront définir l'ensemble des travaux de manière à pouvoir lancer des campagnes d'information transfrontalières sur des formes alternatives de mobilité (transports en commun, parkings relais (P+R), parkings et systèmes de covoiturage, mobilité douce).

Le Groupe de Travail « *IT Mobiregio* » doit analyser la poursuite du développement du Portail Mobilité de la Grande Région *Mobiregio* existant. Les prochaines étapes pourraient être : l'intégration du système tarifaire dans le calcul d'itinéraire multimodal et l'intégration de formes alternatives de mobilité. La création de liens des portails événementiels vers le portail *Mobiregio* pourrait également favoriser la mobilité durable dans le domaine des transports de loisirs au sein de la Grande Région.

Une conférence intitulée « *Journée des Transports en commun dans la Grande Région* » devrait être organisée tous les deux ans, ce qui permettra de réunir tous les acteurs concernés en matière de mobilité alternative en Grande Région. Des forums thématiques, exposés et tables rondes ainsi qu'un salon professionnel devraient compléter cette manifestation.

Il faudrait vérifier avec tous les partenaires si la création d'un GECT (Groupement européen de coopération territoriale) pourrait être la structure adéquate pour appliquer le concept de *Mobiregio*.

2) Le télétravail comme forme d'organisation du travail complémentaire, flexible et tourné vers la famille

Le Groupe de Travail a également traité le sujet du télétravail.

Suite à la révolution numérique, le Groupe de Travail prévoit un certain potentiel dans le secteur du télétravail. D'un côté, les employeurs économisent des surfaces de bureaux et, d'un autre côté, le personnel gagne du temps par la suppression des trajets pour se rendre au travail. Des modèles de travail flexibles équilibrent les flux transfrontaliers et désencombrent nos routes ainsi que les transports en commun. Le Groupe de Travail recommande au Sommet de la Grande Région de faire une analyse détaillée des conditions-cadre et des potentiels du télétravail, puis de les adapter pour envisager l'option d'un projet pilote.

Synthèse des recommandations

GT4 « Secteur de la santé et Silver Economy »

Après deux années de travaux riches en apport et échanges entre les acteurs économiques et sociaux de du groupe de travail « Secteur de la santé - Silver Economy » émanant des différentes composantes régionales de la Grande Région, plusieurs recommandations émergent des réunions de ce groupe de travail:

- Le soutien à la construction d'instruments juridiques homogènes développant des bases légales à la coopération transfrontalière entre les différentes régions de la Grande Région.
- Le soutien à la mise en place des procédures de simplification de l'accès aux soins et à l'information des coûts dans les espaces frontaliers en respect du Traité de Lisbonne (art 168-2) et de la Directive 2011/24 (art 10-3). Un groupe de travail en vue de l'échange d'information sur les nomenclatures est recommandé.
- Le soutien au développement d'initiatives de coopérations médicales transfrontalières dans la Grande Région prenant en compte les innovations entre autres, celles dans le domaine des nouvelles technologies digitales de l'information
- Le soutien à la création d'espaces de santé transfrontalier à l'instar de la Zoast LUXLOR dans toutes les régions frontalières de la Grande Région.
- Le soutien à l'harmonisation des données, à l'analyse prospective et l'évaluation des dispositifs de coopération médicale, interhospitalière, d'aide médicale urgente mis en oeuvre.
- Le soutien à la mise en place d'une stratégie de coopération en matière d'aide médicale urgente dans la Grande Région et au développement d'une solidarité entre tous les vecteurs d'intervention de la Grande Région.
- Le soutien au projet COSANGR déposé par les opérateurs du projet SANTRANSFOR dans le cadre du programme INTERREG V Grande Région.
- Le soutien au développement d'un Observatoire transfrontalier de la Santé dans la Grande Région à l'instar de ce qui se passe pour l'emploi (OIE – Observatoire interrégional du marché de l'emploi).
- Le soutien aux initiatives d'échanges de bonnes pratiques dans le domaine médical mais aussi au niveau médico-social (personnes âgées, personnes handicapées) et de la dépendance.
- Un soutien concret à la promotion et au développement d'initiatives dans le domaine de la Silver Economy pour apporter des réponses adaptées aux conséquences du vieillissement démographique et à l'accroissement de la dépendance et ce, en concertation avec tous les acteurs de la Grande Région.

Synthèse des conclusions et recommandations

Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région

A. Catalogue d'indicateurs

Population

Le CESGR recommande de renforcer davantage la coopération dans la Grande Région, afin de permettre une meilleure répartition des impacts de ces évolutions démographiques négatives entre ses territoires.

Economie

Suite à l'effondrement économique lors de la crise de 2008/2009, on a pu observer un redressement sensible dans tous les territoires de la Grande Région. En 2014 et 2015, tous les secteurs économiques ont pu bénéficier d'une création de valeur ajoutée brute en hausse. Néanmoins, la contribution du secteur de la production dans la création de valeur ajoutée en Grande Région continue à régresser, légèrement mais sûrement, par rapport à celle du secteur des services.

En raison de la forte interconnexion entre les secteurs de l'industrie, des services et de l'artisanat, une évolution positive de l'industrie aura un impact sensible également sur ces secteurs économiques. Dans ce contexte, le CESGR estime que les efforts entrepris dans tous les territoires de la Grande Région afin de maintenir la création de valeur ajoutée dans le secteur industriel et d'en améliorer la dimension innovante seront intensifiés et renforcés.

Le présent rapport ne permet de formuler que des conclusions partielles en matière de coûts du travail et de productivité du travail. Les dispositions légales et modèles de couverture sociale relèvent encore des entités nationales et la durée du temps de travail répond respectivement à des traditions différentes, ce qui limite la possibilité de comparaison entre les territoires de la Grande Région.

Le CESGR se félicite du fait que les dépenses en recherche et développement ont augmenté continuellement en Grande Région au fil des ans et ont ainsi presque atteint le niveau des 28 de l'UE. Il sera cependant nécessaire de déterminer des stratégies permettant de compenser sur le long terme le manque d'implication du secteur privé, notamment en Sarre et en Lorraine, et d'atteindre les objectifs de l'Europe 2020.

Emploi et marché du travail

Le moteur de croissance de l'emploi en Grande Région reste de loin le Grand-Duché de Luxembourg. Il est réjouissant de constater qu'à l'exception de la Lorraine, toutes les régions ont enregistré, ne serait-ce qu'à un niveau modeste, une évolution positive. En raison des fortes

disparités régionales, le CESGR recommande de poursuivre les efforts transfrontaliers en Grande Région pour l'intégration du marché du travail.

Malgré une évolution positive, la Grande Région n'a pas encore atteint l'objectif de la stratégie Europe 2020 visant un taux d'emploi de 75%. Ainsi, le CESGR recommande de mieux exploiter les potentiels, notamment des femmes et des seniors, en augmentant encore davantage leurs chances de trouver un emploi. Des efforts particuliers doivent par ailleurs être entrepris afin d'améliorer les chances d'emploi des jeunes.

La dynamique de baisse du chômage en Grande Région a faibli pendant la période 2010-2015. Ceci est dû d'une part à une légère hausse en Lorraine et au Luxembourg et d'autre part à une diminution plus faible que les années précédentes en Rhénanie-Palatinat et en Sarre. Il est effrayant de constater notamment que 47,7% des chômeurs sont touchés par le chômage de longue durée. La capacité d'intégration du marché de l'emploi n'est pas suffisante pour le groupe important des chômeurs de longue durée. Ainsi, le CESGR est d'avis qu'une politique ciblée du marché de l'emploi est nécessaire afin de lutter contre le chômage de longue durée dans tous les territoires de la Grande Région.

La stratégie Europe 2020 de l'Union européenne prend davantage en considération le problème de l'exclusion des jeunes face à l'éducation, la formation et l'emploi. Dans la Grande Région, on constate également un taux élevé du chômage des jeunes et une part importante de jeunes déscolarisés et sans formation. Au vu des évolutions démographiques et eu égard au débat en cours par endroits concernant le besoin en main d'œuvre qualifié, le CESGR recommande de proposer davantage d'offres contribuant à l'intégration des jeunes mais aussi des chômeurs de longue durée sur le marché du travail.

Le moteur de croissance de l'emploi en Grande Région reste de loin le Grand-Duché de Luxembourg. Il est réjouissant de constater qu'à l'exception de la Lorraine, toutes les régions ont enregistré, ne serait-ce qu'à un niveau modeste, une évolution positive. En raison des fortes disparités régionales, le CESGR recommande de poursuivre les efforts transfrontaliers en Grande Région pour l'intégration du marché du travail.

Malgré une évolution positive, la Grande Région n'a pas encore atteint l'objectif de la stratégie Europe 2020 visant un taux d'emploi de 75%. Ainsi, le CESGR recommande de mieux exploiter les potentiels, notamment des femmes et des seniors, en augmentant encore davantage leurs chances de trouver un emploi. Des efforts particuliers doivent par ailleurs être entrepris afin d'améliorer les chances d'emploi des jeunes.

Education

Une économie moderne basée sur la connaissance a besoin d'une main d'œuvre qualifiée bien formée. En dehors de la part croissante de diplômés de l'enseignement supérieur, elle continue également de nécessiter de personnel qualifié et spécialisé. Le CESGR en appelle donc de nouveau au sommet pour maintenir une offre de formation la plus diversifiée possible, afin de former une main d'œuvre qualifiée la plus variée possible pour l'avenir de la Grande Région.

Afin d'assurer la cohésion sociale dans la Grande Région et d'exploiter les potentiels existants en termes de travailleurs sur le marché du travail grand-régional, le CESGR recommande de pallier les déficits actuels dans le secteur de l'éducation et de la formation. Cela vaut particulièrement pour la problématique des jeunes sans diplôme scolaire ni formation.

Le CESGR recommande un échange plus intense dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, afin d'inciter plus d'adultes à suivre une formation ou un enseignement et de les informer sur les offres correspondantes. A l'échelle européenne comme au sein de la Grande Région, l'apprentissage tout au long de la vie n'est pas encore une réalité pour la grande majorité des adultes et des efforts considérables sont encore à fournir afin d'atteindre l'objectif fixé pour 2020.

Conditions de vie

Compte tenu des disparités considérables entre les différents territoires de la Grande Région en termes de revenus des ménages, un équilibrage des conditions de vie au sein de la Grande Région semble difficile.

Les personnes disposant d'un niveau de qualification faible sont particulièrement touchées par la pauvreté. Des investissements accrus dans la formation des jeunes permettent d'augmenter leurs chances de carrière et diminuent le risque de pauvreté. La diminution du risque de pauvreté tient à cœur au CESGR et tous les partenaires de la Grande Région doivent y œuvrer, afin de préserver la cohésion sociale.

Le faible taux d'inflation est dû en grande partie aux prix actuellement bas de l'énergie. Les économies engendrées devraient, selon le CESGR, être investies de façon ciblée dans les efforts fournis pour une consommation d'énergie économe et efficace. Cela permettrait d'amortir à l'avenir, du moins en partie, des dépenses croissantes en énergie.

B. Axe thématique «L'industrie dans la Grande Région»

La Grande Région subit en permanence des mutations structurelles. Il en résulte, dans les diverses composantes régionales, des structures économiques revêtant des formes quelquefois très différentes. Le CESGR retient néanmoins que l'industrie, en raison de son lien étroit avec les services en amont et en aval, demeure l'un des principaux piliers de l'économie de la Grande Région.

Le CESGR se félicite expressément qu'après des années de désindustrialisation, de nouvelles stratégies de politique industrielle soient développées et mises en œuvre dans toutes les composantes régionales. Toutefois, les entreprises industrielles de la Grande Région étant fortement dépendantes des exportations, les stratégies régionales n'ont qu'une portée limitée. Afin de promouvoir la compétitivité de l'industrie et l'avenir de bons emplois dans ce secteur, un large consensus est également nécessaire au niveau de la Grande Région pour favoriser le dialogue dans le domaine de la politique industrielle. Etant donné que l'UE définit des conditions cadres strictes en la matière, il est nécessaire de mener ce dialogue également avec les institutions communautaires et de s'engager auprès de ces dernières en faveur d'un renforcement de la base industrielle en Europe et au sein de la Grande Région.

Les termes d'une ré-industrialisation de l'Europe doivent être clairement posés. A cet égard, il est important du point de vue du CESGR que les aspects industriels, climatiques ou relatifs à la politique de l'emploi soient traités de manière équivalente. Le CESGR propose d'associer, au niveau de la Grande Région, les intérêts communs des unions patronales, des syndicats ainsi que des représentants des PME en matière de politique industrielle afin de convaincre, en-

semble, les responsables politiques, également au sein de la Commission européenne, de mettre en œuvre une politique industrielle orientée vers l'avenir.

La numérisation progresse dans tous les secteurs de l'industrie. Il est du devoir de l'ensemble des parties prenantes de poursuivre ce processus d'innovation avec succès et de manière socialement acceptable. Outre la création des infrastructures requises et la promotion des activités de recherche et de développement, il est nécessaire à cet effet de déployer des efforts communs en vue de la formation continue et de la qualification des salariés. La politique industrielle doit être perçue comme une mission transversale. Il y a lieu par conséquent, sans lien avec un ministère particulier, de l'associer à des champs politiques pertinents tels que la planification universitaire, le service public ainsi que les politiques relatives au marché de l'emploi et à la formation. La recherche et le transfert des connaissances doivent pour cela intervenir de manière interdisciplinaire. Parallèlement aux aspects économiques et techniques, il est ce faisant opportun d'examiner systématiquement, notamment au sens d'une évaluation des effets technologiques, tout particulièrement les répercussions sur l'emploi et les conditions de travail.

Le besoin de formation et de qualification des salariés représente une composante importante d'une politique industrielle innovante. Une qualification sous le signe de l'innovation doit intervenir au sein des entreprises afin de donner aux salariés qui y travaillent déjà une perspective à plus long terme. En même temps toutefois, les pouvoirs publics doivent mettre les bouchées doubles en matière de « formation numérique ».

L'accord climatique de Paris est le premier accord juridiquement contraignant de ce type obligeant non seulement les pays industrialisés, mais aussi tous les pays sans exception à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. Le 30 septembre 2016, le Conseil des ministres de l'UE a adopté l'accord climatique. Avec le vote positif du Parlement européen le 4 octobre 2016, l'accord est désormais réputé ratifié par l'ensemble des Etats membres de l'UE. Du point de vue du CESGR, l'accord climatique constitue une étape appropriée dans le sens d'une mutation structurelle globale dans l'industrie ainsi que la production énergétique. La protection climatique ne peut intervenir qu'au plan mondial. En effet, si seuls les entreprises de certains pays devaient atteindre les objectifs climatiques, leur compétitivité internationale s'en trouverait menacée. Car surtout les entreprises grandes consommatrices d'énergie pourraient alors délocaliser leurs sites dans des pays sans règles climatiques strictes et supprimer des emplois locaux. Le CESGR s'engage en conséquence en faveur d'une politique climatique développant le potentiel d'innovation et de modernisation de la transition industrielle et énergétique dans la Grande Région et préservant ainsi des emplois.

La sidérurgie occupe une place de premier ordre dans l'économie de la Grande Région. Du fait des surcapacités mondiales et de la renégociation du système communautaire d'échange de quotas d'émission, elle est toutefois en proie à de graves difficultés. C'est pourquoi, il est indispensable que la Commission européenne adopte des mesures contre le dumping aux fins de protéger la sidérurgie locale. En même temps, le système communautaire d'échange de quotas d'émission ne doit pas avoir comme conséquence que la production sidérurgique de la Grande Région, déjà d'un bon niveau écologique, soit, en raison de prescriptions relatives à la protection climatique, délocalisée dans des pays moins exigeants en la matière.

Recommandations du CESGR

au Sommet intermédiaire de la Grande Région

Recommandations du CESGR adressées le 13 novembre 2015 au Sommet intermédiaire de la Grande Région du 19 et 20 novembre 2015

Le CESGR dispose de 4 groupes de travail (ci-après « GT ») qui peuvent déjà mettre en évidence, à l'heure actuelle, les recommandations respectives suivantes :

GT1 « Economie- développement durable- développement endogène » et le Think Tank CESGR « Industry Booster Group »: Importance de traiter le sujet de l'industrie en termes de relocalisation et de redéploiement. Ce sujet devrait voir la mise en oeuvre d'un GT commun Sommet / CESGR ayant pour objectif de proposer un plan précis d'intervention d'ici fin 2016, avec notamment l'organisation d'une grande table ronde avec des acteurs de l'industrie.

GT2 « Marché de l'emploi- apprentissage tout au long de la vie- langues » : La problématique des réfugiés liée au marché du travail transfrontalier de la GR, à l'éducation, la langue et finalement à la compétitivité de la GR (discutée notamment lors du dernier GT2 du 21.09.2015 à Kirkel).
Les recommandations du CESGR (adoptées par le GT2 du 21.09.2015) de l'accord-cadre du 5.11.2014, relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la GR.

GT3 « Transport » : Nécessité d'un SMOT² Grande Région qui prend en compte de manière globale la problématique des transports.
La demande d'un plan Juncker pour un ou plusieurs projets ayant pour objet la mobilité et les infrastructures notamment transfrontalières dans la GR.

GT4 « Secteur de la Santé et Silver Economy » : Mise en oeuvre d'un plan d'analyse des besoins en termes d'emplois nouveaux et de compétences nouvelles liés à l'évolution de la médecine dans les 10 ans à venir, sur base des évolutions technologiques, des moyens disponibles ou nécessaires en matière de protection sociale liés au vieillissement de la population dans les différentes régions

Silver Economy : Analyse prospective quant à la mise en oeuvre d'une Silver Valley à l'échelle de la GR en créant des filières autour de la chaîne de valeur concernée.

Philippe Ledent
Président du CESGR

² Schéma de Mobilité Transfrontalière (SMOT)

Groupe de Travail 1
« Economie, développement durable, développement endogène »



Présidence : Jean Ries
ADEM, Luxembourg

I. Introduction

Mandat

Le Groupe de Travail 1 « Economie, développement durable et endogène » (**GT1**) du Comité économique et social de la Grande Région (**CESGR**) sous la présidence de la Wallonie a été chargé par l'assemblée plénière du CESGR des axes thématiques suivants, dont l'objectif est celui de la « Compétitivité de la Grande Région au niveau européen » :

- Energies renouvelables dans la Grande Région : potentiel pour la sécurité énergétique et l'emploi.
- Suppression d'obstacles administratifs : thème récurrent.
- Fonds structurels européens pour la période de financement 2014-2020 : mise en pratique de best practices dans la Grande Région et renforcement des partenariats.

Considérations préalables

❖ **Le Regional Competitiveness Index**

Lors de ses deux mandats précédents³, le GT1 avait entrepris d'analyser la compétitivité de la Grande Région sous le prisme des travaux issus de l'étude « *Regional Competitiveness Index* » (RCI).

L'étude RCI est produite par les services de la Commission Européenne, de la DG REGIO et du Centre de Recherche commun de la Commission (JRC). Elle a été lancée pour la première fois en 2010 et a été mise à jour en 2013. Elle a pour objectif d'analyser la compétitivité de 262 régions d'Europe en se basant sur un set prédéfini d'indicateurs de compétitivité. Une seconde mise à jour de cette étude était initialement prévue pour l'été 2016, et le GT1 avait pour intention de suivre de près l'évolution du classement des territoires de la GR lors de son mandat wallon. Malheureusement, la date initialement annoncée a été repoussée à l'automne 2017, et le GT1 s'est donc retrouvé dans l'impossibilité de poursuivre son analyse.

Le GT1 entend toutefois suivre de près la mise à jour de l'étude RCI. Ce travail devrait être poursuivi lors de la présidence luxembourgeoise 2016/2017 du Sommet. Il sera à mettre en perspective avec les résultats du volet « industrie » du dernier rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région⁴ produit par l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

Dans le contexte de l'étude OIE et de son volet « industrie », les membres du GT1 relèvent d'ailleurs que **les experts industriels sondés constatent ne pas être au courant des initiatives industrielles prises dans les territoires voisins, et demandent à être davantage informés.**

❖ **L'industrie dans la Grande Région**

Comme il l'est montré dans le rapport de l'OIE précité, l'évolution de l'industrie sur les dix dernières années est contrastée selon les territoires grands-régionaux considérés.

Or, la question de la ré-industrialisation de la Grande Région est sur toutes les lèvres, en témoignent non seulement le « thème phare » du rapport OIE en question, mais également l'étude « Rifkin » menée actuellement au Luxembourg⁵.

La « 4^e révolution industrielle » en cours, de nature digitale mais également énergétique, est source d'importantes interrogations et, surtout, de craintes. Qui seront les gagnants et les perdants de cette transformation? Les récents développements chez Caterpillar à Charleroi, en région wallonne, cristallisent ces craintes. Jugées « trop coûteuses », les activités du site Carolorégien du Groupe ont été transférées sur son site Grenoblois, en France, dans le cadre d'un vaste plan mondial de restructuration⁶.

³Rapport 2013/2014 et 2011/2012.

⁴ Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (OIE). 2016. « *Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région – Partie B sur le thème phare de l'industrie dans la Grande Région* ». Saarbrücken : OIE.

⁵ Voir : www.troisiemerevolutionindustrielle.lu/2016/03/02/jeremy-rifkin-third-industrial-revolution.

⁶ Source. Le Monde. 7 septembre 2016. « *En Belgique, les ouvriers de Caterpillar ne décolèrent pas* ». Voir lien : www.lemonde.fr/economie/article/2016/09/07/en-belgique-les-ouvriers-de-caterpillar-ne-decolerent-pas_4993883_3234.html.

Le bilan social est lourd, avec 2.200 pertes d'emplois au niveau local. Le « *World Economic Forum* » (WEF) à Davos estime d'ailleurs que la 4^e révolution industrielle devrait entraîner une perte de 5 millions d'emplois d'ici 2020 dans les principales économies mondiales⁷.

Dans le présent rapport, plusieurs cas de meilleures pratiques sont présentés, dont trois études de cas détaillées en **annexe 1**. Ces exemples contrastent avec le sort de Caterpillar à Charleroi. **Il importe d'aider les entreprises de la Grande Région, petites et grandes, à exploiter les opportunités numériques, digitales ou encore énergétiques, qui s'offrent à elles, et non à les subir.**

❖ Le schéma de développement territorial de la Grande Région

Le Comité de coordination du Développement territorial (CCDT) est un GT du Sommet qui a pour mission de suivre et de coordonner l'ensemble des travaux de développement territorial menés en Grande Région. Il a notamment été mandaté de l'élaboration du schéma de développement territorial de la Grande Région (SDT-GR) s'articulant sur deux volets, ceux de l'aménagement du territoire et de l'économie. Le SDT-GR est attendu pour la fin de la présidence luxembourgeoise, soit à fin 2018.

En vue de l'élaboration du SDT-GR, deux études ont été commanditées par le CCDT, à savoir (i) une étude préparatoire à l'élaboration du volet économique du SDT-GR⁸ et (ii) un « bilan d'étape » en cours de rédaction⁹, dont l'objectif est d'analyser de manière transversale les travaux menés sur les 5 territoires et de formuler des recommandations en vue de l'articulation du futur SDT-GR.

Etant donné leur orientation économique, **ces travaux ne peuvent être ignorés des membres du GT1** qui désirent faire écho, dans ce rapport, des **trois constats préliminaires suivants** :

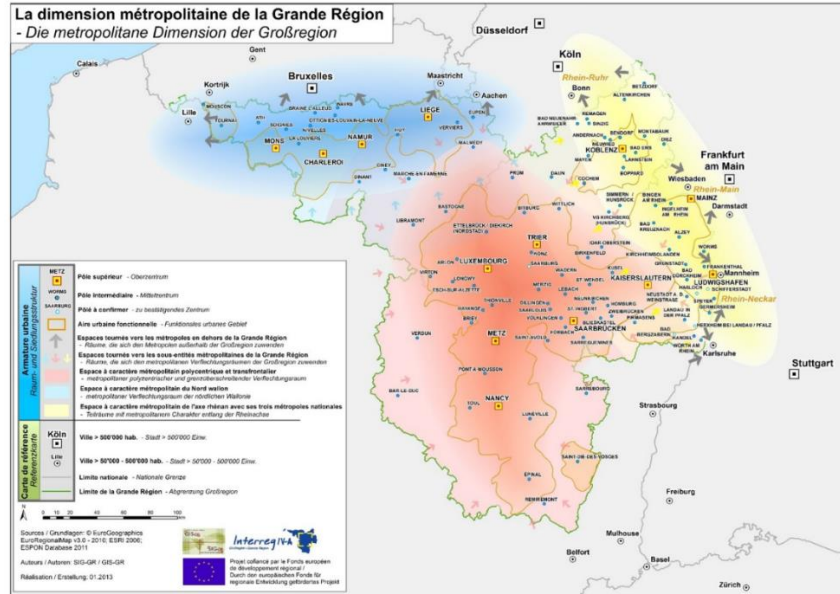
Premièrement, le consortium en charge du bilan d'étape constate que, si les documents stratégiques territoriaux luxembourgeois, lorrains et sarrois dénotent une relative cohérence vis-à-vis de la Grande Région, ce n'est pas le cas des documents analysés pour la Wallonie, qui se tourne davantage vers ses frontières nordiques, et la Rhénanie-Palatinat, qui se tourne vers le bassin du Rhin. Les résultats de cette analyse documentaire territoriale concordent avec ceux de l'étude METROBORDER, qui avait démontré que la Grande Région s'organise autour de trois espaces métropolitains distincts, à savoir : (i) un espace à caractère polycentrique et véritablement transfrontalier, connu sous le terme de « région métropolitaine polycentrique transfrontalière » (RMPT, en rouge sur le graphique 1), (ii) un espace Nord wallon (en bleu) et un axe rhénan (en jaune).

⁷ Source : <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/>.

⁸ LISER (ancien CEPS). Octobre 2014. « *Etude préparatoire à l'élaboration du volet économique du SDT-GR* ». Luxembourg : LISER.

⁹ Ce bilan d'étape est mené par un consortium de cinq partenaires que sont l'Agence d'urbanisme et de développement durable (AGAPE), l'Agence d'Urbanisme d'Agglomération de Moselle (AGURAM), l'Agence de Développement et d'Urbanisme de l'Aire Urbaine Nancéienne (ADUAN), la Mission opérationnelle transfrontalière (MOT) et la *Technische Universität Kaiserslautern*.

Graphique 1 : Les trois espaces métropolitains de la Grande Région



Sur cette base, **le consortium se demande si le futur SDT-GR doit rester un document-cadre à l'échelle de la Grande Région, avec la difficulté de tenter de concilier des stratégies régionales et nationales parfois divergentes, ou bien s'il doit se concentrer sur le périmètre de la RMPT** afin de permettre une mise en cohérence des stratégies sur un espace plus restreint mais d'importance stratégique pour la Grande Région.

Deuxièmement, le consortium note la difficulté de lier une stratégie de développement économique à une logique de spatialisation : dans la très grande majorité des cas analysés (excepté sous le Plan Marshall 4.0 wallon), la dimension territoriale du développement économique est abordée uniquement sous l'angle de l'offre foncière à vocation économique, et les stratégies de développement économique font plutôt l'objet de documents spécifiques. **Le consortium s'interroge donc également sur la forme de la future stratégie de développement économique grande-régionale : celle-ci doit-elle être intégrée au SDT ou faut-il envisager l'élaboration d'un document à part ?**

Les membres du GT1 partagent largement ce double questionnement et aimeraient le pousser un cran plus loin: **plutôt qu'un document stratégique-cadre couvrant l'entièreté du territoire de la Grande-Région, les membres du GT1 recommandent l'élaboration d'un document souple et flexible distinct du SDT-GR (comme le préconise le consortium)ne se concentrant pas nécessairement sur l'unique périmètre de la RMPT (tel que suggéré par le consortium) mais permettant une coopération à géométrie variable, que ce soit au sein de la RMPT elle-même, voire parfois avec l'axe rhénan ou Nord wallon.**

Les cas de meilleures pratiques analysés par le GT1 dans ce rapport montrent clairement que la proximité géographique des acteurs, voire les affinités linguistiques, peuvent influencer la motivation à coopérer. Ce constat est d'ailleurs en ligne avec celui de l'étude préparatoire au volet économique du SDT-GR : *« Plus les entreprises sont éloignées entre elles, plus l'avantage de proximité décroît et plus les potentialités de coopération s'amenuisent »*¹⁰. Néan-

¹⁰ LISER (2014, p. 20).

moins, les membres du GT1 sont d'avis que cela ne doit pas être nécessairement et systématiquement le cas, et des opportunités de coopération géographique relativement éloignée (par exemple, avec la Place financière en matière de finance climatique ou comme il le sera vu avec le projet FRED), quoique plus rares, peuvent tout à fait être envisagées.

Enfin, l'étude préparatoire au volet économique du SDT-GR revient plusieurs fois sur le même constat, à savoir celui que **la gouvernance de la Grande Région est trop complexe**, pas assez fluide, et qu'elle souffre d'un déficit d'image et d'un manque d'efficacité. Différentes pistes ont été avancées par l'étude afin d'améliorer la gouvernance grande-régionale : redéfinir la Grande Région, remettre en cause la présidence tournante, davantage impliquer les leaders politiques, créer une équipe dédiée, parmi d'autres pistes¹¹. Les membres du GT1 sont d'avis que celles-ci devraient être creusées, notamment à l'occasion d'une analyse ciblée financée par le programme ESPON, dans un volet « renforcement des capacités institutionnelles ».

II. Fonds structurels européens 2014-2020 : meilleures pratiques et renforcement des partenariats

Pour davantage de clarté de raisonnement, il a été décidé de commencer le rapport du GT1 par l'analyse du 3^e objectif qui lui a été assigné, soit celui relatif aux meilleures pratiques issues des fonds structurels et au renforcement des partenariats. Dans un premier temps, deux cas de meilleures pratiques sont décrits. Ils sont suivis par un questionnaire sur l'utilité du « Plan Juncker » à l'échelle grande-régionale et par une recommandation quant à l'utilité de recourir à une étude ESPON.

Meilleures pratiques identifiées

Les membres du GT1 ont identifié deux cas de meilleures pratiques de fonds structurels, à savoir, d'une part, le projet INTERREG IVa Grande Région « Fabrication rapide et Eco-Design » (**FRED**) impliquant les territoires de la Wallonie, de la Lorraine et du Luxembourg et, d'autre part, le programme belge « *Factories for the Future* » (**FoF**), programme pour lequel un recours aux cofinancements de fonds FEDER est possible.



❖ **FRED : Fabrication Rapide & Eco-Design**¹²

Ce projet INTERREG appartient à la thématique « efficacité énergétique » traitée plus en détail au chapitre 3. Il a été présenté par M. François Issler, Directeur Général de INNO8, aux membres du GT « Questions Economiques » du Sommet en novembre 2015¹³. Le projet dispose d'un budget total de 3,8 MEUR cofinancé à 50 % par INTERREG. Onze partenaires, dont cinq Wallons,

¹¹ Voir davantage de détails dans LISER (2014, pp. 33-34).

¹² Voir site internet : www.INTERREG-fred.eu.

¹³ A l'occasion de la présidence wallonne du Sommet, il a été demandé aux GT du CESGR de collaborer davantage avec les GT du Sommet. Pour cette raison, le président du GT1, Jean Ries, et Stéphanie Musialski ont assisté à diverses réunions des GT du Sommet pertinents à leurs propres travaux, à savoir à certaines réunions du GT « Questions Economiques » et du Comité de Coordination de Développement Territorial (CCDT). Le projet FRED été présenté au GT « Questions Economiques » du Sommet en novembre 2015 et les conclusions de cette présentation ont ensuite été partagées avec les membres du GT1 du CESGR.

cinq Lorrains et un Luxembourgeois, issus du monde de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'entreprise y sont associés.

L'objectif du projet FRED est de sensibiliser et, si elles le souhaitent, de former les entreprises, notamment les PME, sur l'application de l'écoconception et de la fabrication rapide par addition de matière dans leurs processus de fabrication.

L'initiative a été lancée sur les trois territoires de la Grande Région susmentionnés suite à ce double constat : **D'une part beaucoup de PME issues du monde de la mécanique en Grande Région sont intéressées par ces procédés, mais elles n'ont ni le temps ni les moyens de s'investir. D'autre part, de grands donneurs d'ordre industriels présents en Grande Région¹⁴ sont très demandeurs de ces procédés, mais ils se sentent impuissants face au manque d'avancées dans ce domaine de la part de leurs sous-traitants habituels (les PME) basés en Grande Région.** A terme, il y a donc un risque que ces donneurs d'ordres se tournent vers d'autres sous-traitants, plus compétitifs mais pas nécessairement implantés dans la région.

Pour résoudre ce paradoxe, le projet FRED a demandé aux chercheurs et universitaires de *valoriser* leur savoir en développant en étroite collaboration avec les entreprises impliquées différents outils de formation, tant initiale et continue, ainsi qu'une base de données pouvant aider les PME à diagnostiquer leurs besoins spécifiques. Des modules de formation ont été développés¹⁵ et les entreprises associées de près au projet ont été formées¹⁶ - certaines étant toujours en cours de formation.

Aux yeux des membres du GT1, ce projet peut être considéré comme un cas de bonne pratique face au constat suivant: **le nombre d'entreprises impliquées en tant que bénéficiaires de la thématique « économie » du programme INTERREG IVa Grande Région s'est avéré relativement faible**, les principaux bénéficiaires sous cette thématique étant des opérateurs publics¹⁷. En effet, même si l'excellente collaboration entre opérateurs publics est à saluer, sur 442 opérateurs impliqués, l'on compte seulement 21 entreprises. Ces dernières demeurent donc ardues à mobiliser, dû à la complexité des procédures apparemment dissuasives pour les opérateurs privés, mais aussi à la nécessité de respecter le droit européen de la concurrence.

Il existe une exception notable toutefois : le projet FRED, auquel plus de 80 entreprises ont pris part, de près ou de loin.

Deux raisons peuvent expliquer l'indéniable succès de FRED :

- 1) Avant de s'engager dans tout projet INTERREG, une entreprise opérera toujours un calcul d'opportunité en ce sens qu'elle comparera ce que ça lui coûte en temps de

¹⁴Dont EDF pour la centrale de Cattenom en Lorraine, qui a participé activement au projet FRED.

¹⁵ On parle d'« outputs » (ou : réalisations) du projet FRED.

¹⁶ On parle d'« outcomes » (ou : résultats) attendus du projet, c'est-à-dire *le changement espéré de comportement* des bénéficiaires de l'output (base de données, formation). Grâce à ces outils, les entreprises formées devraient être capables d'introduire les procédés d'écoconception et/ou de fabrication par addition de matière dans leurs processus de fabrication et, ainsi, de mieux répondre aux besoins des grands industriels. En d'autres termes, la participation de ces entreprises au projet FRED devrait leur permettre de demeurer compétitives.

¹⁷Le programme 2007-2013 INTERREG IVa Grande Région dispose de 106 MEUR de fonds FEDER et cofinance 177 projets différents répartis en 3 thématiques : (i) Economie (48 projets), (ii) Espace (39) et (iii) Hommes (90). Sur les 5 mesures autour desquelles se décline la thématique de l'économie, les mesures concernant l'innovation et le tourisme ont été les plus sollicitées, selon Mme Frédérique Seidel, responsable du Groupement d'Intérêt Public (GIP) du *regionaleBeratungsstelle* « Saarland-Moselle-Lorraine-Westpfalz », qui était également intervenante lors de la réunion de novembre 2015 du GT « Questions Economiques » du Sommet.

s'impliquer activement dans le projet INTERREG¹⁸ avec combien ça lui coûtera en argent (et en temps également) de se tourner vers les marchés privés¹⁹.

- 2) Ensuite, une entreprise devra être convaincue que le même projet INTERREG lui apportera un véritable gain de compétitivité : au final, INTERREG lui permettra de fabriquer plus rapidement, de dépenser moins, de gagner en qualité, d'augmenter ses chances de décrocher des marchés²⁰ et, si pas de créer de l'emploi, au moins en tout cas de le maintenir²¹.

Il s'agit là de la notion d'« **utilité perçue** » de la part des entreprises.

RECOMMANDATION: Afin de davantage attirer les entreprises (et surtout, les PME) dans le programme INTERREG Grande Région, **il incombe aux porteurs de projets d'en démontrer l'utilité perçue dans leur chef, en termes de coût d'opportunité et de gain de compétitivité.**

Aux yeux des membres du GT1, l'utilité perçue semble être un catalyseur puissant de ralliement à tout projet de nature économique cofinancé par les fonds structurels. Plus celle-ci est importante, plus la motivation de se rallier à un projet est forte, malgré le frein de la distance géographique, rappelé dans l'étude préparatoire au SDT-GR, et de la langue.

Quoiqu'il en soit, **nombreux sont les interlocuteurs du GT1 qui ont insisté sur la problématique des aides d'Etat afin de justifier la faible participation des entreprises observée.**

L'objectif des règles européennes en matière d'aides d'Etat est d'empêcher la distorsion de la concurrence au sein du marché intérieur. Pour qu'il y ait aide d'Etat au sens de l'article 107(1) du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), les conditions cumulatives suivantes doivent être réunies²² :

1. L'aide doit accorder un avantage économique ; et elle doit
2. Être attribuée au moyen de ressources étatiques et imputables à l'Etat ; et elle doit
3. Bénéficier à une ou plusieurs entreprises, soit toute « entité » exerçant une activité économique, indépendamment du statut juridique de cette entité et de son mode de financement ; et elle doit
4. Être sélective dans la mesure où elle profite à certaines entreprises ou à la production de certains biens ou services ; et elle doit
5. Porter atteinte ou être susceptible de porter atteinte à la concurrence et être susceptible d'affecter le commerce entre les Etats membres.

Il y a « distorsion de la concurrence » si l'aide renforce la position du bénéficiaire par rapport à sa concurrence. L'impact sur le commerce intracommunautaire (condition 5) est automatiquement supposé, à moins que la mesure ne soit purement locale. De plus, en cas de cumul d'aides d'Etat, la règle dite du « *de minimis* » s'applique, selon laquelle une même entreprise peut se voir accorder un maximum de 200.000 EUR d'aides sur trois ans (avec variations, selon qu'il s'agit d'une PME ou non).

¹⁸Collaborer avec les universitaires pour créer une base de données et, ensuite, un module de formation, dans le cas de FRED.

¹⁹Par exemple, une société privée pourrait très bien proposer une formation à l'écoconception et à la fabrication par addition de matière. Or, ce n'est pas le cas dans le contexte de FRED, d'où l'intérêt certain pour le projet.

²⁰ Pour rappel, les « *outcomes* » du projet (ou : résultats) espérés.

²¹ On parle alors de l'« impact » (création ou maintien de l'emploi), une fois que (i) les outputs (modules de formation, base de données) sont produits à destination des bénéficiaires (les PME) et (ii) que les changements espérés de leur comportement soient observés sur le terrain (*outcomes*/résultats : procédés intégrés dans la production, qualité augmentée, contrats remportés, etc.).

²²Présentation de Bob Feidt du Service des aides d'Etat du Ministère de l'Economie luxembourgeois lors des « journées INTERREG » du 29 septembre 2016 organisées à la Chambre de Commerce du Luxembourg : « *Les programmes INTERREG à l'égard des règles d'aides d'Etat* ».

Les études de cas présentées dans le présent rapport constituent donc bien des aides d'Etat au sens de l'article 107(1) du TFUE et, dans leur cas, il y a obligation de notification de l'aide.

Auparavant, toute mesure devait être notifiée au préalable à la Commission européenne, aux termes de l'article 108(3) du TFUE, qui vérifiait si l'aide était compatible avec le marché intérieur. Or, cette étape pouvait durer de longs mois (jusqu'à deux ans), ce qui pouvait décourager de potentiels bénéficiaires, les PME en particulier.

Pour accélérer la procédure, la Commission européenne a adopté le règlement général 651/2014 d'exemption par catégorie²³, qui fixe les conditions permettant aux Etats membres d'octroyer des aides d'Etat sans attendre l'accord préalable de Bruxelles. Depuis 2016, le recours à ce règlement général est *quasi* systématique et seuls les plus grands projets d'envergure européenne passent encore par la Commission. La procédure de notification se voit donc, du moins en théorie, raccourcie et simplifiée.

Dans le cas précis du programme INTERREG Grande Région, où des entreprises situées de part et d'autres des territoires grands-régionaux sont des bénéficiaires potentiels, la réalisation de cette procédure de notification passe par le Secrétariat INTERREG Grande Région, basé à Esch-sur-Alzette. Toutes les demandes émanant de celui-ci sont traitées par le Ministère de l'Economie luxembourgeois, peu importe où se situe l'entreprise bénéficiaire.

RECOMMANDATION : Les membres du GT1 reconnaissent les progrès accomplis suite à l'adoption du règlement général 651/2014. Ils recommandent toutefois que soient rencontrés les représentants du secrétariat INTERREG Grande Région. Lors de cette rencontre, le point devrait être fait sur la situation pré- et post- règlement 651/2014. Ensemble, des mesures de simplification administrative additionnelles devraient être envisagées afin de lever les éventuelles lourdeurs administratives qui pourraient persister malgré l'adoption du règlement.

❖ **Made Different : Factories of the Future (FoF)**²⁴



Le programme *Factories of the Future* (FoF) a pour vocation de répondre aux défis posés par la 4^e révolution industrielle en cours. Il a été présenté en janvier 2016 aux membres du GT par M. Jean-Claude Noben, responsable *Business Development & Innovation* chez SIRRIS, le centre collectif de l'industrie technologique belge. D'un financement total de 1,6 MEUR, ce programme s'inspire d'initiatives internationales similaires, telles que le « *Cluster Exzellenz* » en Rhénanie-du-Nord-Westphalie ou encore les initiatives « *European Factories of the Future* » (EFFRA) et « *US Factories of the Future* ». Son objectif est d'ancrer la production industrielle en Belgique et de rendre ses entreprises développant des activités d'ateliers, dites de « *plant* », plus compétitives.

Depuis 2010, plusieurs centres wallons spécialistes de la technologie et l'innovation travaillent à cette fin, en collaboration étroite avec une vingtaine d'entreprises issues de différents secteurs. Ces acteurs ont d'abord conduit une étude industrielle approfondie, qui a résulté en l'élaboration du plan d'action « *Made Different* », organisé autour de trois objectifs-clés déclinés comme suit pour la Wallonie : (i) réaliser la transformation complète de 20 entreprises des industries tech-

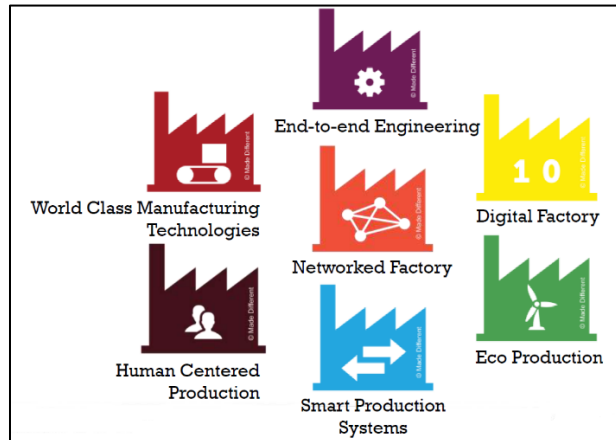
²³Règlement (UE) n. 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE.

²⁴ Voir site internet : www.madedifferent.be .

nologiques wallonnes (FoF 20), (ii) créer des outils dédiés et de les mettre à la disposition de 50 autres (FoF 50), et (iii) permettre à 500 autres entreprises de faire au moins les premiers pas vers une « *Factory of the Future* » (FoF 500).

De plus, un volet sensibilisation et information fait partie intégrante du programme, tandis que sept « transformations du futur » ont été identifiées pour faire des entreprises wallonnes de véritables « *Factories of the Future* ».

Graphique 2 : Les sept « transformations du futur »



Trois transformations ont particulièrement attiré l'attention des membres du GT1, pour lesquelles trois études de cas détaillées sont présentées en **annexe 1** de ce document, à savoir :

- La société « **Sylvania** » à Tirlemont pour une transformation « **End-to-end Engineering** », qui produit des spots LED à ce point novateurs que ceux-ci ne sont plus produits en Chine, mais bien à Tirlemont ;
- La société « **Safran Aero Boosters** » (anciennement « *TechSpaceAéro* ») en banlieue liégeoise, pour une transformation « **Eco Production** », qui a repensé l'entièreté de son appareil de production, bâtiments inclus, atteignant ainsi un gain de plus de 20% d'efficacité énergétique ; et
- La société « **Continental** » à Mechelen pour une transformation complète²⁵ et dont les travailleurs produisent dorénavant des composants pour ABS et des systèmes de freinage pour voitures tellement compétitifs qu'une légère augmentation (4%) de l'emploi y est même observée.

De la présentation de ces études de cas, les membres du GT1 retiennent que **l'aspect humain est de loin le plus important**. En effet, pour les entreprises ayant réussi leur transformation, le premier grand défi a été celui de la qualification de leurs travailleurs. En d'autres termes, il a fallu transformer de « simples opérateurs » en de véritables techniciens. Ceci a permis si pas de maintenir l'emploi, comme chez Continental, en tout cas au moins de ne pas le réduire drastiquement au profit de contrées lointaines, comme chez Sylvania (voir annexe 1).

En outre, il apparaît que le second grand défi pour toute entreprise désirent se transformer soit le **coût de cette transformation**. Une participation au programme FoF est loin d'être gratuite et requiert des fonds. Or, si certaines entreprises ont pu financer elles-mêmes leur transformation, comme Safran Aero Boosters, d'autres ont pu faire appel à des cofinancements publics, comme

²⁵A ce jour, 4 sociétés, toutes basées en Flandre, ont opéré une transformation globale, c.-à-d. s'attaquant aux 7 axes du programme. A l'avenir, d'autres entreprises, dont plusieurs wallonnes, devraient rejoindre ces sociétés dites « lauréates » du programme.

le fabricant de paumelles à souder « *Paumelles Liégeoises* »²⁶ avec des fonds wallons. Et, au-delà d'une participation plus ou moins active au programme par environ 270 entreprises belges à ce jour²⁷, il ne faut pas oublier qu'à terme, des centaines d'autres sont en cours d'être sensibilisées à la nécessité de se transformer dans le cadre du volet sensibilisation et information du programme.

Enfin, même si des fonds propres et/ou publics existent et sont à disposition des entreprises, encore faut-il que leurs dirigeants soient convaincus des bénéfices qu'une « transformation du futur » peut leur apporter. A nouveau, l'obstacle est humain, mais il s'agit ici, à nouveau, de la question de l'**utilité perçue** du programme FoF : Quel coût d'opportunité à s'engager et, au final, quel gain de compétitivité ?

RECOMMANDATION : Face au succès indéniable du programme FoF, les membres du GT1 recommandent un **recensement de tous les projets et/ou programmes opérés sur les différents territoires de la Grande-Région ayant des caractéristiques similaires**, le projet FRED faisant partie intégrale de cette liste (volet « efficacité énergétique »).

Ce travail viendrait parfaitement compléter l'analyse documentaire déjà effectuée dans le cadre du bilan intermédiaire au SDT-GR (voir ci-dessous). Il apparaît d'autant plus nécessaire que les experts industriels interrogés dans le cadre de l'étude OIE demandent à être davantage informés des initiatives existant dans les autres territoires.

Les membres du GT1 sont conscients du large périmètre d'intervention du programme FoF. Le périmètre de l'exercice de recensement envisagé reste donc à définir. Afin d'aider les entreprises de la Grande Région à exploiter au mieux les opportunités offertes par la 4e révolution industrielle, il importerait de recenser l'ensemble de ce type de mesures, soit notamment des mesures de nature numérique, digitale et énergétique. Au cas où les moyens humains venaient à manquer, alors le périmètre de cet exercice devrait nécessairement être restreint, par exemple en se concentrant sur la dimension de l'efficacité énergétique.

RECOMMANDATION : Les membres du GT1 recommandent ensuite que, dans les limites du périmètre ainsi défini, **une analyse des besoins des industriels grands-régionaux soit conduite**. Une fois les besoins des industriels cernés, il s'agira d'identifier les inéquations entre l'offre (initiatives recensées) et la demande (des industriels) : plus il y aura d'inéquation(s) entre l'offre d'initiatives grandes-régionales et la demande des industriels et des PME en la matière, plus l'utilité perçue d'une initiative additionnelle le sera pour les entreprises concernées.

Il va de soi que, pour ce faire, des ressources humaines devraient être dégagées. Les membres du GT1 sont d'ailleurs d'avis que, pour ce faire, **une équipe stratégique dédiée devrait être mise sur pied**.

Quelle utilité du « Plan Juncker » pour la Grande Région ?

Le GT1 s'est interrogé sur l'utilité du Fonds européen pour les investissements stratégiques (FEIS), communément appelé « Plan Juncker », au niveau de la Grande Région. Une réunion

²⁶ Voir www.paumelles-liegeoises.com (étude de cas non présentée dans le présent rapport).

²⁷ A ce jour, 265 entreprises belges ont été actives dans une ou plusieurs transformations, comme cela a été le cas pour Sylvania et Safran Aero Boosters. De plus, quatre premières véritables « entreprises du futur », pour l'instant toutes basées en Flandres, ont été désignées comme « lauréates » du programme en 2015, dont l'entreprise Continental.

avec des responsables de la Banque européenne d'investissement (BEI), l'autorité en charge de la gestion de ce fonds, a eu lieu le 22 février 2016.

Le FEIS est a pour but d'aider à combler le déficit d'investissements que connaît actuellement l'UE en mobilisant des financements privés en faveur d'investissements stratégiques. Le FEIS, qui n'est pas considéré comme un fonds structurel en soi, est l'un des trois piliers du Plan d'investissement pour l'Europe visant à alimenter la relance des investissements dans les projets stratégiques en Europe et ainsi faire que l'argent profite à l'économie réelle. Le FEIS devrait permettre de débloquer au moins 315 milliards d'EUR d'investissements supplémentaires sur trois ans.

Eligibilité

Un projet FEIS doit d'abord satisfaire les critères d'éligibilité d'un projet BEI. Le plan Juncker permet d'ajouter au projet une prise de risque plus élevée et le critère transfrontalier. En d'autres termes, la BEI finance des projets qui n'ont pas pu trouver des investisseurs privés dû à l'intensité du risque.

Il n'existe pas de formulaire spécifique à remplir (pour le développeur de projet/ initiateur de projet) pour participer au plan Juncker. Plus concrètement, un développeur de projet/promoteur de projet devrait soumettre notamment les pièces suivantes à la BEI en vue de bénéficier du plan Juncker :

- Cahier des charges
- Appel à financement
- Business plan
- Analyse coûts-avantages du projet
- Etude de faisabilité/ Etude d'impact

Le degré de maturité du projet est déterminant. Si le projet se trouve encore en amont, la plateforme européenne de conseil en investissement (EIAH, « *European Investment Advisory Hub* ») peut fournir une aide précieuse au demandeur, afin que le projet devienne mature au niveau technique et financier. Ce service est gratuit pour les promoteurs publics tandis que pour les promoteurs privés c'est payant. L'EIAH a été créé en même temps que le FEIS.

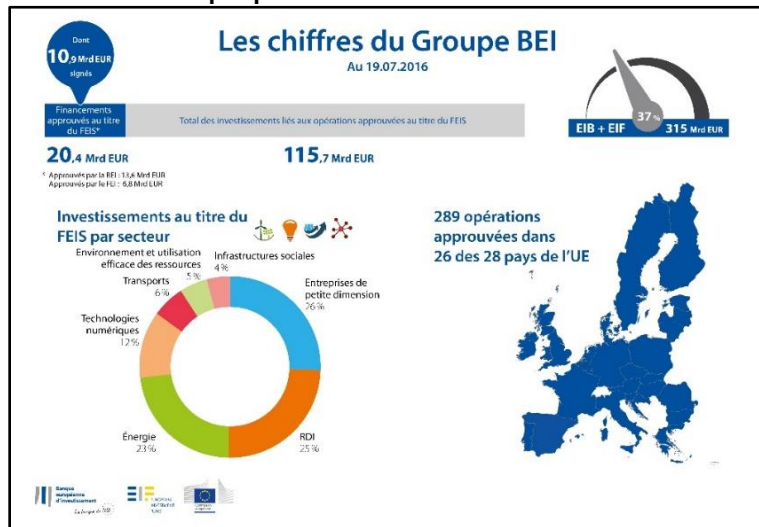
Participation de la BEI

La BEI prend partiellement en charge les coûts des consultants externes (p.ex. pour une étude de faisabilité). La participation de la BEI pourrait atteindre, selon le cas, au maximum 90% de la dépense totale des frais de consultants externes. La BEI intervient une fois si une décision claire est prise en l'espèce par les régions composantes concernant le projet retenu.

Il y a une facilité spécifique FEIS pour des secteurs spécifiques, comme par exemple pour le secteur de l'énergie (rénovation des bâtiments). Au niveau des projets de transport, la BEI est susceptible de financer des routes, des rails, le transport fluvial et le transport aérien et elle fait des suggestions à l'égard de l'instrument financier le plus approprié pour le projet. Par exemple, les grands projets de travaux publics se font en principe par un partenariat public-privé (PPP) et dans ce contexte la BEI accorde un prêt.

Un autre moyen pour profiter du FEIS est le partage de risque (« *risk-sharing* ») avec la BEI pour les petits projets. La taille est appréciée en fonction du nombre du personnel de l'entreprise et non pas en fonction du coût du projet. On distingue ici entre les « PME » (jusqu'à 250 employés) et les « MID-CAP » (jusqu'à 4.000 employés). Pour les petits projets, la BEI partage le risque avec des banques partenaires du secteur privé.

Graphique 3 - Tableau de bord du FEIS



RECOMMANDATION : Le Sommet de la Grande Région pourrait élaborer un *Masterplan* d'infrastructures de transport. Il s'agit d'une hiérarchisation et d'une transparence des investissements pouvant aider la BEI dans l'évaluation de projets de transport. Les membres du GT1 constatent qu'une base pour l'élaboration d'un *Masterplan* existe déjà avec la « liste de projets de transport définis comme prioritaires dans la perspective du développement métropolitain de la Grande Région », élaborée par le GT3 du CESGR et le CCDT lors de la présidence précédente²⁸.

Une fois tombé d'accord sur un projet déterminé à soumettre à la BEI, l'on pourrait suggérer la création d'un « fonds Grande Région » pour avoir un effet de levier. La BEI a confirmé qu'un tel fonds faciliterait le travail avec elle.

Proposition d'analyse ciblée dans le cadre du programme ESPON 2020²⁹

²⁸ Cette liste a été élaborée en 2014 par les membres du GT3 du CESGR et du CCDT. Elle contient quatre projets considérés comme prioritaires, à savoir (1) le projet autoroutier « A31 amélioration des liaisons entre Luxembourg et Nancy », (2) le projet autoroutier « A1 section entre l'échangeur de Kelberg et l'échangeur de Blankenheim », (3) le projet ferroviaire « Eurocaprail sur l'axe ferroviaire Bruxelles - Luxembourg - Strasbourg : amélioration de la connexion Luxembourg - Bruxelles » et (4) le projet ferroviaire « LGV Est, branche nord : section Baudrecourt - Mannheim ». Un cinquième projet d'équipement d'interconnexion en Lorraine à Vandières a été identifié, mais n'a pas fait l'unanimité des membres du GT3 et du CCDT.

²⁹ Voir www.espon.eu.

Depuis plus de 10 ans, le rôle du programme « *European Spatial Planning Observation Network* » (**ESPON**) est de créer les savoirs et outils permettant de développer des politiques et stratégies efficaces en matière de développement territorial. ESPON est aussi une plateforme d'échange permettant aux chercheurs et acteurs de l'aménagement et du développement des territoires d'échanger des idées et bonnes pratiques. Dans la continuité du travail initié lors des deux volets précédents du programme, à savoir ses volets 2006 et 2013, ESPON 2020 a pour triple mission de (i) produire des connaissances territoriales pan-européennes comparables, méthodiques et fiables, (ii) de promouvoir la coopération territoriale à l'échelle de l'Union et (iii) de produire des recommandations opportunes et pertinentes en support à la politique territoriale.

En tant qu'acteur politique et praticien responsable de l'aménagement du développement des territoires engagés dans des coopérations transfrontalières, le Sommet (acteur politique) et le CESGR (praticien) de la Grande Région peuvent être considérés comme « cibles prioritaires » du programme :

Graphique 4 : Les cibles du programme ESPON 2020³⁰



Le programme repose sur cinq « **objectifs spécifiques** » (**OS**) et un budget de 50 MEUR³¹ :

- (1) Production de connaissances territoriales adaptées aux besoins des utilisateurs : Cet OS s'adresse directement aux chercheurs souhaitant contribuer à des projets de recherche appliquées, ainsi qu'aux praticiens qui pourront en utiliser les résultats. L'objectif de ces travaux est de comprendre les structures et tendances des territoires européens, ainsi que d'éclairer la dimension territoriale des politiques sectorielles et des priorités de la stratégie EU 2020 par la production de visions, scénarios et études d'impact.
- (2) Transmission de connaissances et soutien aux utilisateurs : Cet objectif vise à **répondre directement aux besoins spécifiques des praticiens et groupes cibles** identifiés dans le graphique 2. Ceux-ci peuvent mettre sur pied et/ou participer à la coordination d'une **analyse ciblée** - soit après qu'une **proposition d'analyse ciblée** ait été introduite lors d'un appel à propositions et ait été validée par les responsables du programme ESPON.
- (3) Outils et méthodes d'observation territoriale : Cet OS s'adresse directement aux chercheurs, qui sont invités à concevoir les outils et méthodes en question, et aux praticiens,

³⁰ Source : UMS RIATE, point de contact national (PCN) ESPON 2020 en France. « *ESPON 2020 : Observatoire en réseau de l'aménagement du territoire européen et de la cohésion territoriale* », p. 2. Paris : UMS RIATE.

³¹ Financés en grande partie via les fonds structurels et d'investissement (41,10 MEUR), ainsi que par les contributions des 28 Etats-membres (7,30 MEUR) et des « pays partenaires » que sont la Norvège, la Suisse et le Liechtenstein (1,80 MEUR).

qui peuvent les utiliser. Il s'agit de continuer le travail déjà engagé sous les volets 2006 et 2013 du programme et de rendre pérenne la base de données ESPON en simplifiant l'utilisation.

- (4) et (5) **Valorisation** : Appuyé par les points de contact nationaux (PCN), ESPON s'engage à valoriser et faciliter l'usage des résultats à travers la rédaction de publications et l'organisation de journées de débats (OS4). ESPON s'engage enfin à garantir la mise en place d'une organisation allégée et souple, via la création d'un groupement européenne de coopération territoriale (OS5).

RECOMMANDATION : Les membres du GT1 recommandent de profiter de la présidence luxembourgeoise 2017/2018 du Sommet pour **introduire une proposition d'analyse ciblée dans le cadre de l'OS2 du programme ESPON 2020**.

Deux premiers appels à propositions ont été lancés en janvier et en août 2016 par ESPON, et l'on peut s'attendre à ce que d'autres appels suivent chaque année à une cadence similaire jusqu'à épuisement du budget. Il s'agit donc de ne pas attendre trop longtemps avant de lancer une proposition d'analyse ciblée - d'où la proposition des membres du GT1 de se calquer sur le *timing* de la présidence luxembourgeoise.

Plus de détails quant au degré d'information à soumettre lors d'un appel à propositions sont présentés en **annexe 2** de ce document. Un dossier de maximum 18.000 caractères, soit d'environ 6 pages, est à soumettre à l'équipe ESPON en plus d'un résumé exécutif. Un territoire transfrontalier tel que celui de la Grande Région peut soumettre un dossier à lui seul³². Il est cependant fortement conseillé de s'allier à un à deux autres territoires transfrontaliers, comme cela avait d'ailleurs été le cas avec l'étude METROBORDER sous ESPON 2013, menée par un consortium de chercheurs indépendants pour le compte des territoires de la Grande Région et du Rhin Supérieur.

RECOMMANDATION : Dans la limite des 10 thématiques imposées par le programme (voir **annexe 3**), les membres du GT1 recommandent que la proposition d'analyse ciblée se concentre sur les questions de la **RDI** (thématique #1 sur 10) ainsi que de la **protection environnementale et de l'efficacité des ressources** (#6) avec un accent sur la **compétitivité des PME**(#3), ceci en ligne avec les travaux du GT1 à ce jour.

Une 11^e thématique de politique territoriale européenne, à savoir celle du renforcement des capacités institutionnelles et des administrations publiques efficaces (voir annexe 3), est considérée comme inhérente au programme ESPON³³. La question plus spécifique du renforcement des capacités relatives à l'implémentation des fonds structurels européens fait partie de cette 11^e thématique. Une proposition d'analyse ciblée devrait donc demander à ce que **des recommandations concrètes soient formulées quant au renforcement des partenariats pour un recours plus efficace aux fonds structurels appliqués à des projets transfrontaliers**. Par exemple, il pourrait être demandé que soient approfondies les pistes d'amélioration de la gouvernance de la Grande Région avancées dans l'étude préparatoire au volet économique du SDT-GR (pour rappel : redéfinition de la Grande Région, remise en cause de la prési-

³² En cas de soumission seule, la Grande Région devrait justifier de manière très prudente la transférabilité des leçons à tirer de son analyse ciblée.

³³Voir annexe 3 : « *The ESPON 2020 Programme will aim therefore at providing support in general under the Thematic Objective 11 as follows: 'Enhancing institutional capacity of public authorities and stakeholders and efficient public administration through actions to strengthen the institutional capacity and the efficiency of public administrations and public services related to implementation of the ERDF, and in support of actions under the ESF to strengthen the institutional capacity and the efficiency of public administration.'* ».

dence tournante, création d'une équipe dédiée, etc.). Des propositions concrètes quant à la mise en place d'un « fonds Grande Région » dans le cadre du FEIS pourraient être demandées.

Il faut enfin noter que le programme ESPON affectionne particulièrement la question de **l'exploitation de bases de données potentiellement utiles à la prise de décision territoriale**. Une demande d'analyse ciblée devrait donc également s'assurer que les données disponibles en Grande Région soient utilisées à bon escient (sinon, à défaut, comment y remédier) - comme par exemple : les données issues des rapports OIE et du *Regional Competitiveness Index* européen (RCI) pour l'élaboration d'une stratégie souple et flexible de développement économique grand-régional, ou encore de celles issues du portail « SIG-GR » dans le cadre d'une politique de transition énergétique en Grande Région, objet du chapitre suivant.

III. Energies renouvelables dans la Grande Région

De quoi parle-t-on ?

D'emblée, la question du périmètre, ou *scope*, d'une possible stratégie grande-régionale en matière d'énergies renouvelables a été posée. Ce questionnement au sein du GT1 n'est pas nouveau et avait déjà été posé lors de la présidence de la Rhénanie-Palatinat de 2013/2014 face au constat que l'industrie est particulièrement énergivore et que **le sujet est éminemment politique** : les objectifs des différents territoires de la Grande Région ne convergeant pas toujours nécessairement.

❖ Grille d'analyse

Mais de quoi parle-t-on exactement lorsqu'il est fait référence aux « énergies renouvelables », à la « transition énergétique » et autres termes en vogue? Selon le projet européenne « *Coopenergy* », qui a pour objectif de favoriser le développement de réels programmes de collaboration entre les collectivités régionales et locales afin d'améliorer les plans d'action en faveur de l'énergie durable et d'accélérer la réduction des gaz à effets de serre (GES)³⁴, plusieurs thématiques et outils peuvent être considérés :

Thématiques :

- Efficacité/efficience énergétique, ou comment *consommer* l'énergie de manière plus durable, que ce soit dans le chef des particuliers, des entreprises (à l'image du projet FRED) et même des administrations publiques. Les termes « efficacité » et « efficience » sont utilisés de manière interchangeable, même si le terme « efficience » est sans doute préférable en ce sens qu'il tient compte des coûts induits.
- Energies renouvelables, ou comment *produire* de l'énergie de manière plus durable, au moyen des énergies solaire et éolienne, ou encore d'énergie dérivée de la combustion (biomasse) ou de la fermentation (biogaz) de matières organiques³⁵. On parle volontiers de « production décentralisée » d'énergies renouvelables, par opposition à une production centralisée classique au moyen de centrales nucléaires ou hydrauliques connectées à un réseau de distribution de grande ampleur.

³⁴ Voir www.coopenergy.eu.

³⁵ Par opposition aux énergies dites "non renouvelables" (nucléaire, pompage hydraulique), ainsi qu'au charbon, au gaz et au pétrole.

- Transport et mobilité durable qui, comme son nom l'indique, fait partie du champ de travail du GT3 du CESGR dédié aux transports.
- Réduction des GES, soit l'impact (espéré) des différentes politiques thématiques considérées, en plus de la réglementation plus spécifique des émissions provenant de l'agriculture industrielles et de certaines branches de l'industrie, particulièrement polluées.

A noter qu'une 5^e thématique de protection des ressources naturelles (lacs, rivières, forêts, etc.) peut être considérée dans le contexte du changement climatique. Cette dernière présente un aspect plus écologique qu'économique et, bien que tout à fait désirable et valable au même titre que les 4 autres thématiques, elle ne fait pas partie du mandat de travail du GT1.

Outils :

- Développement de plans d'action et/ou stratégiques ;
- Recherche et valorisation, comme vu avec le projet FRED ci-dessus ;
- Formation initiale et/ou continue (voir FRED également) ;
- Mise en œuvre de modes de financements communs ;
- Indicateurs de suivi (*monitoring*).

A cette liste d'outils-types recensés par *Coopenergy* peut s'ajouter celui du partage de bonnes pratiques, qui s'avère certes accessoire à une politique de transition énergétique transrégionale, mais qui peut être proposé en complément aux autres outils.

❖ Revue des initiatives de transition énergétique en Grande Région³⁶

A plusieurs reprises, les membres du GT1 ont constaté qu'une vue d'ensemble des stratégies de transition énergétique de chaque territoire grand-régional manquait. A l'été 2016, ils ont été ravis d'apprendre que le consortium en charge de la préparation du bilan intermédiaire en amont du SDT-DG venait d'effectuer ce recensement, du moins en partie³⁷, au moyen d'une revue des documents de planification stratégique territoriale des cinq territoires. De cette analyse, il ressort que :

- En Wallonie, la « transition énergétique » à laquelle le Schéma de Développement de l'Espace Régionale (SDER) 2013 fait référence concerne l'efficacité énergétique (consommation) avec la rénovation du bâti, l'optimisation de la maîtrise de la facture énergétique pour les entreprises, le renforcement des dispositifs de financement pour les projets portant sur l'« efficacité énergétique » et le développement de l'économie circulaire. Un chapitre « biodiversité » constitue également le SDER 2013. Aucune référence ne semble être faite à la Grande Région.
- Au Luxembourg, les plans sectoriels concernent uniquement la thématique de protection des ressources naturelles (paysages et maintien des continuités écologiques), sans référence spécifique apparente à la Grande Région.
- En Lorraine, les trois axes prioritaires retenus par le Schéma régional climat, air et énergie (SRCAE) lorrains sont ceux (i) de l'efficacité énergétique (consommer moins), (ii) des énergies renouvelables (à augmenter) et (iii) de la préservation des ressources naturelles face au changement climatique. Certaines initiatives devant « faire l'objet d'une

³⁶ Pour des raisons de clarté, le GT1 s'en tient au terme de « transition énergétique » dans le présent chapitre.

³⁷ « En partie » car l'analyse documentaire s'en tient aux documents de planification stratégique territoriale alors qu'il existe dans les différents territoires des documents de type stratégies ou plans d'actions spécifiques au domaine de la transition énergétique (non revus dans l'analyse documentaire du consortium). De plus, le recensement d'initiatives concrètes (projets, programmes) censées « répondre » aux stratégies diverses manque encore, comme constaté ci-dessus.

approche transfrontalière » sont mises en avant, mais elles concernent toutes la 5^e thématique de la protection des ressources naturelles³⁸.

- En Rhénanie-Palatinat, le « *Klimaschutzkonzept* » prévoit des objectifs de réduction des GES et un système de suivi adapté. De plus, la protection des ressources naturelles (eau, sol, forêts, faune, etc.) *via* le « *Umweltschutz* » est un volet important de la politique régionale rhénane. Les documents de planification régionaux prévoient aussi que la protection des espaces écologiques et naturels doit s'opérer de manière transfrontalière. Enfin, de nombreux documents et interlocuteurs rencontrés par le consortium en charge du bilan intermédiaire considèrent les secteurs de l'énergie et de la protection du climat³⁹ comme des domaines d'intervention transfrontalière futurs possibles.
- En Sarre, comme au Luxembourg, la protection des ressources naturelles est mise en avant (sol, faune, biotopes, etc.). En outre, les « énergies régénératives » doivent être renforcées et, dans ce contexte, la création du premier cluster transfrontalier de l'énergie avec des échanges de bonnes pratiques dans le domaine des énergies renouvelables, est envisagé.

On le voit, la politique territoriale environnementale des différents territoires, lorsqu'elle envisage une coopération transfrontalière, concerne principalement la 5^e thématique de la protection des ressources naturelles, non considérée par le GT1. Seules la Rhénanie-Palatinat et la Saare « envisagent » un aspect transfrontalier dans les 4 autres thématiques ayant un versant plus économique, sans plus de détails.

RECOMMANDATION : Les membres du GT1 recommandent que **le travail de recensement des politiques de transition énergétique entamé dans le cadre du bilan intermédiaire en amont du SDT-GR soit complété**, et que soient analysés les documents stratégiques non-territoriaux non revus à ce jour. Ainsi, une fois le travail de recensement d'initiatives proposé ci-dessus achevé, une vision d'ensemble de la politique de transition énergétique en Grande Région se dégagera.

En outre, lors de l'exercice de recensement proposé, les membres du GT1 conseillent vivement le recours à la grille d'analyse élaborée *supra* permettant de structurer l'analyse en 4 (+1) thématiques et 5 (+1) outils.

Quelles thématiques privilégier ?

Ensuite, se pose la question de la thématique de transition à énergétique à privilégier sachant (i) que la 3^e thématique liée au transport et à la mobilité durable ne fait pas partie du périmètre de travail du présent GT, (ii) que la 5^e thématique de protection des ressources naturelles est considérée comme plus écologique qu'économique et dépasse donc également son mandat et (iii) que la 4^e thématique de la réduction des GES est, en grande partie, une conséquence des thématiques 1 à 4⁴⁰.

Les thématiques à privilégier dans le cadre des travaux du GT1 sont donc celles de l'efficacité énergétique dans le chef des entreprises, des particuliers et des administrations, d'une part, et des énergies renouvelables, d'autre part. Pour rappel, ces deux thématiques sont d'ailleurs

³⁸ Le contrat de rivière Haute-Sûre, le massif du Warndt, les espaces naturels du triangle Cattenom, Mondorff et Schengen, et les ceintures forestières.

³⁹ Mesures rhénanes citées dans ce contexte de l'« énergie et la protection du climat » : réduction de la consommation d'énergie (construction incluse), réduction des GES, développement des énergies renouvelables (énergie éolienne, géothermique, photovoltaïque), réduction de la dépendance énergétique des pays voisins, notamment.

⁴⁰ La régulation des émissions de certaines industries particulièrement polluantes s'opérant, en outre, au niveau européen.

considérées comme devant faire l'objet d'une coopération transfrontalière par la Rhénanie-Palatinat (efficacité énergétique) et par la Sarre (énergies renouvelables), selon la revue documentaire opérée pour le bilan intermédiaire SDT-GR.

RECOMMANDATION : La **thématique de l'efficacité énergétique apparaît des plus pertinentes** pour l'élaboration d'une stratégie de transition énergétique grande-régionale. En premier lieu et à l'image du projet FRED et du programme FoF, la catégorie des entreprises (par opposition aux particuliers et aux administrations publiques) devrait être privilégiée. En ligne avec la 1^{ère} recommandation du GT, la participation d'entreprises en général et des PME en particulier devrait être encouragée en s'assurant de l'**utilité perçue** de chaque initiative proposée.

La thématique des énergies renouvelables ne doit pas être négligée pour autant. Il faut cependant être conscient que tout projet transfrontalier d'énergies renouvelables serait de nature nécessairement locale, n'impliquant *à priori* que des communes situées de part et d'autre de deux territoires, par exemple du côté d'Esch-Belval ou, selon ses souhaits, à la frontière de la Rhénanie-Palatinat.

Enfin, tous les outils identifiés par le GT1 pourraient être considérés, l'outil de suivi de politique énergétique (*monitoring*) faisant l'objet d'une recommandation particulière ci-dessous.

Privilégier les partenariats à géométrie variable

Aux yeux des membres du GT1, **toute stratégie de transition énergétique propre à la Grande-Région** (et toute stratégie économique par ailleurs) **doit demeurer flexible et souple, et privilégier les partenariats à géométrie variable**, comme il l'a notamment été vu avec, d'une part, le projet FRED, un projet avant tout wallon, lorrain et luxembourgeois, et d'autre part, la « *Mittelstandsinitiative -EnergiewendeundKlimaschutz* »⁴¹telle que déclinée en Sarre et en Rhénanie-Palatinat et présentée aux membres du GT1 sous la présidence 2013/2014 précédente du Sommet⁴².

Si ces deux exemples de partenariats à géométrie variable semblent avoir notamment été formés suite à une affinité linguistique et une proximité géographique (et pour la « *Mittelstandsinitiative* » dans le contexte d'un plan fédéral), cela ne doit pas être nécessairement et systématiquement le cas.

En effet, les membres du GT1 sont d'avis que des opportunités de coopération géographique éloignée, quoique plus rares, peuvent tout à fait être envisagées (les différents participants au projet FRED étant d'ailleurs issus de territoires relativement éloignés).

Dans le cadre de la 4^erévolution industrielle, les centres de formation s'avéreront de plus en plus onéreux à créer et opérer, notamment du point de vue de la sophistication et du coût des machines et autres outillages, voire même des matières premières, avec lesquels les apprentis devront se former. Il y a donc lieu de ne pas dupliquer les frais et investissements, et de **privilégier les synergies et les opportunités d'économie d'échelle**, par exemple en faisant bénéficier un territoire donné d'un centre de formation existant sur un des quatre autres territoires - quitte à ce qu'un module de formation soit traduit de l'Allemand vers le Français (ou *vice versa*) avec des cofinancements issus des fonds structurels européens. Ce type de coopération *win-win* est d'ailleurs opéré au quotidien dans le cadre du Projet FRED. Dans le cadre de ce projet, des centres de formation wallons participant ont accueilli des travailleurs issus d'entreprises basées en Lorraine et au Luxembourg (et inversement).

Un autre exemple de synergies *win-win* peut être envisagé dans le domaine de la valorisation de la recherche environnementale et de transmission de celle-ci au bénéfice des entreprises en général et des PME en particulier. Suite à l'analyse du Projet FRED et de la *Mittelstandsinitiative*, il apparaît que les universités situées en Wallonie et dans les Länder allemands sont plus spécialisées dans ce domaine que l'Université du Luxembourg notamment. Les acteurs luxembourgeois ont donc tout intérêt à se tourner vers ces territoires pour cet outil spécifique. Néan-

⁴¹ Voir : www.mittelstand-energiewende.de/die-initiative.

⁴² Voir rapport CESGR 2013/2014 du CESGR à ce sujet.

moins, les acteurs issus des autres territoires de la Grande Région ont également tous (même les plus éloignés !) à gagner de la Place financière luxembourgeoise en ce qui concerne un autre outil, tout aussi utile à une politique de transition énergétique grand-régionale, à savoir celui de finance climatique, un outil sur lequel la Place vient tout récemment de se positionner en organisant une première conférence⁴³.

RECOMMANDATION : Au-delà des affinités linguistiques et de la proximité territoriale, les membres du GT1 sont d'avis qu'il faut avant tout s'assurer de l'intérêt des différents territoires à coopérer entre eux sur une initiative de transition énergétique donnée, ceci à l'image du calcul d'opportunité effectué par les entreprises (mais s'agissant ici d'un calcul d'opportunité effectué par les territoires de la Grande Région avant de s'engager dans une initiative donnée) - **quitte à privilégier un travail à géométrie variable au sein de la région métropolitaine polycentrique transfrontalière (RMPT), voire avec l'axe rhénan et/ou nord wallon selon les cas.**

Pour le GT1, dans ce « calcul d'opportunité territorial » interviendra forcément la possibilité de bénéficier de synergies et d'économies d'échelle, même pour des acteurs éloignés, comme avec la Place financière luxembourgeoise dans le cas de la finance climatique et comme il l'a été vu avec le projet FRED.

Quel système de suivi ?

Last but not least, toute politique de transition énergétique transfrontalière a pour objectif ultime (impact) de réduire les GES. A ce titre, toute politique énergétique se doit d'être suivie (« *monitorée* ») et évaluée. En d'autres termes, l'on veut savoir non seulement d'où on vient (la « *baseline* ») et où on va, mais également si les objectifs escomptés sont bien en voie d'être atteints.

Une fois une stratégie de transition énergétique en place, il incombera donc aux décideurs politiques et praticiens de s'assurer de son suivi. Pour ce faire, il faudra repartir en premier lieu des données issues du système d'information géographique de la Grande Région, le portail « SIG-GR »⁴⁴.

RECOMMANDATION : Les membres du GT1 recommandent que, dans un premier temps, **un état des lieux des données disponibles sur le portail SIG-GR soit opéré** et que (i) le contenu de ce portail et (ii) son utilisation à des fins de *monitoring* soient comparés au cas de bonne pratique transfrontalière identifié par le GT1 qu'est l'Observatoire Territorial Climat Air-Energie en région Franche-Comté (OPTÉER⁴⁵, voir **annexe 4**). Ce travail pourrait être entrepris dans le cadre de l'**analyse ciblée ESPON** dont l'objectif serait de formuler des recommandations concrètes afin d'atteindre les standards informationnels d'OPTÉER ou de tout autre cas de bonne pratique identifié par les chercheurs commissionnés par ESPON.

⁴³ Voir site internet de la conférence de l'ALFI, l'Association Luxembourgeoise des Fonds d'Investissement sur www.alfi.lu/Impact-Investing-conference (mai 2016).

⁴⁴ Voir : www.gis-gr.eu.

⁴⁵ Voir : www.opteer.org. OPTÉER a un caractère transfrontalier et est cofinancé par le programme INTERREG (voir annexe 4 pour plus de détails).

Suppression d'obstacles administratifs

Comme sous les présidences précédentes, le GT 1 a analysé la liste des obstacles administratifs récurrents ou nouveaux observés dans la GR, une liste compilée et mise à jour par Mme Christina Grewe, gérante de l'EIC Trier GmbH et qui se trouve en **annexe 5** de ce document.

Le groupe remercie Mme Grewe pour son travail, ardu mais nécessaire, ainsi que le partage de ses connaissances avec les membres.

Cela fait dix ans que le GT1 du CESGR compile sa liste des obstacles administratifs récurrents et, depuis lors, **certains progrès peuvent être observés**. C'est notamment le cas, du moins en partie, en matière de TVA, plus spécialement en ce qui concerne les demandes de numéros TVA et son remboursement (à quelques exceptions près demeurantes). Dans ces domaines, les délais ont été raccourcis de manière significative. C'est aussi le cas pour l'assurance décennale requise en France, pour laquelle des solutions sont finalement offertes aux entreprises, notamment par des prestataires privés basés en Allemagne.

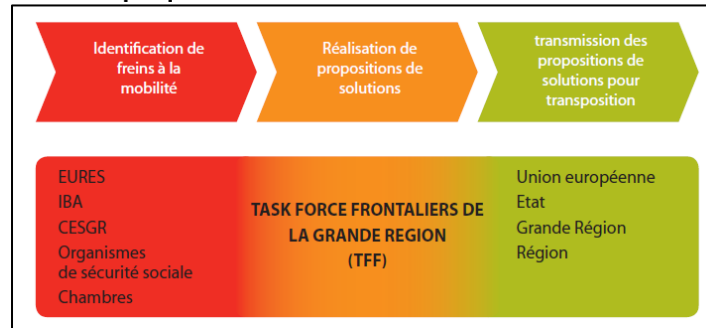
Néanmoins, comme par le passé, le GT1 constate que certains obstacles ne disparaissent pas, voire que la liste de ceux-ci s'allonge, malgré les recommandations répétées du CESGR. En ce sens, cette liste s'apparente à un « *evergreen* » ne désemplissant jamais. De plus, bien trop souvent doit-on constater que **certains obstacles sont éliminés sous la pression européenne plutôt que sur base d'une collaboration au niveau de la Grande Région**.

RECOMMANDATION : Face à ce constat, **le GT1 recommande que des ressources humaines et financières soient dégagées de manière permanente en Grande Région afin de permettre que soient levés un à un et définitivement les obstacles administratifs identifiés comme les plus problématiques de manière récurrente**, un peu à l'image du travail accompli à ce jour par la « *Task Force Frontaliers* » (TFF).

La TFF a été lancée en 2011 en tant que projet INTERREG Grande Région 2011-2014. Le projet a été prolongé à la mi-2015 et, depuis lors, la *task force* travaille de manière transitoire sur les bases d'une convention de coopération entre partenaires grands-régionaux. Par une extension de projet, il est prévu que la TFF continue d'opérer sur le terrain en tant que projet INTERREG Grande Région 2016-2020.

La mission de la TFF est d'élaborer des propositions de solutions juridiques et administratives pour des problématiques fondamentales de frontaliers et d'entreprises qui emploient des frontaliers. Elle fait **le lien entre les acteurs du marché de l'emploi de la Grande Région et les décideurs politiques au niveau régional, national et européen, auxquels elle soumet ses propositions d'amélioration de la mobilité sur le marché grand-régional de l'emploi**.

Graphique 5 : L'action « multi-niveaux » de la TFF



Un exemple d'intervention « multi-niveaux » de la *task force*, issu de son rapport d'activité⁴⁶, est présenté en **annexe 6** de ce document. Il concerne la problématique (pas uniquement grande-régionale) de l'**exclusion nationale de l'allocation familiale différentielle** qui, en Grande Région, posait particulièrement problème aux frontaliers résidant côté belge et allemand.

L'annexe 6 illustre comment la TFF intervient à tous les niveaux institutionnels, en fonction des besoins identifiés. Après avoir consulté la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), la TFF a conclu que l'obstacle identifié constitue une entrave à la libre circulation des personnes et a pris contact avec les institutions compétentes en Wallonie et en Communauté germanophone de Belgique, ainsi qu'avec la « *Familienkasse Direktion* » en Allemagne. Résultat : les instances régionales et communautaires belges s'emparent du dossier et la *Familienkasse* modifie sa circulaire interne permettant aux familles concernées d'enfin percevoir leur allocation différentielle mensuelle.

Cet exemple, et d'autres exemples issus du rapport 2014 de la TFF, montre que **la task force a un véritable impact sur le terrain**. Une fois les ressources humaines (compétentes) déployées, elles peuvent s'atteler à leur mission de manière relativement flexible et efficace. Néanmoins :

RECOMMANDATION : Le GT1 est d'avis qu'en matière d'obstacles administratifs, il n'est pas nécessaire de créer une nouvelle structure de toutes pièces et qu'**une extension des moyens existants suffit**, (i) soit en élargissant le périmètre d'intervention de la TFF, qui a une longue expérience de terrain, (ii) soit en dégagant des ressources humaines appropriées dans des structures déjà en place en Grande Région, comme les organisations patronales⁴⁷. Comme il l'a été fait pour la TFF, un cofinancement INTERREG pourrait être considéré, du moins dans un premier temps⁴⁸.

Enfin, **les membres du GT1 insistent sur le fait qu'ils ne remettent en aucun cas en cause la nécessité des procédures administratives** imposées aux entreprises. Ces procédures existent pour une raison, qui est souvent celle de protéger les travailleurs et autres parties pre-

⁴⁶ Source : « *Amélioration de la mobilité du marché du travail au sein de la Grande Région : 12 solutions de la Task Force Frontaliers* » (Janvier, 2014 : pp. 9-10), disponible sur www.tf-frontaliers.eu.

⁴⁷ Chambres de Commerce, Chambres des Métiers, EIC Trier, etc.

⁴⁸ C'est-à-dire le temps que les ressources humaines ainsi dégagées démontrent leur efficacité sur le terrain dans la mission qui leur incombe, justifiant par là la nécessité de pérenniser financièrement leur intervention.

nantes à l'écosystème entrepreneurial, comme c'est notoirement le cas avec procédure dite de notification de détachement.

Néanmoins, bien que nécessaires, les procédures identifiées par le GT1 en tant qu'« obstacles » posent problème aux entreprises, non pas sur le principe (ou raison d'être) mais bien sur la façon dont elles sont mises en œuvre par les administrations en charge de les appliquer sur leurs territoires respectifs. Ces procédures sont devenues à ce point complexes à respecter en pratique que les entreprises finissent tôt ou tard par ne pas (ou plus) accepter de mission sur un autre territoire. En d'autres termes, bien que désirables, ces règles s'apparentent malgré elles à une entrave au marché. Elles sont d'autant plus problématiques qu'elles découragent surtout les PME d'entreprendre en Grande Région, ces dernières n'ayant pas le support administratif et/ou juridique en interne pour s'en affranchir.

Ainsi, sans remettre en cause la raison d'être de la **procédure de notification de détachement des travailleurs**, le GT1 constate que des améliorations procédurales pourraient

y être apportées sans que les conditions de travail ou de sécurité des travailleurs détachés n'en soient négativement affectées pour autant (voir détails en annexe 5).

Par exemple, au Luxembourg, si le certificat A1 doit continuer d'être demandé *ex ante*, c'est-à-dire avant l'obtention de l'autorisation de détachement, d'autres documents fastidieux à recueillir, tels que les certificats médicaux et les attestations de qualification, pourraient être requis *ex post*, soit une fois l'autorisation accordée. En France, certaines sections du document de notification mériteraient à ne pas devoir être traduites par un traducteur juré.

Factories of the Future : Etudes de cas

1. Sylvania (Tirlemont)

Les usines de lampes classiques ont la vie dure car tout le monde a tendance à se tourner vers le matériel chinois bon marché. « *Si vous voulez faire tourner une usine, vous devez produire des volumes à un bon prix de revient* », avance John Derikx, *General Manager Operations* de l'usine Sylvania à Tirlemont.



LA RECHERCHE DE LUMINAIRES

« *Notre point de départ est de produire la meilleure qualité à un prix abordable. Mais, depuis la crise de 2008, la production classique de lampes halogènes et HID périclité. Nous avons alors recherché une nouvelle technologie. Qu'est-ce qui peut perdurer et qui peut facilement être lancé sur le marché par nos commerciaux ? C'est ainsi que nous nous sommes tournés vers la lampe LED* », continue John Derikx.

MADE IN TIRLEMONT

Dans une première phase, les nouveaux spots LED de 230 volts ont été développés à Tirlemont et produits en Chine sous nom propre. Mais la Chine n'est pas la terre promise. John Derikx : « *Il n'y a pas de protection IP et si vous achetez là-bas, vous devez commander des volumes de containers. Et puis il y a le voyage de six semaines en mer qui génère un coût élevé en fonds de roulement. Un autre inconvénient est que la technologie LED évolue rapidement. De nouvelles puces voient le jour tous les six mois. Cela génère des solutions en lumens plus élevées pour une puissance identique, des systèmes plus compacts, etc. Tout change très vite, mais les pourparlers avec les fournisseurs chinois prennent des semaines.* »

Sur ce constat, le coût total d'un spot LED chinois a été passé à la loupe et des possibilités pour maintenir les coûts au plus bas à Tirlemont ont été investiguées. « *Nous avons réalisé cela via une approche design for assembly. En Belgique, la manutention coûte cher et donc il n'est possible de produire ces lampes qu'à condition de couvrir les coûts de main-d'œuvre. Si vous regardez une lampe chinoise, vous percevez tout de suite les points coûteux : le vissage des éléments, le soudage des fils, etc. Nous avons analysé toutes les pièces et la façon dont elles sont assemblées, puis nous avons supprimé les étapes qui génèrent un coût salarial trop élevé* », continue M. Derikx. Il fallait donc trouver une solution sans vissage ni étape de soudage.

LES POINTS INTENSIFS EN MAIN-D'OEUVRE RATIONALISÉS

L'équipe de développement a ainsi rationalisé tous les points intensifs en main-d'œuvre. Aujourd'hui, les spots LED sont assemblés manuellement à Tirlemont par une dizaine de personnes. Les pièces sont assemblées, la lentille est placée sur la partie supérieure, l'électronique est intégrée, une pression sur un système de clips, et la lampe est prête. La seule étape complexe qui subsiste encore est le PCB qui doit être collé puis durci aux UV. « *Nous avons éliminé les coûts de main-d'œuvre en remplaçant la manutention coûteuse par des alternatives meilleur marché. À côté de cela, nous avons rationalisé le produit. La lampe chinoise possède une trentaine de pièces, celle de Tirlemont n'en compte que cinq. Rationaliser le nombre de pièces et les manipulations intensives en main-d'œuvre : voilà l'œuf de Colomb. En Belgique, il est encore possible de produire mais il faut choisir les bons produits.* »

À Tirlemont, la R&D est liée à la production. Cela crée une communication courte entre les développeurs et la production. De plus, cette lampe LED, de conception modulaire, va servir de base à une large gamme. On travaille actuellement aux autres étapes du processus. « *À terme, tous les composants devront provenir d'Europe, même l'électronique, le boîtier refroidi, etc. Ce n'est que comme ça qu'on peut travailler de manière plus précise, plus rapide et plus qualitative* », conclut John Derikx.

2. Safran Aero Boosters (Liège)

Fabricant de moteurs d'avion, Safran Aero Boosters a une image de grand producteur de CO₂ à casser. L'entreprise s'est donc lancée dans une démarche environnementale, encouragée d'une part par les accords de branche Kyoto qui visent à l'amélioration de l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'autre part par le programme européen Clean Sky. Ce dernier a pour objectif de réduire de 50% les émissions de CO₂ par passager/km, de 80% les émissions de NO_x et de 50% le bruit perçu.



Safran Aero Boosters s'est notamment équipée d'une installation de cogénération, l'une des plus importantes en Wallonie dans le secteur de l'industrie technologique. Elle produit simultanément de la chaleur et de l'électricité et permet d'économiser entre 15 et 20% d'énergie par rapport à une production disjointe. Cette unité assure le chauffage des bâtiments et des bains de traitement de surface tout en fournissant environ le tiers des besoins en électricité de l'entreprise. Basée sur des principes performants de récupération de l'énergie pour les circuits d'eau et d'huile thermique, la cogénération mise en place à Safran Aero Boosters combine des avantages énergétiques, économiques et écologiques et permet à l'entreprise de réduire ses émissions de CO₂ de 7 %.

D'autres mesures pour réduire l'impact de l'entreprise sur l'environnement ont également été mises en place, comme par exemple :

- Récupération de l'énergie des traitements de surface et traitements thermiques et réinjection dans les lignes de production ;
- Isolation du bâtiment avec placement de matériaux isolants et remplacement des châssis de fenêtre ;
- Amélioration de la gestion de l'air comprimé par un audit des fuites et par l'installation de compresseurs à vitesse variable ;
- Rationalisation de l'éclairage dans les bureaux, installation de LED, zonage dans les ateliers, minuteriers ;
- Récupération de l'eau de pluie et économie d'eau grâce à l'installation de vannes automatisées avec arrêts les nuits et les week-ends, exploitation d'un puits, placement de compteurs, installation de circuits de refroidissement fermés ;
- Recyclage des eaux faiblement chargées, 100% des 300m³ /jour ;
- Tri et récupération des déchets industriels et de bureau, recyclage de 100% des co-produits de production.

3. Continental (Mechelen)

Cette étude de cas peut être visualisée dans la [vidéo suivante](#) :

Continental Mechelen

Écrit pour: Usines du Futur - 14 août 2015 - 11:57



Appel à soumission d'analyse ciblée ESPON 2020 (mars 2016)





 Co-financed by the European Regional Development Fund

[Home](#) **Inspire Policy Making by Territorial Evidence**  

[About](#) [Projects](#) **[Calls](#)** [Events](#) [Tools and Maps](#) [Publications](#) [Press](#) 

Calls for Tender

[Invitation for Stakeholders](#)

[ESPON 2013 Calls](#)

Open Invitation to Submit Proposals for Targeted Analyses

23 December 2015 - Policymakers and practitioners at all administrative levels and territorial scales are key stakeholders for the ESPON 2020 Cooperation Programme. Through direct investments and policy implementation they are the important contributors to the achievement of European policy goals related to territorial development and cohesion.

In an era of growing global interdependencies, it is becoming ever more important for policymakers at national, regional and local levels, as well as European funded programmes, to have access to high-quality data and policy relevant evidence of their larger territorial contexts, in particular a wider European perspective.

The ESPON EGTC is therefore pleased to announce an open invitation to policymakers and practitioners to submit proposals for Targeted Analyses meeting their particular policy demands and evidence needs. These projects shall use ESPON territorial evidence in concrete practise with the objective of directly contributing to informing policy decisions and territorial development strategies.

How does it work?

Stakeholders develop their project proposals and submit them for evaluation to the ESPON EGTC. Selected proposals will be provided with the academic, administrative and financial capacity to organise and carry through the Targeted Analyses. An interactive and iterative process will be ensured which will bring together stakeholders and experts who will combine ESPON results with the knowledge and experience of policymakers and practitioners. The Targeted Analyses should therefore also provide practical insights into future development potentials and territorial challenges and, importantly, contribute 'bottom up' knowledge to the ESPON evidence base.

The results of the Targeted Analyses should also be useful for wider territorial contexts and capable of being transferred in practice to other stakeholders throughout Europe. Outputs should assist the outreach activities of the ESPON EGTC in bringing territorial evidence closer to policymaking. Moreover, Targeted Analyses should create added value for the ESPON 2020 Cooperation Programme by contributing insights from practice into the process of defining themes for applied research activities, the database and interactive tools produced by ESPON.

How to apply?

Stakeholders have an open invite for submitting proposals for Targeted Analyses. Twice per year the ESPON EGTC will communicate when the next selection round will begin.

The closing date for the submission of stakeholder proposals shall be on **9 March 2016**.

Proposals must be submitted via a digital [application form](#). A [guidance document](#) is also available for download to support stakeholders in preparing proposals.

Please be aware that the opportunity to submit stakeholder proposals remains continually open throughout the lifetime of the ESPON 2020 Cooperation Programme. Stakeholders are therefore welcome to submit their proposals at anytime throughout the year and these will be considered in the subsequent selection round. A further announcement on the next closing date for the evaluation of proposals shall be made during the first half of 2016.

Proposals can be submitted by groups of stakeholders sharing a common analytical need as well as by individual stakeholders. It is also possible to include relevant umbrella organisations from European level in the implementation and steering of a Targeted Analysis.

How will projects be selected?

Please note that during 2016 a maximum of six proposals can be selected for implementation. Project proposals will be selected by the ESPON EGTC on the basis of a competitive evaluation process using the selection criteria included in the guidance document. It is therefore important that applicants carefully consider their project proposal in the context of these selection criteria and complete the application form in full.

Please note that if your proposal is not selected during the first round it may be resubmitted for reconsideration in future rounds.

Who to contact for further advice?

Staff at the ESPON EGTC is available to field queries on developing project proposals. Please email any queries you may have to application@espon.eu.

More information

This invitation has been published at the Official Journal of the European Union, OJ C 50 of 10.2.2016.

Name	Type	Size
Guidance	PDF	158.16 KB
Application Form	XLS	1.20 MB
Additional Information - Version 4 March 2016	PDF	264.61 KB



Guidance for stakeholder proposals for ESPON Targeted Analysis

ESPON targeted analyses - How do they work?

In a first step, stakeholders propose and describe the analytical need they have concerning their own territories, explaining why they need a targeted analysis with a European perspective, outlining the results they envisage to receive, as well as how they intend to make use of the targeted analysis in practice.

Stakeholders submit their proposals to the ESPON EGTC by filling in a digital application form, made available via the [ESPON website](#). The application needs to be complemented by letters of commitment of all participating stakeholder institutions.

- Stakeholder proposals for ESPON targeted analyses can be submitted continuously throughout the year. The process is the following:
- The ESPON EGTC evaluates twice per year all stakeholder applications received by a certain deadline. The exact deadlines will be advertised on the ESPON website.
- Together with the stakeholders the ESPON EGTC then further develops those proposals that are selected into detailed terms of reference.
- Selected targeted analyses will be openly tendered EU wide to procure highly qualified academic experts carrying out the requested analysis.

The selected experts will closely cooperate with the stakeholders and the ESPON EGTC in the implementation of the targeted analysis.

Stakeholders who submitted proposals which have not been selected shall be informed and, where appropriate, provided feedback from the selection process and encouraged to further consider proposing targeted analyses.

Who can apply?

The following stakeholders can submit proposals for ESPON targeted analyses:

- Stakeholders and practitioners from national, regional and local administrations of EU member states and the four ESPON partner states (Iceland, Liechtenstein, Norway and Switzerland).
- Authorities implementing EU funded programmes, e.g. Managing Authorities and programme secretariats.

Concerning the first group of stakeholders mentioned above, the ESPON EGTC welcomes applications by single or groupings of national bodies, regions and cities. This is to encourage that there is a wide geographical coverage and that numerous countries, regions and cities can benefit of bespoke evidence. However, it is not a prerequisite to set up a stakeholder consortium of minimum three partners. Targeted analyses can also be selected if they are proposed by only just one stakeholder.

Stakeholders can consider involving representatives of organisations at European level that might be interested in the specific theme as well as the private sector in the steering of the targeted analysis.

What are the general requirements for stakeholder proposals?

When putting together an application for an ESPON targeted analysis, stakeholders should be aware that the following key criteria will be used in the selection process and should consider the following aspects in preparing their application:

- *Presence of European perspective/dimension in the targeted analysis*

Even though targeted analyses focus on specific study areas (i.e. the stakeholders' territories), they need to do so by analysing these territories also from a European perspective. This means for instance that the specific development opportunities of a given territory will include comparative analyses, identifying potentials in relation to potentials of other territories, neighbouring regions and cities, etc.

- *Degree of added value and transferability*

The results expected of a targeted analysis should offer a clear added value to the stakeholders behind the activity. Results should also be capable of being transferred to their particular policy contexts within the stakeholders' territories. At the same time, other countries, regions or cities throughout Europe should be able to benefit from the results.

- *Realism in analytical terms and complementarity to ESPON territorial evidence*

Stakeholder proposals should be of such a character that the analysis is realistic and can make use of relevant existing ESPON results. These can be complemented by other relevant sources, if needed, in particular with specific stakeholder knowledge, data and other information in order to create the new bespoke evidence that should result from the targeted analysis.

- *Use of the analytical results in policy making*

Stakeholders should indicate how they plan to make concrete use of the results coming out of the targeted analysis they are requesting. It could be possible that results will, for instance, feed into policy decision processes and/or a specific territorial development strategy. It's also helpful for the steering process of the targeted analysis that stakeholders have a clear view on what they want to do with the output of the activity.

- *Relevance for place-based development strategies*

The analysis needs to be related to the stakeholder's specific territorial context and the policy opportunities and challenges of the specific territory that stakeholders are representatives of. In this sense, the analytical results envisaged should feed into and support integrated place-based policy making of the territories in question.

- *Competent involvement of stakeholders in the analytical process and in steering of the activity*

Stakeholders proposing an ESPON targeted analysis need to bear in mind that their active involvement in the analytical process is required to receive meaningful and useful results. This means that stakeholders normally shall foresee to provide regional/local data, relevant documents and engage with the experts that are contracted to perform the analysis requested. The commitment of stakeholders is decisive for a useful analytical outcome which includes to be engaged in the entire implementation process on own costs, and give continuous feedback to intermediate and draft final results.

- *Relevance and complementarity to existing ESPON territorial evidence*

The ESPON 2013 Programme produced a wealth of territorial and analytical evidence. Furthermore, the ESPON 2020 programme is currently implementing a wide range of applied and targeted analyses and complementary tools and outreach activities. In order to maximise synergies, stakeholders should consider how their project proposal relates to past and ongoing ESPON activities.

Where to get further information?

Staff at the ESPON EGTC is available to field queries on developing project proposals. Please email your query to application@espon.eu.

All previously implemented and ongoing targeted analyses projects are available for download at the ESPON website, which may provide some useful guidance for stakeholders in developing their proposals.

Réglementation ESPON 2020 (extraits - SO2)

Specific Objectives

In order to serve the target groups in the most efficient and effective manner, and in accordance with the mission for the ESPON 2020 Programme, the strategy for 2014-2020 is to pursue **5 specific objectives** that will guide the implementation of the ESPON 2020 Programme:

- **Specific Objective 1:** *Enhanced production of territorial evidence through applied research and analyses.*
- **Specific Objective 2:** *Upgraded knowledge transfer and use of analytical user support.*
- **Specific Objective 3:** *Improved territorial observation and tools for territorial analyses.*
- **Specific Objective 4:** *Wider outreach and uptake of territorial evidence.*
- **Specific Objective 5:** *Leaner, and more effective and efficient implementation provisions and more proficient programme assistance.*

In respect of the Specific Objective 5 above, to ensure the most streamlined and efficient administration possible for the kind of activities that ESPON 2020 will implement, the organisational structure will comprise of an European Grouping of Territorial Cohesion (EGTC) contracted to a Single Beneficiary to implement Priority Axis 1 of the ESPON 2020 Programme using public procurement and service contracts only. The required scientific and communicative capacity of the Single Beneficiary, including senior scientific and policy communication capacity, shall, contrary to the ESPON 2013 programme, be provided in-house for ESPON 2020 to be able to achieve its objectives.

Continuous policy relevant guidance to applied research activities shall be provided throughout the ESPON 2020 Programme in order to achieve high-quality output results well timed and of the highest possible level of direct interest and relevance for policy development processes and target groups.

EC Thematic Objective and Corresponding Investment Priority

Programmes for Cohesion Policy 2014-2020 are generally required to concentrate on a limited number of thematic objectives in order to increase the potential to make a significant contribution to regional policies across the EU. The eleven optional thematic objectives are as follows:

1. Research & innovation.
2. Information and communication technologies (ICT).
3. Competitiveness of Small and Medium-sized Enterprises (SMEs).
4. Shift towards a low-carbon economy.
5. Climate change adaptation & risk prevention and management.
6. Environmental protection & resource efficiency.
7. Sustainable transport & removing bottlenecks in key network infrastructures.
8. Employment & supporting labour mobility.
9. Social inclusion & combating poverty.
10. Education, skills & lifelong learning.
11. Institutional capacity building & efficient public administrations.

The ETC Regulation 1299/2013, Article 6 does not set a specific thematic objective or limitation in the number of thematic objectives to be selected under interregional cooperation which the ESPON 2020 programme is part of. As all 11 thematic objectives have a territorial dimension or impact, they are all considered relevant for support by European territorial evidence produced, generated and disseminated by ESPON 2020. The ESPON 2020 Programme will aim therefore at providing support in general under the Thematic Objective 11 as follows:

“Enhancing institutional capacity of public authorities and stakeholders and efficient public administration through actions to strengthen the institutional capacity and the efficiency of public administrations and public services related to implementation of the ERDF, and in support of actions under the ESF to strengthen the institutional capacity and the efficiency of public administration.”

The ESPON 2020 Programme shall, in the production of territorial evidence, analyses, studies and data (pursuant to Article 2 (3d) of the ETC Regulation 1299/2013), be capable to serve all policy development programmes related to EU Cohesion Policy 2014-2020, no matter what range of thematic objectives and corresponding investment priorities the individual programme has selected. This also covers specific investment priorities mentioned for ETC programmes in Art. 7 (1) a, b and c (i) (ii) of Regulation 1299/2013 ETC.

Against that backdrop, the investment priority selected for the ESPON 2020 Programme is referred in the ETC Regulation 1299/2013, Art. 7 (1)(c)(iii), states the need for:

“strengthening the evidence base in order to reinforce the effectiveness of cohesion policy and the achievement of the thematic objectives through analysis of development trends.....”

ID of the specific objective	SO2
Title of the specific objective	Upgraded knowledge transfer and use of analytical user support.
Results that the Member States seek to achieve with Union support	<p>Specific Objective 2 provides for the useful transfer of scientific evidence and knowledge to policy development and provides analytical input to policy processes of different actors at all administrative levels which can stimulate policy development informed by territorial evidence.</p> <p>Activities will include targeted analyses for single or groupings of national bodies, regions and cities, firmly based on stakeholder demand. The thematic focus will be defined by stakeholders reflecting their analytical needs and directly involve stakeholders and experts. The analysis shall provide a European perspective for the stakeholders and be related to their specific policy contexts. Representatives of organisations at European level interested in the specific theme as well as the inclusion of</p>
	<p>the private sector in targeted analyses will be possible.</p> <p>The implementation of other ESIF programmes shall also be supported actively with targeted analyses that can support the understanding of their territory and a European perspective in relation to their selected thematic objectives. This activity will build on positive experiences from the ESPON 2013 programme, where territorial evidence support was provided to 65 ETC programmes and 10 programmes, regional as well as transnational and cross-border. Targeted analyses will normally include a collection of data and benchmark the territory in a European context, such as for cross border areas.</p> <p>As a new activity within ESPON 2020, the ability to feed relevant territorial evidence in a promptly and timely manner to selected policy processes will be strengthened through swift analytical deliverables, such as policy briefs, working papers or similar. This new type of ESPON support to policy development shall enhance a rapid transfer and uptake of the territorial knowledge and tools produced. For this activity to be feasible, the necessary in-house capacity will be ensured, including senior resources in science and experienced in policy oriented communication.</p> <p>The output of the many activities related to the Specific Objective 2 will include analytical reports with policy options and maps related to stakeholder territories and ESIF programme areas as well as brief documents transferring European territorial evidence towards important policy processes upon demand, such as EU Presidency priorities and debates related to territorial cohesion, the Europe 2020 Strategy, sector policy areas and the TA 2020.</p> <p>The key target groups for this Specific Objective 2 are policymakers and practitioners at European, national, regional and local level as well as authorities implementing ESIF programmes. In particular, the targeted analyses will involve groups of stakeholders and practitioners from national, regional and local administrations asking for adding a European territorial perspective in their policy development.</p> <p>The key results which Member States seek to achieve are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extended use of territorial evidence adding a European perspective to policy development at national, regional and local level. • Better integration of the territorial dimension in ESIF Programme implementation and in programmes after 2020.
	<ul style="list-style-type: none"> • Stronger presence of European territorial evidence in the European policy debate and development. • Improved use of research and analyses in relevant territorial, urban and sector policy processes combining stakeholder and ESPON evidence.

L'Observatoire Territorial Climat Air Energie en région Franche-Comté (OPTEER) sur www.coopenergy.eu



**Franche-Comté region, FR - OPTEER
Knowledge tool dedicated to energy flows**

Time period: 2005 - ongoing
Theme of collaboration: Developing sustainable energy plans/ Implementing modelling/monitoring/planning tools

Application: GHG reduction, Renewable energy production, Sustainable mobility

Topic: Setting up of support organizations/ Monitoring tools

Description

OPTEER (Regional observatory for energy, climate and air) is a structure created in 2008 for the monitoring and analysis of energy, GHG emissions and air quality data in the Franche-Comté region. Its work supports local authorities in the elaboration of their sustainable energy and climate plans.

The observatory monitors primary energy consumption and energy production (renewable sources), energy and non-energy related GHG emissions. It can monitor the impact of local initiatives. Data is managed for the region and municipal level. Regional climate change impacts are not in the Observatory's scope.

The Observatory publishes dynamic pages on its website available for each territorial unit of the region, including several indicators for each of the themes covered (i.e. air quality, energy, climate). It also allows local authorities to calculate personalised indicators and display personalised territorial disaggregation (i.e. territory of a specific project).

OPTEER is performing specific activities to make the Observatory's tools and data better respond to the needs of local authorities in the field of sustainable energy planning and monitoring (notably within the Covenant of Mayors). In particular, the Observatory has conducted a survey, organised meetings with local authorities, and launched technical groups to work on specific data and indicators for local authorities. Databases in use by OPTEER are currently being adapted to enable their use for the reporting of energy consumption data under the Covenant of Mayors.

Context / Background

The OPTEER Observatory was developed through an interregional and cross-border cooperation project (within the programme Interreg II and III). Its tools were developed by the regional University of Franche-Comté.

Financing & costs

The initiative had a budget of € 112,000 for 18 months (2010-2011). The Regional and National government are its funding sources.

Budget range

< € 100,000
€ 100,000 – € 1,000,000
€ 1,000,000 – € 10,000,000
€ 10,000,000 – € 100,000,000
> € 100,000,000
N/A

*annual budget

Key results

OPTEER provides data and support to local authorities to develop their energy and climate plans.



OPTEER homepage



Partners involved – Governance

- **Franche-Comté Regional Council**
- **ATMO Franche-Comté** (regional air quality agency)
- **University of Franche-Comté**, Théma laboratory
- **I@d Informatique** (Information Systems)
- Regional State Services for the Environment, Planning and Housing (**DREAL**)
- French Agency for Environment and Energy Management (**ADEME**).

The Observatory is coordinated by ATMO Franche-Comté (regional air quality agency). The governance of the Observatory foresees a Steering Committee, which includes the Regional Council, regional State services in charge of the environment, local representatives of the National energy agency (ADEME), ATMO FC, and a Scientific Committee, which involves the University of Franche-Comté, EPFL, CREM, INSA-LIRIS,...

Several organizations and entities participate in the life of the observatory, such as regional authorities, networks and associations (ex: ADIB - wood industry syndicate, regional agriculture council, urban planning agencies,...).

Results achieved

The Observatory is **supporting local authorities in their definition of priority measures to include in their sustainable energy and climate action plans.**

Lessons learned & Success factors

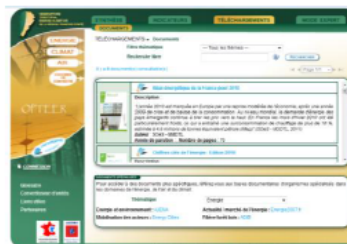
The main strength of the tool is its possibility to integrate several regional environmental issues, improving consistence among regional and local policies on energy and environmental issues.

A key success factor has been the **co-definition of the Observatory's missions with the target users**, and the continuous improvement process accompanied by an attention to user needs.

The governance structure and the presence of a network have proven successful. However, **additional partnerships would be required with additional regional energy stakeholders such as energy utilities.**



OPTEE interactive indicators map



OPTEE Publications bank



Inventaire des obstacles administratifs dans la Grande Région et recommandations du CESGR

Sauf exceptions dûment identifiées ci-dessous, la liste des obstacles par pays demeure inchangée depuis plusieurs années. Pour cette raison, les membres du GT1 renvoient le lecteur aux rapports précédents pour un descriptif détaillé des obstacles relevés et de leurs recommandations afférentes.

Liste des obstacles par pays

Allemagne :

- La participation obligatoire des entreprises luxembourgeoises à la caisse de congés allemande entraîne une charge financière supplémentaire.
- Les pièces justificatives de la TVA requises au titre du droit allemand entraînent des démarches administratives pour les clients dans les autres Etats membres de l'UE.
- Désaccord sur la détermination du lieu de prestation pour la TVA entre le Luxembourg et l'Allemagne, pour l'utilisation à titre privé de véhicules de fonction.
- Déclaration annuelle pour les artisans auprès des chambres des métiers locales sur le lieu des chantiers : une autre cadence serait préférable.

Belgique :

- Lourdeur de la procédure d'agrément dans le cas de la participation à des appels d'offres publics dans le secteur de la construction.
- Contraintes substantielles dans le secteur de la construction : déclaration des contrats, déclaration des présences, ConstruBadge, timbres-fidélité, notamment.

France :

- Le système d'élimination s'appliquant aux fabricants de meubles impose de nombreuses prescriptions aux chaînes de distribution.
- Pour le détachement de travailleurs en France, il faut désigner par écrit (en français) un intermédiaire sur place.
- Déclaration annuelle pour les artisans auprès des chambres des métiers locales sur le lieu des chantiers : une autre cadence serait préférable.

- Assurance décennale : solution trouvée en Allemagne, mais toujours problématique pour le Luxembourg et la Belgique.

Luxembourg :

- Taxe sur la valeur ajoutée : pas d'application du mécanisme d'auto-liquidation dans le cadre de livraisons sans mouvement de biens ainsi que dans le cadre de prestations foncières, de services de restauration et de prestations événementielles.
- Désaccord sur la détermination du lieu de prestation pour la TVA entre le Luxembourg et l'Allemagne, pour l'utilisation à titre privé de véhicules de fonction.
- Obligation de déclaration annuelle auprès du ministère de l'Economie (Département autorisations) pour les entreprises artisanales, industrielles et du bâtiment : une autre cadence serait préférable.
- Documents à fournir lors de la déclaration en ligne pour les notifications de détachements.

De manière générale, on peut dire qu'au sein de la Grande Région des progrès ont été réalisés au niveau de la TVA. Les numéros sont attribués plus rapidement et les problèmes au niveau des remboursements de la TVA sont en train de se dissiper. Par contre, au niveau des déclarations pour le détachement de travailleurs, l'intensité réglementaire ne cesse de croître.

Le Comité économique et social de la Grande Région souligne l'importance de :

- la nécessité d'appliquer le droit relatif au marché intérieur dans les régions partenaires de manière immédiate et pragmatique,
- ne pas adopter de lois nationales contraires aux principes du marché intérieur et à l'intégration socio-économique dans la Grande Région,
- d'informer les entreprises et les travailleurs de leurs droits dans le marché intérieur et de leur indiquer les réseaux et instruments existants pour résoudre les conflits (SOLVIT, EURES...),
- de mieux informer les travailleurs frontaliers de la Grande Région du traitement fiscal correct du salaire ainsi que de l'affectation à la bonne catégorie au regard du droit des assurances sociales.

Exemple de l'impact des interventions de la *Task Force Frontaliers* sur le terrain

01. Dorénavant tous les frontaliers de la Grande Région percevront une allocation familiale différentielle



Un frein à la mobilité existant depuis plusieurs années au-delà des grandes régionales consiste en l'exclusion nationale de l'allocation familiale différentielle. La problématique se présente de la manière suivante : Sur la base des règlements européens, il est assuré, en règle générale, que les travailleurs frontaliers perçoivent un complément différentiel correspondant à la différence entre le montant des allocations familiales prévu par l'Etat de résidence et celui prévu par l'Etat d'emploi.

Ceci n'est pas le cas sur la base du principe, dit « Etat d'exercice de l'activité ».

- les deux parents sont des travailleurs frontaliers ou,
- qu'il n'existe qu'un seul parent travailleur frontalier à prendre en compte.

Il en résulte que l'exercice d'une activité professionnelle dans le pays de résidence conduit à une réduction du montant des prestations familiales par rapport à une famille identique n'ayant pas d'élément d'extranéité.

Prenons par exemple une famille avec deux enfants résidant en Allemagne. Les deux parents exercent leur activité en France. Dans leur Etat de résidence le montant des allocations familiales est de 368 €. En application du principe de l'Etat d'activité, ils obtiennent exclusivement les allocations familiales françaises. Le montant s'élève à 128,57 € pour deux enfants. Bien que la famille réside en France, elle ne percevait jusqu'alors pas le montant différentiel de 239,43 €.



La TFF s'est saisie de cette problématique dans le cadre d'un mandat d'expertise juridique. Après consultation de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la TFF arrive au résultat que, dans les cas présentés, accorder à l'Etat de résidence qui n'est pas compétent, la faculté de verser une allocation familiale différentielle sur des prescriptions nationales constitue un inconvénient conséquent de l'entraver l'exercice du droit à la libre circulation. La TFF est d'avis que le versement d'une allocation familiale différentielle s'impose à l'Etat de résidence dans les constellations susvisées, et ce, même si le règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ne le prévoit pas explicitement. Afin d'éliminer ce frein à la mobilité pour l'ensemble de la Grande Région,

proposé une modification des législations allemande et belge. La France et le Luxembourg peuvent en l'occurrence être cités comme exemples de bonne pratique. En effet, ceux-ci prévoyaient déjà dans les constellations précédemment citées le versement d'allocation familiale différentielle.



La prise de contact avec les institutions compétentes en Belgique et en Allemagne ont conduit à un des premiers succès de la TFF.

La Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique ont signalisé leur volonté de prendre en compte la proposition de la TFF dès que la compétence législative en matière d'allocation familiale sera transférée aux entités fédérées.

En Allemagne, la « Familienkasse Direktion » (organisme de liaison allemand) a, en juillet 2013, modifié sa circulaire interne. Dorénavant une allocation familiale différentielle sera versée aux travailleurs frontaliers qui résident en Allemagne et qui exercent une activité dans un autre Etat membre.

Pour les familles concernées, tel l'exemple cité précédemment, cela signifie qu'elles percevront une allocation familiale différentielle mensuelle de 239,43 €.

Comme ces instructions sont valables pour tous les travailleurs frontaliers résidant en Allemagne, ce frein à la mobilité a non seulement disparu pour l'ensemble de la Grande Région, mais aussi pour toutes les autres régions frontalières. Par exemple, dans la région frontalière entre les Pays-Bas et l'Allemagne cette problématique faisait jusqu'alors partie du « top 10 » des freins à la mobilité.

Source : « Amélioration de la mobilité du marché du travail au sein de la Grande Région : 12 solutions de la Task Force Frontaliers » (Janvier, 2014 : pp. 9-10), disponible sur www.tf-frontaliers.eu.

Groupe de Travail 2
**« Marché du travail- Apprentissage tout au long de la vie-
Langues »**



Présidence : Bettina Altesleben
DGB Rhénanie-Palatinat/Sarre

Le marché de l'emploi transfrontalier joue un rôle central dans la Grande Région et son importance est de plus en plus grande car le nombre de frontaliers ne cesse d'augmenter. Les derniers chiffres de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) font état de plus de 219 000 travailleurs frontaliers (2015). Parmi ce chiffre, le Grand-Duché du Luxembourg enregistre non seulement le plus grand nombre de frontaliers entrants, mais également le plus fort taux de croissance (2015 : +2,7 %, soit 167 000). Pour la première fois depuis des années, le nombre de Français venant travailler en Sarre augmente (+1,0 %, soit 18 000). La majorité des frontaliers sortants viennent de Lorraine.

I. Introduction

En plusieurs dizaines d'années, la Grande Région est devenue une région modèle au cœur de l'Europe. À cet égard, le Comité économique et social de la Grande Région est vivement préoccupé par les actuelles discussions sur l'avenir de l'UE, et notamment par l'éventualité de la fermeture de l'espace Schengen.

Le président du CESGR, Philippe Ledent, a clairement pris position sur ce sujet : « La fermeture des frontières serait un retour en arrière considérable dans le processus de construction européenne et serait en totale contradiction avec les valeurs de paix, d'entente et de coopération économique interétatique qui sont à la base du développement de nos sociétés

depuis des décennies et qui constituent encore aujourd'hui un modèle envié dans le monde entier. Chaque jour, des centaines de milliers de personnes traversent les frontières pour se rendre sur leur lieu de travail, dans l'entreprise qu'elles dirigent, sur leur lieu de formation ou à l'université, ou encore pour faire des achats. La fermeture des frontières ou le rétablissement des contrôles aux frontières serait un énorme frein au développement de cette région. Les conséquences seraient très rapidement perceptibles pour l'ensemble de la population. »⁴⁹

Le groupe de travail 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » propose donc la recommandation suivante à l'assemblée plénière du CESGR :

Le **CESGR recommande** que tous les acteurs politiques de la région modèle européenne « Grande Région » adopte une position claire dans l'actuelle discussion sur **l'avenir de l'UE**. Le marché du travail transfrontalier est un acquis majeur dans le processus d'unification européenne. Les habitants de la Grande Région en ont tout particulièrement bénéficié.

Les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région sont vivement préoccupés par les discussions autour d'une possible fermeture de l'espace Schengen.

Missions du GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues »

Les observations et les missions contenues dans la DÉCLARATION COMMUNE du **14^{ème} Sommet de la Grande Région**, qui s'est tenu le 4 décembre 2014 à Mayence, ont constitué la base du travail du GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » pendant la présidence wallonne.

Concernant le marché de l'emploi, le 14^{ème} Sommet de la Grande Région a notamment :

- salué le fait que le CESGR soit représenté dans le groupe de travail du Sommet « Marché de l'emploi » et que soit ainsi garantie une meilleure concertation entre les différents acteurs du marché de l'emploi transfrontalier (p. 7 de la déclaration commune),
- chargé un groupe d'experts, présidé par la Rhénanie-Palatinat, d'identifier et de formuler des recommandations, en coopération avec le CESGR, afin de renforcer la coopération transfrontalière sur le marché du travail dans le secteur des soins, en particulier dans les domaines de la formation professionnelle, de l'emploi et de la lutte contre le chômage (p. 8),
- chargé le CESGR « de s'intéresser plus particulièrement aux conséquences transfrontalières de l'emploi précaire pendant la future présidence du Sommet. » (p. 9),
- reconnu la qualité des contributions apportées par les partenaires économiques et sociaux représentés au sein du Comité social et économique, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre du thème phare de la Présidence de la Rhénanie-Palatinat « Le marché de l'emploi dans la Grande Région – Défis communes et réponses transfrontalières ». Ceci vaut en particulier pour les recommandations du Comité économique et social relatives à la mobilité transfrontalière et à la poursuite de l'intégration du marché de l'emploi dans la Grande Région (p. 30),
- remercié le CESGR pour son « Rapport sur la situation économique et sociale » (p. 30),

⁴⁹ Communiqué de presse – Comité économique et social de la Grande Région, La fermeture de l'espace Schengen mettrait la compétitivité de la Grande Région en danger, Esch-sur-Alzette, 30 mars 2016.

- demandé au CESGR de soutenir des actions concrètes autour de l'e-learning, de la co-diplômation, de la formation professionnelle, des langues et de l'esprit d'entreprise pendant la présidence wallonne (p. 36).

Suite à ces conclusions, l'**assemblée plénière du CESGR** a adopté le programme de travail suivant, le 12 mars 2015, pour le GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » au cours de la Présidence wallonne :

- 1. Préservation de la main d'œuvre, sécurité de l'emploi et évolution démographique**
Les thèmes doivent s'inscrire dans la continuité de la Présidence de la Rhénanie-Palatinat : chômage des jeunes et des femmes, formation professionnelle transfrontalière, formation continue et emploi précaire.
- 2. Portail citoyen de la Grande Région 2.0**
Objectif : réaliser une plateforme Internet transfrontalière et interactive consacrée au marché de l'emploi et aux politiques sociales, en coordination avec le secrétariat du Sommet.
- 3. Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)**
Accompagnement des travaux
- 4. Task Force Frontaliers**
Comité d'accompagnement
- 5. Responsabilité de la coopération entre les acteurs politiques** du marché du travail dans la Grande Région et mise en œuvre de l'accord de coopération signé le 5 novembre 2014 à Trèves.
- 6. Rapport du CESGR sur la situation économique et sociale de la Grande Région**
Le groupe de travail a également comme mission d'évaluer la nouvelle version du rapport et d'assurer la coordination du groupe de suivi ouvert à tous les membres et experts du CESGR.

Le groupe de travail a élaboré ce programme au cours de cinq réunions (21/05/2015, 21/09/2015, 15/03/2016, 13/07/2016, 22/09/2016).

Sur la base des conclusions du GT 2, le CESGR a rédigé des recommandations relatives au marché de l'emploi pour le **Sommet intermédiaire** de la Grande Région des 19 et 20 novembre 2015 sur les thématiques suivantes :

- éclaircir la problématique des migrants par rapport au marché du travail transfrontalier, à la formation, à la langue et à la compétitivité de la Grande Région,
- mettre en œuvre l'accord-cadre du 05/11/2014 sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région.

Le 11 mai 2016, les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région faisant partie du CESGR ont organisé, sur invitation de la Présidence grecque du Comité économique et social européen (CESE), leur troisième assemblée plénière sous présidence wallonne à Bruxelles. À l'occasion d'une table ronde, des représentants patronaux et syndicaux venus

de différentes parties de la Grande Région ont notamment évalué l'évolution du **dumping social**. En conclusion de cette table ronde, le Président du CESGR, Philippe LEDENT, a insisté sur le fait qu'il n'existe pas de remède miracle face au dumping, mais que les solutions doivent être analysées au cas par cas, dans le domaine social, politique,...⁵⁰.

Les résultats du programme de travail du GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » et les recommandations proposées sur la base de ces conclusions vont être présentées dans la suite de ce document.

II. Préservation de la main d'œuvre, sécurité de l'emploi et évolution démographique

a) Développement des précédentes recommandations

« Le marché du travail dans la Grande Région – Défis communs et réponses transfrontalières » était le thème directeur de la précédente présidence rhénane-palatine. Pour assurer une continuité, le GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » a repris et actualisé les conclusions et les recommandations suivantes pendant la présidence wallonne. Ceci s'applique tout particulièrement aux points suivants :

- **Analyse quantitative du marché du travail de la Grande Région**
 - Toutes les régions partenaires sont – bien que de manières différentes – touchées par d'importants changements démographiques et structurels.
 - En dépit de ces changements perceptibles, aucune région n'a jusqu'à présent été confrontée à un manque de main d'œuvre. Cependant, au regard des futures évolutions démographiques et économiques, il est nécessaire d'agir dans certains secteurs professionnels.
 - Le dernier rapport du CESGR sur la situation économique et sociale de la Grande Région a indiqué qu'il n'y avait pas de manque général de main d'œuvre, mais qu'on observait souvent un problème d'adaptation. En matière de formation professionnelle, il s'avère notamment que l'offre de formation ne correspond pas aux attentes des jeunes. Ces deux constats se sont confirmés ces deux dernières années.
- **Tirer profit du potentiel de la Grande Région sur le marché du travail**
 - D'après le CESGR, la couverture des besoins futurs en main d'œuvre, ne pourra se faire sans – en plus d'une augmentation de l'immigration – une croissance de l'emploi chez les groupes de population de la Grande Région jusqu'alors sous-représentés sur le marché du travail :
 - les jeunes sans emploi
 - les femmes
 - les migrants
 - les seniors
 - les personnes handicapées
 - Le dernier rapport du CESGR sur la situation économique et sociale de la Grande Région a clairement montré que, parallèlement aux efforts respectifs des régions

⁵⁰ Communiqué de presse – Comité économique et social de la Grande Région, La Grande Région à Bruxelles, Esch-sur-Alzette, 11 mai 2016.

partenaires, renforcer la coopération à l'échelle de la Grande Région pourrait contribuer à garantir les futurs besoins en main d'œuvre.

Le groupe de travail 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » propose donc les recommandations suivantes à l'assemblée plénière du CESGR :

En matière de **préservation de la main d'œuvre**, le **CESGR préconise** au Sommet

- de continuer à soutenir et de poursuivre les **mesures et projets déjà existants** à l'échelle transfrontalière, ainsi que de favoriser l'échange entre ces différentes mesures et de renforcer l'échange d'informations et la mise en réseau. Le groupe de travail « Marché de l'emploi » du Sommet devra continuer à coopérer dans ce sens avec les partenaires économiques et sociaux du CESGR.
- de garantir aux habitants de la Grande Région et aux personnes qui s'y installent une **meilleure information** sur l'offre existante dans les zones centrales. Le nouveau site (version de travail) de la Grande Région (grande-region.interact.lu) constitue une avancée importante, bien qu'encore perfectible, vers l'objectif visé. Le nouveau site EURES (<http://www.eures-granderegion.eu>) est également d'une aide précieuse.
- de développer une **stratégie commune de préservation de la main d'œuvre**. C'est la seule manière de garantir qu'aucune région n'ait à craindre de perdre sa main d'œuvre la plus qualifiée au profit d'autres régions ou de devoir prendre en charge le financement de la formation professionnelle pour les marchés du travail de régions partenaires. Il est dans l'intérêt des salariés, tout comme des entreprises, d'analyser les besoins en main d'œuvre et l'évolution démographique de manière anticipée et approfondie. Renforcer la coopération au sein de la Grande Région permet aux différents partenaires de se soutenir mutuellement sur ces opérations et ces chantiers essentiels. C'est pourquoi le CESGR tient à saluer les résultats positifs des activités transfrontalières, tout particulièrement en matière de formation professionnelle sur la base de l'accord-cadre. Pour le CESGR, la réussite de ces objectifs montre néanmoins la nécessité de continuer à s'efforcer de déconstruire les barrières qui subsistent encore, notamment par l'apprentissage des langues des pays voisins dans les établissements préscolaires, dans l'enseignement primaire et secondaire, et en formation professionnelle. En effet, ce n'est que par le biais de compétences linguistiques suffisantes qu'il sera possible de tirer profit des synergies existantes au sein de la Grande Région.

En matière de **modes de travail et de formes d'emploi**, le **CESGR recommande** de poursuivre l'uniformisation des réglementations déjà existantes au sein de la Grande Région. La Commission européenne a déjà proposé quatre solutions qui pourraient permettre la réussite de ce processus :

- des accords contractuels flexibles et fiables pour les employeurs et les salariés,
- des systèmes de sécurité sociale modernes qui favorisent l'emploi et facilitent la mobilité,
- des politiques actives du marché du travail qui facilitent la transition vers de nouveaux modes de travail,
- des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie qui garantissent l'employabilité des personnes actives.

À partir de ces recommandations, le CESGR préconise les **actions concrètes** suivantes :

- réunir les centres de compétences régionaux

- éliminer les obstacles à la mobilité : encourager les infrastructures de transports, défaire les barrières administratives, faciliter les processus de reconnaissance professionnelle et encourager l'apprentissage des langues
- augmenter la connaissance des différents systèmes de formation professionnelle
- harmoniser les politiques de développement de l'enseignement supérieur
- conseiller les personnes intéressées par un emploi ou une formation dans une région partenaire
- développer la culture de l'accueil au sein de la Grande Région afin d'attirer la main d'œuvre externe à la GR (voir point b)
- commercialiser la Grande Région
- augmenter et promouvoir la connaissance des projets transfrontaliers réussis, et poursuivre cette voie, par exemple :
 - salons de l'emploi interrégionaux, « European Job Days » de l'EURES, services à l'emploi
 - agences transfrontalières : coopération entre la direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'Agence fédérale pour l'emploi allemande et le Pôle Emploi français, via la création d'agences franco-allemandes à Sarrebruck et à Sarreguemines par exemple
 - simplification des processus de reconnaissance des diplômes professionnels étrangers
 - stratégie française / stratégie allemande
 - centre pour la formation transfrontalière (VAUS)
 - accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région
 - accord sur la formation professionnelle entre la Sarre et la Lorraine
 - accord sur la formation professionnelle entre la communauté germanophone de la Belgique et la Rhénanie-Palatinat

b) Nouveaux enjeux et nouvelles chances pour le marché du travail de la Grande Région : les migrants/réfugiés

Une nouvelle problématique, particulièrement importante pour le marché du travail, a fait son apparition pendant la présidence wallonne, à savoir le grand nombre de demandeurs d'asile et de réfugiés à travers l'Europe. En 2015, les discussions au sein de la Grande Région ont été particulièrement marquées par ces nouveaux enjeux. Alors que l'intégration de ces personnes sur le marché du travail (transfrontalier) est à prévoir au cours des prochaines années, la recommandation du CESGR visant à « développer la culture de l'accueil au sein de la Grande Région afin d'attirer la main d'œuvre externe à la GR » revêt désormais une importance particulière.

Dans un premier temps, le groupe de travail a donc réalisé une analyse comparative approfondie lors de sa réunion du 15 mars 2016, dans laquelle sont répertoriées et présentées les actions et les conditions relatives à ce phénomène :

- Johanna Pögel a présenté les chiffres de 2015 et de janvier 2016 de la BAMF (Office fédéral allemand pour la migration et les réfugiés), ainsi que les défis auxquels l'agence pour l'emploi de la **Sarre** et de la **Rhénanie-Palatinat** va être confrontée.
- Laurent Peusch, ADEM (Agence luxembourgeoise pour l'emploi) a présenté la situation du marché du travail au **Luxembourg**.
- Hilde Gillebert du Forem (Agence pour l'emploi de Wallonie) a fourni des précisions sur l'intégration des réfugiés sur le marché du travail de **Wallonie**.

- Stephan Plattes a présenté la situation des réfugiés au sein de la **communauté germanophone de Belgique**.

Avec l'aide de Johanna Pögel, Jeanne Ruffing, Milena Kuhn et Valentine Ernst, Rachid Belkacem de l'Université de Lorraine et professeur Invité au Centre France de l'Université de la Sarre, a présenté une **étude comparative de la Grande Région** en matière d'intégration des migrants/réfuégiés à la réunion du groupe de travail du 13 juillet 2016 ⁵¹ :

1. L'intégration dans le marché du travail : un processus
2. Contexte socioéconomique de la GR au regard de la question de l'intégration des immigrants/réfuégiés
3. La situation des immigrants/réfuégiés au sein du marché du travail de la GR
4. Quelles actions pour intégrer les migrants/réfuégiés sur le marché du travail de la Grande Région ?
5. Éléments de conclusion

D'après les estimations de M. Rachid Belkacem, les conclusions concernant le marché du travail de la Grande Région sont les suivantes :

- La non intégration : des coûts sociaux (discrimination sociale, clandestinité, pauvreté, exclusion, tensions entre les groupes sociaux,...) et des coûts économiques (chômage,...).
- Des études (à Amsterdam, aux Pays-Bas) : 60 % des réfugiés restent dépendants des aides publiques, des aides sociales ...
- L'intégration : un processus complexe et séquentiel - appel à des facilitateurs (des personnes de même culture, de même langue, déjà intégrées dans les phases d'accompagnement, de parrainage, d'aide, de coaching, etc.).

M. Rachid Belkacem en a déduit les enjeux suivants pour la Grande Région :

- Paradoxe : besoins futurs en compétences professionnelles de plus en plus pointues et intégration des immigrants/réfuégiés sans formation, sans qualifications...
- Faire accepter les cultures nationales, les modes de vie libéraux, les valeurs sociales fondées sur des traditions religieuses différentes...
- Responsabilité d'acteurs multiples aux logiques différentes : entreprises, instances éducatives, organisation d'aide sociale, agences pour l'emploi, offices de travail ...
- au niveau de la GR, penser des programmes communs, tant en matière de gestion de la population des réfugiés, qu'en matière d'intégration professionnelle ...

D'après le CESGR, les actions suivantes sont particulièrement importantes pour la poursuite du travail sur la question des réfugiés/migrants :

- la recommandation du **Conseil parlementaire interrégional (CPI)** « La situation des réfugiés dans la Grande Région » du 17 juin 2016
- le **point de contact luxembourgeois du réseau européen des migrations (European Migration Network National Contact Point Luxembourg)** p. ex. avec l'étude « Intégration des bénéficiaires de la protection internationale/humanitaire sur le marché du travail : politiques et bonnes pratiques », Luxembourg, 14 juillet 2016
- le **Comité économique et social européen (CESE)** et sa prise de position sur le thème « Intégration des réfugiés dans l'UE » (tribune) du 27 avril 2016 (SOC/532), rédactrice : Christa Schweng.

⁵¹ La présentation de M. Rachid Belkacem est disponible dans son intégralité au secrétariat du CESGR.

Le groupe de travail 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » propose les recommandations suivantes à l'assemblée plénière du CESGR :

Le **CESGR recommande** de poursuivre la question de l'intégration croissante des **réfugiés/migrants** au sein du marché du travail et de la formation, ainsi que la question de ses répercussions sur le marché du travail transfrontalier avec l'attention nécessaire.

Il faudra également veiller à ce que la thématique des réfugiés ne soit pas abordée de manière isolée, mais à ce qu'elle soit intégrée dans la recherche de solutions face aux problèmes généraux du marché du travail.

Au regard de leur importance, le CESGR approfondira lui-même ces questions avec une attention particulière.

c) Formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région

Conformément au programme de travail, la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région a été l'un des points clés du travail du GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues ».

L'« accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région » a été signé en marge de l'assemblée plénière du CESGR qui s'est tenue à Trèves le 5 novembre 2014. Il s'agissait du premier cadre commun à l'échelle de la Grande Région visant à encourager la mobilité dans la formation professionnelle.

Afin de faire état des progrès réalisés en matière de formation professionnelle dans la Grande Région et d'en tirer des recommandations pour la poursuite de la coopération, il a été conclu que les partenaires du Sommet de la Grande Région devraient fournir un rapport annuel sur la mise en œuvre de l'accord-cadre (art. 5.1 de l'accord-cadre). Le premier rapport a été présenté le 23/09/2015 et le second, le 21/09/2016 dans le cadre du GT Marché de l'emploi du Sommet.

Le Comité économique et social de la Grande Région est chargé – de la même manière que le Conseil parlementaire interrégional – de se prononcer sur ces rapports depuis le point de vue des partenaires économiques et sociaux. Le GT Marché de l'emploi du Sommet de la Grande Région en a tiré plusieurs recommandations qui seront soumises au vote du Sommet de la Grande Région, puis rapportées aux partenaires (art. 5.2 de l'accord-cadre).

Le 21 septembre 2015, le GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » du CESGR a voté en faveur des recommandations suivantes, en vue du « **Premier rapport** sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région pour l'année 2015 ». Ces recommandations ont été approuvées par l'assemblée plénière du CESGR le 18 novembre 2015 :

Recommandations du CESGR **relatives au « 1^{er} rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région pour l'année 2015 »**

Si l'on considère les évolutions à long terme prévues en Grande Région, en matière de démographie par exemple, et les enjeux actuels, comme le flux des réfugiés, la formation pro-

fessionnelle transfrontalière est face à des défis particuliers. Par conséquent, le Comité économique et social de la Grande Région se félicite de la création du « Premier rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région pour l'année 2015 » et considère cette initiative comme une base solide pour la poursuite de ce travail.

Les actions présentées ci-dessus dans les secteurs de réglementation relatifs à la formation professionnelle, initiale et continue, et à la politique du marché du travail en faveur des jeunes, montrent la diversité et la pluralité des mesures transfrontalières déjà en place. Afin que les objectifs de l'accord-cadre puissent être mis en pratique de la manière la plus efficace possible, les partenaires économiques et sociaux du CESGR recommandent les actions suivantes :

1. Aménager le « Portail citoyen »

Il existe déjà en Grande Région diverses possibilités de formation professionnelle transfrontalière et des initiatives politiques correspondantes à l'échelle locale ou bilatérale. La plupart du temps, celles-ci sont néanmoins méconnues, se rapportent à des objectifs différents et s'adressent à des cibles différentes.

C'est pourquoi le CESGR recommande une nouvelle fois de mieux exploiter les ressources d'Internet dans le cadre d'un « Portail citoyen ». Ce « Portail citoyen » aurait pour objectif - dans un premier temps - l'information et l'orientation des personnes intéressées par une formation professionnelle transfrontalière initiale ou continue. On pourrait par exemple y trouver des indications sur les projets, les lieux d'accueil, les programmes d'échanges et les possibilités d'aide déjà existants (tel que le programme européen Erasmus+). Le CESGR veut inciter le secrétariat du Sommet de la Grande Région à profiter de ses travaux actuels de refonte du site Internet pour mettre en place un « Portail citoyen ».

2. Tirer profit d'INTERREG V

Les accords de mise en œuvre sont généralement initiés et conclus, à l'échelle bilatérale et en fonction des besoins, par les autorités compétentes et les partenaires économiques et sociaux. Les mesures ayant déjà fait leurs preuves devraient être mieux exploitées par l'ensemble de la Grande Région. Les fonds structurels et les fonds d'investissements européens, ainsi que les programmes d'aide de l'Union Européenne, devraient être utilisés pour la mise en œuvre de pistes d'actions.

Le CESGR recommande fortement de tirer profit du nouveau programme INTERREG V. Les objectifs seraient les suivants :

- élaborer des mesures efficaces en matière de développement et de renforcement de l'offre de formation professionnelle transfrontalière initiale et continue,
- conseiller et accompagner les personnes intéressées par la formation professionnelle transfrontalière initiale et continue,
- évaluer la mise en réseau des acteurs et les mesures d'information du public en fonction de leur compatibilité et en déduire des recommandations d'action.

Sur le plan du contenu, le projet INTERREG V « Réussite sans frontière », initié par le Rhin Supérieur et dont l'objectif est de faciliter l'accès au marché du travail transfrontalier grâce à des mesures de formation et de qualification, pourra servir de référence (porteur du projet : Région Alsace).

3. Renforcer les réseaux

La situation de la Grande Région, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle continue et initiale, se caractérise par des accords et des clauses d'expérimentation bilatérales et multilatérales souvent complexes, ainsi que par l'initiation et la promotion de projets, structures et stages transfrontaliers dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue. Le CESGR préconise donc de renforcer les réseaux existants afin d'augmenter l'efficacité de la coopération dans des contextes juridiques préexistants. Ceci s'applique tout particulièrement aux points suivants :

- EURES-T Grande Région : l'amélioration de l'accompagnement et du soutien des frontaliers et frontalières dans les démarches administratives est une mission sur le long terme. Les partenaires cherchent ainsi à harmoniser les compétences nationales afin d'éliminer les obstacles à la mobilité et de garantir une sécurité sociale transfrontalière.
- Task Force Frontaliers : l'identification des vides juridiques ou des problèmes de réglementation en matière de droit social ou de droit du travail qui freinent la mobilité transfrontalière professionnelle est une condition préalable à l'élaboration de toute proposition de solution concrète. La Task Force Frontaliers a fait ses preuves et devrait – conformément à la décision du Sommet de la Grande Région – être développée et poursuivie sous forme de projet INTERREG V.
- Observatoire interrégional du marché de l'emploi : ce réseau d'instituts spécialisés soutient l'opérationnalisation de l'accord-cadre par le biais de ses analyses et de ses propositions d'amélioration, ainsi que par un accompagnement spécialisé.
- Accord de coopération du CESGR : l'« accord sur la coopération dans le domaine du marché du travail transfrontalier de la Grande Région » du 28/10/2010, complété le 04/03/2013, prévoit une étroite coopération entre les principaux acteurs du marché de l'emploi EURES-T, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi, les offices statistiques de la Grande Région, le Comité économique et social de la Grande Région, la Task Force Frontaliers et les services à l'emploi de la Grande Région. Le CESGR remplit une fonction de coordination (préambule de l'accord de coopération).

Pour le 2^{ème} Rapport sur l'implémentation de l'accord-cadre au sujet de la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région 2016, le GT2 « Marché du travail- Apprentissage tout au long de la vie - langues » du CESGR, a élaboré les recommandations suivantes qui seront soumises à la plénière du CESGR du 6 décembre 2016 :

Recommandations du CESGR

relatives au « 2^e rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région 2016 »

Le 5 novembre 2014, l'« Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région » a été signé en marge de l'assemblée plénière du CESGR à Trèves. Pour la première fois, un cadre commun avait été mis en place au plan grand-régional dans le but de promouvoir la mobilité transfrontalière des travailleurs dans la formation professionnelle.

Afin de documenter les progrès de la formation professionnelle transfrontalière de la Grande Région et d'en déduire des recommandations pour la coopération future, il a été convenu que les partenaires participant à l'accord-cadre rendraient chaque année compte de l'avancement de la mise en œuvre de l'accord-cadre auprès du Sommet de la Grande Région (art. 5.1 de l'accord-cadre). Le deuxième de ces rapports est désormais disponible.

A partir de ces rapports, le Comité économique et social de la Grande Région – comme le Conseil parlementaire interrégional – prendront position. Le GT Marché du Travail du Sommet de la Grande Région émettra ensuite des recommandations qui seront adoptées par le Sommet de la Grande Région et portées à la connaissance des partenaires (art. 5.2 de l'accord-cadre).

Ce « 2^e rapport sur la mise en œuvre de l'Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région 2016 » à présent disponible livre un aperçu complet des activités transfrontalières dans les domaines de la formation initiale, de la formation professionnelle continue, des politiques actives du marché du travail et des mesures d'accompagnement. On note la diversité et l'étendue des dispositifs transfrontaliers déjà en cours de réalisation.

Les recommandations suivantes du CESGR ont notamment été formulées sur la base des conclusions de l'atelier de travail « Formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région – Quels mesures et projets nous feront avancer ? » organisé conjointement avec le GT Marché du Travail du Sommet le 23/11/2015 à Remich.

Recommandations du Comité économique et social de la Grande Région

A partir du « 2^e rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région 2016 », les partenaires économiques et sociaux réunis au sein du CESGR recommandent en particulier l'adoption des mesures suivantes afin de mettre plus efficacement encore en pratique les objectifs de l'accord-cadre :

1. Amélioration de l'offre d'informations à bas seuil d'accessibilité grâce au « Portail citoyen 2.0 »

En Grande Région, de nombreuses possibilités de formation professionnelle transfrontalière sont déjà offertes au niveau local ou bilatéral. Elles sont toutefois souvent méconnues, poursuivent des objectifs différents et s'adressent à des groupes cibles variables. Il serait donc judicieux de regrouper les informations concernant les projets déjà existants, les points de contact, les programmes d'échange et les possibilités de subvention sur un portail de la Grande Région dédié à la formation professionnelle transfrontalière. Avec le nouveau site internet (version de travail) de la Grande Région (grande-region.interact.lu), un pas important - toutefois encore à améliorer – a pu être réalisé dans la bonne direction.

Le **CESGR recommande** à nouveau d'impliquer davantage encore les populations de la Grande Région directement à travers des possibilités d'échange interactives (« **Portail citoyen 2.0** »). Dans le domaine de la formation professionnelle justement, une telle offre à bas seuil d'accessibilité peut constituer un moyen d'échange et d'information central pour les (jeunes) utilisateurs. Le CESGR suggère en conséquence d'utiliser, au cours d'une deuxième phase, le nouveau portail internet de la Grande Région aux fins de la mise en place d'un « Portail citoyen 2.0 » interactif. Pour cela, il y a lieu de mettre en place les conditions requises en termes de personnels et de financement.

2. Affectation renforcée des fonds de l'UE à la formation professionnelle dans la Grande Région

De nombreuses mesures de formation professionnelle transfrontalière sont d'ores et déjà (co)financées par le biais de programmes d'aide de l'UE, par ex. Erasmus+ ou EURES-Grande Région. Les premiers projets concrets du nouveau programme INTERREG V A Grande Région ont par ailleurs été approuvés, par ex. le service spécialisé de la formation

transfrontalière « *Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung – FagA* ». Une marge de manœuvre (financière) considérable subsiste toutefois encore pour les prochaines sessions d'approbation.

Le **CESGR recommande** – parallèlement aux autres programmes – d'utiliser de manière renforcée notamment le programme INTERREG-V qui vient d'être lancé pour la formation professionnelle transfrontalière. L'objectif devrait être d'employer avec intensité jusqu'en 2020 les fonds affectés à hauteur de 58,6 millions d'euros (l'axe prioritaire 1) la « poursuite du développement d'un marché du travail intégré en soutenant l'éducation, la formation et en facilitant la mobilité physique » dans le but

- ° de promouvoir les mesures en faveur du développement et du renforcement d'**offres** de formation professionnelle initiale et continue transfrontalière,
- ° d'améliorer le **conseil et le suivi** des personnes intéressées par une formation professionnelle initiale ou continue transfrontalière,
- ° soutenir les mesures de **communication** concernant la formation professionnelle transfrontalière.

3. Améliorer la transparence

Dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue, la situation dans la Grande Région est caractérisée par des accords bilatéraux et multilatéraux souvent complexes. C'est pourquoi, il y a lieu d'améliorer la transparence au niveau de la formation professionnelle transfrontalière.

Le **CESGR recommande** en conséquence

- ° de renforcer les **réseaux existants** dans le domaine de la communication afin d'améliorer l'efficacité de la coopération dans le cadre du contexte juridique en place. Cela vaut en particulier pour l'EURES-Grande Région, Task Force Frontaliers, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi ainsi que la convention de coopération du CESGR. De nouvelles structures ne sont actuellement pas nécessaires ;
- ° d'améliorer la transparence concernant les contenus et la durée d'une formation ainsi que les débouchés pour la main-d'œuvre qualifiée. Différents **profils de métiers** ont certes déjà été **comparés** au sein de la Grande Région, mais ceux-ci se différencient fortement au regard de l'approche et de la pratique de divulgation. C'est pourquoi, un modèle standardisé pourrait améliorer la transparence et représenter un plus pour les comparaisons futures de profils de métier ainsi que leur divulgation.

III. Portail citoyen de la Grande Région 2.0

Le Comité économique et social de la Grande Région préconise depuis plusieurs années déjà (2007) la création d'une plateforme Internet transfrontalière et interactive portant sur les politiques de marché du travail et les politiques sociales (« Portail citoyen »). Le groupe cible – les « citoyens » - y serait activement intégré. Ce projet a pour particularité de ne pas être uniquement un moyen de recherche et d'information, mais de permettre également la mise en réseau et l'échange d'expériences, entre les travailleurs frontaliers notamment, par l'intermédiaire de forums par exemple. Le CESGR a observé que le principe d'interaction via le développement ou la création de réseaux sociaux numériques – d'où l'appellation « 2.0 » - avait considérablement gagné en importance ces dernières années.

Une phase d'essai et une phase pilote du Portail citoyen avaient été réalisées avec succès en 2012 à l'initiative du CESGR sous Présidence lorraine⁵². Puis, pendant la présidence de la Rhénanie-Palatinat, la présidente du Sommet avait explicitement soutenu l'idée d'un portail citoyen et avait proposé au CESGR, en vue de la création du secrétariat de la Grande Région, d'intégrer ce support de participation active au nouveau site Internet central de la Grande Région, alors en cours d'élaboration, afin de créer un effet de synergie et d'éviter les doubles structures.

Sous l'actuelle Présidence wallonne, le GT Marché de l'emploi du Sommet a une nouvelle fois défendu l'idée de mettre à profit les expériences du projet pilote du « Portail citoyen » sur le site Internet de la Grande Région (décision du 1^{er} juin 2016). Il était ici clairement fait référence à l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière qui prévoit un portail Internet regroupant des informations et des pistes d'orientation destinées aux personnes intéressées par une formation professionnelle transfrontalière initiale ou continue, sur la base de projets, lieux d'accueil, programmes d'échange et possibilités d'aides déjà existants, à l'instar du programme Erasmus+ et d'autres instruments de l'Union Européenne.

D'après le Comité économique et social, l'objectif de ce Portail citoyen serait de renforcer la mise en réseau et l'échange d'expériences, notamment entre les travailleurs frontaliers – actuels ou futurs. Pour cela, les utilisateurs devront participer activement à la collecte et au développement du contenu. Cela signifie qu'ils ne devront pas se contenter de consulter passivement les informations, mais qu'ils devront intervenir activement, sur des forums par exemple. Pour le CESGR, un « Portail citoyen » qui ne permettrait pas aux citoyens de participer activement ne serait pas digne d'une telle appellation !

Outre les thèmes relatifs aux politiques des marchés du travail et aux politiques sociales, ce Portail citoyen devrait également être consacré – sur proposition de la ministre présidente de Rhénanie-Palatinat - à d'autres domaines tels que le tourisme, la culture, les loisirs, la formation, les politiques de santé et les transports en commun.

Le CESGR avait salué la proposition de l'ancienne Présidence rhénane-palatine qui suggérerait que soit réalisé un site internet intégré de ce type sur l'ensemble du Secrétariat de la Grande Région, ayant pris ses fonctions en avril 2014. Cet outil permettait de rassembler les ressources et d'augmenter les chances de réussite du travail de communication autour du concept de Grande Région. Il faut cependant veiller à ce que ce projet requière une capacité de personnel au sein du Secrétariat de la Grande Région. Le CESGR déplore le fait que le Portail citoyen 2.0 n'est pas encore pu être mis en place à ce jour.

Le groupe de travail 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » propose donc les recommandations suivantes à l'assemblée plénière du CESGR :

Le **CESGR recommande** au Sommet de compléter le projet de construction de site Internet intégré déjà entamé par le secrétariat du Sommet par un **portail citoyen interactif 2.0**. Cet outil permettra de rassembler les ressources et d'augmenter les chances de réussite du travail de communication autour du concept de Grande Région. Le CESGR déplore cependant que ce portail citoyen 2.0 n'ait pas encore pu être mis en place à ce jour.

Ce type de réseaux sociaux numériques permet de renforcer l'échange d'informations entre les citoyens. Cela présuppose que les utilisateurs participent activement à la collecte et au développement du contenu, c'est à dire qu'ils ne se contentent pas de consulter passivement les informations déjà existantes, mais qu'ils interviennent activement, par le biais de forums par exemple.

⁵² Les prérequis déterminés suite à l'expérience du projet pilote sont présentés en détail dans le rapport final de l'étude préliminaire sur le Portail citoyen de la Grande Région 2.0 (annexe 2).

Le CESGR est prêt à partager son savoir-faire et son expérience dans ce domaine.

IV. Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)

Missionné par le Sommet de la Grande Région, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) collecte des informations sur le marché du travail dans les régions partenaires et analyse la situation de l'emploi sur le marché du travail transfrontalier. La décision du 4^{ème} Sommet de la Grande Région de 1998 en faveur de l'élaboration d'un Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) est à l'origine de cette structure. Ce réseau d'instituts spécialisés a débuté son travail en 2001 avec l'élaboration de son premier rapport sur la situation du marché du travail de la Grande Région.

L'OIE dépend d'un comité de pilotage régional. Celui-ci définit les grands axes de travail de l'OIE, en concertation avec les responsables politiques de la Grande Région, et accompagne son travail en réseau. Le Comité économique et social de la Grande Région est représenté par trois membres au sein du Comité de pilotage. Lors de sa réunion du 18 novembre 2015, l'assemblée plénière du CESGR a désigné trois de ses membres, à savoir Jean-Claude Reding, Werner Müller et Isabelle Leg, pour intégrer le Comité de pilotage de l'OIE.

Le Comité de pilotage de l'OIE s'est réuni à six reprises pendant la Présidence wallonne de 2015/2016 sous la direction de Monsieur Jean-Paul Duprez et Madame Valérie Vander Stricht.

La nouvelle structure du rapport de l'OIE en cinq cahiers thématiques (frontaliers, marché de l'emploi, formes d'emploi atypiques, jeunesse et population) décidée en 2014 a reçu un accueil très positif et a donc été adoptée pour le 10^{ème} rapport de l'OIE qui paraîtra fin 2016.

En complément de la structure du rapport sur le marché du travail transfrontalier, l'OIE s'est consacré au thème « Numérisation du marché de l'emploi » au cours de la Présidence wallonne. En juin 2016, dans le cadre d'un atelier de discussion, le sujet a été présenté par des experts issus de la recherche et du milieu professionnel sous forme de conférences spécialisées, avant d'être abordé en groupes de travail. La préparation et l'approfondissement du sujet ont été réalisés via le réseau et ont résulté en une publication qui paraîtra à la fin de la Présidence, en même temps que le 10^{ème} rapport sur la situation du marché de l'emploi.

En 2016, l'OIE a fêté le 15^{ème} anniversaire de la parution de son premier rapport. À cette occasion, des membres, des partenaires et des financeurs de l'OIE, anciens ou actuels, ont été invités dans la Mine Wendel, à Petite-Rosselle en Lorraine. Le co-fondateur et président du Comité de pilotage, Jean-Paul Duprez, le directeur de l'Institut INFO, Prof. Dr. Heinz Bierbaum, et le premier coordinateur, Dr. Lothar Kuntz, ont chacun prononcé un discours. Le communiqué de presse concernant l'événement⁵³, publié le même jour que les nouveaux chiffres sur les frontaliers, a eu un écho médiatique important dans différents journaux. Des équipes radio et télé se sont rendues sur place pour couvrir l'événement.

Par ailleurs, l'OIE a donné plusieurs conférences afin de présenter les résultats de son travail. Il était par exemple présent à la conférence sur le marché du travail d'Eupen, à plu-

⁵³ L'événement OIE était un franc succès. News du 27.06.2016. (<http://www.iba-oie.eu/News.60.0.html>)

sieurs réunions de l'EURES sur le plan stratégique et opérationnel, au séminaire interrégional des services à l'emploi, ainsi qu'à la réunion du Comité économique et social européen.

Le groupe de travail 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » propose donc les recommandations suivantes à l'assemblée plénière du CESGR :

Le **CESGR recommande** au Sommet de la Grande Région de continuer à soutenir le **réseau d'instituts spécialisés de l'OIE**. L'OIE apporte un soutien indispensable au CESGR dans ses actuels travaux, que ce soit dans le cadre de la coopération des acteurs du marché du travail ou de la rédaction du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région. De par son implication, l'OIE s'est imposé comme un partenaire fiable au sein de la coopération transfrontalière, tout particulièrement lorsque des aspects du marché du travail transfrontalier sont en jeu.

En raison de l'importance croissante du marché du travail transfrontalier dans le développement socio-économique des régions partenaires, l'OIE affirmera son rôle d'expert dans son travail avec le CESGR. Par ailleurs, l'OIE est parvenu à se faire connaître auprès d'un plus large public grâce à un travail de communication optimisé et cohérent, et à un échange soutenu avec les entités concernées dans chacune des régions partenaires.

Le CESGR tient à remercier le Sommet pour le soutien durable qu'il apporte au travail de l'OIE.

V. Task Force Frontaliers

La Task Force Frontaliers travaille sur des propositions de solutions juridiques et administratives de fond répondant à des problèmes soulevés par les frontaliers de la Grande Région et les entreprises qui emploient des frontaliers dans la Grande Région. Elle s'intéresse plus particulièrement aux domaines juridiques suivants : droit du travail, droit de la formation, droit social et droit fiscal.

Le CESGR est représenté par la présidente du GT 2, Bettina Altesleben, dans le comité d'accompagnement de la Task Force Frontaliers. Outre cet accompagnement formel du travail de la Task Force, le CESGR a régulièrement échangé avec la Task Force dans le cadre des réunions du GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues ».

La Task Force Frontaliers a d'abord été mise en place en tant que projet INTERREG IV-A pour une durée de 4 ans, du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2014. Le projet avait la possibilité d'être prolongé jusqu'au 30 juin 2015. Depuis lors, la Task Force travaille périodiquement sur la base d'un accord de coopération avec ses partenaires.

Le projet INTERREG IV-A « Task Force Frontaliers de la Grande Région » (TFF) s'est achevé avec succès le 30/06/2015 pendant la présidence wallonne du Sommet. En seulement quatre ans d'activité, la TFF a développé 18 propositions visant à résoudre les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs frontaliers. Sur ces 18 propositions, 9 ont été mises en œuvre et 5 sont en bonne voie de réalisation, ce qui signifie qu'elles sont proches ou très proches d'être appliquées. En outre, la TFF a rédigé 11 documents d'information visant à clarifier une situation juridique confuse et à écarter les difficultés des travailleurs frontaliers. Les propositions de solutions se rapportaient à des domaines juridiques très dif-

férents, allant de la fiscalité des retraites pour les anciens frontaliers à la reconnaissance de la formation continue des conducteurs de bus, en passant par le trafic transfrontalier des taxis. Afin de conserver l'important savoir-faire de la TFF après la fin du projet INTERREG IV, les partenaires ont communément décidé d'une solution de transition jusqu'à la mise en place du prochain projet.

Dans la mesure où le 14^{ème} Sommet de la Grande Région a décidé, le 4/12/2014, que le travail de la TFF devait être poursuivi à Sarrebruck dans le cadre du programme INTERREG V, le Ministère de l'Economie, du Travail, de l'Energie et des Transports de la Sarre a déposé une demande de projet INTERREG V début 2016 en tant qu'opérateur premier bénéficiaire du projet.

Le CESGR prend note avec plaisir, que le comité de suivi INTERREG a adopté le nouveau projet INTERREG dans sa séance du 27.10.2016.

Le nouveau projet Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 (TFF 2.0) se distinguera par sa structure globale : en plus d'un partenaire stratégique, un partenaire opérationnel sera présent dans chaque région. Par ailleurs, le groupe cible sera élargi : outre les frontaliers et les entreprises qui emploient des frontaliers, les apprentis, les étudiants et les stagiaires seront également pris en compte.

Le site Internet de la Task Force Frontaliers propose un aperçu de son travail presté jusqu'à présent (www.tf-grenzgaenger.eu).

Le groupe de travail 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » propose donc les recommandations suivantes à l'assemblée plénière du CESGR :

Le CESGR **recommande** au Sommet de la Grande Région de poursuivre la **Task Force Frontaliers** au sein du projet INTERREG approuvé. La Task Force Frontaliers a pour objectif de déconstruire les barrières juridiques et administratives présentes sur le marché du travail transfrontalier. Elle appuie également les travaux du CESGR par son expertise. Le CESGR offre la continuation de la coopération étroite existante. En outre, le CESGR recommande de rendre le travail de la Task Force plus transparent et plus utilisable.

VI. Coopération des acteurs politiques du marché du travail de la Grande Région

L'**accord de coopération** des acteurs du marché du travail transfrontalier a été signé le 28 octobre 2010. L'accord a été signé par le CESGR, en tant qu'initiateur, ainsi que par les deux réseaux constituant à l'époque le programme EURES-T, Sarre-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat (SLLR) et le Pôle Européen de Développement (PED), mais aussi par les offices statistiques de la Grande Région et l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi. Par la suite, la Task Force Frontaliers et les services à l'emploi de la Grande Région ont rejoint l'accord. Il a été convenu d'une étroite collaboration avec le réseau du volet EURES de l'EaSi à partir de 2015, dans la continuité de la coopération avec les partenaires de l'EURES.

Le GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » a entretenu un travail de collaboration particulièrement étroit avec le **groupe de travail Marché de l'emploi du Sommet**. Les positions des partenaires économiques et sociaux du CESGR ont ainsi pu être exprimées.

Le groupe de travail 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » propose donc les recommandations suivantes à l'assemblée plénière du CESGR :

Le **CESGR recommande** de poursuivre l'action et la construction du **réseau des acteurs politiques du marché du travail** de la Grande Région dans le cadre de **l'accord de coopération** déjà établi.

En tant que coordinateur de l'accord de coopération, le CESGR s'est engagé à organiser au moins un workshop par an. Cet engagement s'est traduit par deux workshops au cours de la Présidence wallonne :

a) 5ème workshop « Formation professionnelle transfrontalière en Grande Région : Quelles mesures et projets vont nous faire avancer ? »

Afin de répondre à la question « Formation professionnelle transfrontalière en Grande Région : Quelles mesures et projets vont nous faire avancer ? », le 5^{ème} workshop organisé dans le cadre de l'accord de coopération s'est tenu le 23/11/2015 à Remich (Luxembourg). Le groupe de travail « Marché de l'emploi » du Sommet de la Grande Région et le groupe de travail « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) ont invités ensemble les autres acteurs à participer à ce workshop.

Sont ressorties de ce workshop trois mesures et trois idées de projets que le groupe de travail 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » a proposé à l'assemblée plénière du CESGR :

Le CESGR **recommande** la mise en œuvre des conclusions élaborées dans le cadre du workshop commun avec le groupe de travail Marché de l'emploi du Sommet autour du thème « **Formation professionnelle transfrontalière** en Grande Région : quelles mesures et projets vont nous faire avancer ? » qui s'est tenu le 23/11/2015 à Remich :

3 mesures :

1. Une offre d'information facilement accessible : des indications sur les projets, les lieux d'accueil, les programmes d'échange et les possibilités d'aide déjà existantes ⇒ « Portail citoyen »
2. INTERREG V, axe prioritaire n°1 : continuer à développer un marché de l'emploi intégré en soutenant l'éducation, la formation professionnelle et la mobilité (35 166 000 € FEDER) ⇒ projets bilatéraux + projet à l'échelle de la Grande Région
3. Renforcer les réseaux ⇒ pas de nouvelles structures

3 idées de projet

1. Définition de concepts (p. ex. stage, formation professionnelle) et comparaison des profils de professions et des acquis de compétences dans la Grande Région ⇒ INTERREG ?
2. Mise en réseau des institutions responsables de la formation dans la Grande Région (IFAPME, Wallonie)
3. Communication et information du public sur les offres et les programmes d'aide existants en matière de formation professionnelle transfrontalière (aménagement du site Internet, création d'une brochure, coordination de l'organisation et de la participation à des manifestations, salons des métiers et des formations), le cas échéant, lieu d'accueil ayant une fonction d'indication ⇒ EURES ou INTERREG ?

b) 6^{ème} workshop « L'Europe à la croisée des chemins – Quelles implications pour le marché transfrontalier de l'emploi dans la Grande Région ? »

Le 6^{ème} workshop organisé dans le cadre de l'accord de coopération qui s'est tenu le 20/10/2016 à Kirkel (Allemagne) était consacré à la question « **L'Europe à la croisée des chemins – Quelles implications pour le marché transfrontalier de l'emploi dans la Grande Région ?** ». Une fois de plus, le groupe de travail « Marché de l'emploi » du Sommet de la Grande Région et le groupe de travail « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) ont invités ensemble les autres acteurs à participer à ce workshop.

L'Union Européenne est à la croisée des chemins : près de 60 ans après la création de la Communauté Économique Européenne à 6 membres (1957), suivie de l'élargissement à 28 États membres, on observe un regain d'intérêt pour la question des frontières. Des sujets tels que le Brexit, l'accueil et la répartition des réfugiés ou encore le rétablissement des contrôles aux frontières dans l'espace Schengen sont omniprésents, aussi bien dans la presse qu'au sein du débat politique. Dans le même temps, les partis nationalistes ou eurosceptiques gagnent du terrain dans de nombreux pays. Autour de nous, le constat est unanime : l'Europe, au lieu de se rassembler, est en train de se déchirer.

La Grande Région a énormément profité de l'intégration européenne. Pour ses habitants, la notion de frontière a de moins en moins de signification. Cette idée ne s'applique pas uniquement au logement, au commerce et à la culture, mais surtout au marché du travail. Cela se traduit par un nombre croissant de travailleurs frontaliers, une dynamique économique et de nombreux projets de mobilité transfrontalière visant à favoriser les initiatives et les projets. Cela montre que la liberté de circulation des salariés et le marché unique font partie intégrante de la réalité quotidienne de la Grande Région. Les habitants font vivre leur région et les acteurs des marchés du travail régionaux ne cessent d'approfondir leur travail de coopération transfrontalière.

Ce constat pose différentes questions : comment la Grande Région fera-t-elle face à cette opposition ? Quels risques la crise de l'Union Européenne représente-t-elle pour la mobilité professionnelle, les obstacles administratifs et les droits sociaux en Grande Région, aujourd'hui et dans le futur ? Quels acquis fondamentaux devront être protégés afin de garantir la survie d'un « quotidien sans frontières » ? Quelle contribution les acteurs du marché de l'emploi de la Grande Région peuvent-ils apporter ?

Des représentants et représentantes issus du secteur politique, du secteur économique, du monde salarial et du domaine scientifique ont évalué ces développements depuis leur point de vue et ont joué un rôle moteur dans les discussions communes à l'occasion de tables rondes. À l'issue de ce workshop, les participants ont lancé un appel qui devra être adressé,

via le Sommet de la Grande Région, à la Commission Européenne, au Conseil de l'Union Européenne et au Parlement Européen.

Le workshop commun s'est conclu par un appel que le groupe de travail 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » a proposé à l'assemblée plénière du CESGR :

Le CESGR **recommande** au Sommet l'adoption de l'appel qui a été élaboré d'une manière concertée dans le cadre du workshop commun avec le groupe de travail Marché de l'emploi du Sommet « **L'Europe à la croisée des chemins – Quelles implications pour le marché transfrontalier de l'emploi dans la Grande Région ?** » qui s'est tenu le 20/10/2016 à Kirkel :

Les participants du workshop du 20 octobre 2016 à Kirkel, organisé à partir d'une initiative commune des groupes de travail « Marché de l'emploi » du Sommet de la Grande Région et du partenaire économique et social (CESGR)

**L'Europe à la croisée des chemins –
Quelles implications pour le marché transfrontalier de l'emploi dans la Grande
Région ?**

proposent au Sommet de la Grande Région de lancer l'appel suivant:

**Appel
pour une intégration européenne renforcée
pour le bien-être des habitants de la Grande Région**

Grâce à plusieurs dizaines d'années de relations d'amitié et de coopération, la Grande Région s'est hissée au rang de **région européenne modèle** au cœur de l'espace européen. Avec la Sarre, la Région Grand Est, le Grand-duché de Luxembourg, le Land de Rhénanie-Palatinat, la Wallonie, la Communauté germanophone de Belgique et la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Grande Région rassemble plusieurs régions des États fondateurs de la CECA et de la CEE, qui ont toujours soutenu et œuvré en faveur du processus d'intégration européenne. C'est pourquoi le Sommet de la Grande Région se sent particulièrement investi dans l'avenir de l'Union européenne.

Le Sommet de la Grande Région s'inquiète de constater que près de 60 ans après le début de la construction européenne et le passage de six à 28 États membres, l'Europe tend, non plus à s'unir, mais à se disperser et que la question des frontières regagne peu à peu du terrain. Dans le même temps, des partis populistes et euro-critiques s'imposent dans le paysage politique de nombreux pays. Le Sommet de la Grande Région s'oppose clairement à ces idées eurosceptiques et rappelle que les habitants de la Grande Région ont largement bénéficié de l'intégration européenne.

Le marché de l'emploi transfrontalier joue ici un rôle clé pour la Grande Région. Le nombre de travailleurs frontaliers a atteint un chiffre record en 2015 avec 219 000 personnes concernées par ce phénomène. La Grande Région est l'espace de coopération de l'Union européenne comptant le plus grand nombre de travailleurs frontaliers.

La Sommet de la Grande Région appelle donc les responsables politiques en charge du processus d'intégration européenne à agir sur les points suivants :

- **L'accord de Schengen doit être maintenu !** Chaque jour en Grande Région, des centaines de milliers de travailleurs traversent une frontière pour se rendre sur leur lieu de travail ou dans l'entreprise qu'ils dirigent, sur leur lieu de formation ou à l'université, pour faire des achats ou encore pour bénéficier de l'offre culturelle et sportive du pays voisin. La fermeture des frontières ou le rétablissement des contrôles serait un énorme retour en arrière dans le processus d'intégration européenne et serait en totale contradiction avec les valeurs de paix, d'entente et de coopération économique entre les États qui sont à la base du développement de notre société depuis des dizaines d'années et qui constituent un exemple dans le monde entier.
- **Les objectifs sociaux de l'UE doivent être identifiables et doivent être mieux appliqués !** Le Sommet de la Grande Région a constaté qu'une très large majorité des habitants de la Grande Région se prononce en faveur de l'Europe. Cependant, beaucoup de gens ont aujourd'hui l'impression que le développement d'une Europe sociale n'est pas en phase avec l'évolution du marché européen. Il est pourtant absolument indispensable que ces européens bénéficient rapidement d'une amélioration de leur situation grâce à une aide sociale apportée par l'Europe. Il s'agirait notamment d'étendre la divergence vers le haut des minima sociaux, d'empêcher les abus des directives et le dumping social, et de renforcer le dialogue social à tous les niveaux européens.
- **Le marché de l'emploi transfrontalier doit être développé au moyen d'une politique active !** La mobilité transfrontalière professionnelle en Grande Région contribue au dynamisme du développement économique et social de l'espace frontalier. Dans des régions en déclin économique ou en pleine période de mutation structurelle, le marché de l'emploi transfrontalier offre à de nombreux travailleurs de nouvelles perspectives professionnelles et une alternative au chômage ou à la migration professionnelle. De plus, le marché de l'emploi transfrontalier constitue l'expression même des libertés publiques européennes et un des acquis de la construction européenne qu'il faut à tout prix conserver et protéger.
- **La mutation du monde du travail doit être activement soutenue dans les régions frontalières !** Les conséquences de cette évolution sur le développement et l'acquisition de nouvelles compétences constituent un enjeu central du marché de l'emploi transfrontalier. Par exemple, la numérisation croissante, le télétravail en contexte transfrontalier, les différences dans la formation professionnelle ou la reconnaissance des qualifications professionnelles au sein de la Grande Région sont d'une grande importance sur le plan pratique.
- **Les obstacles administratifs doivent être supprimés !** Dans la Grande Région, le marché commun permet avant tout aux petites et aux moyennes entreprises d'avoir accès à d'autres marchés, et donc à de nouvelles opportunités et perspectives. Toutefois, des obstacles administratifs ralentissent encore le déploiement des relations économiques transfrontalières et de la mobilité professionnelle transfrontalière. Il s'agit donc de défaire les obstacles administratifs existants à l'aide de réglementations pratiques, tout en évitant la création de nouveaux obstacles, et de garantir plus de sécurité dans la planification des investissements. Il faut impérativement permettre plus de transparence et d'information sur les offres de conseil et d'information (dont les back-offices) disponibles en matière de droit du travail ou de législation de sécurité sociale par exemple, aussi bien pour les entreprises que pour les travailleurs.
- **La coopération transfrontalière dans les espaces de coopération tels que la Grande Région doit être une priorité politique européenne de premier plan !** Les moyens alloués aux investissements en matière d'emploi, d'intégration sociale et de croissance dans les régions frontalières devraient ainsi être suffisants, même après épuisement

des fonds structurels de la période 2014-2020, distribués dans le cadre du programme INTERREG par exemple.

- **Le Sommet de la Grande Région réaffirme son engagement pour le marché de l'emploi transfrontalier !** Cet engagement se manifeste notamment dans le soutien apporté aux institutions, projets et réseaux transfrontaliers déjà existants, ainsi que dans l'application d'initiatives politiques, comme celle de redonner vie à la directive-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région.

Le Sommet de la Grande Région se positionne clairement en faveur de la poursuite de l'intégration européenne. Grâce aux pistes suggérées dans cet appel, il est possible de **concilier l'intégration européenne avec le bien-être des habitants de la Grande Région**. Retourner vers un monde de frontières, de politique européenne dépourvue de solidarité et d'égoïsme national affecterait tout particulièrement les habitants de la Grande Région. Grâce aux objectifs qu'elle a jusqu'à maintenant atteint, la Grande Région œuvre pour une Europe d'avenir et l'immobilisme serait déjà un retour en arrière ! La Grande Région est prête à examiner comment le marché de l'emploi transfrontalier pourrait être davantage développé à l'aide d'expérimentations innovantes, dans l'esprit d'un laboratoire à échelle européenne.

VII. Groupe d'accompagnement pour l'élaboration du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région

Comme cela a déjà été le cas par le passé, le travail du groupe d'accompagnement a été coordonné par le GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues ». Le groupe d'accompagnement votera unilatéralement ses recommandations pour le rapport économique et social, puis les soumettra à l'approbation de l'assemblée plénière du CESGR.

La présidente du GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues » du CESGR remercie vivement l'ensemble des personnes ayant participé au groupe de travail. C'est la collaboration régulière, constructive et rigoureuse des participants qui a permis un tel avancement des travaux du groupe et une telle pertinence dans ses recommandations.

La présidente du GT 2 tient également à remercier tous les experts qui ont apporté leur contribution et tous les intervenants qui ont présenté « leurs » projets. La présidente remercie tout particulièrement Monsieur Wolfgang Lerch pour son aide dans la mise en pratique des travaux du GT.

La présidente remercie également le président du CESGR pour son soutien et sa présence. Enfin, elle adresse ses remerciements au secrétariat permanent, dont le travail a largement contribué à la réussite des travaux du GT 2.

Le présent rapport pour la période 2015/2016 correspondant à la Présidence wallonne ne saurait être autre chose qu'un rapport intermédiaire sur la thématique à long terme du « marché du travail transfrontalier », ce qui signifie qu'il sera nécessaire de **poursuivre** le

travail des partenaires économiques et sociaux au sein du **groupe de travail « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie – Langues »**.

Groupe de Travail 3 « Transport »



**Présidence : Gilles Dostert,
Verkéiersbond, Luxembourg**

I. Préambule

Selon le programme de travail CESGR 2015/16 adopté par l'assemblée plénière du CESGR le 12 mars 2015 à Libramont, l'objectif du groupe de travail est le suivant:
renforcement du rôle du CESGR comme interlocuteur incontournable pour promouvoir un Eurocorridor multimodal et multicanal au sein de la Grande Région

- Traitement prioritaire des projets d'infrastructures routières, ferroviaires, fluviales, aéroportuaires d'un point de vue transrégional dans la cadre du développement démographique, économique,...
- Transports en commun: stratégie commune de communication pour les transports en commun transfrontaliers
- Mobilité du futur - solutions multimodales pour la Grande Région en lien avec la stratégie Europe 2020
- La mobilité en milieu rural : nouveaux défis
- Organisation d'une conférence sur les transports

II. Recommandations

Le lecteur est prié de se référer aux recommandations pour une mobilité porteuse d'avenir en Grande Région sous le chapitre « Synthèse des recommandations des groupes de travail du CESGR », section « Synthèse des recommandations GT3 « Transport ».

Groupe de Travail 4 **« Secteur de la Santé – Silver Economy »**

Présidence : Dr. Jean Bernard Gillet,
Vivalia, Wallonie

I. Préambule

Dans la continuité des travaux du Groupe de travail (GT4) santé 2012-2014, au cours de la période 2014-2016, les membres du GT4 santé du CESGR de la Grande Région ont cherché à approfondir et dynamiser la coopération dans le champ sanitaire et médico-social entre les différentes régions qui compose la Grande Région.

Cet approfondissement s'est tout particulièrement concrétisé à travers le projet INTERREG IV Grande Région Santransfor que le GT4 a suivi attentivement et soutenu dans ses actions et réalisations.

En outre, les travaux du GT4 santé se sont élargis au cours de cette période 2014-2016 au domaine de la « Silver Economy » à la demande du Président et du Vice-Président du CESGR, Messieurs Ledent et Reding.

II. La coopération sanitaire transfrontalière dans la Grande Région

Pour le développement d'un cadre juridique homogène en matière d'accès aux soins

Aujourd'hui, la coopération sanitaire franco-belge et franco-allemande peut se déployer sur base des accords cadre de coopération sanitaire qui ont été signés par les gouvernements respectifs de ces Etats en 2005.

Dans la Grande Région, il conviendrait d'envisager de doter d'un instrument juridique similaire les espaces frontaliers qui n'en disposent pas. Il en va ainsi de la France et du Grand-Duché de Luxembourg, de l'Allemagne et du Grand-Duché, de la Belgique et du Grand-Duché et, enfin, de l'Allemagne et de la Belgique.

Le projet Santransfor a lancé la réflexion sur la perspective de doter l'ensemble des régions de la Grande Région d'instruments juridiques structurels favorisant le développement de diverses formes de coopération transfrontalière dans le domaine de la santé.

En outre, pour assurer la transparence, la simplification et l'efficacité des procédures de gestion des soins transfrontaliers, le projet Santransfor a promu et recommandé à l'ensemble des acteurs de la santé transfrontalière de la Grande Région de recourir aux dispositifs de régulation mis en oeuvre par les règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale (883/2004 et 987/2009).

Conscient de l'importance de développer un cadre juridique structurel, aussi simple que possible, harmonieux et homogène, les membres du GT4 santé du CES de la Grande Région ont étudié, pendant la période 2014-2016, l'application de la directive sur les droits des patients en matière d'accès aux soins transfrontaliers (2011/24) que les différents Etats membres de l'UE ont été invités à transposer dans leur droit national à dater du 25/10/2013.

Cette directive complète les dispositifs existants en mettant en oeuvre la jurisprudence de la CJUE depuis les arrêts Decker et Kholle de 1998. Elle applique le principe de la libre prestation de services en matière de dispensation des soins dans l'UE, ouvre la voie à l'accès aux soins à l'étranger non hospitaliers sans autorisation médicale préalable et permet l'octroi au remboursement de ces prestations de santé sur base du tarif du pays d'affiliation du patient.

Aujourd'hui, les Etats membres de l'UE disposent des outils juridiques pour développer des coopérations en santé et notamment dans les espaces frontaliers, comme le recommande la directive 2011/24. Il appartient désormais aux décideurs de chaque région frontalière de la Grande Région de concrétiser leur volonté de mettre en oeuvre des accords concrets de coopération, à travers des conventions de régulation de la mobilité et des flux.

Les formes de coopération existantes

Depuis le 1/7/2008, une convention Zoast, dénommée ARLWY permet aux patients des arrondissements d'Arlon, Virton et Briey de se faire soigner de part et d'autre de la frontière dans les structures hospitalières d'Arlon, Virton et Mont Saint Martin.

Début 2013, une convention a été signée entre le C.H.I.C. Unisanté+ à Forbach, SHG-Kliniken Völklingen, l'Agence Régionale de Santé et la caisse d'assurance maladie française afin d'améliorer la prise en charge des urgences cardiaques pour les habitants du bassin houiller lorrain. Les patientes et patients de 27 communes peuvent depuis lors être traités au centre de cardiologie de SHG-Kliniken Völklingen en cas d'infarctus aigu du myocarde. Simultanément, les signataires sont convenus que les médecins francophones de Völklingen peuvent intervenir au service de cardiologie de Forbach.

Depuis le 1/1/2014, la ZOAST ARLWY, renommée LUXLOR a été élargie au cours du projet Santransfor aux arrondissements de Neufchâteau et de Verdun ainsi qu'aux hôpitaux de Libramont et de Verdun.

Le 29/4/2014, toujours dans le cadre du projet Santransfor, un accord de coopération médicale a été signé entre les établissements hospitaliers de Prüm et de Saint Vith.

Par ailleurs, les associations médicales frontalières ont organisé dans le cadre du projet Santransfor, quatre rencontres pointues transfrontalières en vue d'améliorer les bonnes pratiques. La première s'est centrée sur les équipements de pointe dans la Grande Région, la deuxième a porté sur la prise en charge de l'AVC, la troisième a analysé les approches thérapeutiques en matière d'affections cardiaques et la quatrième a examiné les dispositifs mis en place dans la Grande Région dans le domaine de la dépendance.

Enfin, le projet Santransfor a rassemblé tous les acteurs concernés par le développement d'une coopération transfrontalière de type « ZOAST » dans l'espace frontalier de la Communauté urbaine de Sarrebruck et des arrondissements de Forbach et Sarreguemines.

Ce projet a initié une convention de coopération transfrontalière que les décideurs des deux versants frontaliers ont étudié afin de jeter les bases d'une coopération structurée interhospitalière entre les versants allemands et français. De même, sur le territoire frontalier de l'Eiffel, le projet

Santransfor a proposé une convention de coopération interhospitalière entre Prüm et St Vith aux décideurs des deux versants frontaliers concernés.

Les perspectives d'approfondissement et de développement

L'ensemble des opérateurs du projet Santransfor ont décidé de poursuivre la démarche développée pendant la période 2013-2015 en élargissant le partenariat à d'autres acteurs de la santé transfrontalière en déposant un projet dans le cadre du programme INTERREG V Grande Région afin de doter les régions frontalières d'instruments juridiques homogènes structurant les projets de coopérations frontalières, de développer des Zoast dans les divers espaces frontaliers, d'améliorer la coopération en matière d'aide médicale urgente et de créer des lieux de rencontres, d'échanges, d'information et de formation entre les professionnels de santé. Ce projet a été soumis aux membres du GT4 santé de la Grande Région qui ont décidé à l'unanimité de le soutenir.

Par ailleurs, à la mi-2016, un projet INTERREG (INTERREG V Grande Région) de SHG-Kliniken Völklingen, du Centre Hospitalier de Sarreguemines et de l'IFSI Sarreguemines a été approuvé. L'objet en est le développement du partenariat de ces établissements en matière de formation initiale et continue dans le domaine des soins.

III. La coopération sanitaire transfrontalière en matière d'aide médicale urgente

Au cours des deux dernières années de rencontre des membres du GT4 santé, la thématique de l'aide médicale urgente a fait l'objet d'une attention particulière. Deux dispositifs ont été à ce jour développés dans deux espaces frontaliers, à savoir entre Arlon et Mont Saint Martin et entre la Moselle Est et l'agglomération urbaine de Sarrebruck.

Si le premier, en permettant au Smur belge d'intervenir en France en seconde intention et au Smur français d'intervenir dans les mêmes conditions sur le sol belge, sauf sur la commune d'Aubange où il intervient en première intention, donne incontestablement la possibilité de sauver des vies et de réduire les séquelles des accidents et pathologies invalidantes, le second dispositif ne répond pas aux attentes de départ des acteurs.

Sur base de la connaissance de ces deux dispositifs, un examen approfondi de l'expérimentation Arlon-Mont Saint Martin a été réalisé grâce à l'étude doctorale de médecine du Dr Said du service d'urgence de Mont Saint Martin. Les membres du GT4 santé ont consacré leur attention à ces travaux et ont décidé de soutenir les propositions d'action des opérateurs du projet INTERREG V Grande Région dans ce domaine d'intervention vitale pour les patients.

IV. La Silver Economy

Un des principaux défis auquel est confronté notre société européenne est celui du vieillissement démographique et de la prise en charge de l'accroissement de la dépendance qui en découle.

Divers travaux, études et réflexions ont été conduites au cours des récentes dernières années pour évaluer le phénomène, lancer des pistes d'initiative parmi lesquelles celle d'articuler une réponse économique et socio-sanitaire adaptée afin de répondre aux nouveaux besoins émergents en ce domaine et de développer une nouvelle offre de services et de produits adaptés, dans la perspective de créer un nouveau créneau de services économiques.

Dans le cadre du GT4 santé, diverses auditions d'experts ont permis d'approfondir cette nouvelle problématique socioéconomique, de tenter de la cerner dans le cadre de la Grande Région, de repérer les modes de réponses formulées aujourd'hui et de soutenir la démarche de réflexion en ce domaine, en partenariat avec les autres GT du CESGR.

Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2015/2016

Conclusions et recommandations

I. Remarques préliminaires

Comme annoncé lors de l'Assemblée Générale du CESGR le 12 mars 2015 à Libramont, le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (IBA/OIE) s'est vu une nouvelle fois confier la tâche d'élaborer le « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2015/2016 ».

La structure en deux parties arrêtée par l'Assemblée Générale du CESGR dès 2012 a été conservée pour le rapport actuel. Celle-ci se fonde d'une part sur un catalogue fixe d'indicateurs visant entre autres à déterminer le positionnement de la Grande Région par rapport aux objectifs de la stratégie Europe 2020 et, d'autre part, sur un thème phare.

Sous la présidence wallonne, le CESGR a défini l'industrie comme thème phare du rapport.

Nous adressons nos remerciements à la présidence wallonne du sommet pour avoir de nouveau confié l'élaboration du « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région » au réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (OIE).

Grâce au présent rapport, le CESGR sera à même de fonder les débats politiques actuels en matière d'économie et d'affaires sociales sur des données vérifiables. Un enjeu de taille, au vu du contexte et de la qualité des données, que les auteurs ont su relever avec brio, lesquels méritent un remerciement tout particulier.

Les travaux d'élaboration du présent rapport ont été accompagnés par un groupe de suivi créé à cet effet et présidé par Bettina Altesleben. Un échange permanent sur les contenus du document a pu ainsi être garanti entre les auteurs du rapport et le CESGR. Le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (OIE) a présenté le «Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2015/2016» dans les délais demandés. Par les présentes recommandations, le groupe de suivi entend proposer à l'assemblée plénière du CESGR une prise de position sur les résultats du présent rapport et adresser des recommandations au sommet dans certains champs d'action.

II. Conclusions et recommandations du CESGR

A. Catalogue d'indicateurs

Le groupe de suivi du rapport du CESGR s'est orienté sur les cinq thématiques suivantes dans la première partie du rapport (catalogue d'indicateurs statistiques quantitatifs) :

- 1. Population**
- 2. Economie**
- 3. Emploi et marché du travail**
- 4. Education**
- 5. Conditions de vie**

Pour ces thématiques, une liste de 50 indicateurs a été définie. Ceux-ci sont illustrés d'un graphique ou d'une carte bilingue et expliqués à l'aide d'un court texte. Les indicateurs permettent des comparaisons interrégionales et montrent les évolutions dans le temps.

D'une manière générale, ce catalogue d'indicateurs devra être maintenu sous cette forme au cours des années à venir afin de permettre l'observation et l'analyse des évolutions à long terme.

1. Population

Au sein de la Grande Région, on observe des évolutions démographiques de plus en plus contrastées. Le Luxembourg notamment bénéficie d'une croissance permanente de sa population. Cette tendance, certes moins forte, est la même sur tout le territoire de la Wallonie et de la Communauté Germanophone de Belgique. La Lorraine en revanche, en particulier ses territoires périphériques, à l'exception de la zone frontalière du Luxembourg et de Sarreguemines et ses environs, se voit confrontée à un recul de la population de plus en plus manifeste, évolution qui contraste avec la tendance générale en France. En Rhénanie-Palatinat, en particulier les régions de Trèves et de Mayence, mais aussi et entre autres celle de Bitburg-Prüm, enregistrent une croissance de leur population. Ce Land a, d'une manière générale, enregistré ces derniers temps une évolution de nouveau légèrement

croissante. Le plus fort recul démographique est enregistré en Sarre, où la population est en baisse dans tous les districts depuis l'an 2000.

Jusqu'à présent, on ne peut pas observer une influence sensible des flux de réfugiés sur ces tendances démographiques dans les territoires de la Grande Région. Il est bien plus probable que celles-ci se renforceront encore à l'avenir.

Le CESGR recommande de renforcer davantage la coopération dans la Grande Région, afin de permettre une meilleure répartition des impacts de ces évolutions démographiques négatives entre ses territoires.

2. Economie

Performance économique

Suite à l'effondrement économique lors de la crise de 2008/2009, on a pu observer un redressement sensible dans tous les territoires de la Grande Région. Alors que les taux de croissance stagnent à un niveau élevé depuis 2013 au Luxembourg, la tendance économique des autres territoires a été légèrement plus dynamique que les années précédentes, n'atteignant pas cependant le niveau luxembourgeois.

Structure économique

En 2014 et 2015, tous les « grands » secteurs économiques (NACE A10 agrégée) ont pu bénéficier d'une création de valeur ajoutée brute en hausse. Néanmoins, la contribution du secteur de la production dans la création de valeur ajoutée en Grande Région continue à régresser, légèrement mais sûrement, par rapport à celle du secteur des services.

L'industrie en Grande Région

En raison de son importance particulière en Grande Région et des liens étroits entre les secteurs économiques situés en amont et en aval, le CESGR a choisi de placer la question de l'industrie au centre de son rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région. Les recommandations correspondantes se trouvent dans le chapitre B, sous le titre «L'industrie dans la Grande Région».

L'artisanat en Grande Région

Le nombre d'entreprises artisanales en Grande Région a augmenté de façon continue depuis 2005, atteignant aujourd'hui le chiffre de 177 500. Avec un total de 710 000 salariés, dont près de 36 000 apprentis, l'artisanat continue de jouer un rôle crucial dans la situation économique de la Grande Région.

Compétitivité régionale de la Grande Région

Les données afférant à la compétitivité de la Grande Région ne seront mises à jour qu'au cours de l'année prochaine. Ainsi, cet indicateur est présenté seulement à titre informatif.

Coût de la main d'œuvre, productivité du travail, coût salariaux et emploi

La productivité du travail a connu, après la crise économique de 2009, une évolution positive sur tous les territoires de la Grande Région. Tandis qu'avant la crise, notamment en Sarre, l'évolution des coûts salariaux ne suivait plus celle de la productivité du travail, les coûts salariaux augmentent de nouveau, depuis ces dernières années, de manière quasiment parallèle à l'évolution de la productivité du travail, exception faite de la Lorraine. Malgré cela,

les coûts salariaux unitaires restent en dessous de leur niveau de l'an 2000 dans les régions allemandes.

Recherche et développement

Les efforts fournis dans le secteur de la recherche et du développement ont été encore renforcés au cours des dernières années. En 2013, les dépenses en R&D dans la Grande Région atteignaient au total 7,1 milliards d'euros. L'intensité de R&D a ainsi représenté 2,02% en Grande Région, un niveau presque égal à celui des 28 de l'UE qui est de 2,03%. En Lorraine, au Luxembourg et en Sarre, l'implication du secteur privé dans les activités de R&D est nettement plus faible que la moyenne en Grande Région. Cette tendance a été compensée par de plus fortes dépenses publiques. Au vu de la situation financière actuelle dans le secteur public, reste à espérer que ce déficit structurel ne se renforcera pas sur le long terme.

Sciences et technologies

La main d'œuvre hautement qualifiée est le fondement de la recherche et de l'innovation. Ses connaissances et savoir-faire sont indispensables pour plus de croissance et de savoir. La part des « ressources humaines en sciences et technologies » (RHST) dans la population active de la Grande Région s'élevait en 2015 à 45,6%, niveau supérieur à la moyenne européenne de 43,3%, avec une tendance à la hausse. Les évolutions entre 2003 et 2015 montrent cependant que les 28 de l'UE enregistrent d'une manière générale des croissances plus fortes que la Grande Région dans la totalité des secteurs.

Suite à l'effondrement économique lors de la crise de 2008/2009, on a pu observer un redressement sensible dans tous les territoires de la Grande Région. En 2014 et 2015, tous les secteurs économiques ont pu bénéficier d'une création de valeur ajoutée brute en hausse. Néanmoins, la contribution du secteur de la production dans la création de valeur ajoutée en Grande Région continue à régresser, légèrement mais sûrement, par rapport à celle du secteur des services.

En raison de la forte interconnexion entre les secteurs de l'industrie, des services et de l'artisanat, une évolution positive de l'industrie aura un impact sensible également sur ces secteurs économiques. Dans ce contexte, le CESGR estime que les efforts entrepris dans tous les territoires de la Grande Région afin de maintenir la création de valeur ajoutée dans le secteur industriel et d'en améliorer la dimension innovante seront intensifiés et renforcés.

Le présent rapport ne permet de formuler que des conclusions partielles en matière de coûts du travail et de productivité du travail. Les dispositions légales et modèles de couverture sociale relèvent encore des entités nationales et la durée du temps de travail répond respectivement à des traditions différentes, ce qui limite la possibilité de comparaison entre les territoires de la Grande Région.

Le CESGR se félicite du fait que les dépenses en recherche et développement ont augmenté continuellement en Grande Région au fil des ans et ont ainsi presque atteint le niveau des 28 de l'UE. Il sera cependant nécessaire de déterminer des stratégies permettant de compenser sur le long terme le manque d'implication du secteur privé, notamment en Sarre et en Lorraine, et d'atteindre les objectifs de l'Europe 2020.

3. Emploi et marché du travail

Emploi

En 2014, on compte près de 4,93 millions de personnes exerçant une activité dans la Grande Région, dont 88,5% ayant un statut de salarié. Entre 2004 et 2014, la croissance de

l'emploi en Grande Région, tant pour la totalité des actifs que pour les salariés (+6,6% et +6,8%), a été supérieure à la moyenne des 28 de l'UE.

Si l'on observe de plus près l'évolution dans les territoires de la Grande Région, on constate que celle-ci est divisée en 4 tendances. Au cours de la décennie 2004-2014, le Luxembourg a enregistré de loin la plus forte croissance de l'emploi. La Wallonie et la Rhénanie-Palatinat suivent de loin, mais avec un taux toujours nettement positif. La Sarre et la CG de Belgique n'ont enregistré qu'un léger plus, tandis que la Lorraine a dû accuser une évolution sensiblement négative.

Les grandes tendances structurelles de l'emploi des salariés se reflètent dans l'évolution de tous les territoires de la Grande Région pendant la période 2005-2015. On constate une croissance de l'emploi dans le secteur des services et un recul dans tous les autres secteurs, à l'exception cependant du secteur du bâtiment qui a pu maintenir son taux d'emploi dans certaines régions, voire même l'augmenter, comme on peut l'observer dans la CG de Belgique et en Wallonie.

En 2015, le taux d'emploi dans la Grande Région s'élevait à 70,1%. La part des actifs dans la population totale n'a ainsi pas atteint l'objectif de 75% fixé par la stratégie Europe 2020 et ne dépasse plus que de 0,1 point la moyenne des 28 de l'UE. Tandis que le taux d'emploi des jeunes et des hommes a régressé entre 2005 et 2015, celui des seniors et des femmes a continué d'augmenter à cette même période.

Concernant les formes d'emploi atypiques, on constate en particulier que la part des employés à temps partiel en Grande Région continue de croître, affichant un taux de 25,7%, chiffre nettement supérieur à la moyenne de l'UE (20,4%). La part d'employés intérimaires en Grande Région, à l'exception du Luxembourg, a presque repris son niveau de 2008 dans toutes les régions, surmontant ainsi le fort effondrement lié à la crise de 2009. La part des personnes employées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dans la Grande Région a augmenté légèrement entre 2008 et 2015. On compte plus de femmes travaillant en CDD que d'hommes et les jeunes (de 15 à 24 ans) sont trois fois plus souvent sous contrat à durée déterminée que la totalité des employés.

Le moteur de croissance de l'emploi en Grande Région reste de loin le Grand-Duché de Luxembourg. Il est réjouissant de constater qu'à l'exception de la Lorraine, toutes les régions ont enregistré, ne serait-ce qu'à un niveau modeste, une évolution positive. En raison des fortes disparités régionales, le CESGR recommande de poursuivre les efforts transfrontaliers en Grande Région pour l'intégration du marché du travail.

Malgré une évolution positive, la Grande Région n'a pas encore atteint l'objectif de la stratégie Europe 2020 visant un taux d'emploi de 75%. Ainsi, le CESGR recommande de mieux exploiter les potentiels, notamment des femmes et des seniors, en augmentant encore davantage leurs chances de trouver un emploi. Des efforts particuliers doivent par ailleurs être entrepris afin d'améliorer les chances d'emploi des jeunes.

Chômage

Le taux de chômage s'élevait à 7,9% en 2015, soit 1,5 point en dessous du niveau européen (9,4%). Au sein de l'espace de coopération, la Lorraine enregistre avec 12,1% le plus fort taux de chômage, tandis que le niveau est le plus bas en Rhénanie-Palatinat, avec un taux de 3,7%. D'une manière générale, la Grande Région enregistre une baisse de son taux de chômage dont bénéficient notamment les femmes. Néanmoins, on peut observer dans la Grande Région depuis 2005, et ce jusqu'à ce jour, des évolutions différentes du taux de chômage : un chômage croissant au Luxembourg et en Lorraine, une évolution constante en Wallonie et en CG de Belgique, et un taux en baisse dans les régions allemandes.

Chômage des jeunes

Le CESGR observe avec préoccupation l'évolution du chômage des jeunes en Grande Région, dont le taux stagne depuis 2010 à 18%, tandis que le taux de chômage moyen des jeunes au sein des 28 de l'UE a légèrement reculé au cours de la même période (2010-2015). Les trois tendances grand-régionales constatées pour le taux de chômage en général se reflètent également dans l'évolution du chômage des jeunes.

Jeunes déscolarisés âgés de 18 à 24 ans, sans emploi ni formation (taux NEET*)

En 2015, en moyenne 15,8% des 18 à 24 ans étaient sans emploi ni formation dans les 28 de l'UE. Les femmes sont plus touchées que les hommes (16,3% contre 15,4%). Au sein de la Grande Région, le taux NEET varie fortement d'un territoire à l'autre. En Wallonie, il s'élève bien au-dessus de la moyenne, atteignant les 19,2%. En Lorraine, il s'élève à 17,8% ; en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, ce sont tout de même respectivement 12,2% et 9,2% qui appartiennent au groupe des NEET. Le Luxembourg présente le meilleur taux grand-régional avec 7,6%.

* (Not in Education, Employment or Training)

Chômage de longue durée

En 2015, 3,8% de tous les actifs en Grande Région étaient sans emploi depuis plus d'un an. Ce taux est donc en stagnation depuis 2010 au niveau de la Grande Région. Les territoires allemands ont pu enregistrer à cette période un léger recul de ce taux, recul toutefois plus faible que les années précédentes. La situation s'est aggravée en Lorraine, au Luxembourg et en Wallonie. La part des chômeurs de longue durée par rapport à la totalité des chômeurs de la Grande Région s'élève à 47,7%, maintenant ainsi son niveau de 2010.

La dynamique de baisse du chômage en Grande Région a faibli pendant la période 2010-2015. Ceci est dû d'une part à une légère hausse en Lorraine et au Luxembourg et d'autre part à une diminution plus faible que les années précédentes en Rhénanie-Palatinat et en Sarre. Il est effrayant de constater notamment que 47,7% des chômeurs sont touchés par le chômage de longue durée. La capacité d'intégration du marché de l'emploi n'est pas suffisante pour le groupe important des chômeurs de longue durée. Ainsi, le CESGR est d'avis qu'une politique ciblée du marché de l'emploi est nécessaire afin de lutter contre le chômage de longue durée dans tous les territoires de la Grande Région.

La stratégie Europe 2020 de l'Union européenne prend davantage en considération le problème de l'exclusion des jeunes face à l'éducation, la formation et l'emploi. Dans la Grande Région, on constate également un taux élevé du chômage des jeunes et une part importante de jeunes déscolarisés et sans formation. Au vu des évolutions démographiques et eu égard au débat en cours par endroits concernant le besoin en main d'œuvre qualifié, le CESGR recommande de proposer davantage d'offres contribuant à l'intégration des jeunes mais aussi des chômeurs de longue durée sur le marché du travail.

Marché transfrontalier de l'emploi

La caractéristique la plus prégnante du marché du travail grand-régional demeure le nombre croissant de travailleurs frontaliers. En 2015, la Grande Région en comptait 219 000. Ceci représente certes une nouvelle augmentation, avec 6 000 frontaliers de plus qu'en 2013, mais une augmentation très faible par rapport aux années précédentes. Tandis que le nombre de travailleurs frontaliers allant de France vers la Rhénanie-Palatinat est légèrement en baisse, le nombre de travailleurs frontaliers allant de toutes les régions vers le Luxembourg continue d'augmenter faiblement.

Avec près de 220 000 travailleurs frontaliers, le marché transfrontalier de l'emploi reste l'un des principaux moteurs de la coopération transfrontalière. Il a un impact sur le trafic et l'évolution de l'habitat dans la Grande Région. Le CESGR recommande ainsi au sommet de poursuivre, parallèlement aux activités existantes pour le développement et l'encadrement du marché du travail, l'élaboration d'instrument d'aménagement du territoire, afin de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies intégrées pour le développement de la Grande Région.

4. Education

Niveau de formation de la population adulte

En 2015, près de 80% des personnes âgées de 25 à 64 ans en Grande Région possédaient au moins un diplôme du 2^{ème} cycle de l'enseignement secondaire (niveau de qualification minimum requis pour le développement des sociétés basées sur la connaissance). Une évolution très positive, ce chiffre ayant augmenté de 6,6 points par rapport à 2005. En effet, une formation qualifiée et de qualité représente, dans une société et une économie basées sur la connaissance, une clé pour la croissance, l'innovation, la cohésion et l'inclusion sociales.

Il est également positif de constater qu'il n'existe pratiquement plus de différences de qualification entre les sexes dans la Grande Région. Dans les régions allemandes notamment, la part des femmes possédant un diplôme du secondaire est supérieure à la part des hommes.

Taux des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 30-34 ans

Le taux des diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté entre 2005 et 2015 dans tous les territoires de la Grande Région. L'objectif fixé dans le cadre de la stratégie Europe 2020 visant un taux de 40% des 30-34 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou équivalent n'a cependant été atteint qu'au Luxembourg, la Lorraine et la Wallonie s'en approchant néanmoins fortement.

Jeunes quittant prématurément l'école et la formation initiale

De 2013 à 2015, on ne constate pas de progrès véritable en ce qui concerne le taux des décrocheurs précoces. Malgré des évolutions positives au cours des dernières années, ce taux semble actuellement stagner et s'élève encore pour la Grande Région à 11,9% en 2015, demeurant ainsi supérieur à l'objectif de 10% de la stratégie Europe 2020.

Participation à l'apprentissage tout au long de la vie

La formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie ont gagné en importance au cours des dernières années. L'objectif de 15% (part de la population participant à une formation ou à un enseignement) de la stratégie Europe 2020 n'a cependant été dépassé qu'en Lorraine et au Luxembourg. Au total, dans la Grande Région, en moyenne 9,7% des adultes âgés de 25 à 64 ans ont participé en 2015 à une formation ou à un enseignement.

Une économie moderne basée sur la connaissance a besoin d'une main d'œuvre qualifiée bien formée. En dehors de la part croissante de diplômés de l'enseignement supérieur, elle continue également de nécessiter de personnel qualifié et spécialisé. Le CESGR en appelle donc de nouveau au sommet pour maintenir une offre de formation la plus diversifiée possible, afin de former une main d'œuvre qualifiée la plus variée possible pour l'avenir de la Grande Région.

Afin d'assurer la cohésion sociale dans la Grande Région et d'exploiter les potentiels existants en termes de travailleurs sur le marché du travail grand-régional, le CESGR recommande de pallier les déficits actuels dans le secteur de l'éducation et de la formation. Cela vaut particulièrement pour la problématique des jeunes sans diplôme scolaire ni formation.

Le CESGR recommande un échange plus intense dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, afin d'inciter plus d'adultes à suivre une formation ou un enseignement et de les informer sur les offres correspondantes. A l'échelle européenne comme au sein de la Grande Région, l'apprentissage tout au long de la vie n'est pas encore une réalité pour la grande majorité des adultes et des efforts considérables sont encore à fournir afin d'atteindre l'objectif fixé pour 2020.

5. Conditions de vie

Revenu des ménages et risque de pauvreté

D'une manière générale, la Grande Région a enregistré, de 2012 à 2013, une hausse du revenu disponible des ménages privés. Tandis que cette croissance fut la plus forte en Rhénanie-Palatinat avec 2,7%, la Wallonie a enregistré un léger recul de 0,2%. En 2013, chaque habitant de la Grande Région a disposé en moyenne de 19 377 euros pour la consommation et l'épargne. Le plus haut niveau a été atteint au Luxembourg avec 32 073 euros par habitant. Statistiquement parlant, les habitants de Wallonie ont disposé du plus faible revenu (17 039 euros par habitant). Alors qu'en 2012, toutes les régions enregistraient une baisse du potentiel de pouvoir d'achat réel de leurs habitants, ce chiffre était à la hausse en 2013 sur tous les territoires, à l'exception de la Wallonie.

Le taux de risque de pauvreté a augmenté de 2010 à 2014 dans toutes les régions. La plus forte hausse à cette période a été enregistrée par la Sarre (+3,2%), suivie par le Luxembourg (1,9%). Ainsi, en 2014, le taux de risque de pauvreté en Wallonie (18,3%) et en Sarre (17,5%) dépassait même la moyenne de l'UE des 28 (17,2%).

Revenus du travail et du capital

De 2014 à 2015, les rémunérations des salariés sur tout le territoire de la Grande Région ont connu une évolution positive. Avec 65 249 euros par salarié, le Luxembourg reste en tête de file, la Sarre étant dernière avec 38 007 euros par salarié.

En 2012, l'économie grand-régionale a engendré une création de valeur ajoutée brute nominale de près de 309 milliards d'euros. 41% de ce chiffre était généré en 2012 par les bénéfices bruts des entreprises et 59% par le facteur de production travail. Ces parts respectives représentaient en 2010 encore 58% et 42%.

De 2000 à 2012, le facteur de production travail a pu profiter plus fortement de la croissance économique et de la hausse de la productivité. La création de valeur ajoutée brute a augmenté de 38,4% durant cette période. Dans le même temps, la totalité des bénéfices bruts des entreprises a augmenté de 34,1%, tandis que, parallèlement, les rémunérations des salariés ont enregistré une croissance encore plus forte de 41,5%.

La crise de 2008/2009 a touché les entreprises bien plus fortement que les salariés. Jusqu'en 2009, les activités des entreprises bénéficiaient de manière plus importante de la croissance économique. De 2002 à 2007/2008, les bénéfices bruts des entreprises ont enregistré une croissance nettement plus élevée que les rémunérations des salariés, cet écart s'étant par la suite progressivement accentué, notamment en Sarre. En 2012, suite à la crise de l'euro, les bénéfices bruts des entreprises ont de nouveau souffert d'une évolution négative (-1,0%), alors que les rémunérations des salariés ont pu continuer d'augmenter (+3,1%).

Dans l'ensemble, il apparaît clairement que les activités des entreprises sont beaucoup plus sensibles à la conjoncture que les revenus du travail. Les dépressions comme les redressements ont des impacts nettement plus importants sur l'évolution des investissements que sur celle de l'emploi.

Evolution des salaires nominaux et réels dans la Grande Région et évolution des prix à la consommation

De 2013 à 2015, on observe dans toutes les régions une évolution positive des salaires réels par rapport à l'année précédente respective. Depuis 2011, tous les territoires de la Grande Région ont enregistré une évolution des prix à la baisse concernant le coût global de la vie. Le taux d'inflation dans toutes les régions a dernièrement atteint entre 0,1% et 0,6%.

Compte tenu des disparités considérables entre les différents territoires de la Grande Région en termes de revenus des ménages, un équilibrage des conditions de vie au sein de la Grande Région semble difficile.

Les personnes disposant d'un niveau de qualification faible sont particulièrement touchées par la pauvreté. Des investissements accrus dans la formation des jeunes permettent d'augmenter leurs chances de carrière et diminuent le risque de pauvreté. La diminution du risque de pauvreté tient à cœur au CESGR et tous les partenaires de la Grande Région doivent y œuvrer, afin de préserver la cohésion sociale.

Le faible taux d'inflation est dû en grande partie aux prix actuellement bas de l'énergie. Les économies engendrées devraient, selon le CESGR, être investies de façon ciblée dans les efforts fournis pour une consommation d'énergie économe et efficace. Cela permettrait d'amortir à l'avenir, du moins en partie, des dépenses croissantes en énergie.

B. Axe thématique « L'industrie dans la Grande Région »

Le CESGR place son axe thématique « L'industrie dans la Grande Région » dans le contexte des politiques régionales, nationales et européennes de relance de l'industrie. La Commission européenne incite fortement les Etats membres à reconnaître le rôle central de l'industrie pour la croissance et l'emploi. Elle les encourage par ailleurs vivement à intégrer les questions liées à la compétitivité de l'industrie comme missions transversales à tous les secteurs politiques pertinents. L'objectif de la Commission européenne est d'augmenter la part de la production industrielle européenne dans la valeur ajoutée brute de l'UE pour la faire passer à 20 % avant 2020.

Les membres du CESGR sont conscients de l'importance d'un secteur industriel compétitif et tourné vers l'avenir dans la Grande Région et soutiennent les objectifs de la Commission européenne en matière de politique industrielle. Avec le présent rapport, le CESGR souhaite obtenir un aperçu des principaux pôles industriels dans les différentes composantes régionales et présenter les forces et les faiblesses, les chances et les risques qui y sont liés. En considérant la Grande Région dans sa globalité, les synergies existantes peuvent être employées à préserver le site économique grand-régional sur le long terme. Selon le CESGR, la définition d'une stratégie grand-régionale durable pour la politique économique et industrielle représente par ailleurs un champ d'action et politique central pour le développement de la Grande Région. Une telle stratégie devrait à la fois stabiliser et faire augmenter le nombre des entreprises implantées en Grande Région pour ainsi garantir et créer des postes de grande qualité. Sur la base de ce rapport, la structure industrielle et le développement stratégique futur de secteurs sélectionnés peuvent être analysés (formation de thèses). Il met par ailleurs en lumière les champs d'action de la politique industrielle dans la Grande Région.

L'analyse de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi permet de se faire une opinion, sur le fondement des chiffres les plus récents disponibles, de la situation de l'industrie à la fois au niveau de la Grande Région et de ses diverses composantes. Les champs d'action actuels de la politique industrielle dans les différentes composantes régionales sont commentés avec l'aide d'experts.

L'industrie ne cesse d'être exposée à des mutations structurelles et à des crises. Pour surmonter ces dernières, le partenariat social pratiqué s'est souvent avéré un outil précieux afin de rendre les changements structurels le plus acceptable possible au plan social. C'est pourquoi aussi, le dernier chapitre du rapport est consacré au « dialogue social ».

Situation globale en Grande Région – L'industrie dans la Grande Région

L'industrie de la Grande Région, très diversifiée, se déploie aujourd'hui sur de nombreux secteurs de la production. L'industrie minière, durant des décennies un pilier de la valeur ajoutée industrielle dans la Grande région, fait désormais totalement partie du passé. La sidérurgie, après des restructurations massives, s'est réorganisée en profondeur. Elle demeure toutefois largement sous son niveau des années passées, notamment au Luxembourg, en Lorraine et en Wallonie. Le secteur industriel d'aujourd'hui, largement tourné vers l'exportation, s'étend de l'industrie chimique et pharmaceutique à la sidérurgie, en passant par le secteur de l'automobile et de la sous-traitance, la fabrication de machines et d'équipements, l'industrie alimentaire, la fabrication de produits métalliques, la fabrication de

produits en caoutchouc et en plastique ou encore la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (verre et céramique).

Avec une part de près de 18 %, l'industrie contribue largement à la valeur ajoutée brute générée en Grande Région. Ce faisant, le poids de l'industrie est très variable selon les différentes composantes régionales. Il est particulièrement marqué en Sarre (26 %) ainsi qu'en Rhénanie-Palatinat (25,2 %). C'est au Luxembourg que l'industrie tient la place la moins importante (4,9 %). La CG de Belgique (19,4 %), la Wallonie (14,2 %) et la Lorraine (13,4 %) se situent entre les deux.

La tendance à la tertiarisation est également perceptible dans la Grande Région. Entre 2003 et 2008, l'industrie manufacturière et le secteur des services ont encore connu une évolution économique quasi parallèle, en l'occurrence positive. Alors que la crise économique de 2009 n'a provoqué qu'une brève stagnation dans la progression de la valeur ajoutée brute du tertiaire, l'industrie a, pour sa part, subi un réel coup de frein dont elle ne s'est, aujourd'hui encore, en partie toujours pas totalement remise au plan grand-régional.

Cette tendance à la tertiarisation se répercute également sur la structure de l'emploi. Les salariés ont régressé de 8 % dans l'industrie de la Grande Région depuis 2003. Alors qu'ils étaient encore 785 000 cette année-là, l'industrie manufacturière n'en comptait plus qu'environ 720 300 en 2014. Le secteur des services emploie en revanche près de 3,3 millions de personnes, soit une hausse de 12 %. Cette tendance à la tertiarisation s'observe dans toutes les composantes de la Grande Région, même si elle se manifeste à des degrés divers. Ainsi, durant la même période, la Rhénanie-Palatinat a-t-elle pu enregistrer une augmentation du nombre des salariés de 2 % dans l'industrie.

L'industrie dans les composantes régionales

• Wallonie

A l'heure actuelle, l'industrie wallonne⁵⁴ emploie environ 140 000 personnes générant une valeur ajoutée de 14,7 milliards d'euros. En 2014, l'industrie représentait au total 18 % de la valeur ajoutée, 12 % de l'emploi total et 26 % de la formation brute de capital fixe. Comme dans l'ensemble de la Grande Région, la tendance à la tertiarisation s'est également renforcée en Wallonie après la crise économique de 2009.

Jusqu'au début des années 1970, la sidérurgie a représenté un pilier de l'économie régionale. Peu à peu pourtant, elle a été remplacée par d'autres industries manufacturières. Celles-ci se sont depuis lors fortement développées, comme p. ex. les industries chimique et alimentaire. Ces secteurs sont actuellement les principaux créateurs de valeur ajoutée en Wallonie. Avec le « Plan Marshall 4.0 »^[1], le gouvernement wallon s'attache, durant l'actuelle législature (2015-2019), à développer de manière cohérente la structure de la région autour de cinq axes : renforcement du capital humain par le biais d'investissements dans des formations continues et complémentaires ; développement industriel par des mesures politiques en faveur de l'innovation et de la croissance des entreprises ; aménagement du territoire en tenant compte de l'infrastructure économique de la région ; soutien de l'efficacité énergétique, de la transition énergétique et de l'économie circulaire ; promotion d'innovations numériques.

En Wallonie, l'industrie pharmaceutique génère, avec 24,2 %, la plus grande part de valeur ajoutée de l'industrie manufacturière. Suivent l'industrie agro-alimentaire avec 14,2 % et la métallurgie avec 12,7 %. L'ordre est différent au regard de l'emploi. Il est, avant tout, le plus faible dans l'industrie pharmaceutique où seuls 11,4 % des salariés de l'industrie manufactu-

⁵⁴ Y compris les industries extractives ainsi que la production d'électricité et d'eau.

^[1] Cf. Portail Wallonie : Plan Marshall 4.0 (18/10/2016) <http://planmarshall.wallonie.be/le-plan-0>

rière travaillent. La première place est ici occupée par l'industrie agro-alimentaire, avec 15 %, suivie de la fabrication de produits métalliques avec 12,9 %.

• **CG de Belgique**

En 2014, le site économique de la CG de Belgique a généré une valeur ajoutée brute de presque 1,8 milliard d'euros, dont 346 millions d'euros dans l'industrie, soit une part de 19,4 %. Ce pourcentage est ainsi, dans la CG, de plus de cinq points supérieur à celui de la Belgique (13,8 %) et du reste de la Wallonie (14,2 %).

Les six principaux secteurs de l'industrie manufacturière représentent près de 84 % de la valeur ajoutée brute dans la CG. Avec une part de plus de 70 millions d'euros, l'électronique arrive en tête (20,4 %) ; c'est également dans ce secteur qu'on trouve le premier employeur de la CG : Kabelwerk Eupen. Suivent la fabrication de produits en caoutchouc, en plastique et d'autres produits minéraux non métalliques (17,8%) ainsi que l'industrie alimentaire (17,7%) avec une valeur ajoutée d'environ 61 millions d'euros respectivement. La métallurgie participe quant à elle à hauteur de plus de 14 % (49 millions d'euros). En 2014, la fabrication de meubles ainsi que la réparation de machines et d'équipements ont généré une valeur ajoutée brute de 24,5 millions d'euros, le textile, de 25,5 millions.

Dans la CG de Belgique également, l'emploi, entre 2000 et 2014, a reculé dans l'industrie alors qu'il progressait dans le secteur des services. Après la crise de 2009, la situation dans l'industrie manufacturière s'est brièvement rétablie, avec plus de 4900 salariés en 2012. Toutefois, durant les deux années qui ont suivi, de nouveaux emplois ont été supprimés, si bien qu'en 2014, ce secteur comptait exactement 4736 salariés.

• **Luxembourg**

Parallèlement à la sidérurgie, la plus grande partie de l'industrie du Luxembourg était autrefois concentrée sur trois secteurs : l'industrie alimentaire, l'industrie du papier et de l'imprimerie ainsi que l'édition. A compter de 1950, avec l'implantation de Goodyear, DuPont de Nemours ou encore Monsanto, des efforts de diversification de l'économie ont été entrepris.

En 2015, la création de valeur ajoutée brute a atteint 47,2 milliards d'euros au Luxembourg. La part de l'industrie y est ainsi inférieure à 5 %. La contribution du tertiaire, qui emploie 80,2 % des salariés, se monte quant à elle à 88,5 %. Etant donné que le Luxembourg était, avec 150 banques, l'une des premières places financières d'Europe en 2014⁵⁶, une grande part en revient à ce secteur.

Les catégories Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques apportent aujourd'hui, avec une part de 23 %, la plus forte contribution à la valeur ajoutée industrielle du Grand-Duché. GoodYear est à l'heure actuelle le deuxième employeur de l'industrie manufacturière. DuPont de Nemours (fabricant de polyester) se situe au quatrième rang en termes d'emploi au Luxembourg ; s'agissant de la valeur ajoutée industrielle, la fabrication de produits en plastique compte ainsi parmi les principaux secteurs du Luxembourg. En 2014, l'électronique⁵⁶, avec une part de 22 %, s'est à cet égard classée en deuxième position devant la métallurgie (sidérurgie incluse), troisième avec 18,9 % de la valeur ajoutée brute totale. Dans ce secteur, le groupe ArcelorMittal est le premier employeur au Grand-Duché.

⁵⁶ Les catégories suivantes sont ici regroupées : fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, fabrication de machines et d'équipements électriques

En 2015, le Grand-Duché comptait 382 751 salariés. 19,5 % d'entre eux travaillaient dans le secondaire, 79,8 % dans le tertiaire. Entre 2000 et 2015, l'emploi n'a cessé de régresser dans l'industrie manufacturière (-9 %). Cette baisse est due au recul de la métallurgie (et particulièrement de la sidérurgie) qui a vu ses effectifs diminuer d'environ 30 % entre 2000 et 2015. Dans le reste de l'industrie, l'emploi a en revanche progressé de près de 1 % durant cette même période.

L'industrie alimentaire qui fournit essentiellement le marché national était, avec 4591 salariés en 2015, le premier employeur de l'industrie manufacturière (14,7 %). Elle était suivie de près par la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que la métallurgie, avec environ 4400 salariés respectivement (14,1 %). Ces trois secteurs regroupaient à eux seuls 43 % des salariés de l'industrie manufacturière. L'emploi de frontaliers occupe une place particulièrement importante dans l'industrie. Sur les 31 200 salariés de l'industrie, 19 854 (64 %) sont des frontaliers – dans l'ensemble de l'économie, la part des frontaliers ne représente « que » 43,7 % des effectifs.

• Sarre

A leur apogée, les industries minière et sidérurgique de l'actuelle Sarre employaient plus de 70 000 personnes pour la première et environ 30 000 pour la seconde. Les années 1960 ont vu s'opérer une mutation structurelle lorsque la crise du charbon a fait perdre leur emploi à plus de la moitié des effectifs de ce secteur qui n'étaient plus dès lors que de 30 000. Avec l'implantation des usines Ford à Sarrelouis à la fin de cette décennie, l'industrie automobile a fait son entrée en Sarre, de nombreux emplois étant créés dans son sillage dans le secteur de la sous-traitance. Le premier employeur est aujourd'hui la société ZF-Getriebe AG avec 8700 salariés⁵⁷ ; les usines Ford Werke GmbH emploient actuellement 6000 personnes. Le quatrième employeur de Sarre est, derrière Dillinger Hüttenwerken, Bosch GmbH de Homburg avec un effectif de 4500 salariés.

Dans les années 1960, les secteurs de l'électronique et de la fabrication de machines et d'équipements ont vu l'arrivée massive d'entreprises en Sarre. Depuis, Festo AG & Co. KG ainsi que Schaeffler Technologies GmbH & Co. KG sont par exemple présentes en Sarre avec respectivement 2600 collaborateurs. La production comprend avant tout des pompes, des roulements à billes, de la robinetterie ainsi que des composants hydrauliques et pneumatiques.

La sidérurgie et ses 15 000 salariés environ, restent toujours, avec une part du volume d'affaires industriel de 10 %, l'un des principaux secteurs de l'industrie sarroise. L'AG der Dillinger Hüttenwerke est, avec 5100 collaborateurs, le troisième employeur de Sarre, suivie de près par Saarstahl AG comptant 4000 salariés. La Sarre est par ailleurs l'un des premiers centres de fonderie en Allemagne. Les principales entreprises de cette branche sont : Halberg Guss GmbH (1200 salariés) et Saint-Gobain PAM Deutschland GmbH avec actuellement 400 salariés. Dans le domaine de la forge, citons les sociétés Saarschmiede GmbH (900 salariés) et ThyssenKrupp Gerlach GmbH à Homburg (800 salariés).

La part de 27,3 % de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée brute totale générée en Sarre était de presque 4 % supérieure au niveau fédéral en 2015. Elle est l'expression de la place particulière qu'occupent ces activités dans la région. Si l'on considère à présent l'évolution de la contribution de l'industrie manufacturière à la valeur ajoutée brute, il apparaît que la part de l'industrie a progressé de 2,2 points de pourcentage durant ces 15 dernières années. Au cours de la même période, la part du tertiaire a régressé de 3,2 points de pourcentage. En valeur absolue, le secteur des services a toutefois généré, avec 20,2 milliards d'euros en 2015, 2,3 fois plus de valeur ajoutée brute que l'industrie (environ 8,6 milliards d'euros). Même si la tendance à la tertiarisation est indéniable, la place occupée par

⁵⁷ Dans l'ensemble du texte, les chiffres des salariés par entreprise sont extraits de la liste de la CCI « Die 50 größten saarländischen Industriebetriebe » (Les 50 premières entreprises industrielles de Sarre), situation : mars 2016

l'industrie manufacturière est, comparée aux autres Länder allemands, relativement importante : en 2015, la part de l'industrie manufacturière sarroise dans la valeur ajoutée brute totale se situait, avec

27,3 %, au-dessus de la moyenne nationale (ouest), de 23,9%, atteignant un niveau pratiquement équivalent à celui de la Bavière (27,4 %) ; le Bade-Wurtemberg arrive ici en tête avec 33,2 %.

En 2015, l'industrie manufacturière comptait en Sarre environ 2100 entreprises avec près de 97 000 salariés assujettis à l'assurance sociale obligatoire, soit environ 26 % de l'emploi total. Ce faisant, les six secteurs d'activité les plus gros pourvoyeurs d'emplois de l'industrie manufacturière de la Sarre comptent 82 % des salariés de l'industrie. C'est le secteur de la fabrication de matériels de transport qui emploie, de loin, le plus grand nombre de personnes (25 968), suivi de la fabrication de machines et d'équipements (15 154) et de la métallurgie (14 790). La fabrication de produits métalliques (à l'exception des machines et des équipements) fournit du travail à 12 182, l'industrie alimentaire, à 7818 et la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, à 3497 personnes.

• Lorraine

Dans les premières décennies du 20^e siècle, la Lorraine, en raison de sa dynamique industrielle, a joué un rôle important en France. Grâce à ses importantes ressources minières et à la puissance de ses industries sidérurgique, textile et alimentaire, la région était devenue un important site économique. A partir des années 1960 cependant, la fermeture progressive des mines de charbon a entraîné de profonds changements. Dans ce contexte, d'importants efforts ont été entrepris en matière de politique industrielle depuis cette époque. De nouvelles industries se sont implantées en Lorraine. C'est le cas notamment de l'industrie automobile ainsi que de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ou encore de produits informatiques et électroniques.

Alors qu'au début des années 1990, la Lorraine enregistrait encore une croissance économique plus forte que le reste de la France, ce rapport s'est inversé au milieu de la décennie ; et l'écart s'est accentué avec les crises des années 2000. La Lorraine compte parmi les régions de France ayant enregistré la plus faible croissance ces dernières années. Jusque dans les années 1990, la progression de l'emploi dans le secteur automobile a porté la diversification du paysage industriel lorrain. La conjoncture difficile, la saturation du marché français et la pression sur les prix ont toutefois eu des répercussions sur l'industrie automobile. Etant donné que la situation de ce secteur, du fait de sa consommation de produits semi-finis, impacte fortement d'autres branches, les évolutions récentes pèsent lourdement sur l'activité industrielle lorraine dans son ensemble. En conséquence, l'emploi dans l'industrie manufacturière lorraine a régressé de 25,8 % entre 2000 et 2009. La tendance à la baisse a été bien plus marquée en Lorraine que dans le reste de la France. Les pertes ont accentué le déclin des industries traditionnelles (sidérurgie, métallurgie, textile), étant par ailleurs préjudiciables à certaines « branches de reconversion », comme p. ex. la fabrication de produits informatiques et électroniques, la construction de machines et d'équipements et la fabrication de matériels de transport.

En 2013, la valeur ajoutée brute de l'économie lorraine a atteint 50,6 milliards d'euros dont 13,4 % pour l'industrie manufacturière. La part de l'industrie dans la valeur ajoutée se situe ainsi au-dessus du niveau national qui s'établit à 11,4 %. La valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière a connu une évolution relativement stable entre 2000 et 2007. De 2007 à 2013, une perte de 18 % a toutefois été enregistrée. Il semble actuellement que la tendance négative dans l'industrie manufacturière ne pourra être que difficilement inversée.

La part la plus importante de la valeur ajoutée de l'industrie manufacturière en Lorraine revient au secteur alimentaire et à la fabrication de boissons ainsi que de produits à base de tabac (17 %) suivis de la fabrication d'équipements électriques, de produits informatiques et de machines et d'équipements avec 11,3 %. La fabrication d'autres matériels de transport arrive en troisième position avec une part de 9,4 % de la valeur ajoutée brute.

En 2013, l'industrie manufacturière lorraine comptait 8500 entreprises⁵⁸ avec environ 105 000 salariés, soit 14,1 % de l'emploi total. Les entreprises avec les effectifs les plus importants font, à l'exception d'ArcelorMittal (acier), toutes parties du secteur de l'automobile. La nomenclature française des activités économiques comprend, pour l'industrie manufacturière, 13 secteurs. En 2014, 80,8 % des salariés travaillaient dans les six domaines principaux. Les trois premiers – métallurgie et fabrication de produits métalliques (à l'exception des machines et des équipements), industries alimentaire et automobile – employaient un peu plus de la moitié des salariés de l'industrie établis en Lorraine (21 969, 17 613 et 14 099 salariés). Entre 2010 et 2014, ces trois secteurs ont enregistré une baisse de 9 % de leurs effectifs, ce qui, en valeur absolue, représente 14 369 personnes.

• Rhénanie-Palatinat

Jusqu'au milieu du 19^e siècle, l'économie de la Rhénanie-Palatinat se concentrait principalement sur l'approvisionnement du bassin de la Ruhr, alors en plein essor, en produits agricoles et alimentaires. L'industrialisation se limitait aux secteurs de la chimie, de la métallurgie, de la chaussure et du textile. Aujourd'hui, avec une part de près de 25 % de la valeur ajoutée brute et plus de 315 000 salariés, l'industrie occupe une place hors du commun en Rhénanie-Palatinat. Actuellement, les principaux domaines en sont la chimie, la fabrication de matériels de transport, la fabrication de machines et d'équipements, la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que la métallurgie.

Près d'un tiers du chiffre d'affaires total de l'industrie rhénane-palatine provenait en 2015 du secteur de la chimie (27,5 milliards d'€). En deuxième et troisième positions se situaient la fabrication de matériels de transport (12,5 milliards d'€ de chiffre d'affaires) ainsi que de machines et d'équipements (9,1 milliards d'€ de chiffre d'affaires) directement liés, au plan économique, à la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (5,4 milliards d'€ de chiffre d'affaires) ainsi que de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (4,9 milliards d'€ de chiffre d'affaires). En rapport avec l'industrie alimentaire (sixième branche, avec un chiffre d'affaires de 4,6 milliards d'€), la fabrication de boissons (vin, bière, eau minérale) joue un rôle économique particulier (2,7 milliards d'€ de chiffre d'affaires en 2015). Directement après les six secteurs les plus importants en terme de volumes d'affaires se range l'industrie pharmaceutique avec une part de chiffre d'affaires de près de 5 % (4,9 milliards d'€ de chiffre d'affaires). Les secteurs de la métallurgie ainsi que du verre, de la céramique et du papier tiennent eux aussi une place non négligeable. Avec un chiffre d'affaires cumulé de 9,8 milliards d'€ en 2015, ils ont en effet participé à raison de plus de 10 % au volume d'affaires.

En 2015, 315 708 personnes travaillaient dans le secteur de l'industrie manufacturière, soit 23,5 % de l'emploi total en Rhénanie-Palatinat. Le pourcentage des salariés du secteur des services s'établit à environ 68 %, ce qui représente 909 874 employés assujettis à l'assurance sociale obligatoire. Il est à noter tout particulièrement qu'en Rhénanie-Palatinat, les effectifs augmentent non seulement dans les services, mais que l'industrie a elle aussi créé de nouveaux emplois depuis 2010.

Les six secteurs d'activité les plus gros pourvoyeurs d'emplois de l'industrie manufacturière de la Rhénanie-Palatinat comptent 64,8 % des salariés de l'industrie. Avec 49 676 salariés, le secteur de la chimie devance la fabrication de machines et d'équipements (40 961 personnes) et la fabrication de matériels de transport (34 125 salariés). Suit la fabrication de

⁵⁸ Chiffres CLAP, INSEE.

produits métalliques (à l'exception des machines et des équipements) avec 33 660 salariés ; l'industrie alimentaire emploie 26 661 personnes, le secteur de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique comptant quant à lui 19 443 salariés. La fabrication d'autres produits minéraux non métalliques (à la septième place, avec une part de l'emploi de 5 %) ainsi que l'industrie pharmaceutique (3,6 %) sont d'autres secteurs importants de l'économie rhénane-palatine.

Thématiques actuelles de l'industrie grand-régionale : les experts ont la parole

Des représentants du patronat, des syndicats ainsi que des pouvoirs publics se sont exprimés sur la situation dans les différentes branches de l'industrie régionale à l'occasion de vingt entretiens d'experts. Trois thématiques différentes se sont à cet égard dégagées au niveau grand-régional : numérisation et mise en réseau, approvisionnement en énergie et défis actuels à la sidérurgie. Le point de vue de l'artisanat a lui aussi été pris en considération.

Numérisation et mise en réseau dans l'industrie de la Grande Région : atouts régionaux, conditions de travail et sécurité des données

La mise en œuvre de la mutation numérique est indispensable pour la compétitivité des entreprises et, par voie de conséquence, pour la sauvegarde des emplois. Parallèlement au soutien des développements techniques et au renforcement de la coopération européenne et transfrontalière, l'accent est avant tout placé sur l'information et le conseil des salariés ainsi que des entreprises. La numérisation de l'économie ne peut réussir que si les infrastructures numériques requises à cet effet sont mises à la disposition des entreprises. Concrètement, il s'agit de développer sur l'ensemble du territoire un réseau à large bande performant.

Elle pourra contribuer à faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée à laquelle il faut s'attendre du fait de la mutation démographique.

La numérisation du monde du travail présente à la fois des chances et des risques. Des risques, notamment du fait de la joignabilité permanente ainsi que de la progression du travail mobile et, donc, de la confusion des vies privées et professionnelles y étant liée. La mise en œuvre réussie de la numérisation requiert des mesures de formation continue adaptées aux besoins. Dans un monde du travail numérisé, ceux qui sont peu qualifiés verront leurs chances se réduire progressivement et devront être pris en charge.

Une importance accrue devra à l'avenir être accordée à la sécurité des données afin de garantir celle des processus de production en réseau. L'accumulation de grandes quantités de données ne doit pas générer d'abus et déboucher sur une surveillance permanente des travailleurs. Dans le sillage de la numérisation, il y aura lieu de créer et de mettre en réseau des centres de compétences avec les entreprises artisanales au sein de la Grande Région.

Approvisionnement en énergie de l'industrie grand-régionale

L'industrie de la Grande Région est tributaire d'un approvisionnement économiquement rentable en électricité. Les potentiels de la production d'énergie décentralisée et régionale doivent de ce fait être davantage développés conjointement avec des mesures destinées à améliorer l'efficacité énergétique. Simultanément, il faut veiller, notamment dans les composantes régionales allemandes, à ce que certains facteurs juridiques et économiques résultant de la transition énergétique ne se répercutent pas négativement sur la compétitivité internationale de l'industrie.

Défis à la sidérurgie grand-régionale

La sidérurgie occupe une place de premier ordre dans l'économie de la Grande Région. Du fait des surcapacités mondiales et de la renégociation du système communautaire d'échange de quotas d'émission, elle est toutefois en proie à de graves difficultés. C'est pourquoi, il est indispensable que la Commission européenne adopte des mesures contre le dumping aux fins de protéger la sidérurgie locale. En même temps, le système communautaire d'échange de quotas d'émission ne doit pas avoir comme conséquence que la production sidérurgique de la Grande Région, déjà d'un bon niveau écologique, soit, en raison de prescriptions relatives à la protection climatique, délocalisée dans des pays moins exigeants en la matière.

Le «dialogue social» dans les pays de la Grande Région

Dans toutes les composantes de la Grande Région, il existe, en particulier dans l'industrie, une longue tradition de partenariat social entre le patronat et les syndicats. Ce partenariat vécu revêt des formes différentes dans toutes les composantes régionales. Ce chapitre indique, dans les grandes lignes, qui sont les acteurs du partenariat social dans les composantes régionales respectives et quelles sont leurs missions centrales. Il sert ainsi au premier chef à l'information et doit renforcer la compréhension, pour le travail au quotidien, des partenaires coopérant au sein du Comité économique et sociale de la Grande Région.

L'industrie dans la Grande Région

La Grande Région subit en permanence des mutations structurelles. Il en résulte, dans les diverses composantes régionales, des structures économiques revêtant des formes quelquefois très différentes. Le CESGR retient néanmoins que l'industrie, en raison de son lien étroit avec les services en amont et en aval, demeure l'un des principaux piliers de l'économie de la Grande Région.

Le CESGR se félicite expressément qu'après des années de désindustrialisation, de nouvelles stratégies de politique industrielle soient développées et mises en œuvre dans toutes les composantes régionales. Toutefois, les entreprises industrielles de la Grande Région étant fortement dépendantes des exportations, les stratégies régionales n'ont qu'une portée limitée. Afin de promouvoir la compétitivité de l'industrie et l'avenir de bons emplois dans ce secteur, un large consensus est également nécessaire au niveau de la Grande Région pour favoriser le dialogue dans le domaine de la politique industrielle. Etant donné que l'UE définit des conditions cadres strictes en la matière, il est nécessaire de mener ce dialogue également avec les institutions communautaires et de s'engager auprès de ces dernières en faveur d'un renforcement de la base industrielle en Europe et au sein de la Grande Région.

Les termes d'une ré-industrialisation de l'Europe doivent être clairement posés. A cet égard, il est important du point de vue du CESGR que les aspects industriels, climatiques ou relatifs à la politique de l'emploi soient traités de manière équivalente. Le CESGR propose d'associer, au niveau de la Grande Région, les intérêts communs des unions patronales, des syndicats ainsi que des représentants des PME en matière de politique industrielle afin de convaincre, ensemble, les responsables politiques, également au sein de la Commission européenne, de mettre en œuvre une politique industrielle orientée vers l'avenir.

La numérisation progresse dans tous les secteurs de l'industrie. Il est du devoir de l'ensemble des parties prenantes de poursuivre ce processus d'innovation avec succès et de manière socialement acceptable. Outre la création des infrastructures requises et la promotion des activités de recherche et de développement, il est nécessaire à cet effet de déployer des efforts communs en vue de la formation continue et de la qualification des salariés. La politique industrielle doit être perçue comme une mission transversale. Il y a lieu par

conséquent, sans lien avec un ministère particulier, de l'associer à des champs politiques pertinents tels que la planification universitaire, le service public ainsi que les politiques relatives au marché de l'emploi et à la formation. La recherche et le transfert des connaissances doivent pour cela intervenir de manière interdisciplinaire. Parallèlement aux aspects économiques et techniques, il est ce faisant opportun d'examiner systématiquement, notamment au sens d'une évaluation des effets technologiques, tout particulièrement les répercussions sur l'emploi et les conditions de travail.

Le besoin de formation et de qualification des salariés représente une composante importante d'une politique industrielle innovante. Une qualification sous le signe de l'innovation doit intervenir au sein des entreprises afin de donner aux salariés qui y travaillent déjà une perspective à plus long terme. En même temps toutefois, les pouvoirs publics doivent mettre les bouchées doubles en matière de « formation numérique ».

L'accord climatique de Paris est le premier accord juridiquement contraignant de ce type obligeant non seulement les pays industrialisés, mais aussi tous les pays sans exception à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. Le 30 septembre 2016, le Conseil des ministres de l'UE a adopté l'accord climatique. Avec le vote positif du Parlement européen le 4 octobre 2016, l'accord est désormais réputé ratifié par l'ensemble des Etats membres de l'UE. Du point de vue du CESGR, l'accord climatique constitue une étape appropriée dans le sens d'une mutation structurelle globale dans l'industrie ainsi que la production énergétique. La protection climatique ne peut intervenir qu'au plan mondial. En effet, si seuls les entreprises de certains pays devaient atteindre les objectifs climatiques, leur compétitivité internationale s'en trouverait menacée. Car surtout les entreprises grandes consommatrices d'énergie pourraient alors délocaliser leurs sites dans des pays sans règles climatiques strictes et supprimer des emplois locaux. Le CESGR s'engage en conséquence en faveur d'une politique climatique développant le potentiel d'innovation et de modernisation de la transition industrielle et énergétique dans la Grande Région et préservant ainsi des emplois.

La sidérurgie occupe une place de premier ordre dans l'économie de la Grande Région. Du fait des surcapacités mondiales et de la renégociation du système communautaire d'échange de quotas d'émission, elle est toutefois en proie à de graves difficultés. C'est pourquoi, il est indispensable que la Commission européenne adopte des mesures contre le dumping aux fins de protéger la sidérurgie locale. En même temps, le système communautaire d'échange de quotas d'émission ne doit pas avoir comme conséquence que la production sidérurgique de la Grande Région, déjà d'un bon niveau écologique, soit, en raison de prescriptions relatives à la protection climatique, délocalisée dans des pays moins exigeants en la matière.

ANNEXE I

Missions des groupes de travail

Programme de travail CESGR 2015/16

adopté par l'assemblée plénière du CESGR

le 12 mars 2015, à Libramont

La présidence wallonne du Sommet 2015/2016 s'est donnée comme thématique « l'innovation et la créativité dans la Grande Région ».

Le **CESGR**, comme par le passé sous les autres présidences, doit inscrire ses actions en lien avec les thématiques mises en oeuvre par la Présidence du Sommet et W.B.I. Les priorités de la présidence wallonne de la Grande Région veulent répondre aux défis d'une société globale, ouverte et en constante mutation. Les thèmes de la créativité et de l'innovation seront donc également au coeur de notre présidence pour les deux années à venir.

Porteurs en termes de visibilité et de communication, les thèmes de la créativité et de l'innovation inscrivent pleinement la Grande Région dans le cadre de l'Europe 2020. Il s'agit d'un thème dont la transversalité permet d'englober de nombreux secteurs stratégiques pour la Grande Région. Chaque groupe de travail pourra dès lors, tout en poursuivant ses travaux dans l'esprit qui les anime depuis plusieurs années, se mobiliser autour de ce fil conducteur. Qu'il s'agisse d'initiatives en matière d'entrepreneuriat, de développement de nos entreprises, des transports, des industries créatives, des démarches innovantes pour l'apprentissage des langues ou pour le secteur de l'environnement, les niches sont nombreuses et permettent de répondre aux enjeux et défis spécifiques à la Grande Région. La reconversion des régions industrielles et minières implique un changement du paysage professionnel et par conséquent, une adaptation des travailleurs et de la société entière à ce nouveau contexte économique. La révolution numérique, la mobilité croissante des étudiants et des travailleurs, le renversement de la pyramide des âges, les défis de la santé, la multiplication des PME et le changement climatique sont autant d'enjeux à prendre en compte.

La Grande Région ne peut se développer harmonieusement et durablement que dans la prise en compte et l'équilibre de tous ses territoires, urbains et ruraux. La créativité et l'innovation sont aussi à l'oeuvre dans le développement des territoires à l'appui de la valorisation de leurs ressources. Des réponses concertées à ces problématiques permettront de renforcer non seulement la cohésion interne du territoire, mais aussi son rayonnement international. En effet, la Grande Région est à considérer comme un tremplin vers et pour l'Europe, en ce sens qu'elle permet à chacune de ses composantes de se confronter à des marchés importants, voisins ou plus lointains.

Une stratégie n'est réellement efficace que dans la mesure où elle est portée de manière conjointe par l'ensemble des acteurs de la Grande Région. C'est pourquoi, la présidence wallonne a sollicité le CPI et le CESGR à attacher une importance toute particulière à la communication, aux synergies et à la coordination entre les différentes structures de la Grande Région dans la continuité de ce qui a été entrepris précédemment.

Les quatre groupes de travail du CESGR seront maintenus, mais avec quelques évolutions, soit dans leur fonctionnement, soit dans leurs missions. Sur le fond, les groupes de travail resteront orientés plus fortement vers la thématique de la présidence et de la « stratégie Europe 2020 ».

Pour les groupes de travail du CESGR, les thématiques de travail principales seront les suivantes (sous réserve de finalisation jusqu'à l'adoption par l'Assemblée plénière constituante 2015) :

1. Les groupes de travail du CESGR

GT 1 économie - développement durable – développement endogène

Président : Jean Ries (STATEC Luxembourg)

Une implication des Ministres de la Grande Région et de l'économie de la Région wallonne est acquise. L'objectif est d'associer également W.B.I.

Objectif : La compétitivité de la Grande Région au niveau européen.

- Energies renouvelables dans la Grande Région: potentiel pour la sécurité énergétique et l'emploi
- Suppression d'obstacles administratifs: thème récurrent
- Fonds structurels européens pour la période de financement 2014-2020 : mise en pratique de best practices dans la Grande Région et renforcement des partenariats.

GT 2 marché de l'emploi – apprentissage tout au long de la vie - langues

Présidente : Bettina Altesleben (DGB Sarre)

Préservation de la main-d'oeuvre, sécurité de l'emploi et évolution démographique. Les thématiques doivent s'inscrire dans la continuité de la présidence rhénane palatine : chômage des jeunes et des femmes, formation professionnelle transfrontalière et formation continue, emplois précaires.

- Portail destiné aux citoyens de la Grande Région 2.0 ; objectif : réalisation d'une plateforme internet transfrontalière et interactive sur les sujets ayant trait au marché du travail et à la politique sociale en concertation avec le Secrétariat du Sommet
- Accompagnement des travaux de « l'observatoire interrégional du marché de l'emploi » (OIE)
- Accompagnement « Task Force Frontaliers » : comité d'accompagnement
- Responsabilité de la coopération des acteurs politiques du marché de travail dans la Grande Région et mise en oeuvre de la coopération signée le 5 novembre 2014 à Trèves
- Le groupe de travail a également comme mission d'assurer la coordination du groupe de suivi en charge de l'évaluation du rapport sur la situation économique et sociale du CESGR ouvert à tous les membres et experts du CESGR.

GT 3 Transport

Président : Gilles Dostert (Communauté des transports Luxembourg)

Objectif: renforcement du rôle du CESGR comme interlocuteur incontournable pour promouvoir un Eurocorridor multimodal et multicanal au sein de la Grande Région

- Traitement prioritaire des projets d'infrastructures routières, ferroviaires, fluviales, aéroportuaires d'un point de vue transrégional dans la cadre du développement démographique, économique,...
- Transports en commun: stratégie commune de communication pour les transports en commun transfrontaliers
- Mobilité du futur - solutions multimodales pour la Grande Région en lien avec la stratégie Europe 2020
- La mobilité en milieu rural : nouveaux défis
- Organisation d'une conférence sur les transports

GT 4 secteur de la Santé et Silver Economy

Président: Dr. Jean-Bernard Gillet (VIVALIA, Wallonie)

Objectif : Le CESGR doit devenir un interlocuteur de référence ainsi qu'une véritable plateforme d'échange d'expériences pour les partenaires économiques et sociaux actifs dans ce secteur clé de la vie de nos citoyens.

- Directive sur les droits des patients 2011/24/EU et mise en oeuvre
- Coopération transfrontalière dans le domaine de la santé : best-Practice de mesures de prévention,...
- Développement de la mobilité professionnelle transfrontalière pour rencontrer la problématique de l'emploi en favorisant les échanges entre les établissements d'enseignement dans les professions de la santé
- Soins dans les zones rurales : meilleures pratiques dans les domaines des soins ambulatoires, développement de maisons médicales,...
- Nouveau : innovation autour du potentiel lié à la **Silver Economy** (économie liée au vieillissement de la population). L'enjeu est crucial : il s'agit de permettre et d'encourager les innovations et les bonnes pratiques au sein de la Grande Région, et qui vont nous accompagner dans notre avancée en âge et faire reculer la perte d'autonomie. La Silver Economy est une filière qu'il faut organiser et structurer, de manière à regrouper et fédérer toutes les entreprises agissant pour ou avec les personnes âgées. Dans le cadre de la présidence wallonne, le CESGR souhaite donner à nos entreprises de la Grande Région les moyens d'imaginer, de développer et de distribuer des produits et des services qui serviront l'autonomie des âgés de demain, dans la Grande Région : création de services personnalisés, de technologies pour l'autonomie, domotique, objets connectés, autant de biens et services qui seront bientôt indispensables et qui se développeront fortement dans les prochaines années. C'est pourquoi cette nouvelle filière qui pourrait être développée au sein de la Grande Région représente aussi une promesse de croissance et d'emplois pour les années à venir.

Enfin, un « **Think Tank Politique industrielle** » au sein de la Grande Région sera mis en place, incluant quelques industriels issus des différents territoires. L'avenir du tissu industriel nécessite une vision suprarégionale. Les régions de la Sarre, de la Lorraine et du Grand-

Duché du Luxembourg sont de plus en plus étroitement liées. Les autres régions composantes de la Grande Région joueront également à l'avenir un rôle prépondérant.

Certaines régions, comme la Sarre, développent des projets de recherche de grande importance dans les secteurs des technologies de l'information et des communications, de la recherche sur les matériaux. L'électrotechnique, les technologies de production et la technique médicale sont des domaines tournés vers l'avenir et font l'objet d'études dans un grand nombre d'universités ou d'instituts semi-universitaires qui servent d'interface entre la recherche et la pratique. Il est indispensable de connecter davantage les pôles de compétitivité au sein de la Grande Région.

Il existe des complémentarités territoriales pour certains secteurs d'activité très développés tels que l'automobile, les services aux entreprises, l'agriculture, la sylviculture, la construction, la santé et les TIC.

L'industrie possède un pouvoir très fortement structurant sur la diffusion des innovations technologiques à l'ensemble de l'économie et, par extension, sur sa productivité globale. Autant de pistes pour une nouvelle révolution productive dans la Grande Région.

2. Coopération dans l'organisation entre la Wallonie et le CESGR

- Coordination avec le Ministre Président et le Ministre de la Grande Région de la Wallonie, ainsi que W.B.I.. Plusieurs rencontres ont été organisées depuis octobre 2014 ainsi que le 5 janvier 2015 avec le Ministre wallon de la Grande Région et le 22 janvier avec les représentants personnels sous la présidence de W.B.I.
- Coopération avec le Sommet : représentants personnels (= participation régulière: président si besoin ou son représentant) et groupes de travail importants du Sommet
- Cadre de financement de la présidence wallonne du CESGR -150.000 € demandés pour 24 mois, sur base du budget établi par la présidence précédente.
- Représentation du gouvernement wallon auprès du CESGR lors des assemblées plénières (4 en tout, dont 1^{ère} et 4^{ème} les plus importantes) et des manifestations du CESGR.

3. Statut juridique / financement du CESGR

Objectif : la décision politique devrait idéalement être prise pendant la présidence wallonne et la mise en place réglée (structure provisoire, délai de mise en place etc.).

Ce point figure dans le plan d'actions du Sommet sous présidence wallonne. Le Président du CESGR est associé aux différentes rencontres. Il a fait état de la position des partenaires sociaux de la Grande Région de l'importance pour les différentes instances politiques d'assurer un financement du CESGR, sachant que sa création résulte d'une décision du Sommet en 1996.

4. Calendrier (non exhaustif)

- Juin 2014 : Réalisation d'un mémorandum par les partenaires sociaux wallons concernant la présidence wallonne
- 5 janvier 2015: rencontre avec le Ministre wallon de la Grande Région et le Président du CESGR : préparation de la première rencontre du Sommet sous présidence wallonne à Mons le 3 février 2015
Janvier 2015 : Nomination des nouveaux membres et suppléants par les institutions des 6 régions
- 22 janvier 2015: participation du Président à la rencontre des représentants personnels du Sommet
- 3 février 2015: 1^{er} Sommet sous présidence wallonne – Mons (Wallonie)
- 12 février 2015: Comité de Coordination (Arlon)
- 24 février 2015: Conférence de presse « Rapport socio-économique 2014 sur la Grande Région » – Luxembourg
- 12 mars 2015: 1^{ère} Assemblée plénière à Libramont (Libramont Exhibition & Congress) : participation du Ministre wallon de la Grande Région
- Avril 2015: Déménagement du CESGR à Esch
- 18 novembre 2015: 2^e Assemblée plénière du CESGR
- Mars 2016: 3^e Assemblée plénière ; thématique : préparation du Sommet intermédiaire
- Novembre 2016: 4^e Assemblée plénière ; participation du Ministre wallon de la Grande Région. Thématique : recommandations des groupes de travail pour le Sommet final de la présidence wallonne, élection du nouveau président / 2 vice-présidents du CESGR

Le CESGR sera associé à l'organisation de différents événements et rencontres qui seront organisés sous présidence wallonne.

ANNEXE II

Liste des membres et experts du CESGR

**Comité économique et social de la Grande Région
*Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion***



15e Sommet - 15. Gipfel

Membres et experts du CESGR

Mitglieder und Experten des WSAGR

2015-2016

Président du CESGR / *Präsident des WSAGR* :
Philippe LEDENT (Wallonie)

Vice-présidents du CESGR / *Vizepräsidenten des WSAGR* :
Jean-Claude REDING (Luxembourg / *Luxemburg*)
Dietmar MUSCHEID (Rhénanie-Palatinat/*Rheinland-Pfalz*)

Wallonie / Wallonien	
Titulaire / Vollmitglied	Suppléant / Ersatzmitglied
<p>Edith GOBLET Déléguée Régionale de la délégation Wallonne Province de Luxembourg Direction de l'Economie Square Albert 1^{er}, 1 / B-6700 Arlon TEL : +32 63 212 859 / FAX : +32 63 212 639 GSM: +32 496 270 056 E-MAIL : e.goblet@province.luxembourg.be</p>	<p>Carole BEHIN Province de Luxembourg Département des Affaires Sociales et Hospitalières Square Albert 1^{er}, 1 / B-6700 Arlon TEL : +32 63 212 621 E-MAIL : c.behin@province.luxembourg.be</p>
<p>Jean-Pierre DAWANCE Secrétaire Général au Conseil Economique et Social de Wallonie Rue du Vertbois, 13c / B-4000 Liège TEL : +32 4 232 98 96 E-MAIL : katty.brisbois@cesw.be</p>	<p>Luc SIMAR Secrétaire Général Adjoint au Conseil Economique et Social de Wallonie Rue du Vertbois, 13c / B-4000 Liège TEL : +32 2 232 98 64 E-MAIL : yasmine.hijazi@cesw.be</p>
<p>Philippe LEDENT Président du CESGR Vice-président de l'UCM (Union des Classes Moyennes) Rue de la Spinette, 47 / B-6800 Libramont TEL : +32 49 74 43 702 E-MAIL : philippe.ledent@ucm.be</p>	<p>Jean-Michel BARTELOUS Conseiller expert UCMLux Rue de l'Hydrion, 127 / B-6700 Arlon TEL : +32 63 22 06 07 / FAX : +32 63 21 95 04 E-MAIL : jm.bartelous@ucm.be</p>
<p>Bruno ANTOINE Secrétaire Fédéral Confédération des Syndicats Chrétiens CSC Luxembourg Rue Pietro-Ferrero, 1 / B-6700 Arlon TEL: +32 63 24 20 31 / FAX : +32 63 24 20 60 E-MAIL : b.antoine@acv-csc.be</p>	<p>Pierre CONROTTE CSC Luxembourg Rue Pietro-Ferrero, 1 / B-6700 Arlon TEL : +32 63 24 20 42 / FAX : +32 63 24 20 41 E-MAIL : p.conrotte@acv-csc.be</p>
<p>Christian GENTGEN Secrétaire Régional SETCa- FGTB Rue des Martyrs, 80 / B-6700 Arlon TEL : +32 63 23 00 30 / FAX : +32 63 21 90 52 E-MAIL : CGentgen@setca-fgtb.be</p>	<p>Joël THIRY Secrétaire Régional de la FGTB Luxembourg Rue des Martyrs, 80 / B-6700 Arlon TEL : +32 63 24 22 50 / FAX : +32 63 22 64 32 E-MAIL : joel.thiry@fgtb.be</p>
<p>Gérard PIRON Union Wallonne des Entreprises asbl Directeur Groupe S Grand Rue, 1 / B-6800 Libramont TEL : +32 61 23 96 25 / FAX : +32 6123 22 53 E-MAIL : gerard.piron@groups.be</p>	<p>Roger HENNERICY Union Wallonne des Entreprises asbl E-MAIL : roger.hennericy@skynet.be</p>

Experts / Experten	
<p>Bruno ANDRIEU Cabinet du Gouverneur Province de Luxembourg Palais Provincial, Place Léopold, 1 B-6700 Arlon TEL : +32 63 23 10 70 – 75 / FAX : +32 63 21 99 09 E-MAIL : bruno.andrieu@gouverneur-Luxembourg.be</p>	<p>Jean-Louis BRASSEUR FGTB Rue des Pinsons, 34 B-4451 Juprelle TEL : +32 04 278 35 36 E-MAIL : jeanlouis.brasseur@skynet.be</p>
<p>Henry DEMORTIER Directeur de Département – IDELUX Drève de l'Arc-en-Ciel, 98 B-6700 Arlon TEL : +32 63 23 18 43 / FAX : +32 63 23 18 95 E-MAIL : henry.demortier@idelux-aive.be</p>	<p>Olivier DULON Secrétaire Régional Intersectoriel 80, rue des Martyrs B-6700 Arlon TEL : +32 63 23 01 00 E-MAIL : olivier.dulon@cgsp.be</p>
<p>Anne-Sophie ENGELBERT CSC Luxembourg E-MAIL : a.englebert@acv-csc.be</p>	<p>Dr. Jean-Bernard GILLET Directeur général adjoint aux Affaires médico-hospitalières. Route des Ardoisières 100 B - 6880 Bertrix TEL : +32 61 62 00 40 E-MAIL : direction.affairesmedicales@vivalia.be</p>
<p>Henri LEWALLE Mutualités Chrétiennes Luxlorsan Voie Creuhy, 3 B-4860 Pepinster TEL : +32 476 22 30 97 E-MAIL : henri.lewalle@mc.be</p>	<p>Christian SIMON FGTB Rue Grande Journal 3 B-6971 Champlon TEL : +32 47 73 67 372 E-MAIL : simonchristian49@gmail.com</p>
<p>Gérard SERVAIS Secrétaire Régional Cheminots 80, rue des Martyrs B-6700 Arlon TEL : +32 63 23 01 00 E-MAIL : gerard.servais@hr-rail.be / gerard.servais@cgsp.be</p>	<p>Gérard THIRY CSC Luxembourg Avenue Bouvier, 31 B-6760 Virton TEL : + 32 63 57 87 90 E-MAIL : g.thiry@acv-csc.be</p>
<p>Catherine PLAINCHAMP Mutualité Chrétienne – Province de Luxembourg Rue de la Moselle, 7-9 B-6700 Arlon TEL : +32 496 281 127 E-MAIL : catherine.plainchamp@mc.be</p>	<p>Dominique WILKIN CSC Luxembourg Rue Pietro-Ferrero, 1 B-6700 Arlon TEL : +32 63 24 20 50 E-MAIL : d.wilkin@acv-csc.be</p>

**Communauté germanophone de Belgique /
Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens**

Titulaire / Vollmitglied /	Suppléant / Ersatzmitglied
<p>Bernd DESPINEUX Regionaldelegierter der DG Belgien CSC Pont Léopold 4-6 B-4800 Verviers TEL: +32 87 859 999 E-MAIL: bdespineux@acv-csc.be</p>	<p>Guido REUTER CSC Aachener Straße 89 B-4700 Eupen TEL.: +32 87 859 936 E-MAIL: guido.reuter@acv-csc.be</p>
<p>Renaud RAHIER FGTB Aachener Straße 48 B-4700 Eupen TEL: +32 (0)87 765 230 E-MAIL: renaud.rahier@fgtb.be</p>	<p>Eve-Marie NIESSEN CGSP 14, rue de la gare B-4840 Welkenraedt TEL: +32 (0)87 880 055 E-MAIL: eve-marie.niessen@cgsp.be</p>
<p>Volker KLINGES IHK / Arbeitgeberverband in der DG Herbesthaler Straße 1a B-4700 EUPEN TEL: +32 87 55 59 63 / FAX : +32 87 55 79 04 E-MAIL : volker.klinges@ihk-eupen.be/ volker.klinges@aved.be</p>	<p>Ludwig HENKES Arbeitgeberverband in der DG Herbesthaler Straße 1a B-4700 EUPEN TEL: +32 87 555 963 E-MAIL : ludwig.henkes@aved.be</p>
<p>Karin MESKENS Mittelstandsvereinigung Vennbahnstraße 4 B-4780 Sankt Vith TEL:+32 80 410 071 E-MAIL: st.vith@mittelstand.be</p>	
<p>Stephan PLATTES Arbeitsamt der DG Vennbahnstraße 2/4 B-4780 Sankt Vith TEL.: +32 80 280 074 E-MAIL: stepahn.plattes@adg.be</p>	<p>Christiane EICHER Arbeitsamt der DG Hütte 79 B-4700 Eupen TEL.: +32 87 638 921 E-MAIL: christiane.eicher@adg.be</p>

Grand-Duché de Luxembourg / Großherzogtum Luxemburg	
Titulaire / Vollmitglied	Suppléant / Ersatzmitglied
<p>Norbert GEISEN Président de la Fédération des Artisans 43, route d'Arlon L-8310 Capellen TEL: +352 42 45 11 1 / FAX: +352 30 73 04 E-MAIL : ngeisen@pt.lu</p>	<p>Marc DECKER Membre élu de la Chambre de Commerce Baucenter Decker-Ries B.P. 104 L-4002 Esch-sur-Alzette TEL: +352 55 52 52 / FAX: +352 57 02 97 E-MAIL: decker@decker-ries.lu</p>
<p>Marc WAGENER Directeur Affaires économiques Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39-376 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL: marc.wagener@cc.lu</p>	<p>Gérard EISCHEN Directeur Luxembourg School for Commerce Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL.: +352 42 39 39-331 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL: gerard.eischen@cc.lu</p>
<p>Jean-Claude REDING Vice-président du CESGR Président de la Chambre des Salariés Conseiller de l'OGBL B.P. 2031 / L-1020 Luxembourg TEL: +352 49 60 05 214 / FAX: +352 54 16 20 E-MAIL: jean-claude.reding@csl.lu jean-claude.reding@ogbl.lu</p>	<p>Jean-Claude BERNARDINI Membre du Bureau exécutif de l'OGBL 42, rue de la Libération B.P 149 L-4002 Esch-sur-Alzette TEL: +352 54 05 45 237/ FAX: +352 54 16 20 E-MAIL : jean-claude.bernardini@ogbl.lu</p>
<p>Vincent JACQUET Secrétaire général adjoint LCGB B.P 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-238 / FAX: +352 49 94 24-549 E-MAIL: vjacquet@lcgb.lu</p>	<p>Christophe KNEBELER Responsable des relations publiques du LCGB B.P. 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-233 / FAX: +352 49 94 24-349 E-MAIL : cknebler@lcgb.lu@lcgb.lu</p>
<p>Jean-Claude FELTEN Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région 12-14, avenue Emile Reuter L-2420 Luxembourg TEL. : +352 247 83689 E-MAIL : jean-claude.felten@gr.etat.lu</p>	
<p>Jean RIES Chef de service – Statistiques et études Agence pour le développement de l'emploi 19, rue de Bitbourg L-1273 Luxembourg TEL. : +352 247-65497 E-MAIL : jean.ries@adem.etat.lu</p>	

Experts / Experten	
<p>René BIRGEN FNCTTFEL 63, rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg TEL: +352 52 23 91 E-MAIL: rmbirgen@pt.lu</p>	<p>Camille BROCKER Président honoraire SYPROLUX 20 A, rue de Strasbourg / B.P. 2615 L-1026 Luxembourg TEL: +352 22 67 86-1 / FAX: +352 22 67 09 E-MAIL: syprolux@pt.lu</p>
<p>Jacques BROSIUS Conseiller de direction Ministère du Travail et de l'Emploi 26, rue Sainte-Zithe L-2763 Luxembourg TEL : +352 2478 6107 E-MAIL : jacques.brosius@mt.etat.lu</p>	<p>Christel CHATELAIN Attachée Chambre de Commerce 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL: christelle.chatelain@cc.lu</p>
<p>Céline CONTER Secrétaire syndicale du LCGB B.P. 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-242 / FAX: +352 49 94 24-49 E-MAIL: cconter@lcgb.lu</p>	<p>Jacques DELACOLLETTE Responsable des Frontaliers belges OGBL 72, rue Dr Gaasch, B.P. 22 L-4801 Rodange TEL: +352 50 73 86 542 / FAX: +352 50 44 81 E-MAIL: jacques.delacollette@ogbl.lu</p>
<p>Gilles DOSTERT Directeur général Verkeiersverbond Communauté des Transports 26, route d'Arlon/ L-1140 Luxembourg TEL: +352 26 86 57 1 / FAX: +352 26 86 57 99 E-MAIL : marianne.thill@verkeiersverbond.lu</p>	<p>Annabelle DULLIN Attachée – Affaires économiques Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL : annabelle.dullin@cc.lu</p>
<p>Patrick FREICHEL Responsable des Frontaliers allemands OGB-L 42, rue de la Libération L-4210 Esch-sur-Alzette TEL: +352 26 54 43-260 / FAX: +352 26 54 02 59 E-MAIL: patrick.freichel@ogbl.lu</p>	<p>Carlo FRISING Conseiller de direction Chambre des Salariés 13, rue de Bragance L-1255 Luxembourg TEL: +352 27494-600 / FAX: +352 27494-650 E-MAIL : carlo.frising@csl.lu</p>
<p>Marcel GOEREND Secrétaire général adjoint LCGB LCGB B.P. 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-405 / FAX:+352 49 94 24-49 E-MAIL: mgoerend@lcgb.lu</p>	<p>Marco GOELHAUSEN Centre Hospitalier Emile Mayrisch 110, rue de Soleuvre L-4487 Belvaux TEL: +352 691 59 22 36 E-MAIL : marco.goelhausen@sanem.lu</p>

Rapport final du CESGR 2015/2016

<p>Marc GROSS Membre du Comité de Direction Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg B.P. 1604 L-1016 Luxembourg TEL: +352 42 67 67-231 / FAX: +352 42 67 87 E-MAIL: marc.gross@cdm.lu</p>	<p>Vincent HIEFF Conseiller- Services aux PME Chambre de Commerce 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL. : 42 39 39 346 FAX : 43 83 26 E-MAIL : vincent.hieff@cc.lu</p>
<p>Aloyse KAPWEILER Secrétaire syndical du LCGB B.P. 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-206 / FAX: +352 49 94 24-49 E-MAIL: akapweiler@lcgb.lu</p>	<p>Paul KRIER Directeur du Département Formation Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg B.P. 1604 L-1016 Luxembourg TEL: +352 42 67 67-1 / FAX: +352 42 67 63 E-MAIL : paul.krier@cdm.lu</p>
<p>Jérôme MERKER Attaché - Affaires économiques Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 354 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL : jerome.merker@cc.lu</p>	<p>Karin MEYER Directrice adj. – Formation professionnelle Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse 29, rue Aldringen L-2926 Luxembourg TEL: +352 2478 5949 / FAX: +352 247 47 41 16 E-MAIL : karin.meyer@men.lu</p>
<p>Stéphanie MUSIALSKI Attachée - Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 359 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL: stephanie.musialski@cc.lu</p>	<p>Carlos PEREIRA Membre du Bureau exécutif OGB-L B.P. 2031 / L-1020 Luxembourg TEL: +352 54 05 45-255 / FAX: +352 54 16 20 E-MAIL: carlos.pereira@ogbl.lu</p>
<p>Sabrina SAGRAMOLA Responsable affaires européennes et Grande Région, Affaires internationales Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 -334 E-MAIL: sabrina.sagramola@cc.lu</p>	<p>Christian SIMON-LACROIX Responsable Frontaliers français OGB-L 146, bd de la Pétrusse/ B.P. 2031 L-1020 Luxembourg TEL: +352 49 60 05-130 / FAX: +352 48 69 49 E-MAIL: christian.simon-lacroix@ogbl.lu</p>
<p>Bénédictte SCHMEER Attachée – Avis et Affaires juridiques Chambre de Commerce 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL : +352 42 39 39 443 E-MAIL : benedicte.schmeer@cc.lu</p>	<p>Carole STEINBACH Secrétaire centrale adjointe OGBL 60, boulevard J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette TEL. : +352 54 05 45 293 FAX: +352 54 16 20 E-MAIL : carole.steinbach@gmail.com</p>
<p>Pierre THIELEN Conseiller de direction Ministère de l'Economie Observatoire de la Compétitivité 19-21, bd Royal L-2449 Luxembourg TEL : +352 2478 4340 FAX : +352 26 86 45 18 E-MAIL : pierre.thielen@eco.etat.lu</p>	<p>Roger THOSS Membre du Comité de Direction, Luxembourg School for Commerce Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39-211 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL : roger.thoss@lsc.lu</p>

Rapport final du CESGR 2015/2016

<p>Daniel THULL Attaché économique Chambre des Métiers B.P. 1604 L-1016 Luxembourg TEL : +352 42 67 67 230 FAX : +352 42 67 87 E-MAIL : daniel.thull@cdm.lu</p>	<p>Olivier THUNUS Expert en statistiques énergétiques STATEC 13, rue Erasme / L-1468 Luxembourg TEL. : +352 2478 4258 FAX : +352 46 42 89 E-MAIL : olivier.thunus@statec.etat.lu</p>
<p>Laurent UHODA Conseiller de direction Chambre des Salariés 18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg TEL: +352 27 49 42 00 / FAX: +352 27 49 42 10 E-MAIL : laurent.uhoda@csi.lu</p>	<p>Rainer WEINANDI Santé, Service sociaux et éducatifs OGBL 60, boulevard J.F. Kennedy L-4002 Esch/Alzette TEL. : +352 E-MAIL : r.weinandi@t-online.de Weinandi.rainer@chl.lu</p>
<p>Nico WENNMACHER Président d'honneur de la FNCTTFEL 63, rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg TEL: +352 49 90 55-78 / FAX: +352 48 85 25 E-MAIL : jsnw@pt.lu</p>	

Sarre / Saarland	
Titulaire / Vollmitglied	Suppléant / Ersatzmitglied
<p>Eugen ROTH MDL Stellv. Vorsitzender DGB Rheinland-Pfalz/ Saarland Fritz-Dobisch-Straße 5 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 40 00 112/116 FAX : +49 681 40 00 120 E-MAIL : Eugen.Roth@dgb.de/ eva.niemczyk@dgb.de</p>	<p>Bettina ALTESLEBEN Vorsitzende der AG 2 des WSAGR Regiongeschäftsführerin, DGB Region Saar Fritz-Dobisch-Straße 5 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 40 00 118 / FAX: +49 681 40 00 120 E-MAIL : bettina.altesleben@dgb.de / eva.niemczyk@dgb.de</p>
<p>Oliver GROLL Regionaldelegierter des Saarlandes im WSAGR Geschäftsführer Geschäftsbereich International Industrie- und Handelskammer des Saarlandes Franz-Josef-Röder-Straße 9 D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 95 20 413 / FAX : +49 681 95 20 487 E-MAIL : oliver.groll@saarland.ihk.de</p>	<p>Carsten PETER Teamleiter Verkehr und Telekommunikation Industrie- und Handelskammer des Saarlandes Franz-Josef-Röder-Straße 9 D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 95 20 800 / FAX : +49 681 95 20 889 E-MAIL : carsten.peter@saarland.ihk.de</p>
<p>Martin SCHLECHTER Dipl. Volkswirt Geschäftsführer Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V. (VSU) Harthweg 15 D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 9 54 34 45 / FAX: +49 681 9 54 34 75</p>	<p>Tina MAYER Dipl.-Wirt. Jur. Assistenz der Geschäftsführung Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V. (VSU) Harthweg 15 D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 9 54 34 26 / FAX: +49 681 9 54 34 56</p>
<p>Lisa HERBRAND Leiterin Geschäftsbereich „Wirtschaft und Recht“ Handwerkskammer des Saarlandes Hohenzollernstraße 47-49 D-66117 Saarbrücken TEL.: +49 681 5809 135 / FAX:+49 681 58 09 222 135 E-MAIL: l.herbrand@hwk-saarland.de</p>	<p>Dr. Christian SELTSAM Bereichsleiter “Mittelstandspolitik, Handwerks- und Mittelstands-förderung, Statistik“ Handwerkskammer des Saarlandes Hohenzollernstraße 47-49 D-66117 Saarbrücken TEL: +49 681 5809 164 / FAX: +49 681 5809 222 164 E-MAIL: c.seltsam@hwk-saarland.de</p>
<p>Hans Peter KURTZ Vorstandsvorsitzender Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Straße 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL. +49 681 4005 263 / FAX 0681 4005 201 E-MAIL: hans-peter.kurtz@arbeitskammer.de</p>	<p>Werner MÜLLER Leiter der Abteilung Gesellschaftspolitik Arbeitskammer des Saarlandes Fritz Dobisch Strasse 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 6814005 245/246 / FAX: +49 681 4005 259 E-MAIL: werner.mueller@arbeitskammer.de</p>
<p>Thomas GROHS Vorstandsmitglied Arbeitskammer des Saarlandes In den Steinen 8 D-66763 Dillingen TEL: +49 6831 473075 E-MAIL: thomas.grohs@dillinger.biz</p>	<p>Jürgen MEYER Leiter Stabsstelle Innovation und Umwelt Arbeitskammer des Saarlandes Fritz Dobisch Straße 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 4005 244/ FAX: +49 681 4005 259 E-MAIL : juergen.meyer@arbeitskammer.de</p>

Experts / Experten	
<p>Jonas Boos Abteilung Wirtschaftspolitik Arbeitskammer des Saarlandes Körperschaft des öffentlichen Rechts Fritz-Dobisch-Straße 6-8 / D-66111 Saarbrücken TEL: 0681 4005-276 FAX: 0681 4005-259 E-MAIL: jonas.boos@arbeitskammer.de</p>	
<p>Dagmar ERTL Referentin für Arbeitsmarktpolitik Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Str. 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 4005 417 / FAX: +49 681 4005 305 E-MAIL: dagmar.ertl@arbeitskammer.de</p>	<p>Judith Gerlach Referentin Energiepolitik Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V. Harthweg 15 D-66119 Saarbrücken TEL.: +49 681 954 34 47</p>
<p>Dr. Andrea LUDWIG Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes Franz-Josef-Röder-Straße 17 D-66119 Saarbrücken TEL.: +49 681 501 4192 / FAX: +49 681 501 2282 E-Mail: a.ludwig@wirtschaft.saarland.de</p>	<p>Roman LUTZ Referatsleiter Aus- und Weiterbildung Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Str. 6-8 / D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 4005 456 / FAX: +49 681 4005 461 E-MAIL: roman.lutz@arbeitskammer.de</p>
<p>Karin MERTENS HerzZentrum Saar SHG-Kliniken Völklingen Richardstr. 5-9 D-66333 Völklingen TEL: +49 6898 12-2109 / FAX: +49 6898 12-2258 E-MAIL: k.mertens@vk.shg-kliniken.de</p>	<p>Christian OTT Referent für Innovation und Umweltpolitik Stabstelle Innovation und Umwelt Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Str. 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 4005 259 E-MAIL: christian.ott@arbeitskammer.de</p>
	<p>Andrzej SIELICKI Dipl.-Ing. Andrzej Sielicki VGS Verkehrsmanagement-Gesellschaft Saar mbH Verkehrsplanung – Projekte Am Hauptbahnhof 6-12 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 94820-31 E-MAIL: andrzej.sielicki@vgs-online.de</p>
<p>Rainer THIMMEL Referent für betriebliche Gesundheitspolitik Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Str. 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 4005 318 / FAX: +49 681 4005 305 E-MAIL: rainer.thimmel@arbeitskammer.de</p>	<p>Carina WEBEL Referat: Wirtschafts- und Finanzpolitik Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Str. 6-8 / D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 4005 417 / FAX: +49 681 4005 305 E-MAIL: dagmar.ertl@arbeitskammer.de</p>

Lorraine / Lothringen	
Titulaire / Vollmitglied	Suppléant / Ersatzmitglied
<p>Lucien MILLION UPA de Lorraine 878 route de Dinozé / Gueménil F-88220 Hadol TEL : +33 06 60 58 60 19 E-MAIL : lucien.million@wanadoo.fr</p>	
<p>Denis HASSLER Secrétaire régional / CFDT Lorraine 15, Boulevard Charles V/ BP 32240/ F- 54022 Nancy Cedex TEL: +33 3 83 39 45 03 / FAX: +33 3 83 39 45 31 E-MAIL : d.hassler@lorraine.cfdt.fr</p>	<p>Serge BRETTAR Président de l'Union Régionale Lorraine Représentant CFTC 69, rue Mazelle F-57006 Metz Cedex TEL: +33 3 87 36 02 46 / FAX : +33 3 87 36 79 40 E-MAIL : serge.brettar@wanadoo.fr</p>
<p>Jacky DUHAUT Secrétaire du Comité régional CGT de Lorraine 10, rue de Meric / BP42026 F-57054 Metz Cedex 2 TEL: +33 6 85 20 78 84 E-MAIL: duhaut@lorraine.cgt.fr</p>	
	<p>Nicole MULLER-BECKER 3, rue du Moulin F-57200 Sarreguemines E-MAIL: nicolemullerbecker@yahoo.fr</p>
<p>Bruno THÉRET Délégué régional de la région Grand-Est Arcelor Mittal SA - 24/26 Boulevard d'Avranches L-1160 Luxembourg Tél.: +352 47 92 22 47 E-MAIL: bruno.theret@arcelormittal.com</p>	<p>Isabelle LEG 14, rue de Potiers F-57970 Yutz E-MAIL: isabelle.leg@leg-sas.fr</p>

Experts / Experten	
<p>Hubert ATTENONT CFDT Lorraine 15, Boulevard Charles V/ BP 32240/ F-54022 Nancy Cedex TEL: +33 6 08 74 07 24 E-MAIL : hattenont@cfdt54.fr</p>	<p>Anne BACK Directeur du développement économique Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Moselle 5 boulevard de la Défense - CP 97803 F-57078 Metz Cedex 3 TEL : +33 820 857 057 / +33 3 87 39 31 32 E-MAIL : aback@cma-moselle.fr</p>
<p>Raymond BAYER CGT Lorraine 1, chemnis lavandiers F-57050 Lorry-les-Metz TEL : +33 6 84 86 81 29 E-MAIL : raymond.bayer@sfr.fr</p>	<p>Philippe BURON-PILATRE Pilâtre de Rozier Organisation 11 Boulevard de Saint-Exupéry Hangar G F-54470 Hageville E-MAIL: pbp@pilatre-de-rozier.com pbpilatre@gmail.com</p>
<p>Pascal FEVOTTE Responsable du groupe CGT au CES Lorraine 10, rue de Meric / BP42026 F-57054 Metz Cedex 2 TEL: +33 3 87 75 19 07 / FAX: +33 3 87 76 38 33 E-MAIL : fevotte@lorraine.cgt.fr</p>	<p>Jean-Paul GUILIANELLI Résidence La Bohème Rue des Marguerites n°5 B-6791 Athus E-MAIL : fc189787@skynet.be TEL.: +33 6 71 45 29 43 / +32 63 38 82 91</p>
<p>Pierre GUILMIN CFDT Lorraine E-MAIL : pierre.guilmin@orange.fr</p>	<p>Denise HARDER CFTC 4 impasse d'Anjou / F-57800 Freyming-Merlebach TEL : +3 33 87 00 48 25 / +33 6 47 16 56 07 E-MAIL : denise.harder@aliceadsl.fr</p>
<p>Bernadette HILPERT CGT Lorraine Bernadette HILPERT 71, rue des deux ponts F-57200 Sarreguemines TEL : +33 6 08 86 35 47 E-MAIL : bernadette.hilpert@laposte.net</p>	<p>Jean-François LASSAGNE CGT Lorraine - Responsable régional des activités Europe 10, rue de Meric / BP 42026 F-57054 Metz Cedex 2 TEL: +33 03 87 75 19 07/ FAX: +33 3 87 76 38 33 E-MAIL : lassagne@cgt.fr</p>
<p>Brigitte RENAUT 58, rue du Campé F-57000 Metz E-MAIL : brenaut@advista-conseil.com</p>	<p>Madeleine THIEBAUT Représentante FO 2, rue Jallement F-54740 Lemainville TEL: +33 3 83 25 56 06/ FAX : +33 3 83 17 86 89 E-MAIL : madeleine.thiebaut@orange.fr</p>
<p>Lucien GASTALDELLO Membre du CES de Lorraine / Président de la Commission « Cohésion sociale et Développement local » 10b, avenue Raymond Poincaré F-54400 LONGWY TEL: +33 3 82 23 80 12 E-MAIL : lucien.gasta@orange.fr</p>	<p>Roger CAYZELLE Président du CESE Lorraine Hôtel de Région / 1, Place Gabriel Hocquard BP 81004 F-57036 METZ Cedex 1 TEL: +33 3 87 33 60 02 / FAX : +33 3 87 33 61 09 E-MAIL : roger.cayzelle@lorraine.eu</p>

Rhénanie-Palatinat / Rheinland-Pfalz	
Titulaire / Vollmitglied	Suppléant / Ersatzmitglied
<p>Dietmar MUSCHEID Vizepräsident des WSAGR Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bezirk West / DGB Rheinland-Pfalz Kaiserstraße 26-30 D-55116 Mainz TEL: +49 61 31/2816-17 / FAX: +49 6131/28 16 10 E-MAIL: dietmar.muscheid@dgb.de</p>	<p>Peter SCHMITT Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Rheinland-Pfalz Münsterplatz 2-6 D-55116 Mainz TEL: +49 61 31-9726 150 / FAX: +49 61 31-97 26 177 E-MAIL: peter.schmitt@verdi.de</p>
<p>Dr. Christian SCHMITZ Geschäftsführer des DGB Trier Herzogenbuscher Straße 52 D-54292 Trier TEL: +49 651 23 037 / FAX: +49 651 99 147 99 E-MAIL: christian.schmitz@dgb.de</p>	<p>Michael DETJEN Vorsitzender der DGB-Region Westpfalz Richard-Wagner-Straße 1 D-67655 Kaiserslautern TEL: +49 631/36 66 53 / FAX: +49 631/36 26 026 E-MAIL: kaiserslautern@dgb.de</p>
<p>Susan MARTIN Referentin International Geschäftsbereich International und Wein Industrie- und Handelskammer Trier Herzogenbuscher Straße 12 D-54292 Trier TEL.: +49 6 51 97 77-2 30 FAX: +49 651 97 77-2 05 E-MAIL: martin@trier.ihk.de</p>	<p>Dr. Matthias SCHMITT IHK-Geschäftsführer, Standortpolitik und Unternehmensförderung Herzogenbuscher Str. 12 D-54292 Trier TEL.: +49 651-9777-901 FAX: +49 651-9777-905 E-MAIL: schmitt@trier.ihk.de</p>
<p>Dr. Matthias SCHWALBACH Regionaldelegierter von Rheinland-Pfalz im WSAGR Vorsitzender der AG „Transport“ im WSAGR Leiter Wirtschaftsförderung Handwerkskammer Trier Loebstraße 18 D-54292 Trier TEL: +49 651 207 352 / FAX: +49 651 207 215 E-MAIL: mschwalbach@hwk-trier.de</p>	<p>Dr. Bernward ECKGOLD Geschäftsführer, Handwerkskammer Koblenz Friedrich-Ebert-Ring 33 / Postfach 929 D-56063 Koblenz TEL: +49 261/398-224 / FAX: +49 261 398 983 E-MAIL: gf-dr-bernward.eckgold@hwk-koblenz.de</p>
<p>Heidrun SCHULZ Vorsitzende der Geschäftsführung; Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/Saarland der Bundesagentur für Arbeit Eschberger Weg 68 D-66121 Saarbrücken TEL: +49 681 849 241 E-MAIL: heidrun.schulz@arbeitsagentur.de</p>	<p>Daniel STELLMACHER-HUCK Leiter Politik und Netze Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit Eschberger Weg 68 D-66121 Saarbrücken TEL: +49 681 849 310 FAX.: +49 681 849910211 E-MAIL: daniel.stellmacher-huck@arbeitsagentur.de</p>
<p>Clemens NEUMANN Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz MB 6 Grundsatz, politische Planung und grenzüberschreitende Zusammenarbeit Bauhofstraße 9 / D-55116 Mainz TEL.:+49 6131 16-2034 E-MAIL: clemens.neumann@msagd.rlp.de</p>	<p>Rainer GESELL-SCHMIDT Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Ladesplanung Stiftsstraße 9 D-55116 Mainz TEL: +49 6131 16-26 47 / FAX +49 6131 16 17 26 47 E-MAIL : rainer.gesell-schmidt@mwkel.rlp.de</p>

Experts / Experten	
<p>Lukas BLÄSIUS DGB Bezirk West Kaiserstraße 26-30 D-55116 Mainz TEL: +49 61 31 2816-32 E-MAIL : lukas.blaesius@dgb.de</p>	<p>Wilfried EBEL Referent Verkehrspolitik Geschäftsbereich Standortpolitik und Unternehmensförderung - IHK Trier Herzogenbuscherstr. 12 / D-54292 Trier TEL : +49 651 97 77 920 / FAX: +49 651 9777 505 E-MAIL : ebel@trier.ihk.de</p>
<p>Marcel DIVIVIER-SCHULZ Organisationspolitischer Sekretär Deutscher Gewerkschaftsbund Region Westpfalz Richard-Wagner-Straße 1 D-67655 Kaiserslautern TEL: +49 631 36665 3 FAX: +49 631 36665 55 E-MAIL: marcel.divivier-schulz@dgb.de</p>	<p>Ralf ENGEL Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie „Bundesrat, EU- und Internationale Angelegenheiten“ Bauhofstraße 9 D-55116 Mainz TEL : +49 6131 16 24 13 E-MAIL : ralf.engel@msagd.rlp.de</p>
<p>Ralf ESCHER Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz Referat MB6 Grundsatz, Politische Planung, Europa und grenzüberschreitende Zusammenarbeit Bauhofstraße 9 / D-55116 Mainz TEL.:+49 6131 16 50 19 E-MAIL: ralf.escher@msagd.rlp.de</p>	<p>Christine GREWE Geschäftsführerin EIC Trier - IHK/HWK Europa- und Innovationscentre GmbH Herzogenbuscher Str. 14 D-54292 Trier TEL: +49 651-97567-11 / FAX: +49 651-97567-33 E-MAIL: grewe@eic-trier.de</p>
<p>Gerd HARMELING Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur Schillersplatz 3-5 D-55116 Mainz E-MAIL: gerd.harmeling@isim.rlp.de</p>	<p>Marcus HEINTEL DGB Trier Herzogenbuscherstraße 52 D-542952 Trier TEL : +49 651 23037 E-MAIL : marcus.heintel@dgb.de</p>
<p>Roland KRICK Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie „Bundesrat, EU- und Internationale Angelegenheiten“ Bauhofstraße 9/ D-55116 Mainz E-MAIL : Roland.Krick@msagd.rlp.de</p>	<p>Wolfgang LERCH Schulstraße 24, 66133 Saarbrücken TEL: + 0681 811924 Mobil TEL : 0151 59212983 E-MAIL: wolfgang.lerch@web.de</p>
<p>Johanna PÖGEL Koordinatorin Internationales im Büro der Geschäftsführung Bereich Politik und Netze Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit Eschberger Weg 68 / D-66121 Saarbrücken TEL: +49 681 849 291 FAX: +49 681 849 910211 E-Mail: Rheinland-Pfalz-Saarland.Internationales@arbeitsagentur.de</p>	<p>Volker STEINMETZ Bereichsleiter - Koordination des operativen Bereiches / grenzüberschreitende Aktivitäten Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland Eschberger Weg 68 D-66121 Saarbrücken TEL: +49 681 849 462 E-MAIL: volker.steinmetz@arbeitsagentur.de</p>
<p>Klemens WEBER Regionale Planungsgemeinschaft Region Trier Deworastraße 8/ D-54290 Trier TEL.:+49 651 4601-256 E-MAIL: klemens.weber@sgdnord.rlp.de</p>	
<p>Veronika ZÄNGLEIN Geschäftsführerin Verkehrsverbund Region Trier GmbH Bahnhofplatz 1 / D-54292 Trier TEL: +49 6 51 1 45 96-10 / FAX: +49 6 51 1 45 96-14 E-MAIL: v.zaenglein@vrt-info.de</p>	<p>Frieder ZAPPE Verkehrsverbund Rhein-Neckar GmbH (VRN GmbH) Bereich Mobilitätsverbund Bahnhofstraße 1/ D-67655 Kaiserslautern TEL: +49 621 10770-501 / FAX: +49 621 10770-510 E-MAIL: f.zappe@vrn.de</p>

Experts externes / Externe Experten

<p>Beatrice AGAMENNONE Responsable de la Division Infrastructures et Déplacements - DREAL Lorraine 2, rue Augustin Fresnel / BP 95038 F-57071 Metz Cedex 03 TEL. : +33 3 87 62 83 40 E-MAIL : beatrice.agamennone@developpement-durable.gouv.fr</p>	<p>Laurence BALL EuRegio SaarLorLux + Maison de la Grande Région 11, Boulevard J.F.Kennedy L-4170 Esch/Alzette TEL.: E-MAIL: info@euregio.lu</p>
<p>Pascale COLLOS Mission Grande Région Coordinatrice GT Questions Economiques DIRECCTE Lorraine 10 rue Mazagran BP 10676 F-54063 Nancy Cedex TEL : +33 3 83 30 89 58 E-MAIL : pascale.collos@direccte.gouv.fr</p>	<p>Marie DE MONTALEMEBRT Service international, Développement économique Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Lorraine (DIRECCTE) 10 rue Mazagran / BP 10676 F-54063 Nancy Cedex TEL. : +33 3 83 30 89 27 E-MAIL : marie.montalembert@direccte.gouv.fr</p>
<p>Marie FEUNTEUN Coordinatrice/Koordinatorin Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)/ INTERREGionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) c/o INFO-Institut e.V. Pestelstr. 6 / D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 / 9 54 13-12 E-MAIL: Marie.Feunteun@info-institut.de www.iba-oie.eu www.info-institut.de</p>	
<p>Annick HONORÉ-MOLARD Chargée de mission "déplacements et études prospectives" - DREAL Lorraine 2, rue Augustin Fresnel / BP 95038 F-57071 Metz Cedex 03 TEL: +33 3 87 62 83 51 E-MAIL: annick.honore-molard@developpement-durable.gouv.fr</p>	<p>Kerstin GEGINAT Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Leiterin Referat INTERREGionale Arbeitsmarktpolitik Leiterin - Task Force Grenzgänger Franz-Josef-Röder-Str. 17 D-66119 Saarbrücken TEL.: +49 681 501 3505 E-MAIL: k.geginat@wirtschaft.saarland.de taskforce.grenzgaenger@arbeit.saarland.de http://www.tf-grenzgaenger.eu http://www.tf-frontaliers.eu</p>

Rapport final du CESGR 2015/2016

<p>Christian LAFARIE Responsable de la Division Infrastructures et Déplacements DREAL Lorraine 2, rue Augustin Fresnel / BP 95038 F-57071 Metz Cedex 03 TEL.: +33 3 87 62 83 69 E-MAIL: christian.lafarie@developpement-durable.gouv.fr</p>	<p>Samuel MEUNIER Directeur adjoint de la DREAL Lorraine Président du GT Transport du Sommet de la Grande Région 2, rue Augustin Fresnel / BP 95038 F-57071 Metz Cedex 03 TEL. : +33 3 87 62 82 03 E-MAIL : samuel.meunier@developpement-durable.gouv.fr</p>
<p>Jean-Paul PAOLI Chef du service international DIRECCTE Lorraine Présidence du Groupe de travail Questions Economiques de la Grande Région 10 rue Mazagran / BP 10676 F-54063 Nancy TEL : +33 3 83 30 89 50 E-MAIL : jean-paul.paoli@direccte.gouv.fr</p>	<p>Philippe ROMAC Délégué territorial de Meurthe et Moselle ARS Lorraine / DT 54 3 boulevard Joffre / CS 80071 F-54036 Nancy Cedex E-MAIL: philippe.romac@ars.sante.fr</p>
<p>Patrick SCHNEIDER Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Abteilung C "Arbeitsmarkt" Franz-Josef-Röder-Str. 17 D-66119 Saarbrücken TEL.: +49 681 501 3167 / FAX: +49 681 501 3402 E-MAIL: p.schneider@wirtschaft.saarland.de</p>	<p>Hilke VAN DEN ELSEN Observatoire Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)/ INTERREGIONALE Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) c/o INFO-Institut e.V. Pestelstr. 6 / D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 / 9 54 13-12 E-MAIL: hilke.vandenelsen@info-institut.de www.iba-oie.eu www.info-institut.de</p>
<p>Marie-Josée VIDAL Attachée de Gouvernement 1ère en rang Chargée de division Affaires transfrontalières Ministère du Développement durable et des Infrastructures Département de l'aménagement du territoire 4, place de l'Europe . L-1499 Luxembourg Tél. (+ 352) 247-86942 . Fax: (+ 352) 24 87 35 06 E-MAIL: marie-josee.vidal @mat.etat.lu</p>	

ANNEXE III

Liste des membres et experts du CESGR par groupe de travail

Rapport final du CESGR 2015/2016

GT 1 « Economie – Développement durable – développement endogène » - AG 1 „Wirtschaft – Nachhaltige Entwicklung – Endogene Entwicklung“

Président / Vorsitzender								
1	Ries	Jean	Mitglied/ Titulaire	Chef de service – Statistiques et études Agence pour le développement de l'emploi	19, rue de Bitbourg	L-1273 Luxembourg	jean.ries@adem.etat.lu	+352 247-65497
Délégation luxembourgeoise / Luxemburgische Delegation								
2	Bernardini	Jean-Claude	Ersatzmit./ Suppléant	Membre du Bureau exécutif de l'OGBL	B.P. 149	L-4002 Esch/Alzette	jean-claude.bernardini@ogbl.lu	+352 54 05 45-237
3	Geisen	Norbert	Mitglied/ titulaire	Président de la Fédération des Artisans	B.P.47	L-8301 Capellen	ngeisen@pt.u	+352 42 45 11-1
4	Goerend	Marcel	Experte/ Expert	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	mgoerend@lcgb.lu	+352 49 94 24 405
5	Gross	Marc	Experte/ expert	Membre du Comité de Direction Chambre des Métiers du Gr.-D. de Luxembourg	B.P. 1604	L-1604	marc.gross@cdm.lu	+352 42 67 67 1
6	Hieff	Vincent	Experte/ Expert	Conseiller – Service aux PME Chambre de Commerce	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	vincent.hieff@cc.lu	+352 42 39 39-346
7	Jacquet	Vincent	Mitglied/ titulaire	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P 1208	L-1012 Luxembourg	vjacquet@lcgb.lu	+352 49 94 24 238
8	Felten	Jean-Claude	Mitglied/ Titulaire	Conseiller de direction 1 ^{ère} classe Ministère à la Grande Région	12-14, avenue Emile Reuter	L-2420 Luxembourg	jean-claude.felten@gr.etat.lu	+352 2478-3689
9	Merker	Jérôme	Experte/ Expert	Chambre de Commerce du Gr.-D. de Luxembourg	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	jerome.merker@cc.lu	+352 42 39 39
10	Musialski	Stéphanie	Experte/ Expert	Attachée – Affaires économiques Chambre de Commerce	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	stephanie.musialski@cc.lu	+352 42 39 39 359
11	Reding	Jean-Claude	Mitglied/ titulaire	Vice-président du CESGR Conseiller de l'OGBL	B.P. 2032	L-1020 Luxembourg	jean-claude.reding@ogbl.lu	+352 49 60 05-214
12	Sagramola	Sabrina	Experte/ expert	Conseiller Chambre de Commerce du Gr.-D. de Luxembourg	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	sabrina.sagramola@cc.lu	+352 42 39 39 334

13	Thielen	Pierre	Experte/ expert	Conseiller de direction Ministère de l'Economie, Observatoire de la Compétitivité	19-21, boulevard Royal	L-2449 Luxembourg	pierre.thielen@eco.eat.lu	+352 2478 4340
14	Thull	Daniel	Experte/ expert	Attaché économique Chambre des Métiers	B.P. 1604	L-1016 Luxembourg	daniel.thull@cdm.lu	+352 42 67 67 230
15	Thunus	Olivier	Experte/ Expert	Expert en statistiques énergétiques STATEC	13, rue Erasme	L-1468 Luxembourg	olivier.thunus@statec.etat.lu	+352 2478-4258
16	Uhoda	Laurent	Experte/ expert	Conseiller de direction Chambre des Salariés	18, rue Auguste Lumière	L-1950 Luxembourg	laurent.uhoda@csi.lu	+352 27 49 42 00
17	Wagener	Marc	Mitglied/ titulaire	Directeur Affaires économiques Chambre de Commerce	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	marc.wagener@cc.lu	+352 42 39 39 376
Délégation wallonne / Wallonische Delegation								
18	Antoine	Bruno	Mitglied/ Titulaire	Secrétaire Fédéral CSC Luxembourg	Rue Pietro-Ferrero, 1	B-6700 Arlon	b.antoine@avc-csc.be	+32 63 24 20 31
19	Dawance	Jean-Pierre	Experte/ Expert	Secrétaire Général CSC Luxembourg	Rue du Vertbois 13c	B-4000 Liège	katty.brisbois@cesw.be	+32 4 232 98 96
20	Demortier	Henry	Experte/ Expert	Directeur de département IDELUX	Drève de l'Arc-en-ciel 98	B-6700 Arlon	henry.demortier@idelux-aive.be	+32 63 23 18 43
21	Ledent	Philippe	Mitglied/ Titulaire	Président du CESGR Vice-président de l'UCM	Rue de la Spinette, 47	B-6800 Libramont	philippe.ledent@ucm.be	+32 49 74 43 702
22	Piron	Gérard	Mitglied/ Titulaire	Directeur Liège-Namur-Luxembourg- Wavre	Grand Rue, 1	B-6800 Libramont- Chevigny	gerard.piron@groups.be	+32 61 23 96 25
23	Thiry	Joel	Ersatzmit./ suppléant	Secrétaire Régional de la FGTB Luxem- bourg	80, rue des Martyrs	B-6700 Arlon	joel.thiry@fgtb.be	+32 63 24 22 50
Délégation de la Communauté germanophone de Belgique / Delegation der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens								
24	Klinges	Volker	Mitglied/ titulaire	Geschäftsführer der IHK/ Arbeitgeber- verband in der DG	Herbesthaler Straße 1a	B-4700 Eupen	volker.klinges@ihk-eupen.be volker.klinges@aved.be	+32 87 55 59 63
25	Henkes	Ludwig	Ersatzmit. / Suppléant	AVED	Herbesthaler Straße 1a	B-4700 Eupen	info@aav-eupen.be	+32 87 555 963

Délégation sarroise / Saarländische Delegation								
26	Herbrand	Lisa	Mitglied/ titulaire	Bereichsleiterin Wirtschaft Handwerkskammer des Saarlandes	Hohenzollernstraße 47-49	D-66117 Saarbrücken	l.herbrand@hwk-saarland.de	+49 681 58 09 135
27	Gerlach	Judith	Experte/ Expert	Referentin Energiepolitik, Vereinigung der Saarländischen Unternehmensver- bände e.V.	Harthweg 15	D-66119 Saarbrücken		+49 681 954 34- 47
28	Meyer	Jürgen	Ersatzmit. / suppléant	Leiter der Stabstelle Innovation und Umwelt Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz-Dobisch-Str. 6-8	D-66111 Saarbrücken	Juer- gen.meyer@arbeitskammer.d e	+49 681 40 05 244
29	Ott	Christian	Experte/ Expert	Stabstelle Innovation und Umwelt - Ar- beitskammer des Saarlandes	Fritz Dobisch Straße 6-8	D-66111 Saarbrücken	christian.ott@ arbeitskam- mer.de	+49 681 4005 247
30	Webel	Carina	Experte/ Expert	Referat: Wirtschafts- und Finanzpolitik Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz Dobisch Straße 6-8	D-66111 Saarbrücken	cari- na.webel@arbeitskammer.de	+49 681 4005 348
Délégation rhéno-palatine / Rheinland-pfälzische Delegation								
31	Bläsius	Lukas	Experte/ expert	DGB Bezirk West	Kaiserstraße 26-30	D-55116 Mainz	lukas.blaesius@dgb.de	+49 6131 281 632
32	Detjen	Michael	Ersatzmit. / suppléant	Vorsitzender der DGB-Region Westpfalz	Richard-Wagner-Straße 1	D-67655 Kaiserslautern	kaiserslautern@dgb.de	+49 631 36 66 53
33	Divivier-Schulz	Marcel	Experte/ expert	Organisationspolitischer Sekretär DGB Region Westpfalz	Richard-Wagner-Straße 1	D-67655 Kaiserslautern	marcel.divivier- schulz@dgb.de	+49 631 36 66 53
34	Eckgold	Bernward	Ersatzmit. / suppléant	Geschäftsführer, Handwerkskammer Koblenz	Friedrich-Ebert-Ring 33	D-56063 Koblenz	gf-dr-bernward.eckgold @hwk-koblenz.de	+49 261 398-224
35	Gesell-Schmidt	Rainer	Experte/ expert	Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung	Stiftsstraße 9	D-55116 Mainz	rainer.gesell- schmidt@mwkel.rlp.de	+49 6131 16-2647
36	Grewe	Christina	Experte/ expert	EIC Trier - IHK/HWK Europa Innovati- onscentre GmbH	Herzogenbuscher Str.14	D-54292 Trier	grewe@trier.ihk.de	+49 651 97 77- 220
37	Martin	Susan	Mitglied/ titulaire	Referentin International Geschäftsbereich International und Wein Industrie- und Handelskammer Trier	Herzogenbuscher Str. 12	D-54292 Trier	martin@trier.ihk.de	+49 651 97 77 2 30
38	Schmitt	Dr. Matthias	Ersatzmit. / suppléant	IHK Geschäftsführer, Standortpolitik und Unternehmensförderung	Herzogenbuscher Str. 12	D-54292 Trier	schmitt@trier.ihk.de	+49 651 9777 901

Délégation lorraine / Lothringische Delegation								
39	Back	Anne	Experte/ expert	Directeur du développement économique de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Moselle	5 boulevard de la Défense CP 97803	F-57078 Metz Cedex 3	aback@cma-moselle.fr	+33 3 87 39 31 32
40	Buron Pilâtre	Philippe	Ersatzmit. / suppléant	Pilâtre de Rozier Organisation	610 Esplanade Bernard Parmantier Lorraine Chambley Airbase	F-54890 Chambley	pbp@pilatre-de-rozier.com	+33 3 82 33 77 77
41	Duhaut	Jacky	Mitglied/ titulaire	Secrétaire du Comité régional CGT de Lorraine	10, rue de Meric BP 42026	F-57054 Metz Cedex 2	duhaut@lorraine.cgt.fr	+33 6 85 20 78 84
42	Hassler	Denis	Mitglied/ titulaire	CFDT	15, Boulevard Charles V BP 32240	F-54022 Nancy Cedex	d.hassler@lorraine.cfdt.fr	+33 3 83 39 45 03
43	Leg	Isabelle	Ersatzmit./ Suppléant		14, rue de Poitiers	F-57970 Yutz	Isabelle.leg@leg-sas.fr	+33 6 87 68 71 23
44	Théret	Bruno	Mitglied/ Titulaire	Arcelor Mittal SA	24/26 Boulevard d'Avranches	L-1160 Luxembourg	Bruno.theret@arcelormittal.com	+352 47 92 22 47
Experts externes / Externe Experten								
45	de Montalembert	Marie	Experte/ expert	DIRECCTE Lorraine Service International, développement économique	10, rue Mazagran / BP 10676	F-54063 Nancy	marie.montalembert@di-reccte.gouv.fr	+33 3 83 30 89 27

GT 2 « Marché du travail – Apprentissage tout au long de la vie - Langues » - AG 2 „Arbeitsmarkt – Lebenslanges Lernen – Sprachen“

Président / Vorsitzender								
1	Altesleben	Bettina	Ersatzmit. / suppléant	Politische Referentin, DGB Saar	Fritz-Dobisch-Str. 5	D-66111 Saarbrücken	bettina.altesleben@dgb.de	+49 681 40 00 118
Délégation luxembourgeoise / Luxemburgische Delegation								
2	Bernardini	Jean-Claude	Ersatzmit./ Suppléant	Membre du Bureau exécutif de l'OGBL	B.P. 149	L-4002 Esch/Alzette	jean-claude.bernardini@ogbl.lu	+352 54 05 45-237
3	Brosius	Jacques	Experte/ expert	Conseiller de direction Ministère du Travail et de l'Emploi	26, rue Sainte Zithe	L-2763 Luxembourg	Jacques.brosius@mt.etat.lu	+352 2478-6107
4	Frising	Carlo	Experte/ expert	Conseiller de Direction Chambre des Salariés	13, rue de Bragance	L-1255 Luxembourg	carlo.frising@csl.lu	+352 27 494 600
5	Geisen	Norbert	Mitglied/ titulaire	Président de la Fédération des Artisans	B.P.47	L-8301 Capellen	ngeisen@pt.u	+352 42 45 11-1
6	Goerend	Marcel	Experte/ expert	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	mgoerend@lcgb.lu	+352 49 94 24 405
7	Gross	Marc	Experte/ expert	Membre du Comité de Direction Chambre des Métiers	B.P. 1604	L-1604 Luxembourg	marc.gross@cdm.lu	+352 42 67 67 1
8	Jacquet	Vincent	Mitglied/ titulaire	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	vjacquet@lcgb.lu	+352 49 94 24-238
9	Knebler	Christophe	Ersatzmit. / suppléant	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	cknebler@lcgb.lu	+352 49 94 24-306
10	Krier	Paul	Experte/ expert	Directeur du Département Formation Chambre des Métiers	B.P. 1604	L-1016 Luxembourg	paul.krier@cdm.lu	+352 42 67 67-1
11	Felten	Jean-Claude	Mitglied Titulaire	Conseiller de direction 1 ^{ère} classe Ministère à la Grande Région	12-14, avenue Emile Reuter	L-2420 Luxembourg	jean-claude.felten@gr.etat.lu	+352 2478-3689
12	Meyer	Karin	Experte/ expert	Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	29, rue Aldringen	L-1118 Luxembourg	karin.meyer@men.lu	+352 247 85 949
13	Reding	Jean-Claude	Mitglied/ titulaire	Vice-président du CESGR Conseiller de l'OGBL	B.P. 149	L-4002 Esch-Alzette	jean-claude.reding@ogbl.lu	+352 54 05 45 253
14	Ries	Jean	Mitglied/ Titulaire	Responsable de l'Unité Marché du travail et éducation du Statec	13, rue Erasme	L-1468 Luxembourg	jean.ries@statec.etat.lu	+352 2478-4399

15	Thoss	Roger	Experte/ expert	Membre du Comité de Direction/ Luxembourg School for Commerce Chambre de Commerce du Gr.-D. de Luxembourg	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	roger.thoss@lsc.lu	+352 42 39 39 211
16	Thull	Daniel	Experte/ expert	Attaché économique Chambre des Métiers	B.P. 1604	L-1016 Luxembourg	daniel.thull@cdm.lu	+352 42 67 67 359
Délégation wallonne / Wallonische Delegation								
17	Bartelous	Jean- Michel	Ersatzmit. / suppléant	Conseiller expert UCMLux	Rue de l'Hydrion, 127	B-6700 Arlon	jm.bartelous@ucm.be	+32 63 22 06 07
18	Dulon	Olivier	Experte/ expert	Secrétaire Régional Intersectoriel CGSP-FGTB	80, rue des Martyrs	B-6700 Arlon	olivier.dulon@cgsp.be	+32 63 23.01.00
19	Gentgen	Christian	Mitglied/ titulaire	Secrétaire Régional SETCa- FGTB	Rue des Martyrs, 80	B-6700 Arlon	CGentgen@setca-fgtb.be	+32 63 23 00 30
20	Conrotte	Pierre	Ersatzmit. / suppléant	CSC Luxembourg	Rue Pietro-Ferrero, 1	B-6700 Arlon	p.conrotte@acv-csc.be	+32 63 24 20 42
21	Goblet	Edith	Mitglied/ titulaire	Déleguée régionale Province de Luxembourg	Square Albert 1er, 1	B-6700 Arlon	<a href="mailto:e.goblet@pro-
vince.luxembourg.be">e.goblet@pro- vince.luxembourg.be	+32 63 212 859
Délégation de la Communauté germanophone de Belgique / Delegation der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens								
22	Plattes	Stephan	Mitglied/ titulaire	Arbeitsamt der DG	Vennbahnstraße 2/4	B-4780 Sankt Vith	stephan.plattes@adg.be	+32 80 280 074
23	Eicher	Christiane	Ersatzmit. / Suppléant	Arbeitsamt der DG	Hütte 79	B-4700 Eupen	christiane.eicher@adg.be	+32 87 638 921
Délégation sarroise / Saarländische Delegation								
24	Ertl	Dagmar	Experte/ expert	Referentin für Arbeitsmarktpolitik Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz-Dobisch-Str. 6-8	D-66111 Saarbrücken	<a href="mailto:Dagmar.ertl@arbeitskam-
mer.de">Dagmar.ertl@arbeitskam- mer.de	+49 681 4005 417
25	Groll	Oliver	Mitglied/ titulaire	Stv. Geschäftsführer Industrie- und Handelskammer des Saarlandes	Franz-Josef-Röder-Straße 9	D-66119 Saarbrücken	oliver.groll@saarland.ihk.de	+49 681 95 20 413
26	Lutz	Roman	Experte/ expert	Referatsleiter Aus- und Weiterbildung Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz-Dobisch-Str. 6-8	D-66111 Saarbrücken	<a href="mailto:Ro-
man.lutz@arbeitskammer.de">Ro- man.lutz@arbeitskammer.de	+49 681 4005 456
27	Mayer	Tina	Ersatzmit. / suppléant	Dipl.-Wirt. Jur. Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU)	Harthweg 15	D-66119 Saarbrücken	mayer@mesaar.de	+49 681 9 54 34 26

28	Müller	Werner	Ersatzmit. / suppléant	Leiter der Abteilung Gesellschaftspolitik Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz-Dobisch-Str. 6-8	D-66111 Saarbrücken	wer-ner.mueller@arbeitskammer.de	+49 681 4005 329
29	Schlechter	Martin	Mitglied/ titulaire	Geschäftsführer Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.	Harthweg 15	D-66119 Saarbrücken	schlechter@mesaar.de	+49 681 9 54 34 45
30	Seltsam Dr.	Christian	Ersatzmit. / suppléant	Bereichsleiter "Mittelstandspolitik, Handwerks- und Mittelstandsförde- rung, Statistik" - Handwerkskammer des Saarlandes	Hohenzollernstraße 47-49	D-66117 Saarbrücken	c.seltsam@hwk-saarland.de	+49 681 5809 164
31	Webel	Carina	Experte/ expert	Referat: Wirtschafts- und Finanzpolitik Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz-Dobisch-Str. 6-8	D-66111 Saarbrücken	Carina.webel@arbeitskammer.de	+49 681 4005 348
Délégation rhéno-palatin / Rheinland-pfälzische Delegation								
32	Detjen	Michael	Ersatzmit. / suppléant	Vorsitzender der DGB-Region West- pfalz	Richard-Wagner-Straße 1	D-67655 Kaiserslautern	kaiserslautern@dgb.de	+49 631 36 66 53
33	Escher	Ralf	Mitglied/ titulaire	Ministerium für Soziales, Arbeit, Ge- sundheit und Demografie	Bauhofstr. 9	D-55116 Mainz	Ralf.Escher@msagd.rlp.de	+49 6131 16 5019
34	Gesell- Schmidt	Rainer	Experte/ expert	Ministerium für Wirtschaft, Klima- schutz, Energie und Landesplanung	Stiftsstraße 9	D-55116 Mainz	rainer.gesell-schmidt@mwkel.rlp.de	+49 6131 16-2563
35	Neumann	Clemens	Mitglied/ titulaire	Ministerium für Soziales, Arbeit, Ge- sundheit und Demographie Rhein- land-Pfalz	Bauhofstraße 9	D-55116 Mainz	Clemens.neumann@msagd.rlp.de	+49 6131 16 2034
36	Steinmetz	Volker	Experte/ expert	Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Rheinland-Pfalz- Saarland	Eschberger Weg 68	D-66121 Saarbrücken	Volker.Steinmetz@arbeitsagentur.de	+49 681 849 462
37	Schmitz	Christian	Mitglied/ titulaire	DGB Region Trier Geschäftsführer	Herzogenbuscher Straße 52	D-54292 Trier	christian.schmitz@dgb.de	+49 651 23 037
38	Stellmacher- Huck	Daniel	Ersatzmit. / suppléant	Leiter Politik und Netze Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/ Saarland der Bundesagentur für Arbeit	Eschberger Weg 68	D-66121 Saarbrücken	Daniel.stellmacher-huck@arbeitsagentur.de	+49 681 849 310
39	Schulz	Heidrun	Mitglied/ titulaire	Vorsitzende der Geschäftsführung Regionaldirektion Rheinland- Pfalz/Saarland der Bundesagentur für Arbeit	Eschberger Weg 68	D-66121 Saarbrücken	Heidrun.schulz@arbeitsagentur.de	+49 681 849 241

Délégation lorraine / Lothringische Delegation								
40	Brettar	Serge	Ersatzmit. / suppléant	Président de l'Union Régionale Lorraine - CFTC	69, rue Mazelle	F-57006 Metz Cedex	serge.brettar@wanadoo.fr	
41	Duhaut	Jacky	Mitglied/ titulaire	Secrétaire du Comité régional CGT de Lorraine	10, rue de Meric BP 42026	F-57054 Metz Cedex 2	duhaut@lorraine.cgt.fr	+33 6 85 20 78 84
42	Hassler	Denis	Mitglied/ titulaire	CFDT Lorraine	15, Boulevard Charles V BP 32240	BP 32240 F-54022 Nancy Cedex	d.hassler@lorraine.cfdt.fr	+33 3 83 39 45 03
43	Guilmin	Pierre	Experte/ expert	CFDT Lorraine			pierre.guilmin@orange.fr	
44	Guilianelli	Jean-Paul	Experte/ expert		Rue des Marguerites, 5	B-6791 Athus	fc189787@skynet.be	+33 6 71 45 29 43
45	Lassagne	Jean-François	Experte/ expert	CGT Lorraine Responsable régional des activités Europe	10, rue de Meric	BP 42026 F-57054 Metz Cedex 2	lassagne@cgt.fr	+33 3 87 75 19 07
46	Muller-Becker	Nicole	Ersatzmit./ Suppléant		3, rue du Moulin	F-57200 Sarreguemines	nicolemullerbecker@yahoo.fr	+33 6 10 49 28 19
47	Renaut	Brigitte	Experte/ expert		58, rue du Champé	F-57000 Metz	brenaut@advista-conseil.com	+33 6 80 38 20 07
48	Thiébaud	Madeleine	Experte/ Expert		2, rue Jallement	F-54740 Lemainville	madeleine.thiebaut@orange.fr	+33 6 86 38 90 48
Experts externes / Externe Experten								
49	De Montalembert	Marie	Experte/ expert	DIRECCTE Lorraine Service international, Développement économique	10, rue Mazagran BP 10676	F-54063 Nancy	marie.montalembert@direccte.gouv.fr	+33 3 83 30 89 27
50	Geginat	Kerstin	Experte/ expert	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr/ Leiterin Referat Interregionale Arbeitsmarktpolitik	Franz-Josef-Röder-Str. 17	D-66119 Saarbrücken	K.Geginat@wirtschaft.saarland.de	+49 681 501 3505
51	Schneider	Patrick	Experte/ expert	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr- Abteilung C „Arbeitsmarkt“	Franz-Josef-Röder-Str. 17	D-66119 Saarbrücken	p.schneider@wirtschaft.saarland.de	+49 681 501 3167

GT 3 « Transport » - AG 3 „Verkehr“

Président / Vorsitzender								
1	Dostert	Gilles	Experte / expert	Directeur général du Verkeiersverbond	26, route d'Arlon L-1140 Luxembourg	L-1140 Luxembourg	gilles.dostert@verkeiersverbond.lu	+352 26 86 57 1
Délégation luxembourgeoise / Luxemburgische Delegation								
2	Bernardini	Jean-Claude	Ersatzmit./ Suppléant	Membre du Bureau exécutif de l'OGBL	B.P. 149	L-4002 Esch/Alzette	jean-claude.bernardini@ogbl.lu	+352 54 05 45-237
3	Birgen	René	Experte / expert	FNCTTFEL	63, rue de Bonnevoie	L-1260 Bettembourg	rmbirgen@pt.lu	+352 52 23 91
4	Brockner	Camille	Experte / expert	Président honoraire SYPROLUX	20 A, rue de Strasbourg B.P. 2615	L-1026 Luxembourg	syprolux@pt.lu cbrockner@pt.lu	+352 22 67 86 1
5	Delacollette	Jacques	Experte / expert	Responsable des frontaliers belges OGB-L	72, rue Dr Gaasch B.P. 22	L-4801 Rodange	jacques.delacollette@ogbl.lu	+352 50 73 86 542
6	Dullin	Annabelle	Experte/ Expert	Attachée – Affaires économiques Chambre de Commerce	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	annabelle.dullin@cc.lu	+352 42 39 39-359
7	Freichel	Patrick	Experte / expert	Responsable des frontaliers allemands OGB-L	42, rue de la Libération	L-4210 Esch/Alzette	patrick.freichel@ogbl.lu	+352 26 54 43 260
8	Geisen	Norbert	Mitglied/ titulaire	Président de la Fédération des Artisans	B.P. 47	L-8301 Capellen	ngeisen@pt.u	+352 42 45 11 1
9	Jacquet	Vincent	Mitglied/ titulaire	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P 1208	L-1012 Luxembourg	vjacquet@lrgb.lu	+352 49 94 24-238
10	Kapweiler	Aloyste	Experte / expert	Secrétaire syndical LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	akapweiler@lrgb.lu	+352 49 94 24 206
11	Felten	Jean-Claude	Mitglied/ Titulaire	Conseiller de direction 1 ^{ère} classe Ministère à la Grande Région	12-14, avenue Emile Reuter	L-2420 Luxembourg	jean-claude.felten@gr.etat.lu	+352 2478-3689
12	Merker	Jérôme	Experte / expert	Attaché – affaires économiques Chambre de Commerce	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	Jerome.merker@cc.lu	+352 42 39 39-354
13	Reding	Jean-Claude	Mitglied/ Titulaire	Vice-président du CESGR Conseiller de l'OGBL	B.P. 2032	L-1020 Luxembourg	jean-claude.reding@ogbl.lu	+352 49 60 05-214

14	Simon-Lacroix	Christian	Experte / expert	OGB-L Responsable Frontaliers Français	146 Bd. de la Pétrusse B.P. 2031	L-1020 Luxembourg	christian.simon-lacroix@ogbl.lu	+352 49 60 05-130
15	Wennmacher	Nico	Experte / expert	Président d'honneur de la FNCTTFEL	63, rue de Bonnevoie	L-1260 Luxembourg	secretariat@landesverband.lu jsnw@pt.lu	+352 49 90 55 78
Délégation wallonne / Wallonische Delegation								
16	Brasseur	Jean-Louis	Experte / expert	FGTB	Rue des Pinsons 34	B4451 Juprelle	jeanlouis.brasseur@skynet.be	+32 4 278 35 36
17	Engelbert	Anne-Sophie	Experte / expert	CSC			a.engelebert@acv-csc.be	
18	Andrieu	Bruno	Experte / expert	Cabinet du Gouverneur Province de Luxembourg	Palais Provincial, Place Léopold, 1	B-6700 Arlon	bruno.andrieu@gouverneur-luxembourg.be	+32 63 23 1070 75
19	Servais	Gérard	Experte / expert	CGSP-FGTB Secrétaire Régional Cheminots	80, rue des Martyrs	B-6700 Arlon	gerard.servais@hr-rail.be gerard.servais@cgsp.be	+32 63 23.01.00
20	Simar	Luc	Ersatzmit. / suppléant	Secrétaire général adjoint au CESW	Rue du Vertbois, 13c	B-4000 Liège	yasmine.hijazi@cesw.be	+32 4 232 98 64
Délégation de la Communauté germanophone de Belgique / Delegation der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens								
21	Rahier	Renaud	Mitglied / titulaire	Überberuflicher Sekretär, FGTB	Aachener Straße 48	B-4700 Eupen	renaud.rahier@fgtb.be	+32 8 7 76 52 30
22	Niessen	Eve-Marie	Ersatzmit. / Suppléant	CGSP	14, rue de la gare	B-4840 Welkenraedt	eve-marie.niessen@cgsp.be	+32 87 880 055
Délégation sarroise / Saarländische Delegation								
23	Ludwig	Dr. Andrea	Experte/ Expert	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr	Franz-Josef-Röder-Str. 17	D-66119 Saarbrücken	a.ludwig@wirtschaft.saarland.de	+49 681 501 4192
24	Meyer	Jürgen	Ersatzmit. / suppléant	Leiter der Stabstelle Innovation und Umwelt Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz-Dobisch-Str. 6-8	D-66111 Saarbrücken	Juer-gen.meyer@arbeitskammer.de	+49 681 40 05 244
25	Ott	Christian	Experte/ Expert	Stabstelle Innovation und Umwelt - Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz Dobisch Straße 6-8	D-66111 Saarbrücken	christian.ott@arbeitskammer.de	+49 681 4005 247
26	Peter	Carsten	Ersatzmit. / suppléant	Teamleiter Verkehr und Telekommunikation IHK des Saarlandes	Franz-Josef-Röder-Str. 9	D-66119 Saarbrücken	carsten.peter@saarland.ihk.de	+49 681 95 20 800/

27	Sielicki	Andrzej	Experte/ expert	VGS Verkehrsmanagement- Gesellschaft Saar mbH	Am Hauptbahnhof 6-12	D-66111 Saarbrücken	andrzej.sielicki@vgs-online.de	+49 681 94820 0
Délégation rhéno-palatin / Rheinland-pfälzische Delegation								
28	Schmitz	Christian	Mitglied/ titulaire	Geschäftsführer DGB Region Trier	Herzogenbuscher Str. 52	D-54292 Trier	christian.schmitz@dgb.de	+49 651 23 037
29	Ebel	Wilfried	Experte/ expert	IHK Trier	Herzogenbuscher Str. 12	D-54292 Trier	ebel@trier.ihk.de	+49 651 9777 920
30	Harmeling	Gerd	Experte/ Expert	Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur Rheinland-Pfalz			Gerd.harmeling@lsm.rlp.de	
31	Schmitt	Peter	Ersatzmit. / suppléant	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Rheinland-Pfalz	Münsterplatz 2-6	D-55116 Mainz	peter.schmitt@verdi.de	+49 61 319726 150
32	Weber	Klemens	Experte/ Expert	Regionale Planungsgemeinschaft Region Trier	Deworastraße 8	D-54290 Trier	Klemens.weber@sgdnord.rlp.de	+49 651 4601 256
33	Zänglein	Veronika	Experte/ expert	Geschäftsführerin Verkehrsverbund Region Trier GmbH	Bahnhofsplatz 1	D-54292 Trier	v.zaenglein@vrt-info.de	+49 6 51 145 9610 /
34	Zappe	Frieder	Experte/ expert	Verkehrsverbund Rhein-Neckar GmbH Bereich Mobilitätsverbund	Bahnhofstraße 1	D-67655 Kaiserslautern	f.zappe@vrn.de	+49 621 10770-501/
Délégation lorraine / Lothringische Delegation								
35	Cayzelle	Roger	Mitglied/ Titulaire	CESE de Lorraine	Place Gabriel Hocquard	CS 81004 F-57036 Metz CEDEX 1	roger.cayzelle@lorraine.eu	+33 6 23 20 22 00
36	Fevotte	Pascal	Experte/ expert	Responsable du groupe CGT au CES Lorraine	10, rue de Meric BP42026	F-57054 Metz Cedex 2	fevotte@cgt.fr	+33 3 87 75 19 07 /
37	Duhaut	Jacky	Mitglied/ titulaire	Secrétaire du Comité régional CGT de Lorraine	10, rue de Meric BP 42026	F-57054 Metz Cedex 2	duhaut@lorraine.cgt.fr	+33 6 85 20 78 84
38	Hassler	Denis	Mitglied/ titulaire	CFDT Lorraine	15, Bd Charles V BP 32240	F-54022 Nancy Cedex	d.hassler@lorraine.cfdt.fr	+33 3 83 39 45 03 /
Experts externes / Externe Experten								
39	Ball	Laurence	Gast/ Invité	EuRegio SaarLorLux+	Maison de la Grande Région – 11, Boulevard J.F.Kennedy	L-4170 Esch/Alzette	info@euregio.lu	

40	Meunier	Samuel	Gast/ Invité	Directeur adjoint de la DREAL Lorraine Président du GT Transports du Sommet	2, rue Augustin Fresnel BP 95038	F-57071 Metz Cedex 03	samuel.meunier@developpement-durable.gouv.fr	+33 3 87 62 82 03
41	Agamennone	Beatrice	Gast/ Invité	Responsable du Service Transport Infrastructures et Déplacements	2, rue Augustin Fresnel BP 95038	F-57071 Metz Cedex 03	beatrice.agamennone@developpement-durable.gouv.fr	+33 3 87 62 83 40
42	Lafarie	Christian	Gast/ Invité	Responsable de la Division Infrastructures et Déplacements	2, rue Augustin Fresnel BP 95038	F-57071 Metz Cedex 03	christian.lafarie@developpement-durable.gouv.fr	+33 3 87 62 83 69
43	Honoré-Molard	Annick	Gast/ Invité	Chargée de mission "déplacements et études prospectives"	2, rue Augustin Fresnel BP 95038	F-57071 Metz Cedex 03	annick.honore-molard@developpement-durable.gouv.fr	+33 3 87 62 83 51

GT 4 « Le secteur de la santé – Silver Economy » - AG 4 „Gesundheitssektor – Silver Economy“

Président / Vorsitzender								
1	Dr. Gillet	Jean-Bernard	Experte / expert	Directeur général adjoint aux Affaires médico-hospitalières Vivalia	Route des Ardoisières 100	B - 6880 Bertrix	direction.affairesmedicales@vivalia.be	+32 61 62 00 40
Délégation luxembourgeoise / Luxemburgische Delegation								
2	Bernardini	Jean-Claude	Ersatzmit./ Suppléant	Membre du Bureau exécutif de l'OGBL	B.P. 149	L-4002 Esch/Alzette	jean-claude.bernardini@ogbl.lu	+352 54 05 45-237
3	Chatelain	Christel	Experte / expert	Conseillère – Affaires économiques Chambre de Commerce	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	christel.chatelain@cc.lu	+352 42 39 39 358
4	Conter	Céline	Experte / expert	Secrétaire syndicale LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	cconter@lcgb.lu	+352 49 94 24-242
5	Goelhausen	Marco	Experte / expert	CHEM / Délégation OGBL	110, rue de Soleuvre	L-4487 Belvaux	marco.goelhausen@sanem.lu	+352 691 59 22 36
6	Jacquet	Vincent	Ersatzmit. / suppléant	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	vjacquet@lcgb.lu	+352 49 94 24-238
7	Knebler	Christophe	Ersatzmit. / suppléant	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	cknebler@lcgb.lu	+352 49 94 24-306
8	Felten	Jean-Claude	Mitglied/ Titulaire	Conseiller de direction 1 ^{ère} classe Ministère à la Grande Région	12-14, avenue Emile Reuter	L-2420 Luxembourg	jean-claude.felten@gr.etat.lu	+352 2478-3689
9	Pereira	Carlos	Experte / expert	Membre du bureau exécutif OGB-L	B.P 2031	L-1020 Luxembourg	carlos.pereira@ogb-l.lu	+352 54 05 45 255
10	Reding	Jean-Claude	Mitglied/ titulaire	Vice-président du CESGR Conseiller de l'OGBL	B.P. 2032	L-1020 Luxembourg	jean-claude.reding@ogbl.lu	+352 49 60 05-214
11	Schmeer	Bénédicte	Experte / expert	Attachée – Avis et Affaires juridiques Chambre de Commerce	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	Benedicte.schmeer@cc.lu	+352 42 39 39-443
12	Steinbach	Carole	Experte / expert	Secrétaire centrale adjointe OGBL	60, boulevard J.F. Kennedy B.P. 149	L-4002 Esch/Alzette	Carole.steinbach@gmail.com	+352 54 05 45-293

13	Weinandi	Rainer	Experte / expert	Santé, Services sociaux et éducatifs OGBL	60, boulevard J.F. Kennedy B.P. 149	L-4002 Esch/Alzette		
Délégation wallonne / Wallonische Delegation								
14	Behin	Carole	Ersatzmit. / suppléant	Province de Luxembourg Affaires Sociales et Hospitalières	Square Albert 1 ^{er} , 1 / B-6700 ARLON	B-6700 Arlon	c.behin@province.luxembourg.be	+32 63 212 621
15	Lewalle	Henri	Experte / expert	Mutualités Chrétiennes Luxlorsan	Voie Creuhy, 3	B-4860 Pepinster	henri.lewalle@mc.be	+32 476 22 30 97
16	Plainchamp	Catherine	Experte / expert	Mutualité chrétienne	Rue de la Moselle, 7-9	B-6700 Arlon	catherine.plainchamp@mc.be	+32 496 281 127
17	Simon	Christian	Experte / expert	FGTB	Rue Grande Journal 3	B-6971 Champlon	simonchristian49@gmail.com	+32 494 62 45 39
18	Thiry	Gérard	Experte / expert	CSC	31, Avenue Bouvier	B-6760 Virton	g.thiry@acv-csc.be	+32 63 57 87 90
19	Wilkin	Dominique	Experte / expert	CSC	Rue Pietro-Ferrero, 1	B-6700 Arlon	d.wilkin@acv-csc.be	+32 84 45 55 83
Délégation de la Communauté germanophone de Belgique / Delegation der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens								
	N.N.							
Délégation sarroise / Saarländische Delegation								
20	Mertens	Karin	Experte/ expert	HerzZentrum Saar SHG-Kliniken Völklingen	Richardstr. 5-9	D-66333 Völklingen	k.mertens@vk.shg-kliniken.de	+49 6898 12-2109
21	Roth	Eugen	Mitglied/ titulaire	MDL, Stv. Vorsitzender DGB Rheinland-Pfalz/Saarlandd	Fritz-Dobisch-Straße 5	D-66111 Saarbrücken	Eugen.Roth@dgb.de / eva.niemczyk@dgb.de	+49 681 40 00 112/ 116
22	Thimmel	Rainer	Experte/ expert	Dipl.-Gesundheitswissenschaftler Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz-Dobisch-Str. 6-8	D-66111 Saarbrücken	rainer.thimmel@arbeitskammer.de	+49 681 4000 318

Délégation rhénan-palatine / Rheinland-pfälzische Delegation								
23	Engel	Ralf	Experte/ expert	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie	Bauhofstraße 9	D-55116 Mainz	ralf.engel@msagd.rlp.de	+49 6131 16-2413
24	Heintel	Marcus	Experte/ expert	DGB Region Trier	Herzogenbuscher Str. 52	D-54292 Trier	Marcus.Heintel@dgb.de	
25	Krick	Roland	Experte/ expert	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie	Bauhofstraße 9	D-55116 Mainz	Roland.Krick@msagd.rlp.de	
Délégation lorraine/ Lothringische Delegation								
26	Attenont	Hubert	Experte/ expert	CFDT Lorraine	15, Bd Charles V BP 32240	F-54022 Nancy Cedex	hattenont@cfdt54.fr	+33 6 08 74 07 24
27	Duhaut	Jacky	Mitglied/ titulaire	Secrétaire du Comité régional CGT de Lorraine	10, rue de Meric BP 42026	F-57054 Metz Cedex 2	duhaut@lorraine.cgt.fr	+33 6 85 20 78 84
28	Gastaldello	Lucien	Experte/ expert	CES de Lorraine Commission « Cohésion sociale et Développement local »	10b, avenue Raymond Poincaré	F-54400 Longwy	lucien.gastaldello@lorraine-sport.com	+33 3 82 23 80 12
29	Guilianelli	Jean-Paul			Rue des Marguerites, 5	B-6791 Athus	fc189787@skynet.be	+33 6 71 45 29 43
30	Harder	Denise	Experte/ expert	CFTC	4 impasse d'Anjou	F-57800 Freyming - Merlebach	denise.harder@aliceadsl.fr	+33 3 87 00 48 25
31	Hassler	Denis	Mitglied/ titulaire	CFDT Lorraine	15, Bd Charles V BP 32240	F-54022 Nancy Cedex	d.hassler@lorraine.cfdt.fr	+33 3 83 39 45 03
32	Hilpert	Bernadette	Experte/ expert	CGT Lorraine	710, rue des deux ponts	F-57200 Sarreguemines	bernadette.hilpert@laposte.net	+33 6 08 86 35 47
33	Romac	Philippe	Experte/ Expert	Délégué territorial de Meurthe et Moselle – ARS de Lorraine	DT 54 3 boulevard Joffre / CS 80071	F-54036 Nancy Cedex	philippe.romac@ars.sante.fr cathy.beatrix@ars.sante.fr	+33 3 83 39 79 56
34	Thiébaud	Madeleine	Experte/ Expert		2, rue Jallement	F-54740 Lemainville	madeleine.thiebaut@orange.fr	+33 6 86 38 90 48