

# Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

Cinquième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi  
 pour le dixième Sommet des Exécutifs de la Grande Région





***Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région***  
Cinquième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi  
pour le dixième Sommet des Exécutifs de la Grande Région

**Observatoire Interrégional  
du marché de l'Emploi**  
c/o INFO-Institut  
Pestelstraße 6  
D-66119 Saarbrücken

**Saarbrücken, novembre 2007**



## Sommaire

<b>Le point sur les informations disponibles pour analyser la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Remarques préliminaires sur la méthodologie .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Evolution démographique .....</b>	<b>4</b>
<i>Environ 2,4% de la population européenne vit dans la Grande Région.....</i>	<i>4</i>
<i>Rétrospective : une population en hausse à long terme, caractérisée par une évolution irrégulière.....</i>	<i>4</i>
<i>Une évolution démographique contrastée en fonction des régions .....</i>	<i>5</i>
<i>Nette augmentation de l'immigration : première source de la croissance démographique dans la Grande Région depuis 1989.....</i>	<i>6</i>
<i>Les différences dans l'évolution démographique des régions partenaires .....</i>	<i>8</i>
<i>Evolution démographique défavorable en milieu rural en marge des grands axes de circulation et dans les régions défavorisées.....</i>	<i>11</i>
<i>Vieillessement de la population et renversement de la pyramide des âges à long terme .....</i>	<i>12</i>
<i>Processus de vieillissement le plus avancé dans les régions allemandes .....</i>	<i>13</i>
<i>Décalage de la structure démographique également dans les autres régions .....</i>	<i>14</i>
<i>Quelles sont les perspectives d'avenir ? Projections relatives à l'évolution démographique dans la Grande Région.....</i>	<i>15</i>
<i>Disparités dans le dynamisme de l'évolution démographique attendue dans la Grande Région.....</i>	<i>16</i>
<i>Evolution démographique dans la Communauté Germanophone de Belgique .....</i>	<i>19</i>
<b>3. Taux d'activité.....</b>	<b>21</b>
<i>Augmentation du taux d'activité dans toutes les composantes de la Grande Région .....</i>	<i>21</i>
<i>Maintien des disparités sensibles dans le taux d'activité des composantes régionales .....</i>	<i>22</i>
<i>Hausse des taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans par rapport à l'année précédente ..</i>	<i>22</i>
<i>Evolution positive du taux d'activité des seniors .....</i>	<i>24</i>
<i>Une dynamique à peine perceptible dans la participation des hommes à la vie active .....</i>	<i>24</i>
<i>Tendance à la hausse du taux d'activité des femmes.....</i>	<i>24</i>
<i>Des disparités moins sensibles entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes .....</i>	<i>25</i>
<i>Taux d'activité dans la Communauté Germanophone de Belgique .....</i>	<i>26</i>
<b>4. Taux de chômage .....</b>	<b>27</b>
<i>En 2005, 9,9% de la population active dans la Grande Région était au chômage .....</i>	<i>27</i>
<i>Au niveau infra régional, les taux de chômage sont très différenciés .....</i>	<i>27</i>
<i>Evolution différente des taux de chômage des hommes et des femmes.....</i>	<i>29</i>
<i>Un taux de chômage en progression constante dans la Communauté germanophone.....</i>	<i>30</i>
<i>Par rapport à la moyenne de la Grande Région, les jeunes sont deux fois plus touchés par le chômage .....</i>	<i>31</i>
<i>Le chômage des jeunes : un problème fondamental dans la Grande Région .....</i>	<i>33</i>
<i>L'entrée des jeunes dans la vie active à l'exemple de la Lorraine / France.....</i>	<i>34</i>
<i>Plus d'un chômeur sur deux dans la Grande Région est à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an.....</i>	<i>35</i>
<b>5. Taux d'emploi .....</b>	<b>37</b>
<i>Un niveau d'emploi très disparate selon les régions.....</i>	<i>37</i>
<i>Nouvelle progression du taux d'emploi des salariés seniors.....</i>	<i>39</i>
<i>Légère progression du taux d'emploi des jeunes par rapport à l'année précédente .....</i>	<i>41</i>

<i>Tendance à la hausse pour les taux d'emploi féminin</i> .....	42
<i>Nouveau recul des inégalités hommes-femmes dans les taux d'emploi</i> .....	44
<i>Poursuite de la hausse du travail à temps partiel</i> .....	45
<i>Le travail à temps partiel est et reste principalement l'affaire des femmes</i> .....	46
<i>Salariés au lieu de travail pratiquement inchangé</i> .....	47
<i>Evolutions différentes selon les secteurs économiques au sein de la Grande Région et dans les composantes régionales durant les dix dernières années</i> .....	48
<i>Recul de la part de l'emploi dans l'industrie</i> .....	49
<i>Progression de l'emploi sur dix ans dans le domaine des services aux entreprises, des activités financières et des locations</i> .....	50
<b>6. Emploi frontalier</b> .....	<b>53</b>
<i>Aperçu général – les flux frontaliers dans la Grande Région</i> .....	53
<i>Le Luxembourg : principale zone d'accueil</i> .....	55
<i>L'évolution de l'emploi au Luxembourg est fortement soutenue par les frontaliers</i> .....	55
<i>Nombre croissant de frontaliers atypiques au Luxembourg</i> .....	56
<i>Un frontalier français sur quatre travaille au Luxembourg dans les services aux entreprises</i> ....	59
<i>Les frontaliers allemands et les étrangers résidant au Luxembourg profitent du boom dans le secteur de la construction</i> .....	59
<i>Plus d'emplois pour les Luxembourgeois dans l'administration publique, dans le secteur de la santé et de l'action sociale</i> .....	59
<i>Les Belges profitent également de la croissance dans les services aux entreprises</i> .....	60
<i>La Lorraine est de loin la région envoyant le plus grand nombre de frontaliers dans les régions voisines</i> .....	61
<i>De plus en plus de Lorrains travaillent au Luxembourg (et en Belgique), de moins en moins en Allemagne</i> .....	62
<i>L'aire de recrutement des frontaliers originaires de Lorraine s'élargit</i> .....	62
<i>Hausse du nombre de frontaliers atypiques allemands vivant en France et se rendant en Sarre et en Rhénanie-Palatinat</i> .....	63
<i>La communauté urbaine de Sarrebruck accueille plus de la moitié des frontaliers français</i> .....	64
<i>Régression du flux de frontaliers français en direction de la Sarre</i> .....	64
<i>Les frontaliers sont principalement employés dans l'industrie manufacturière sarroise</i> .....	65
<i>Baisse du flux de frontaliers en direction de la Rhénanie-Palatinat</i> .....	66
<i>En Rhénanie-Palatinat également, les frontaliers se concentrent dans l'industrie manufacturière</i> .....	67
<i>La hausse du nombre de frontaliers allemands vers le Luxembourg est plus que proportionnelle par rapport à celle des frontaliers originaires d'autres composantes régionales</i> .....	67
<i>Nombre croissant de frontaliers sarrois et rhénano-palatins se rendant au Luxembourg</i> .....	68
<i>Les trois quarts des frontaliers wallons travaillent au Luxembourg</i> .....	69
<i>97% des frontaliers se rendant en Wallonie sont originaires de France</i> .....	69
<i>Le nombre de frontaliers originaires de la Communauté Germanophone se rendant au Luxembourg ne cesse d'augmenter</i> .....	70
<b>Dominante thématique : marchés, branches, emplois – défis et perspectives pour le marché de l'emploi de la Grande Région d'ici l'année 2020</b> .....	<b>72</b>
<b>1. Interactions entre l'économie et l'emploi dans le cadre du changement démographique</b> .....	<b>75</b>
<i>Remarque préliminaire</i> .....	75
<i>La croissance économique attire la main-d'œuvre – la main d'œuvre est à l'origine de la croissance économique</i> .....	76
<i>La pénurie de main-d'œuvre peut freiner la croissance économique</i> .....	76

	<i>La main-d'œuvre qualifiée est garante d'avantages concurrentiels</i> .....	76
	<i>Moins d'emplois car moins de créateurs d'entreprises et de repreneurs ?</i> .....	77
	<i>Le changement démographique présente des opportunités en matière de croissance et d'emploi</i> .....	77
<b>2.</b>	<b>Développement potentiel et défis pour l'économie et l'emploi</b> .....	<b>78</b>
	<i>L'industrie joue un rôle important pour la croissance et l'emploi dans la Grande Région</i> .....	78
	<i>Les services aux entreprises et le secteur logistique en pleine expansion</i> .....	78
	<i>Les services aux personnes profitent à une société vieillissante</i> .....	79
	<i>Miser sur les forces régionales et sectorielles</i> .....	79
	<i>Un rôle clé pour les centres universitaires et les unités de recherche</i> .....	80
<b>3.</b>	<b>Défis et perspectives du marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020</b> .....	<b>82</b>
	<i>Atténuer les impacts du changement démographique</i> ....	82
	..... <i>en stabilisant la population active potentielle</i> .....	82
	..... <i>en accroissant la participation à la vie active</i> .....	83
	<i>Faire face aux exigences croissantes de qualification</i> .....	83
	..... <i>par la formation et la qualification</i> .....	83
<b>Annexe</b>	.....	<b>86</b>
	<i>Sozio-ökonomische Angaben für die Großregion 1998 bis 2005</i> .....	87
	<i>Glossaire des définitions et concepts dans l'enquête communautaire sur les forces de travail</i> .....	91
	<i>Portrait de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi</i> .....	94
	<i>Bibliographie</i> .....	100

## Abréviations

ABEO	Arbeitsbeobachtungsstelle Ostbelgien
ADEM	Administration de l'Emploi du Grand Duché de Luxembourg
AELE	Association européenne de libre-échange
BA	Bundesagentur für Arbeit
BIT	Bureau International du Travail
CEPS/INSTEAD	Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques/ International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESGR	Comité Economique et Social de la Grande Région
CG	Communauté Germanophone
EURES	European Employment Services
IGSS	Inspection Générale de la Sécurité Sociale
INAMI	Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IWEPS	Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique
n.d.	non disponible
NACE	Nomenclature des Activités économiques dans la Communauté Européenne
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques
OCR	Opération Cadre Régionale
OIE	Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi
ONSS	Office National de Sécurité sociale
OREFQ	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
STATEC	Service central de la Statistique et des études Economiques



## Résumé

Dans son cinquième rapport soumis au 10<sup>ème</sup> Sommet de la Grande Région, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi décrit et analyse la situation et l'évolution du marché de l'emploi dans la Grande Région à partir des principaux indicateurs structurels. Dans le cadre du rapportage régulier au Sommet des Exécutifs, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi met à jour régulièrement un système de rapportage du marché de l'emploi de la Grande Région à partir duquel il procède à des évaluations différenciées. Parallèlement au rapport structurel sur les composantes régionales, à savoir la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et la Communauté Germanophone de Belgique, celui-ci analyse l'évolution démographique dans l'espace de coopération, ses conséquences et des propositions d'actions pour le marché de l'emploi de la Grande Région.

*La croissance démographique se poursuit dans la Grande Région, mais est inférieure à la moyenne européenne*

Depuis les années 70, la population de la Grande Région est passée de 10,6 millions à quelques 11,3 millions de personnes (2006). L'évolution positive dans l'analyse à long terme au Luxembourg, en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie a permis de compenser la stagnation de la population en Lorraine et le déclin démographique en Sarre. Par rapport à la moyenne européenne, la croissance démographique est globalement plus faible et plus irrégulière –tendance que l'on peut encore observer aujourd'hui. Par ailleurs, la Rhénanie-Palatinat, le territoire le plus peuplé de la Grande Région, accuse en 2005, pour la première fois depuis 18 ans, un recul démographique qui s'est poursuivi l'année suivante. La situation s'est également aggravée en Sarre : elle a enregistré en 2006 ses plus fortes pertes depuis 1978. Au niveau de la Grande Région, le nombre de décès dépasse pour la cinquième année consécutive celui des naissances : depuis 2002, et à l'opposé de ce qui se passe dans l'UE des 25, on assiste à une baisse naturelle de la population. Jusqu'à présent, ces pertes sont plus que compensées par un solde migratoire positif. Les projections des Offices statistiques prévoient cependant dans les années à venir un renversement de la croissance démographique. Les décalages de la répartition des classes d'âge, déjà perceptibles aujourd'hui et plus manifestes encore que le déclin démographique, se traduiront par des baisses sensibles de la population active potentielle et les effets se feront sentir sur l'économie et le marché de l'emploi.

*2,8% des actifs dans l'UE des 15 vivent dans la Grande Région*

Selon les indications des offices statistiques, la Grande Région compte en 2005 près de 5,2 millions d'actifs, soit 2,8% des actifs dans l'Union Européenne (UE des 15). Depuis 1999, le nombre total des actifs dans la Grande Région a augmenté de 4,2%. Selon l'Enquête sur les Forces de Travail de l'UE<sup>1</sup>, le taux d'activité est de

<sup>1</sup> A la clôture de la rédaction du rapport, on ne disposait de données harmonisées et comparables au niveau interrégional sur la situation du marché de l'emploi régional sur la base de l'Enquête sur les Forces de travail de l'UE que jusque fin 2005. Il a été convenu avec le comité de pilotage de l'OIE de compléter ultérieurement le présent résumé par les premiers résultats 2006 disponibles depuis fin novembre 2007 afin de pouvoir au moins donner une idée des tendances observées ; le rapport en soi n'est cependant pas modifié.

l'ordre de 69% en 2005 – par rapport à 71% en moyenne dans l'UE des 15. Les premiers chiffres disponibles pour 2006 laissent attendre une hausse du taux d'activité au niveau de la Grande Région tout comme au niveau européen. Avec un taux de 69,3% à présent, la hausse observée dans l'espace de coopération est toutefois très réservée par rapport à l'évolution de l'année précédente ; par ailleurs, la participation moyenne à la vie active dans l'UE des 15 est passée à 71,6% en 2006.

*Le taux d'activité des travailleurs âgés connaît la hausse la plus forte*

Si on analyse la situation en fonction des catégories de personnes, on observe à nouveau en 2005, et pour la première fois depuis 2002, une hausse du taux d'activité des hommes qui passe à 76,2%. Les perspectives 2006 montrent toutefois que ce retournement de l'évolution n'a manifestement pas pu se stabiliser : en regard de la régression observée dans les composantes régionales francophones (et notamment en Lorraine), les premières données disponibles font état d'un taux de 75,8%, soit une légère baisse. Chez les femmes par contre, la hausse de la participation à la vie active observée depuis 2002 se poursuit régulièrement. Le taux d'activité des femmes atteint en 2005 près de 62% ; selon les premiers chiffres pour 2006, il s'élève à présent à 62,6%. C'est toutefois le taux d'activité des travailleurs âgés qui a connu au cours des dernières années la hausse la plus forte – une évolution dynamique supérieure à la moyenne, même si on la compare au niveau européen. Avec un taux de 42,8%, la Grande Région reste cependant bien en deça du niveau de l'UE des 15 (47,1%). Selon les données les plus récentes, cet écart n'a pas pu être réduit depuis : la tendance positive se poursuit certes en 2006, mais les taux d'augmentation ont été cette fois-ci plus faibles dans la Grande Région qu'en moyenne européenne.

*Le taux de chômage est de 9,9% en 2005*

Le taux de chômage dans la Grande Région est passé à 9,9% en 2005. Notons cependant que les récents succès dans la lutte contre le chômage ne se reflètent pas encore dans les données utilisées ici. Le chômage est toujours plus répandu dans la Grande Région qu'en Europe (UE des 15 : 8,2%) et il varie fortement selon les composantes régionales, à savoir de 4,5% au Luxembourg à 11,8% en Wallonie. Les femmes sont plus fortement touchées par le chômage que les hommes et le taux de chômage des jeunes de 20,7%, est deux fois supérieur à celui de la moyenne de la Grande Région dans son ensemble.

*Les premiers résultats 2006 font état d'une détente sensible sur le marché du travail de la Grande Région*

Les premiers résultats 2006 font cependant état d'une nette détente sur le marché du travail de la Grande Région, et ce pour toutes les catégories de personnes considérées : le taux de chômage global a baissé en 2006 pour la première fois depuis 2001 et s'établit à présent à 9,4% selon Eurostat (UE des 15 : 7,8%). Avec une baisse de 0,9 point, les femmes ont profité le plus de l'amélioration de la situa-

tion du marché du travail dans l'espace de coopération ; l'évolution est nettement plus réservée chez les hommes et les jeunes. Les tendances varient fortement selon les différentes composantes régionales : la situation s'est globalement améliorée dans les deux régions allemandes. La Sarre notamment peut afficher de gros progrès dans la lutte contre le chômage, notamment chez les jeunes. Les tendances sont parfois opposées dans les composantes francophones : au Luxembourg, le taux de chômage a augmenté à cause de la hausse enregistrée chez les femmes et les jeunes ; il s'établit à présent à 4,7%. La Lorraine et la Wallonie affichent globalement un léger recul du chômage, celui-ci ne profitant toutefois qu'aux femmes dans la région française - à l'opposé de la Wallonie -, alors que les jeunes et tout particulièrement les hommes sont plus touchés par la hausse du chômage.

*Des efforts considérables restent à faire pour atteindre les objectifs de Lisbonne*

Dans le cadre des priorités de la politique européenne, la Stratégie européenne de l'Emploi sert d'indicateur et les objectifs de Lisbonne d'orientation pour l'évolution de l'emploi. Il est globalement prévu d'atteindre en moyenne un taux d'emploi de 70% à l'horizon 2010, un taux d'emploi des femmes de 60% et celui de 50% pour les travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Le taux d'emploi global de la Grande Région, soit quelque 62% en 2005, est encore bien inférieur à l'objectif européen. Les progrès faits depuis le début du nouveau millénaire dans la Grande Région sont nettement inférieurs à la moyenne européenne. Au niveau régional, le taux d'emploi global varie entre 56,1% en Wallonie et quelque 67% en Rhénanie-Palatinat, seule région à atteindre une valeur supérieure à la moyenne européenne (UE des 15 : 65,1%).

Les premiers résultats 2006 montrent que la Rhénanie-Palatinat a même pu renforcer sensiblement la position de tête qu'elle détenait dans la Grande Région : avec un taux d'emploi global de 69,1%, la région allemande a déjà presque atteint l'objectif de Lisbonne fixé à l'horizon 2010. La hausse enregistrée par la Sarre est également supérieure à la moyenne, alors que l'évolution stagne au Luxembourg et en Wallonie et est même régressive en Lorraine. Pour la Grande Région dans son ensemble, les données d'Eurostat pour 2006 font état d'une hausse relativement modérée par rapport à l'année précédente – soit 62,7% -, un résultat qui reste inférieur à la moyenne de l'UE des 15 tant au niveau du dynamisme qu'à celui des chiffres absolus.

*Hausse régulière du taux d'emploi des femmes*

A l'opposé du taux d'emploi des hommes, celui des femmes a régulièrement augmenté au cours des dernières années et s'établit en 2005 à quelque 55% - plus de deux points de moins qu'en moyenne de l'UE des 15. A l'exception de la Rhénanie-Palatinat, les autres régions sont donc encore loin d'avoir atteint l'objectif. Après correction des données de 2005, effectuée fin novembre 2007 par Eurostat,

la Rhénanie-Palatinat est la première région de l'espace de coopération à dépasser dès à présent l'objectif de Lisbonne avec un taux d'emploi des femmes de 60,7%. Les premiers résultats de 2006 confirment cette tendance et font état d'une hausse sensible : le taux d'emploi atteint les 62,8%. Dans les autres composantes de la Grande Région, le taux d'emploi des femmes a également augmenté en 2006, la Wallonie mais également le Luxembourg ayant cependant un grand retard par rapport aux autres composantes régionales et au reste de l'Europe. Selon les données actualisées d'Eurostat, le taux d'emploi des femmes au niveau de la Grande Région est de 56,5% en 2006 par rapport à 58,5% en moyenne dans l'UE des 15.

*Le taux d'emploi des travailleurs âgés a augmenté de 4,7 points, passant à 39,4%*

Avec un plus de 4,7 points et un taux d'emploi de 39,4%, la Grande Région a fait en 2005 d'énormes progrès au niveau du taux d'emploi des travailleurs âgés. Les deux régions allemandes et la Lorraine notamment affichent des hausses supérieures à la moyenne par rapport à l'année précédente, alors que la Wallonie et le Luxembourg restent nettement en deçà de la moyenne de la Grande Région. Des efforts restent cependant à faire dans cette tranche d'âge dans tout espace de coopération, le retard par rapport à l'objectif de Lisbonne s'élevant encore à plus de 10 points. Avec 47,6% en 2005, la Rhénanie-Palatinat obtient de nouveau le meilleur résultat, et ce, même par rapport à la moyenne européenne (UE des 15 : 44,1%). Au dernier rang se situe le Luxembourg, où seulement 31,7% des seniors exercent une activité.

*La Rhénanie-Palatinat atteint en 2006 l'objectif de Lisbonne pour l'emploi des travailleurs âgés*

Selon les premières données disponibles, la tendance positive observée au niveau de l'emploi des travailleurs âgés se poursuit en 2006 dans la Grande Région. Tout comme au niveau européen, la hausse du taux d'emploi à 40,4% (un point de plus qu'en 2005) est nettement plus modérée (UE des 15 : 45,2%). Ceci est dû à l'évolution négative observée en Lorraine et en Wallonie par rapport à 2005. La Sarre, quant à elle, a fait de gros progrès, suivie à une certaine distance de la Rhénanie-Palatinat et du Luxembourg. Avec un taux d'emploi des travailleurs âgés de 50,4%, la Rhénanie-Palatinat est également la première composante de la Grande Région à atteindre l'objectif de Lisbonne pour cette catégorie de personnes.

*Légère hausse du taux d'emploi chez les jeunes : environ 33%*

Le taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans s'élève à 33,1% en 2005 dans la Grande Région, une valeur nettement inférieure à la moyenne européenne (UE des 15 : 39,7%). On relève cependant, par rapport aux années précédentes, une hausse des taux, même si elle n'est que légère, dans toutes les composantes régionales. Par contre, l'évolution en 2006 est hétérogène : alors que le taux d'emploi des jeunes continue à augmenter dans les deux régions allemandes, il stagne en Wallonie. Les chiffres sont même en baisse au Luxembourg et en Lorraine. Au niveau de la Grande Région, le taux

d'emploi des moins de 25 ans a légèrement baissé et s'est établi à 32,8% (UE des 15 : 40%).

*Le nombre de salariés au lieu de travail n'a pas changé*

Le nombre total de salariés (emploi salarié au lieu de travail) dépasse légèrement la barre des 4 millions dans la Grande Région et n'a donc guère changé. A la suite de la détérioration économique survenue au début du millénaire, les taux de variation annuelle ont été plus faibles qu'au cours des années précédentes. En Sarre, en Rhénanie-Palatinat et en Lorraine, on a même enregistré un déclin qui a cependant pu être compensé par des hausses au Luxembourg et en Wallonie. Le rétablissement conjoncturel que l'on observe aujourd'hui a des impacts positifs sur l'emploi dans les différentes composantes régionales. Depuis le début du millénaire, le taux d'emploi global dans la Grande Région a augmenté de 2,5% ; la hausse est de 10,3% si l'on prend en compte une période de dix ans (soit depuis 1995).

*Plus de 70% des salariés travaillent dans le secteur des services*

Les structures d'emploi se sont sensiblement modifiées au cours des 10 dernières années. En 1995, un salarié sur quatre travaillait dans le secteur de la production (en dehors de la construction) alors que depuis 2004, on n'en compte plus qu'un sur cinq. Entre-temps, le secteur des services regroupe plus de 70% des salariés. Le poids du secteur tertiaire dans l'emploi varie entre 77,3% au Luxembourg et 68,7% en Sarre.

*L'évolution dynamique des frontaliers se poursuit*

Avec quelques 177 000 frontaliers se rendant dans les composantes de la Grande Région pour y travailler, la hausse de la mobilité transfrontalière des travailleurs ne cesse d'augmenter en 2006 dans l'espace de coopération. Cette évolution dynamique est toujours portée par la forte demande de main-d'œuvre au Luxembourg qui accueille environ 127 000 frontaliers depuis la mi-2006 et renforce ainsi son rôle de premier employeur des frontaliers dans la Grande Région – une tendance qui se poursuit de la même manière en 2007 : fin juin 2007, le Grand-Duché compte déjà plus de 136 000 frontaliers, de sorte que leur nombre global dans l'espace de coopération est vraisemblablement passé entre-temps à quelque 187 000 personnes.<sup>2</sup> En revanche, le flux de frontaliers français en direction de la Sarre continue de baisser légèrement, alors que le nombre de frontaliers rhénano-palatins et sarrois en direction du Luxembourg augmente comme au cours des années précédentes. Avec 87 000 frontaliers sortants en 2006, la Lorraine reste la région qui envoie le plus de travailleurs dans les régions voisines.

*Nombre croissant de frontaliers atypiques*

Le phénomène des frontaliers atypiques est une caractéristique de la Grande Région et on observe une tendance à la hausse. Ce constat

<sup>2</sup> On ne dispose jusqu'à présent pour 2007 que des données luxembourgeoises.

*dans les zones frontalières proches du Luxembourg*

s'applique notamment aux zones frontalières proches du Grand-Duché de Luxembourg. Ce phénomène traduit l'imbrication et l'interdépendance croissantes des espaces vitaux et professionnels des personnes qui vivent et travaillent dans la Grande Région. On observe ces derniers temps une augmentation sensible de ces frontaliers atypiques à la frontière germano-luxembourgeoise. Le nombre de frontaliers atypiques évolue également dans ce sens, bien que de manière moins dynamique, dans la zone frontalière entre la Sarre et la Lorraine.

**Dominante thématique : marchés, branches, emplois – défis et perspectives pour le marché de l'emploi de la Grande Région d'ici l'année 2020**

*Atténuer les impacts du changement démographique ....*

Comme tous les pays européens, la Grande Région connaît également un changement structurel profond de sa société : sa population vieillit de plus en plus rapidement et va régresser. A moyen et à long terme, de plus en plus de retraités feront face à un nombre décroissant d'actifs sur le marché du travail. En d'autres mots : le rapport entre la population active et la population inactive va s'accroître. Il faut donc lui accorder une plus grande importance ainsi qu'aux effectifs vieillissants dans les entreprises et plus particulièrement à la pénurie de main-d'œuvre potentielle. Une des tâches centrales de la société de demain consiste à enrayer ce processus de vieillissement et de déclin démographique. Pour ce qui est de l'évolution du marché du travail, il s'agit en premier lieu de stabiliser le nombre de travailleurs potentiellement disponibles.

*..... en stabilisant la population active potentielle*

Les efforts doivent se concentrer sur les mesures visant à mettre en place des conditions telles que les familles puissent mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale (et ainsi fonder des familles). De telles approches conceptuelles déploient leurs effets à long terme et impliquent une politique durable. A moyen et à court terme, il est indispensable de prendre des initiatives pour intégrer une main-d'œuvre venue de l'extérieur dans la stratégie du marché de l'emploi. Il s'agit en premier lieu de l'immigration et de la mobilité transfrontalière des travailleurs. Une telle démarche permet également de pallier aux départs migratoires observés dans certaines parties de la Grande Région. Même s'il n'est pas réaliste de penser que les soldes migratoires attendus compensent intégralement le déclin démographique, ils contribuent néanmoins pour une part importante à stabiliser la population active potentielle. Il convient donc d'optimiser les conditions de l'immigration et de l'intégration d'une main-d'œuvre étrangère ou d'immigrés. Du point de vue du marché du travail, il faut soutenir l'immigration dans les secteurs où il existe une grande disparité entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Il ne suffit pas toutefois de leur offrir un emploi approprié, il faut également optimiser les facteurs dits « souples », notamment un environnement attractif

présentant une grande qualité en terme de travail, d'habitat et de vie.

Nous ne devons toutefois pas surestimer les capacités de la mobilité transfrontalière des travailleurs à garantir le développement socio-économique de la Grande Région. Les interactions liées aux mouvements transfrontaliers doivent être analysées dans ce contexte. La mobilité permet certes de désamorcer des tensions, mais elle réduit encore plus le réservoir de main-d'œuvre potentielle et aggrave les scénarios concurrentiels comme la « bataille pour les meilleurs candidats » dans les régions délaissées par les frontaliers. Il faut donc veiller à renforcer les marchés régionaux et leurs potentialités afin d'éviter à moyen et long terme que les flux migratoires transfrontaliers ne se fassent que dans un sens et à mettre en place une cohésion transfrontalière dont profitent globalement tous les marchés régionaux, et par là même, la Grande Région.

*..... en accroissant  
la participation à la  
vie active*

L'offre de main-d'œuvre dépendra à l'avenir de la participation de la population à la vie active. Une des tâches de demain consistera donc à intégrer le plus grand nombre de personnes dans le marché du travail et à augmenter sensiblement la participation à la vie active. En d'autres mots : le marché du travail de demain a besoin de tous : les actifs non employés ou sous-employés jusqu'à présent et offrant des potentialités importantes (notamment les femmes, les travailleurs âgés et les jeunes). Pour accroître la participation des femmes à la vie active, il est indispensable d'axer les efforts pour concilier vie professionnelle et vie familiale et créer les conditions socio-économiques et juridiques favorables aux familles. Il faut également accorder une plus grande importance à l'intégration des seniors dans le monde professionnel de demain : les entreprises qui renoncent aujourd'hui aux services des travailleurs âgés et privilégient l'embauche des jeunes n'ont pas encore compris le « principe du capital ». En effet, le capital prend de la valeur lorsqu'il porte des intérêts – ce principe s'applique également au capital humain. Pour le futur marché du travail, ceci signifie estimer les travailleurs âgés à leur juste valeur et mettre en valeur leurs potentialités. Enfin, il convient d'intégrer les jeunes de moins en moins nombreux sur le marché du travail et de clarifier entre autres la « question de l'entrée dans la vie active ».

*Faire face aux exi-  
gences croissantes  
de qualification ....*

L'évolution observée dans le cadre du changement sectoriel vers des services qualifiés et basés sur le savoir et vers des secteurs technologiques de production se traduit par une demande croissante de main-d'œuvre plus qualifiée. Eu égard à l'innovation, à la technologie croissante et à la durée de plus en plus courte des connaissances, il faut s'attendre à ce que la demande de personnel plus qualifié continue à augmenter. Parallèlement, les titulaires d'un savoir-faire moderne, âgés de 20 à 35 ans, seront de plus en plus rares sur le marché du travail. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée déjà perceptible

aujourd'hui, notamment pour des emplois moyennement et hautement qualifiés, va s'accroître sensiblement. Si les jeunes qualifiés continuent à quitter certaines régions, la pénurie sera encore plus grande et les conséquences seront perceptibles au niveau économique. En effet, les secteurs technologiques de production et les services basés sur la connaissance, avec une main-d'œuvre qualifiée, accélèrent la croissance économique et stimulent l'emploi dans d'autres branches, avec des effets positifs pour d'autres groupes de travailleurs.

*... par la formation et la qualification*

Il ne suffit pas de maintenir les jeunes qualifiés et les diplômés dans la Grande Région ; pour faire face à la pénurie attendue de jeunes hautement et moyennement qualifiés, il faut augmenter le nombre d'étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur et les centres de formation. Les efforts doivent porter sur les besoins de qualification régionaux, importants dans le cadre de l'innovation, mais aussi sur les besoins des régions voisines dans une perspective transfrontalière. Par ailleurs, il faut œuvrer en faveur de l'intégration des personnes peu formées ou ne répondant pas aux besoins du marché de l'emploi. La promotion de l'éducation et de la formation continue, englobant toutes les périodes de la vie active et tous les groupes de travailleurs, doit y être intégrée. La formation et la qualification dans le cadre de l'évolution démographique sont des tâches d'avenir pour améliorer la qualité et la quantité de la main-d'œuvre réellement disponible sur le marché du travail de demain.

*Marquer des points dans la concurrence des régions.....*

Le vieillissement et le déclin de la population de la Grande Région ont des impacts sur l'emploi, la productivité et la croissance – et par là même sur l'économie et le marché du travail. Le rapport de dépendance croissant est réparti sur un nombre de plus en plus faible d'actifs ; alors qu'un nombre décroissant de salariés produit au moins la même quantité de biens et de services. Il faut donc concentrer les efforts sur le développement de la productivité. L'innovation et la capacité d'adaptation de l'économie, le progrès technique et son ampleur et surtout le niveau de qualification de la main-d'œuvre sont les clés du succès de la Grande Région dans la concurrence globale des régions.

*... en accroissant l'attractivité du territoire*

Il convient donc d'accorder une attention particulière aux avantages « souples » des sites. Parmi ceux-ci, il faut compter sur une meilleure visibilité de l'attractivité du territoire vers l'intérieur comme vers l'extérieur. Dans les régions fortement touchées par le déclin démographique notamment, il faut accélérer la modernisation des structures économiques et améliorer la qualité des sites. Pour que des entreprises s'implantent, les travailleurs qualifiés et leurs familles souhaitent un environnement attrayant et offrant un haut niveau de formation, de travail et de qualité de vie. En outre, la qualité de la main-



d'œuvre potentielle disponible sur place est un avantage concurrentiel. Les efforts qui visent à renforcer la visibilité du site « Grande Région » - que ce soit comme espace vital, professionnel ou économique – soulignent l'importance au sein de l'Europe de l'espace de coopération ; ce dernier attirera ainsi à l'avenir des investisseurs et une main-d'œuvre qualifiée qui contribueront à atténuer les impacts du changement démographique. Ces interactions doivent être renforcées par l'identification et l'exploitation des potentialités économiques qu'offre la Grande Région – et notamment au niveau transfrontalier.

*Identifier et utiliser  
les structures de  
demande modifiées*

Les personnes âgées, de plus en plus importantes pour le marché du travail suite à l'évolution démographique, jouent également un rôle important comme consommateurs. Aujourd'hui déjà, les seniors dépensent plus d'argent et sont prêts à investir pour améliorer leur qualité de vie. Le secteur économique hésite encore à découvrir cette nouvelle demande – les potentialités qu'abrite la mise au point de produits, de services et d'offres publiques innovants et adaptés aux besoins d'une société vieillissante n'en sont que plus élevées. Une des tâches à l'avenir consiste à articuler les efforts autour des besoins des seniors, à renforcer par là même la « Grande Région » dans la concurrence globale et à créer de nouveaux emplois. Il faut cependant poser dès aujourd'hui les jalons du « marché des seniors » de demain (santé, construction, technologies d'information et de communication, culture et du divertissement).



# Le point sur les informations disponibles pour analyser la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

## 1. Remarques préliminaires sur la méthodologie

Le cinquième rapport de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi (OIE) destiné au 10<sup>ème</sup> Sommet de la Grande Région actualise les indicateurs du marché de l'emploi dans la Grande Région. Il met à jour les données structurelles conformément à la procédure concertée avec les partenaires du réseau et appliquée avec succès par le passé.

Les données statistiques existantes sont mises en cohérence avec celles de l'enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat et complétées par d'autres informations des Offices statistiques et Agences de l'emploi. On s'est efforcé dans la mesure du possible d'intégrer des séries chronologiques relativement longues afin de relativiser les évolutions de l'année précédente et de mieux cerner les tendances d'évolution à long terme.

### Mise à jour des données

En regard des différentes sources de données et des particularités régionales et nationales, les données statistiques ne portent pas toutes sur des périodes identiques. Pour cette raison, il est compréhensible qu'il faille accepter quelques manques quant à l'actualité des données utilisées. L'équipe s'est toutefois efforcée d'utiliser les données les plus récentes disponibles ; pour l'essentiel, les données correspondent aux années 2005 / 2006.

Les données statistiques utilisées sur la situation du marché de l'emploi venant d'Eurostat sont actualisées au 15 septembre 2007. La date d'appel de ces données a été choisie en conséquence afin de disposer d'une base de données si possible homogène entre le présent 5<sup>ème</sup> rapport et le rapport<sup>3</sup> sur la situation socio-économique de la Grande Région élaboré pour la première fois pour le Comité économique et social de la Grande Région.<sup>4</sup>

### Eurostat

L'enquête communautaire sur les forces de travail, mise à disposition par Eurostat, est la principale source de données harmonisée sur les marchés régionaux de l'emploi. Il s'agit d'un sondage effectué auprès de ménages privés<sup>5</sup> dans les Etats membres de l'Union européenne, de l'AELE (à l'exception du Lichtenstein) ainsi que dans les pays candidats à l'adhésion. Elle est effectuée depuis 1960 par l'Office statistique des Communautés Européennes. Pour satisfaire au besoin croissant de données en temps réel, on a décidé vers le milieu des années 90 de passer à une enquête continue<sup>6</sup> afin de pouvoir mettre à disposition des résultats trimestriels sur la participation à la vie active des personnes âgées de 15 ans et

<sup>3</sup> Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région, Rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi pour le Comité économique et social de la Grande Région, Sarrebruck, octobre 2007.

<sup>4</sup> A cette date, les données n'étaient disponibles au niveau régional que jusqu'en 2005 inclus. Entre-temps, on dispose depuis fin novembre des données actualisées jusqu'en 2006. Il n'a malheureusement plus été possible de tenir compte de ces données dans l'élaboration de ce manuscrit.

<sup>5</sup> Englobant toutes les personnes à partir de 15 ans vivant dans des ménages.

<sup>6</sup> Dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail, le statut du marché de l'emploi et d'autres caractéristiques ont été recensés pendant une semaine de référence au cours de chaque trimestre. Depuis 2003, les unités d'enquête sont réparties régulièrement sur les trimestres, de sorte que les données trimestrielles se fondent sur les données moyennes d'un trimestre.

plus.<sup>7</sup> Tous les pays impliqués ont ajusté en conséquence leur mode d'enquête jusque fin 2005 – la France et le Luxembourg ont procédé aux modifications en 2003, l'Allemagne fin 2005.

Les instituts et services statistiques nationaux des 31 pays participants sont responsables de la réalisation de l'enquête et communiquent leurs résultats à Eurostat selon un plan de codage défini. Eurostat se charge de la coordination et du traitement des données et garantit par là même l'utilisation de concepts et de définitions homogènes en conformité avec les principes du Bureau International du Travail ainsi que d'un système commun de classification et de nomenclature (NACE rév. 1.1, ISCO-88 (COM), ISCED 1997, NUTS), de sorte que chaque pays recense un nombre donné d'informations conformément à un standard.

On dispose donc de données harmonisées sur l'évolution démographique, sur l'évolution des actifs et des salariés, du chômage et des taux d'emploi, d'activité. En général, ces données sont différenciées selon l'âge et le sexe ; vu que l'EFT n'est qu'un sondage, Eurostat ne présente pas toutes les évaluations différenciées pour toutes les régions.

### **Potentialités et limites de l'enquête sur les forces de travail**

Les données mentionnées sont disponibles dans la banque de données REGIO d'Eurostat sur Internet pour les différentes composantes de la Grande Région.<sup>8</sup> Comme dans chaque sondage, on ne peut exclure intégralement toute erreur d'échantillonnage.<sup>9</sup> Il est en principe possible d'obtenir d'autres ventilations par le biais d'évaluations spécifiques, mais l'évaluation est souvent limitée au niveau régional à cause du faible nombre de données. L'interprétation des données disponibles doit pour cette raison tenir compte des points suivants :

- ▶ Bien que les définitions et nomenclatures soient les mêmes, les données statistiques des différentes composantes de la Grande Région ne sont pas forcément disponibles, voire comparables. Des divergences peuvent toujours survenir du fait de réglementations non contraignantes au niveau national (par exemple l'affectation de différentes entreprises à des branches économiques ou le recensement des jeunes chômeurs de moins de 25 ans en Wallonie / Belgique).<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Le principal objectif statistique de l'enquête sur les forces de travail est de classer la population en âge de travailler en trois groupes exhaustifs et distincts (personnes ayant un emploi, chômeurs et inactifs) et de fournir des données descriptives et explicatives sur chacun de ces groupes.

<sup>8</sup> Luxembourg = NUTS 0; Sarre = NUTS 1 ; Rhénanie-Palatinat = NUTS 1 ; Wallonie = NUTS 1 ; Lorraine = NUTS 2.

<sup>9</sup> Dans les échantillons pondérés et extrapolés, comme c'est le cas dans l'enquête sur les forces de travail, il faut tenir compte, dans les valeurs et taux calculés, d'une certaine tolérance (erreur-type) par rapport aux valeurs réelles (cf. réglementations communautaires n° 577/98, article 3, du 9 mars 1998 concernant l'organisation de l'échantillonnage dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail). Il doit notamment en être tenu compte dans le cadre de l'interprétation des données lorraines de 2004. Après concertation et vérification par Eurostat, les valeurs relatives aux salariés et aux chômeurs en Lorraine sont à la limite de la zone de tolérance. En conséquence, les taux d'activité, d'emploi et de chômage de 2004 sont fortement déformés pour cette composante régionale. On s'est efforcé dans la mesure du possible de relativiser ces chiffres avec les données provisoires de 2005.

<sup>10</sup> En Belgique, les jeunes de moins de 18 ans ayant satisfait à la scolarité obligatoire ou achevé leur formation professionnelle et ne trouvant pas d'emploi, ont la possibilité d'obtenir des aides après expiration d'une période d'attente de 155 jours. La période d'attente jusqu'à la date du premier versement court à partir de la date d'inscription au chômage auprès de l'agence de l'emploi, même si la personne a trouvé un emploi entre-temps. Pour cette raison, il est probable que les jeunes Belges s'inscrivent plus souvent au chômage que les jeunes dans les autres régions.

- ▶ Du fait d'une modification méthodologique, Eurostat dispose pour les statistiques sur le marché de l'emploi d'une série chronologique et historique allant jusqu'en 2001 et d'une série chronologique depuis 1999.<sup>11</sup> Les méthodes de calcul étant différentes, on ne peut exclure les divergences entre les deux séries ; c'est pourquoi nous recourons uniquement la deuxième série.
- ▶ Les séries chronologiques peuvent parfois être incohérentes. Suite à l'ajustement de l'enquête continue, les données lorraines et luxembourgeoises présentent des incohérences en 2003.
- ▶ A l'avenir, la Communauté Germanophone de Belgique (CG) participera également à l'enquête sur les forces de travail de sorte que l'on disposera également pour cette composante régionale de chiffres comparables sur le marché de l'emploi. Jusqu'à présent, ces données ne pouvaient être calculées qu'à l'aide des chiffres officiels au niveau de la municipalité (au-dessous du niveau NUTS 3) qui ne sont toutefois pas toujours disponibles à ce niveau. Pour le présent rapport, on a néanmoins eu à nouveau recours aux données du partenaire du réseau.
- ▶ Le concept de l'enquête sur les forces de travail portant sur la population et, par là même, sur les salariés résidents, les chiffres d'Eurostat sur les salariés n'englobent pas les frontaliers qui représentent une très grande partie de la population active luxembourgeoise.

### ***Données des Offices statistiques***

En 2006, les Offices statistiques de la Grande Région ont mis en place leur portail statistique qui permet d'accéder à un grand nombre de données économiques et sociales harmonisées au sein de la Grande Région. La structure et le contenu du portail statistique sont similaires à ceux de l'annuaire statistique de la Grande Région et des Statistiques en bref.<sup>12</sup> Les graphiques sur l'évolution de l'emploi par secteur économique notamment se basent sur les données mises à disposition par les instituts statistiques. Etant donné qu'il est tenu compte des flux frontaliers dans les chiffres relatifs aux actifs et à l'emploi salarié au lieu de travail, pour le Luxembourg notamment, le niveau de l'emploi est analysé avec une plus grande fiabilité.

<sup>11</sup> La série chronologique historique se fonde sur la méthode de calcul utilisée avant 2003, dans le cadre de laquelle les résultats des pays ont été extrapolés sur la base des résultats du deuxième trimestre. La série chronologique actuelle est calculée sur la base de moyennes annuelles – dans la mesure où l'on dispose de données trimestrielles.

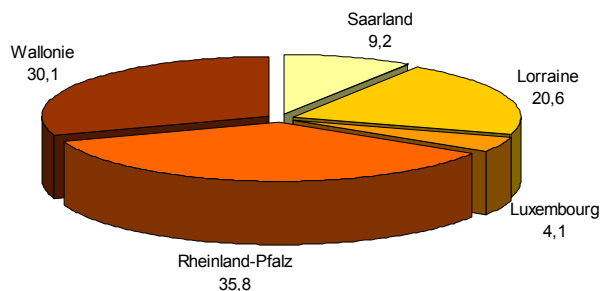
<sup>12</sup> Cf. Statistische Kurzinformationen / statistiques en bref 2006 des Offices statistiques.

## 2. Evolution démographique

### **Environ 2,4% de la population européenne vit dans la Grande Région**

Depuis le début de l'année 2006, quelques 11,3 millions de personnes, soit 2,4% de la population totale au sein de l'Union européenne (UE des 25), vivent dans la Grande Région<sup>13</sup>. La Rhénanie-Palatinat et la Wallonie concentrent les deux tiers de la population totale, la Lorraine un cinquième. Les deux plus petites régions, la Sarre et le Luxembourg, représentent 9 et 4% de la population de l'espace de coopération.

#### **Le poids des régions dans la population totale de la Grande Région au 1<sup>er</sup> janvier 2006**



Source : Offices statistiques de la Grande Région

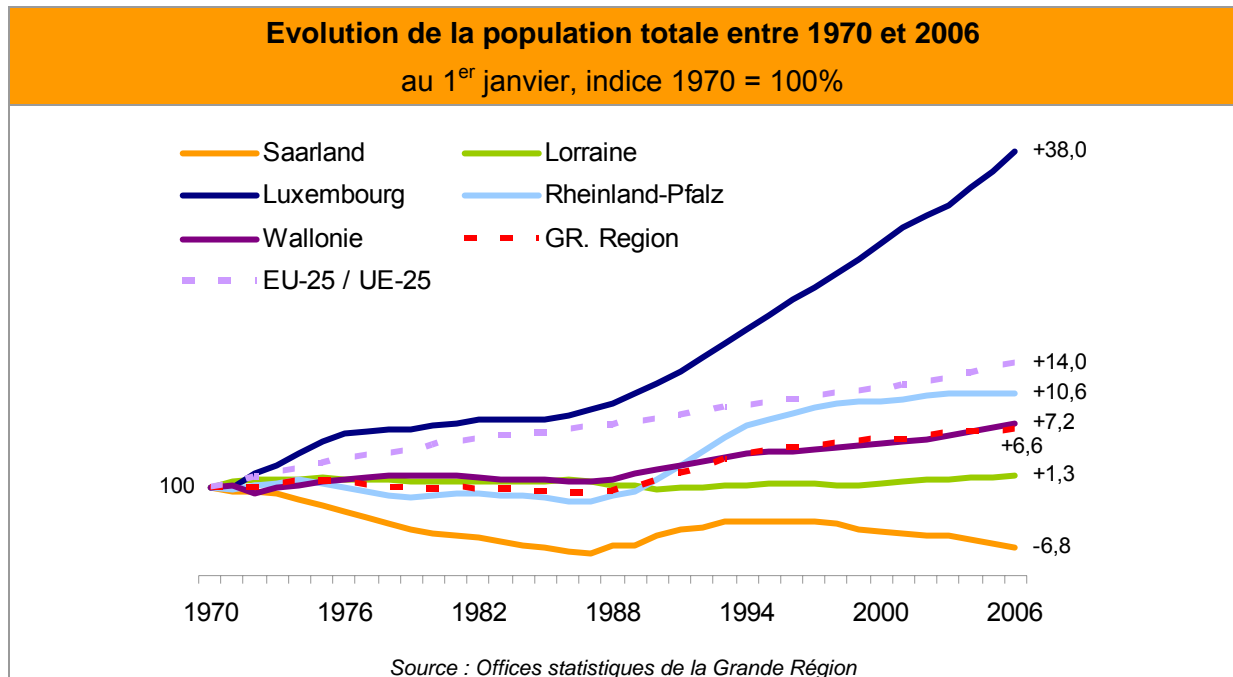
### **Rétrospective : une population en hausse à long terme, caractérisée par une évolution irrégulière**

Au cours des 35 dernières années, la population de la Grande Région est passée de 10,6 millions (1970) à quelque 11,3 millions d'habitants (2006).<sup>14</sup> Avec une augmentation de plus de 700 000 personnes (+6,6%), l'espace de coopération compte parmi les régions en pleine croissance. La comparaison avec l'évolution au niveau européen montre toutefois que depuis 1970, l'accroissement démographique dans la Grande Région est globalement plus faible et plus irrégulier que l'accroissement moyen de l'UE des 25 (+14%). Alors que sur la même période, la population recensée sur le territoire des 25 Etats membres de l'Union européenne s'est accrue constamment<sup>15</sup>, on a observé dans la Grande Région une phase régressive entre le début des années 70 et 1986/1987, suivie par différentes périodes de croissance. Entre la fin des années 80 et le milieu des années 90 notamment, la population dans l'espace de coopération s'est nettement accrue et a dépassé pour la première fois la barre des 11 millions à la date du 1<sup>er</sup> janvier 1994 (avec des hausses constantes jusqu'à la fin des années 90). Depuis, cette tendance faiblit, ce que montre également la comparaison avec l'évolution au niveau communautaire depuis le début du millénaire : entre 2000 et 2006, les taux d'accroissement démographique de la Grande Région sont inférieurs de moitié aux taux de variation annuels moyens au niveau de l'UE des 25.

<sup>13</sup> Part de la Grande Région dans la population totale de l'UE des 27 : 2,3%. Avec ses 11,3 millions d'habitants, la Grande Région arriverait, si elle existait sous forme d'Etat, au neuvième rang dans l'UE – juste après les Pays-Bas (16,3 millions) et avant la Grèce (11,1 millions).

<sup>14</sup> Les données se réfèrent à chaque fois au 1<sup>er</sup> janvier, c'est-à-dire au début de l'année, et sont ainsi identiques à celles de l'année précédente au 31 décembre. Il convient de tenir compte de cette remarque méthodologique dans le cadre d'éventuelles comparaisons avec des statistiques individuelles ou des publications émanant des régions partenaires dans lesquelles la population est souvent déclarée à la fin de l'année ; par ailleurs, les taux de variation annuels sont calculés sur cette base. Il n'a pas été possible d'actualiser les données utilisées jusqu'en 2007 (1<sup>er</sup> janvier ou fin 2006), les données lorraines faisant encore défaut (dernières données disponibles sur la population globale lorraine : 1<sup>er</sup> janvier 2006).

<sup>15</sup> L'accroissement démographique dans l'UE des 25 a atteint son sommet dans les années 60 et s'est fortement ralenti dans les années 70 et 80, même si l'évolution est restée positive. Dans les années 90, on a relevé une légère modification de cette faible croissance et au début du nouveau millénaire, les taux d'accroissement sont à nouveau sensiblement plus élevés (cf. Commission Européenne / Eurostat (Ed.) : L'Europe en chiffres – Annuaire Eurostat 2006-2007, Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2007, p. 50).



### **Une évolution démographique contrastée en fonction des régions**

Les tendances démographiques varient selon les composantes régionales dans l'espace de coopération. La croissance démographique observée au cours des dernières décennies au niveau de la Grande Région est principalement due à l'évolution positive au Luxembourg, en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie, ce qui a pu compenser en majeure partie la stagnation observée en Lorraine et le recul démographique en Sarre. Si on se limite au passé récent, le Luxembourg notamment et la Wallonie affichent une évolution stable, voire même supérieure à la moyenne pour le Grand-Duché, alors que l'on observe un retournement de l'évolution en Rhénanie-Palatinat : pour la première fois depuis 18 ans, la population a régressé en 2005 sur le territoire le plus peuplé de la Grande Région – une évolution s'accroissant vraisemblablement à l'avenir. La Sarre, quant à elle, est touchée plus ou moins fortement depuis des années par le déclin démographique. Cette évolution s'est même renforcée depuis 2004/2005. La perte la plus importante d'habitants depuis 1978 a été relevée en 2006. En revanche, la Lorraine se situe entre 2000 et 2006 dans la moyenne de la Grande Région avec une faible variation annuelle de 0,2% en moyenne.

**Evolution de la population de 2000 à 2006**Variation par rapport à l'année précédente en %, au 1<sup>er</sup> janvier

Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Ø 2000- 2006
Saarland	-0,3	-0,3	-0,2	-0,1	-0,3	-0,5	-0,6	-0,4
Lorraine	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2
Luxembourg	1,5	1,4	1,0	1,0	1,5	1,4	1,7	1,3
Rheinland-Pfalz	0,1	0,1	0,4	0,2	0,0	0,1	-0,1	0,1
Wallonie	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	0,5	0,5	0,4
<b>GR. Region</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>
<b>UE-25</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>
Belgique	0,2	0,2	0,5	0,4	0,4	0,5	0,6	0,4
Deutschland	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	-0,1	0,1
France	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6

Sources : Offices statistiques de la Grande Région, Eurostat, calculs IBA/OIE

**Nette augmentation de l'immigration : première source de la croissance démographique dans la Grande Région depuis 1989**

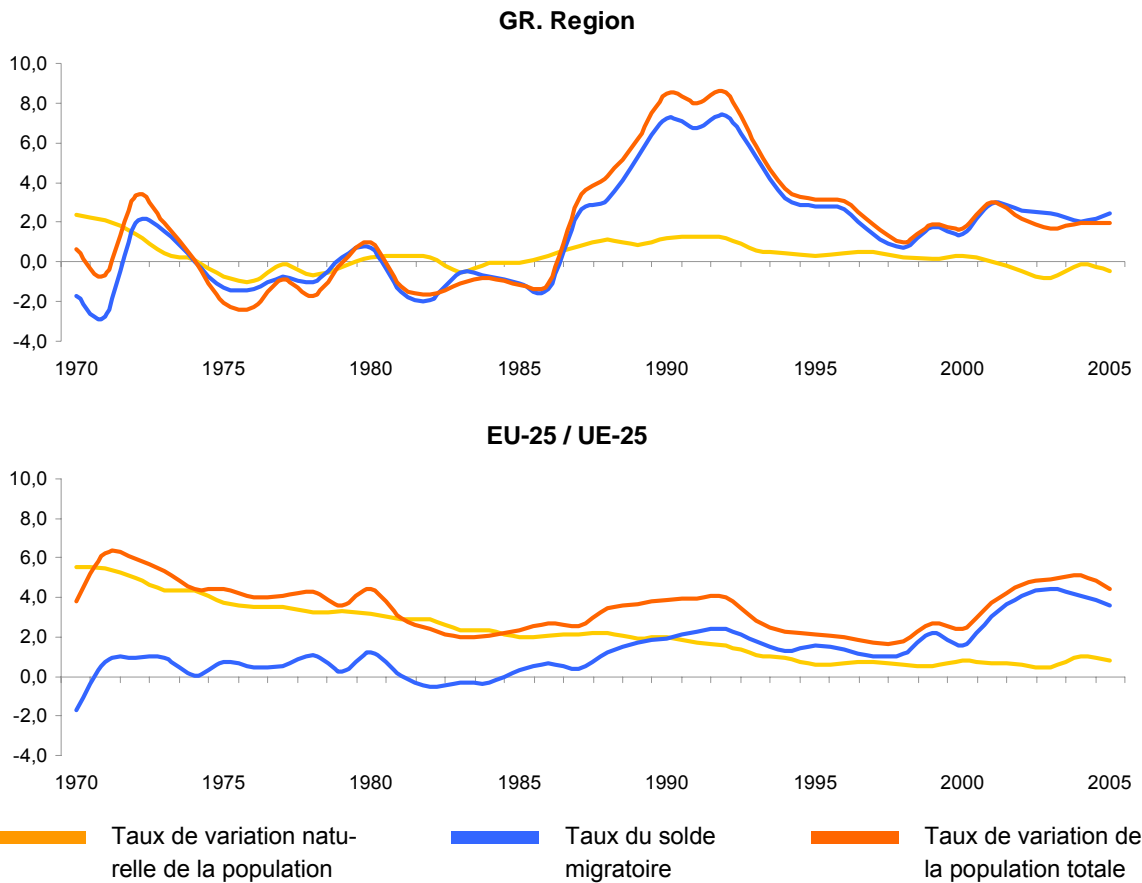
L'ampleur et la nature de la croissance démographique dans la Grande Région et ses composantes varient beaucoup au fil du temps. Depuis les années 70, la natalité baisse dans la Grande Région : on passe de plus de 150 000 naissances en 1970 à 111 000 en 2005. Depuis 2002, le nombre des décès dépasse celui des naissances<sup>16</sup> : le mouvement naturel est déficitaire (à l'opposé de ce qui se passe en Europe). L'évolution démographique positive de la Grande Région résulte donc des mouvements migratoires depuis 1989. Les graphiques ci-dessous montrent que l'évolution dans le temps des mouvements migratoires est nettement plus irrégulière que celles des mouvements naturels de manière même plus prononcée dans la Grande Région qu'en Europe (où la forte migration est-ouest de la fin des années 80 / début des années 90 est nivelée dans l'UE des 25). Les migrations (arrivées et départs) dépendent de l'évolution économique et politique et sont un indicateur de l'attractivité d'un pays ou d'une région. Selon les prévisions les plus récentes, le nombre de décès, au niveau européen, dépassera celui des naissances pour la première fois à partir de 2008 ; à cette date, la croissance démographique en Europe dépendra principalement de l'ampleur de l'immigration.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Dans les années 1975-1979 et 1983-1985, la Grande Région a connu des phases de dénatalité, c'est-à-dire que le nombre de décès dépassait celui de nouveaux-nés.

<sup>17</sup> Commission européenne (Ed.) : Des régions en pleine croissance, une Europe en pleine croissance – Quatrième rapport sur la cohésion économique et sociale – COM (2007) 694 final, Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 2007, p. 42 et suivantes.



**Variation de la population, solde migratoire et variation naturelle de la population entre 1970 et 2005 (en %)**



Source : Offices statistiques de la Grande Région, calculs IBA/OIE ; Eurostat

**Remarques de méthodologie :**

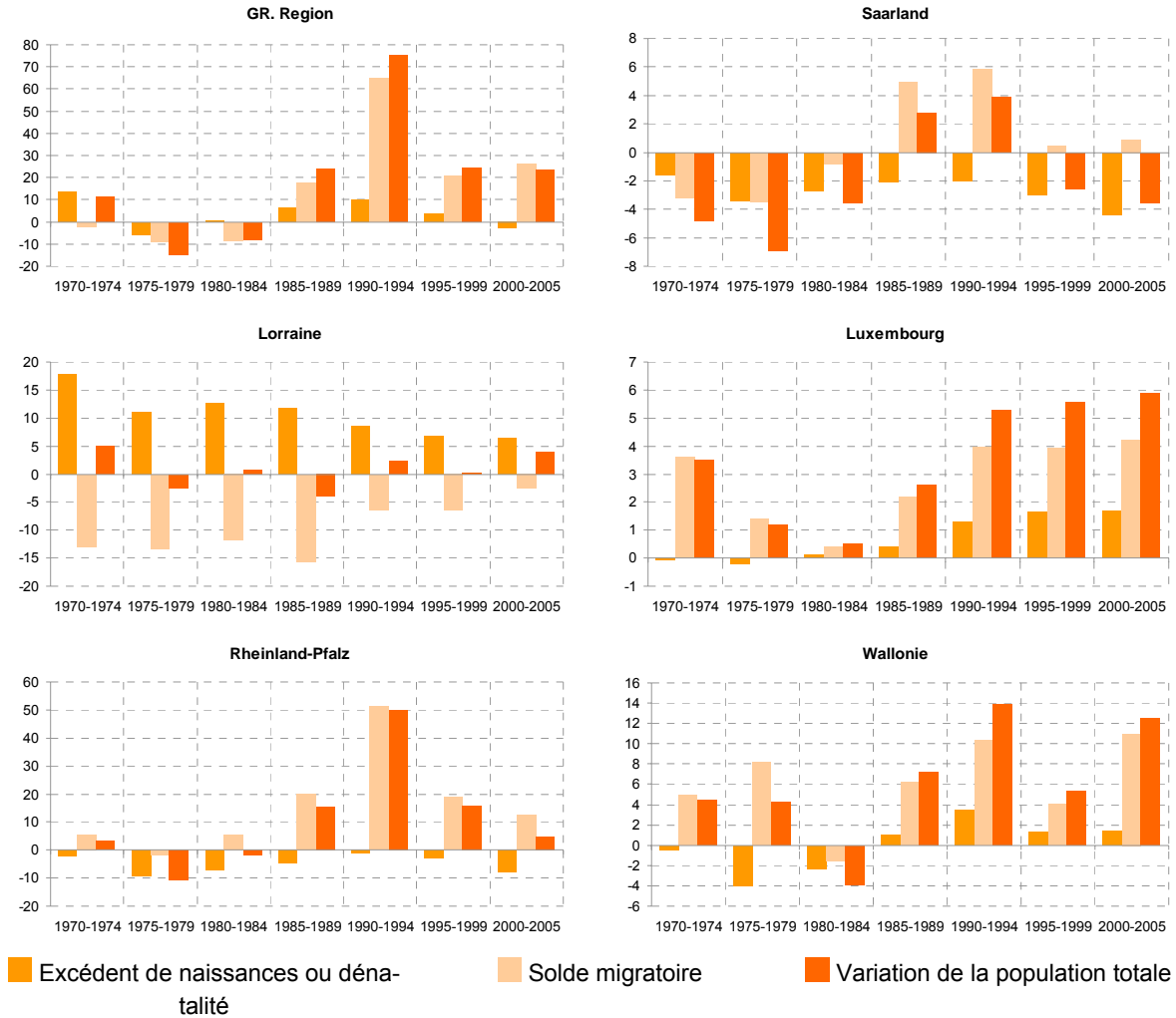
**Variation de la population :** différence entre le nombre d'habitants à la fin et au début d'une période, exprimée en pourcentage de la population totale, moyenne annuelle.

**Solde migratoire :** détermination du taux net de migration nette à partir de la différence entre la variation globale de la population et « l'augmentation naturelle » (excédent de naissances ou dénatalité) pendant une année, exprimée en pourcentage de la population totale, moyenne annuelle. Cette méthode est nécessaire, Eurostat ne disposant pas de chiffres exacts ou d'aucun chiffre sur les migrations (départs et arrivées) pour la plupart des pays.

**Variation naturelle de la population :** différence entre le nombre d'enfants nés vivants et le nombre de décès au cours d'une année, exprimée en pourcentage de la population totale, moyenne annuelle.

**Variation de la population dans la Grande Région**

Moyenne par période en milliers



Source : Offices Statistiques de la Grande Région, calculs IBA/OIE

Remarques de méthodologie :

Excédent de naissances ou dénatalité : nombre d'enfants nés vivants moins nombre de décès.

Solde migratoire : Les chiffres de migration nette indiqués ici (moyenne par période) n'ont pas été directement calculés à partir des chiffres sur les mouvements migratoires (arrivées/départs), étant donné que l'on ne dispose pas de données correspondantes pour toutes les régions. Pour cette raison, la migration nette a été déterminée comme différence entre la variation de la population globale et la « hausse naturelle » (excédent de naissances ou dénatalité) au cours d'une année. Ainsi, la migration nette est égale à toutes les variations de la population totale qui ne s'expliquent ni par des naissances ni par des décès (c'est également la méthode appliquée par Eurostat pour compenser le manque de chiffres complets et comparables sur les mouvements migratoires).

**Les différences dans l'évolution démographique des régions partenaires**

L'analyse des différentes régions montre que le **Luxembourg** connaît depuis longtemps déjà une évolution positive de la démographie naturelle et des mouvements migratoires. Cette évolution s'explique par la forte migration due à l'attrait économique du pays et à sa demande persistante de main-d'œuvre. Le pays affiche ainsi un solde migratoire positif qui atteint des records en Europe. Parallèlement, les migrants ont nettement plus d'enfants que les Luxembourgeois mêmes et stabilisent, voire rehaussent encore l'augmentation démographique naturelle. Ces relations de cause à effet sont très nettes si l'on analyse l'évolution démographique dans le temps – et pas seulement au Luxembourg. On relève ainsi un effondrement de la migration et de la croissance démographique totale lors des crises économi-

ques qui ont secoué de nombreuses régions à partir du milieu des années 70. Au Grand-Duché, cette évolution négative a été stoppée au bout d'une décennie par une phase de croissance démographique régulière due à la forte expansion économique (toujours en cours) que connaît le pays. De par l'arrivée constante de migrants, le Luxembourg affiche en Europe le pourcentage le plus élevé d'étrangers dans la population totale : alors qu'il était encore de 10% en 1950 et de 18,4% en 1970, le taux s'établit actuellement à 39%. La communauté portugaise est de loin le groupe le plus important, suivi des Français, des Italiens et des Belges.<sup>18</sup>

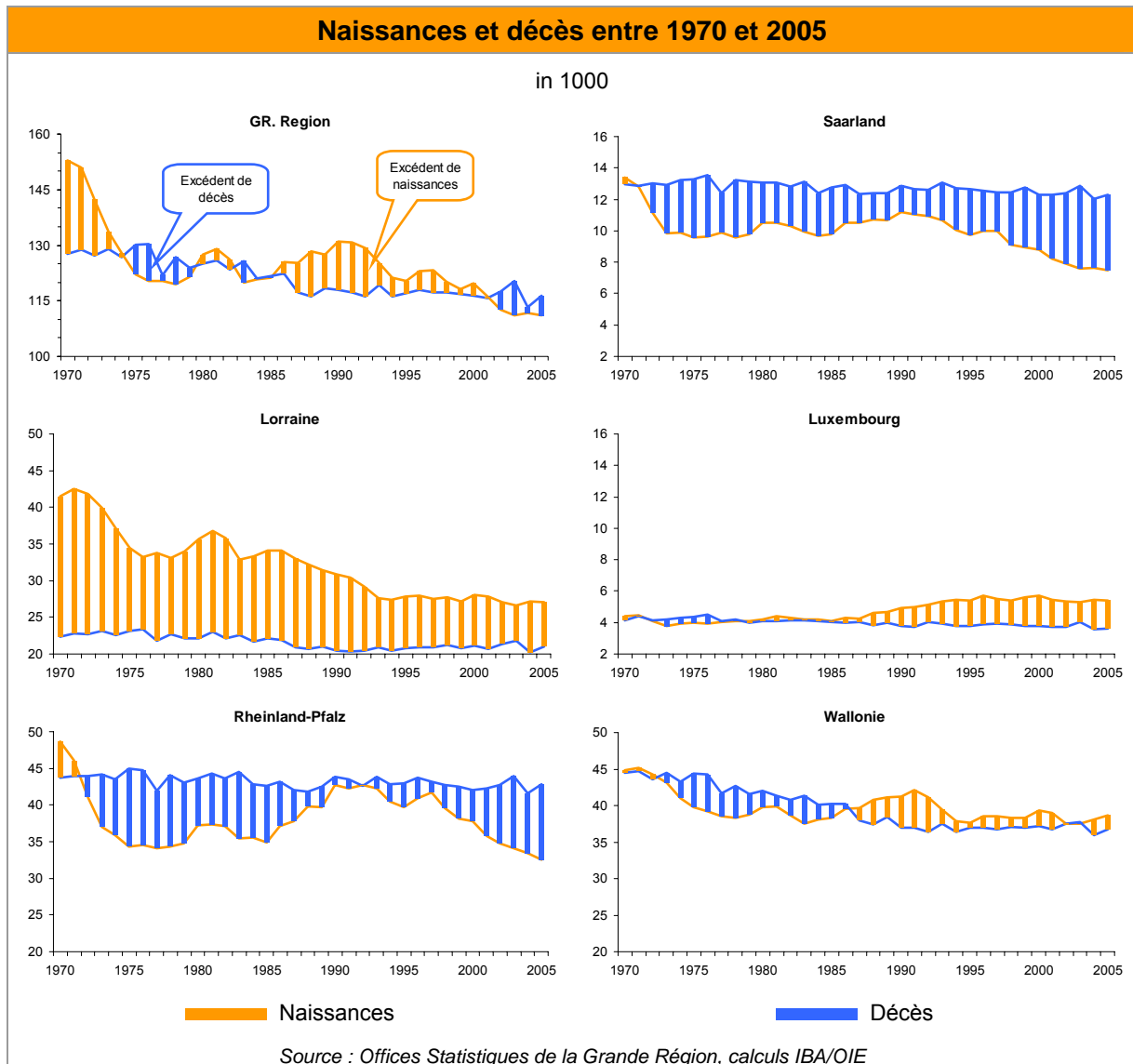
En **Wallonie** également, le solde migratoire positif est le principal facteur de l'accroissement démographique. La métropole bruxelloise attire de nombreux étrangers qui s'installent soit en Flandres soit en Wallonie. La proportion d'étrangers dans la population wallonne totale était de 9,1% en 2005. Depuis 1960, les flux migratoires en direction de la Belgique sont composés pour l'essentiel de personnes d'origine maghrébine, turque et africaine. Les excédents migratoires actuels de la Région wallonne sont supérieurs à la moyenne entre 2001 et 2004 ; cette tendance s'est cependant affaiblie depuis 2005. Enfin, après une longue période de dénatalité, le nombre de naissances est, depuis le milieu des années 80, à nouveau supérieur aux décès en Wallonie. Une seule exception : l'année 2003, pendant laquelle le nombre de décès dépasse celui des naissances.

L'ampleur et l'évolution démographique sont totalement différentes en **Lorraine**. La région française est la seule dans l'espace de coopération à pouvoir afficher un excédent de naissances constant. Le taux de natalité étant en baisse, cet excédent de naissances est toujours positif malgré un déclin continue depuis la forte décélération de la croissance démographique des années 70 et une brève relance de la natalité dans la première moitié des années 80. Dans la comparaison interrégionale, le taux de natalité en Lorraine (1,8 enfant par femme) est encore le plus élevé. Les mouvements migratoires que connaît la Lorraine depuis 35 ans sont plus problématiques. Ces départs touchent notamment les travailleurs âgés de 25 à 35 ans – un phénomène qui a également contribué à la dénatalité. Ils sont principalement dûs à la situation du marché de l'emploi, conséquence de la crise structurelle qui a bouleversé les industries autrefois dominantes (charbon, acier, textile).

Ces dernières années, la région française atténue le solde migratoire négatif et affiche une légère croissance démographique. L'augmentation de l'emploi frontalier contribue à maintenir les Lorrains actifs dans leur région. Les migrations<sup>19</sup> sont globalement assez faibles et la Lorraine a un taux d'étrangers de 5,5% (1999), soit le taux le plus faible dans la Grande Région. Les immigrants s'installant en Lorraine sont pour la plupart originaires d'Italie et d'Algérie. Les principaux flux migratoires se sont produits dans les années 50 et 60 pour faire face aux besoins de main-d'œuvre dans l'industrie. Viennent ensuite les apports d'Allemagne. Plus d'un tiers des nouveaux venus s'installent en Lorraine entre 1990 et 1999. Les deux autres tiers sont des frontaliers qui continuent à travailler en Allemagne.

<sup>18</sup> Cf. [www.ambafrance-lu.org](http://www.ambafrance-lu.org).

<sup>19</sup> On ne dispose pas de chiffres précis sur les mouvements migratoires (départs et arrivées) en Lorraine.



A l'opposé de la Lorraine, du Luxembourg et de la Wallonie, les deux régions allemandes se voient confrontées à une dénatalité chronique ; de ce fait, les mouvements migratoires sont, depuis 35 ans, le principal facteur de l'évolution démographique. Le mouvement migratoire est la principale source de l'évolution démographique en **Rhénanie-Palatinat**, caractérisée pendant une longue période par une croissance démographique. Les bouleversements en Europe centrale et de l'Est et la migration est-ouest consécutive ont entraîné un solde migratoire positif et une croissance démographique en Rhénanie-Palatinat, tout comme en Sarre, à la fin des années 80 et au début des années 90. Depuis le milieu des années 90, les arrivées d'étrangers se sont fortement atténuées (conséquence de la loi relative à la procédure de reconnaissance du statut de réfugié politique, adoptée en République fédérale en 1993). Parmi les étrangers installés en Rhénanie-Palatinat, soit environ 7% de la population, les ressortissants turcs sont majoritaires, suivis des Italiens, des Serbes et des Polonais. La beauté des paysages et du milieu naturel en Rhénanie-Palatinat attire également de nombreuses personnes des Länder voisins qui viennent s'y installer une fois à la retraite.

La **Sarre** est la composante de la Grande Région la plus touchée par le déclin démographique. L'évolution démographique sarroise est caractérisée depuis longtemps par une ten-

dance négative, même si l'on relève des fluctuations. Depuis la fin des années 60, la dénatalité chronique, un taux de mortalité élevé et un bilan migratoire négatif sont responsables du déclin démographique. Les immigrés venus d'Europe centrale et d'Europe de l'est ont certes pu atténuer provisoirement cette évolution entre le milieu des années 80 et le début des années 90, mais n'ont pas réussi à la compenser. Les mouvements à l'intérieur même de la Sarre posent également question : en effet, s'ils représentent les deux tiers des migrations dans la région depuis 1991 (et excepté entre 2002 et 2004), le nombre de personnes quittant chaque année la Sarre pour aller s'installer dans un autre Land est supérieur à celui des personnes venant s'y établir. Si l'on analyse ce phénomène par tranche d'âge, ce sont, comme en Lorraine, les personnes âgées de 20 à 40 ans qui quittent la Sarre pour aller faire leurs études ou travailler dans un autre Land – une tendance qui s'est accentuée l'année passée avec une hausse des pertes migratoires dans cette tranche d'âge.<sup>20</sup> En revanche, les migrations extérieures connaissent une évolution plus favorable : malgré les baisses sensibles depuis le milieu des années 90, elles affichent toujours un solde légèrement positif. La proportion d'étrangers dans la population totale est de plus de 7%, comme en Rhénanie-Palatinat ; le groupe le plus important est constitué par les ressortissants italiens, suivis des Turcs.

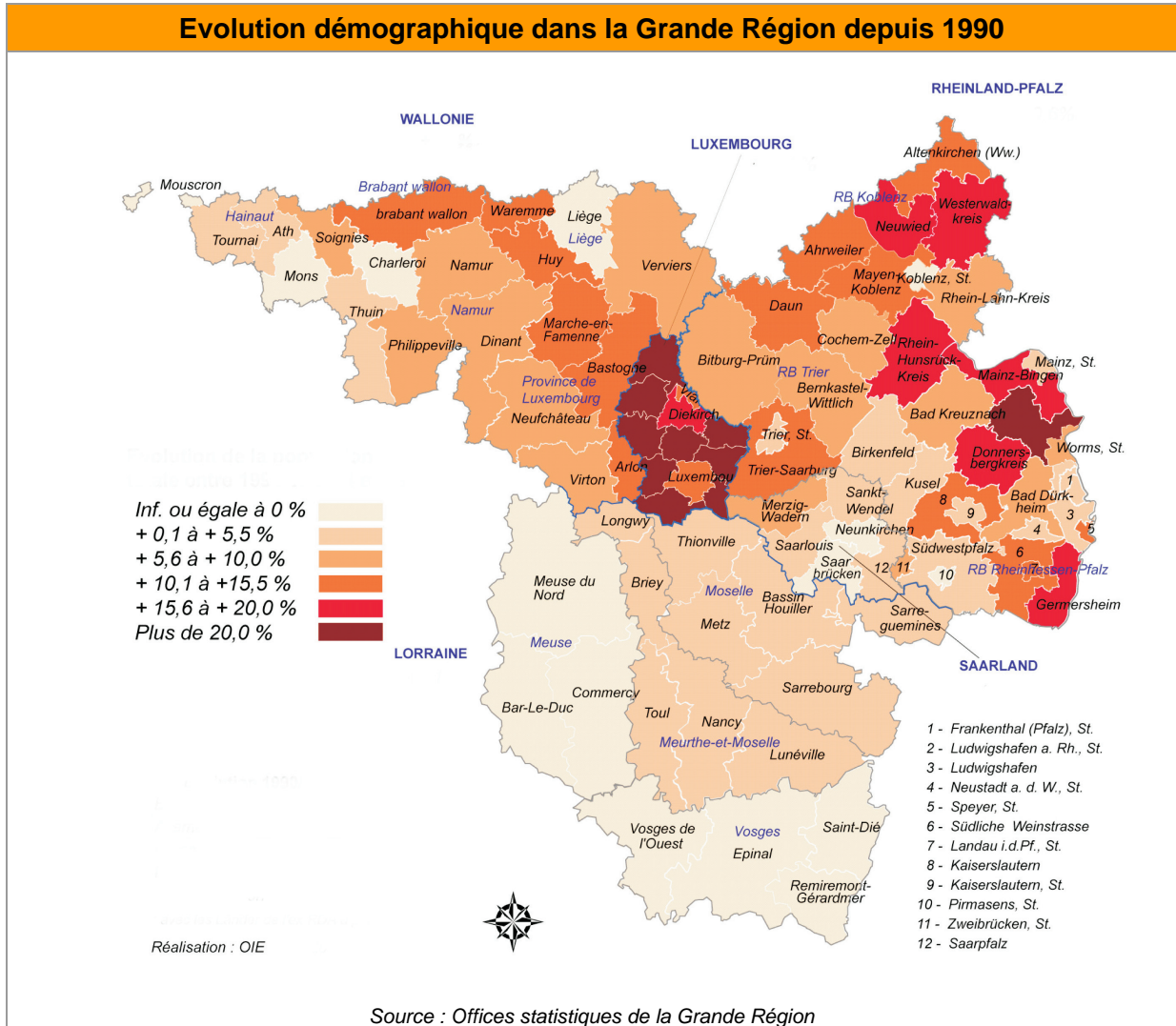
### ***Evolution démographique défavorable en milieu rural en marge des grands axes de circulation et dans les régions défavorisées***

Les explications faites jusqu'à présent montrent que les évolutions démographiques parfois opposées dans les différentes régions sont en même temps le reflet de conditions socio-économiques variables (des liens encore plus prononcés au niveau local). Au cours des 15 dernières années, les zones défavorisées de la Grande Région, celles s'appuyant fortement sur les industries textile, du charbon, de l'acier et de la chaussure, de même que les zones rurales en marge des grands axes de circulation et centres économiques, sont atteintes par la régression démographique (cf. carte).

L'évolution est nettement plus positive dans les zones situées à proximité des grands centres économiques de la Grande Région. Les communes et districts situés notamment autour du Grand-Duché de Luxembourg profitent de sa puissance et de son dynamisme économique. Ainsi, les arrondissements wallons de la Province Luxembourg (en particulier Arlon et Bastogne) affichent depuis 1990 des taux de croissance démographique supérieurs à 10%. C'est également le cas des arrondissements dans le nord de la Wallonie, axés sur Bruxelles. En Rhénanie-Palatinat, le district de Trier-Saarburg à la frontière luxembourgeoise bénéficie également d'une évolution favorable. Côté sarrois, l'arrivée d'un nombre croissant de Luxembourgeois dans le district de Merzig-Wadern, plutôt rural, a un impact positif sur la croissance démographique. Tous les districts sarrois doivent actuellement faire face à une régression démographique, mais le district de Merzig-Wadern est le moins touché par cette évolution. En 2006, c'est le seul district sarrois à enregistrer plus d'arrivées que de départs. Par ailleurs, la dénatalité<sup>21</sup> y est relativement faible. En Lorraine, la croissance démographique profite plus particulièrement aux agglomérations urbaines du « Sillon Lorrain » (Thionville, Metz, Nancy, Epinal).

<sup>20</sup> Cf. Ertl, Dagmar: Bevölkerungsentwicklung 2006: Stärkster Rückgang seit 1978, dans : Statistisches Quartalsheft Saarland, Ausgabe III.2007, p. 21 et suivantes.

<sup>21</sup> Cf. Communiqué de presse de l'Office statistique de Sarre du 31/05/2007.

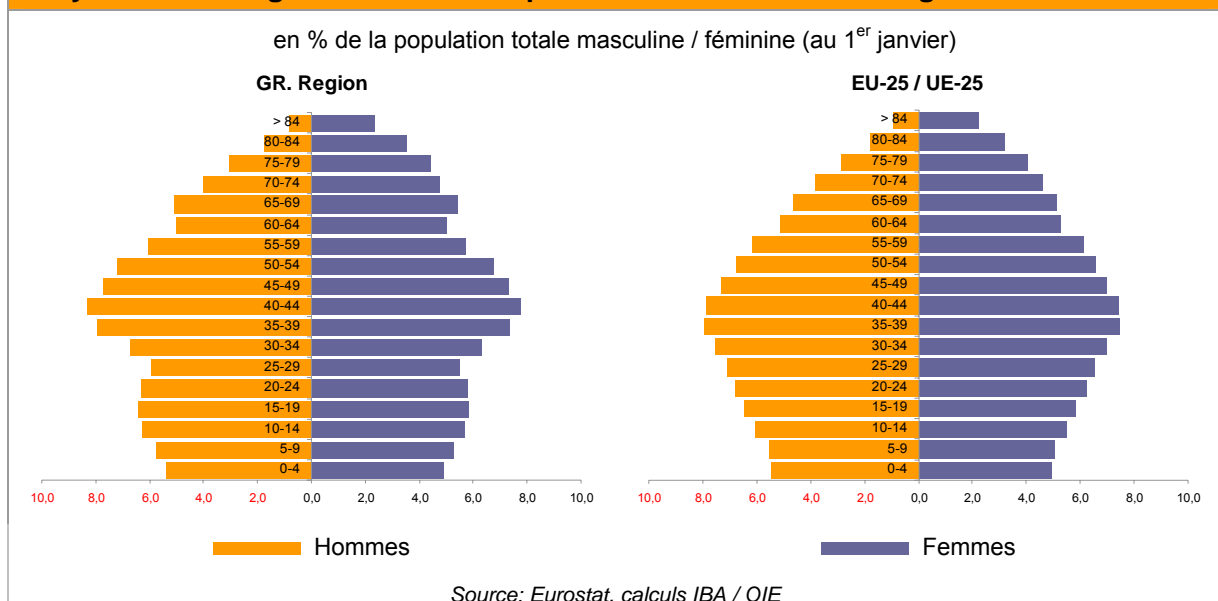


### ***Viellissement de la population et renversement de la pyramide des âges à long terme***

La baisse du taux de natalité d'une part, l'allongement de l'espérance de vie d'autre part entraînent une déformation continue de la pyramide des âges au niveau européen. Celle-ci se caractérise par la baisse du nombre de jeunes et l'augmentation du nombre de personnes âgées : entre 1998 et 2005, respectivement -1% passant à 22,9% et +1% à 22,8% (au niveau de la Grande Région). Sur la même période, la population dans l'espace de coopération a vieilli de plus d'un an. Avec un âge moyen de 41 ans, la Grande Région affiche déjà une valeur légèrement supérieure à la valeur européenne et sa pyramide des âges a une structure différente (cf. graphique). La valeur médiane, qui subdivise la population en deux groupes de même taille, est de 40,4 ans dans la Grande Région.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Données datant de 2004 ; on ne disposait pas de données plus récentes sur l'âge moyen au niveau de la Grande Région à la date d'établissement du rapport. Les données ventilées en fonction des tranches d'âge pour 2005 sont fournies par Eurostat ; les Offices statistiques de la Grande Région ne dispose pas de valeurs actualisées par rapport à 2004.

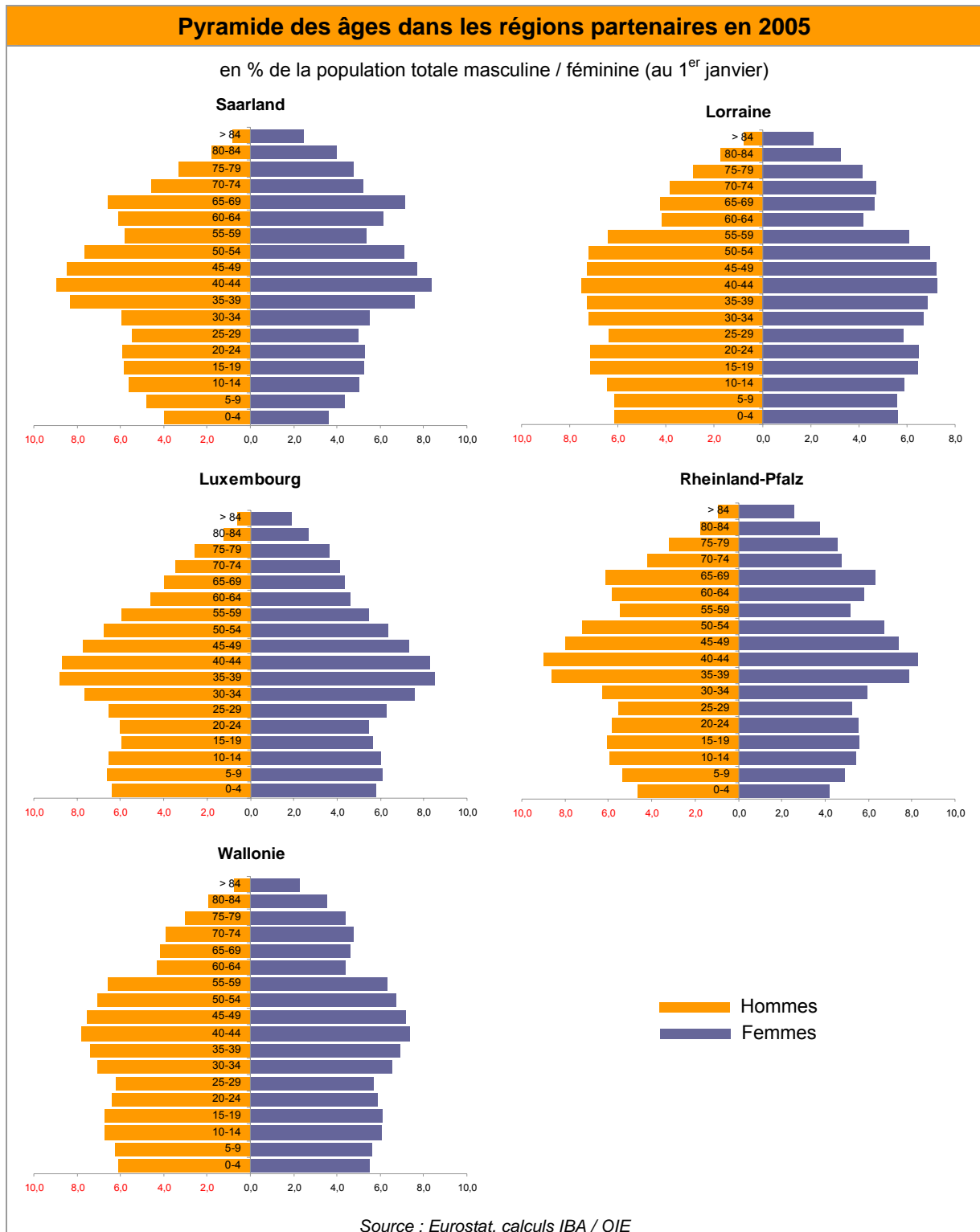
## Pyramide des âges en 2005 – comparaison entre la Grande Région et l'UE des 25



### Processus de vieillissement le plus avancé dans les régions allemandes

La comparaison interrégionale montre que les deux régions allemandes présentent les proportions les plus importantes de personnes âgées de plus de 60 ans et les plus basses chez les moins de 20 ans du fait de la dénatalité persistante. Il est donc logique que la pyramide des âges de ces deux régions se distingue sensiblement de celles des autres composantes de la Grande Région. Le processus de vieillissement démographique est plus avancé en Sarre : parallèlement aux faibles taux de natalité, et à l'opposé de ce qui se passe en Rhénanie-Palatinat, les nombreux départs de personnes âgées de 20 à 40 ans, très importants pour la fondation de familles et le marché de l'emploi, ont un impact négatif sur l'évolution démographique. Avec le rallongement de l'espérance de vie, ces deux facteurs entraînent à long terme une modification radicale de la structure de la pyramide des âges. Aujourd'hui déjà, le processus de vieillissement en Sarre est marqué par un élargissement de la pyramide par le haut : entre 1990 et 2006, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus est passé à plus d'un tiers. Leur proportion dans la population totale est passée sur cette période de 15,6 à 21,6%. Parallèlement, l'âge moyen de la population totale sarroise est passé de 40,2 ans en 1990 à 43,9 ans en 2006.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Cf. Ertl 2007, loc.cit., p. 28.



### Décalage de la structure démographique également dans les autres régions

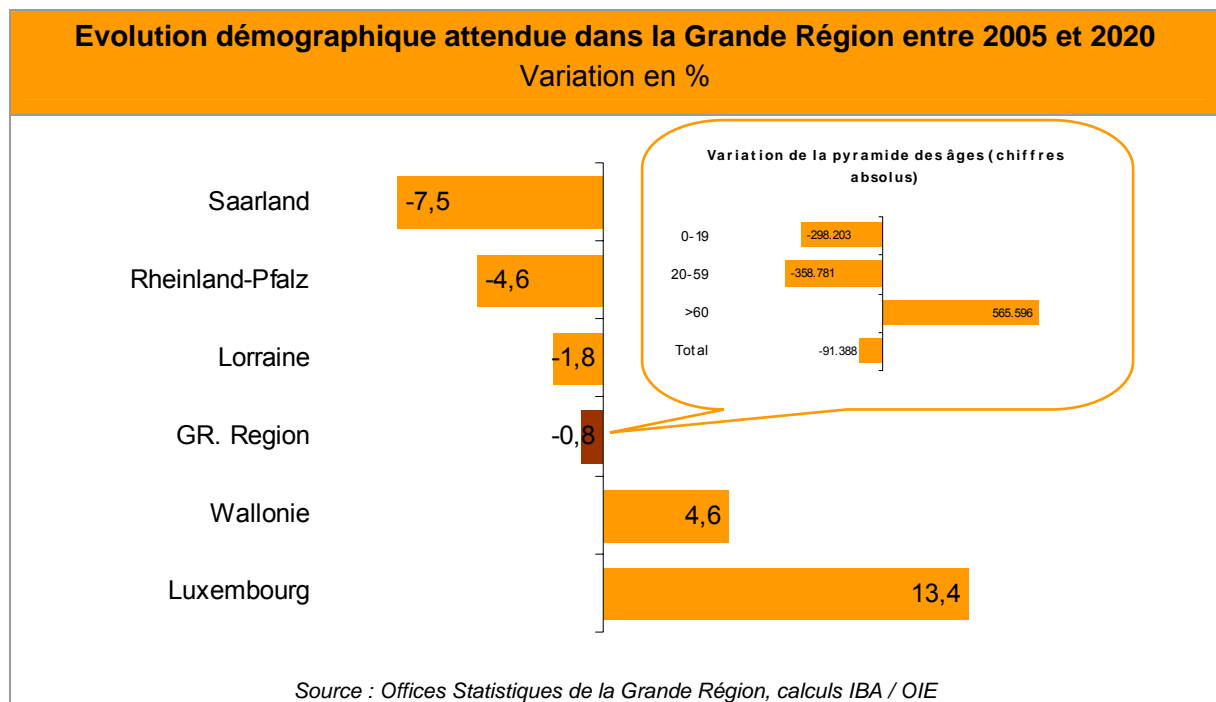
Les autres régions de l'espace de coopération ne sont pas épargnées du vieillissement croissant de la population – phénomène central du changement démographique. A la fin des années 60, la pyramide des âges en Lorraine et en Wallonie avait encore un profil relativement jeune. Aujourd'hui, elle a plutôt la « forme d'un oignon » et les tranches d'âge relativement jeunes y sont moins représentées qu'il y a quelques décennies. Toutefois, par rapport aux deux régions allemandes, la Lorraine et la Wallonie ont une population encore relative-



ment jeune. Le Grand-Duché connaît également un processus de vieillissement croissant qui se limite cependant aux ressortissants luxembourgeois. La proportion des jeunes de moins de 15 ans est durablement passée en deça de la barre des 20%. La part croissante d'étrangers résidents, plus jeunes que les Luxembourgeois, a permis de freiner le vieillissement de la population du Grand-Duché.<sup>24</sup> Le pourcentage des plus de 64 ans est relativement faible comparé à celui des autres pays européens et des autres composantes de la Grande Région. Dans l'espace de coopération, le Luxembourg affiche l'âge moyen le plus bas, soit 38 ans.

**Quelles sont les perspectives d'avenir ? Projections relatives à l'évolution démographique dans la Grande Région**

Alors que les estimations prévisionnelles d'Eurostat partent d'une augmentation de la population dans l'UE des 25, s'établissant à 470 millions de personnes à l'horizon 2025<sup>25</sup>, les projections des offices statistiques de la Grande Région attendent un renversement de l'évolution démographique jusqu'ici positive à une date bien plus précoce : il faut s'attendre dès 2010 à une légère régression démographique par rapport à l'état actuel qui devrait correspondre à l'horizon 2020 à une perte de 92 000 personnes au total (-0,8%).<sup>26</sup> A l'horizon 2030, on attend une baisse de la population à 11,14 millions de personnes – un chiffre qui correspond environ à la situation que l'on avait en 1996/97.

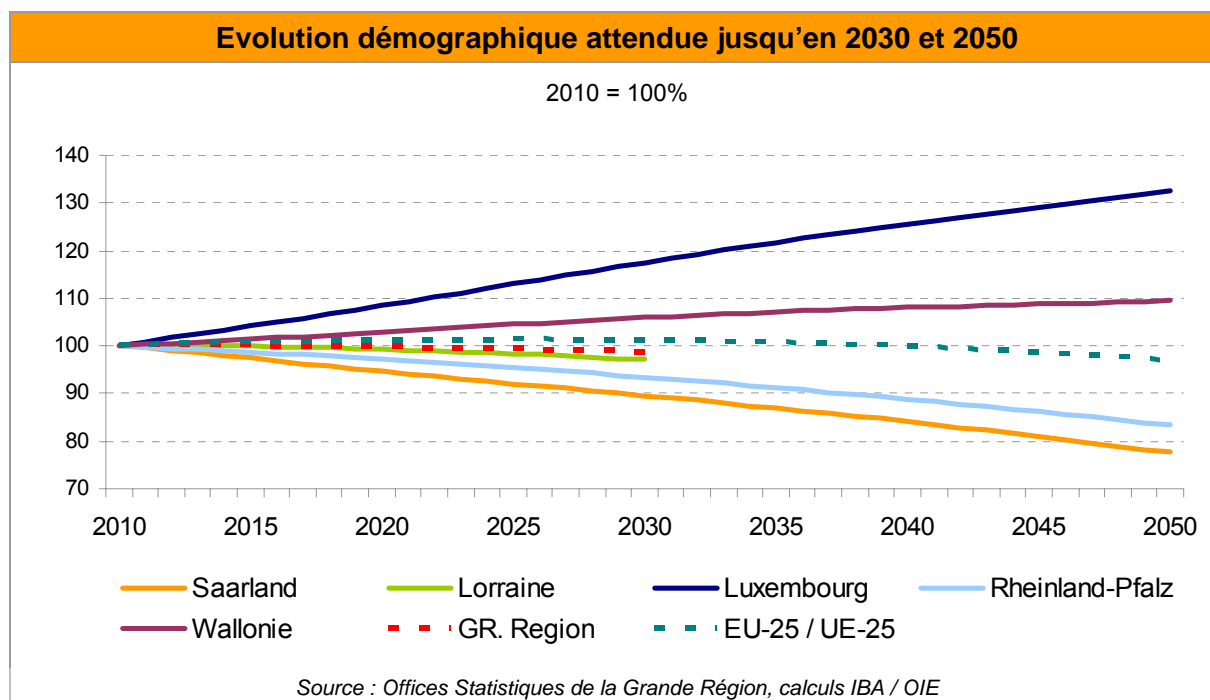


<sup>24</sup> Cf. Langers, Jean : L'avenir démographique de la Grande Région. Première tentative de synthèse, dans : Gengler, Claude (Ed.) : Les changements démographiques dans la Grande Région / Der demographische Wandel in der Großregion, Luxembourg, 2005, p. 99 et suivantes.

<sup>25</sup> ans l'hypothèse d'une évolution migratoire stable et dans la mesure où les taux de natalité n'augmentent pas.  
<sup>26</sup> On dispose entre-temps pour certaines régions de calculs prévisionnels plus récents concernant l'évolution démographique ; ces données n'ont pas pu être prises en compte dans le présent rapport sur l'évolution jusqu'en 2020. La représentation de l'évolution jusqu'en 2020 (et du graphique sur l'évolution 2005-2020) se fonde sur les travaux de l'OIE sur les changements démographiques (cf. OIE 2006 et OIE 2007).

### Disparités dans le dynamisme de l'évolution démographique attendue dans la Grande Région

Les calculs prévisionnels des offices statistiques font apparaître des disparités au niveau du dynamisme de l'évolution dans la Grande Région : selon ces calculs, la régression démographique se poursuivra notamment en **Sarre**. Dès 2016, le nombre d'habitants en Sarre devrait passer en-dessous de la barre du million et s'établir autour de 916 000 habitants en 2030 d'après les prévisions récentes du 11<sup>ème</sup> calcul prévisionnel coordonné sur l'évolution démographique. En **Rhénanie-Palatinat** également, les projections disponibles partent d'une baisse sensible de la population à partir d'un bilan migratoire équilibré à long terme et d'une dénatalité croissante probable : d'ici 2020, on attend une régression de 4,8 %, ce qui correspondrait à 3,8 millions d'habitants. Cette tendance se poursuivra progressivement dans les décennies suivantes, et au plus tard, avec le départ à la retraite de la génération du baby-boom. En **Lorraine**, et à condition que les évolutions positives récentes se poursuivent, la régression démographique devrait être assez modérée à l'horizon 2020 (-1,8%). En revanche, la Wallonie et surtout le Luxembourg doivent s'attendre à une évolution opposée, à savoir une croissance démographique. La **Wallonie** compte d'ici 2020 sur une augmentation de sa population de quelque 4,6% et le **Luxembourg**, quant à lui, à une hausse de 13,4% du fait d'un taux de natalité élevé et d'un flux migratoire permanent jusqu'à cette date. Selon les calculs prévisionnels de STATEC, le Luxembourg aura en 2020 quelque 553 000 habitants. En 2050, la population pourrait atteindre la barre des 700 000.



### Des décalages sensibles dans la future répartition des classes d'âge, accompagnés d'une baisse plus rapide de la population active potentielle

Les décalages de la répartition des classes d'âge, déjà visible, et les impacts en découlant sur l'ampleur et la composition de la population active potentielle ont des effets plus graves que la régression démographique assez modérée (-0,8%) prévue dans la Grande Région jusqu'en 2020. En effet, pour la tranche d'âge des 20 à 59 ans, actuellement en pleine vie active, le recul est de 5,8%, soit environ 360 000 personnes, d'ici 2020. Par ailleurs, les gé-

néerations des moins de 20 ans arrivant sur le marché du travail diminuent de près de 300 000 personnes (une évolution conditionnée par les naissances). Si la participation à la vie active ne change pas et si la tendance actuelle des mouvements migratoires se poursuit, la population active baisse plus rapidement que la population totale. Le processus s'accroît encore à partir de 2020 avec le départ à la retraite de nombreux baby-boomers. Selon les projections actuelles, la Grande Région devra faire face d'ici 2020 à une perte de main-d'œuvre potentielle qui dépasse de loin le nombre actuel d'habitants au Luxembourg.

### ***Le processus de vieillissement progressif entraîne une modification durable de la structure démographique***

Cette tendance alarmante va s'accroître dans la Grande Région. Le vieillissement de la population progresse. La part des actifs a tendance à baisser alors que celle des non actifs augmente : alors que 22,8% de la population de la Grande Région avait 60 ans et plus en 2005, les projections à l'horizon 2020 prévoient une hausse jusqu'à 27,7% ; leur nombre passerait même à 31,4% d'ici 2030. En revanche, le nombre des personnes âgées de 20 à 59 ans diminuerait, passant de 54,4% actuellement à 51,8% en 2020 et à 48,6% en 2030. On s'attend également à une diminution du nombre chez les jeunes de moins de 20 ans : environ 22,9% actuellement, 20,4% en 2020 et 20% en 2030. Le processus de vieillissement entraîne une augmentation du nombre des retraités dans la Grande Région, alors que la population en âge de travailler régresse.

### ***Future main-d'œuvre***

En regard de cette évolution, l'offre de main-d'œuvre dans la Grande Région dépendra non seulement de l'évolution de la migration, mais aussi et pour une part essentielle de la participation à la vie active et du niveau de formation de la population. Un facteur essentiel est notamment la participation à la vie active et le niveau d'emploi réel des femmes et des travailleurs âgés – secteurs dans lesquels la Grande Région dispose toujours de potentialités importantes, encore inexploitées. Au niveau européen, on suppose que malgré un déclin de la population en âge de travailler, attendu vers 2011, l'emploi global dans l'UE des 25 continue à augmenter jusqu'à 2017 grâce à une participation plus importante des femmes et des travailleurs âgés à la vie active (à condition bien sûr que le nombre d'emplois augmente en conséquence). En revanche, l'impact du vieillissement dominerait à partir de 2018 : si l'immigration n'augmente plus, le déclin de la population en âge de travailler dans l'UE des 25 à partir de 2017 environ pourrait se traduire dans un premier temps par une stabilisation du nombre des actifs, puis par une baisse de ce nombre. La seule source de croissance économique sera alors l'augmentation de la productivité.<sup>27</sup>

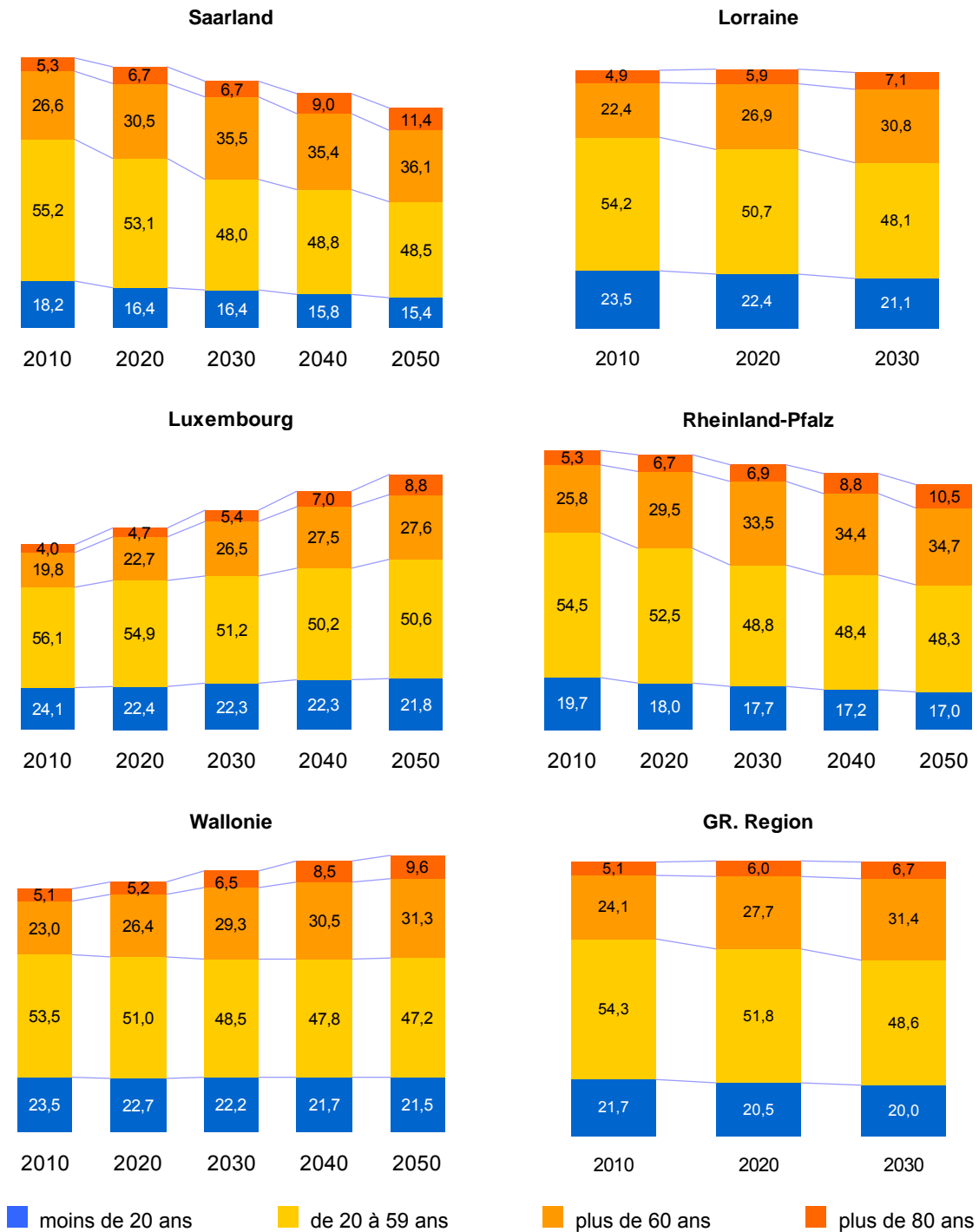
---

<sup>27</sup> Commission Européenne 2007, loc.cit., p. 42.

**Evolution démographique attendue dans la Grande Région par tranche d'âge**

Effectifs cumulés par tranche d'âge

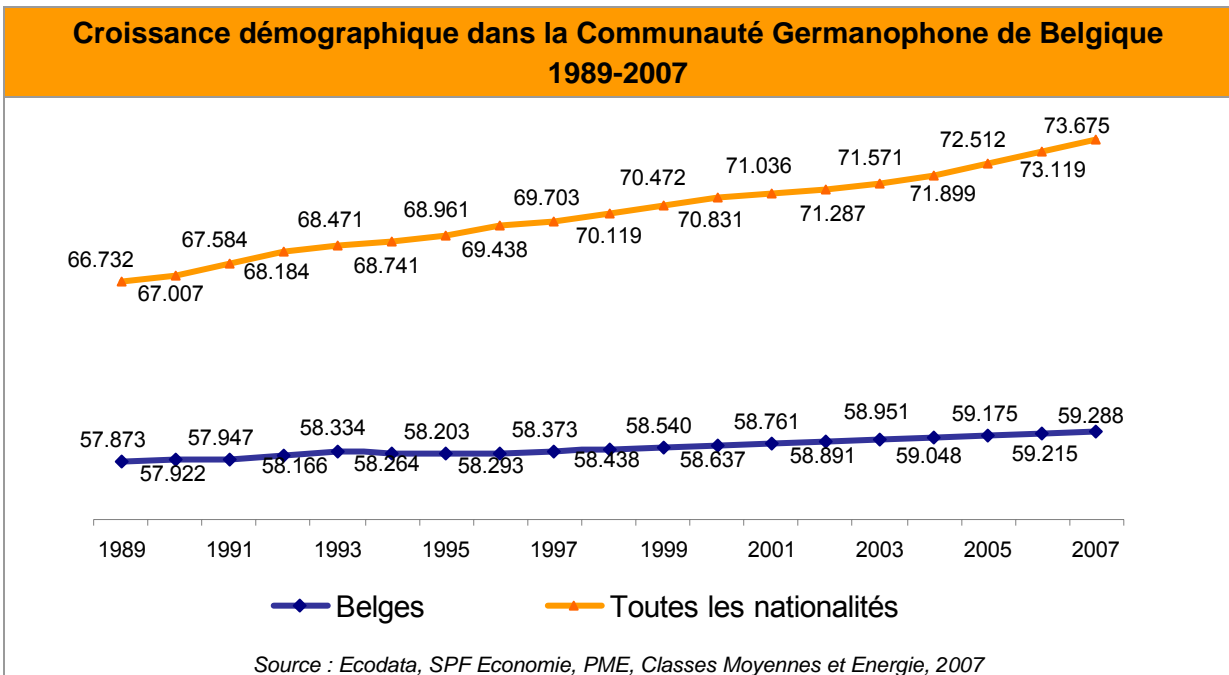
Données : pourcentage de la tranche d'âge respective dans la population totale



Source : Offices Statistiques de la Grande Région, calculs IBA / OIE

**Evolution démographique dans la Communauté Germanophone de Belgique**

Même si la population continue à augmenter dans la CG et établit un nouveau record en janvier 2007 avec 73 675 personnes, la petite Communauté Germanophone de Belgique doit également relever les grands défis posés par l'évolution démographique. En effet, l'analyse détaillée des statistiques montre que la croissance démographique est presque exclusivement due à l'arrivée de concitoyens étrangers principalement originaires de la zone frontalière proche (Rhénanie-du-Nord-Westphalie et la province néerlandaise du Limbourg).



Citons à titre d'exemple l'évolution observée entre 1997 et 2007 : sur cette période, la croissance démographique des Belges a juste augmenté de 1,6 point et celle des étrangers de 27 points. Les nouveaux arrivants étant le plus souvent d'âge moyen, ils ne contribuent guère au rajeunissement de la pyramide des âges. Bien au contraire : en 2006, on relève 9,6 naissances pour 1 000 Belges et seulement 6,7 naissances pour 1 000 non Belges. Le vieillissement de la population s'est poursuivi au cours de l'année passée : l'âge moyen de la population est passé de 38,4 ans en 2000 à 39,75 ans en 2006.

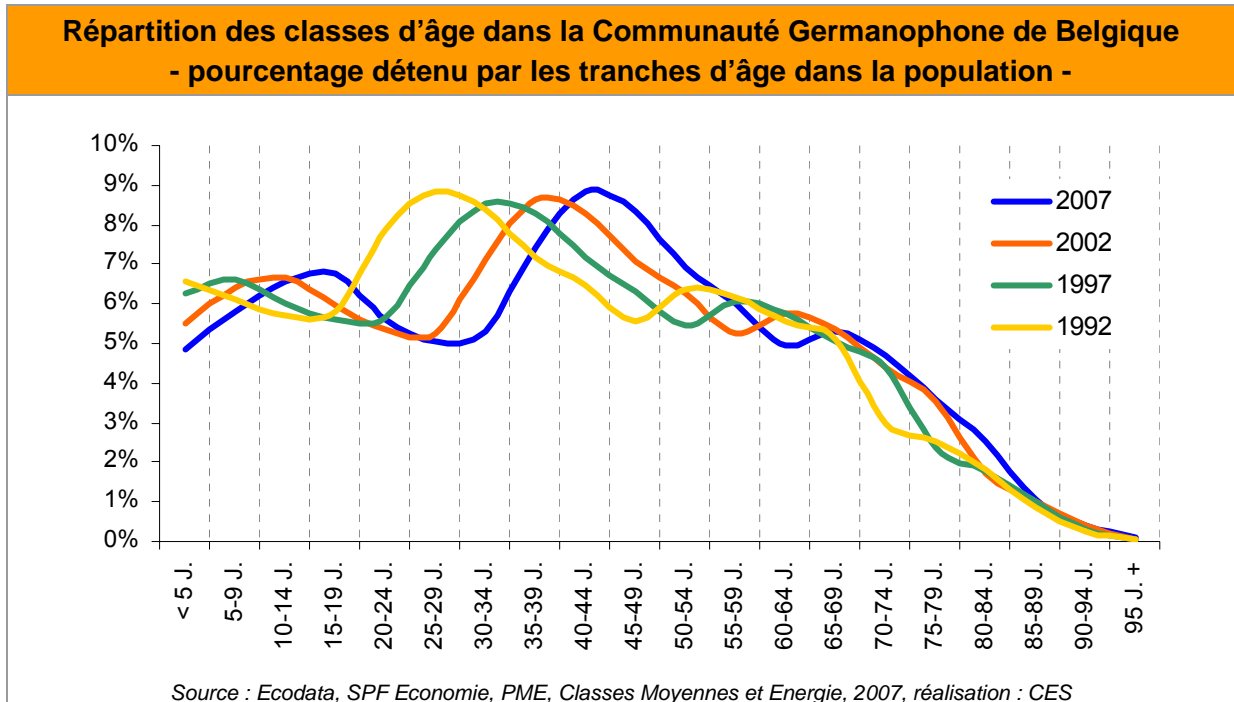
Selon les calculs prévisionnels actuels sur l'évolution démographique, cette tendance se poursuit jusqu'en 2050 (la population de la CG sera légèrement plus jeune que celle de la Wallonie et nettement plus jeune que la population flamande).

**Calcul prévisionnel de l'âge moyen des Belges**

	2010	2025	2050
Flandern	41,65	43,98	46,02
Wallonie	40,18	41,97	44,7
DG	40,92	42,27	43,63
Brüssel	38,73	39,86	41,97

Source : Institut National de Statistique, monographie : « Perspectives de population »

Le vieillissement de la population dans la CG est principalement imputable à la génération du baby-boom. Le graphique sur la répartition des classes d'âge le montre très clairement : les personnes aujourd'hui âgées de 40 à 55 ans sont une part très importante dans la population. Cette génération va bientôt partir à la retraite. Même si les nombreux enfants et petits enfants des baby-boomers rajeunissent quelque peu la population, il ne faut pas oublier que la génération des baby-boomers sera suivie tout d'abord par le groupe moins dense des 20 à 35 ans. A partir de 2020 au plus tard, date à laquelle les baby-boomers quitteront la vie active en grand nombre, le changement démographique ne sera plus un processus lent, mais entraînera des changements sociaux notables.



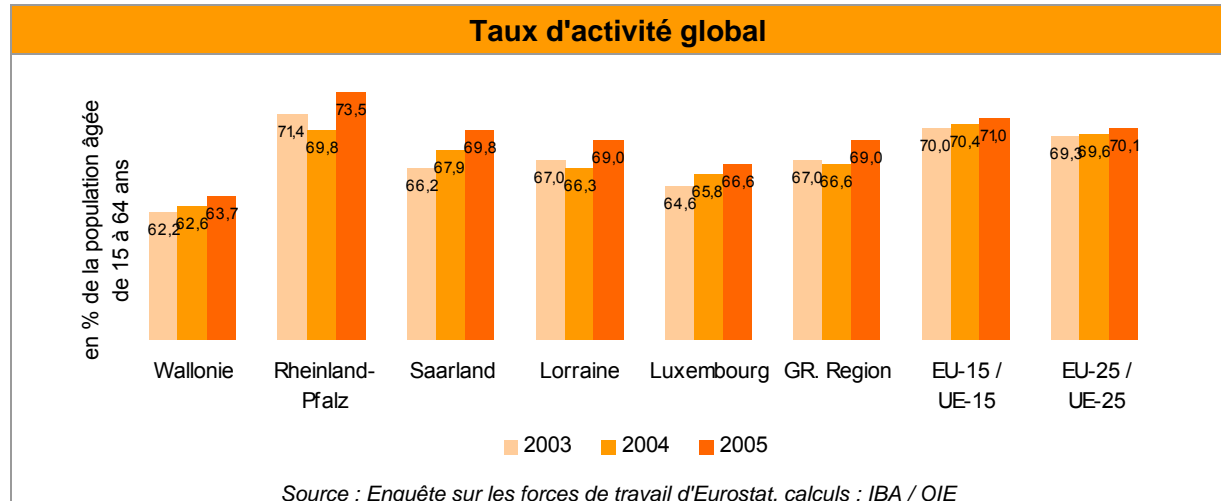
### 3. Taux d'activité

Le terme « **taux d'activité** » employé dans le présent rapport représente les « forces de travail », c'est-à-dire les personnes actives occupées et les personnes au chômage en pourcentage de la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans).

En 2005, la population active globale (actifs et chômeurs) dans la Grande Région s'élève à presque 5,2 millions,<sup>28</sup> soit 2,8% des actifs dans l'Union européenne (UE des 15).<sup>29</sup> Le pourcentage des femmes (44,5%) est analogue à la moyenne européenne. Selon les données d'Eurostat, la population active globale de la Grande Région a augmenté de 4,2% depuis 1999.

#### **Augmentation du taux d'activité dans toutes les composantes de la Grande Région**

Toutes les composantes de la Grande Région affichent une tendance à la hausse du taux d'activité. En augmentation par rapport à l'année précédente, il atteint en 2005 son meilleur niveau depuis 1999. L'ensemble de la Grande Région affiche une croissance de 2,4 points à 69%. Si le taux d'activité de la Grande Région demeure inférieur à la moyenne européenne (71% pour l'UE des 15), l'écart s'est réduit, passant de 3,8 points en 2004 à 2 points en 2005. Parmi toutes les composantes régionales, seule la Rhénanie-Palatinat a un taux d'activité supérieur à la moyenne européenne (73,5%).

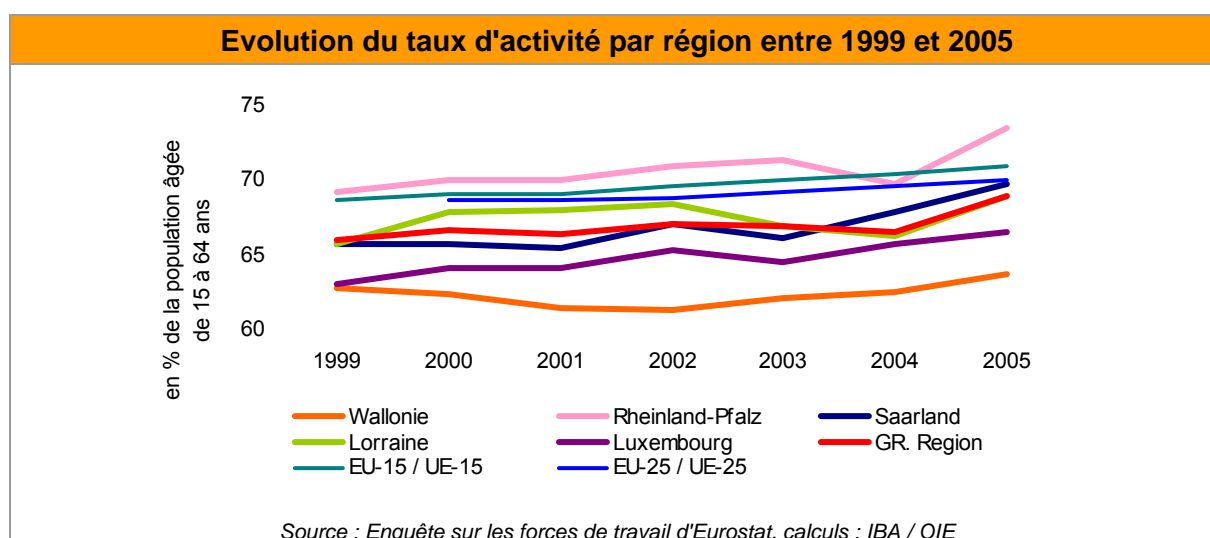


<sup>28</sup> Les Offices statistiques de la Grande Région estiment à 4,6 millions le nombre des personnes actives travaillant au lieu de travail en 2005 et à près de 621 000 le nombre des personnes au chômage (moyenne annuelle).

<sup>29</sup> Le pourcentage rapporté à l'UE des 25 s'élève à 2,3% et à 2,2% pour l'UE des 27.

### Maintien des disparités sensibles dans le taux d'activité des composantes régionales

A l'instar des années précédentes, on note également en 2005 des disparités sensibles entre les taux d'activité des différentes régions. Les taux d'activité vont de 63,7% en Wallonie à 73,5% en Rhénanie-Palatinat, ce qui permet de constater une augmentation de la différence entre la région enregistrant le taux d'activité le plus bas et la composante régionale affichant le taux le plus élevé : cet écart, qui s'élevait encore à 7,2 points en 2004, a atteint 9,8 points en 2005. Cette réalité s'explique notamment par la hausse considérable du taux d'activité observée en Rhénanie-Palatinat (+3,7 points) et par l'augmentation plutôt modérée, mais toutefois toujours supérieure à la moyenne européenne, enregistrée en Wallonie (1,1 points contre 0,6 points dans l'UE des 15). Comparé au niveau de la Grande Région (69 %), le taux d'activité enregistré en Rhénanie-Palatinat, mais également en Sarre et en Lorraine, est supérieur ou égal à la moyenne.



### Hausse des taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans par rapport à l'année précédente

En 2005, le taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans dans la Grande Région s'élevait à 41,8%, soit une hausse de 2,8 points par rapport à 2004 mais également le niveau le plus important jamais atteint depuis 2001 (41,9%). Le recul observé dans la plupart des régions lors des années précédentes semble ainsi pour le moment être enrayé. Toutefois, la Grande Région n'est toujours pas parvenue à atteindre la moyenne européenne (UE des 15 : 47,7% ; UE des 25 : 45,1%). Etant donné que de nombreuses personnes appartenant à ce groupe sont encore en cours de formation professionnelle et ne sont pas encore présents sur le marché du travail, les jeunes affichent, conjointement avec les plus de 55 ans, les taux d'activité les plus faibles parmi toutes les tranches d'âge. Le taux d'activité des jeunes entre 15 et 24 ans est le plus élevé en Rhénanie-Palatinat (51,1 %) où il enregistre par ailleurs, la hausse annuelle la plus forte avec une augmentation de 5,5 points. Le Luxembourg y occupe la dernière place (28 %), derrière la Wallonie. Ces deux régions affichent par ailleurs la croissance annuelle la plus faible de leurs taux d'activité.



Taux d'activité entre 1999 et 2005 par tranche d'âge (en %)

Région	An- née	Total	15 - 24 ans	25 -34 ans	35 - 44 ans	45 - 54 ans	55 -64 ans
Saarland	2005	69,8	46,4	81,0	85,5	81,6	45,3
	2004	67,9	42,8	84,1	86,6	79,8	35,8
	2003	66,2	48,9	84,1	85,6	77,1	31,2
	2002	67,1	46,8	83,8	86,7	76,8	35,3
	2001	65,5	46,0	81,1	85,0	77,1	33,6
	2000	65,8	46,9	83,5	84,8	77,8	33,1
	1999	65,7	45,9	82,3	86,1	75,4	31,8
Lorraine*	2005	69,0	40,4	86,0	86,9	82,8	39,0
	2004	66,3	39,2	82,5	86,0	78,9	31,7
	2003	67,0	41,6	84,4	84,1	78,1	31,1
	2002	68,5	40,3	85,6	86,8	81,3	33,8
	2001	68,0	39,1	86,0	87,4	80,9	29,8
	2000	67,9	37,8	85,9	88,6	81,1	28,0
	1999	65,8	34,7	84,7	88,0	80,1	25,4
Luxembourg*	2005	66,6	28,8	86,8	85,6	79,2	32,4
	2004	65,8	28,0	87,2	84,3	77,2	30,9
	2003	64,6	30,4	84,9	81,9	73,7	30,7
	2002	65,3	34,7	86,7	82,3	72,9	27,9
	2001	64,1	34,5	84,6	81,5	72,0	24,9
	2000	64,2	34,0	84,8	80,7	72,7	27,6
	1999	63,1	34,0	82,3	78,8	72,2	26,5
Rheinland-Pfalz	2005	73,5	51,1	80,4	88,4	85,5	52,2
	2004	69,8	45,6	81,5	85,4	83,4	44,6
	2003	71,4	50,6	83,4	87,7	83,2	42,9
	2002	71,0	51,6	82,5	86,6	83,1	40,7
	2001	70,0	52,2	82,6	85,7	80,7	39,2
	2000	70,1	51,9	83,2	87,0	81,8	39,8
	1999	69,3	49,2	84,7	85,7	80,5	38,9
Wallonie	2005	63,7	32,7	85,8	83,5	73,9	33,8
	2004	62,6	32,3	85,4	82,2	71,6	30,3
	2003	62,2	30,5	85,0	82,8	70,0	29,9
	2002	61,4	31,1	84,1	80,6	69,5	27,0
	2001	61,5	33,1	83,5	80,2	69,0	25,3
	2000	62,4	32,3	85,6	81,8	69,2	26,2
	1999	62,8	32,5	86,1	82,6	69,7	25,8
GR. Région*	2005	69,0	41,8	83,6	86,3	80,9	42,8
	2004	66,6	39,0	83,5	84,7	78,4	36,8
	2003	67,0	41,3	84,3	85,1	77,3	35,5
	2002	67,1	41,3	83,9	84,8	77,7	34,6
	2001	66,4	41,9	83,6	84,3	76,7	32,7
	2000	66,8	41,3	84,6	85,3	77,3	33,2
	1999	66,1	39,7	84,8	85,0	76,4	32,0
UE des 15	2005	71,0	47,7	83,7	85,8	81,8	47,1
	2004	70,4	47,4	83,8	85,6	80,9	45,4
	2003	70,0	47,3	83,5	85,3	80,3	44,4
	2002	69,6	47,5	83,4	84,9	79,6	42,6
	2001	69,1	47,5	83,0	84,6	79,0	41,3
	2000	69,1	47,8	83,4	84,8	78,6	40,7
	1999	68,7	47,4	83,2	84,5	78,2	40,4
UE des 25	2005	70,1	45,1	83,8	86,2	81,3	45,5
	2004	69,6	45,0	83,9	86,0	80,4	43,9
	2003	69,3	45,1	83,5	85,7	79,8	43,0
	2002	68,9	45,5	83,5	85,4	79,2	41,2
	2001	68,7	45,9	83,2	85,2	78,7	40,0
	2000	68,7	46,2	83,5	85,3	78,6	39,5
	1999	:	:	:	:	:	:

Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs : IBA / OIE  
 \* Interruption de la série 2003

### Evolution positive du taux d'activité des seniors

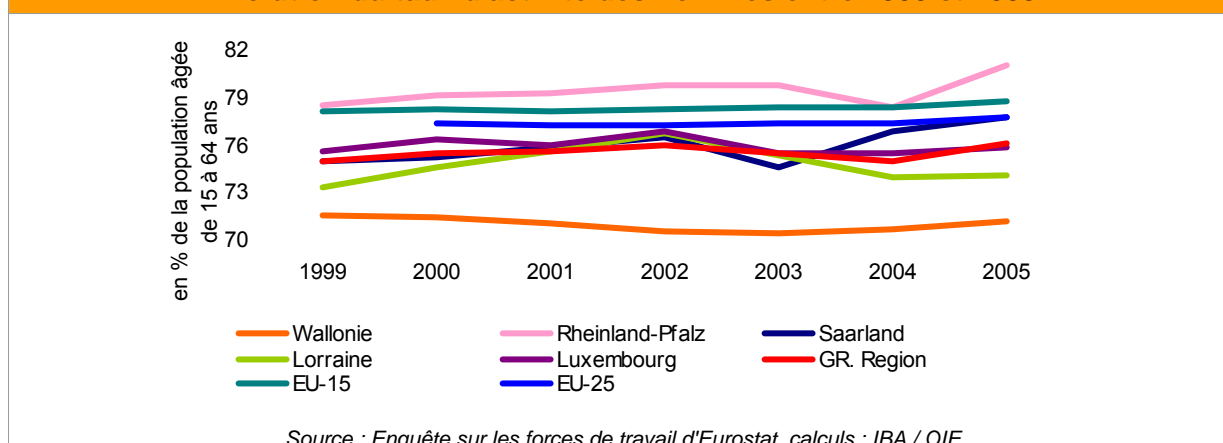
Compte tenu des changements démographiques attendus, la plupart des composantes régionales portent un intérêt croissant au niveau d'emploi des seniors. Le niveau de la Grande Région (42,8 %) est toujours loin d'atteindre celui de l'Europe (UE des 15 : 47,1% ; UE des 25 : 45,5%). Au sein de l'espace de coopération, la Rhénanie-Palatinat est de nouveau en tête en termes de taux d'activité des seniors, juste devant la Sarre. Les autres composantes régionales demeurent largement à la traîne, avec dans l'ensemble, des moyennes inférieures à celles de l'Europe.

### Une dynamique à peine perceptible dans la participation des hommes à la vie active

Après un recul constant enregistré ces dernières années, le taux d'activité des hommes dans la Grande Région augmente pour la première fois en 2005 pour atteindre 76,2%, soit son niveau le plus élevé depuis 2002. La hausse de 1,2 points s'explique essentiellement par celle constatée en Rhénanie-Palatinat avec plus de 2,6 points, celui-ci s'élevant alors à 81,1%. Etant donné que le taux d'activité masculin n'a progressé que légèrement par rapport à la moyenne de l'Europe des 15 (+ 0,3 points), l'écart entre la Grande Région et la moyenne européenne s'est réduit de manière perceptible de 0,9 points.

La hausse de la participation des hommes à la vie active est essentiellement due à la croissance des taux d'activité observée dans la tranche d'âge des 55 – 64 ans, dont la proportion par rapport à la population active globale progresse. En conséquence, les taux d'activité de cette classe d'âge connaissent la croissance la plus forte. La Sarre affiche dans ce contexte une progression de 8,9 points, suivie de la Rhénanie-Palatinat (+7,1 points). Le taux d'activité global des hommes de cette tranche d'âge dans la Grande Région augmente de 5 points.

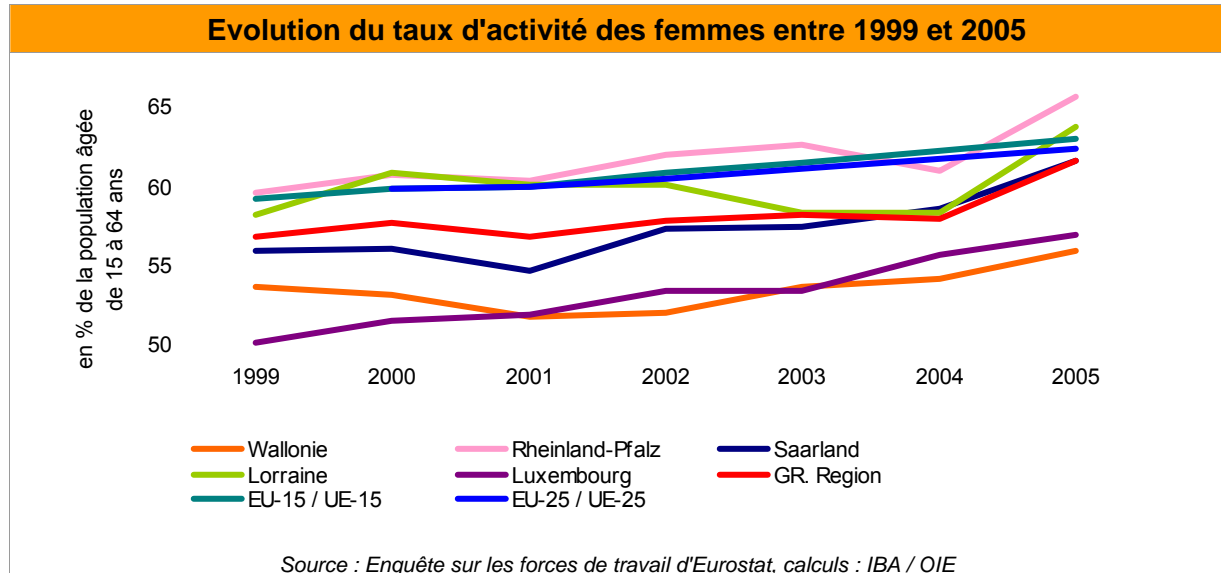
Evolution du taux d'activité des hommes entre 1999 et 2005



### Tendance à la hausse du taux d'activité des femmes

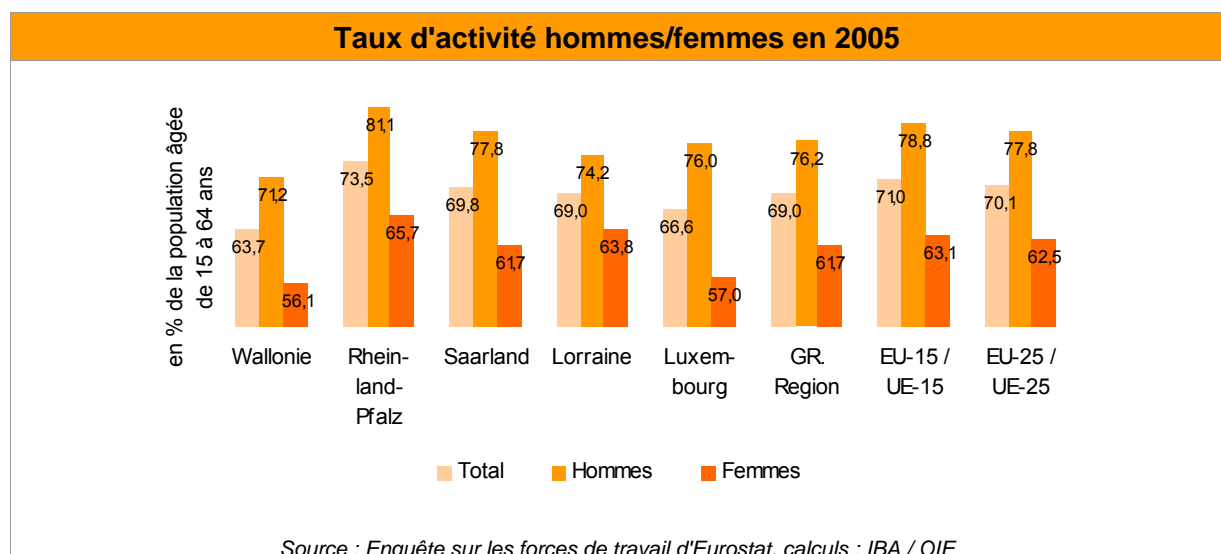
En 2005, le taux d'activité féminin dans la Grande Région s'élève à 61,7%, soit une augmentation de 3,6 points par rapport à l'année précédente. Il reste cependant inférieur à la moyenne européenne (UE des 15 : 63,1% ; UE des 25 : 62,5%). Les progressions les plus importantes concernent les femmes jeunes (moins de 25 ans) et seniors (55-64 ans), en particulier en Sarre et en Rhénanie-Palatinat. Le taux d'activité global des femmes seniors dans la Grande Région connaît une augmentation de 6,7 points. La Lorraine, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat enregistrent quant à elles des hausses supérieures à la moyenne. Il

convient toutefois de tenir compte du faible niveau de départ : dans la classe d'âge des 55 – 64 ans, le taux d'activité féminin est en effet passé de 28% en 2004 à 34,7%. Les différences constatées entre les composantes régionales eu égard au taux d'activité des femmes restent en grande partie inchangées : la Rhénanie-Palatinat est en tête avec 65,7%, devant la Lorraine (63,8%) et la Sarre (61,7%) ; le Luxembourg et la Wallonie affichent des taux inférieurs à la moyenne de la Grande Région (respectivement 57% et 56,1%).



### Des disparités moins sensibles entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes

Pendant que les taux d'activité masculins, en recul ces dernières années, ont de nouveau affiché de légères progressions en 2005, la tendance à la hausse du taux d'activité est observée depuis plus longue date chez les femmes. Toutefois, le taux d'activité féminin reste globalement encore nettement inférieurs à celui des hommes, même s'ils se rapprochent de manière perceptible : en 2005, l'écart ne s'élève plus qu'à 14,5 points – contre 17,1 points en 2004 – et atteint ainsi un niveau analogue à celui de l'Europe des 15 (14,3 points).



L'écart entre le taux d'activité féminin et le taux d'activité masculin continue de faire l'objet de disparités régionales : il est le plus fort au Luxembourg (19 points) ; en Sarre (16,1 points) en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie (respectivement 15,4 et 15,1 points) avec des écarts supérieurs à la moyenne de la Grande Région. La Lorraine enregistre la différence la plus faible, avec 10,4 points. Si l'on considère l'évolution sur une période plus longue (depuis 1999), l'écart entre les deux taux se réduit de 3,5 points dans la Grande Région ; notamment au Luxembourg (-6,5 points) et en Lorraine (-4,7 points).

### ***Taux d'activité dans la Communauté Germanophone de Belgique***

En 2005, la CG compte 32 760 actifs (personnes ayant un emploi et chômeurs). Le taux d'activité global s'élève à 69,1 % en 2005, affichant ainsi une hausse de 5,5 points depuis 1999. A titre de comparaison, la Wallonie enregistre selon des sources officielles un taux de 67,9 % (+2,5 points depuis 1999). La part des actifs de la CG dans la région wallonne s'élève à 2,2% contre 0,6 % dans la Grande Région.

En 2005, la CG compte un taux d'activité global des femmes de 60,1%, et de 77,9 % chez les hommes. L'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes est, avec 27 points, le plus important dans la classe d'âge des 50 – 64 ans. Le taux d'activité s'élève à 41,3% chez les femmes seniors et à 68,3% chez les hommes seniors.

Le taux d'activité des 15 – 24 ans recule de 46,4% en 1997 à 44% en 2005. Au cours de cette même période, le taux d'activité est passé de 77,8% à 84,91% dans la tranche des 25 – 49 ans et de 42,1% à 54,9% chez les 50 - 64 ans.

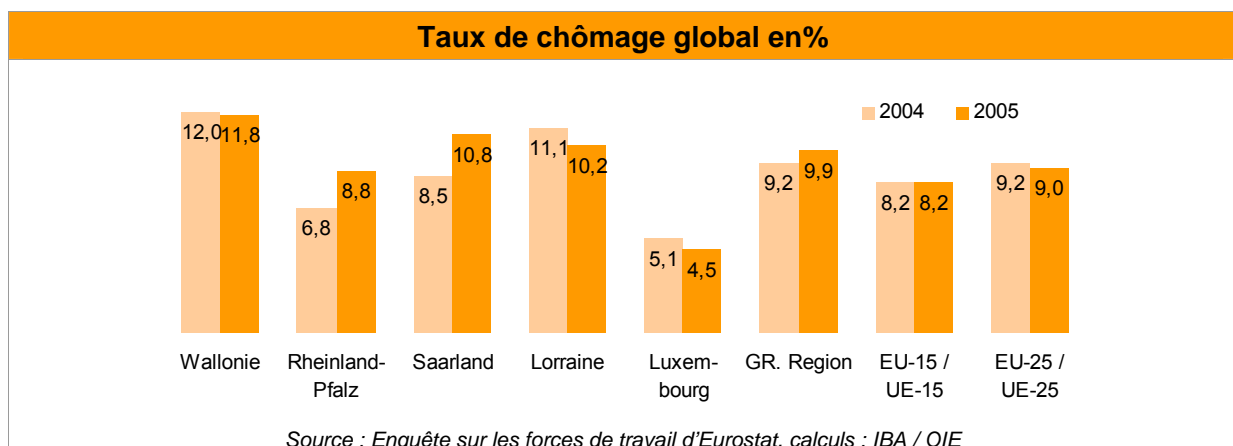
## 4. Taux de chômage

### **En 2005, 9,9% de la population active dans la Grande Région était au chômage**

Selon les données fournies par les Offices statistiques de la Grande Région, l'espace de coopération comptabilise en 2005 620 890 personnes au chômage. Ce chiffre recule en 2006<sup>30</sup>, atteignant une moyenne de 596 813 chômeurs. Malgré cela, le chômage demeure un problème majeur au sein de l'espace de coopération.

Le taux de chômage est un indicateur indispensable pour dépeindre la situation du marché de l'emploi. Les taux de chômage enregistrés par la Grande Région et ses composantes selon l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail, ne sont disponibles que jusque l'année 2005 incluse. Par conséquent, les chiffres présentés ne rendent pas (encore) compte des résultats positifs obtenus récemment par certaines régions dans la lutte contre le chômage. Ainsi l'agence fédérale pour l'emploi annonce en septembre 2007 les chiffres du chômage les plus bas en Sarre depuis 1992.<sup>31</sup> De même, l'INSEE Lorraine rapporte une baisse du chômage depuis 2005 dans la région Lorraine.<sup>32</sup>

Selon les données d'Eurostat, 9,9% de la population active est au chômage en 2005, ce qui représente une progression de 0,7 point du taux de chômage par rapport à l'année précédente. La Grande Région compte alors un nombre relativement plus élevé de personnes touchées par le chômage que l'Europe : en 2005, le taux de chômage est inférieur d'environ 1 point dans l'UE des 25 et de 1,7 point dans l'UE des 15.



### **Au niveau infra régional, les taux de chômage sont très différenciés**

Les territoires à l'intérieur de la Grande Région ne présentent pas un visage uniforme par rapport au développement du chômage. Les moyennes régionales cachent des disparités importantes, notamment en Wallonie et en Lorraine : en Wallonie, la composante régionale affichant le taux de chômage le plus élevé (11,8%), les régions de Charleroi (Hainaut) et de Liège, après les importantes restructurations opérées dans les années 1970 et 1980, sont particulièrement touchées par ce problème. En Lorraine, dont le taux de chômage global

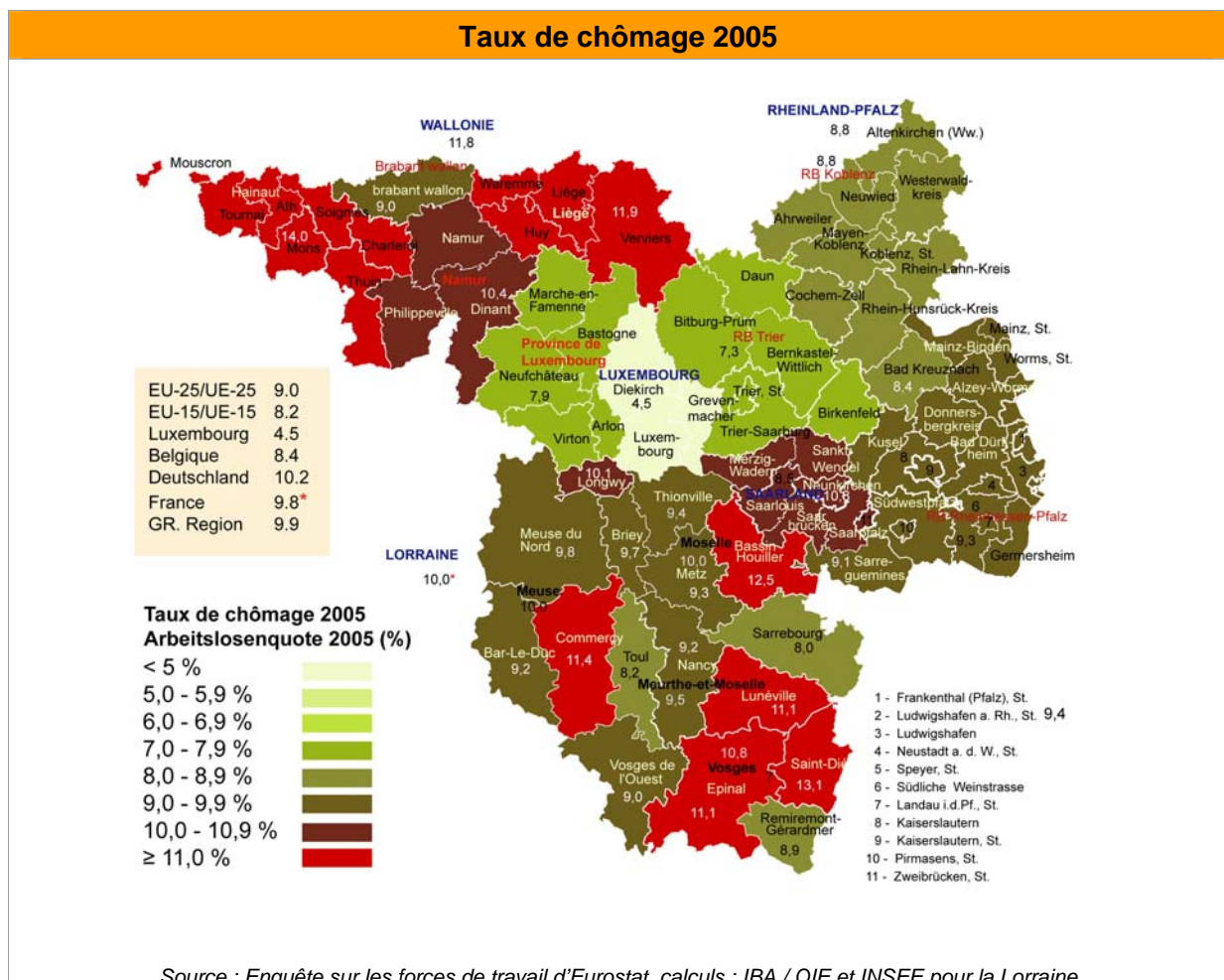
<sup>30</sup> Suite à l'introduction en Allemagne du Code de législation sociale (SGB II) prévoyant la fusion de l'allocation chômage et de l'aide sociale (Hartz IV), il n'est, à partir de 2005, plus possible de comparer le nombre de chômeurs avec les chiffres des années précédentes.

<sup>31</sup> Cf. Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'Agence fédérale pour l'emploi : Der saarländische Arbeitsmarkt im September 2007, communiqué de presse 51/2007, Sarrebruck.

<sup>32</sup> Cf. INSEE (Ed.) : Bilan économique 2006, dans : Économie Lorraine n° 84-85, juin 2007.

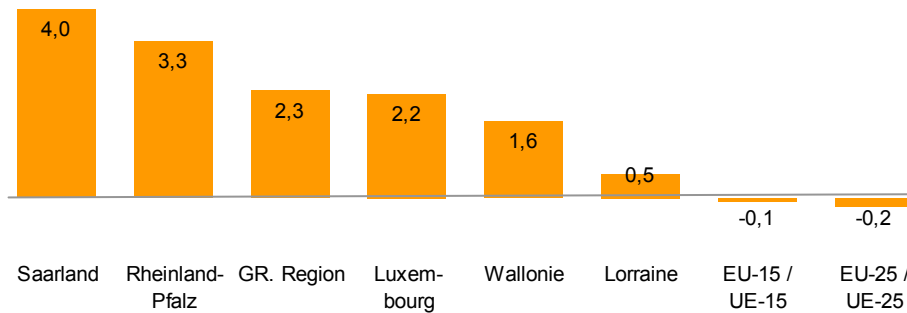
s'élève à 10,2%, les zones d'emploi de Saint-Dié, du Bassin Houiller et de Longwy sont les premières victimes. En Sarre, la deuxième région la plus touchée par le chômage dans la Grande Région (10,8%), les plus grand nombre de chômeurs se retrouvent dans la communauté urbaine de Sarrebruck et dans la commune de Neunkirchen, au même titre que Pirmasens et le Palatinat occidental en Rhénanie-Palatinat.<sup>33</sup> Si le Luxembourg affiche un niveau de chômage global sensiblement plus bas (4,5%), il est confronté au problème du chômage structurel. Si l'on exclut les aberrations méthodologiques, eu égard à la croissance du chômage dans les régions allemandes, le Grand-Duché a connu la hausse la plus forte du chômage entre 2000 et 2005.

Si l'on considère uniquement la période jusque 2004 (avant le lancement de la réforme Hartz-IV), la croissance supérieure à la moyenne des taux de chômage en Sarre et en Rhénanie-Palatinat est relative : les taux de chômage font l'objet d'une hausse beaucoup moins importante (respectivement +1,7 et +1,3 points). La Wallonie constate une hausse de 1,6 points entre 2000 et 2005 ; en Lorraine, le niveau de chômage connaît la plus faible progression durant cette période.



<sup>33</sup> Cf. Observatoire interrégional du marché de l'emploi : Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020, Perspectives pour la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique, Bielefeld, 2007, p. 59 et suivantes.

### Evolution du taux de chômage entre 2000 et 2005 (en points)



Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs : IBA / OIE

#### Le chômage dans l'Enquête « Forces de Travail » (Eurostat)

La définition du terme « chômage » utilisé dans l'Enquête communautaire sur les Forces de Travail correspond à celle du Bureau International du Travail, selon laquelle les chômeurs sont les personnes de 15 ans ou plus qui, au cours de la période de référence, sont sans travail, disponibles pour travailler et à la recherche active d'un emploi. Pour chaque catégorie, le chômage, estimé en avril pour chaque Etat membre, est régionalisé sur la base du nombre de personnes inscrites auprès des bureaux de placement en avril de la même année. Les données relatives à la population active sont régionalisées sur la base des résultats de l'Enquête sur les Forces de Travail.

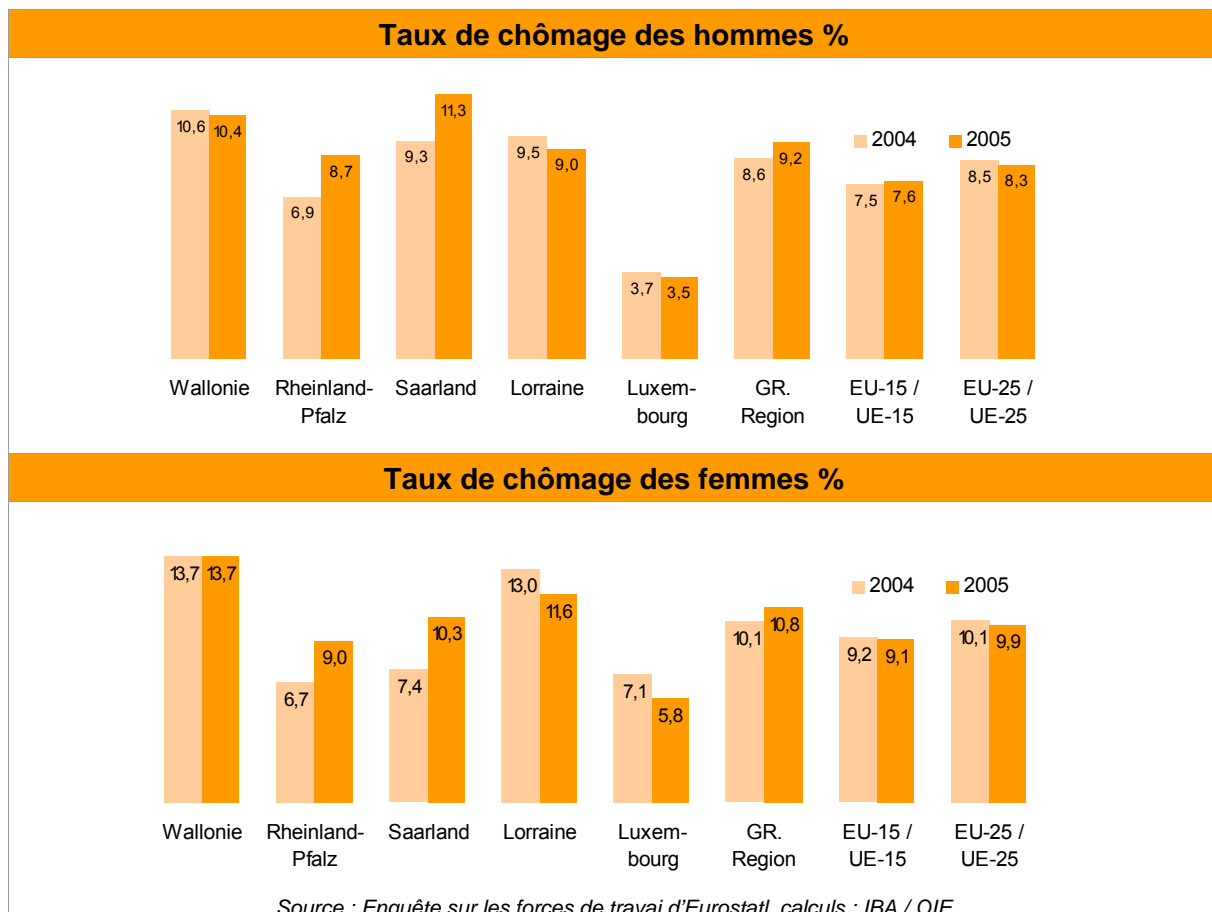
Les taux de chômage retenus par Eurostat sont obtenus en divisant le nombre de chômeurs par les données correspondantes de la population active (actifs occupés + chômeurs). Le point de départ est l'Enquête communautaire sur les Forces de Travail. En effet, Eurostat calcule les taux de chômage « harmonisés » pour les Etats, basés sur les définitions recommandées par le Bureau International du Travail (BIT). « Harmonisé » signifie que les micro données nationales concernant les particuliers et les ménages sont traitées par Eurostat de la même manière pour toute l'UE afin de permettre une comparaison entre les Etats. Pour se conformer aux critères du BIT, chaque pays de l'Union européenne met en place une enquête sur les forces de travail, réalisée à intervalles réguliers auprès d'échantillons représentatifs de la population. Celle-ci comporte aussi des inconvénients : erreurs d'échantillonnage, réponses subjectives, pas de résultats à des niveaux géographiques fins. En outre, les réponses étant données dans le cadre d'une période de référence, la longueur de celle-ci peut influencer la réponse. Le seul fait de diminuer (ou d'augmenter) cette période diminue ou augmente le nombre de chômeurs. Le principal avantage de cette méthode est de fournir des résultats internationaux comparables. Elle permet aussi d'éliminer en très grande partie les effets de modifications de la réglementation du chômage.

La mesure du taux de chômage selon Eurostat peut dans certain pays différer de la mesure « administrative » du chômage, notamment au niveau infrarégional. En effet, les données nationales « administratives » concernant le chômage ne sont pas harmonisées. Les législations nationales sur la définition du chômage, et donc son calcul, peuvent diverger selon les pays. Ces informations ont l'avantage d'être rapidement disponibles à des échelons géographiques fins et permettent de caractériser les demandeurs d'emploi. Elles présentent en revanche des inconvénients. Ainsi, elles ignorent par exemple les personnes qui cherchent un travail mais qui ne se déclarent pas au chômage car ne remplissant pas les conditions d'ouverture des droits à une indemnisation.

#### Evolution différente des taux de chômage des hommes et des femmes

De manière générale, les femmes sont davantage touchées par le chômage que les hommes. En 2005, le taux de chômage dans la Grande Région s'élève à 9,2% chez les hommes et à 10,8% chez les femmes. La Wallonie affiche le différentiel le plus important des taux de

chômage entre les hommes et les femmes, suivie de la Lorraine et du Luxembourg. Dans ces trois régions, le taux de chômage des femmes est, comme au niveau européen, plus élevé que celui des hommes alors que dans les régions allemandes, le taux de chômage masculin dépasse celui des femmes. Globalement, la Grande Région suit la même tendance que tous les Etats européens en ce qui concerne le niveau de chômage des hommes et des femmes. Au cours des années 2002 et 2003, la Grande Région affiche toutefois un différentiel sensiblement plus faible que l'Europe. Alors que, dans l'UE des 15 et l'UE des 25, le niveau du chômage reste stable chez les hommes comme chez les femmes depuis 2003, ces deux taux progressent dans la Grande Région. Depuis 2003, la croissance du taux de chômage féminin (+2,2 points) est deux fois plus élevée que celle du taux de chômage masculin (+1,1 points).



### **Un taux de chômage en progression constante dans la Communauté germanophone**

En 2001, la CG enregistre un taux de chômage de 4,9% ; il ne cesse depuis d'augmenter, atteignant les 7,8% en 2005. Ce taux reste encore nettement en deçà du niveau de chômage global de la Grande Région et il est également inférieur aux taux enregistrés par chacune des composantes régionales, à l'exception du Luxembourg. Depuis 2001, le taux de chômage des femmes (10,5% en 2005) dans la CG est environ deux fois plus élevé que chez les hommes (5,8% en 2005).

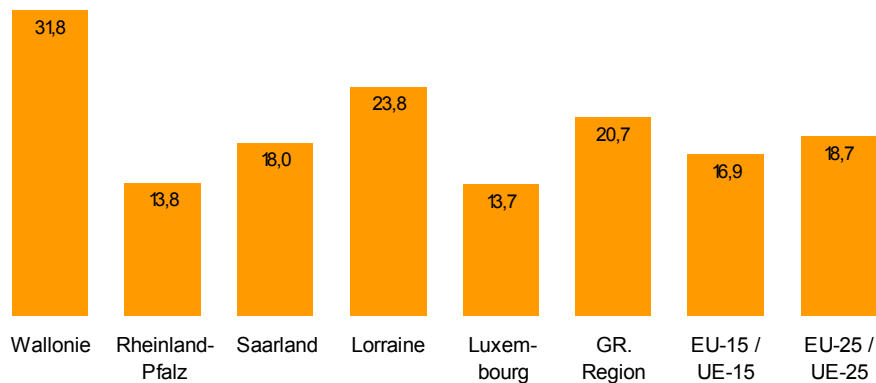


### **Par rapport à la moyenne de la Grande Région, les jeunes sont deux fois plus touchés par le chômage**

En 2005, alors qu'une personne sur dix en âge de travailler (entre 15 et 64 ans) est inscrite au chômage dans la Grande Région, un jeune sur cinq appartenant à la tranche d'âge des 15 - 24 ans recherche un emploi. Par conséquent, dans la Grande Région comme dans l'ensemble de l'Europe, le taux de chômage est environ deux fois plus élevé chez les jeunes actifs que dans l'ensemble de la population en âge de travailler. En général, les jeunes sont confrontés à de grandes difficultés lors de leur passage sur le marché de l'emploi en cas de problèmes conjoncturels ou structurels. En 2005, alors que le taux de chômage global dans la Grande Région n'est supérieur que d'un point environ à la moyenne européenne, on observe un écart plus important en ce qui concerne le niveau de chômage des jeunes (3,8 points par rapport à l'UE des 15 et 2 points par rapport à l'UE des 25).

Le taux de chômage des jeunes connaît des disparités importantes entre les composantes régionales : en Wallonie, où le taux de chômage des 15 – 24 ans est le plus élevé, près d'un tiers des jeunes de cette classe d'âge est au chômage en 2005 (31,8%) contre presque d'un quart en Lorraine (23,8%). Le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat, qui affichent les taux les plus bas (13,7 et 13,8%), comptent près d'un jeune sur sept au chômage ; avec un taux de chômage des jeunes de 18%, la Sarre affiche un résultat de deux points inférieur à la moyenne de la Grande Région. Ce clivage dépend toutefois particulièrement des systèmes éducatifs et productifs.

**Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans en 2005 en %**



Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs : IBA / OIE

Le calcul du taux de chômage pour les jeunes pose problème à l'échelle internationale car les populations de référence entre les pays sont hétérogènes. Si l'on prend le cas de l'Allemagne et de la France, l'importance de la population active (actifs en emploi et chômeurs) dans ces deux pays est différente et explique en partie les écarts observés pour les taux de chômage des jeunes. En effet, l'apprentissage est fortement développé et ancré en Allemagne avec le système dual.<sup>34</sup> Ces jeunes sont considérés comme actifs et comptabilisés dans la population active. Le taux d'emploi y est particulièrement élevé, le taux d'inactivité relativement bas et la proportion de jeunes au chômage plutôt faible. En France, les apprentis,

<sup>34</sup> Le système dual désigne l'apprentissage avec une alternance de l'enseignement entre l'entreprise et le centre de formation professionnelle.

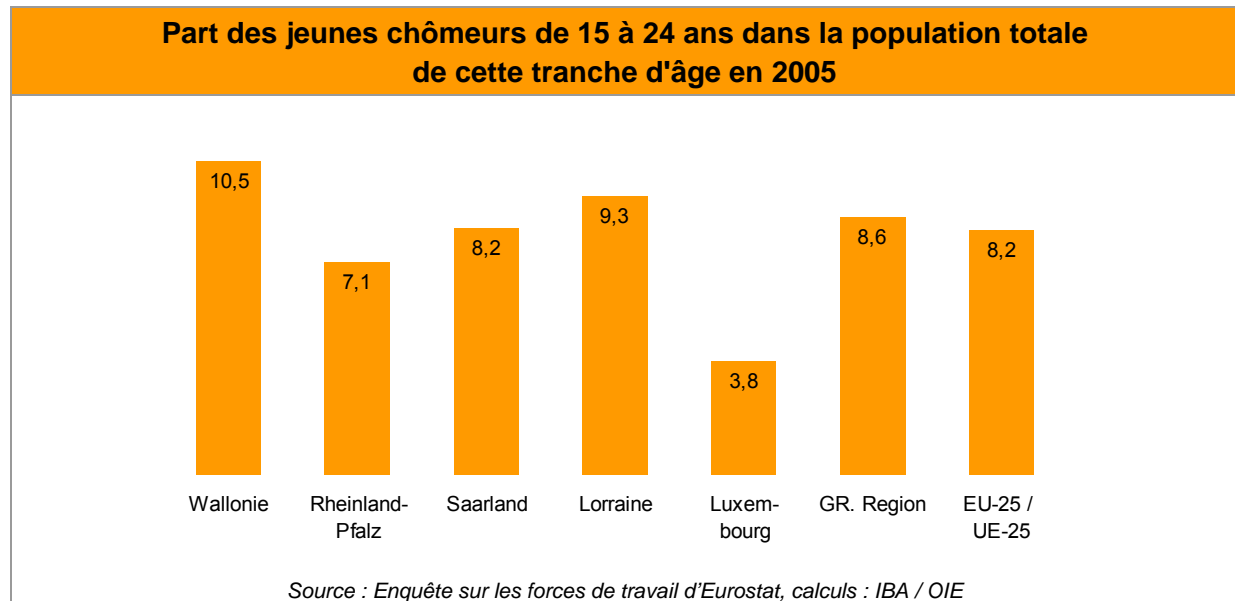
même s'ils bénéficient d'un contrat de travail (aux conditions particulières) ne figurent pas dans la population active mais sont considérés en formation. Les taux d'emploi des jeunes restent en France relativement modestes (compte tenu de l'ampleur de la scolarisation et des sorties de plus en plus tardives vers la vie active), tout comme la part des jeunes au chômage. Aussi, en France, la population active des jeunes étant minorée, le nombre de chômeurs s'en trouve mathématiquement (artificiellement) renforcé.

Lorsque le taux de scolarisation est très élevé – principal facteur influençant le taux d'activité des jeunes –, le taux de chômage peut atteindre des valeurs très élevées, mais ne concerner que très peu de jeunes : c'est par exemple le cas en Belgique et en France. Aussi, pour mieux appréhender la réalité, convient-il de relativiser l'ampleur du chômage des jeunes par rapport à l'ensemble de la population, et non plus seulement par rapport à la population dite active. De plus, la mesure du chômage à un moment donné, n'indique pas s'il concerne toujours les mêmes populations (qui connaissent alors une succession de passages au chômage), ou si elle est plus largement répartie.

#### Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans par région et par sexe en 2005

Niveaux	Taux de chômage 2005 des jeunes de 15 à 24 ans	Taux de chômage 2005 des 15 à 24 ans		
		Total	Hommes	Femmes
UE des 25	18,7	18,7	18,5	19,0
UE des 15	16,9	16,9	16,6	17,2
Belgique	21,5	21,5	21,0	22,1
Wallonie	31,8			
Prov. Brabant-Wallon	28,8			
Prov. Hainaut	36,6			
Prov. Liège	28,0			
Prov. Namur	32,6			
Deutschland	15,5			
Rheinland-Pfalz	13,8			
Koblenz	13,9			
Rheinessen-Pfalz	14,3			
Saarland	18,0			
France	22,3			
Lorraine	23,8			
Luxembourg	13,7			
GR. Region	20,7	20,7	20,8	19,4

Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs : IBA / OIE



### ***Le chômage des jeunes : un problème fondamental dans la Grande Région***

Depuis plus de deux décennies, la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes est au cœur du débat politique et social, et plus particulièrement des discussions en matière de politique de formation et d'emploi dans les différents pays de l'Union européenne. Malgré l'augmentation permanente du nombre de jeunes très qualifiés, les entités de la Grande Région ne parviennent pas à maîtriser leur taux d'élèves en décrochage, ni le nombre de jeunes non qualifiés. Aujourd'hui, tout le monde s'accorde à dire que le chômage des jeunes est bien davantage un phénomène structurel qu'une réalité conjoncturelle. Si l'on peut penser que les jeunes issus de milieux ayant un accès limité à la culture et à l'éducation ne sont pas les seuls à être menacés par le chômage, les résultats de l'Enquête Forces de Travail ainsi que de toutes les autres analyses portant sur cette problématique, montrent de manière générale que le taux de chômage est nettement plus important chez les personnes peu ou moins bien qualifiées que chez les personnes possédant des qualifications plus élevées. Les jeunes débutant dans la vie professionnelle sont naturellement les premiers concernés par cette réalité.

Indépendamment du système scolaire et de formation, la part des jeunes dont le niveau de qualification ne dépasse pas le premier cycle de l'enseignement secondaire s'élève en 2005 par exemple à 13,8% en Allemagne et à 12,6% en Belgique. Ces taux restent néanmoins inférieurs aux moyennes européennes (UE des 25 : 15,1%). En Belgique, en France et au Luxembourg on constate que les personnes concernées sont en majeure partie des hommes. Compte tenu du fait admis que le chômage des jeunes est, en grande partie, imputable aux conditions structurelles, on ne peut s'attendre à ce que le problème se résolve naturellement du fait du changement démographique. Toutefois, les modalités d'insertion professionnelle des jeunes dépendent dans une large mesure des institutions locales, des particularités culturelles mais également et surtout des caractéristiques d'organisation des différents systèmes éducatifs nationaux. Ces systèmes gardent une forte spécificité, modelée au fil des décennies, par une histoire propre et dépendent étroitement du mode d'organisation plus ou moins centralisé ou fédéral propre à chaque Etat.

Dans un espace tel que la Grande Région où cohabitent deux cultures, trois langues, cinq composantes et quatre systèmes éducatifs bien distincts, la comparaison des formes d'insertion professionnelle des jeunes s'avère difficile ; et pourtant, le nombre croissant de jeunes peu qualifiés et les taux élevés des jeunes chômeurs posent dans toutes les composantes de sérieux problèmes aux responsables politiques, à l'ensemble de la société mais également à l'économie. Les spécificités nationales des institutions éducatives ne sont pas les seules responsables de la transition des jeunes vers le marché du travail à des âges différents. Les établissements scolaires et les différents systèmes de formation professionnelle y participent aussi suivant leurs particularismes culturels et nationaux.

### ***L'entrée des jeunes dans la vie active à l'exemple de la Lorraine / France***

Une enquête telle que « Génération 2001 », qui fait suite aux enquêtes « Génération 1992 » et « Génération 1998 » réalisées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) montrent, à l'aide de la reconstitution des biographies des jeunes, ces différences nationales et culturelles. Une extension pour la Lorraine de cette enquête nationale a été financée par l'OREFQ (Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications). Elle permet d'avoir des résultats sur le parcours des jeunes au cours des trois premières années de leur vie active à partir du traitement d'agendas individuels, décrivant, mois par mois, la durée et l'enchaînement des différentes situations vécues par les sortants sur la période 2001 – 2004. Les résultats en Lorraine montrent qu'un peu plus de la moitié des sortants n'a pas connu de période de chômage durant cette période alors que 28% ont passé six mois ou plus au chômage. L'enquête révèle que 68% des jeunes non qualifiés ont connu une période de chômage contre 48% des diplômés du troisième cycle ou des grandes écoles, 40% des titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technique, 32% des diplômés du deuxième cycle de l'enseignement supérieur et 42% des diplômés de l'enseignement supérieur court.<sup>35</sup>

A la différence de la méthodologie de recherche pratiquée en Allemagne, ces enquêtes se concentrent sur l'analyse et le suivi du parcours des jeunes lors de leur insertion sur le marché du travail une fois sortis de leurs formations, avec des qualifications correspondantes à la clé. Par contre, du côté allemand, la question de départ est axée sur les phases de transition antérieures du sujet – par exemple la recherche et les chances de trouver des places d'apprenti et d'obtenir des qualifications – sans chercher à mesurer l'impact de ces qualifications sur les chances d'insertion sur le marché du travail.

Pour les élèves français en décrochage, la « loi d'orientation », introduite dès 1989, exige qu'aucun jeune ne quitte le système scolaire sans qualification ; cette loi a été renforcée par la « loi quinquennale » de 1993. C'est dans ce sens que se dirigent également les mesures législatives qui, annoncées début 2006 par le ministère français de l'éducation, prévoient la mise en œuvre d'une politique de renforcement des missions d'éducation prioritaires. Le projet des « écoles de la deuxième chance » financé depuis 1997 par l'Union européenne conjointement avec les Collectivités, doit permettre l'accès des jeunes âgés entre 18 et 30 ans à des mesures individuelles de soutien et d'encouragement. Bien entendu, nombreuses ont été également les actions entreprises en Wallonie, au Luxembourg ainsi qu'en Allemagne en vue de favoriser l'insertion (ultérieure) des élèves en décrochage sur le marché du

<sup>35</sup> Khristova, Andreana / Lhotel, Hervé / Parment, Alexandre : Génération 2001 en Lorraine – quand l'école est finie.

travail par le biais de programmes de qualifications alternatifs. Toutefois, malgré ces efforts, dont les résultats restent peu concluants, l'objectif fixé de porter le taux des élèves en décrochage en deçà des 10% dans la Grande Région à l'horizon 2010 demeurera une tâche particulièrement difficile.

***Plus d'un chômeur sur deux dans la Grande Région est à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an***

Le chômage de longue durée reflète les problèmes structurels du marché du travail. Avec le temps, le chômage de longue durée a de nombreuses incidences préoccupantes pour les personnes concernées : les chômeurs de longue durée sont ainsi plus fréquemment amenés à développer des problèmes psychiques ou de santé, voient leurs qualifications acquises ainsi que leurs connaissances et expériences professionnelles perdre de leur valeur au fil du temps et plongent de plus en plus, par manque de moyens financiers, dans l'isolement sur le plan social et culturel.

Le taux de chômeurs de longue durée indique le nombre de personnes au chômage depuis plus de 12 mois en pourcentage de la population active.

Avec un taux de 4,9%, le chômage de longue durée dans la Grande Région est plus important que la moyenne européenne (UE des 25 : 4,1%). Près d'une personne sur deux touchée par le chômage dans la Grande Région est sans emploi depuis plus d'un an. La Wallonie et la Sarre enregistrent les taux de chômeurs de longue durée les plus élevés tandis que le Luxembourg affiche des résultats plutôt favorables. La situation est analogue si l'on considère le taux de chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des chômeurs : plus de la moitié des personnes à la recherche d'un emploi sont chômeurs depuis plus d'un an en Wallonie et en Sarre, contre un quart seulement au Luxembourg. La Rhénanie-Palatinat et la Lorraine affichent des taux quelque peu inférieurs à la moyenne de la Grande Région et rejoignent dans une large mesure la moyenne européenne.

Depuis ces dernières années, on observe dans toutes les régions une hausse du niveau de chômage de longue durée. Considérant la part des chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des personnes recherchant un emploi, la Wallonie, la Sarre ainsi que la Rhénanie-Palatinat enregistrent un recul lors de la période 2000 – 2005. Bien que la comparaison interrégionale montre que le Luxembourg affiche avec un taux de 1,2% la part la plus faible de chômeurs de longue durée dans la Grande Région, il enregistre pourtant la progression la plus importante de cette valeur par rapport à l'an 2000. Cette montée du chômage de longue durée révèle une consolidation des problèmes structurels qui touchent certains groupes de personnes sur le marché du travail luxembourgeois.

**Taux de chômeurs de longue durée dans la Grande Région entre 1999 et 2005**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Evolution entre 2000 et 2005 en points
Saarland	4,4	3,8	3,5	3,5	4,1	4,9	5,8	2,0
Lorraine	4,3	3,7	2,8	2,1	3,3	4,4	4,0	0,3
Luxembourg	0,8	0,5	0,5	0,7	0,9	1,1	1,2	0,7
Rheinland-Pfalz	3,1	2,8	2,3	2,2	3,0	2,5	4,1	1,2
Wallonie	8,1	6,5	5,6	6,2	5,8	6,5	6,9	0,4
GR. Region	4,8	4,0	3,4	3,3	3,9	4,2	4,9	0,9
UE-25	-	-	-	-	4,1	4,1	4,1	-

Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs : IBA / OIE

**Part des chômeurs de longue durée dans l'ensemble des chômeurs entre 1999 et 2005**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Evolution entre 2000 et 2005 en points
Saarland	61,4	55,1	55,8	45,7	49,5	58,3	53,4	-1,7
Lorraine	38,4	38,1	36,0	27,1	34,1	39,6	38,9	0,9
Luxembourg	32,3	22,4	28,5	27,4	24,7	21,0	26,4	4,1
Rheinland-Pfalz	52,7	50,9	44,9	38,0	46,5	37,1	46,0	-4,9
Wallonie	64,4	63,9	56,4	58,6	53,6	54,8	58,6	-5,3
GR. Region	54,2	52,3	47,9	43,8	46,0	45,7	49,2	-3,1
UE-25	-	-	-	44,2	45,1	44,5	45,5	-

Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs : IBA / OIE

## 5. Taux d'emploi

Le **taux d'emploi** est un indicateur clé pour les analyses relatives au marché du travail et la description du contexte de la politique économique et de l'emploi à l'échelle de l'Europe. Il correspond à la part des salariés (actifs) de la population dans la tranche d'âge de 15 à 64 ans. Est considéré comme actif quiconque a, durant la semaine de référence, travaillé au moins une heure contre rémunération.<sup>36</sup> D'un point de vue aussi général, le taux d'emploi ne fournit toutefois aucune indication sur le volume de travail de groupes de salariés précis, ce dont il y a lieu de tenir compte de manière appropriée dans la description des données, considérant le fait que le temps de travail diffère souvent fortement selon qu'il s'agisse des hommes ou des femmes. Si le taux d'emploi doit fournir un reflet réaliste de la situation de la politique de l'emploi dans la Grande Région, il est impératif que la part très importante des femmes sous contrat travail à temps partiel soit, comme il se doit, prise en considération. Il en est de même d'autres groupes de personnes défavorisées sur le marché du travail.

### Taux d'emploi et objectifs de Lisbonne et de Stockholm

Depuis son lancement en 1997, la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) tient un rôle central dans la coordination des mesures politiques de l'UE en faveur de la création de meilleurs emplois pour tous. Lors du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000, l'UE s'est fixé comme objectif de devenir, au cours de la décennie à venir, l'espace économique (basé sur la connaissance) le plus concurrentiel et le plus dynamique au monde, capable de générer une croissance économique durable, doté d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité ainsi que d'une plus grande cohésion sociale. Le centre de gravité de la SEE s'est déplacé et il n'est plus question aujourd'hui de réduire le chômage, mais bien de créer les conditions du plein emploi.

En 2005, le Conseil de l'Europe et la Commission ont acquis la conviction que la stratégie de Lisbonne devait être modifiée et réorientée sur la croissance et l'emploi. Les trois objectifs liés au taux d'emploi, notamment, de la stratégie de Lisbonne sont à cet égard primordiaux : globalement, un taux d'emploi moyen de 70% doit être atteint d'ici 2010 ; chez les femmes à 60% et chez les salariés seniors (entre 55 et 64 ans), à 50%.

Les perspectives d'une croissance forte de l'emploi étant limitées dans un futur proche, la réalisation de l'objectif global de la SEE sera sans doute retardée de quelques années. Au niveau européen, les évolutions récentes au regard des objectifs concernant les femmes et les personnes âgées de 55 à 64 ans semblent toutefois prometteuses – même si le chemin à parcourir est encore long dans certaines régions.<sup>37</sup>

### Un niveau d'emploi très disparate selon les régions

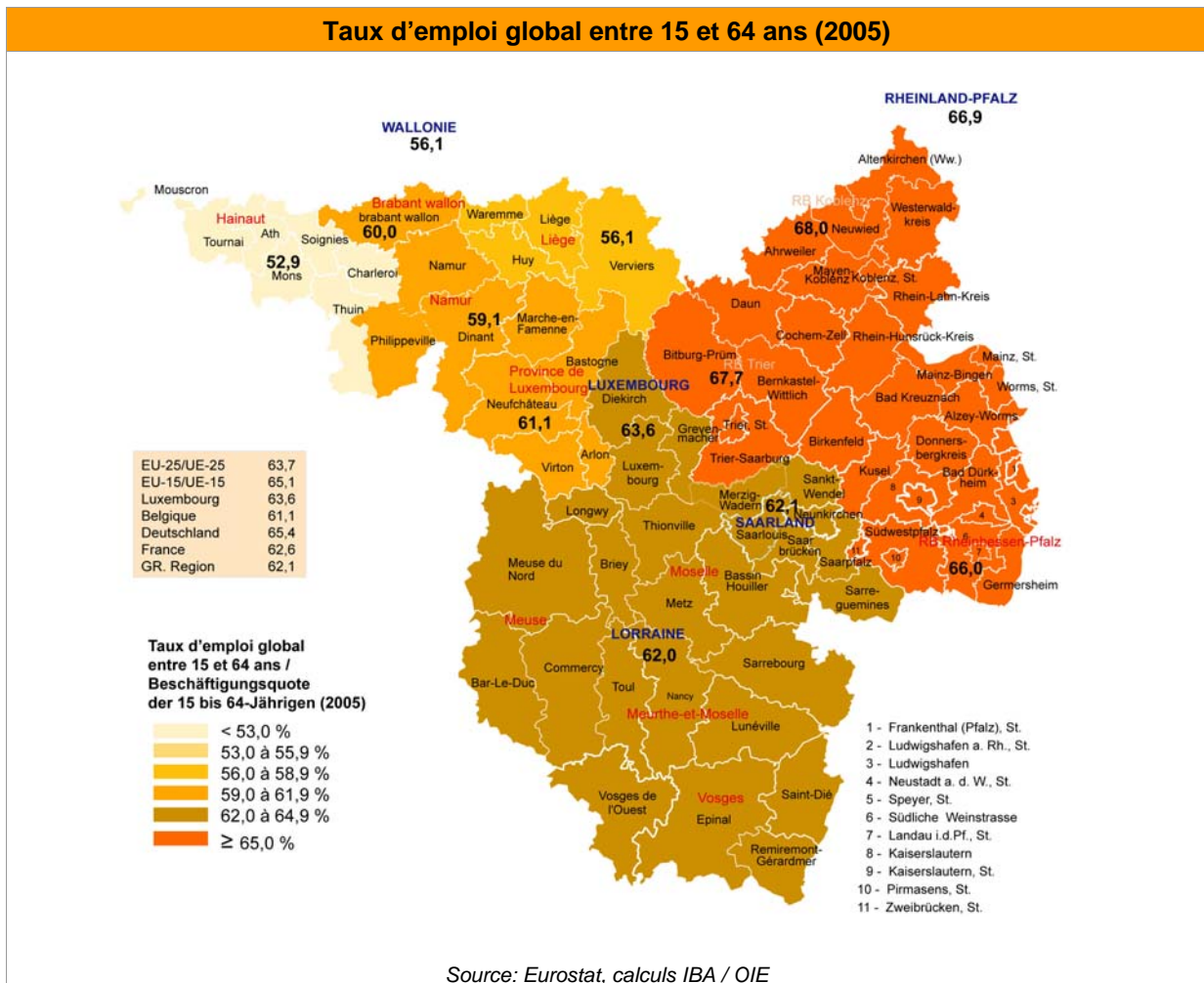
Selon l'enquête de l'UE sur les forces de travail, le taux d'emploi de la Grande Région est en 2005 de 62,1%, se situant ainsi – malgré une nette hausse de 1,8 point par rapport à 2004 – en-dessous de la moyenne de tous les Etats membres (UE des 15 : 65,1%; UE des 25 : 63,7%). Le niveau de l'emploi dans les différentes composantes de la Grande Région fait aussi apparaître de fortes disparités : ainsi le taux d'emploi global s'échelonne-t-il entre 56,1% en Wallonie<sup>38</sup> et 66,9% en Rhénanie-Palatinat. L'écart entre les composantes régionales se creuse, passant de 9,8 points en 2004 à 10,8 points en 2005. Les taux d'emploi en

<sup>36</sup> Sont également comptabilisées toutes les personnes dont le contrat de travail est suspendu durant la semaine de référence (p. ex. congé sabbatique ou parental).

<sup>37</sup> Commission européenne (Ed.) : Des régions en pleine croissance, une Europe en pleine croissance – Quatrième rapport sur la cohésion économique et sociale – COM (2007) 694 final, Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 2007, p. 20.

<sup>38</sup> Au sein de la Wallonie, la Communauté germanophone de Belgique enregistre un taux d'emploi bien meilleur : selon les calculs de l'IWEPS, elle a, avec 64,1%, occupé le deuxième rang dans la Grande Région en 2005, derrière la Rhénanie-Palatinat.

Sarre (62,1%) et en Lorraine (62%) se situent dans la moyenne de la Grande Région (62,1%) ; le Luxembourg, avec 63,6%, réalise certes un score supérieur, mais il est loin d'atteindre la moyenne de l'UE des 15 (65,1%), contrairement à la Rhénanie-Palatinat.



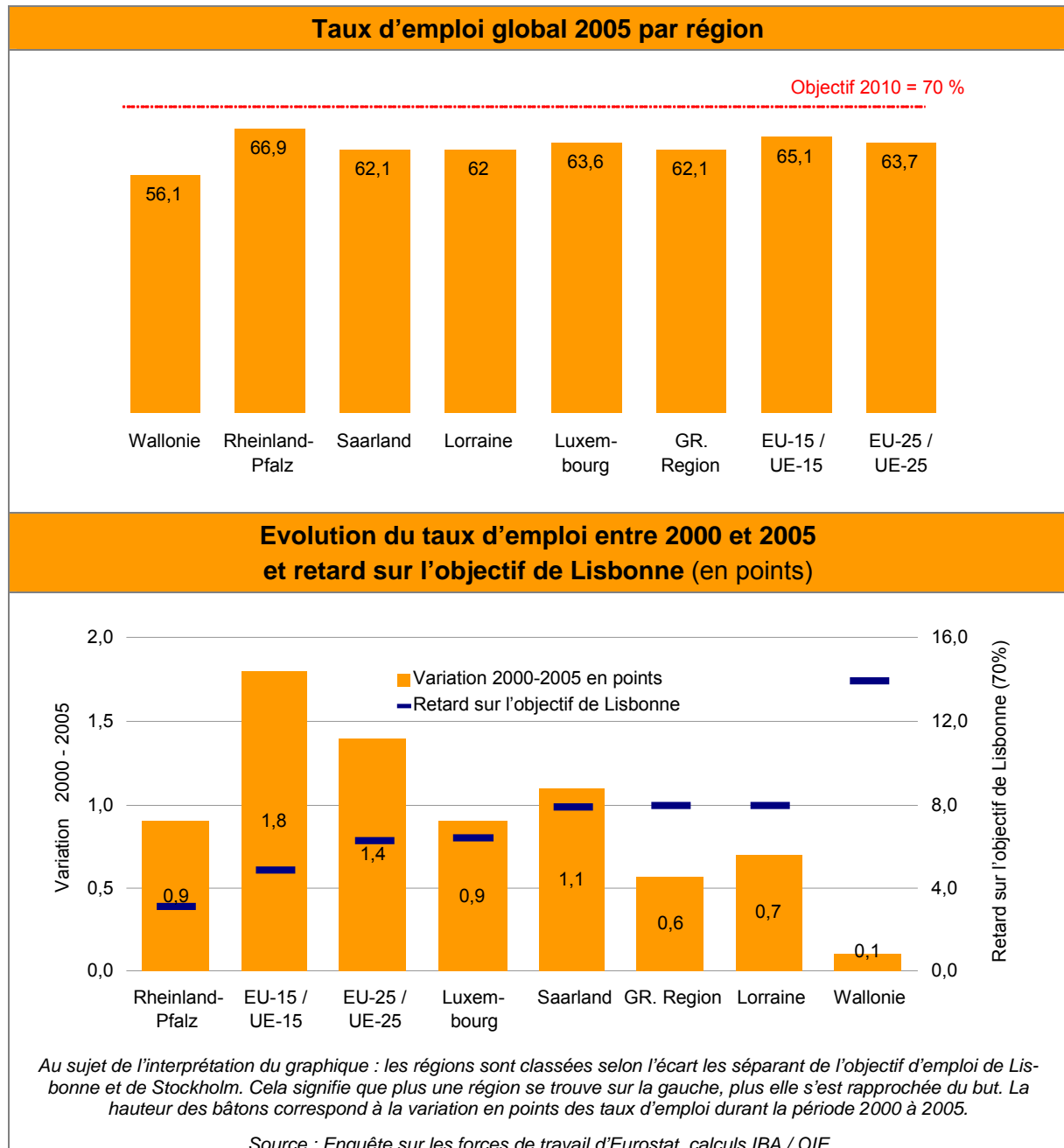
En 2005, les taux d'emploi progressent dans toutes les composantes régionales par rapport à l'année précédente. Une analyse à plus long terme – depuis 2000 – met toutefois en évidence des différences significatives dans la dynamique de l'évolution de l'emploi : durant cette période de cinq ans, la Grande Région dans son ensemble a pu améliorer son taux d'emploi de 0,6 point, ce qui représente cependant une évolution nettement moins favorable que dans le reste de l'Europe. Dans l'UE des 15, la progression, s'établissant à 1,8 point, est en effet trois fois supérieure et dans l'UE des 25, deux fois supérieure. Au sein de la Grande Région, la Sarre, avec une augmentation de 1,1 point, obtient le meilleur résultat, suivie de la Rhénanie-Palatinat et du Luxembourg (respectivement +0,9 point). La Lorraine se situe ici dans la moyenne de la Grande Région ; seul le taux d'emploi wallon stagne.

Comme dans toute l'Europe, d'importants efforts dans la Grande Région sont nécessaires afin d'atteindre ce taux de 70%. La Rhénanie-Palatinat est la plus proche de ce résultat avec un retard de 3,1 points ; au contraire de la Wallonie, avec un écart de 13,9 points.<sup>39</sup> Le retard de la Grande Région dans son ensemble se situe, avec 7,2 points, entre ces deux extrêmes.

<sup>39</sup> Pour la CG, l'écart représente 5,9 points.



Même si le Luxembourg, qui avec un taux d'emploi d'environ 63,6% se trouve encore à 6,4 points en deçà de l'objectif de Lisbonne, parvient (par un renforcement de l'emploi des salariés seniors et des femmes, etc.), à atteindre le but fixé, ces effectifs supplémentaires ne suffisent pas, selon une projection<sup>40</sup> de l'Office statistique du Luxembourg (STATEC), à couvrir les besoins en main-d'œuvre de la très prospère économie luxembourgeoise. Au Luxembourg, ces besoins persistants ne peuvent dès lors être satisfaits sans recours aux travailleurs frontaliers et sans une nouvelle vague d'immigration.



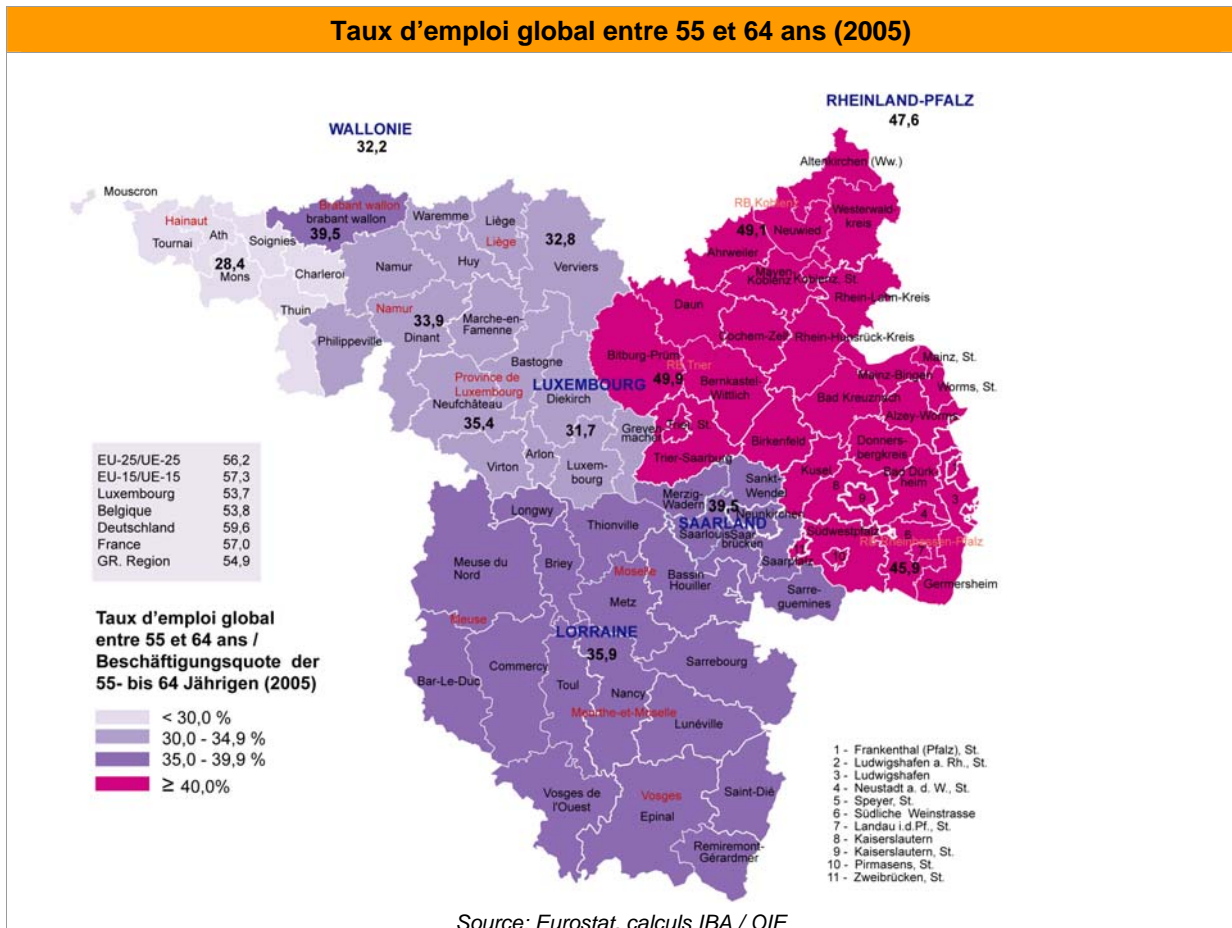
### Nouvelle progression du taux d'emploi des salariés seniors

En Europe, le taux d'emploi des salariés seniors a progressé pour s'établir à 42,5% (UE des 25 et UE des 15 : 44,1%). Cette tendance à la hausse s'oppose fortement à la baisse de ce

<sup>40</sup> Cf. STATEC (Ed.) : Rapport travail et cohésion sociale, Cahiers économiques n° 99 , p. 15 et suivantes.

taux enregistrée durant des années du fait de la tendance à la préretraite observée dans de nombreux pays. En dépit de cette augmentation, le taux d'emploi pour ce groupe d'âge est encore, en 2005, de plus de 7 points inférieur à l'objectif des 50% visé pour 2010 ; une intense promotion de l'emploi des salariés seniors doit en conséquence encore être menée.

Avec un taux d'emploi des salariés entre 55 et 64 ans de 39,4%, soit un retard de plus de 10 points par rapport aux objectifs de Lisbonne, la Grande Région enregistre un résultat bien plus décevant encore et se situe toujours nettement sous les valeurs comparables au plan européen. Toutefois, l'écart par rapport à l'UE des 25, qui, en 2004, atteint encore 6,2 points, se réduit de moitié en 2005 pour s'établir à 3,1 points. Comme le taux d'emploi global, celui intéressant les salariés seniors n'est pas homogène au niveau de la Grande Région : en effet, au sein de cet espace, la Rhénanie-Palatinat enregistre, avec 47,6% et un écart de 2,4 points par rapport à l'objectif de Lisbonne (50%), le meilleur résultat. Hormis la Sarre, qui se situe encore dans la moyenne de la Grande Région, toutes les autres composantes régionales font état de scores médiocres. Le Luxembourg, où seulement 31,7% des salariés seniors ont un emploi, ferme la marche.<sup>41</sup>



<sup>41</sup> Alors que la Wallonie, avec 32,2%, ne dépasse que légèrement le Grand-Duché, la CG enregistre, selon les chiffres de l'IWEPS et de l'office du travail de la CG, un taux de 51,8% pour les salariés seniors en 2005 – toutefois rapporté au groupe des 50 – 64 ans, si bien qu'il n'est pas possible d'en tirer des enseignements sur la réalisation des objectifs de Lisbonne ni d'établir une comparaison directe avec les taux fournis par Eurostat pour les différentes régions.

### Taux d'emploi des salariés seniors (de 55 à 64 ans)

	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	Variation 2004- 2005	Variation 2000- 2005
	en points								
Saarland	39,5	32,2	28,5	33,1	31,4	29,8	28,4	7,3	9,7
Lorraine	35,9	30,3	30,4	32,5	28,3	26,8	24,2	5,6	9,1
Luxembourg	31,7	30,4	30,3	27,9	24,8	27,2	26,3	1,3	4,5
Rheinland-Pfalz	47,6	41,4	39,5	37,8	36,4	36,2	35,4	6,2	11,4
Wallonie	32,2	29,4	29,1	26,2	24,6	25,4	24,2	2,8	6,8
DG*	51,8	49,8	48,1	46,1	45,5	44,0	42,7	2,0	7,8
<b>GR. Region</b>	<b>39,4</b>	<b>34,7</b>	<b>33,5</b>	<b>32,8</b>	<b>30,9</b>	<b>30,8</b>	<b>29,5</b>	<b>4,7</b>	<b>8,5</b>
<b>UE-15</b>	<b>44,1</b>	<b>42,4</b>	<b>41,6</b>	<b>39,9</b>	<b>38,6</b>	<b>37,7</b>	<b>36,9</b>	<b>1,7</b>	<b>6,4</b>
<b>UE-25</b>	<b>42,5</b>	<b>40,9</b>	<b>40,1</b>	<b>38,5</b>	<b>37,3</b>	<b>36,5</b>	-	<b>1,6</b>	<b>6,0</b>

\* contrairement aux données Eurostat, les taux dans la CG se rapportent à des salariés de la classe d'âge 50 à 64 ans

Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs IBA / OIE; CG : IWEPS, analyse : ADG

### Légère progression du taux d'emploi des jeunes par rapport à l'année précédente

La Grande Région a un taux d'emploi des jeunes de 33,1% en 2005, un résultat nettement inférieur à la moyenne européenne. Néanmoins, par rapport à l'année précédente, une progression légère s'observe dans toutes les composantes régionales. Celle-ci est toutefois insuffisante pour compenser le recul du taux d'emploi des jeunes survenu entre 2000 et 2005. En 2005, seule la Lorraine était parvenue à maintenir son niveau de 2000.

La comparaison entre les régions fait toujours apparaître des écarts importants. La Wallonie enregistre, avec 22,3%, le taux d'emploi des jeunes le plus faible de la Grande Région et la Rhénanie-Palatinat, en revanche, occupe la première place avec 44,1%, suivie de la Sarre, de la Lorraine et du Luxembourg. Il est probable que les résultats globalement supérieurs à la moyenne des deux régions allemandes soient avant tout liés au système de formation professionnelle en alternance.<sup>42</sup>

L'emploi des jeunes dans la Communauté germanophone de Belgique ne cesse de régresser depuis 2001. Malgré cela, le taux d'emploi de ce groupe d'âge se situe approximativement au niveau des deux composantes régionales allemandes, dépassant ainsi nettement les taux d'emploi dans les autres composantes francophones.

<sup>42</sup> Dans les entreprises, les apprentis sont comptabilisés au nombre des actifs.

**Taux d'emploi des jeunes (15 à 24 ans)**

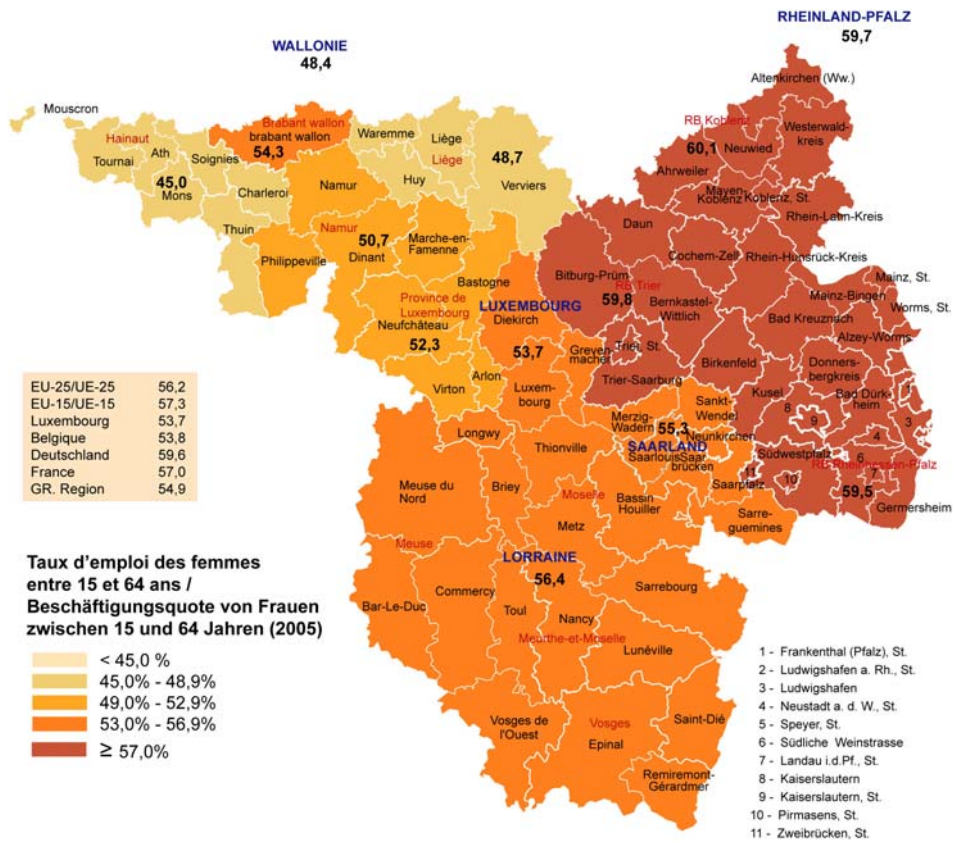
	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	Variation 2000-2005 en points
Saarland	38,1	37,3	43,5	41,8	43,5	41,9	42,6	-3,8
Lorraine	30,8	30,3	32,4	32,3	33,1	30,6	26,4	0,2
Luxembourg	24,9	23,3	27,0	32,3	32,3	31,8	31,7	-6,9
Rheinland-Pfalz	44,1	40,0	47,1	47,6	48,8	47,8	45,7	-3,7
Wallonie	22,3	21,6	20,8	22,9	23,7	23,6	21,8	-1,3
DG*	38,2	39,1	40,5	42,7	42,8	42,4	41,7	-4,2
<b>GR. Region</b>	<b>33,1</b>	<b>31,1</b>	<b>34,3</b>	<b>35,0</b>	<b>36,1</b>	<b>35,0</b>	<b>32,8</b>	<b>-1,9</b>
<b>UE-15</b>	<b>39,7</b>	<b>39,7</b>	<b>39,7</b>	<b>40,4</b>	<b>40,6</b>	<b>40,1</b>	<b>38,8</b>	<b>-0,4</b>
<b>UE-25</b>	<b>36,7</b>	<b>36,6</b>	<b>36,7</b>	<b>37,4</b>	<b>37,9</b>	<b>37,8</b>	-	<b>-1,1</b>

Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs IBA / OIE ; DG : IWEPS, analyse : ADG

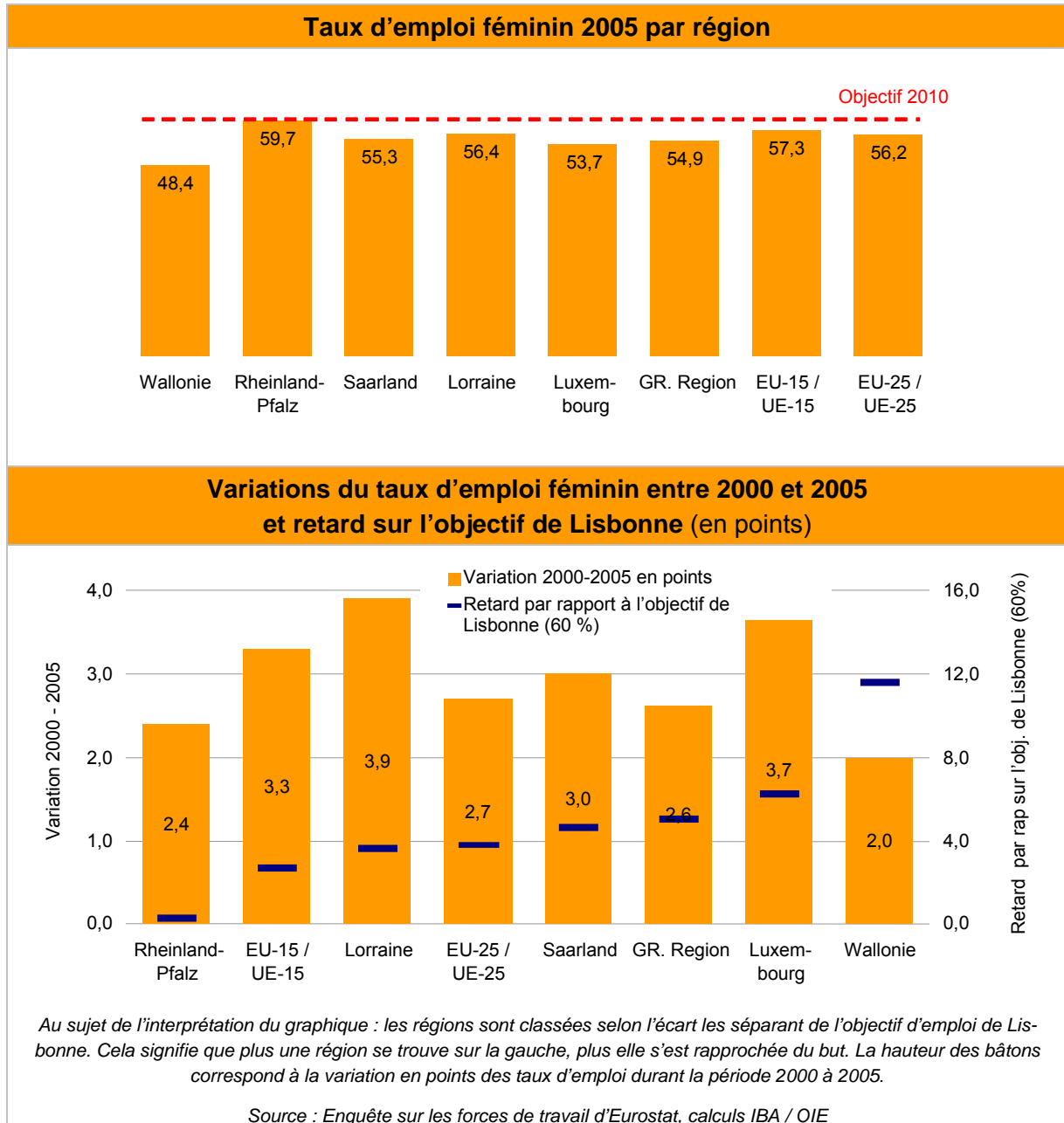
**Tendance à la hausse pour les taux d'emploi féminin**

Dans toutes les composantes de la Grande Région, l'emploi féminin progresse par rapport à l'année précédente. En 2005, le taux d'emploi féminin a atteint 54,9%, ce qui représente une hausse de 2,7 points. Ce résultat est toutefois de 2,4 point (UE des 15), voire de 1,3 point (UE des 25) inférieur à la moyenne des Etats membres. L'objectif de Lisbonne, à savoir un taux d'emploi de 60% minimum à l'horizon 2010, est loin d'être atteint. A l'exception de la Rhénanie-Palatinat, le retard des autres régions est, en partie, considérable. La Wallonie et le Luxembourg enregistrent, dans l'ordre, les taux les plus faibles et sont donc les composantes régionales les plus éloignées encore de l'objectif visé.

Taux d'emploi des femmes entre 15 et 64 ans (2005)



Source: Eurostat, calculs IBA / OIE



Globalement pourtant, le taux d'emploi des femmes augmente plus fortement que l'emploi dans son ensemble depuis 2000. Avec une augmentation de 2,6 points entre 2000 et 2005, la Grande Région se situe ainsi dans la moyenne européenne (UE des 25) – par rapport à l'UE des 15 (+3,3 points), la progression est toutefois plus faible. Dans le classement des composantes régionales, la Wallonie occupe, comme pour l'évolution de l'emploi global, la dernière place dans la Grande Région. Depuis 2000, la Lorraine double son taux d'emploi féminin, le Luxembourg lui emboîte le pas. Grâce à une hausse supérieure aux moyennes régionale et européenne, la Sarre comble son retard en matière d'emploi féminin ; la Rhénanie-Palatinat, quant à elle, atteint déjà pour ainsi dire l'objectif de 60%.

#### **Nouveau recul des inégalités hommes-femmes dans les taux d'emploi**

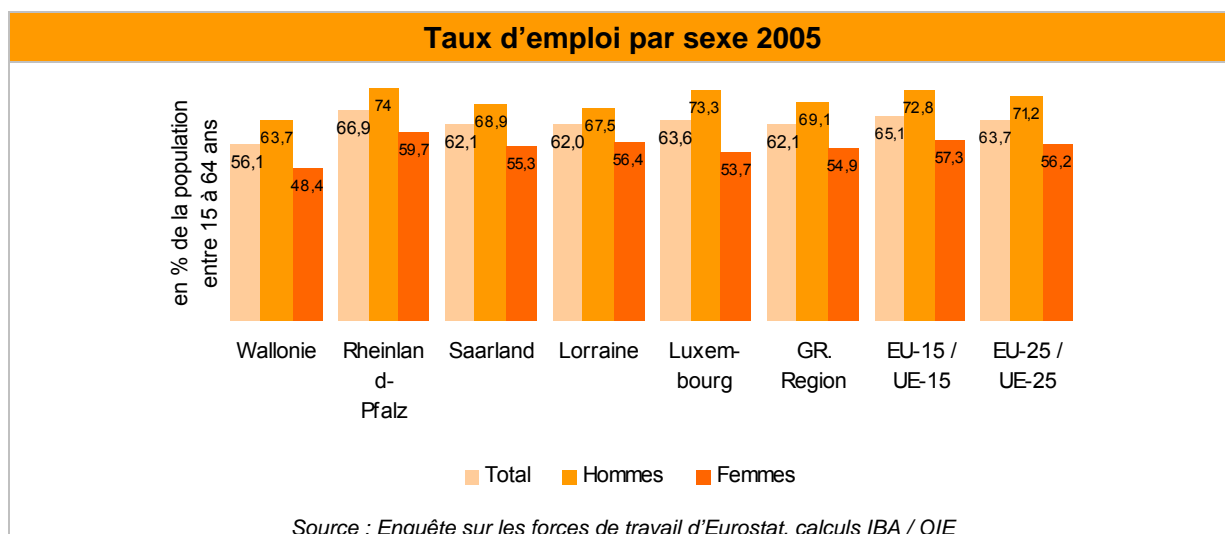
La réduction des différences entre taux d'emploi masculin et féminin observée ces dernières années s'est poursuivie dans toutes les composantes régionales en 2005. Par rapport à

l'année précédente, l'écart diminue de 2 points à 14,2%. Il est ainsi légèrement inférieur à celui du niveau européen global. Toutefois, la différence entre les deux taux demeure considérable, oscillant entre 11,1 et 15,3 points selon les diverses composantes régionales. Les disparités hommes-femmes dans l'ensemble de la Grande Région sont ainsi moins marquées qu'en Europe. Seule exception : la CG qui enregistre un écart de 19,3 points entre les deux taux.

**Evolution des inégalités hommes-femmes au niveau des taux d'emploi 1999-2005 (différence en points)**

	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Saarland	13,6	15,0	14,5	16,6	19,6	17,2	17,3
Lorraine	11,1	18,1	16,4	17,1	17,9	17,2	17,0
Luxembourg	19,6	22,2	21,3	24,0	24,1	25,0	25,9
Rheinland-Pfalz	14,3	15,9	15,3	16,2	17,9	17,3	17,6
Wallonie	15,3	16,3	16,1	18,6	19,1	19,1	19,2
DG	19,3	20,2	20,4	21,5	22,4	22,9	22,8
<b>GR. Region</b>	<b>14,2</b>	<b>16,2</b>	<b>16,0</b>	<b>17,5</b>	<b>18,7</b>	<b>18,1</b>	<b>18,3</b>
<b>UE-15</b>	<b>15,5</b>	<b>15,8</b>	<b>16,5</b>	<b>17,2</b>	<b>18,1</b>	<b>18,6</b>	<b>19,0</b>
<b>UE-25</b>	<b>15,0</b>	<b>15,2</b>	<b>15,8</b>	<b>16,4</b>	<b>17,0</b>	<b>17,6</b>	-

Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs IBA / OIE ; CG : IWEPS, analyse : ADG



**Poursuite de la hausse du travail à temps partiel**

En 2005, 22,7% de tous les salariés sont employés à temps partiel dans la Grande Région. Le travail à temps partiel augmente encore. La Grande Région dépasse, pour cette forme d'emploi, largement la moyenne de l'UE des 15 (20,2%) et de l'UE des 25 (18,3%). A l'exception de la Lorraine, où le taux d'emploi à temps partiel est, avec 19,3%, pratiquement demeuré inchangé, le travail à temps partiel bat de nouveaux records. La progression de cette forme d'emploi est particulièrement marquée en Sarre et en Rhénanie-Palatinat où plus d'un salarié sur quatre est sous contrat de travail à temps partiel. Le Luxembourg enregistre, avec 17,4%, le taux de travail à temps partiel le plus faible et la Sarre, avec 25,8%, le taux le plus élevé.

**Evolution du travail à temps partiel entre 1999 et 2005 (en% du taux d'emploi global)**

	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Saarland	25,8	23,0	21,7	22,5	22,3	21,9	20,4
Lorraine	19,3	19,5	18,1	17,3	17,6	17,6	18,4
Luxembourg	17,4	16,3	13,4	11,6	11,3	11,3	10,7
Rheinland-Pfalz	25,2	23,4	23,4	22,3	21,6	20,9	20,5
Wallonie	21,5	20,9	19,9	19,0	18,4	17,5	17,7
<b>GR. Region</b>	<b>22,7</b>	<b>21,6</b>	<b>20,8</b>	<b>19,9</b>	<b>19,6</b>	<b>19,1</b>	<b>18,9</b>
<b>UE-15</b>	<b>20,2</b>	<b>19,4</b>	<b>18,5</b>	<b>17,8</b>	<b>17,5</b>	<b>17,6</b>	<b>17,3</b>
<b>UE-25</b>	<b>18,3</b>	<b>17,7</b>	<b>16,9</b>	<b>16,3</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>-</b>

Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs IBA / OIE

**Le travail à temps partiel est et reste principalement l'affaire des femmes**

La progression du travail à temps partiel parmi les hommes – qui entre 2004 et 2005 est apparue le plus nettement en Sarre et en Rhénanie-Palatinat – est révélatrice de la tendance à la hausse de cette forme d'emploi chez les hommes dans les différentes composantes régionales. Seule la Lorraine enregistre un recul entre 2004 et 2005. Dans la Grande Région dans son ensemble, la part des hommes travaillant à temps partiel progresse d'un peu moins d'un point pour atteindre 6,5% du taux d'emploi masculin global. Au Luxembourg, cette part n'atteint, avec 2,5%, pas même la moitié du résultat moyen de la Grande Région. Dans l'espace de coopération dans son ensemble, l'écart par rapport à l'UE des 15, où 7,7% de tous les actifs hommes sont employés à temps partiel, est d'environ 1,2 point en 2005 (un écart en baisse continue depuis 1999).

**Part des femmes dans le taux de travail à temps partiel global**

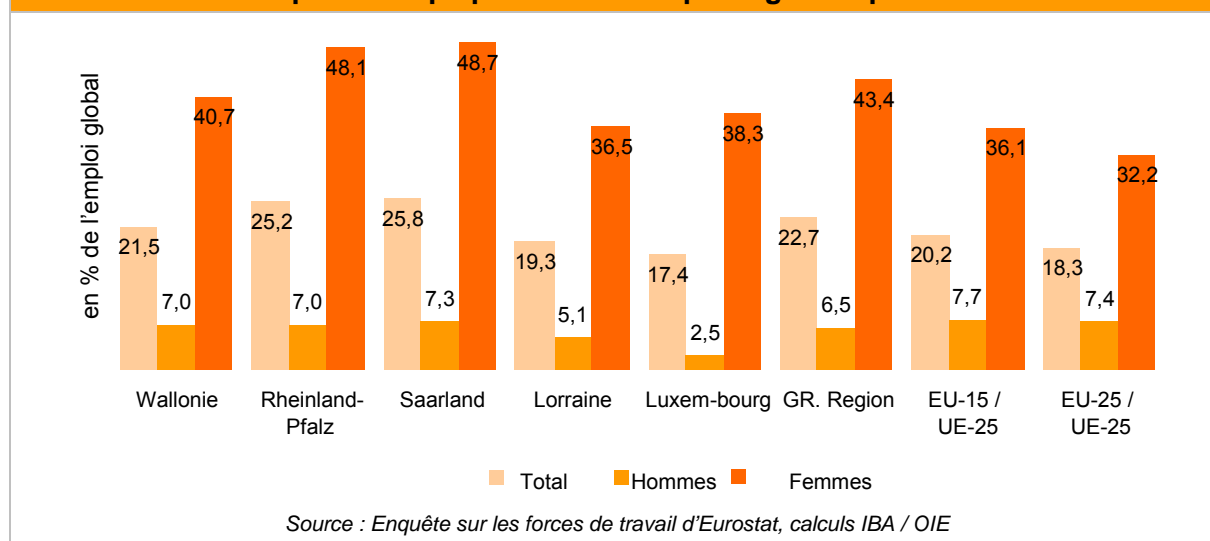
	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Saarland	84,2	91,0	89,7	85,1	87,7	88,4	91,2
Lorraine	85,4	82,7	84,3	85,7	87,7	84,6	84,9
Luxembourg	92,0	91,2	92,8	90,9	90,5	90,2	89,9
Rheinland-Pfalz	84,6	86,8	88,2	87,1	89,5	88,4	89,2
Wallonie	81,4	81,6	83,7	82,6	83,2	83,7	83,5
<b>GR. Region</b>	<b>84,1</b>	<b>85,3</b>	<b>86,6</b>	<b>85,6</b>	<b>87,4</b>	<b>86,6</b>	<b>87,2</b>
<b>UE-15</b>	<b>78,7</b>	<b>79,2</b>	<b>79,4</b>	<b>79,4</b>	<b>79,9</b>	<b>79,9</b>	<b>79,9</b>
<b>UE-25</b>	<b>77,6</b>	<b>78,0</b>	<b>78,2</b>	<b>78,0</b>	<b>78,4</b>	<b>78,4</b>	<b>-</b>

Source : Enquête sur les forces de travail d'Eurostat, calculs IBA / OIE

Toutefois, le travail à temps partiel sous toutes ses formes demeure principalement l'affaire des femmes : elles représentent en effet près de 84 % de tous les travailleurs à temps partiel dans l'espace de coopération (contre un peu moins de 79% au sein de l'UE des 15). A l'exception, une fois de plus, de la Lorraine qui enregistre une légère baisse du taux d'emploi à temps partiel féminin entre 2004 et 2005, la part du travail à temps partiel parmi les actives féminines progresse l'année précédente dans toutes les autres composantes régionales. Dans l'ensemble de la Grande Région, 43% de toutes les actives féminines sont employées à temps partiel en 2005. En Rhénanie-Palatinat et en Sarre, c'est le cas aujourd'hui de presque une femme sur deux, contre un homme sur quatorze seulement.



### Emploi à temps partiel en 2005 par région et par sexe



#### D'importants efforts seront encore nécessaires pour atteindre l'objectif de Lisbonne

Considérant toutes les régions d'Europe, une certaine convergence des taux d'emploi a pu être obtenue entre 2000 et 2005. Au cours de ces cinq années, l'écart entre le taux d'emploi moyen dans les 10% des régions présentant le taux d'emploi le plus élevé et dans les 10% des régions avec le taux d'emploi le plus faible a été réduit de 30 à 27 points.<sup>43</sup> La Grande Région enregistre la différence la plus importante entre le taux d'emploi global le plus élevé et le plus bas, à savoir 12,1 points, en 2002. Afin d'atteindre l'objectif de Lisbonne, à savoir un taux d'emploi de 70% de la population en âge de travailler, ainsi que les objectifs pour les femmes et les salariés seniors, le nombre des salariés devra fortement augmenter dans la Grande Région au cours des années à venir. Considérant la faible progression actuelle, ce processus devrait toutefois se poursuivre durant un certain temps au-delà de 2010.

#### Salariés au lieu de travail pratiquement inchangé

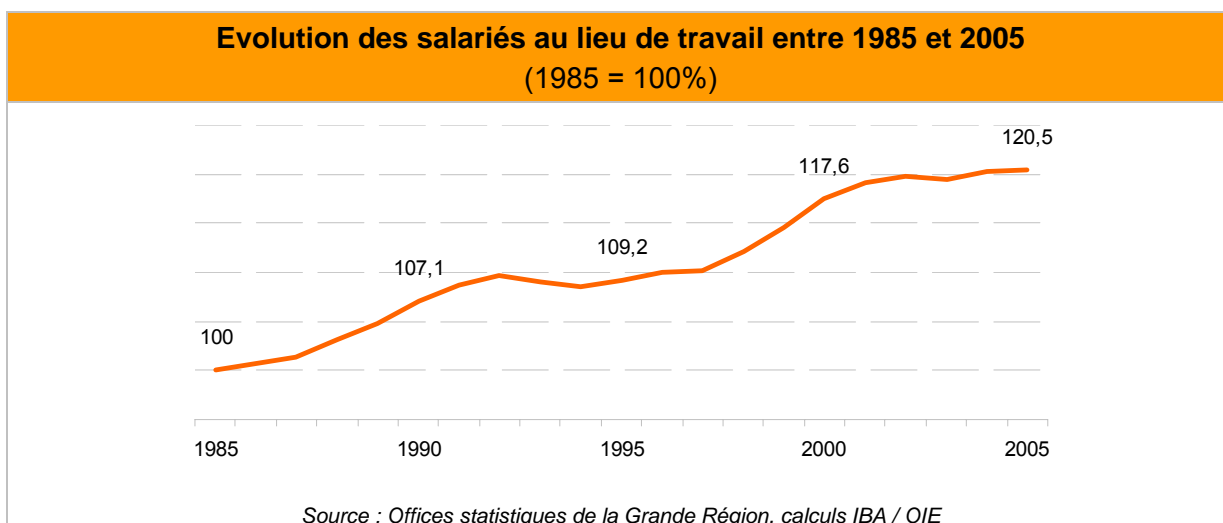
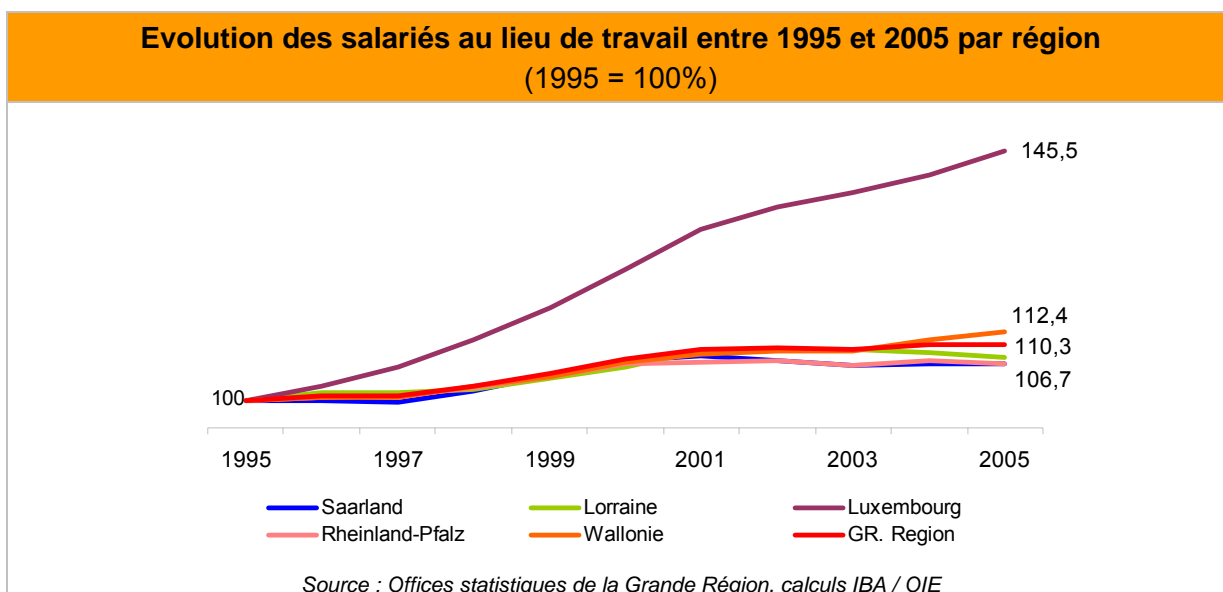
Sur la base des données livrées par les offices statistiques de la Grande Région, le nombre total des salariés (emploi salarié au lieu de travail) dépasse légèrement les 4 millions et demeure ainsi pratiquement inchangé par rapport aux années précédentes. Près de 40% des salariés au lieu de travail exercent en Rhénanie-Palatinat, premier pourvoyeur d'emplois dans la Grande Région devant la Wallonie (23%), la Lorraine (19%), la Sarre (11%) et le Luxembourg (7%).

Durant la décennie 1995 – 2005, l'emploi dans la Grande Région progresse de 10,3% au total. Dans la perspective quinquennale, plus brève, un net ralentissement de la hausse de l'emploi s'observe suite à la détérioration conjoncturelle : entre 2000 et 2005 en effet, la hausse se limite à 2,5%. Par rapport à 2004, l'emploi stagne dans la Grande Région en 2005, avec même des évolutions en partie négatives, voire des reculs en Lorraine<sup>44</sup>, en Rhénanie-Palatinat et en Sarre.

<sup>43</sup> Cf. Commission européenne (2007), loc. cit.

<sup>44</sup> Selon l'INSEE, la Lorraine enregistre toutefois un petit recul pour la quatrième année consécutive. (Cf pour plus de détails : INSEE (Ed.) : L'emploi départemental et sectoriel (1989-2005) – Le chômage départemental (1981-2006), N° 67 société, juin 2007.

Au cours de la décennie, l'emploi au Luxembourg augmente de 45,5%. Durant cette même période, la Wallonie enregistre une hausse de 12,4%, soit une croissance supérieure à la moyenne de l'espace de coopération dans son ensemble, une moyenne que n'ont pas atteint la Sarre (+6,8%), la Rhénanie-Palatinat (+6,7%) et la Lorraine (7,8%). Comme dans l'ensemble de la Grande Région, la progression se ralentit dans les différentes entités régionales durant les cinq dernières années: avec 1,5%, la Lorraine se situe sous la moyenne de la Grande Région (+2,5%). La Wallonie, avec 5%, enregistre une croissance de l'emploi deux fois supérieure à celle de la Grande Région ; le Luxembourg, avec ses 17,6% dépasse nettement la moyenne régionale. En Rhénanie-Palatinat, le niveau de l'emploi (+0,1%) reste stable. On observe un léger recul (-0,8%) en Sarre.



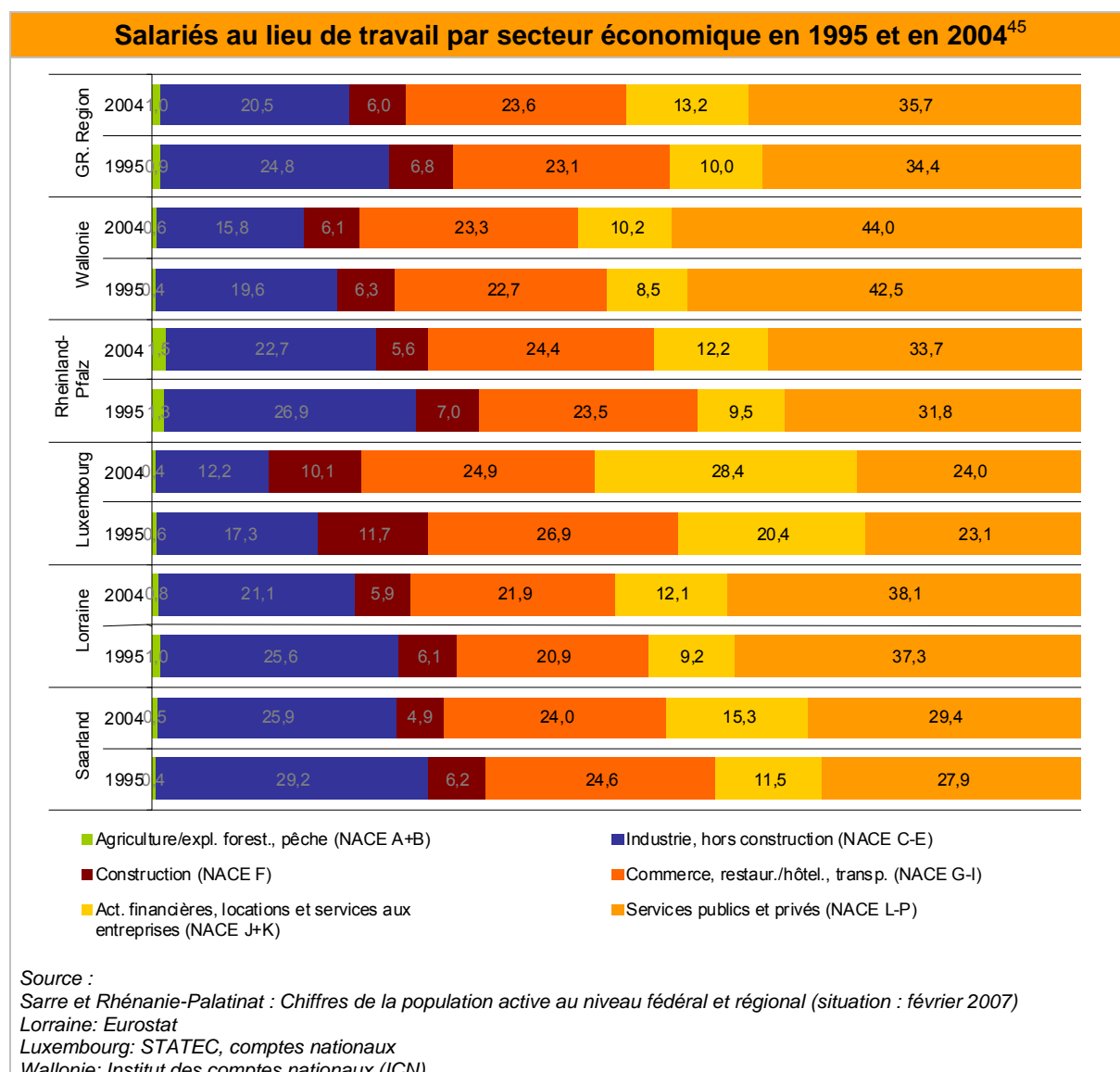
**Evolution différentes selon les secteurs économiques au sein de la Grande Région et dans les composantes régionales durant les dix dernières années**

La répartition, par secteurs de l'économie, des salariés au lieu de travail en 2004 montre, que sur une période de dix ans, l'agriculture, l'exploitation forestière et de la pêche (2004 : 1%), la construction (6%), le commerce, l'hôtellerie-restauration, les transports (2004 :

23,6%) et les services publics et privés (2004 : 35,7%) ne connaissent que de faibles variations. En revanche, l'industrie (que l'on tienne compte ou non de la construction) enregistre de fortes baisses. Durant cette décennie, les activités financières, les locations et les services aux entreprises connaissent des hausses importantes. L'évolution positive dans cette branche se constate au niveau de toutes les composantes régionales, notamment au Luxembourg et en Sarre.

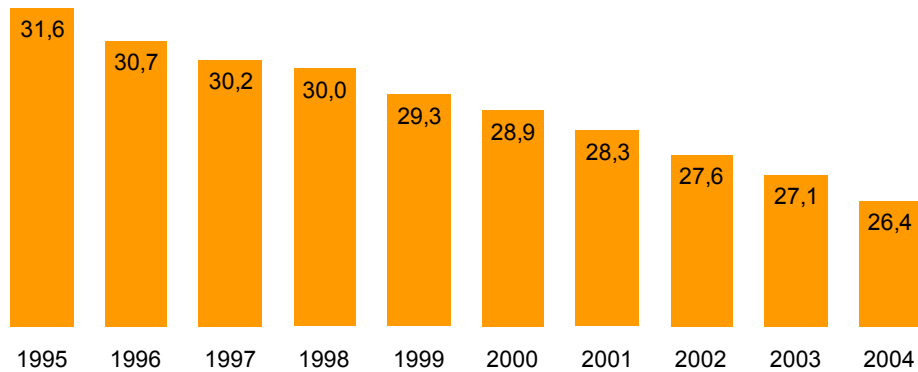
### Recul de la part de l'emploi dans l'industrie

La part de l'emploi dans l'industrie dans la Grande Région est au contraire en recul : construction incluse, ce secteur regroupe encore 31,6% de tous les salariés de la Grande Région en 1994. En 2004, ce chiffre n'est plus que de 26,4%. En déduisant la construction, on s'aperçoit qu'en 2004 dans la Grande Région, il n'y a plus guère qu'un salarié sur cinq dans l'industrie.



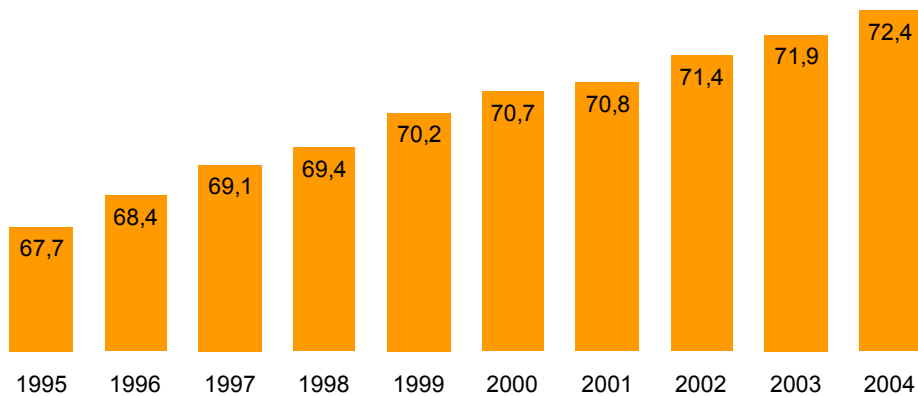
<sup>45</sup> Données concernant la Lorraine uniquement jusqu'en 2004.

### Evolution de la part des salariés au lieu de travail dans l'industrie (NACE C-F) dans la Grande Région entre 1995 et 2004



Source : Offices statistiques de la Grande Région

### Evolution de la part des salariés au lieu de travail dans le secteur des services (NACE G à P) dans la Grande Région entre 1995 et 2004



Source : Offices statistiques de la Grande Région

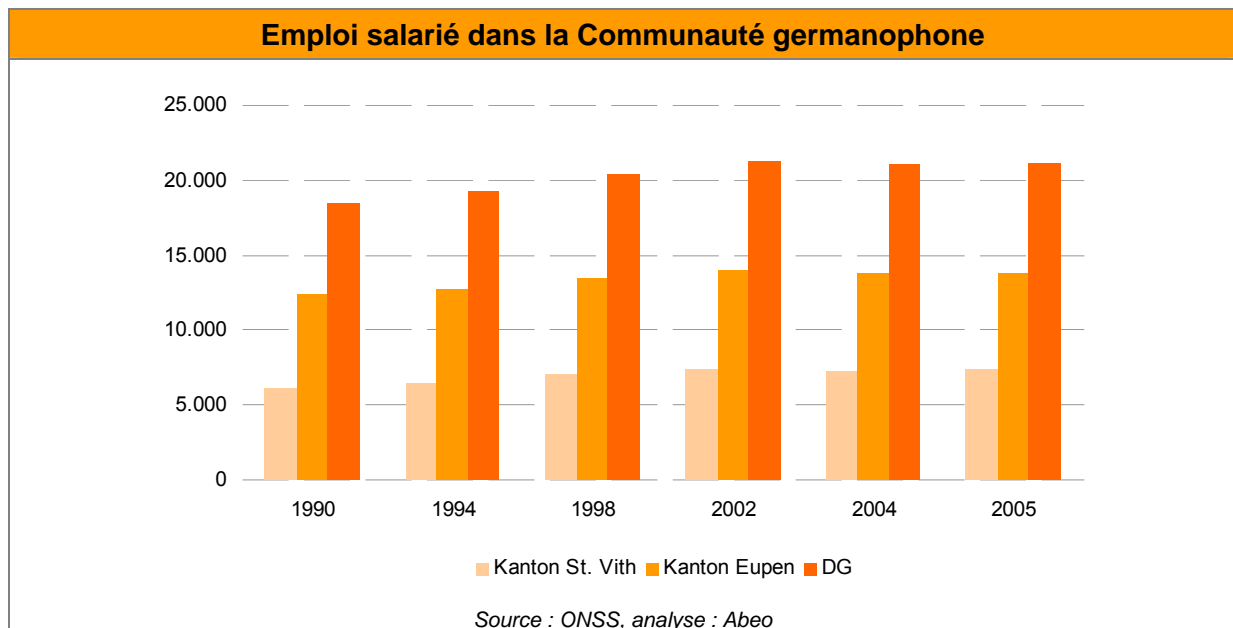
#### **Progression de l'emploi sur dix ans dans le domaine des services aux entreprises, des activités financières et des locations**

Comme mentionné ci-dessus, la Grande Région enregistre une forte croissance, notamment dans le secteur des activités financières, des locations et des services aux entreprises (1995 : 10% ; 2004 : 13,2%). En revanche, le domaine des services publics et privés qui, en 2004, emploie plus d'un salarié sur trois dans la Grande Région (en Wallonie, ce taux atteignait même 44%) ne progresse que de 1,3 point en dix ans. Parmi les composantes régionales, le Luxembourg avec 24% enregistre le taux de salariés le plus faible dans cette branche. Le secteur des activités financières, des locations et des services aux entreprises y est d'autant plus dominant, avec pas moins de 28,4% de salariés au lieu de travail et une très forte progression durant ces dix dernières années. A titre de comparaison, ce secteur n'emploie qu'un salarié sur dix en Wallonie. En cumulant l'ensemble des branches du tertiaire, 72,4 % de tous les salariés de la Grande Région travaillent dans le secteur des services en 2004. La comparaison entre les régions fait apparaître que le Luxembourg et la Wal-

lonie, avec une part supérieure à 77% respectivement, arrivent largement en tête (le poids des secteurs à forte valeur ajoutée étant toutefois différent d'une région à l'autre).

### **Evolution de l'emploi dans la Communauté germanophone**

Au 30 juin 2005, 21 121 personnes (43,9% de femmes, 56,1% d'hommes) travaillent chez 2074 employeurs au total (à titre de comparaison : 2°134 employeurs en 2003) : 70,2% dans le tertiaire, 29,1% dans le secondaire et 0,7% dans le secteur primaire. A la mi-2004, on recense 6°724 travailleurs indépendants (+8,1% par rapport à 2002), dont 56,1% dans le canton de Saint-Vith et 43,9% dans le canton d'Eupen.



En 2004, dans le canton de Saint-Vith, les travailleurs indépendants sont avant tout actifs dans l'agriculture et l'exploitation forestière (1°184 personnes), suivis de l'industrie et de l'artisanat (943 personnes) devant le commerce (858 personnes). Dans le canton d'Eupen en revanche, c'est d'abord le commerce (1°011 personnes) devant l'industrie et l'artisanat (693 personnes) et les professions libérales (408 personnes). Durant la période 1996 – 2004, les travailleurs indépendants progressent de 7,6% au total. Alors que depuis 1982, leurs effectifs ne cessent de régresser dans l'agriculture et l'exploitation forestière (-37%), ils sont de plus en plus nombreux dans le secteur des services<sup>46</sup> (+30%) et, en particulier, dans celui des professions libérales (+262%).

<sup>46</sup> Commerce, banques, horeca (Hôtels, Restaurants, Cafés).

**Travailleurs indépendants dans la Communauté germanophone en 2004 par secteur d'activité (%)**



Source : INASTI, analyse : Ageo

## 6. Emploi frontalier

La mobilité géographique de la main-d'œuvre, (et donc le travail frontalier) est une caractéristique toute particulière du marché de l'emploi de la Grande Région. Son architecture est très diversifiée et caractérisée par une extraordinaire dynamique perceptible notamment ces dernières années. Depuis 20 ans environ, la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre augmente constamment dans la Grande Région, ce qui se traduit par un réservoir d'expériences unique en son genre en termes de mobilité transfrontalière dans cette région située au cœur de l'Europe. Comptant le plus grand nombre de frontaliers<sup>47</sup>, la Grande Région a un rôle précurseur qu'il convient de renforcer. Selon les données de l'INSEE<sup>48</sup>, elle rassemble près d'un tiers des flux frontaliers dans l'UE des 15, ce qui représente une part considérable de la mobilité géographique de la main-d'œuvre en Europe.

Aux termes du droit communautaire, sont frontaliers tous les salariés et tous les travailleurs indépendants qui exercent leur profession dans un Etat membre, mais habitent dans un autre Etat membre dans lequel ils retournent, sinon chaque jour, au moins une fois par semaine.<sup>49</sup> Cette définition s'applique en matière de protection sociale des salariés concernés. En droit fiscal par contre, le terme de frontalier est plus restrictif et intègre par ailleurs un critère géographique selon lequel le fait qu'une personne habite et travaille dans une zone frontalière au sens strict<sup>50</sup> constitue un élément déterminant.

### **Aperçu général – les flux frontaliers dans la Grande Région**

- ▶ Nombre croissant de frontaliers : plus de 177 000 personnes dans la Grande Région franchissent la frontière pour se rendre de leur domicile sur leur lieu de travail dans une région voisine.<sup>51</sup> L'emploi frontalier ne cesse donc d'augmenter et confère à la Grande Région un profil européen marqué.
- ▶ La croissance de l'emploi au Luxembourg est toujours le moteur de la demande de travailleurs frontaliers. Aujourd'hui, environ 72% des frontaliers dans la Grande Région se rendent au Luxembourg pour y travailler. Ces quelque 127 000 travailleurs représentent 42,6% des salariés au Luxembourg.
- ▶ Au niveau du nombre de navetteurs, les différentes régions ont souvent un comportement inversement proportionnel : la Lorraine envoie le plus grand nombre de frontaliers dans les régions voisines, mais n'accueille que peu de frontaliers entrants ; le Luxembourg en revanche attire de nombreux frontaliers sortants, mais n'envoie que très peu de frontaliers dans les régions limitrophes. La Wallonie est la seule région à afficher un certain équilibre entre les frontaliers entrants et les frontaliers sortants.

<sup>47</sup> Seule la Suisse affiche un nombre plus élevé de frontaliers avec 177 761 frontaliers entrants au 4<sup>ème</sup> trimestre 2005 (cf. Office fédéral des statistiques, statistiques sur les frontaliers, Neuchâtel).

<sup>48</sup> INSEE (Ed.) : Le travail frontalier: l'âge de la maturité, dans : Economie lorraine, n°99, septembre 2007, p.3.

<sup>49</sup> Règlement (CEE) n° 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

<sup>50</sup> La définition des zones frontalières varie selon les conventions fiscales.

<sup>51</sup> Ce chiffre ne tient pas compte des salariés assurés quittant tous les jours la Rhénanie-Palatinat ou la Sarre pour se rendre dans le Land voisin.

**Travailleurs frontaliers dans la Grande Région (frontaliers entrants/sortants)<sup>52</sup>**

Frontaliers entrants							
Zone d'origine \ Zone cible	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique	Frontaliers entrants Total	Date	Source
Saarland		20 623	42	144	20 809	30.06.2006	BA
Rheinland-Pfalz		4 884	154	146	5 184	30.06.2006	BA
Lorraine	1 120		200	130	1 450	2005	ADEM Eures
Luxembourg	28 982	64 540		33 201	126 723	30.06.2006	IGSS
Wallonie	491	22 371	132		22 994	30.06.2006	INAMI
<b>GR. REGION</b>	<b>30 593</b>	<b>112 418</b>	<b>528</b>	<b>33 621</b>	<b>177 160</b>		

Saarland : 20 938 frontaliers entrants au total résidant à l'étranger au 30/06/2006 (source : BA)

Rheinland-Pfalz : 6 039 frontaliers entrants au total résidant à l'étranger au 30/06/2006 (source : BA)

Frontaliers sortants							
Zone d'origine \ Zone cible	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique	Frontaliers sortants Total	Date	Source
Saarland		env. 1 000	4 795	.	5 795	2001 / 31.03.2006	INSEE / IGSS
Rheinland-Pfalz		env. 120	20 499	.	20 619	2001 / 31.03.2006	INSEE / IGSS
Lorraine	22 530		60 266	4 207	87 003	2006	INSEE
Luxembourg	275	200		381	856	2001 / 30.06.2004	BA / INSEE / INAMI
Wallonie	4 718	4 218	31 102		40 038	30.06.2006 / 31.03.2006	INAMI / IGSS
<b>GR. REGION</b>	<b>27 523</b>	<b>5 538</b>	<b>116 662</b>	<b>4 588</b>	<b>154 210</b>		

Source : Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (IBA/OIE)

INAMI : Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité - Belgique

IGSS : Inspection Générale de la Sécurité Sociale - Luxembourg

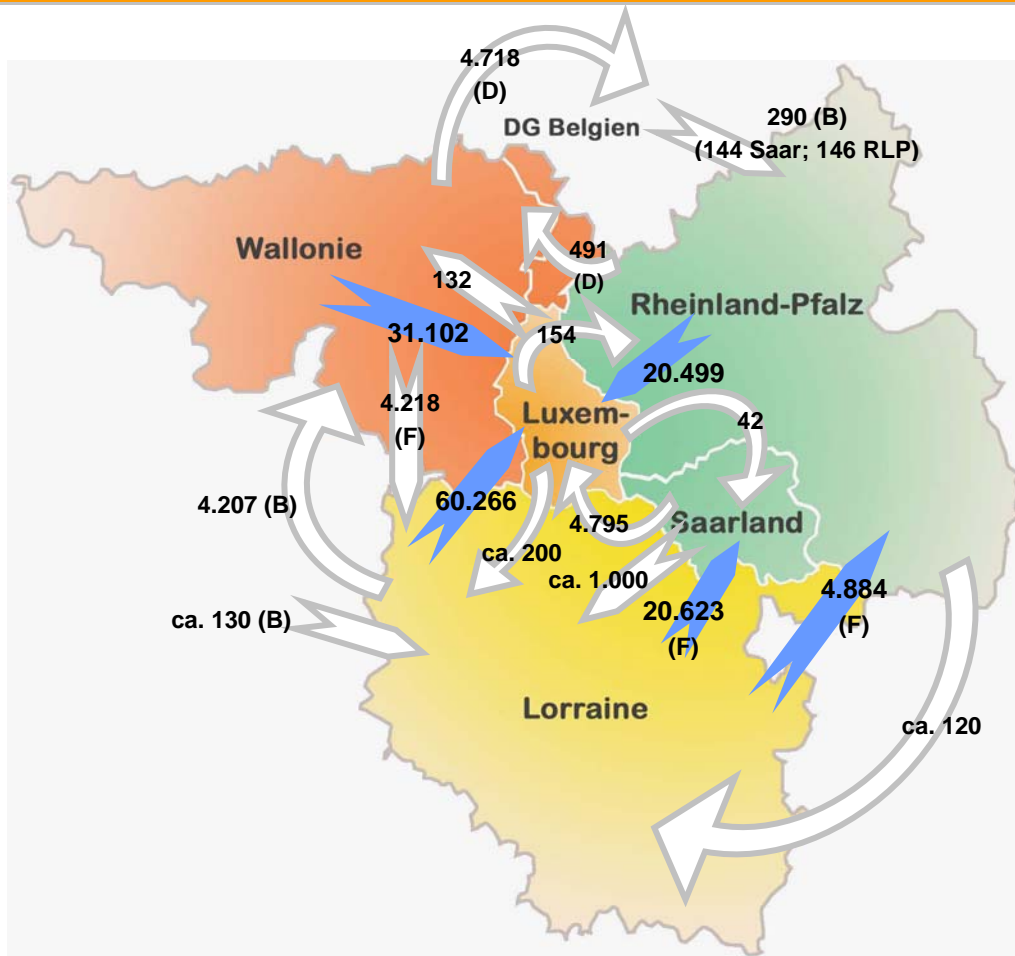
GR. Region : Großregion / Grande Région

- ▶ Le flux de frontaliers originaires d'Allemagne, et tout particulièrement des deux régions partenaires allemandes, vers le Luxembourg augmente constamment. Par rapport à l'évolution observée chez les frontaliers belges et français, les hausses relatives du nombre de frontaliers allemands vers le Luxembourg sont les plus élevées (même s'ils sont les moins nombreux).
- ▶ Les frontaliers atypiques, c'est-à-dire ceux qui résident à l'étranger et se rendent tous les matins dans leur pays d'origine pour y travailler, sont de plus en plus nombreux dans la Grande Région. Ce constat s'applique notamment aux zones frontalières proches du Grand-Duché de Luxembourg. Ce phénomène traduit l'imbrication et l'interdépendance croissantes des espaces vitaux et professionnels des personnes qui vivent et travaillent dans la Grande Région. On observe ces derniers temps une augmentation sensible de ces frontaliers atypiques à la frontière germano-luxembourgeoise. Le nombre de frontaliers atypiques évolue également dans ce sens, bien que de manière moins dynamique, dans la zone frontalière entre la Sarre et la Lorraine. Aujourd'hui, un tiers des frontaliers quittant la Lorraine sont des frontaliers atypiques.

<sup>52</sup> La date choisie pour le nombre de frontaliers entrants et sortants est si possible le 30/06/2006.



## Flux frontaliers dans la Grande Région



Sources : IGSS ; BA ; INAMI ; INSEE

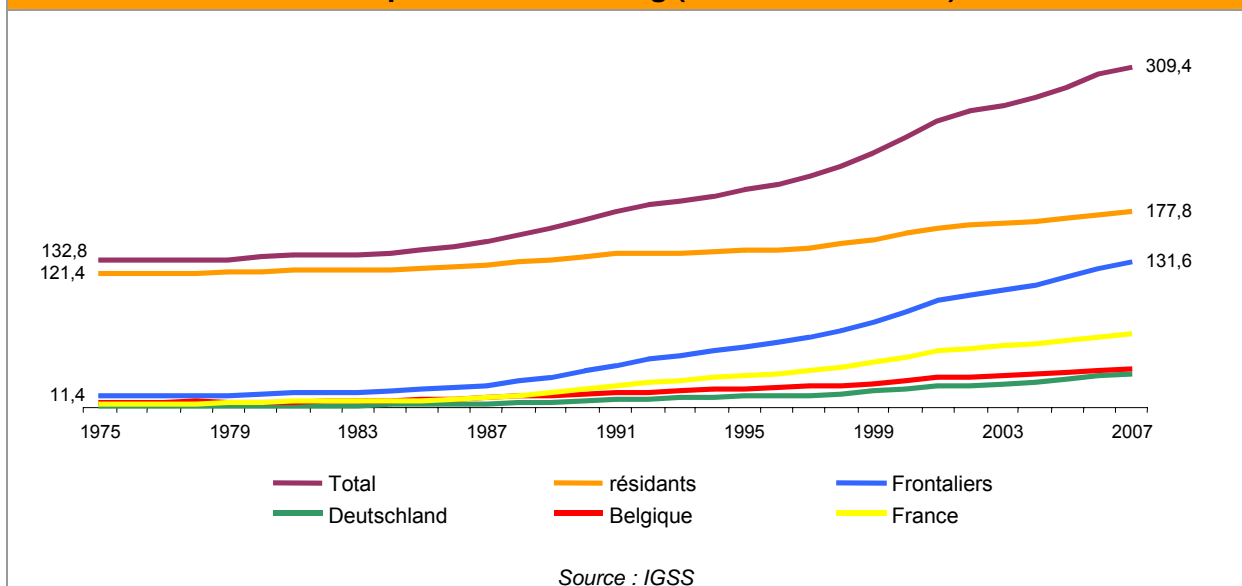
### **Le Luxembourg : principale zone d'accueil**

En regard de l'évolution positive de l'économie au Grand-Duché de Luxembourg, les frontaliers représentent aujourd'hui une main-d'œuvre dont le marché de l'emploi luxembourgeois ne peuvent se passer. La main-d'œuvre luxembourgeoise ne peut plus, depuis longtemps, couvrir la demande. Au 30 juin 2006, le Luxembourg accueille 126 723 frontaliers ; selon les indications disponibles juste avant la date de clôture de la rédaction, le nombre de frontaliers est de 136 323 au 30 juin 2007. Actuellement, les frontaliers représentent 42,5% des actifs au Luxembourg. En revanche, le Luxembourg compte le plus faible nombre de frontaliers sortants, avec seulement 856 personnes.

### **L'évolution de l'emploi au Luxembourg est fortement soutenue par les frontaliers**

Si on analyse l'évolution des salariés au lieu de résidence, à savoir la main-d'œuvre résidant au Luxembourg, et celle des frontaliers, on constate que l'évolution de l'emploi au Luxembourg varie pour les deux groupes. Alors que le nombre de frontaliers est multiplié par dix au cours des 30 dernières années, celui des personnes travaillant sur leur lieu de résidence n'a augmenté que de quelque 42%. Dans les 10 dernières années, le nombre des frontaliers en direction du Luxembourg a plus que doublé, établissant chaque année un nouveau record.

## Evolution de l'emploi au Luxembourg (salariés en milliers) 1975-2007



Le nombre de frontaliers augmente rapidement au Luxembourg depuis le milieu des années 80. La reconversion économique et les crises rencontrées dans l'industrie du fer et de l'acier (dominant à cette époque dans les régions limitrophes), la création d'emplois et le développement de l'emploi dans le secteur tertiaire sont à l'origine de ce phénomène. La demande de salariés qualifiés dans les activités financières, dans le secteur des services aux entreprises ou dans le commerce contribue à l'essor économique et social que le Luxembourg n'aurait connu sans la main-d'œuvre issue des régions voisines. Les frontaliers constituent aujourd'hui un élément déterminant du Luxembourg et de son économie. En 2004, les frontaliers ont dépensé environ 800 millions d'euros au Grand-Duché en tant que consommateurs et y ont versé 1,5 milliard d'euros en impôts et charges sociales. Leur travail a par ailleurs généré une valeur ajoutée de 8 milliards d'euros.<sup>53</sup> La hausse du nombre de salariés au lieu de travail au Luxembourg entre 1998 et 2007 est de 43,7%, soit 94 844 travailleurs : plus de 64 000 frontaliers, plus de 23 000 étrangers résidant au Luxembourg et 7 027 Luxembourgeois. Sur cette période, le nombre de frontaliers originaires d'Allemagne augmente de 18 531 personnes, celui des frontaliers issus de France de 30 948 personnes et de Belgique de 14 689 salariés. Par rapport à 1998, année de référence, le nombre de frontaliers (salariés au lieu de travail) issus d'Allemagne, de France et de Belgique croît respectivement de 148,4%, 85,6% et 73,7%.

La situation et l'évolution de l'emploi des Luxembourgeois et des frontaliers sont importantes pour le marché de l'emploi luxembourgeois ; celles des étrangers résidant au Luxembourg ne le sont pas moins. Le pourcentage qu'ils détiennent dans le nombre de salariés au lieu de résidence a augmenté de presque 40% depuis 1998 : ils représentent actuellement 26,9% des salariés sur le marché de l'emploi au Luxembourg.

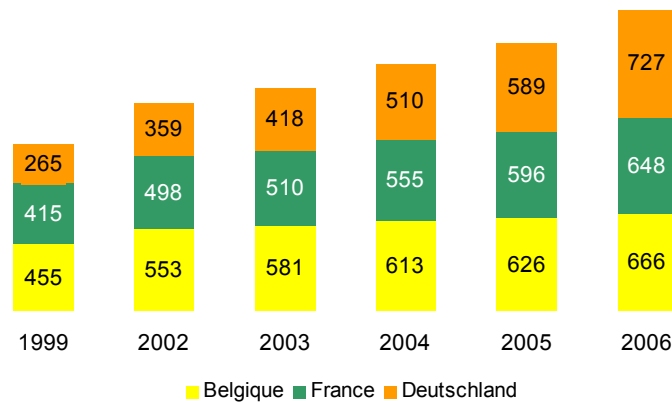
### **Nombre croissant de frontaliers atypiques au Luxembourg**

Alors que le nombre de frontaliers employés au Luxembourg ne cesse de progresser, de plus en plus de Luxembourgeois s'installent aux portes du Grand-Duché et se rendent dans

<sup>53</sup> Cf. STATEC (Ed.) : Les salariés frontaliers dans l'économie luxembourgeoise, Cahier CEPS/INSTEAD, n° 100, 2005.

leur pays d'origine pour y travailler.<sup>54</sup> Ces quelque 2 000 personnes représentent en 2006 1,6% des frontaliers entrants. Par rapport à 1999, leur nombre a augmenté d'environ 80%.

### Luxembourg : frontaliers entrants de nationalité luxembourgeoise, par zone d'origine entre 1999 et 2006



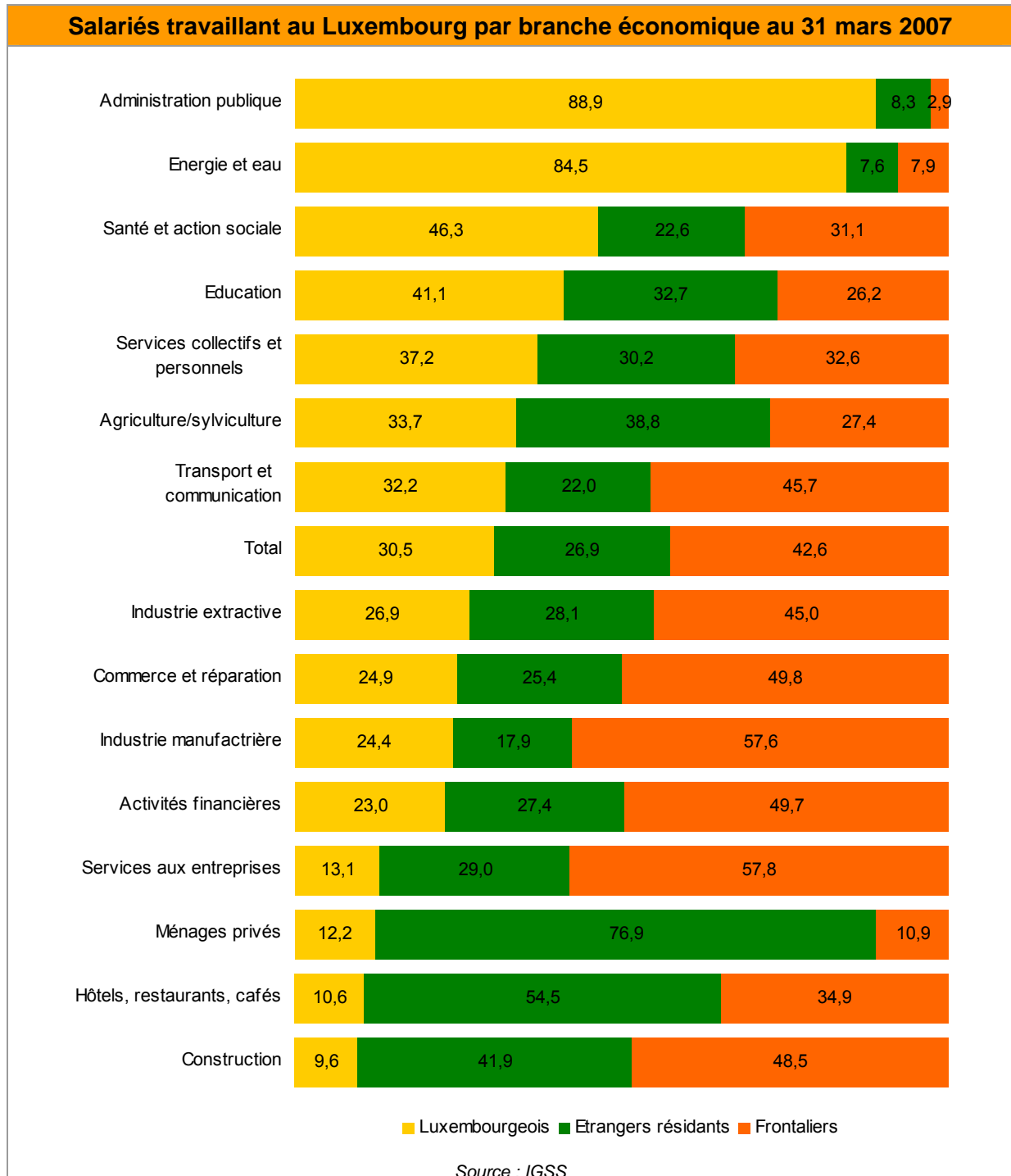
Source : IGSS

Les frontaliers luxembourgeois s'installent de préférence en Allemagne (leur nombre a presque triplé par rapport à 1999). La France et la Belgique enregistrent aussi l'installation d'un nombre croissant de Luxembourgeois. Pour les régions allemandes, on peut supposer que les frontaliers luxembourgeois s'installent principalement à proximité de la frontière grand-ducale, c'est-à-dire dans l'agglomération de Trèves et le nord de la Sarre. En France, ils privilégient le nord de la Lorraine et en Belgique la province belge du Luxembourg (et en particulier Arlon) en Wallonie. Les principaux transferts de domicile sont motivés par le coût de la vie et les prix élevés de l'immobilier au Luxembourg. Par ailleurs, les travailleurs frontaliers jouissent d'avantages particuliers. A l'inverse, cette évolution a un effet négatif : les prix des logements en propriété, de l'immobilier et des terrains à bâtir dans les zones limitrophes du Luxembourg augmentent à la suite de la demande de clients aisés originaires du Luxembourg – souvent au préjudice de la population locale (non frontaliers).

<sup>54</sup> Cf. Tibesar, Arthur : Frontaliers dans son propre pays, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, Luxembourg n° 4/2006.

**Les Luxembourgeois dans le service public, les frontaliers dans le tertiaire et l'industrie manufacturière**

La répartition des salariés par secteur économique fait apparaître une nette segmentation du marché du travail luxembourgeois avec des secteurs typiques où se concentrent la main-d'œuvre luxembourgeoise, les étrangers résidant au Luxembourg et les frontaliers.



Alors que les secteurs de l'administration publique et de l'énergie et eau emploient pour l'essentiel des ressortissants luxembourgeois, seul un Luxembourgeois sur dix travaille dans les hôtels, restaurants et cafés ou dans la construction. Le nombre de Luxembourgeois travaillant dans les services aux entreprises (13,8%) et les ménages privés (12,7%) est égale-

ment faible. La préférence et la dominance des Luxembourgeois dans l'administration publique s'explique tout d'abord par le fait que ces postes sont réservés en première ligne aux ressortissants luxembourgeois. Ces emplois offrent une sécurité relative, notamment en ces temps d'instabilité économique. Le Luxembourg étant également touché ces dernières années par un chômage croissant, bien qu'à un niveau nettement inférieur à celui des autres composantes de la Grande Région, la recherche d'emplois sûrs joue également un rôle important au Luxembourg.

Les frontaliers travaillent principalement dans les services aux entreprises (57,2%), l'industrie manufacturière (55,6%), mais aussi dans le commerce et la réparation (48,5%), les activités financières (48,4%) et la construction (47,8%).

Plus des trois quarts des emplois dans les ménages privés sont occupés par des étrangers résidant au Luxembourg (76,1%). Plus de la moitié des salariés employés dans les hôtels, restaurants et cafés au Luxembourg en 2007 (54,6%) font également partie de cette catégorie.

### ***Un frontalier français sur quatre travaille au Luxembourg dans les services aux entreprises***

L'analyse de l'évolution de l'emploi au Luxembourg entre 1998 et 2007 par branche montre que l'emploi progresse le plus dans les services aux entreprises (un plus de presque 24 000 salariés). Sur ces emplois, plus de 15 000 sont occupés par des frontaliers, et notamment par les Français (8 648 emplois) qui profitent le plus de l'expansion de cette branche. Aujourd'hui, près d'un quart des frontaliers français travaille dans cette branche. Les étrangers résidant au Luxembourg profitent également de la croissance de ce secteur et occupent 6 704 emplois supplémentaires. On relève également des fortes hausses des frontaliers français depuis 1998 dans les activités financières (5 734 emplois, soit +220,9%) et dans le commerce et la réparation (soit 4 285 emplois, soit +72,2%).

### ***Les frontaliers allemands et les étrangers résidant au Luxembourg profitent du boom dans le secteur de la construction***

Les frontaliers allemands (+3.476), tout comme les étrangers résidant au Luxembourg (+3.000), sont les grands gagnants du boom que connaît le secteur de la construction. Pour les frontaliers allemands employés dans cette branche, ceci correspond à une augmentation de 165% par rapport à 1998 : actuellement, un travailleur allemand sur cinq (soit 18% des frontaliers d'origine allemande) travaille dans la construction au Luxembourg.

### ***Plus d'emplois pour les Luxembourgeois dans l'administration publique, dans le secteur de la santé et de l'action sociale***

L'emploi des salariés luxembourgeois augmente également dans leurs secteurs privilégiés, notamment dans l'administration publique de même que dans le secteur de l'énergie et de l'eau. C'est toutefois dans le secteur de la santé et de l'action sociale que l'emploi affiche la hausse la plus forte. Les Luxembourgeois occupent 4 022 des 10 016 nouveaux emplois créés dans le domaine de la santé et de l'action sociale entre 1998 et 2007.

**Evolution des salariés (emploi salarié au lieu de travail) au Luxembourg par secteur économique et zone d'origine entre 1998 et 2007 (au 31 mars, modification en chiffres absolus)**

Branche économique (NACE)	Résidents		Frontaliers			Total	Total
	Lux.	Etrangers	Deutschland	France	Belgique		
Agriculture/sylviculture	248	51	89	43	46	178	477
Industrie extractive	-20	-9	14	35	4	53	24
Industrie manufacturière	-4 823	-1 033	2 393	2 896	-16	5.273	-583
Energie et eau	93	42	22	32	10	64	199
Construction	39	3 000	3 476	2 269	1 764	7 509	10 548
Commerce et réparation	-1 336	1 580	2 105	4 285	2 264	8 654	8 898
Hôtels, restaurants, cafés	265	1 584	229	1 014	303	1 546	3 395
Transports et communication	240	3 120	2 721	3 229	2 089	8 039	11 399
Activités financières	-517	4 142	2 739	5 734	2 934	11 407	15 032
Services aux entreprises	2 002	6 704	2 238	8 648	4 144	15 030	23 736
Administration publique	6 275	932	234	173	105	512	7 719
Education	283	334	122	151	83	356	973
Santé et action sociale	4 022	1 954	1 533	1 650	857	4 040	10 016
Services collectifs et personnels	333	540	271	813	218	1 302	2 175
Ménages privés	59	1 080	81	69	46	196	1 335
Activités extra-territoriales	0	-34	-3	-24	-11	-38	-72
Non déterminé	-136	-338	267	-69	-151	47	-427
Total	7 027	23 649	18 531	30 948	14 689	64 168	94 844

Source : IGSS ; calculs : IBA/OIE

On observe un décalage sensible de la structure de l'emploi dans l'industrie manufacturière entre 1998 et 2007. Ce secteur emploie en 2007 6 000 salariés originaires du Luxembourg (autochtones et étrangers) de moins qu'en 1998, mais les quelques 5 300 nouveaux emplois créés dans ce secteur sont pourvus par des frontaliers. La suppression des emplois dans cette branche a donc été relativement faible, mais on note un décalage entre les groupes de salariés au lieu de travail, ce dont ont profité notamment les frontaliers allemands (+2°400) et français (+2°900).

**Les Belges profitent également de la croissance dans les services aux entreprises**

Les frontaliers belges profitent en premier lieu de la conjoncture positive dans les services aux entreprises. En 2007, 20,7% (soit 7 183) des frontaliers belges travaillent dans des entreprises de ce secteur. Les activités financières (18,2%), le commerce et la réparation (16,2%) sont également des secteurs privilégiés par les frontaliers belges.

## Salariés (travailleurs au lieu de travail) au Luxembourg par branche économique et zone d'origine au 31 mars 2007

Branche économique	Résidents		Frontaliers			Total	Total
	Lux.	Etrangers	Deutschland	France	Belgique		
Agriculture/ sylviculture	561	646	137	138	181	456	1 663
Industrie extractive	86	90	44	88	12	144	320
Industrie manufacturière	8 323	6 114	4 627	10 659	4 349	19 635	34 072
Energie et eau	932	84	36	38	13	87	1 103
Construction	3 306	14 353	5 584	6 988	4 048	16 620	34 279
Commerce et réparation	9 786	9 976	3 732	10 223	5 622	19 577	39 339
Hôtels, restaurants, cafés	1 349	6 902	352	3 359	705	4 416	12 667
Transports et communication	9 064	6 198	4 598	4 904	3 355	12 857	28 119
Activités financières	9 083	10 807	4 997	8 330	6 289	19 616	39 506
Services aux entreprises	6 096	13 477	3 212	16 433	7 183	26 828	46 401
Administration publique	31 830	2 955	415	343	272	1 030	35 815
Education	778	619	151	221	123	495	1 892
Santé et action sociale	9 900	4 837	2 113	2 987	1 565	6 665	21 402
Services collectifs et personnels	2 932	2 384	467	1 549	552	2 568	7 884
Ménages privés	526	3 323	121	274	77	472	4 321
Activités extra-territoriales	69	350	13	118	35	166	585
Non déterminé	462	739	422	438	252	1 112	2 313
Total	95 083	83 854	31 021	67 090	34 633	132 744	311 681

Source : IGSS

### Spécificités sectorielles des frontaliers selon leur région d'origine (31/3/2007)

	Deutschland	Belgique	France
1 <sup>er</sup> rang	Construction	Services aux entreprises	Services aux entreprises
2 <sup>ème</sup> rang	Activités financières	Activités financières	Industrie manufacturière
3 <sup>ème</sup> rang	Industrie manufacturière	Commerce et réparation	Commerce et réparation
4 <sup>ème</sup> rang	Transport et communication	Industrie manufacturière	Activités financières

Source : IGSS

Le classement et la répartition des frontaliers dans les différentes branches montrent sans équivoque que le marché de l'emploi luxembourgeois a fortement besoin de la main-d'œuvre des régions voisines dans le secteur privé, l'offre de main-d'œuvre luxembourgeoise ne suffisant pas à couvrir ces besoins. Pour le secteur privé, les frontaliers sont intéressants d'une part à cause de leur qualification de haut niveau, d'autre part, par leur motivation élevée et des prétentions salariales parfois inférieures à celles des nationaux. Les frontaliers, quant à eux, attirés par des avantages financiers et un environnement professionnel jugé attrayant, sont souvent prêts à franchir les frontières, nationales ou régionales, pour aller travailler. Il ne faut pas oublier qu'ils sont souvent contraints de devenir frontaliers, leur région d'origine ne pouvant leur offrir d'emplois intéressants.

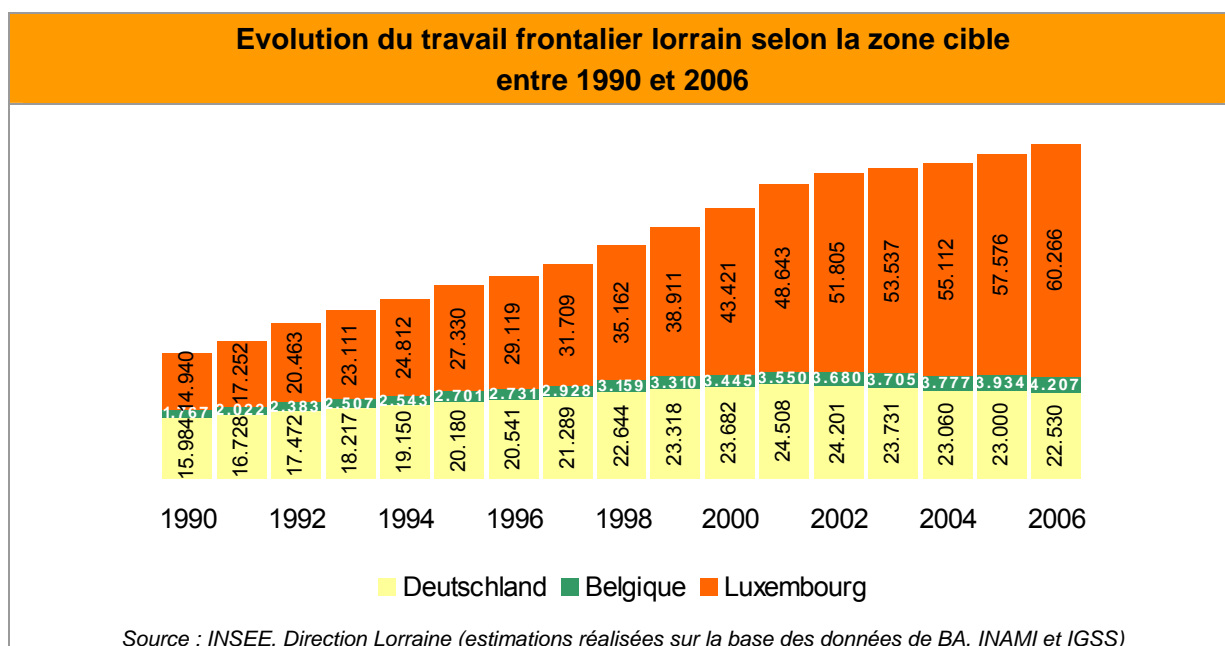
### **La Lorraine est de loin la région envoyant le plus grand nombre de frontaliers dans les régions voisines**

Avec quelque 87 000 frontaliers sortants, la Lorraine affiche de loin le plus grand nombre de frontaliers quittant leur région d'origine pour aller travailler ailleurs. Ainsi, plus de 57% des

frontaliers dans la Grande Région sont originaires de cette région française, 70% des frontaliers lorrains travaillent au Luxembourg, un quart en Allemagne. Le taux global des frontaliers originaires de Lorraine s'accroît de 3% par rapport à 2005.

### **De plus en plus de Lorrains travaillent au Luxembourg (et en Belgique), de moins en moins en Allemagne**

Depuis les années 90 notamment, le nombre de frontaliers lorrains se rendant au Luxembourg et également en Belgique, mais dans une plus faible mesure, ne cesse d'augmenter. En revanche, le nombre de Lorrains se rendant en Allemagne pour y travailler baisse continuellement et de manière sensible depuis 2001.



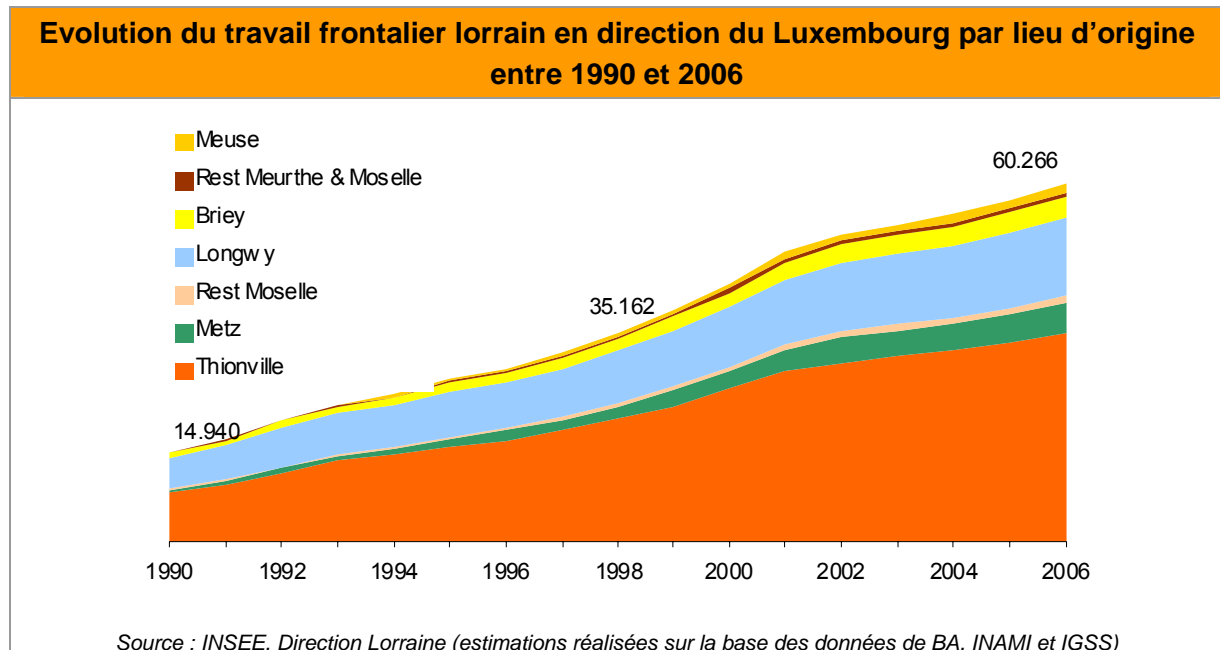
La baisse du nombre de Lorrains se rendant en Sarre et en Rhénanie-Palatinat pour y travailler, observée depuis quelques années, s'explique par des raisons structurelles comme la situation toujours difficile sur le marché de l'emploi et la poursuite de la mutation structurelle de ces régions allemandes, mais aussi par des raisons propres aux (anciens) frontaliers. Les jeunes ont de moins en moins de compétences linguistiques en allemand. Par ailleurs, le dialecte qui servait de « passerelle » connaît un déclin et est, en regard des exigences croissantes en matière de qualification, de moins en moins approprié pour assurer la communication sur le lieu de travail dans le cadre des processus de production et de partage du travail. Il ne faut pas sous-estimer non plus les conséquences liées au changement de génération, c'est-à-dire le départ des anciens salariés du secteur industriel. Les postes libérés ne sont généralement pas remplacés et sont supprimés dans le cadre de mesures de rationalisation ; la nouvelle génération de Lorrains, jeunes et moins jeunes, arrive à grands renforts sur les autres marchés de l'emploi, en particulier, le marché de l'emploi luxembourgeois.

### **L'aire de recrutement des frontaliers originaires de Lorraine s'élargit**

L'attrait qu'exerce le marché du travail luxembourgeois, et notamment certaines branches en pleine expansion dans le tertiaire, se traduit par une extension sensible de la zone de recrutement des frontaliers français. Le nord de la Lorraine, (et plus particulièrement les zones



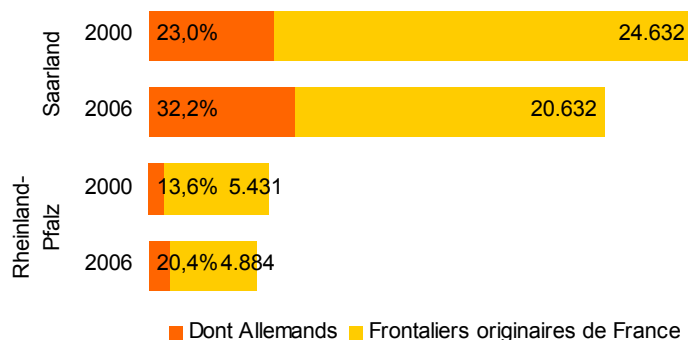
d'emploi frontalières de Longwy et Thionville) est traditionnellement la région envoyant le plus grand nombre de frontaliers au Grand-Duché ; les chiffres récents montrent que l'aire de recrutement du marché de l'emploi luxembourgeois s'étend sensiblement vers le sud jusqu'à Metz, Briey ainsi que vers la Meuse. En 2006 par exemple, le nombre de frontaliers originaires de Metz a plus que décuplé par rapport à 1990. On relève des hausses similaires, voire plus élevées encore, des frontaliers originaires de Sarreguemines ou du Bassin Houiller. Le nombre de frontaliers venant de Nancy est en 2006 vingt fois supérieur à ce qu'il était en 1990.



### ***Hausse du nombre de frontaliers atypiques allemands vivant en France et se rendant en Sarre et en Rhénanie-Palatinat***

Alors que le nombre des Lorrains employés dans les Länder allemands ne cesse de régresser, celui des Allemands résidant en France et travaillant en Sarre et en Rhénanie-Palatinat est en constante progression. En Sarre, près d'un tiers des frontaliers originaires de France sont des Allemands ; en Rhénanie-Palatinat, ils représentent un cinquième des frontaliers. Sans la part croissante de frontaliers allemands « atypiques » originaires de France, la régression des frontaliers issus de France se rendant dans les deux régions allemandes serait encore plus prononcée.

### Frontaliers originaires de France se rendant en Sarre et en Rhénanie-Palatinat (au 30/06)



Source : Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

#### La communauté urbaine de Sarrebruck accueille plus de la moitié des frontaliers français

Selon les informations de la Bundesagentur für Arbeit, plus de la moitié des emplois (57,6%) occupés par les frontaliers originaires de France et se rendant en Sarre se trouve en 2006 dans la communauté urbaine de Sarrebruck et un cinquième environ dans le district de Sarrelouis (21,3%) ; dans le district de Saarpfalz, le pourcentage atteint 13,7%. La répartition des frontaliers français sur ces zones résulte pour l'essentiel de la concentration sur ces sites de l'industrie manufacturière et notamment du travail des métaux et des usines de production de l'industrie automobile et de la sous-traitance.

#### Frontaliers originaires de France par lieu de travail (au 30 juin 2006) au niveau des districts

District	Effectifs	en %
Communauté urbaine de Sarrebruck	11 871	57,6
Merzig-Wadern	928	4,5
Neunkirchen	520	2,5
Sarrelouis	4 390	21,3
Saarpfalz-Kreis	2 823	13,7
St. Wendel	91	0,4
Saarland	20 623	100,0

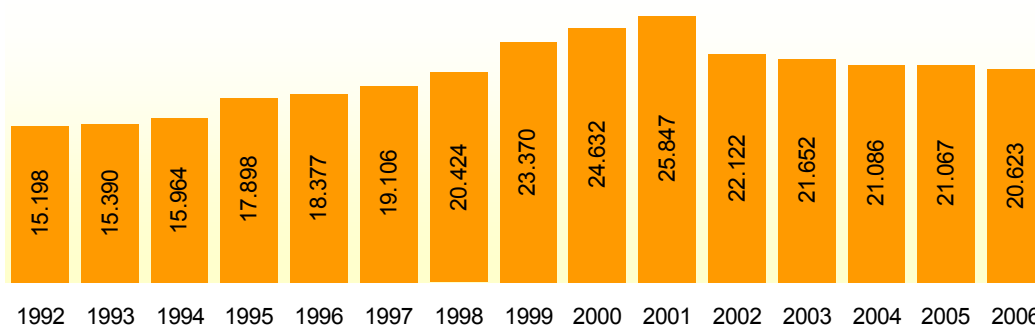
#### Régression du flux de frontaliers français en direction de la Sarre

Après le Luxembourg, la Sarre présente le solde migratoire le plus important de la Grande Région. Aux 5 795 frontaliers sarrois quittant leur région s'opposent 20 809 frontaliers entrants<sup>55</sup>, pour la plupart originaires des régions françaises limitrophes.<sup>56</sup> Depuis 2001 pourtant, leur nombre diminue continuellement. Cette tendance à la baisse se maintient au cours des années 2005 et 2006. C'est également la première fois que l'on passe en-dessous de la barre des 21 000 frontaliers entrants. Le pourcentage de femmes reste à peu près constant depuis 2001, soit juste 35%.

<sup>55</sup> Sans les flux entre la Sarre et la Rhénanie-Palatinat.

<sup>56</sup> Les flux de frontaliers en provenance du Luxembourg et de Belgique, soit respectivement 42 et 144 personnes, (au 30/06/2006) sont négligeables.

### Frontaliers en provenance de France vers la Sarre entre 1992 et 2006 (au 30 juin)



Source : Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

#### Les frontaliers sont principalement employés dans l'industrie manufacturière sarroise

En Sarre, les frontaliers occupent principalement des emplois dans l'industrie manufacturière. Si on laisse de côté les frontaliers allemands et « atypiques », 54% environ des frontaliers non allemands originaires de France travaillent dans l'industrie manufacturière. Par ailleurs, ils sont fortement représentés dans le secteur de l'immobilier, de la location et des services aux entreprises (18,6%), dans le commerce (12,3%) suivis du secteur des transports et de la communication (4,8%) et de la construction (4%). La part de frontaliers français (sans Allemands) dans l'emploi total était de 4,1% en 2006.

#### Salariés assurés en Sarre et frontaliers entrants originaires de France, par branche d'activité (au 30 juin 2006)

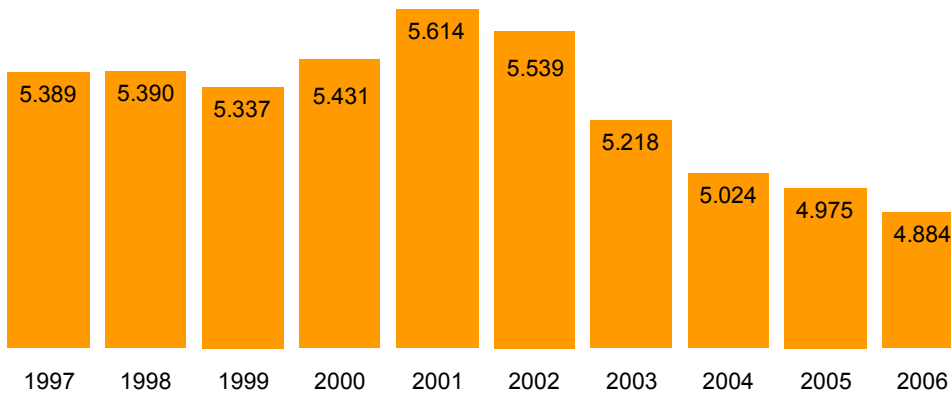
Secteur économique (NACE)	Total des salariés assurés		Dont : frontaliers originaires de France	
	Effectifs	en %	Effectifs	in %
Agriculture/sylviculture	14 321	1	26	0,5
Industrie extractive	3 368	0	12	0,2
Industrie manufacturière	309 202	27	3 486	71,4
Energie et eau	9 845	1		
Construction	74 046	6	130	2,7
Commerce et réparation	172 389	15	348	7,1
Hôtels, restaurants, cafés	34 753	3	40	0,8
Transport et communication	52 992	5	194	4,0
Activités financières	37 526	3	34	0,7
Immobilier, location, services aux entreprises	112 278	10	219	4,5
Administration publique, défense, sécurité sociale ; organisations et collectivités extraterritoriales	90 695	8	109	2,2
Education	39 115	3	52	1,1
Santé et action sociale	150 169	13	172	3,5
Services collectifs et personnels	57 056	5	60	1,2
<b>Total</b>	<b>1 158 037</b>	<b>100</b>	<b>4 884</b>	<b>100</b>

Source : Statistiques sur l'emploi de la Bundesagentur für Arbeit

### Baisse du flux de frontaliers en direction de la Rhénanie-Palatinat

Le flux de frontaliers originaires de France se rendant en Rhénanie-Palatinat ne cesse de baisser après avoir atteint son niveau maximum en 2001. Au 30 juin 2006, leur nombre est de 4 884 personnes, soit une baisse de 13%. Néanmoins, ces derniers forment toujours le groupe de frontaliers le plus important sur les 5 184 frontaliers de la Grande Région se rendant en Rhénanie-Palatinat.

**Frontaliers originaires de France et se rendant en Rhénanie-Palatinat entre 1997 et 2006 (au 30 juin)**



Source : Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

### Le travail frontalier dans la zone d'influence alsacienne

Si l'on fait une distinction par lieu de travail, on relève que les frontaliers sont fortement concentrés dans les zones proches des frontières. La répartition par district montre que la majorité des frontaliers originaires de France et se rendant en Rhénanie-Palatinat ne réside pas en Lorraine, mais plutôt en Alsace, c'est-à-dire dans la Région Pamina. Ainsi, plus de la moitié des frontaliers (53%) occupent un emploi dans le district de Germersheim à proximité de la frontière alsacienne (ce district étant l'un des plus industrialisés de la République fédérale).<sup>57</sup> Un salarié sur onze environ travaille dans les districts de Pirmasens (8,3%), de Zweibrücken (13%) et Südliche Weinstraße (9%).

<sup>57</sup> Environ 52% des emplois dans le district de Germersheim relèvent du secteur industriel (cf. [www.germersheim.de](http://www.germersheim.de)).

### Frontaliers originaires de France et se rendant en Rhénanie-Palatinat, par lieu de travail (au 30 juin 2006), au niveau du district

District	Effectifs	en %
Landau in der Pfalz, ville	187	3,8
Pirmasens, ville	406	8,3
Zweibrücken, ville	637	13,0
Germersheim	2 590	53,0
Südliche Weinstraße	439	9,0
Südwestpfalz	200	4,1
Autres districts / villes ne faisant pas partie d'un district	416	8,5
Total Rheinland-Pfalz	4 884	100,0

Source : Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saar der Bundesagentur für Arbeit

### En Rhénanie-Palatinat également, les frontaliers se concentrent dans l'industrie manufacturière

Tout comme en Sarre, l'industrie manufacturière rhénano-palatine est le principal employeur. Plus de 300 000 personnes travaillent dans l'industrie manufacturière en Rhénanie-Palatinat, soit environ 27% des salariés assurés en 2006. Sur les 4 884 frontaliers originaires de France, 3 500 environ travaillent en Rhénanie-Palatinat dans ce secteur. Ce nombre correspond à 71,4% de tous les frontaliers originaires de France. En Rhénanie-Palatinat, cette branche offre donc de nombreux emplois aux frontaliers, plus encore qu'en Sarre (55,3%). Même le secteur du commerce et de la réparation, qui arrive au second rang avec 348 frontaliers (soit 7,1%), est pratiquement négligeable en termes de statistiques par rapport à la dominance des frontaliers originaires de France dans l'industrie manufacturière.

### Salariés assurés en Rhénanie-Palatinat et frontaliers originaires de France, par branche (au 30 juin 2006)

Secteur économique (NACE)	Total des salariés assurés		Dont : frontaliers originaires de France	
	Effectifs	En %	Effectifs	En %
Agriculture/sylviculture	14 321	1	26	0,5
Industrie extractive	3 368	0	12	0,2
Industrie manufacturière	309 202	27	3 486	71,4
Energie et eau	9 845	1		
Construction	74 046	6	130	2,7
Commerce et réparation	172 389	15	348	7,1
Hôtels, restaurants, cafés	34 753	3	40	0,8
Transport et communication	52 992	5	194	4,0
Activités financières	37 526	3	34	0,7
Immobilier et location, services aux entreprises	112 278	10	219	4,5
Administration publique, défense, sécurité sociale ; organisations et collectivités extraterritoriales	90 695	8	109	2,2
Education	39 115	3	52	1,1
Santé et action sociale	150 169	13	172	3,5
Services collectifs et personnels	57 056	5	60	1,2
<b>Total</b>	<b>1 158 037</b>	<b>100</b>	<b>4 884</b>	<b>100</b>

Source : Statistiques sur l'emploi de la Bundesagentur für Arbeit

### La hausse du nombre de frontaliers allemands vers le Luxembourg est plus que proportionnelle par rapport à celle des frontaliers originaires d'autres composantes régionales

Plus de la moitié des frontaliers se rendant au Luxembourg viennent de France et 31 000 personnes environ des deux régions allemandes. L'évolution du phénomène frontalier par

zone d'origine montre que le nombre de frontaliers originaires d'Allemagne a subi la hausse la plus importante par rapport aux années précédentes, comparée à celle des autres régions partenaires. Le taux d'augmentation du nombre de frontaliers allemands se rendant au Luxembourg, soit un taux de 10% en moyenne au cours des dernières années, s'explique certainement par l'attrait exercé par le marché de l'emploi luxembourgeois, mais aussi par la situation tendue sur le marché du travail dans la région d'origine. Le nombre de frontaliers belges et français augmente certes constamment depuis quelques années, mais dans de moindres proportions.

**Evolution de l'emploi frontalier au Luxembourg par zone d'origine (au 30 juin)**

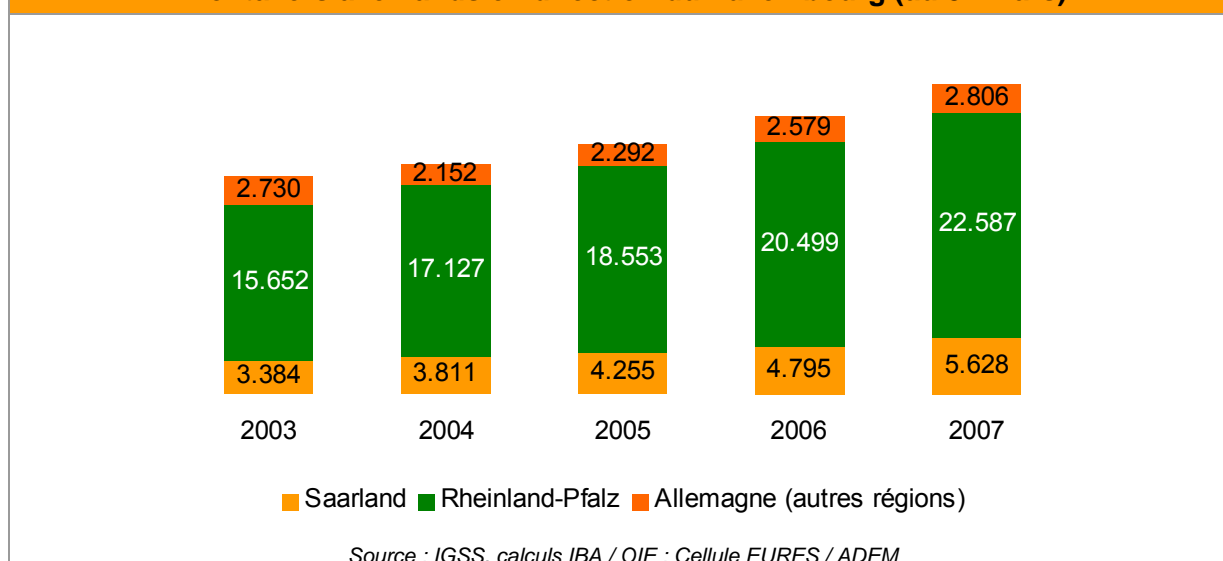
Zones d'origine	2003/2004	2004/2005	2005/2006
	au 30/06		
Deutschland	9,3	9,4	11,0
Belgique	3,4	4,2	4,8
France	2,9	4,8	5,2
Total	4,3	5,6	6,4

Source : IGSS (moyenne annuelle, première moitié de l'année)

**Nombre croissant de frontaliers sarrois et rhénano-palatins se rendant au Luxembourg**

Depuis 2003, le nombre de frontaliers allemands se rendant au Luxembourg augmente constamment et de manière sensible : un peu plus de 66,3% pour la Sarre et de 44,3% pour la Rhénanie-Palatinat. De nouveaux records sont établis chaque année. A partir de 2004, le nombre absolu de frontaliers allemands (autres que sarrois et rhénano-palatins) se rendant au Luxembourg augmente également, mais ce n'est qu'en 2007 qu'il dépasse, avec 2 806 frontaliers, le record établi en 2003. En 2007, 22 587 frontaliers originaires de Rhénanie-Palatinat travaillent au Luxembourg, soit environ quatre fois plus qu'en Sarre.

**Frontaliers allemands en direction du Luxembourg (au 31 mars)**

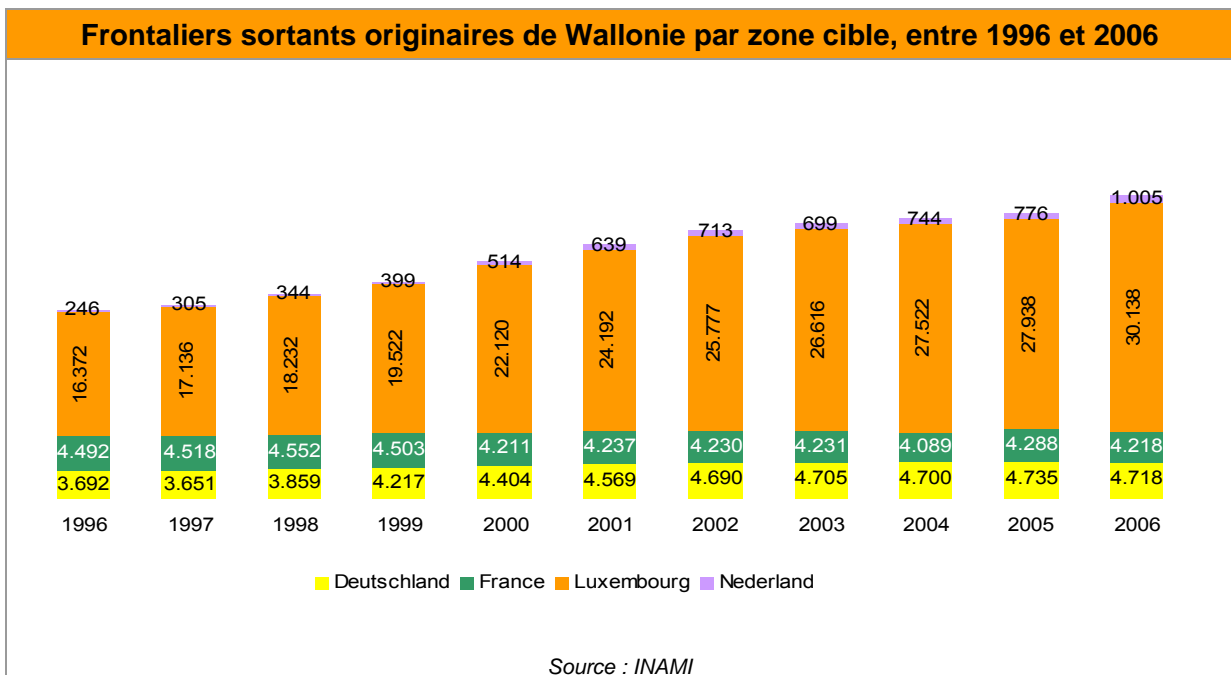


**Les trois quarts des frontaliers wallons travaillent au Luxembourg**

Au 30 juin 2006, 23 082 frontaliers originaires des pays limitrophes de la Belgique travaillent en Wallonie.<sup>58</sup> Dans l'autre sens, on relève un total de 40 079 frontaliers wallons au Luxembourg, en Allemagne, en France ou aux Pays-Bas pour y travailler. Le nombre de frontaliers entrants et sortants augmente nettement au cours des dernières années (beaucoup plus forte pour la Wallonie que pour l'ensemble de la Belgique). En 2006, le nombre de frontaliers se rendant en Wallonie fait plus que doubler par rapport à 1996 (+125,2%), le nombre de frontaliers sortants augmente de plus de 60% (61,6%) sur la même période.

La Wallonie compte, après la Lorraine, le plus grand nombre de frontaliers sortants. Presque 75% d'entre eux travaillent au Luxembourg. L'Allemagne et la France restent loin derrière avec 11,8% et 10,5% des frontaliers sortants. Par rapport à 1996, le flux de frontaliers vers le Luxembourg affiche le taux de modification le plus élevé, soit 84,1%.

A la mi-2006, le nombre de frontaliers se rendant en Allemagne augmente de 28% par rapport à 1996, avec une légère stagnation depuis 2002. Sur la même période, le nombre de frontaliers wallons se rendant en France baisse de 6,1%. La destination principale de ces frontaliers sortants est sans doute la métropole lilloise en région Nord-Pas-de-Calais.



**97% des frontaliers se rendant en Wallonie sont originaires de France**

Sur les 23 082 salariés se rendant en Wallonie, 22 371 ou 96,9% sont originaires de France. Les apports des autres régions partenaires, très faibles, sont négligeables en termes de statistiques. Par rapport à 1996, le nombre des frontaliers français se rendant en Wallonie a plus que doublé (+136,4%).

<sup>58</sup> Allemagne (491), France (22 371), Luxembourg (132) et Pays-Bas (88).

## Frontaliers en direction de la Wallonie par zone d'origine entre 1996 et 2006



### **Le nombre de frontaliers originaires de la Communauté Germanophone se rendant au Luxembourg ne cesse d'augmenter**

Entre 1995 et 2007, le nombre de frontaliers originaires de la Communauté Germanophone se rendant au Luxembourg passe progressivement de 1 114 à 2 835 personnes. En chiffres relatifs (par rapport aux années précédentes) mais aussi absolus, les frontaliers issus de cette région sont principalement employés dans la construction. Ici, le nombre des salariés originaires de la Communauté Germanophone et employés au Luxembourg triple presque par rapport à 1995. Près d'un frontalier sur trois originaire de la Communauté Germanophone travaille dans cette branche. Une grande partie des frontaliers issus de la Communauté Germanophone (26,4%) travaille également au Luxembourg dans le commerce et la réparation (en ayant doublé le nombre passant à 748 personnes en 2007). Le secteur des services aux entreprises ne représente certes que 8,9% en 2007 (en ayant quadruplé avec 252 personnes en 2007).



### Frontaliers originaires de la Communauté Germanophone et se rendant au Luxembourg, par secteur économique entre 1995 et 2007 (au 31 mars)

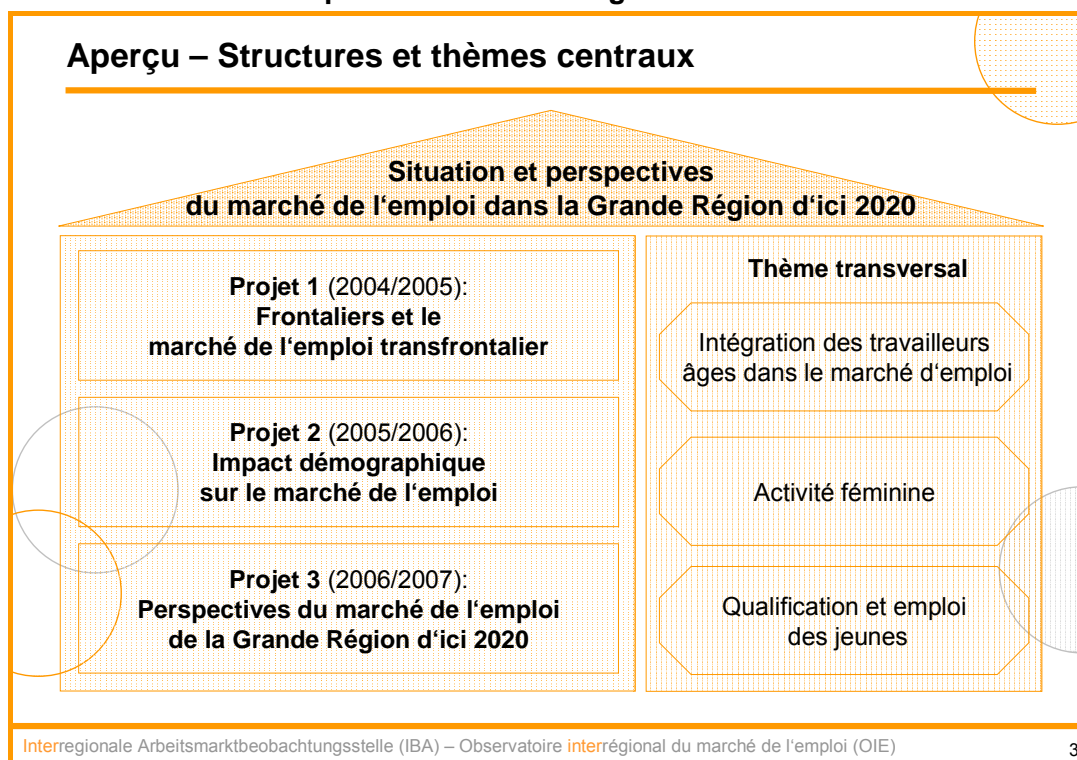
Secteurs économiques	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Répartition 2007 en %
Agriculture et sylviculture	12	14	13	13	12	15	19	16	18	15	17	16	20	0,7
Industrie extractive	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0,0
Industrie manufacturière	155	162	149	167	189	198	216	214	216	227	252	235	258	9,1
Construction	317	349	383	415	425	464	522	630	690	735	849	915	935	33,0
Commerce et réparation	357	376	383	404	454	458	488	534	583	616	618	657	748	26,4
Hôtels, restaurants, cafés	12	15	13	11	14	14	12	17	19	24	22	16	18	0,6
Transports et communication	61	64	66	77	74	81	119	141	169	205	217	232	252	8,9
Activités financières	29	35	39	43	49	50	60	66	71	72	83	89	102	3,6
Services aux entreprises	69	75	86	101	120	156	161	172	204	218	226	242	252	8,9
Administration publique	13	11	12	15	16	21	25	29	30	27	29	33	35	1,2
Education	0	*	*	*	*	*	6	7	9	9	11	11	11	0,4
Santé et action sociale	41	41	49	52	53	64	72	80	88	102	119	123	125	4,4
Services collectifs et domestiques	16	16	17	15	22	19	22	26	32	36	37	40	41	1,4
Ménages privés	5	4	3	3	3	6	5	9	7	8	11	14	14	0,5
Non déterminé	26	26	43	47	55	38	34	34	22	24	58	27	23	0,8
<b>Total</b>	<b>1 114</b>	<b>1 188</b>	<b>1 256</b>	<b>1 363</b>	<b>1 486</b>	<b>1 584</b>	<b>1 761</b>	<b>1 975</b>	<b>2 159</b>	<b>2 319</b>	<b>2 550</b>	<b>2 651</b>	<b>2 835</b>	<b>100</b>

Source : IGSS, calculs réalisés par le Conseil économique et social de la Communauté Germanophone

## Dominante thématique : marchés, branches, emplois – défis et perspectives pour le marché de l'emploi de la Grande Région d'ici l'année 2020

A partir des travaux de documentation et d'analyse en cours, le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi (OIE) a réalisé une analyse approfondie des perspectives d'évolution du marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région d'ici l'année 2020 à l'aide d'un ensemble de méthodes composé d'enquêtes statistiques, d'analyses secondaires et de collectes personnelles de données qualitatives. Cette analyse se concentre sur les défis du changement démographique dans la Grande Région et les champs d'action. Le projet général se subdivise en trois projets individuels indépendants les uns des autres du point de vue de leur contenu, mais qui suivent de manière méthodique une structure modulaire homogène. Les projets seront réalisés sur la période 2004-2007 et subventionnés par le programme européen Interreg IIIC dans le cadre de l'Opération Cadre Régionale (OCR) e-BIRD.

**Aperçu du projet général de l'OIE « Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi de la Grande Région d'ici l'année 2020 »**



Les points importants sélectionnés de chaque projet se basent sur les résultats des travaux effectués jusqu'à présent par l'OIE et permettent d'effectuer des déclarations globales sur l'état d'avancement, les perspectives et les exigences d'action du marché de l'emploi de la Grande Région d'ici l'année 2020. Parallèlement à la mise à jour continue et à l'approfondissement qualitatif des rapports structurels de l'OIE, le projet général comprend également la collecte et la présentation d'exemples de bonnes pratiques ayant trait à différents domaines dans la Grande Région. Ces contributions serviront à élaborer des conclu-

sions politiques du point de vue de la structure et du marché de l'emploi pour la Grande Région, à définir des recommandations d'action orientées vers les problèmes et vers l'avenir pour une politique transfrontalière et intégrée du marché de l'emploi. Les résultats obtenus seront mis, par le biais de l'opération cadre régionale e-BIRD, à la disposition de tous les acteurs intéressés et importants de la Grande Région. Le projet général contribue ainsi à améliorer les connaissances au sein de la Grande Région et à renforcer l'identité commune des habitants de l'espace de coopération.

Les différents volets du projet général sont traversés du début jusqu'à la fin des trois thèmes transversaux « Intégration des seniors », « Activité des femmes » et « Qualification et emploi des jeunes » et traitent des questions suivantes :

### **Projet 1 « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région »**



Un quart des frontaliers en Europe vit et travaille dans la Grande Région. Leur nombre est en augmentation constante depuis 20 ans et ils représentent une caractéristique importante de l'espace transfrontalier. Les imbrications des marchés de l'emploi des partenaires créent des dépendances à différents niveaux dont les dimensions économiques, sociales et structurelles sont analysées dans le cadre du projet « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région ». Les résultats du projet aident à estimer la complémentarité des marchés de l'emploi dans les composantes régionales, à définir les principaux champs d'action et à élargir les informations sur le phénomène frontalier dans la Grande Région. Ce projet accorde une grande importance à la diversité et complexité du phénomène frontalier et à son importance pour l'identité transfrontalière vécue par les habitants de la Grande Région. Les résultats du projet figurent en détail dans le premier cahier thématique de l'OIE. La publication intitulée « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région » peut être téléchargée à partir du site Internet de la Maison de la Grande Région ([www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)).

### **Projet 2 « Effets du changement démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région »**



La baisse de la natalité et l'allongement de l'espérance de vie entraîneront dans un futur proche un décalage de la pyramide des âges. Les effets de ce changement profond ne feront pas que remettre en question les systèmes actuels de protection sociale mais entraîneront également une mutation profonde de l'emploi et du marché du travail. La part des seniors augmente constamment, alors que de moins en moins de jeunes actifs sont présents sur le marché de l'emploi et de la formation. En conséquence, les effectifs vieillissent dans les entreprises et un manque de main-d'oeuvre se fait sentir lors du recrutement de jeunes dans les entreprises. Le changement démographique et ses effets représentent également une tâche importante en matière de politique de l'emploi pour le marché du travail de la Grande Région. Pour cette région située au cœur de l'Europe, cela signifie mobiliser les potentiels d'emploi et de qualification. C'est pourquoi des analyses approfondies sur l'évolution démographique attendue dans la Grande Région ont été réalisées dans le cadre du projet « Effets du changement démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région », compte tenu des principaux champs d'action pour pouvoir relever les défis que pose le changement démographique. Les résultats du projet figurent en détail dans le deuxième cahier thémati-

que de l'OIE. La publication intitulée « Effets du changement démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région » peut être téléchargée à partir du site Internet de la Maison de la Grande Région ([www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)).

### **Projet 3 „Perspectives du marché de l'emploi de la Grande Région d'ici 2020“**



Le marché du travail de la Grande Région est caractérisé actuellement par un flux de frontaliers unique en Europe ; en revanche, il est tout aussi touché par le changement démographique que le marché européen. Il ne faut pas attendre vingt ans, mais réagir dès à présent à ces changements. Cette analyse fait ressortir les décalages démographiques dans les différentes régions partenaires et leurs conséquences et opportunités pour le futur marché du travail dans la Grande Région. Il convient donc de mettre en avant le dynamisme important pour le marché de l'emploi et l'économie et les conditions qu'il requiert et de mettre au point sur cette base des champs d'action et approches orientées vers l'avenir.

Les résultats ont été publiés sous forme de livre intitulé « Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020 ». La publication bilingue de quelque 500 pages est parue chez l'éditeur Bertelsmann, Bielefeld, dans la série « Arbeitsmarkt- und Berufsforschung » (ISBN : 978-7639-3537-6).

De nombreuses informations ont été recueillies et systématisées dans cette publication afin de mettre au point, au vu des modifications attendues, des perspectives porteuses pour l'espace européen de vie et d'emploi qu'est la Grande Région. La mutation démographique et ses conséquences économiques et sociales importantes doivent ici servir de point de départ et concernent tant les développements locaux, régionaux ou globaux d'une part que les évolutions sociales d'autre part. Le lecteur peut commencer par se faire une idée générale de la Grande Région et de ses différentes composantes. Ce faisant, il découvre alors rapidement que l'espace « délimité » ou transfrontalier ne constitue en aucun cas un territoire structuré de façon homogène. C'est bien davantage un regroupement de secteurs frontaliers qui apparaît, dans lequel les différentes composantes affichent des atouts socio-économiques variés, qui sont toutefois basés sur un héritage historique commun (chapitre 2). A partir de là, la situation du marché de l'emploi dans l'ensemble de la Grande Région et dans ses composantes est détaillée et une analyse de la position européenne est entreprise. Les mouvements sur les marchés du travail des sous-régions des migrants pendulaires transfrontaliers, qui vont continuer à constituer une composante importante de la culture de la mobilité dans la Grande Région, sont également traités dans le détail (chapitre 3). A partir de l'évolution de la population observée jusqu'ici dans l'ensemble de la Grande Région et dans ses différentes composantes, les modifications démographiques attendues sont par ailleurs décrites ; il est ainsi mentionné à titre d'exemple que la Grande Région compte aujourd'hui encore autant d'habitants que la région parisienne, mais que d'ici à 2020, son nombre d'habitants diminuerait (perte équivalant à la ville wallonne de Mons). Mais la mutation des structures d'âge chez les habitants de la Grande Région sera bientôt beaucoup plus perceptible que le recul de la population : en d'autres termes, il devrait y avoir dans un proche avenir moins de jeunes et plus de personnes âgées (chapitre 4.1). Les conséquences de cette modification démographique pour le marché de l'emploi et pour l'économie de la Gran-

de Région sont analysées aux chapitres suivants. Il est tout d'abord constaté que de moins en moins de personnes sont disponibles sur le marché de l'emploi et que cette situation ne va faire que s'accroître, les exigences en termes de qualifications étant de plus en plus élevées. C'est dans ce contexte que sont ensuite présentés des champs d'action destinés à permettre de stabiliser et/ou d'accroître le nombre en régression des actifs. Parallèlement à la meilleure intégration des groupes jusqu'ici insuffisamment pris en compte sur le marché du travail (les femmes, les seniors, les jeunes), il convient également de faire des efforts accrus dans le domaine de la formation, afin de pouvoir réagir à la demande attendue pour demain en matière de qualifications en tenant compte des besoins (chapitre 4.2). La tendance est certes aux qualifications plus élevées, mais les personnes disposant de qualifications inférieures seront encore demandées demain – de nouveaux emplois sont créés pour elles aussi, en partie grâce à la mutation démographique. Les effets économiques des modifications observées dans la structure de la population sont traités plus en détail au chapitre 4.3. Il est ici question du groupe de consommateurs en pleine croissance que sont les seniors et de ce fait d'emplois concernant par exemple le secteur des services aux personnes. Mais la Grande Région va pouvoir à l'avenir marquer des points dans d'autres domaines également – à condition qu'elle exploite ses potentiels et que sa réputation d'espace de vie et d'emploi attrayant lui permettent d'attirer à l'avenir dans cette région-clé européenne des forces de travail qualifiées et des investisseurs.

C'est sur ces potentiels que se concentre la dominante thématique du présent rapport.

## **1. Interactions entre l'économie et l'emploi dans le cadre du changement démographique**

### ***Remarque préliminaire***

Les scénarios de l'évolution démographique dans la Grande Région montrent clairement que la population vieillit de plus en plus rapidement et qu'elle connaît un déclin. A moyen et à long terme, le nombre de retraités va augmenter alors que de moins en moins d'actifs seront à la disposition du marché du travail. Ces considérations mettent en avant le rapport de dépendance croissant tout comme la pénurie d'actifs potentiels et leurs effets sur l'emploi, la productivité et la croissance. En regard des décalages démographiques, de moins en moins de salariés doivent produire au moins le même niveau de biens et de services si l'on souhaite garantir à long terme la croissance économique et maintenir le niveau de vie de la population. Du point de vue économique, il faut donc se concentrer sur l'évolution de la productivité, et par là même sur l'innovation et la capacité d'adaptation de l'économie, sur le progrès technique ainsi que sur l'ampleur et le niveau de qualification de la main-d'œuvre. La puissance économique de la Grande Région dépendra des potentialités des branches prometteuses et des secteurs en pleine expansion qui créeront de nouveaux emplois et garantiront les emplois existants. Il convient donc de rechercher des sites appropriés pour des branches sélectionnées et de décrire brièvement leurs potentialités et les défis qui y sont liés.

### ***La croissance économique attire la main-d'œuvre – la main d'œuvre est à l'origine de la croissance économique***

Une économie en pleine expansion attire une main-d'œuvre qualifiée et stabilise l'évolution démographique. Les régions défavorisées par contre sont plus fortement touchées par la régression démographique et le vieillissement. En effet, lorsqu'il n'existe pas d'emplois (attractifs), la population part en même temps que les emplois disparaissent. Les jeunes, notamment les jeunes qualifiés, quittent leur région d'origine lorsqu'ils n'y trouvent pas de perspectives professionnelles et que les emplois sont plus lucratifs ailleurs. C'est donc justement dans les zones fortement touchées par le changement démographique qu'il faut moderniser les structures économiques et améliorer la qualité des sites. Si l'on néglige de renforcer les potentialités endogènes dans les zones qui, de toute manière, sont particulièrement touchées par le changement démographique, on risque alors d'aggraver et de pérenniser les disparités géographiques dans la Grande Région. On relève aujourd'hui déjà des disparités prononcées dans la structure socio-économique de l'espace de coopération, mais également à l'intérieur des composantes régionales.<sup>59</sup>

### ***La pénurie de main-d'œuvre peut freiner la croissance économique***

Le fait que des entreprises ne puissent occuper à long terme des postes vacants du fait de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée peut s'avérer être un inconvénient important pour le site et freiner la croissance, et par là même l'emploi. En effet, si les entreprises ne peuvent pas accepter de commandes à cause d'emplois vacants et que des entreprises originaires de régions ayant plus de main-d'œuvre potentielle sont plus concurrentielles, ceci peut se traduire par la perte de parts de marché. Le maintien de la main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région sera donc à l'avenir un facteur clé de l'évolution économique. Les secteurs de production à la pointe de la technologie en pleine expansion et les prestations basées sur le savoir avec leur main-d'œuvre qualifiée accélèrent la croissance économique. En regard de la pénurie attendue dans la tranche d'âge des 20 à 35 ans, principaux titulaires du savoir moderne, on peut supposer que la bataille pour les meilleurs candidats s'accroîtra à l'avenir.

### ***La main-d'œuvre qualifiée est garante d'avantages concurrentiels***

En regard de la mondialisation croissante, le savoir et les capacités de la main-d'œuvre disponible constituent un avantage concurrentiel de taille. A une époque où les entreprises peuvent répartir leurs productions et services 24 h sur 24 dans le monde entier, la qualité du potentiel de main-d'œuvre locale prend de plus en plus d'importance. Sont mal placées les régions qui subissent de nombreux départs du fait de la mauvaise qualité de la formation, du travail et du niveau de vie ou qui attirent peu de main-d'œuvre qualifiée. Dans la Grande Région, on relève dès aujourd'hui à certains endroits une pénurie de main-d'œuvre spécialisée jeune, par exemple dans l'artisanat, les professions techniques ou le secteur de la santé. Les perspectives ne sont donc pas très positives pour les régions déjà défavorisées et les anciens bassins industriels dans lequel la reconversion structurelle ne progresse que très lentement. La capacité restreinte à promouvoir la reconversion économique, combinée à une

<sup>59</sup> Cf. en détail: Observatoire Interrégional du marché de l'emploi : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région, Rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi pour le Comité économique et social de la Grande Région, Saarbrücken, Oktober 2007.

population en déclin, enrayer la création d'emplois, ce qui se traduit par une aggravation de la spirale économique et démographique déjà négative.

### ***Moins d'emplois car moins de créateurs d'entreprises et de repreneurs ?***

Le changement démographique peut freiner l'intensité de création d'entreprises et avoir ainsi des répercussions négatives sur l'évolution de l'économie et de l'emploi. A cause de la baisse des taux de natalité, la tranche d'âge typique des créateurs d'entreprise (entre 30 et 40 ans) sera moins représentée sur le marché, ce qui laisse supposer un recul de l'emploi non salarié. Il sera donc particulièrement important à l'avenir d'être plus offensif en matière de création d'entreprises. Il faudra notamment conseiller de manière plus ciblée afin d'accroître le taux de l'emploi non salarié dans les catégories jusqu'à présent sous-représentées (par ex. les personnes âgées, les femmes ou les immigrés). Dans le cadre du changement démographique, le nombre des fermetures d'entreprises pourrait également augmenter par manque de successeurs potentiels. Dès aujourd'hui, la succession n'est pas sans poser problème dans certains secteurs, par exemple dans l'artisanat.

### ***Le changement démographique présente des opportunités en matière de croissance et d'emploi***

Les discussions sur le changement démographique se limitent fréquemment aux risques qu'il abrite. On méconnaît par là même les opportunités que peut offrir le processus de vieillissement pour l'économie et l'emploi. En effet, les personnes âgées jouent non seulement un rôle plus important pour le marché du travail, elles sont également des clients à ne pas négliger. Le secteur économique hésite encore à découvrir cette nouvelle demande – les potentialités découlant de la mise au point de produits, de services et d'offres publiques innovants et adaptés aux besoins d'une société vieillissante n'en sont que plus élevées. Une des tâches doit donc consister à mieux tenir compte des besoins des seniors afin de créer de nouveaux emplois.

#### ***L'économie des seniors : le marché de l'avenir***

Les secteurs économiques ayant trait à la santé, tels que l'industrie pharmaceutique, la biotechnologie et le génie médical, les hôpitaux et les maisons de soins, l'assistance médicale et les services de soins de même que le secteur de la détente et de la relaxation, sont les grands gagnants de la société vieillissante et de l'allongement de l'espérance de vie. On relèvera également un besoin croissant de logements répondant aux besoins des personnes âgées et de prestations supplémentaires ayant trait à l'habitat (par ex. habitat sans barrières, résidences services ou de nouvelles formes d'habitats comme les résidences pour seniors). Le souhait de nombreuses personnes âgées d'avoir une vie autonome le plus longtemps possible peut donner naissance à de nouvelles prestations (par ex. les services domestiques). Il existe également de nouvelles opportunités dans le domaine des technologies d'information. Citons, outre les nouveaux médias, « l'habitat » dit « intelligent » (logements domotisés, c'est-à-dire dotés de dispositifs techniques intelligents) ou des produits dans le secteur de la technoprévention ou ayant trait au secteur de la santé. Les secteurs du divertissement, de la culture et du tourisme pourront également se développer – un secteur qui, de par la position transfrontalière de la Grande Région, offre de multiples possibilités.

## 2. Développement potentiel et défis pour l'économie et l'emploi

En regard des interactions décrites entre l'évolution démographique et le développement économique, on peut se demander quels sont les secteurs et les branches qui détermineront à l'avenir l'offre d'emplois dans la Grande Région. L'analyse rétrospective montre que les nouvelles techniques de production, l'automatisation, la modification de la demande et le partage du travail international ont fortement modifié le tissu économique de la Grande Région. Les secteurs de production traditionnels tels que l'industrie textile et celle de la chaussure, et plus encore celle du charbon et de l'acier, ont subi des pertes d'emploi importantes à la suite de crises structurelles. Environ 400 000 emplois ont été supprimés<sup>60</sup> dans ces branches industrielles de la Grande Région. Ces pertes ont pu être compensées en majeure partie par de nouveaux emplois dans des secteurs économiques en pleine expansion. Les principaux moteurs du renouvellement structurel sont les branches prometteuses de l'industrie de transformation et les prestataires de services modernes. En regard de ce constat, on peut penser que les emplois de l'avenir seront créés principalement dans le secteur des services et plus rarement dans le secteur de la production. Malgré le rôle central que joueront les prestataires de services modernes, la contribution de l'industrie est indispensable pour le développement économique global de la Grande Région. Selon des estimations européennes, chaque emploi dans la production est lié à deux emplois dans le secteur des services.<sup>61</sup> En effet, une grande partie des services dépend directement de la production : l'éventail va de la recherche et du développement, du financement, du conseil et de la planification à la mise en service et à la maintenance en passant par l'achat, les TIC et la logistique.

### ***L'industrie joue un rôle important pour la croissance et l'emploi dans la Grande Région***

Plus de 870 000 personnes travaillent dans l'industrie dans la Grande Région et génèrent presque un quart de la valeur ajoutée. Si l'on y ajoute les services liés à la production, l'industrie regroupe à elle seule environ deux cinquième de la puissance économique totale. L'industrie automobile et ses sous-traitants, qui font de l'espace de la coopération une région automobile de premier rang au niveau européen, jouent un rôle particulièrement important. Par ailleurs, le secteur industriel présente de grandes potentialités dans la construction mécanique, l'électrotechnique, l'industrie agro-alimentaire, la chimie, le génie médical ou la technologie environnementale. Enfin, dans le segment traditionnel de l'industrie de l'acier, les entreprises s'imposent sur le marché mondial grâce à leur position technologique de pointe et leur capacité d'innovation prononcée.

### ***Les services aux entreprises et le secteur logistique en pleine expansion***

Ce sont les services aux entreprises qui connaissent la hausse la plus importante au cours des dernières années.<sup>62</sup> La plus grande croissance au niveau de la valeur ajoutée brute et de l'emploi est attendue dans le domaine des technologies de l'information et de la commu-

<sup>60</sup> Cf. SESGAR : Orientations stratégiques pour un développement économique concerté dans la Grande Région, rapport du Groupe de travail « Questions économiques » de la Commission Régionale, mai 2006, p. 11.

<sup>61</sup> Cf. European Commission (Hrsg.): ManuFuture – A Vision for 2020. Assuring the future of manufacturing in Europe, Report of the High Level Group, Nov. 2004.

<sup>62</sup> Une partie de cette croissance est due à l'externalisation dans l'industrie, de sorte qu'en fin de compte les gains réels ne sont pas aussi importants que ne le font apparaître les statistiques.



nication ainsi que dans la recherche et le développement. Ces secteurs ont une fonction transversale importante pour le développement économique global et garantissent l'innovativité et la compétitivité des entreprises dans la Grande Région. L'importance de la logistique et des transports est également prononcée : la croissance parfois importante observée au cours des dernières années se poursuivra à l'avenir et s'accompagnera d'un besoin croissant de services au niveau de la logistique et des transports. La branche ne joue pas seulement un rôle important comme secteur économique autonome, mais également comme catalyseur du développement économique régional – en effet, sans le secteur logistique, ni l'industrie, ni le commerce ni le secteur des services ne pourraient fonctionner correctement.

### ***Les services aux personnes profitent à une société vieillissante***

Parmi les principales branches en pleine expansion dans la Grande Région, on trouve également les services aux personnes, le secteur de la santé et de l'action sociale notamment affichent de bons résultats : c'est le secteur avec le plus grand nombre de créations d'emplois après les services aux entreprises. Par ailleurs, les secteurs économiques ayant trait à la santé profiteront aussi du vieillissement de la société, si bien que la tendance positive devrait se maintenir au cours des prochaines années, malgré les travaux de modernisation à réaliser et des coûts de plus en plus élevés. Les perspectives sont également favorables pour les services domestiques dont l'importance augmentera encore avec les modifications attendues dans l'emploi et la forme des ménages. Le changement socio-démographique fait du tourisme un secteur économique important. Il offre de nombreux emplois à tous les niveaux de qualification et exerce une influence sur la création d'emplois dans de nombreux secteurs apparentés (par ex. le commerce, le transport, l'artisanat, les produits agricoles). La Grande Région dispose d'un potentiel touristique élevé que l'on pourrait développer en particulier au niveau transfrontalier et dans le milieu rural.

### ***Miser sur les forces régionales et sectorielles***

Des initiatives de clusters se sont formées dans toutes les composantes de la Grande Région afin de regrouper et de renforcer les forces en présence dans des branches prioritaires et des centres de compétence prometteurs.<sup>63</sup> La diversité est grande, comme le montrent les 33 clusters explicites identifiés dans le cadre d'une politique de clustérisation.<sup>64</sup> Ils couvrent un large éventail dans lequel sont représentés des branches déjà établies tout comme de jeunes centres de compétence en pleine expansion dans le contexte des nouvelles technologies : la fourchette va de l'industrie agroalimentaire, automobile, aéronautique et aérospatiale au secteur de la logistique et des transports en passant par l'informatique et l'intelligence artificielle, les nouveaux médias, les secteurs pharmaceutique et médical, les sciences de la vie, la nanotechnologie et la technologie des fibres, les nouveaux matériaux,

<sup>63</sup> Un cluster est une concentration géographique d'entreprises et d'institutions (centres de formation et unités de recherche, chambres, associations, etc.) mises en réseau et travaillant dans des secteurs économiques apparentés. Le noyau du cluster est formé par des entreprises indépendantes qui, dans une zone délimitée, entretiennent des relations caractérisées à la fois par la concurrence et la coopération et facilités par la proximité géographique. La notion et l'approche de clustering ainsi que les différentes approches politiques varient selon les composantes régionales : il existe à côté des clusters par exemple d'autres termes tels que centres de compétence, système de production local, pôle de compétitivité, grappes technologiques, etc.

<sup>64</sup> Inmit et autres (éditeur) : Structures de clustering dans la Grande Région, étude élaborée pour le Comité économique et social de la Grande Région, Trèves, avril 2006.

la technique des surfaces et le génie des procédés. Parmi ces initiatives de clusters, nombreuses sont celles qui sont encore jeunes et au début de leur évolution. Elles ont cependant un grand potentiel dans la Grande Région pour s'adapter à la reconversion économique et renforcer leur propre profil. Il est cependant indispensable d'accroître la transparence des structures, des coopérations et des éventuels effets synergiques pour que ces clusters puissent se développer et contribuer ainsi à la croissance et à l'emploi. Ceci est d'autant plus vrai au niveau transfrontalier.

### ***Un rôle clé pour les centres universitaires et les unités de recherche***

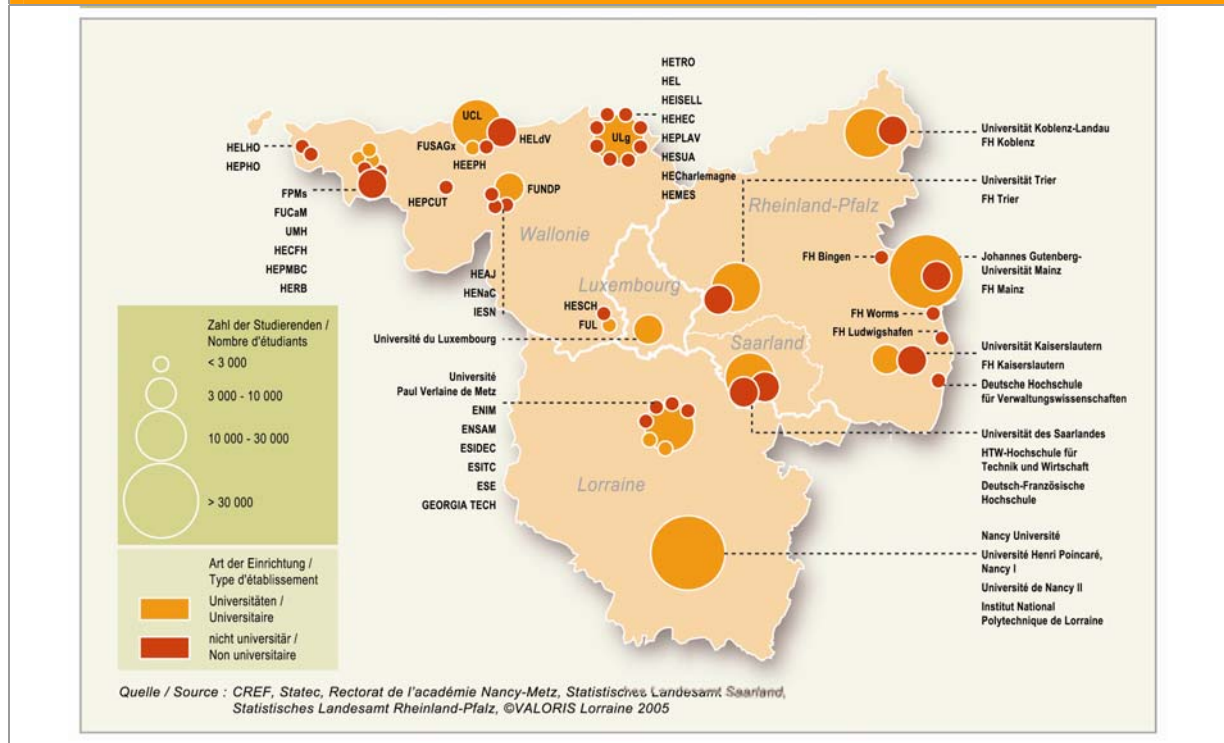
La recherche et la formation sont des moteurs importants pour la création de sites compétitifs au niveau international. Avec plus de 100 établissements d'enseignement supérieur et d'institutions scientifiques, la Grande Région dispose d'un environnement de formation différencié. Plus de 220 000 étudiants, dont environ 12% d'étrangers, sont inscrits dans les différents sites universitaires. Comme on peut s'y attendre, les sites universitaires se concentrent dans les grandes villes où sont proposées le plus grand nombre de matières. Les études proposées sont très diversifiées, les écoles supérieures techniques<sup>65</sup> étant toutefois un des atouts de la Grande Région.<sup>66</sup> Par ailleurs, la Grande Région dispose d'un grand nombre de centres de recherche universitaires et para-universitaires dont certains sont reconnus bien au-delà des frontières de la Grande Région. Ce sont des interfaces importantes avec les réseaux de savoir européens et mondiaux.

---

<sup>65</sup> Ecoles d'ingénieur, écoles supérieures et universités techniques.

<sup>66</sup> Cf. DHV – Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer (Ed.): Weiterentwicklung der Hochschulkooperation in der Großregion, interner Abschlußbericht, Stand: 10.05.2006.

## L'enseignement supérieur dans la Grande Région



### Abréviations :

ENIM	Ecole nationale d'ingénieurs	HESCH	Haute Ecole de la Communauté française du Luxembourg Schuman
ENSAM	Ecole Nationale Supérieure d'Arts et Métiers	FUL	Fondation Universitaire Luxembourgeoise
ESIDEC	Ecole Supérieure Internationale de Commerce	FUNDP	Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix
ESITC	L'Ecole Supérieure d'Ingénieurs des Travaux de la Construction	FUSAGx	Faculté universitaire des sciences agronomiques de Gembloux ...
ESE	Ecole Supérieure d'Electricité	HEEPH	Ecole Pratique des Hautes Etudes commerciales
GEORGIA TECH	Georgia Institute of Technology	UCL	Université catholique de Louvain
HELHO	Haute Ecole Libre du Hainaut Occidental	HELdV	Haute Ecole Léonard de Vinci
HEPHO	Haute Ecole Provinciale du Hainaut Occidental	HETRO	Haute Ecole de la Province de Liège Léon-Eli Troclet
FPMs	Faculté Polytechnique de Mons	HEL	haute école de la Ville de Liège
FUCaM	Facultés Universitaires Catholiques de Mons	HEISELL	Haute Ecole Institut Supérieur d'Enseignement Libre Liégeois
UMH	Université de Mons-Hainaut	ULg	Université de Liège
HECFH	Haute Ecole de la Communauté française en Hainaut	HEHEC	Haute Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Liège
HEPMBC	Haute Ecole Provinciale Mons-Borinage-Centre	HEPLAV	Haute Ecole de la Province de Liège André Vésale
HERB	Haute Ecole Roi Baudouin	HESUA	Haute Ecole de la Province de Liège Rennequin Sualem
HEPCUT	Haute Ecole Provinciale de Charleroi	HECharlemagne	Haute Ecole Charlemagne
HEAJ	Haute Ecole Albert Jacquard	HEMES	Haute Ecole Mosane d'Enseignement Supérieur
HENaC	Haute Ecole Namuroise Catholique	FH	Fachhochschule
IESN	Haute Ecole d'Enseignement Supérieur de Namur	HTW	Hochschule für Technik und Wirtschaft

### 3. Défis et perspectives du marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020

#### *Atténuer les impacts du changement démographique ....*

Comme tous les pays européens, la Grande Région connaît également un changement structurel profond de sa société : sa population vieillit de plus en plus rapidement et va régresser. A moyen et à long terme, de plus en plus de retraités feront face à un nombre décroissant d'actifs sur le marché du travail. En d'autres mots : le rapport entre la population active et la population inactive va s'accroître. Il faut donc accorder une plus grande importance au rapport de dépendance croissant, aux effectifs vieillissants dans les entreprises et en particulier à la pénurie de main-d'œuvre potentielle. Une des tâches centrales de la société de demain consistera à enrayer ce processus de vieillissement et de déclin démographique. Pour ce qui est de l'évolution du marché du travail, il s'agit en premier lieu de stabiliser le nombre de travailleurs potentiellement disponibles.

#### *..... en stabilisant la population active potentielle*

Les efforts doivent se concentrer sur les mesures visant à mettre en place des conditions telles que les familles puissent mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, ce qui inciterait également plus de personnes à fonder une famille. De telles approches conceptuelles déploient leurs effets à long terme et impliquent une politique durable. A moyen et à court terme, il est indispensable de prendre des initiatives pour intégrer une main-d'œuvre venue de l'extérieur dans la stratégie du marché de l'emploi. Il s'agit en premier lieu de l'immigration et de la mobilité transfrontalière des travailleurs. Une telle démarche permet également de pallier aux départs migratoires observés dans certaines parties de la Grande Région. Même s'il n'est pas réaliste de penser que les soldes migratoires attendus permettront de compenser intégralement le déclin démographique, ils contribuent néanmoins pour une part importante à stabiliser la population active potentielle. Il convient donc d'optimiser les conditions de l'immigration et de l'intégration d'une main-d'œuvre étrangère ou d'immigrés. Du point de vue du marché du travail, il faut soutenir l'immigration dans les secteurs dans lesquels il y a une grande disparité entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Il ne suffit pas toutefois de leur offrir un emploi approprié, il faut également optimiser les facteurs dits « souples », notamment un environnement attrayant présentant une grande qualité en terme de travail, d'habitat et de vie.

Nous ne devons toutefois pas surestimer les capacités de la mobilité transfrontalière des travailleurs à garantir le développement socio-économique de la Grande Région. Les interactions liées aux mouvements transfrontaliers doivent être analysées dans ce contexte. La mobilité permet certes de désamorcer des tensions, mais elle réduit encore plus le réservoir de main-d'œuvre potentielle et aggrave les scénarios concurrentiels comme la « bataille pour les meilleurs candidats » dans les régions délaissées par les frontaliers. Il faut donc veiller à renforcer les marchés régionaux et leurs potentialités afin d'éviter à moyen et long terme que les flux migratoires transfrontaliers ne se fassent que dans un sens et à mettre en place une cohésion transfrontalière dont profitent globalement tous les marchés régionaux, et par là même, la Grande Région.

### **..... en accroissant la participation à la vie active**

L'offre de main-d'œuvre dépendra à l'avenir de la participation de la population à la vie active. Une des tâches de demain consistera donc à intégrer le plus grand nombre de personnes dans le marché du travail et à augmenter sensiblement la participation à la vie active. En d'autres mots : le marché du travail de demain a besoin de tous : les actifs qui non employés ou sous-employés jusqu'à présent et offrant des potentialités importantes – ce sont notamment les femmes, les travailleurs âgés et les jeunes. Pour accroître la participation des femmes à la vie active, il est indispensable d'axer les efforts sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et sur la création de conditions socio-économiques et juridiques favorables aux familles. Il faut également accorder une plus grande importance à l'intégration des seniors dans le monde professionnel de demain : les entreprises qui renoncent aujourd'hui aux travailleurs âgés et privilégient les jeunes n'ont pas encore compris le « principe du capital ». En effet, le capital prend de la valeur lorsqu'il porte des intérêts – ce principe s'applique également au capital humain. Pour le futur marché du travail, ceci signifie estimer à leur juste valeur et exploiter les potentialités qu'offrent les travailleurs âgés. Enfin, il convient d'intégrer (dûment) les jeunes de moins en moins nombreux dans le marché du travail et de clarifier entre autres la « question de l'entrée dans la vie active ».

### **Faire face aux exigences croissantes de qualification ....**

L'évolution observée dans le cadre du changement sectoriel vers des services qualifiés et basés sur le savoir et vers des secteurs de production technologisés se traduit par une demande croissante de main-d'œuvre plus qualifiée. En regard de l'innovativité, de la technologisation croissante et de la durée de plus en plus courte du savoir, il faut s'attendre à ce que la demande de personnel plus qualifié continue à augmenter. Parallèlement, les titulaires du savoir moderne, âgés de 20 à 35 ans, seront de plus en plus rares sur le marché du travail. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée déjà perceptible aujourd'hui, notamment dans les qualifications moyennes et élevées, va s'accroître sensiblement. Si les jeunes qualifiés continuent à quitter certaines régions, la pénurie sera encore plus grande et les conséquences seront perceptibles au niveau économique. En effet, les secteurs de production technologisés et les services basés sur le savoir, avec leur main-d'œuvre qualifiée, accélèrent la croissance économique et stimulent l'emploi dans d'autres branches – avec des effets positifs sur d'autres groupes de travailleurs.

### **.... par la formation et la qualification**

Il ne suffit pas de maintenir les jeunes qualifiés et les diplômés dans la Grande Région ; pour faire face à la pénurie attendue de jeunes hautement et moyennement qualifiés, il faut augmenter le nombre d'étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur et les centres de formation. Les efforts doivent porter sur les besoins de qualification régionaux, importants dans le cadre de l'innovation, mais aussi sur les besoins des régions voisines dans une perspective transfrontalière. Par ailleurs, il faudra œuvrer en faveur de l'intégration des personnes peu formées et de celles loin de satisfaire aux besoins du marché de l'emploi. Vient s'y ajouter la promotion de la formation tout au long de la vie et de la formation continue qui englobe non seulement toutes les phases de la vie active mais aussi tous les groupes de travailleurs. La formation et la qualification dans le cadre du changement démographique

sont des tâches d'avenir qui détermineront la qualité et l'ampleur de la main-d'œuvre réellement disponible pour le marché du travail de demain.

### ***Marquer des points dans la concurrence des régions.....***

Le vieillissement et le déclin de la population de la Grande Région ont des impacts sur l'emploi, la productivité et la croissance – et par là même sur l'économie et le marché du travail. Le rapport de dépendance croissant doit être réparti sur un nombre de plus en plus faible d'actifs ; par ailleurs, un nombre de salariés décroissant doit produire au moins le même niveau de biens et de services. Il faut donc concentrer les efforts sur le développement de la productivité. L'innovativité et la capacité d'adaptation de l'économie, le progrès technique, l'ampleur et surtout le niveau de qualification de la main-d'œuvre sont les clés du succès de la Grande Région dans la concurrence globale des régions.

### ***... en accroissant l'attractivité du territoire***

Il convient donc d'accorder une attention particulière aux avantages « souples » des sites. On comptera parmi eux la meilleure visibilité de l'attractivité du territoire vers l'intérieur comme vers l'extérieur. Dans les régions fortement touchées par le changement démographique notamment, il faudra accélérer la modernisation des structures économiques et améliorer la qualité des sites. Les entreprises désireuses de s'implanter, les travailleurs qualifiés et leurs familles s'installeront là où l'environnement est attrayant et offre un haut niveau de formation, de travail et de qualité de vie. En outre, la qualité de la main-d'œuvre potentielle disponible sur place doit être vue comme un avantage concurrentiel. Les efforts qui visent à renforcer la visibilité du site « Grande Région » - que ce soit comme espace vital, professionnel ou économique – soulignent l'importance européenne de l'espace de coopération ; ce dernier attirera ainsi à l'avenir des investisseurs et une main-d'œuvre qualifiée qui contribueront à atténuer les impacts du changement démographique. Ces interactions doivent être renforcées par l'identification et l'exploitation des potentialités économiques qu'offre la Grande Région – et notamment au niveau transfrontalier.

### ***Identifier et utiliser les structures de demande modifiées***

Les personnes âgées seront de plus en plus importantes pour le marché du travail dans le cadre des changements démographiques et joueront également un rôle plus important comme clients. Le secteur économique hésite encore à découvrir cette nouvelle demande – les potentialités qu'abrite la mise au point de produits, de services et d'offres publiques innovants et adaptés aux besoins d'une société vieillissante n'en sont que plus élevées. Une des tâches à venir consistera à articuler les efforts autour des besoins des seniors, à renforcer par là même le site « Grande Région » dans la concurrence globale et à créer de nouveaux emplois. Il faut cependant poser dès aujourd'hui les jalons du « marché des seniors » de demain, marché qui concerne notamment les secteurs économiques ayant trait à la santé, la construction, les technologies d'information et de communication ainsi que tout le secteur du tourisme, de la culture et du divertissement.

### ***Perspectives***

La Grande Région n'est pas une zone homogène. Il existe, outre les différences entre les composantes régionales, des disparités structurelles au sein même des régions. Il y a au niveau de la Grande Région comme au niveau régional des zones d'agglomération, par exemple des centres en pleine expansion ou des centres d'emploi, à côté de zones plus ru-

rales. Les frontières politico-administratives jouent un rôle de moins en moins important ; on relève en revanche la formation de petites unités transfrontalières fonctionnelles dans lesquelles s'est constituée une offre donnée d'emploi ou de main-d'œuvre ou un paysage spécifique d'entreprises et d'unités de recherche. Ce constat s'applique également aux agglomérations à la périphérie de la Grande Région qui jouent un rôle très important puisqu'elles servent de passerelles vers d'autres territoires / métropoles transrégionales. Les évolutions esquissées dans le présent rapport doivent donc être approfondies vers l'intérieur et vers l'extérieur. Il faut accorder une attention particulière à l'incompatibilité croissante de l'offre et de la demande sur le marché du travail de la Grande Région et à l'analyse des facteurs déterminant cette incompatibilité. Les principales questions portent sur les qualifications requises et exigées dans le futur ainsi que sur l'ampleur et les effets de nouvelles formes de travail dans un espace professionnel et vital de plus en plus caractérisé par la flexibilité et la mobilité.

# Annexe



## Sozio-ökonomische Angaben für die Großregion 1998 bis 2005

### Données socio-économiques pour la Grande Région de 1998 à 2005

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Source
<b>Population – Bevölkerung</b>									
Population (en milliers) - <i>Bevölkerung (Zahlen in Tausend)</i>	11.160	11.171	11.192	11.211	11.244	11.268	11.287	11.309	Offices statistiques / Statistische Ämter
dont par groupe d'âge - <i>davon nach Altersgruppe</i>									
0-19 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2.636	2.634	2.632	2.623	2.612	2.605	2.593	2.578	Offices statistiques / Statistische Ämter
0-19 - (%)	23,6	23,6	23,5	23,4	23,2	23,2	23,0	22,8	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	6.103	6.081	6.064	6.058	6.081	6.091	6.146	6.155	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - (%)	54,7	54,4	54,2	54,1	54,1	54,2	54,5	54,4	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2.423	2.457	2.494	2.525	2.542	2.551	2.564	2.576	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> (%)	21,7	22	22,3	22,5	22,6	22,7	22,7	22,8	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population masculine (en milliers) - <i>Bevölkerung Männer (Zahlen in Tausend)</i>	5.444	5.450	5.460	5.468	5.484	5.492	5.519	5.524	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population féminine (en milliers) - <i>Bevölkerung Frauen (Zahlen in Tausend)</i>	5.717	5.722	5.731	5.738	5.751	5.755	5.784	5.784	Offices statistiques / Statistische Ämter
Naissances vivantes (en milliers) - <i>Lebendgeborene (Zahlen in Tausend)</i>	120	118	120	116	113	111	112	111	Offices statistiques / Statistische Ämter
Décès (en milliers) - <i>Gestorbene (Zahlen in Tausend)</i>	117	117	116	116	118	120	113	116	Offices statistiques / Statistische Ämter
Indicateur de vieillissement / nombre de jeunes [0-14 ans] pour 100 personnes de [80 ans et plus] - <i>Altersquotient / Anzahl der Jugendlichen [0-14 Jahre] für 100 Personen von [ 80 Jahre und mehr ]</i>	502	517	512	484	455	430	409	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Rapport de dépendance [0-19 ans + 60 ans et plus] / [20-59 ans] % - <i>Gesamtquotient %</i>	82,9	83,7	84,5	84,9	84,7	84,3	83,9	83,7	Offices statistiques / Statistische Ämter
âge moyen - <i>durchschnittliches Alter</i>	39,9	40,1	40,3	40,5	40,7	40,9	41,0	41,2	Eurostat
âge médian - <i>Medianalter</i>	38,4	38,9	39,3	39,8	40,2	40,0	40,4	40,8	Eurostat
Taux de masculinité (Hommes/Population totale - <i>Sexualproportion (Männer/Gesamtbevölkerung)</i> %)	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	48,9	Offices statistiques / Statistische Ämter

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Source
<b>L'emploi – Beschäftigung</b>									
Emplois salariés au lieu de travail - Total (en milliers) - <i>Arbeitnehmer am Arbeitsort insg. (Zahlen in Tausend)</i>	3.754	3.835	3.934	3.989	4.006	3.995	4.024	4.031	Offices statistiques / Statistische Ämter
<b>Taux d'emploi – Erwerbstätigenquote</b>									
Taux d'emploi - <i>Erwerbstätigenquote insg. % [Population active occupée] / [population totale âgée de 15 à 64 ans] - Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter 15 bis unter 65 Jahren</i>	nd	60,2	61,5	61,8	62	61,3	60,3	62,1	Eurostat
Taux d'emploi - Hommes - <i>Erwerbstätigenquote - Männer %</i>	nd	69,2	70,5	71,1	70,7	69,3	68,4	69,1	Eurostat
Taux d'emploi - Femmes - <i>Erwerbstätigenquote - Frauen %</i>	nd	51	52,3	52,4	53,2	53,3	52,2	54,9	Eurostat
Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans - <i>Erwerbstätigenquote Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren %</i>	nd	32,9	35	36,1	35	34,3	31,1	33,1	Eurostat
Taux d'emploi des 55 à 64 ans - <i>Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jahre - %</i>	nd	29,5	30,8	30,9	32,8	33,5	34,7	39,4	Eurostat
<b>Taux d'activité – Erwerbsquote</b>									
Taux d'activité - <i>Erwerbsquote insg. % [Population active totale] / [population totale] - Anteil Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter 15 bis unter 65 Jahren</i>	nd	66,1	66,8	66,4	67,1	67,0	66,6	69,0	Eurostat
Taux d'activité - Hommes - <i>Erwerbsquote - Männer %</i>	nd	75,0	75,6	75,7	76,0	75,5	75,0	76,2	Eurostat
Taux d'activité - Femmes - <i>Erwerbsquote - Frauen %</i>	nd	57,0	57,8	57,0	58,0	58,3	58,1	61,7	Eurostat
<b>Temps partiel – Teilzeitarbeit</b>									
Part de l'emploi à temps partiel (en pourcentage de l'emploi global) - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigung (in Prozent von der globalen Beschäftigung) - %</i>	nd	18,9	19,1	19,6	19,9	20,8	21,6	22,7	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les femmes - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Frauen - %</i>	nd	39,3	39,2	40,7	40,1	41,8	42,9	43,4	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les hommes - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Männern - %</i>	nd	4,2	4,4	4,2	5	4,9	5,6	6,5	Eurostat
Part des femmes dans les emplois à temps partiel - <i>Anteil der Frauen in den Teilzeitbeschäftigungen</i>	nd	87,2	86,6	87,4	85,6	86,7	85,3	84,1	Eurostat

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Source
<b>Taux de chômage – Arbeitslosenquote</b>									
Taux de chômage - Total - <i>Arbeitslosenquote insg. %</i>	nd	8,8	7,7	7,0	7,5	8,4	9,2	9,9	Eurostat
Taux de chômage - Hommes - <i>Arbeitslosenquote Männer %</i>	nd	7,6	6,5	6,2	7,0	8,2	8,6	9,2	Eurostat
Taux de chômage - Femmes - <i>Arbeitslosenquote Frauen %</i>	nd	10,5	9,2	8,2	8,3	8,6	10,1	10,8	Eurostat
Taux de chômage - Jeunes de moins de 25 ans - <i>Arbeitslosenquote Junge Erwachsene unter 25 Jahren %</i>	nd	nd	nd	nd	15,5	16,8	20,3	20,7	Eurostat
<b>Les chômeurs - Arbeitslose</b>									
Chômeurs - Total - (en milliers) - <i>Arbeitslose insg. - (Zahlen in Tausend)</i>	584	561	525	506	522	564	581	621	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Hommes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Männer - (Zahlen in Tausend)</i>	285	270	247	240	257	283	292	306	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Femmes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Frauen - (Zahlen in Tausend)</i>	299	291	277	266	265	280	289	315	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des femmes dans le total des chômeurs - <i>Teil der Frauen in der Gesamtzahl der Arbeitslosen - %</i>	51,2	51,8	52,9	52,6	50,7	49,7	49,7	50,8	Offices statistiques / Statistische Ämter
<b>Les jeunes chômeurs - Junge Arbeitslose</b>									
Nombre de chômeurs de moins de 25 ans (moyenne annuelle) - (en milliers) - <i>Abeitslose unter 25 Jahren (Jahresdurchschnitt) - (Zahlen in Tausend)</i>	113	106	98	96	101	108	113	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des jeunes chômeurs de moins de 25 ans - <i>Anteil der jugendlichen Arbeitslosen unter 25 Jahren - %</i>	19,4	19	18,6	18,9	19,4	19,2	19,4	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
<b>Les chômeurs de longue durée - Langzeitarbeitslose</b>									
Taux de chômage de longue durée - plus de 1 ans - <i>Langzeitarbeitslosenquote über 1 Jahr</i>	nd	4,8	4,0	3,4	3,3	3,9	4,2	4,9	Eurostat
Part des chômeurs de longue durée (plus de 1 ans) - <i>Teil der Langzeitarbeitslosen (mehr als 1 Jahr)</i>	nd	54,2	52,3	47,9	43,8	46,0	45,7	49,2	Eurostat

nd = non disponible - nicht verfügbar

**Emploi salarié (au lieu de travail) dans la Grande Région – Arbeitnehmer (am Arbeitsort) in der Großregion****Sections NACE Rev. 1 / Wirtschaftsgruppen NACE Rev. 1**

Unité: Effectif / Einheit: Anzahl

			1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Evol. / Entwickl. (%)	
											1996/ 2005	2004/ 2005
<b>A-B</b>	Agriculture, chasse et sylviculture et pêche	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.	31 524	34 931	35 919	36 471	36 831	37 182	38 203	38 339	21,6	0,4
<b>C</b>	Industries extractives	Bergbauindustrien	27 206	23 254	20 964	19 071	17 904	16 719	15 856	nd	nd	nd
<b>D</b>	Industrie manufacturière	Verarbeitendes Gewerbe	819 065	817 946	823 639	822 662	806 146	788 824	771 972	nd	nd	nd
<b>E</b>	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	Energie- und Wasserversorgung	40 868	40 228	37 545	35 687	35 611	34 751	33 909	nd	nd	nd
<b>F</b>	Construction	Baugewerbe	244 495	244 512	252 894	252 688	247 600	241 827	240 643	239 314	-2,1	-0,6
<b>G-P</b>	Services	Dienstleistungsbereiche	2 517 200	2 606 514	2 780 043	2 826 288	2 860 956	2 871 783	2 914 142	2 938 142	16,7	0,8
<b>G</b>	Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	518 281	528 938	551 250	558 076	561 013	557 302	562 700	564 411	8,9	0,3
<b>H</b>	Hôtels et restaurants	Gastgewerbe	105 938	113 332	124 286	127 933	131 420	133 664	140 327	nd	nd	nd
<b>I</b>	Transports, entreposage et communications	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	229 980	229 664	238 596	244 428	245 462	245 883	245 567	nd	nd	nd
<b>J</b>	Activités financières	Kredit- und Versicherungsgewerbe	116 162	118 059	122 956	126 383	126 157	124 608	124 135	nd	nd	nd
<b>K</b>	Immobilier, location et services aux entreprises	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	267 446	302 607	374 749	384 680	390 359	394 973	406 253	nd	nd	nd
<b>L</b>	Administration publique	öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	404 467	404 998	409 930	411 194	415 730	413 427	412 221	nd	nd	nd
<b>M</b>	Éducation	Erziehung und Unterricht	292 085	292 791	300 477	303 567	306 701	306 106	309 541	nd	nd	nd
<b>N</b>	Santé et action sociale	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	369 306	391 552	413 043	421 879	433 518	442 870	454 004	nd	nd	nd
<b>O-P</b>	Services collectifs, sociaux et personnels et Services domestiques	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen; private Haushalte	213 635	224 573	244 756	248 148	250 496	252 850	259 394	nd	nd	nd
	<b>Ensemble des secteurs</b>	<b>Gesamtheit der Bereiche</b>	<b>3 680 568</b>	<b>3 754 410</b>	<b>3 934 247</b>	<b>3 989 250</b>	<b>4 005 873</b>	<b>3 995 145</b>	<b>4 024 221</b>	<b>4 031 191</b>	<b>9,5</b>	<b>0,2</b>

Source / Quelle:

Saarland und Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand: Februar 2007).

Lorraine: Estimations d'emploi.

Luxembourg: Comptes nationaux

Wallonie: Institut des comptes nationaux (ICN).

## **Glossaire des définitions et concepts dans l'enquête communautaire sur les forces de travail**

Grâce au concept des forces de travail, il est possible d'attribuer à chaque personne un statut d'activité précis. Selon la définition du BIT, on distingue trois catégories : les personnes ayant un emploi, les chômeurs et les inactifs.

### **Emploi salarié**

- ▶ « Personnes au travail » : personnes qui, durant la période de référence, effectuent un travail (avec ou sans contrat formel) moyennant un salaire ou un traitement en espèces ou en nature ;
- ▶ « Personnes qui ont un emploi mais ne sont pas au travail » : personnes qui, ayant déjà travaillé dans leur emploi actuel, en sont absentes durant la période de référence (pour cause de vacances, maladie, maternité, conflit social, intempéries ou autres) et ont un lien formel avec leur emploi ;
- ▶ les apprentis ayant reçu une rétribution en espèces ou en nature sont considérés comme des salariés.

### **Chômage**

Les chômeurs au sens du BIT (« actifs inoccupés ») comprennent toutes les personnes ayant atteint l'âge de 15 ans, qui au cours de la période de référence étaient :

- ▶ sans travail, c'est-à-dire n'étant pourvues ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié, comme défini ci-avant;
- ▶ disponibles pour travailler dans un emploi salarié ou non salarié ; ceci signifie, dans le cadre de l'enquête communautaire sur les forces de travail, que si un travail est trouvé dans la semaine de référence considérée, la personne serait capable de commencer à travailler dans un délai de deux semaines ;
- ▶ à la recherche d'un emploi, c'est-à-dire qui ont pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifiée pour chercher un emploi salarié ou un emploi non salarié (dans le cadre de l'enquête communautaire sur les forces de travail, seules les méthodes actives utilisées au cours des quatre dernières semaines précédant l'entretien sont enregistrées ; les personnes ayant déjà trouvé un emploi (avant ou durant la semaine de référence) qui commencera ultérieurement sont rangées parmi les chômeurs au sens du BIT, indépendamment des démarches entreprises au cours des quatre dernières semaines).

Il peut en découler des divergences dans le nombre des chômeurs par rapport au concept des chômeurs inscrits auprès d'une agence de l'emploi.

### **Taux d'emploi**

Le taux d'emploi représente les personnes en emploi (actifs occupés) en pourcentage de la population de 15 à 64 ans.

### **Population**

La population comprend toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans vivant dans des ménages privés (les personnes vivant dans des ménages collectifs, c'est-à-dire des maisons, des internats, des hôpitaux, des institutions religieuses et des foyers de travailleurs, etc. ne sont pas recensées). Sont recensées toutes les personnes qui vivent pendant la période de référence dans les ménages privés concernés par l'enquête. Relèvent également de cette

définition les personnes absentes du ménage pour une courte durée (formation, congés, maladie, déplacement et autres), mais qui ont un lien réel avec ce ménage. Les personnes accomplissant leur service national ne sont pas recensées.

### **Actifs**

On considère comme actifs toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre paiement d'une rémunération ou pour obtenir un bénéfice ou qui n'ont pas travaillé, mais avaient un emploi dont elles s'étaient provisoirement absentes. En font également partie les aidants familiaux. Sont également considérées comme actifs les personnes qui gagnent un peu plus d'argent en exerçant une activité auxiliaire (distribuer des journaux, cours de rattrapage).

### **Sans emploi**

Les sans emploi sont toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans, qui (les trois conditions doivent être remplies simultanément) 1. sont sans travail au cours de la semaine de référence ; 2. sont à cette date disponibles pour travailler (c'est-à-dire disponibles pour un travail salarié ou non salarié dans les deux semaines suivant la semaine de référence considérée) ; 3. à la recherche d'un emploi, c'est-à-dire qui prennent des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines (y compris la semaine de référence) pour trouver un emploi salarié ou un emploi non salarié ou qui ont déjà trouvé un emploi qui commencera ultérieurement, c'est-à-dire dans l'espace de trois mois au plus.

### **Actifs**

Les actifs (appelés également population active ou forces de travail) comprennent les personnes en emploi et les sans emplois.

### **Taux de chômage**

Le taux de chômage représente les chômeurs en pourcentage de la population active. Le taux de chômage peut être ventilé selon l'âge et le sexe. Le taux de chômage des jeunes se réfère aux personnes âgées de 15 à 24 ans.

### **Taux d'activité**

Le taux d'activité représente les « forces de travail » (personnes actives occupées et personnes au chômage) en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans.

### **Population inactive**

La population inactive comprend toutes les personnes, y compris celles âgées de moins de 15 ans, qui ne sont pas économiquement actives comme défini précédemment, notamment: celles s'occupant exclusivement de leur ménage (homme ou femme au foyer), les travailleurs bénévoles (pour une institution humanitaire par exemple), les écoliers et les étudiants ainsi que les retraités (pour autant qu'ils n'exercent pas la moindre activité rémunérée).

## Emploi non salarié

- ▶ « Personnes au travail » : personnes qui, durant la période de référence, effectuent un travail en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, en espèces ou en nature (les aidants familiaux non rémunérés sont considérés comme travailleurs non salariés) ;
- ▶ « Personnes ayant une entreprise mais n'étant pas au travail » : personnes qui, durant la semaine de référence, ont une entreprise (industrielle, commerciale, agricole ou de services), mais n'étaient temporairement pas au travail pour toute raison spécifique.

## Portrait de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi



L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) collecte pour le compte du sommet de la Grande Région des informations sur le marché de l'emploi dans les régions partenaires et effectue des analyses sur le marché de l'emploi transfrontalier. Sur cette base il établit des prévisions et des recommandations d'actions pour les évolutions du marché de l'emploi à venir dans l'espace de coopération.

L'OIE est soumis à un comité de pilotage des représentants des régions impliquées qui définit les activités centrales en accord avec les responsables politiques de la Grande Région. La réalisation du programme de travail est assurée par un réseau de six instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination sont assumés par l'Institut INFO à Sarrebruck.

Informations supplémentaires sur le site <http://www.granderegion.net>

### Le réseau des instituts

**INFO-Institut** (Sarre et Rhénanie-Palatinat)  
<http://www.info-institut.de>

**Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine** (Lorraine)  
<http://www.crd-eures-lorraine.org>

**Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications** (Lorraine)  
<http://www.orefq.fr>

**Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique** (Belgique)  
<http://statistiques.wallonie.be>

**Conseil économique et social de la Communauté germanophone - ABEO** (Belgique)  
<http://www.dglive.be>

**ADEM EURES – Administration de l'emploi** (Luxembourg)  
<http://www.eureslux.org>





### INFO-Institut

Pestelstraße 6  
 Tel.: +49 681/ 95 41 30  
 Fax: +49 681/ 95 413 23  
<http://www.info-institut.de>

### Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique - IWEPS

Rue du Fort de Suarlée, 1  
 B – 5001 Belgrade (Namur)  
 Tel.: +32/ 81 46 84 11  
 Fax: +32/ 81 46 84 12  
<http://statistiques.wallonie.be>

### ADEM EURES – Administration de l'emploi

10, rue Bender  
 L -1229 Luxembourg  
 Tel.: +352/ 478 53 89  
 Fax: +352/ 40 59 88  
<http://www.eureslux.org>

### CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine

WTC – Tour B  
 2, rue Augustin Fresnel  
 F – 57082 Metz  
 Tel.: +33/ 3 87 20 40 91  
 Fax: +33/ 3 87 21 06 88  
<http://www.crd-eures-lorraine.org>

### Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ

Centre d'Affaire Libération  
 4, rue de la Foucotte  
 F - 54000 Nancy  
 Tel.: +33/ 3 83 98 37 37  
 Fax: +33/ 3 83 96 32 37  
<http://www.orefq.fr>

### Wirtschafts- und Sozialrat der Deutsch- sprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO

Quantum Center  
 Hütte 79, Bk 18  
 B – 4700 Eupen  
 Tel.: +32/ 87 56 82 06  
 Fax: +32/ 87 56 82 08  
<http://www.dqlive.be>

## Présentation des instituts spécialisés



### **INFO-Institut**

#### **Sarre et Rhénanie-Palatinat**



L'INFO-Institut est un institut de conseil et de recherche basé à la *Hochschule für Technik und Wirtschaft* (Haute Ecole de technique et d'économie) de la Sarre. Outre les questions de stratégie des entreprises et de développement des organisations, l'institut traite des sujets de recherche ayant trait au marché de l'emploi et à la région. Les activités portant sur le développement régional ne sont pas limitées au territoire national, mais axées sur le territoire de la Grande Région et revêtent donc une dimension européenne.

### **ADEM EURES – Administration de l'emploi**

#### **Grand-Duché de Luxembourg**



Le Centre de Ressources EURES Luxembourg est quant à lui le fruit d'un partenariat entre l'ADEM (Administration de l'Emploi) et le Centre de Recherches Public CEPS/INSTEAD. Ses missions essentielles sont l'information sur les conditions de vie et de travail au Grand-Duché de Luxembourg et l'analyse du marché du travail dans la Grande Région, en collaboration avec l'OIE.

### **Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ**

#### **Lorraine**



Créé en juin 1992 grâce à la volonté convergente de l'État et de la Région Lorraine, l'OREFQ (Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications), constitué depuis 1996 en Groupement d'Intérêt Public, a pour mission d'alimenter les réflexions sur les politiques d'emploi et de formation, en particulier en observant l'évolution des emplois, des formations et des besoins en qualifications en Lorraine.

## **CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine** **Lorraine**



Le Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine, association soutenue par le Conseil Régional de Lorraine et la Commission Européenne, a pour mission d'informer les salariés et les entreprises sur la mobilité transfrontalière dans la Grande Région, de participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi, et de promouvoir la formation professionnelle transfrontalière. Le CRD EURES Lorraine constitue, avec son réseau d'experts, un fonds documentaire qu'il met à la disposition du public et diffuse des informations accessibles sur son site internet.

## **Conseil économique et social de la Communauté germanophone - ABEO** **Communauté germanophone de Belgique**



L'Observatoire de l'emploi Belgique Orientale (ABEO) est un observatoire chargé par le Conseil économique et social de la Communauté germanophone de Belgique d'assurer un suivi permanent du marché de l'emploi et des conditions socio-économiques dans l'Est de la Belgique et dans les communes limitrophes. Cet observatoire recense systématiquement toutes les données structurelles et toutes les évolutions dans le but de fournir des informations pertinentes aux décideurs politiques, sociaux et économiques. L'ABEO publie régulièrement des rapports détaillés sur des sujets choisis.

## **Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique** **Région wallonne**



L'IWEPS, créé en 1998, a pour mission d'établir un ensemble d'indicateurs qui caractérisent le fonctionnement du marché de l'emploi, de mener une analyse prévisionnelle permettant d'anticiper les besoins en main-d'œuvre et types de qualifications et d'organiser l'évaluation des différentes mesures ayant un impact sur le développement de l'emploi et la réduction du chômage. Les informations traitées sont diffusées au public par un ensemble de publications.

## Publications de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi



Le premier cahier thématique de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi présente les résultats du projet e-BIRD « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région », point de départ d'autres projets transfrontaliers. Les travaux de l'OIE se sont concentrés sur le profil et l'évolution des flux frontaliers compte tenu de la situation économique et démographique dans les régions partenaires. Le cahier, qui comprend 170 pages, s'adresse aux décideurs politiques et administratifs, mais aussi aux frontaliers et aux populations de la Grande Région. Le cahier est richement illustré et peut être téléchargé en français et en allemand à partir du site Internet de la Grande Région : [www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)



La documentation regroupe les résultats de l'atelier-débat « Frontaliers » de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi. Des experts politiques, scientifiques et administratifs se sont réunis le 17 février 2005 à Sarrebruck pour discuter entre autres des questions et des aspects relatifs à l'intégration au sein de l'entreprise et en dehors de cette dernière, du marché de l'emploi transfrontalier et des raisons pour lesquelles certaines personnes vont travailler à l'étranger. La documentation de 130 pages sur cette manifestation, qui comprend non seulement les résultats et les exposés des orateurs mais aussi des illustrations et des photos, peut être téléchargée à partir du site Internet de la Grande Région : [www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)



Dans le cadre du projet « Effets du changement démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région » des analyses approfondies sur l'évolution démographique attendue dans la Grande Région seront réalisées, compte tenu des principaux champs d'action pour pouvoir relever les défis que pose le changement démographique. Les résultats du projet sont détaillés dans le deuxième cahier thématique de l'OIE, intitulé « L'évolution démographique – défis et chances pour le marché de l'emploi dans la Grande Région » qui peut être téléchargé à partir du site Internet de la Grande Région : [www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)



Dans le cadre du second projet « Effets du changement démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région », l'OIE a organisé un deuxième atelier-débat qui s'est tenu le 19 janvier 2006 à Luxembourg. Dans ce cadre, des experts politiques, administratifs et scientifiques ont débattu des principaux aspects de la future évolution de l'offre de main-d'œuvre ainsi que des défis particuliers et des opportunités que cela représente pour l'emploi et le marché du travail. La documentation comprend les résultats et les exposés des orateurs ainsi que de nombreuses illustrations ; les personnes intéressées peuvent la télécharger à partir du site Internet de la Grande Région : [www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)



Le livre a pour objet de regrouper les résultats de son projet de recherche dans le cadre d'e-BIRD étalé sur plusieurs années (2004-2007) : l'ouvrage aborde des thématiques telles que l'emploi et le marché du travail, la mobilité des travailleurs frontaliers, le changement démographique et ses conséquences pour l'offre et la demande futures de main d'œuvre. Il convient donc de mettre en avant le dynamisme important pour le marché de l'emploi et l'économie et les conditions qu'il requiert et de mettre au point sur cette base des champs d'action et approches orientées vers l'avenir. Les résultats ont été publiés sous forme de livre intitulé « Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020 ». La publication bilingue de quelque 500 pages est parue chez l'éditeur Bertelsmann, Bielefeld, dans la série « Arbeitsmarkt- und Berufsforschung » (ISBN : 978-7639-3537-6).



Le rapport réalisé par l'OIE à l'attention du Comité économique et social de la Grande Région présente les principales caractéristiques de l'évolution sociale et économique de la Grande Région sur la base d'un certain nombre d'indicateurs choisis. Le rapport de 80 pages s'articule autour de cinq champs thématiques : espace et population, économie, évolution du marché du travail et de l'emploi, enseignement ainsi que niveau de vie et conditions de vie. Le bilan de la situation est complété par une esquisse sur les interdépendances, les interactions et les corrélations problématiques observées dans le domaine économique et social. Outre des considérations rétrospectives, les rédacteurs se sont dans ce contexte également appliqués à dégager différentes tendances prospectives.

## **Bibliographie**

Commission européenne (Ed.) : Des régions en pleine croissance, une Europe en pleine croissance – Quatrième rapport sur la cohésion économique et sociale – COM (2007) 694 final, Luxembourg : Office des publications officielles des communautés européennes, 2007.

Commission Européenne / Eurostat (Ed.) : L'Europe en chiffres – Annuaire Eurostat 2006-2007, Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, 2007.

Communiqué de presse de l'Office statistique de Sarre du 31/05/2007.

DHV – Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer (Ed.) : Weiterentwicklung der Hochschulkooperation in der Großregion, Interner Abschlussbericht, Stand : 10.05.2006.

Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'Agence fédérale pour l'emploi : Der saarländische Arbeitsmarkt im September 2007, communiqué de presse 51/2007, Saarbrücken.  
Ertl, Dagmar: Bevölkerungsentwicklung 2006: Stärkster Rückgang seit 1978, dans : Statistisches Quartalsheft Saarland, Ausgabe III.2007.

European Commission (Hrsg.) : ManuFuture – A Vision for 2020. Assuring the future of manufacturing in Europe, Report of the High Level Group, Nov. 2004.

Inmit et al. (Ed.) : Clusterstrukturen in der Großregion, Studie im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion, Trier im April 2006.

INSEE (Ed.) : Bilan économique 2006, in: Économie Lorraine n° 84-85, juin 2007.

INSEE (Ed.) : Le travail frontalier: l'âge de la maturité, dans : Economie lorraine, n°99, septembre 2007.

INSEE (Ed.) : L'emploi départemental et sectoriel (1989-2005) – Le chômage départemental (1981-2006), N°67 société, juin 2007.

Khristova, Andreana / Lhotel, Hervé / Parment, Alexandre : Génération 2001 en Lorraine – quand l'école est finie, Nancy, mai 2006.

Langers, Jean : L'avenir démographique de la Grande Région. Première tentative de synthèse, in: Gengler, Claude (Ed.): Les changements démographiques dans la Grande Région / Der demographische Wandel in der Großregion, Luxemburg, 2005.

Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi : La situation du marché de l'emploi dans la Grande Région, Troisième rapport, Saarbrücken, 2004.

Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région, Rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi pour le Comité économique et social de la Grande Région, Sarrebruck, octobre 2007.

Observatoire interrégional du marché de l'emploi : Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020, Perspectives pour la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique, Bielefeld, 2007.

Offices statistiques de la Grande Région : statistiques en bref 2006.

Schneider, K. : Statistische Eckdaten für die Großregion Saar – Lor – Lux – Rheinland-Pfalz – Wallonien, dans : Statistisches Quartalsheft Saarland 1/2006.

SESGAR : Orientations stratégiques pour un développement économique concerté dans la Grande Région, rapport du Groupe de travail « Questions économiques » de la Commission Régionale, mai 2006.

STATEC (Ed.) : Cahier économiques No. 99: Rapport travail et cohésion sociale.

STATEC (Ed.) : Les salariés frontaliers dans l'économie luxembourgeoise, Cahier CEPS/INSTEAD, n° 100, 2005.

Tibesar, Arthur : Frontaliers dans son propre pays, Les cahiers transfrontaliers d'EURES, Luxembourg n° 4/2006.

[www.ambafrance-lu.org](http://www.ambafrance-lu.org).





