

**Rapport** sur la situation  
économique et sociale  
de la Grande Région

**Bericht** zur wirtschaftlichen  
und sozialen Lage  
der Großregion

**2023/2024**



WALLONIE  
LORRAINE  
RHEINLAND-PFALZ  
LUXEMBOURG  
SAARLAND  
WALLONIE  
LORRAINE  
RHEINLAND-PFALZ  
LUXEMBOURG  
SAARLAND



Wirtschafts- und  
Sozialausschuss  
Comité économique  
et social



## SCHRIFTENREIHE DER GROSSREGION – PUBLICATIONS DE LA GRANDE RÉGION

Bd. 1-20 erschienen als „Schriftenreihe der Regionalkommission“, ISSN 1860-2703 –

Ab Bd. 21 erschienen als „Schriftenreihe der Großregion“, ISSN 2535-8472

Tomes 1-20 parus sous « Publications de la Commission Régionale », ISSN 1860-2703 –

A partir du tome 21, parution sous « Publications de la Grande Région », ISSN 2535-8472

Tomes 1-18 Eventuellement prochainement disponible sur le site de la Grande Région ([www.granderegion.net](http://www.granderegion.net))

Bd. 1-18 Eventuell demnächst verfügbar auf der Internetseite der Großregion ([www.grossregion.net](http://www.grossregion.net))

19. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2011/2012  
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2011/2012  
139 S. + 141 p. – 2012
20. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2013/2014  
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2013/2014  
312 S./p. – 2014
21. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2015/2016  
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2015/2016  
365 S./p. – 2016
22. Bienvenue dans la Grande Région – Nos points communs et la richesse de nos différences  
Willkommen in der Großregion – Unsere Gemeinsamkeiten und der Reichtum unserer Unterschiede  
84 S./p. – 2018
23. Sécurité routière dans la Grande Région – Données, campagnes, interlocuteurs / Edition 2018  
Verkehrssicherheit in der Großregion – Daten, Kampagnen, Ansprechpartner / Ausgabe 2018  
67 S./p. – 2018
24. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018  
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2017/2018  
296 S./p. – 2018.
25. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2019/2020  
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2019/2020  
269 S./p. – 2020.
26. 10 ans SIG-GR: La Grande Région en 10 cartes / édition 2020  
10 Jahre GIS-GR: Die Großregion in 10 Karten / Ausgabe 2020
27. Enseignement Supérieur et Recherche en Grande Région  
Hochschulwesen und Forschung in der Großregion  
Higher Education and Research in the Greater Region
28. Guide sur l'évaluation des incidences de projets sur l'environnement dans un contexte transfrontière  
Leitfaden zur grenzüberschreitenden Umweltverträglichkeitsprüfung von Vorhaben
29. Rapport du Sommet des Exécutifs de la Grande Région sur la gestion de crise sanitaire : Premiers enseignements et propositions de la Grande Région pour améliorer, à l'échelle régionale, nationale et européenne, la gestion de crises futures dans les bassins de vie transfrontaliers / Bericht des Gipfels der Exekutiven der Großregion – Krisenmanagement im Gesundheitswesen: Erste Lehren und Vorschläge der Großregion für ein besseres Krisenmanagement auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene in den grenzüberschreitenden Einzugsgebieten - 2022
30. Destin(s) de la Grande Région – Les hommes et les frontières  
Schicksal(e) der Großregion – Die Menschen und die Grenzen  
80 S./p. – 2022
31. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022  
Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2021/2022  
287 S./p. – 2022

Die Bände 1-18 sind vergriffen. / Les tomes 1-18 sont épuisés.

### Schriftleitung / Responsable d'édition:

Secrétariat du Sommet de la Grande Région/ Gipfelsekretariat der Großregion

Maison de la Grande Région / Haus der Großregion

11, boulevard J.-F. Kennedy / L-4170 Esch/Alzette

Mail: [secretariat.sommet@grossregion.net](mailto:secretariat.sommet@grossregion.net) / [www.grossregion.net](http://www.grossregion.net)

**Bericht zur wirtschaftlichen und  
sozialen Lage der Großregion**

**Rapport sur la situation économique et  
sociale de la Grande Région**

**2023/2024**

## Le mot du Président du CESGR

Mesdames et Messieurs

notre Grande Région est unique en Europe. Cinq pays offrent dans un environnement proche un potentiel particulier dans les domaines économique, social et culturel, que nous devons exploiter de manière plus intensive !

Ce nouveau rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région en 2023/24 est unique en son genre et constitue une base solide pour de nombreuses pistes d'optimisation. Les champs thématiques présentés dans le catalogue d'indicateurs, à savoir la démographie, l'économie, l'emploi et le marché du travail ainsi que l'éducation et les conditions de vie, permettent, grâce à la présentation de données à l'échelle de la Grande Région, une comparaison unique au niveau national et européen. La mise à jour continue des indicateurs revêt une importance particulière, car elle permet d'observer à long terme les évolutions au niveau régional et grand-régional.

**La situation des jeunes dans la Grande Région** est extrêmement importante et sera examinée de plus près dans le présent thème phare, à la demande de la présidence rhénan-palatine. Outre la migration, la génération suivante constitue le facteur décisif en cette période de changement démographique. Il s'agit également de l'intégration, de la promotion linguistique et de la possibilité de reconnaître simplement les qualifications internationales. En somme, l'éducation, la formation et la mobilité constituent la base de la prévention des désavantages sociaux. Dans ce contexte, la situation des jeunes qui ne sont ni en emploi ni en formation, le groupe dit des NEET, mérite une attention particulière. Ce n'est pas seulement en temps de crise que les jeunes ont besoin d'un soutien particulier pour trouver leur place dans la société. Le potentiel des générations futures ne doit pas non plus être négligé au regard de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et des changements démographiques.

L'attractivité de la Grande Région avec ses possibilités uniques, en particulier pour les jeunes, doit être mise en avant et rendue beaucoup plus visible. Les projets transfrontaliers, les offres particulières pour les jeunes, les possibilités de formation et les projets d'échanges scolaires ou linguistiques sont très importants, notamment dans les régions frontalières, et sont présentés ici.

Je vous recommande donc vivement la lecture de ce rapport particulier sur la situation économique et sociale de la Grande Région en 2023/24 sous la présidence de la Rhénanie-Palatinat tant comme base d'orientation que de pistes de solutions.

Je remercie très chaleureusement le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Inter-régional du marché de l'Emploi (IBA-OIE) et toutes les personnalités qui ont collaboré et contribué avec beaucoup d'engagement à ce rapport extrêmement complet.

*Rudi Müller*  
*Président du CESGR 2023-2024*

Comité économique et social de la Grande Région – CESGR

Maison de la Grande Région  
11, Boulevard J. F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette

Mail : [cesgr@cesgr.etat.lu](mailto:cesgr@cesgr.etat.lu) | Internet: [www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)

## Geleitwort des Präsidenten des WSAGR

Sehr geehrte Damen und Herren,

unsere Großregion ist einmalig in Europa. Fünf Länder bieten in unmittelbarer Nähe ein besonderes Potenzial im wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereich, das wir viel intensiver nutzen müssen!

Dieser neue Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2023/24 ist einzigartig und eine besondere Grundlage für viele Optimierungsansätze. Die im Indikatorenkatalog dargestellten Themenfelder Demographie, Wirtschaft, Beschäftigung und Arbeitsmarkt sowie Bildung und Lebensbedingungen ermöglichen durch die Präsentation von großregionalen Daten einen einzigartigen Vergleich auf nationaler und europäischer Ebene. Von besonderer Bedeutung ist die kontinuierliche Fortschreibung der Indikatoren, denn diese erlaubt eine langfristige Beobachtung der Entwicklungen auf regionaler sowie großregionaler Ebene.

Die **Situation der Jugend in der Großregion** ist äußerst wichtig und wird in dem vorliegenden Sonderthema im Auftrag der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft näher beleuchtet. Die nachkommende Generation ist neben der Migration der entscheidende Faktor in Zeiten des demographischen Wandels. Dabei handelt es sich auch um Integration, sprachliche Förderung und die unkomplizierte Möglichkeit der Anerkennung von internationalen Qualifikationen. Kompakt gesehen bieten Bildung, Ausbildung und Mobilität die Grundlage zur Prävention von sozialer Benachteiligung. In diesem Zusammenhang verdient die Situation der jungen Menschen, die sich weder in Arbeit noch in Ausbildung befinden, die sogenannte Gruppe der NEET, besondere Beachtung. Nicht nur in Krisenzeiten bedürfen junge Menschen besonderer Unterstützung, um ihren Platz in der Gesellschaft finden. Auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel und den demografischen Wandel darf das Potenzial der nachkommenden Generationen nicht vernachlässigt werden.

Die Attraktivität der Großregion mit ihren einzigartigen Möglichkeiten, insbesondere für junge Menschen, muss wesentlich stärker hervorgehoben werden und sehr viel stärker sichtbar werden. Grenzüberschreitende Projekte, besondere Angebote für junge Menschen, Ausbildungsmöglichkeiten und schulische oder sprachliche Austausch-Projekte sind gerade in Grenzregionen sehr wichtig und werden hier dargestellt.

So lege ich Ihnen diesen besonderen Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2023/24 unter rheinland-pfälzischer Präsidentschaft als Orientierungsgrundlage und für Lösungsansätze sehr ans Herz.

Ich bedanke mich sehr herzlich bei dem Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA-OIE) und allen Persönlichkeiten, die mit großem Engagement an diesem äußerst umfangreichen Bericht mit- und gearbeitet haben.

*Rudi Müller*  
*Präsident des WSAGR 2023-2024*

Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion - WSAGR

Haus der Großregion  
11, Boulevard J. F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette

E-Mail: [cesgr@cesgr.etat.lu](mailto:cesgr@cesgr.etat.lu) | Internet: [www.grandregion.net](http://www.grandregion.net)



## Inhalt / Sommaire

<b>Vorwort</b> .....	<b>6</b>
<b>Remarques préliminaires</b> .....	<b>7</b>
<b>A – Indikatorenkatalog / Catalogue d’indicateurs</b> .....	<b>9</b>
<b>Eckdaten der Großregion / Chiffres-clés de la Grande Région</b> .....	<b>10</b>
<b>Ziele für Europa 2030: Die Säule der sozialen Rechte / Objectif Europe 2030 : le socle européen des droits sociaux</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Bevölkerung / Population</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Wirtschaft / Economie</b> .....	<b>20</b>
2.1    Wirtschaftsleistung und Wirtschaftsstruktur / Performance et structure économiques .....	20
2.2    Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität / Coût de la main-d’œuvre et productivité du travail.....	33
2.3    Wissenschaft, Technologie und Innovation / Science, technologie et innovation .....	40
<b>3. Beschäftigung und Arbeitsmarkt / Emploi et marché du travail</b> .....	<b>45</b>
3.1    Beschäftigung / Emploi.....	45
3.2    Arbeitslosigkeit / Chômage.....	56
3.3    Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt / Marché du travail transfrontalier .....	61
<b>4. Bildung / Education</b> .....	<b>65</b>
<b>5. Lebensbedingungen / Conditions de vie</b> .....	<b>73</b>
5.1    Haushaltseinkommen und Armutsrisiko / Revenus des ménages et risque de pauvreté.....	73
5.2    Arbeits- und Kapitaleinkommen / Revenus du travail et du capital.....	79
5.3    Verbraucherpreisentwicklung / Evolution des prix à la consommation.....	85
<b>Bibliografie / Bibliographie</b> .....	<b>87</b>
<b>B – Schwerpunktthema: Die Situation der Jugend in der Großregion</b> .....	<b>89</b>
<b>B – Thème phare : La situation des jeunes en Grande Région</b> .....	<b>165</b>

## Remarques préliminaires

Pour la dixième fois le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (IBA-OIE) a le plaisir de pouvoir vous présenter **Le rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région**. Commandé par la présidence rhéno-palatine du 19<sup>e</sup> Sommet de la Grande Région pour le Comité économique et social de la Grande Région, le rapport s'inscrit dans le prolongement des rapports des présidences précédentes. Ces dernières années, le rapport du CESGR a pu s'établir comme instrument d'analyse important. Le rapport avait et a toujours pour principal objectif de présenter sous une forme synthétique les informations les plus pertinentes sur la situation socio-économique de la Grande Région et de placer cette région frontalière dans le contexte européen.

La première partie du rapport consiste en un **catalogue d'indicateurs statistiques et quantitatifs**. Celui-ci couvre une multitude de thèmes, illustrés par un graphique ou une carte et expliqués par un texte court. En général, les indicateurs permettent de tirer des enseignements comparatifs entre les régions et d'identifier les évolutions au fil du temps. Le rapport se décline en cinq grands volets thématiques : **Population, Economie, Emploi et marché du travail, Education** ainsi que **Conditions de vie**. L'équipe de l'IBA-OIE a fait en sorte d'actualiser le plus possible les indicateurs ; toutefois, dans le cas d'analyses transfrontalières, les données comparables ne sont pas publiées à la même fréquence et les effets de la pandémie ont également perturbé la disponibilité des données. Grâce à la riche expérience du réseau des instituts de l'IBA-OIE acquise dans le cadre des rapports sur le marché de l'emploi dans la Grande Région publiés ces dernières années, il a été possible de présenter (pour une grande partie) des données de 2023.

La deuxième partie du rapport est consacrée à « **La situation des jeunes en Grande Région** ». Le thème-phare présente pour le groupe des jeunes âgés de 15 à 24 ans des indicateurs statistiques actuels sur l'évolution démographique, la situation sur le marché de l'emploi et la mobilité frontalière. Une attention particulière est accordée au groupe des NEET. A la suite de l'examen de la situation en matière de formation, les dispositions relatives au salaire minimum pour les jeunes sont également abordées. Un troisième chapitre met en lumière les offres au sein de la Grande Région pour les jeunes dans les circonstances les plus diverses. La mise en œuvre de la garantie européenne pour la jeunesse dans la Grande Région ainsi que les offres de support des régions donnent une image des multiples possibilités qu'offre l'espace de coopération. Par la suite, des projets transfrontaliers pour les jeunes dans la Grande Région sont présentés à titre d'exemple afin de souligner l'attrait particulier de la région frontalière pour les jeunes.

Nous remercions le Comité Economique et Social de la Grande Région et son Président, Rudi Mueller, pour leur confiance et leur intérêt pour nos travaux. Pour la bonne collaboration, nous tenons à remercier spécialement le SIG-GR, qui a réalisé pour nous de nombreuses cartes. La collaboration avec le groupe de travail 2 (marché du travail), présidé par Thomas Otto, a permis de présenter l'indicateur « Compétitivité régionale ». Nous remercions tout particulièrement les membres du groupe de suivi du CESGR et sa présidente Carina Webel pour sa confiance, son accompagnement constructif et son soutien conséquent.

Sarrebruck, octobre 2024

*Le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi*



## Vorwort

Zum zehnten Mal hat das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA-OIE) das Vergnügen, Ihnen den **Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion** vorlegen zu dürfen. Im Auftrag der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft des 19. Gipfels der Großregion für den Wirtschafts- und Sozialausschuss führt der aktuelle Bericht die Berichterstattung unter den vorherigen Präsidentschaften fort. Der WSAGR-Bericht konnte sich in den letzten Jahren als wichtiges Analyseelement etablieren. Hauptanliegen der Berichterstattung war und bleibt es, in konzentrierter Form die relevantesten Informationen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in der Großregion zu präsentieren sowie diese Grenzregion in den europäischen Kontext zu stellen.

Den ersten Teil des Berichts bildet ein **statistisch-quantitativer Indikatorenkatalog** aus einer Vielzahl von Themenfeldern, illustriert anhand einer Graphik oder Karte und in einem kurzen Text zweisprachig erläutert. Wie gewohnt lassen diese Indikatoren in der Regel interregional vergleichende Aussagen zu und zeigen Änderungen im Zeitverlauf auf. Der Katalog gliedert sich in fünf große Themenbereiche: **Bevölkerung, Wirtschaft, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Bildung** sowie **Lebensbedingungen**. Das Bearbeitungsteam hat sich dabei um eine größtmögliche Aktualität bemüht; allerdings sind bei grenzüberschreitenden Analysen vergleichbare Daten nur mit gewissen zeitlichen Verzögerungen verfügbar und der Einschnitt durch die Gesundheitskrise macht sich auch in der Vergleichbarkeit der Datenlage bemerkbar. Dank des großen Erfahrungsschatzes des Netzwerks der Fachinstitute der IBA-OIE im Zuge der kontinuierlichen Berichterstattungen in den zurückliegenden Jahren ist es jedoch weitgehend gelungen, Entwicklungen weitestgehend bis zum Jahr 2023 zu berücksichtigen.

Im zweiten Teil widmen wir uns der „**Situation der Jugend in der Großregion**“. Das vorliegende Sonderthema präsentiert für die Gruppe der jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren aktuelle, statistische Indikatoren zur demografischen Entwicklung, der Lage auf dem Arbeitsmarkt und den Pendlerbewegungen. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Gruppe der sogenannten NEET gelegt und nach Betrachtung der Bildungslage wird auch auf die Mindestlohnregelungen für junge Menschen eingegangen. Ein drittes Kapitel beleuchtet die Angebote innerhalb der Großregion für junge Menschen in den unterschiedlichsten Ausgangslagen. Die Umsetzung der europäischen Jugendgarantie in der Großregion sowie Unterstützungsangebote der Regionen geben ein Abbild der vielfältigen Möglichkeiten, die der Kooperationsraum bietet. Im Anschluss werden exemplarisch grenzüberschreitende Projekte für die Jugend in der Großregion vorgestellt, um die besondere Attraktivität der Grenzregion für junge Menschen hervorzuheben.

Wir danken dem Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion und seinem Präsidenten Rudi Müller für das Vertrauen und das große Interesse an unserer Arbeit. Für die gute Zusammenarbeit möchten wir uns ausdrücklich beim GIS-GR bedanken, das für uns zahlreiche Karten erstellt hat. Dank der Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe 2 (Arbeitsmarkt) unter dem Vorsitz von Thomas Otto konnte die Darstellung des Indikators „Regionale Wettbewerbsfähigkeit“ ermöglicht werden. Unser besonderer Dank gilt den Mitgliedern der WSAGR-Begleitgruppe und ihrer Vorsitzenden Carina Webel für ihr Vertrauen, die konstruktive Begleitung und konsequente Unterstützung.

Saarbrücken, im Oktober 2024

*Das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle*



# A – Indikatorenkatalog / Catalogue d'indicateurs

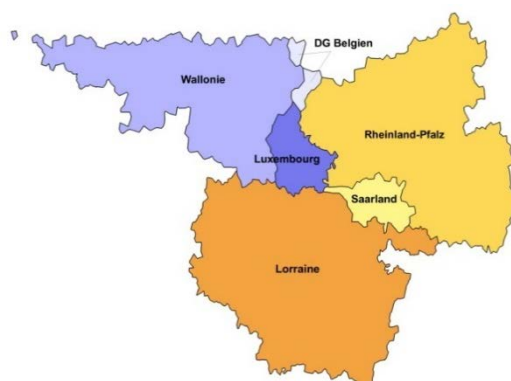
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

*Pour des raisons de meilleure lisibilité, il sera renoncé à l'emploi simultané du genre masculin et du genre féminin. Le site s'adresse par conséquent à la fois aux personnes de sexe féminin et de sexe masculin.*

## Eckdaten der Großregion / Chiffres-clés de la Grande Région

Geographisch liegt die Großregion im Herzen des historischen Zentrums von Europa zwischen den Ballungsräumen Brüssel, Rhein-Ruhr, Rhein-Main, Rhein-Neckar, Basel/Mulhouse und Paris.

*Géographiquement, la Grande Région se situe au cœur du centre historique de l'Europe, entre les zones urbaines de Bruxelles, de Rhin-Ruhr, de Rhin-Main, de Rhin-Neckar, de Bâle/Mulhouse et de Paris.*



Zu diesem europäischen Kooperationsraum, der die Grenzen von vier Nationalstaaten überschreitet und in dem offiziell drei verschiedene Sprachen gesprochen werden, gehören:

- ▶ die deutschen Bundesländer Saarland und Rheinland-Pfalz
- ▶ die französische Region Lothringen (Fusion mit den Regionen Champagne-Ardenne und Elsass zu der Region Grand Est am 01.01.2016)
- ▶ das Großherzogtum Luxemburg
- ▶ die Wallonische Region in Belgien mit der Deutschsprachigen Gemeinschaft

*Cet espace de coopération européen s'étendant par-delà les frontières de quatre Etats et comptant trois langues officielles comprend :*

- ▶ les Länder allemands de Sarre et de Rhénanie-Palatinat
- ▶ la région française de Lorraine (qui a fusionné le 01/01/2016 avec les régions Champagne-Ardenne et Alsace pour devenir la Région Grand Est)
- ▶ le Grand-Duché de Luxembourg
- ▶ la Région wallonne en Belgique avec la Communauté germanophone

### Chiffres-clés

		Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	DG Belgien	GR. Region
Surface	km <sup>2</sup>	2.571	23.547	2.586	19.858	16.901	846	<b>65.463</b>
Chiffre de la population	2023, en milliers	992,7	2.320,9	660,8	4.159,2	3.681,6	79,4	<b>11.815,1</b>
PIB	2022, en millions d'€	38.831,2	65.827,7	77.529,0	171.721,8	126.691,2	2.551,3	<b>480.600,9</b>
Evolution des prix	2023 par rapport à 2022 en %	5,8	5,7 (national)	3,7	5,8	2,3 (national)	nd	nd
Revenu disponible	2021, par habitant	21.636	21.484	37.002	23.688	21.204	nd	<b>23.022</b>
Taux de chômage	2023, en %	3,3	7,4	5,2	3,0	8,2	3,1	<b>5,4</b>
Frontaliers entrants	2023, absolu	14.271	nd	222.380	4.162	33.566	nd	<b>274.379*</b>
Frontaliers sortants	2022/2023, absolu	10.970	137.637	879	38.030	62.725	nd	<b>250.241</b>

\* Sans la Lorraine ; nd = non disponible. Pour les sources, se reporter aux différents chapitres

### Eckdaten

		Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	DG Belgien	GR. Region
Fläche	km <sup>2</sup>	2.571	23.547	2.586	19.858	16.901	846	<b>65.463</b>
Bevölkerungsstand	2023, in 1000	992,7	2.320,9	660,8	4.159,2	3.681,6	79,4	<b>11.815,1</b>
BIP	2022, in Mio.€	38.831,2	65.827,7	77.529,0	171.721,8	126.691,2	2.551,3	<b>480.600,9</b>
Preisentwicklung	2023 gegenüber 2022 in %	5,8	5,7 (national)	3,7	5,8	2,3 (national)	nd	nd
Verfügbares Einkommen	2021 je Einwohner	21.636	21.484	37.002	23.688	21.204	nd	<b>23.022</b>
Arbeitslosenquote	2023, in %	3,3	7,4	5,2	3,0	8,2	3,1	<b>5,4</b>
Einpendler	2023, absolut	14.271	nd	222.380	4.162	33.566	nd	<b>274.379*</b>
Auspendler	2022/2023, absolut	10.970	137.637	879	38.030	62.725	nd	<b>250.241</b>

\* ohne Lothringen; nd = nicht verfügbar. Zu den Datenquellen vergleiche die Angaben in den einzelnen Kapiteln

## Ziele für Europa 2030: Die Säule der sozialen Rechte / Objectif Europe 2030 : le socle européen des droits sociaux

### Die Großregion auf gutem Kurs für 2030

Im November 2017 haben das Europäische Parlament, der Europarat und die Europäische Kommission gemeinsam die europäische Säule sozialer Rechte unterzeichnet. Dieser Text, der 20 wichtige soziale Grundsätze in drei Kategorien gliedert (Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt; faire Arbeitsbedingungen; und Schutz und soziale Eingliederung), gibt einen Horizont vor, auf den Europa zusteuern sollte. Zu den behandelten Themen gehören u. a. Bildung, Ausbildung, Gleichstellung der Geschlechter, Chancengleichheit und gerechte Entlohnung. Der Text wird von einem Aktionsplan begleitet, den die Europäische Kommission im März 2021 auf dem Sozialgipfel in Porto vorgestellte. Darin werden drei Hauptziele festgelegt: eine Beschäftigungsquote von mind. 78% (20-64 Jahre); ein Anteil der Erwachsenen, die jedes Jahr an Bildungsmaßnahmen teilnehmen, von mindestens 60%; und schließlich eine Verringerung der Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen um mind. 15 Millionen.

Unter Berücksichtigung der regionalen Datenverfügbarkeit in der Großregion wurden die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Ziele ausgewählt.

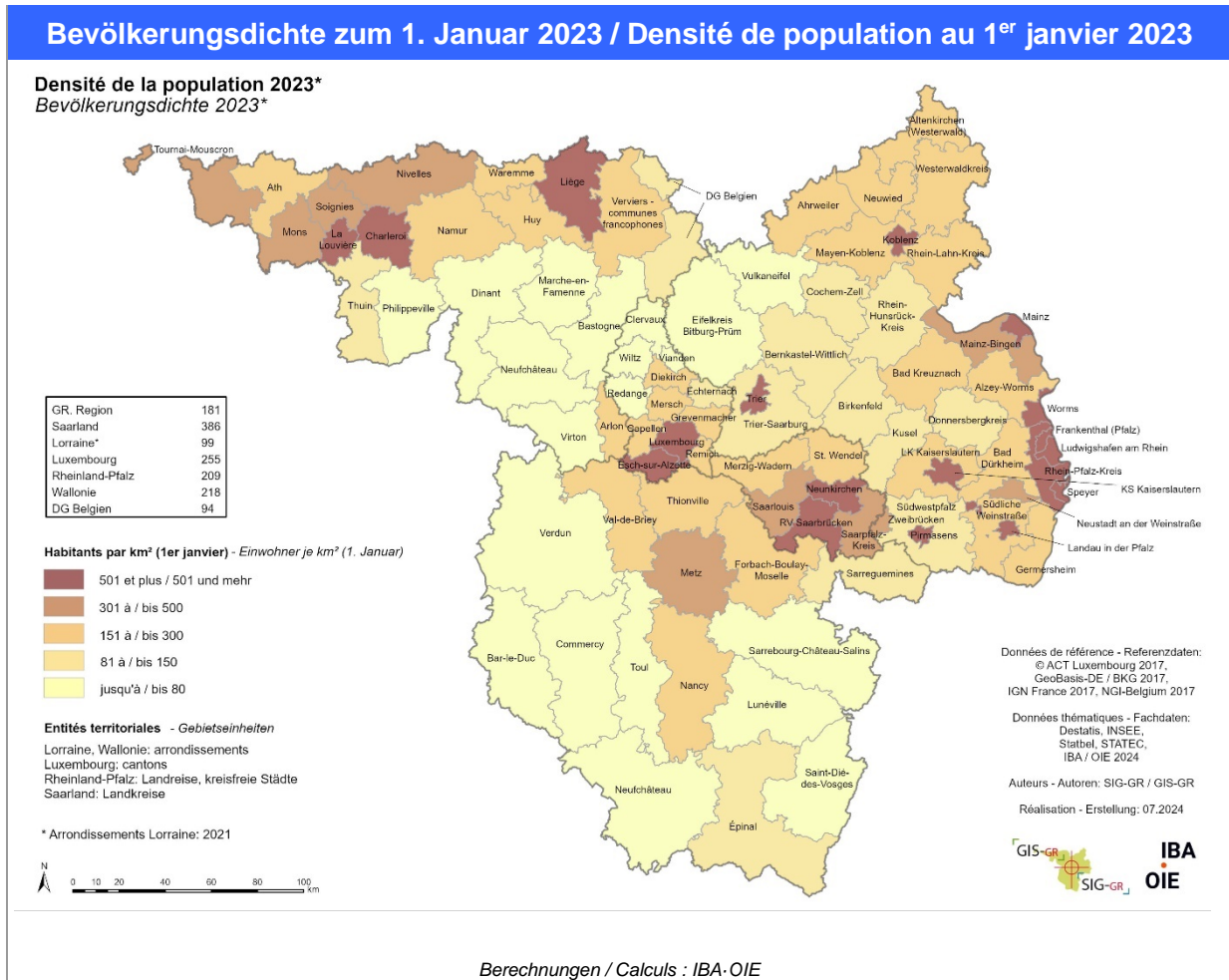
### La Grande Région en bonne voie pour 2030

En novembre 2017, le Parlement européen, le Conseil de l'Europe et la Commission européenne ont signé conjointement le socle européen des droits sociaux. Ce texte, organisé autour de 20 grands principes sociaux répartis en trois chapitres (égalité des chances et accès au marché du travail ; conditions de travail équitables ; et protection et inclusion sociales), donne un horizon vers lequel devrait tendre l'Europe. Parmi les différentes thématiques abordées, on pourra citer l'éducation, la formation, l'égalité hommes-femmes ou encore l'égalité des chances et la garantie d'un salaire juste. Ce texte s'accompagne d'un plan d'action présenté par la Commission européenne en mars 2021, lors du Sommet social de Porto. Il fixe trois objectifs principaux : un taux d'emploi d'au moins 78 % (20 à 64 ans) ; une part des adultes participant à des activités de formation chaque année d'au moins 60 % et enfin, une réduction d'au moins 15 millions du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale. Des objectifs secondaires sont également définis dans le plan d'action.

Au regard de la disponibilité des données au niveau régional pour les composantes de la Grande Région, nous avons retenu les objectifs qui figurent dans le tableau ci-dessous.

	EU-Ziele / objectifs de l'UE	Jahre / Année	Saar- land	Lorraine	Luxem- bourg	Rhein- land- Pfalz	Wallonie	DG Belgien	GR. Region	EU27/ UE-27
Taux d'emploi (en %)	78%	2020	77,1	67,8	72,1	78,8	64,6	60,9	<b>71,8</b>	72,2
Beschäftigungsquote (in %)		2023	79,2	71,8	74,8	80,9	65,5	61,3 (2022)	<b>73,9</b>	75,3
Écart taux d'emploi hommes et femmes (en pp)	Réduire l'écart 2019 par deux / Gap 2019 halbieren	2019	8,9	8,8	9,1	9,6	7,1	5,8	<b>8,6</b>	11,7
Gender-Gap (in Pp)		2023	9,4	6,7	6,8	8	6,2	5,2 (2022)	<b>7,3</b>	10,3
Taux NEET (en %)*	9%	2020	8,5 (2019)	14,2	7,7	8,9	15,3		<b>12,3</b>	13,8
NEET-Quote (in %)*		2023	9,8	13,5	8,5	8,9	13		<b>11,4</b>	11,2
Participation à l'apprentis- sage tout au long de la vie (en %)	-	2020	5,2	12,9	16,3	7,2	5,6		<b>8,2</b>	9,1
Beteiligung am lebenslan- gen Lernen (in %)		2023	7,4	12,3	16,2	8,3	9,1		<b>9,7</b>	12,7
Compétences digitales (en %)	-	2020	92	86 (2019)	96	93	88		<b>89 (2019)</b>	86
Digitale Fähigkeiten (in %)		2023	95	92	97	92	91		<b>92</b>	90
Taux de risque de pauvreté (en %)	-	2020	16,4	14,9	17,4	16,3	17,7		<b>16,6</b>	16,7
Armutgefährdungsquote (in %)		2023	19,7	-	18,8	17,1	15,3		-	16,2

# 1. Bevölkerung / Population



## Drei große Ballungsgebiete

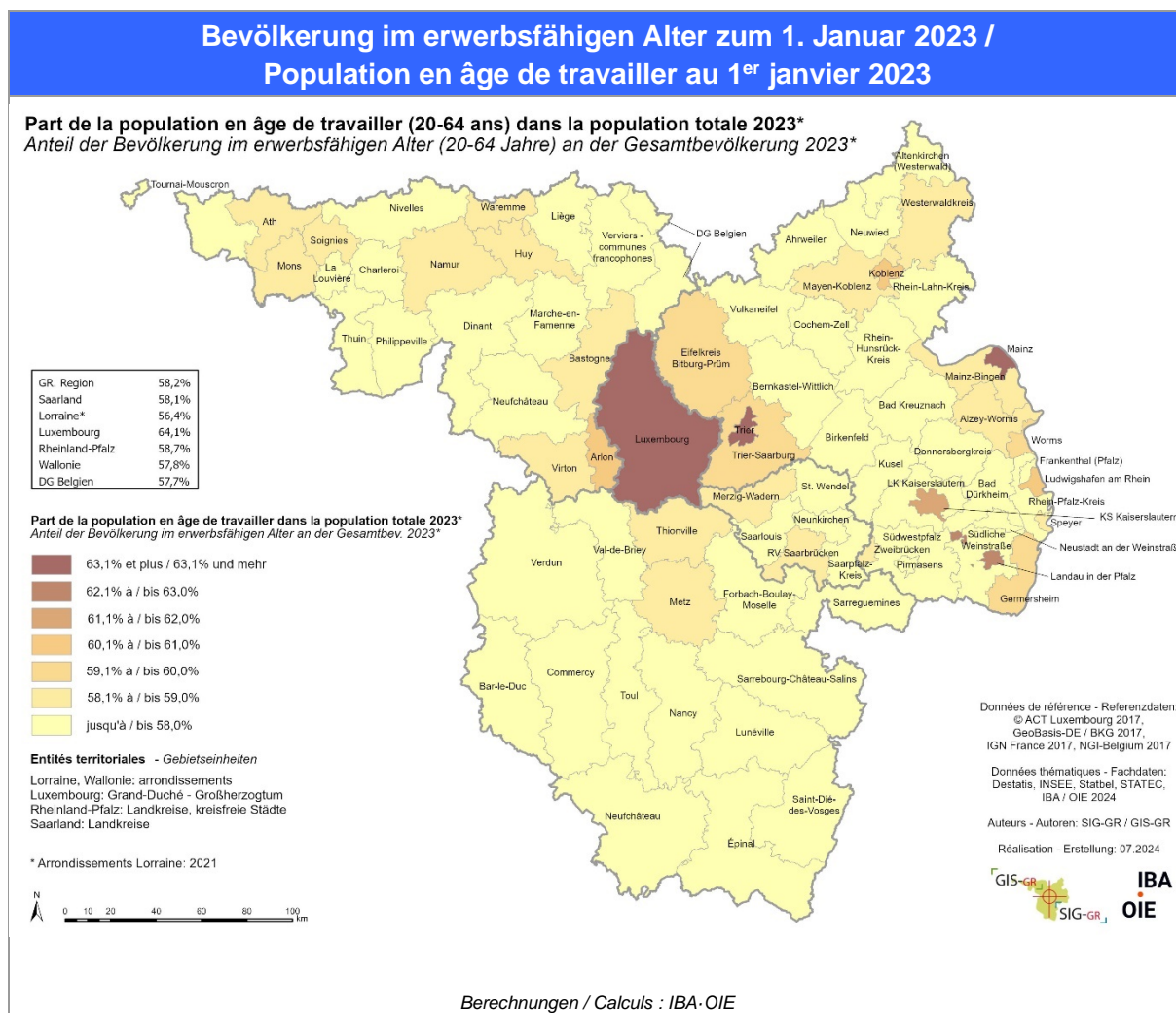
Die Bevölkerungsdichte der Großregion lag 2023 bei 181 Einwohnern je km<sup>2</sup>. Allerdings zeigt sich regional eine sehr unterschiedliche Verteilung: von ca. 2.250 Einwohnern je km<sup>2</sup> in Mainz und Ludwigshafen bis hin zu den dünn besiedelten Gebieten Verdun und Commercy mit weniger als 30 Einwohnern je km<sup>2</sup>.

Der größte Verdichtungsraum bildet sich im Osten von Rheinland-Pfalz entlang der Rheinschiene. Hier liegen wichtige wirtschaftliche Schwerpunkte und es wirken Einflüsse der großen Ballungszentren benachbarter Bundesländer. Dicht besiedelte Gebiete befinden sich außerdem im nördlichen Teil der Wallonie – insbesondere in den Wirtschaftszentren Charleroi und Lüttich. Daneben konzentriert sich die Bevölkerung der Großregion vor allem auf ein länderübergreifendes Kerngebiet, das alle Teilräume sowie wichtige wirtschaftliche Zentren umfasst: Es reicht von Nancy über Metz und Thionville in Lothringen bis nach Arlon. Esch-sur-Alzette sowie Luxemburg und von Trier bis ins Saarland, um hier wieder an Forbach in Lothringen anzuschließen. Umgeben wird dieser verdichtete Raum von einem ausgedehnten Gürtel eher ländlich strukturierter, schwach besiedelter Gebiete mit vielfältigen Naturräumen und Kulturlandschaften.

## Trois zones à forte densité de population

La densité de population dans la Grande Région était de 181 habitants par km<sup>2</sup> en 2023. Elle varie fortement selon les régions : d'environ 2 250 habitants par km<sup>2</sup> à Mayence et Ludwigshafen, elle est inférieure à 30 habitants par km<sup>2</sup> dans les territoires faiblement peuplés de Verdun et de Commercy.

La région la plus fortement peuplée est l'Est de la Rhénanie-Palatinat, le long de la bande rhénane. Là se trouvent des centres économiques, influencés aussi par les conurbations des Länder voisins. D'autres conurbations se situent dans la partie nord de la Wallonie, surtout à Charleroi et Liège. En outre, la population de la Grande Région se concentre avant tout dans une zone centrale dépassant les frontières nationales et incluant toutes les composantes régionales ainsi que d'importants pôles économiques de l'espace de coopération : elle s'étend de Nancy, en passant par Metz et Thionville en Lorraine jusqu'à Arlon, Esch-sur-Alzette et Luxembourg et de Trèves jusqu'en Sarre, où elle rejoint Forbach en Lorraine. Cette zone très dense est entourée d'une large ceinture verte de régions à structures plutôt rurales, faiblement peuplées, avec des espaces naturels variés et des paysages cultivés.



### Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter konzentriert sich auf städtische Räume

Für Arbeit und Beschäftigung ist die Gruppe der 20-64-Jährigen von besonderer Bedeutung. Diese Personen befinden sich in einem Alter, in dem sie typischerweise dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Eine natürliche Begrenzung findet dieses so genannte Erwerbspersonenpotenzial in der Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die in Umfang und Struktur durch demographische Veränderungen, Wanderungsbewegungen, geschlechtsspezifische Erwerbsmuster und das Bildungsverhalten beeinflusst werden.

In vielen ländlich strukturierten Gebieten fällt der Anteil des Erwerbspersonenpotenzials unterdurchschnittlich aus, besonders deutlich im Süd-Westen von Rheinland-Pfalz, in den Departements Vosges und Meuse oder in Thuin und im frankophonen Teil des Bezirks Verviers in der Wallonie.

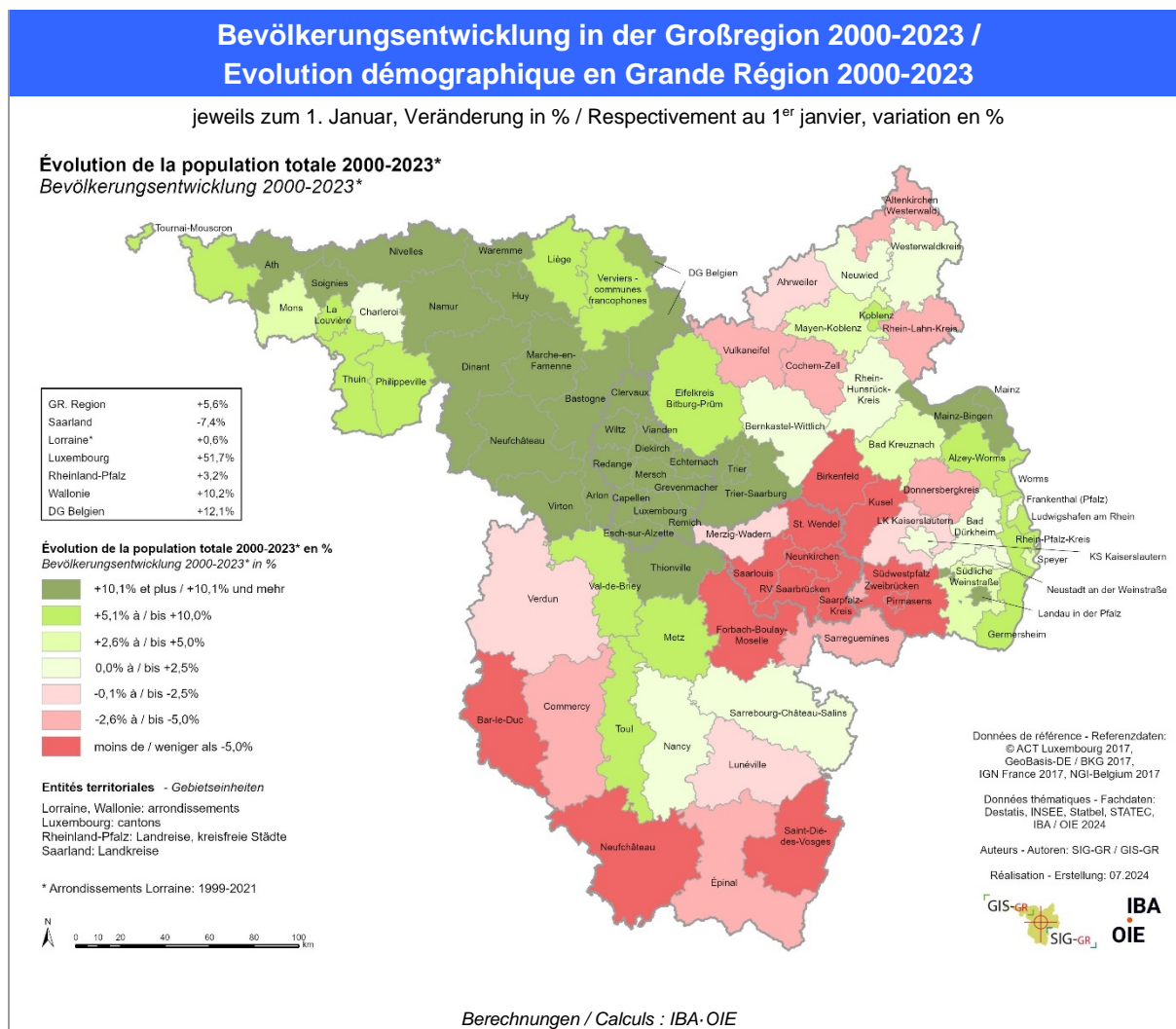
Mehr Menschen im erwerbsfähigen Alter leben dagegen aufgrund des höheren Arbeitsplatzangebots in den städtischen Räumen und ihrem Umland. Spitzenwerte erreichen hier die Städte Mainz, Trier, Landau in der Pfalz, sowie das Großherzogtum Luxemburg. Regionaler Spitzenreiter der Wallonie ist Arlon, in Lothringen Thionville und Metz.

### Concentration du potentiel d'actifs dans les espaces urbains

En matière de travail et d'emploi, le groupe des personnes âgées de 20 à 64 ans est primordial. C'est à cet âge en effet que l'on se trouve normalement sur le marché de l'emploi. Ce potentiel d'actifs est naturellement limité par le volume de la population en âge de travailler subissant les influences, tant quantitatives que structurelles, des variations démographiques, des mouvements migratoires, des modèles d'activité spécifiques selon le sexe et de l'approche éducative.

Dans de nombreuses régions à dominante rurale, la part du potentiel d'actifs est inférieure à la moyenne. C'est tout particulièrement le cas dans le sud-ouest de la Rhénanie-Palatinat, dans les Vosges et la Meuse, ou encore à Thuin et dans la partie francophone de l'arrondissement de Verviers en Wallonie.

En revanche, du fait d'une offre d'emploi plus importante, beaucoup de personnes en âge de travailler vivent dans les espaces urbains et leurs environs. Des taux records sont ainsi atteints dans les villes de Mayence, Trèves et Landau-in-der-Pfalz, ainsi qu'au Grand-Duché de Luxembourg. Le champion régional de Wallonie est Arlon, alors que Thionville et Metz sont au premier rang en Lorraine.



#### Steigende Einwohnerzahlen rund um wirtschaftsstarke Gebiete und entlang der Hauptverkehrsachsen

Seit der Jahrtausendwende sind Bevölkerungszunahmen insbesondere im Einzugsbereich der wirtschaftsstarke Gebiete, in der Nähe der regionalen Oberzentren, rund um die Universitätsstandorte sowie entlang der zentralen Verkehrsachsen zu beobachten. Im Kerngebiet der Großregion sorgt vor allem die wirtschaftliche Anziehungskraft Luxemburgs für steigende Einwohnerzahlen – im Land selbst wie auch in vielen angrenzenden Gebieten.

Zuwächse weit über dem jeweiligen regionalen Durchschnitt erreichen hier etwa Arlon und Bastogne, Thionville sowie die Stadt Mainz und Landau in der Pfalz. Der saarländische Landkreis Merzig-Wadern an der luxemburgischen Grenze weist zwar eine negative Gesamtbilanz aus, entwickelte sich dennoch deutlich günstiger als das Saarland insgesamt.

Starke Bevölkerungsrückgänge verzeichnen Teile der Westpfalz und das Saarland im Allgemeinen. Die französischen Arrondissements Saint-Dié, Épinal, Neufchâteau, Bar-le-Duc, Commercy und Verdun sowie manche Gebiete im Norden von Rheinland-Pfalz weisen Verluste auf, allerdings weniger stark ausgeprägt. In der Wallonie sind die Einwohnerzahlen in allen Arrondissements durchgängig gestiegen. Die Zuwächse in Charleroi und Mons verblieben jedoch weit unter dem Durchschnitt der wallonischen Region.

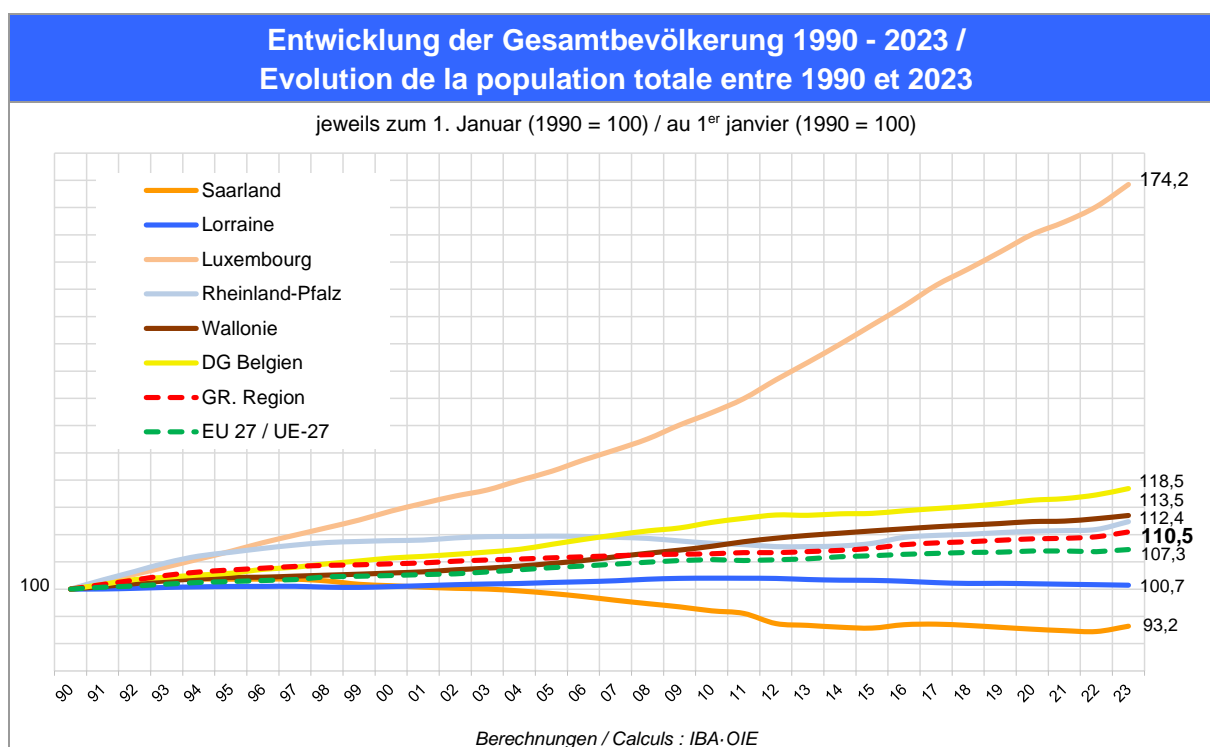
#### La population augmente autour des zones à forte activité économique et le long des grands axes de transport

Depuis 2000, la population augmente en Grande Région, notamment dans les zones d'influence des régions économiquement très développées, à proximité des métropoles régionales, tout autour des grands centres universitaires et le long des principaux axes de circulation. Au cœur de la Grande Région, c'est avant tout l'attractivité économique du Luxembourg qui est à l'origine d'une forte croissance – au Grand-duché même et dans de nombreuses régions limitrophes.

Des augmentations supérieures aux moyennes régionales respectives s'observent notamment à Arlon et Bastogne, Thionville, ainsi qu'à Mayence et Landau-in-der-Pfalz. En Sarre, Merzig-Wadern, à la frontière luxembourgeoise, présente certes un bilan négatif, néanmoins inférieur à celui du reste du Land.

Des pertes importantes ont été enregistrées dans l'arrondissement de Westpfalz et la Sarre de manière générale. Les arrondissements français de Saint-Dié, d'Épinal, de Neufchâteau, de Bar-le-Duc, de Commercy et de Verdun, ainsi que certaines régions du nord de la Rhénanie-Palatinat sont aussi en baisse, mais d'une manière moins prononcée. En Wallonie le nombre d'habitants a augmenté, bien que la hausse à Charleroi et Mons soit nettement inférieure au reste de la région wallonne.





### Migration als Treiber des demografischen Wachstums in der Großregion

Seit 1990 ist die Bevölkerung der Großregion um über eine Million Einwohner (+10,5%) auf etwa 11,8 Millionen Menschen im Jahr 2023 angestiegen. Dieses Wachstum wurde getragen von der Entwicklung in Luxemburg (+74,2%), der Wallonie (hier besonders der DG Belgien) und Rheinland-Pfalz, während die Einwohnerzahl in Lothringen mehr oder minder stagniert und im Saarland rückläufig ist. Auf dem Gebiet der heutigen EU-27 konnte im gleichen Zeitraum ein Plus von 7,3% verzeichnet werden.

Das geringe Bevölkerungswachstum in der Großregion lässt sich vor allem in jüngerer Zeit beobachten: Nach der Hochphase Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre haben sich die Zuwächse im Kooperationsraum seit Mitte der 1990er Jahre merklich abgeschwächt und belaufen sich für den Zeitraum 2000 bis 2023 nur noch auf +5,5%, etwas mehr als in der EU-27 (+4,6%).

Seit 2000 erfährt die Großregion eine sich stetig vergrößernde negative Bilanz des natürlichen Saldos, die Anzahl der Sterbefälle übersteigt die der Geburten (-161 je 10.000 Einwohner zwischen 2000 und 2022). Durch Zuwanderung kann dieses Phänomen auf großregionaler Ebene aber ausgeglichen werden (+756 je 10.000 Einwohner). Ebenso verläuft der Trend in Rheinland-Pfalz und im Saarland. In Lothringen ist es genau umgekehrt: stetigen Wanderungsverluste werden durch hohe Geburtenüberschüsse kompensiert. Die Wallonie, die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien und insbesondere Luxemburg weisen nach wie vor für beide Aspekte eine Aufwärtsentwicklung aus. Das Saarland verzeichnet in letzten Jahren einen, im Vergleich zu 2000er Jahren, sehr positiven Zuwanderungssaldo, leidet aber nach wie vor unter einer extrem niedrigen Geburtenrate. Die Bevölkerung im Saarland schrumpfte im Vergleich zum Jahr 2000, während Rheinland-Pfalz ein leichtes Plus verzeichnete.

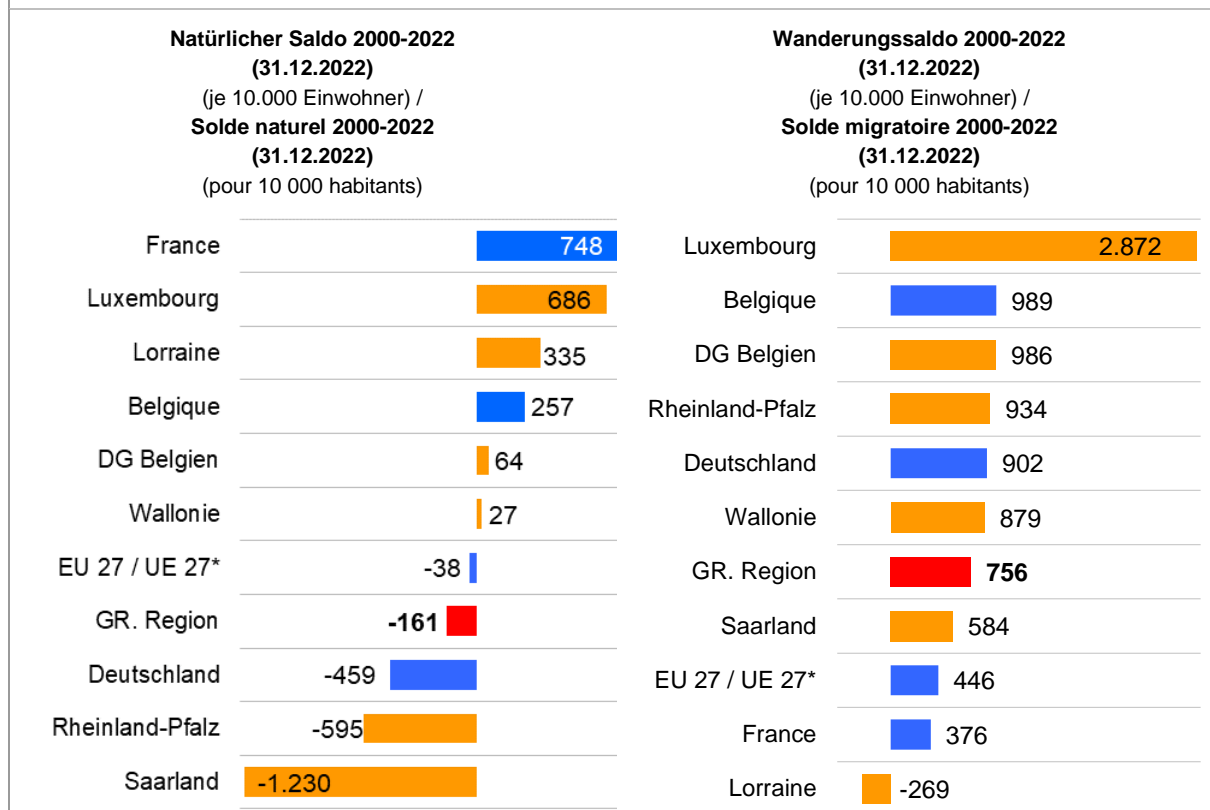
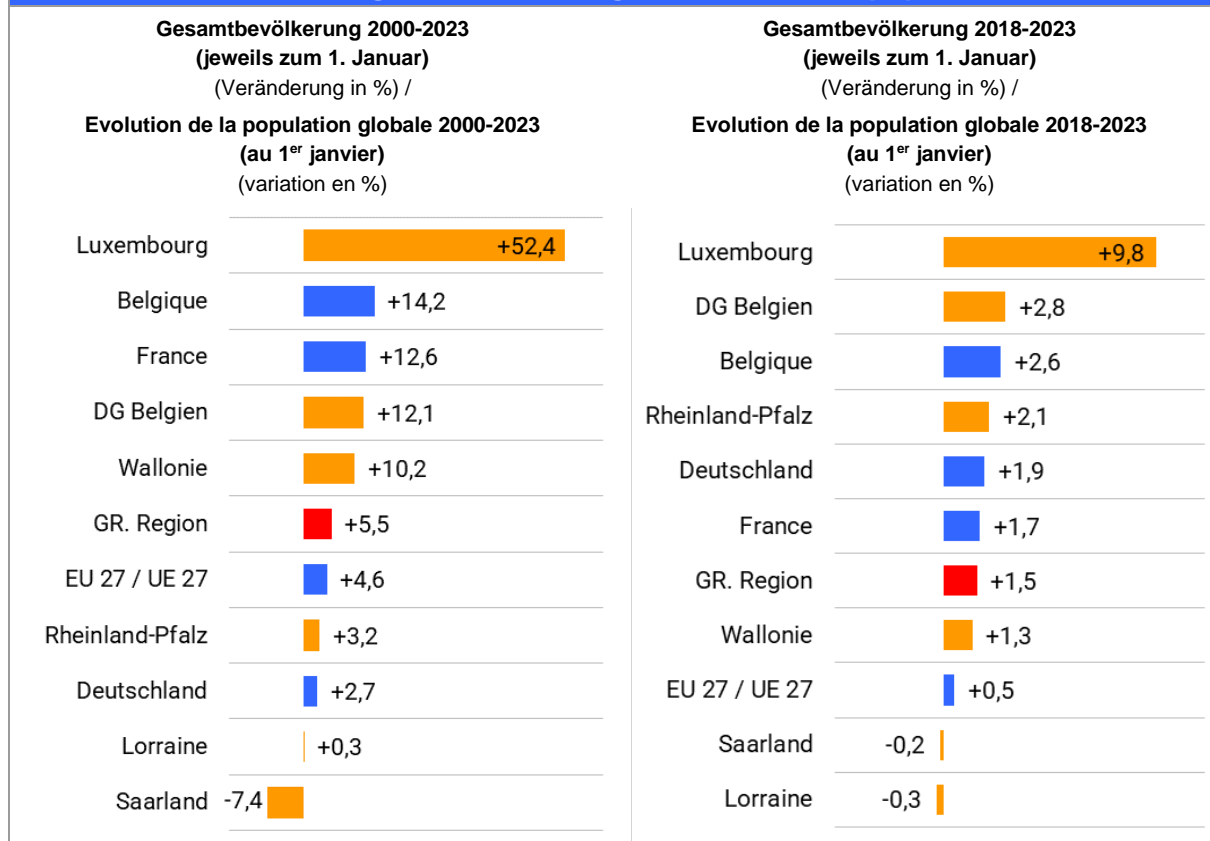
### Une croissance démographique due principalement à la migration en Grande Région

Début 2023, environ 11,8 millions de personnes vivent dans la Grande Région, soit plus d'un million de personnes de plus qu'en 1990 (+ 10,5 %). Cette hausse est portée par l'évolution au Luxembourg (+ 74,2 %), en Wallonie (particulièrement en CG de Belgique) et en Rhénanie-Palatinat, tandis que le nombre d'habitants stagne plus ou moins en Lorraine et recule en Sarre. Au niveau de l'UE des 27, une croissance de 7,3 % est enregistrée sur la même période.

La faible dynamique démographique au sein de l'espace de coopération s'observe principalement au cours des dernières années : Après avoir atteint son maximum à la fin des années 1980 et au début des années 1990, la croissance démographique de la Grande Région ralentit sensiblement depuis le milieu des années 1990. Entre 2000 et 2023, la population n'augmente que de 5,5 %, à peine plus que dans l'UE des 27 (+ 4,6 %).

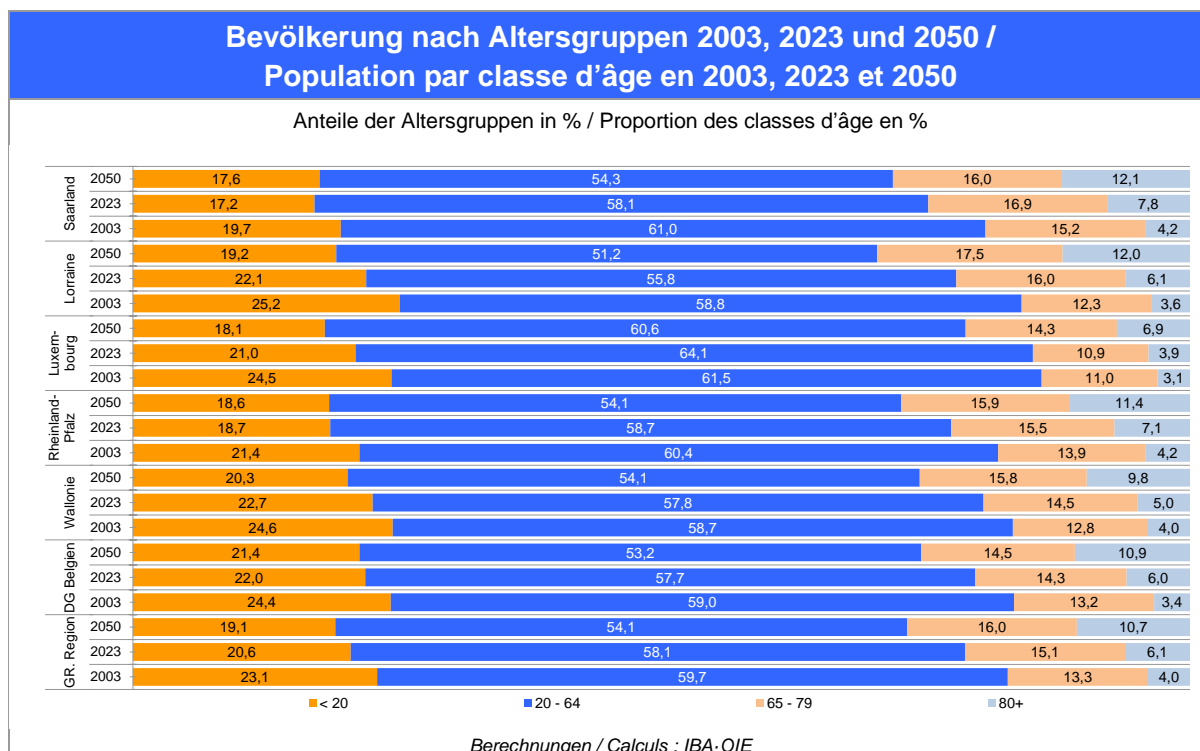
Depuis 2000, le nombre des décès dépasse celui des naissances, de sorte que l'on assiste depuis à une baisse naturelle de la population dans l'espace de coopération (- 161 pour 10 000 habitants entre 2000 et 2022). Avec un solde migratoire positif (+ 756 pour 10 000 habitants), les pertes sont compensées au niveau grand-régional. On retrouve cette tendance en Rhénanie-Palatinat et en Sarre. En Lorraine, on observe le contraire : l'émigration est compensée par un fort taux de natalité. La Wallonie, la Communauté Germanophone de Belgique et encore plus le Luxembourg connaissent des bilans positifs pour le solde naturel et le solde migratoire. La Sarre a depuis quelques années un solde migratoire très positif par rapport à la décennie précédente, mais souffre d'un taux de naissance extrêmement bas. Comparé à l'année 2000, la population en Sarre a baissé, alors que la Rhénanie-Palatinat affiche une légère hausse.

**Entwicklung der Bevölkerung / Evolution de la population**



\*EU-27 / UE 27: 2000-2021

Berechnungen / Calculs : IBA-OIE



### Erwerbspersonenpotenzial weiterhin im Schrumpfungsprozess

Als Folge rückläufiger Geburtenraten und einer längeren Lebenserwartung werden sich die bereits heute erkennbaren altersstrukturellen Verschiebungen weiter fortsetzen: So ist auf Ebene der Großregion der Anteil der unter 20-Jährigen zwischen 2003 und 2023 von 23,1% auf 20,6% gefallen und wird 2050 voraussichtlich bei 19,1% liegen, während sich parallel die Altersgruppe, der über 65-Jährigen von 17,3% im Jahr 2003 über 21,2% in 2023 auf 26,7% im Jahr 2050 entwickelt.

Damit ändert sich auch der Prozentsatz der Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 64-Jährige), die potenziell dem Arbeitsmarkt und damit für die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zur Verfügung stehen. Der Anteil hat sich von 2003 bis 2023 aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boomer-Generation, die derzeit noch meist im Erwerbsleben steht, relativ geringfügig von 59,7% auf 58,1% verringert. Bis zum Jahr 2050 wird allerdings mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um ca. 470.260 Personen auf einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von 54,1% gerechnet. Den größten Anteil des Erwerbspersonenpotenzials (60,6%) innerhalb der eigenen Bevölkerung vermeldet auch für 2050 Luxemburg, was im Vergleich zum Jahr 2023 eine Steigerung von 31,3% oder ein Plus von 132.700 Personen bedeuten würde.

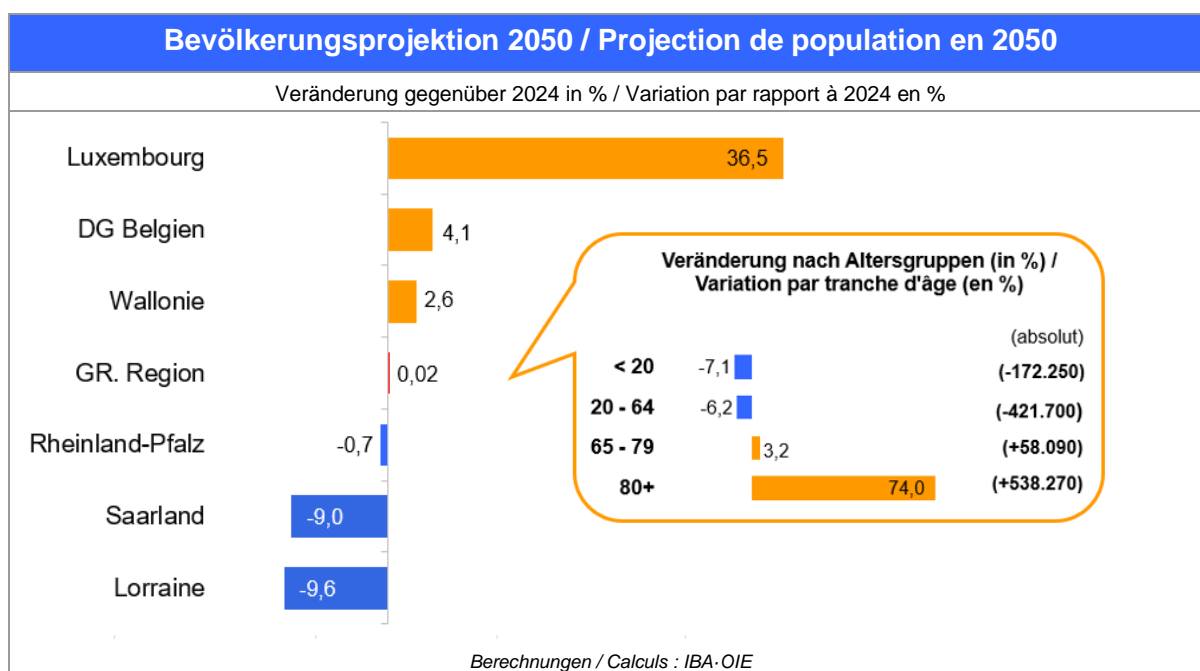
Während im Jahr 2003 auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter noch 29 Menschen im Alter von über 65 Jahren kamen, ist dieser Wert bis 2023 auf 37 gestiegen und könnte 2050 bei 49 liegen. Im interregionalen Vergleich sind die beiden deutschen Regionen sowie Lothringen am stärksten vom Alterungsprozess betroffen.

### Poursuite de la baisse de la population active potentielle

La baisse de la natalité et l'allongement de l'espérance de vie sont autant de facteurs qui contribueront à maintenir le renversement déjà amorcé de la pyramide des âges. A l'échelle de la Grande Région, la part des moins de 20 ans est passée de 23,1 % en 2003 à 20,6 % en 2023, et en 2050 elle sera probablement de 19,1 %. Sur la même période, la tranche des plus de 65 ans connaît une progression importante, passant de 17,3 % en 2003 à 21,2 % en 2023 et 26,7 % en 2050.

En conséquence, le pourcentage de la population en âge de travailler (âgée 20 à 64 ans) change aussi. Il s'agit du groupe de personnes potentiellement disponibles sur le marché de l'emploi et ainsi pour le financement des systèmes sociaux. Ce pourcentage n'a pas beaucoup changé entre 2003 et 2023 (de 59,7 à 58,1 %), étant donné que les cohortes nombreuses du baby-boom sont encore pour la plupart en activité. D'ici 2050, on attend cependant un recul de la population active potentielle d'environ 470 260 personnes pour atteindre une part de 54,1 % de la population totale. La plus grande part de la population active potentielle (60,6 %) au sein de sa propre population est également annoncée pour 2050 pour le Luxembourg, ce qui représenterait une augmentation de 31,3 %, soit plus de 132 700 personnes supplémentaires par rapport à 2023.

Tandis qu'en 2003, la Grande Région comptait 29 personnes de 65 ans et plus pour 100 en âge de travailler, cette valeur passe à 37 en 2023 et atteindra probablement 49 en 2050. En comparaison interrégionale, les deux régions allemandes et la Lorraine sont les plus marquées par ce vieillissement.



#### Was bringt die Zukunft? Aktuelle Bevölkerungsprojektionen bis 2050

Nach den aktuellen Bevölkerungsprojektionen sollte in den nächsten 30 Jahren die Einwohnerzahl in der Großregion leicht ansteigen, so dass im Jahr 2050 voraussichtlich 11.818.388 Menschen im Kooperationsraum leben werden.

Innerhalb der Großregion lassen sich sehr unterschiedliche Entwicklungsdynamiken erwarten. Für die Hälfte der Teilregionen werden Bevölkerungsanstiege prognostiziert – insbesondere für Luxemburg. Das Großherzogtum rechnet bis 2050 mit 917.567 Einwohnern, was einem Zuwachs von 36,5% im Vergleich zu 2024 entspricht. Auch die Wallonie erwartet eine deutliche Zunahme der Bevölkerung um rund knapp 95.000 Personen, was ein Anstieg um 2,6% im Vergleich zu 2024 wäre.

In Lothringen und im Saarland wird sich der Bevölkerungsrückgang dagegen zukünftig stark fortsetzen: bis 2050 sollte die Bevölkerung dort um -9,6% bzw. -9% zurückgehen. Für Lothringen stellt dies einen Rückgang um ca. 220.000 Einwohner dar. Das Saarland würde hingegen 88.000 Einwohner weniger zählen als 2024. In Rheinland-Pfalz wird ebenfalls einen Rückgang vorausgesagt, jedoch wesentlich geringer: Erwartet wird ein Minus von 0,7% (bzw. rund -28.500 Personen), so dass im Jahr 2050 ca. 4 Millionen Menschen dort leben würden. Damit würde Rheinland-Pfalz die einwohnerreichste Teilregion bleiben, direkt gefolgt von der Wallonie mit 3,78 Mio. Bewohnern, und das nach einem Anstieg um 2,6% zwischen 2024 und 2050.

#### Que nous réserve l'avenir ? Projections actualisées de la population jusqu'en 2050

Selon les projections actuelles la population de la Grande Région devrait très légèrement progresser au cours des trois prochaines décennies pour s'établir en 2050 à 11 818 388 personnes dans l'espace de coopération.

En Grande Région les projections font état de dynamiques d'évolution très différentes selon les régions. Une croissance démographique est pronostiquée pour la moitié des composantes, particulièrement pour le Luxembourg. Le Grand-Duché prévoit une population de 917 567 habitants d'ici 2050, soit une augmentation de 36,5 % par rapport à 2024. La Wallonie s'attend également à une nette augmentation de sa population de près de 95 000 personnes, ce qui représenterait une hausse de 2,6 % par rapport à 2024.

En Lorraine et en Sarre au contraire, le fort déclin démographique se poursuivra : d'ici 2050 le nombre d'habitants devrait y diminuer de respectivement - 9,6 % et - 9 %. Pour la Lorraine, cela représente une baisse de pas moins de 220 000 habitants. La Sarre perdrait, quant à elle, environ 88 000 résidents. La Rhénanie-Palatinat verra également sa population diminuer, mais bien plus légèrement. On y attend en effet une baisse de 0,7 % (environ – 28 500 personnes), ce qui correspond à une population d'un peu plus de 4 millions en 2050. Dans ce cas de figure, la Rhénanie-Palatinat resterait ainsi la composante la plus peuplée, la Wallonie – avec 3,78 millions de citoyens – arriverait juste derrière en nombre d'habitants, grâce à une augmentation de 2,6 % entre 2024 et 2050.

## Methodische Anmerkungen

### Datengrundlage:

Die für das Kapitel „Bevölkerung“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion. Bestehende Datenlücken wurden dabei so weit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt. Bei dem Verweis auf einzelne Jahre ist zu berücksichtigen, dass bei den Bevölkerungsdaten – wie in den überwiegenden Teilregionen der Großregion üblich – jeweils der 1. Januar verwendet wurde und nicht wie in Deutschland auf den 31.12. Bezug genommen wurde. Aus dem 31.12.2022 wurde so z.B. der 01.01.2023.

### Definitionen und methodische Hinweise:

#### Erwerbspersonenpotenzial:

Die IBA definiert das Erwerbspersonenpotenzial als Personen im erwerbsfähigen Alter weiterhin in der Altersgruppe von 20 bis 64 Jahren.

#### Natürlicher Saldo:

Der Natürliche Saldo bezeichnet die Differenz aus Lebendgeborenen und Gestorbenen in der Jahressumme.

#### Wanderungssaldo:

Der Wanderungssaldo bezeichnet die Differenz aus Zuzügen und Fortzügen in der Jahressumme. Für die EU-27, Frankreich, Lothringen und die Großregion muss der Wanderungssaldo berechnet werden: Die Nettowanderung wird als Differenz zwischen der Bevölkerungsentwicklung insgesamt und dem natürlichen Saldo während eines Jahres abgeleitet. Somit ist die Nettowanderung gleich allen Änderungen der Gesamtbevölkerung, die nicht auf Geburten oder Sterbefälle zurückgeführt werden können.

## Quellen / Sources :

*Eurostat, Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins*

### Bevölkerungsdichte / Densité de population :

*Saarland, Rheinland-Pfalz: Destatis. Bevölkerungfortschreibung (Ab 2011: Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011)*

*Lorraine: INSEE, Recensement de la population 2021 (exploitation principale, géographie au 01/01/2024)*

*Luxemburg: Population calculée par le STATEC; Administration du Cadastre et de la Topographie*

*Wallonie / DG Belgien: Statbel*

### Bevölkerungsentwicklung / Evolution de la population :

*Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Destatis. Bevölkerungfortschreibung (Ab 2011: Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011), Statistik der natürlichen und der räumlichen Bevölkerungsbewegung, Gesamtwanderungen über die Grenzen der Bundesländer*

*France, Lorraine: Eurostat; INSEE, Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2023, Arrondissements 1999-2021) ; INSEE Etat civil (abgeleiteter Wanderungssaldo / Solde migratoire apparent)*

*Luxemburg: Population calculée par le STATEC; Etat civil, STATEC*

*Belgique, Wallonie / DG Belgien: Eurostat, Statbel (SPF Economie - Direction générale Statistique - Statbel - Statistiques démographiques)*

*EU / UE: Eurostat (abgeleiteter Wanderungssaldo / Solde migratoire apparent)*

### Bevölkerungsprojektion / Projection de population :

*Saarland: Destatis, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Variante W2, Basis 31.12.2021)*

*Lorraine: INSEE, Projections de population départementales et régionales à l'horizon 2050, OMPHALE 2022 (scénario central)*

*Luxemburg: STATEC, Projections de population (résultats provisoires)*

*Rheinland-Pfalz: Destatis, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Variante W2, Basis 31.12.2021)*

*Wallonie/DG Belgien: BFP; SPF Economie - Statbel; 2024-2071*

## Remarques méthodologiques

### Base de données :

Les données de base utilisées pour le chapitre « Population » s'appuient sur les informations des offices statistiques de la Grande Région. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires. Lorsqu'on se réfère à des années spécifiques, il faut tenir compte du fait que l'on utilise pour les chiffres sur la population dans la Grande Région – comme c'est le cas pour la plupart des composantes – le 1<sup>er</sup> janvier en non le 31/12 comme c'est le cas en Allemagne. Le 31/12/2022 devient alors le 01/01/2023.

### Définitions et précisions méthodologiques :

#### Population active potentielle :

L'OIE définit la population active potentielle comme les personnes en âge de travailler, c'est-à-dire de 20 à 64 ans.

#### Solde naturel :

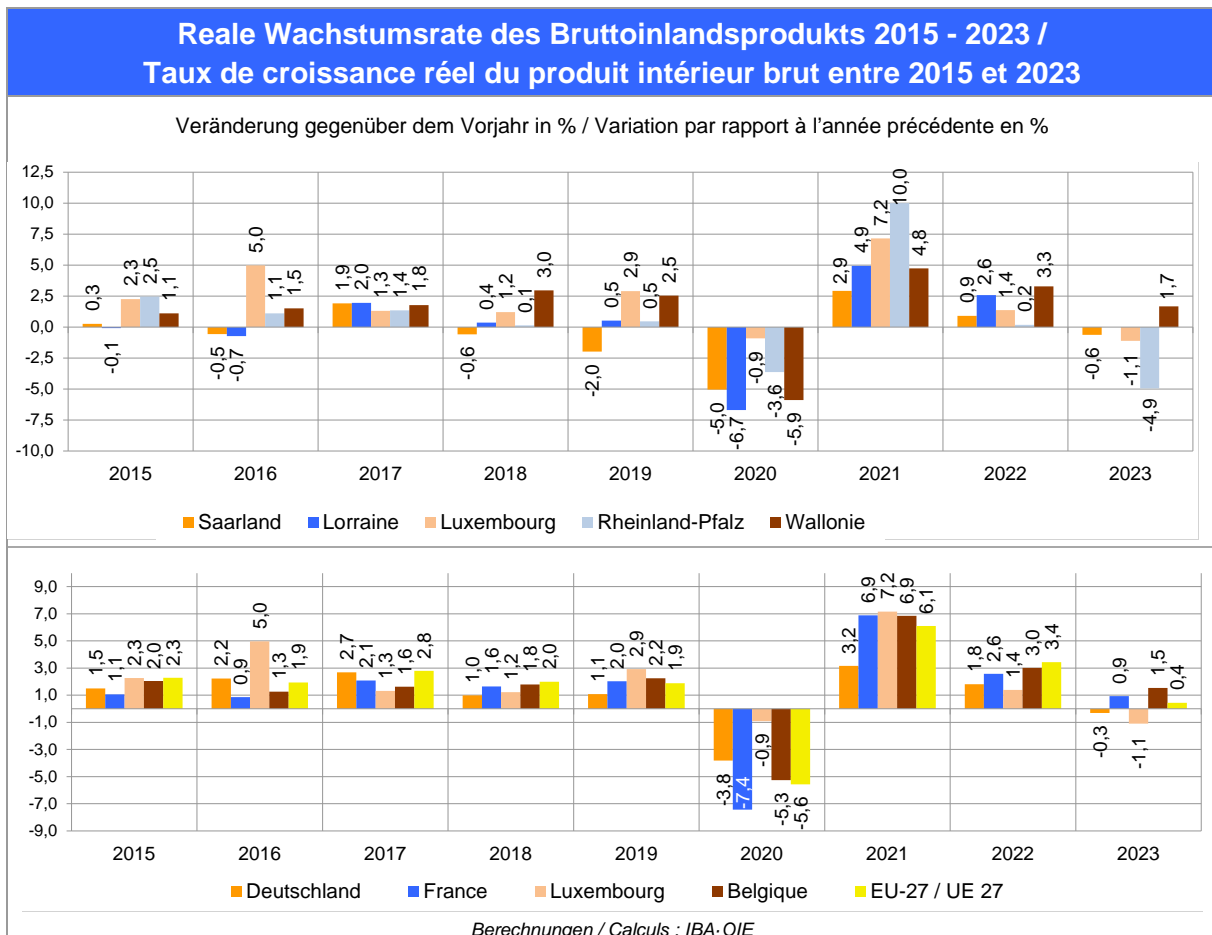
Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une année.

#### Solde migratoire :

Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur un territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties, calculé au cours d'une année. Pour l'UE-27, la France, la Lorraine et la Grande-Région il faut calculer le solde migratoire : la migration nette correspond à la différence entre l'évolution démographique totale et le solde naturel d'une année. La migration nette est donc égale à tout changement de la population qui ne s'explique pas par des naissances ou des décès.

## 2. Wirtschaft / Economie

### 2.1 Wirtschaftsleistung und Wirtschaftsstruktur / Performance et structure économiques



#### Wachstum des Bruttoinlandsproduktes durch Polycrise in 2023 noch verlangsamt

Das BIP als Maßstab der gesamtwirtschaftlichen Leistung belief sich in der Großregion im Jahr 2022 auf 481 Milliarden Euro (in jeweiligen Preisen), im Vorjahresvergleich entspricht dies einer Zunahme von knapp 72 Mrd. Euro aufgrund der guten Erholung nach der Gesundheitskrise. Im Jahr 2023 ist die Situation hingegen weniger günstig, insbesondere in Deutschland und Luxemburg.

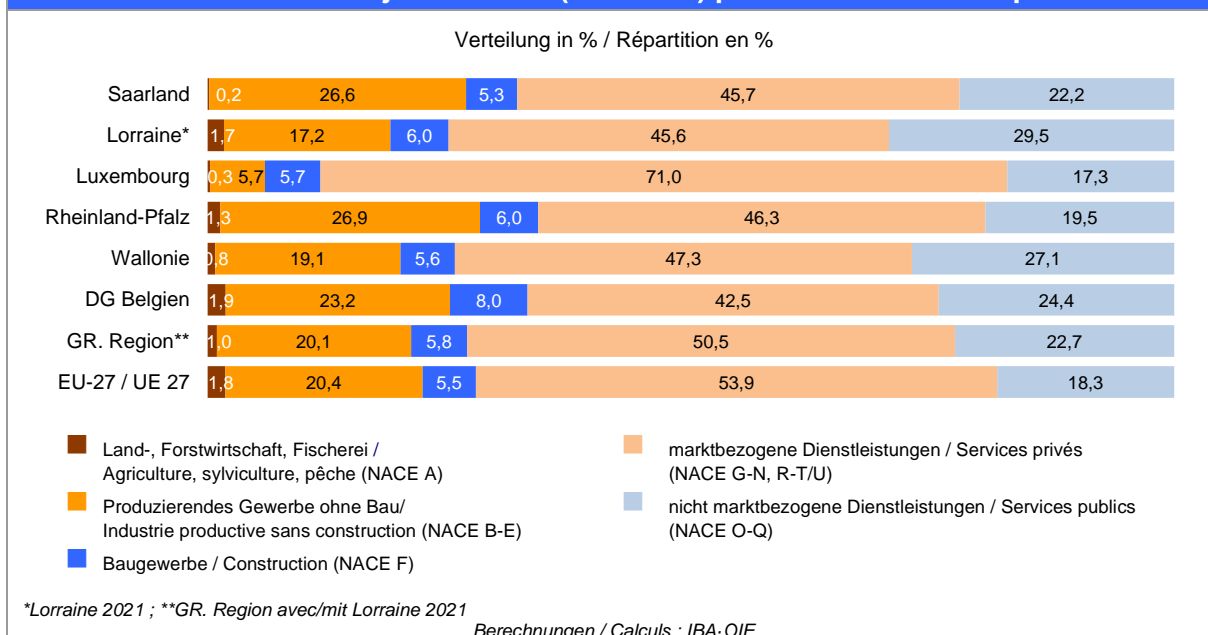
Die Zeitreihe zeigt, dass sich das BIP vor 2020 insgesamt positiv entwickelt hat. In diesem Jahr sind die Auswirkungen der Gesundheitskrise auf die Wirtschaftsleistung deutlich erkennbar. Nach einer sehr guten Erholung im Jahr 2021 folgt eine Abschwächung im Jahr 2022 auf ein Niveau, das in etwa dem vor der Gesundheitskrise entspricht. Im Jahr 2023 verschlechtert sich die Lage schließlich wieder. In der Tat verzeichnen die Teilregionen, für die Daten verfügbar sind, fast alle negative Entwicklungen des BIPs (- 0,6% im Saarland, - 1,1% in Luxemburg und - 4,9% in Rheinland-Pfalz). Es handelt sich jedoch noch um geschätzte und/oder vorläufige Werte, die in weiterer Folge bestätigt werden müssen.

#### En 2023, la progression du produit intérieur brut, grevé par la polycrise, tourne toujours au ralenti

Le PIB, critère de la performance économique globale, s'établit en 2022 à 481 milliards d'euros (à prix courants) dans la Grande Région, cela représente une augmentation de près de 72 milliards d'euros par rapport à 2021 en raison de la bonne reprise à la suite de la crise sanitaire. En 2023, la situation est en revanche moins favorable, notamment en Allemagne et au Luxembourg.

La série chronologique montre des évolutions globalement positives du PIB avant 2020. On observe très nettement cette année-là, les effets de la crise sanitaire sur la production économique. La très bonne reprise qui suit en 2021 est suivie par une période de ralentissement en 2022 avec des valeurs proches de celles observées avant la crise sanitaire. La situation s'aggrave enfin en 2023. En effet, les composantes dont les données sont disponibles enregistrent presque toutes un recul de la croissance de leur PIB (- 0,6 % en Sarre, - 1,1 % au Luxembourg et - 4,9 % en Rhénanie-Palatinat). Il s'agit toutefois encore de valeurs estimées et/ou provisoires qui devront être confirmées à l'avenir.

## Struktur der Bruttowertschöpfung (nominal) nach Wirtschaftsbereichen 2022 / Structure de la valeur ajoutée brute (nominale) par secteur économique en 2022



### Struktur der Bruttowertschöpfung 2022

Die Struktur der Wirtschaft in der Großregion hat sich verändert. Ehemals dominierende Produktionsbereiche sind infolge einschneidender Strukturkrisen entweder gänzlich von der Bildfläche verschwunden (z.B. der Bergbau) oder wurden modernisiert. Der Wertschöpfungsanteil des Produzierenden Gewerbes ist so in allen Teilregionen zurückgegangen. Im Gegenzug stieg jener der meisten Dienstleistungsbereiche. Im Jahr 2022 entfielen 73,2% der großregionalen Bruttowertschöpfung auf den tertiären Sektor. Die marktbezogenen Dienstleistungen erbrachten mehr als die Hälfte der Wirtschaftsleistung, die öffentlichen Dienstleister trugen gemeinsam mit den Bereichen Erziehung und Gesundheit insgesamt 22,7% zum Gesamtergebnis bei. Der Wertschöpfungsanteil des Produzierenden Gewerbes (einschließlich Baugewerbe) liegt bei 25,9% und entspricht damit dem europäischen Durchschnitt. Die Industrie und das Baugewerbe liegen in der Großregion und auf europäischer Ebene gleichauf.

In Luxemburg leistet der tertiäre Sektor aufgrund eines mehr als drei Jahrzehnte lang boomenden Finanzsektors, in dessen Sog sich weitere wichtige Wachstumspole in den Dienstleistungsbereichen herausgebildet haben, einen weitaus höheren Anteil. Ebenso über dem großregionalen Durchschnitt liegen die Wallonie und Lothringen, wobei in beiden Teilregionen, die nicht marktbezogenen Dienstleistungen mit rund 27% in der Wallonie und mit knapp 30% in Lothringen merklich überrepräsentiert sind. Trotz leichtem Rückgang sind die beiden deutschen Regionen weiterhin sehr stark industriell geprägt. Der industrielle Sektor beträgt im Saarland im Jahr 2022 immer noch 27% der Wirtschaftsleistung gegenüber mehr als 29% im Jahr 2018. Im Baugewerbe weist die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien mit 8,0% großregional den größten Anteil aus, gefolgt von Rheinland-Pfalz und Lothringen mit jeweils 6,0%.

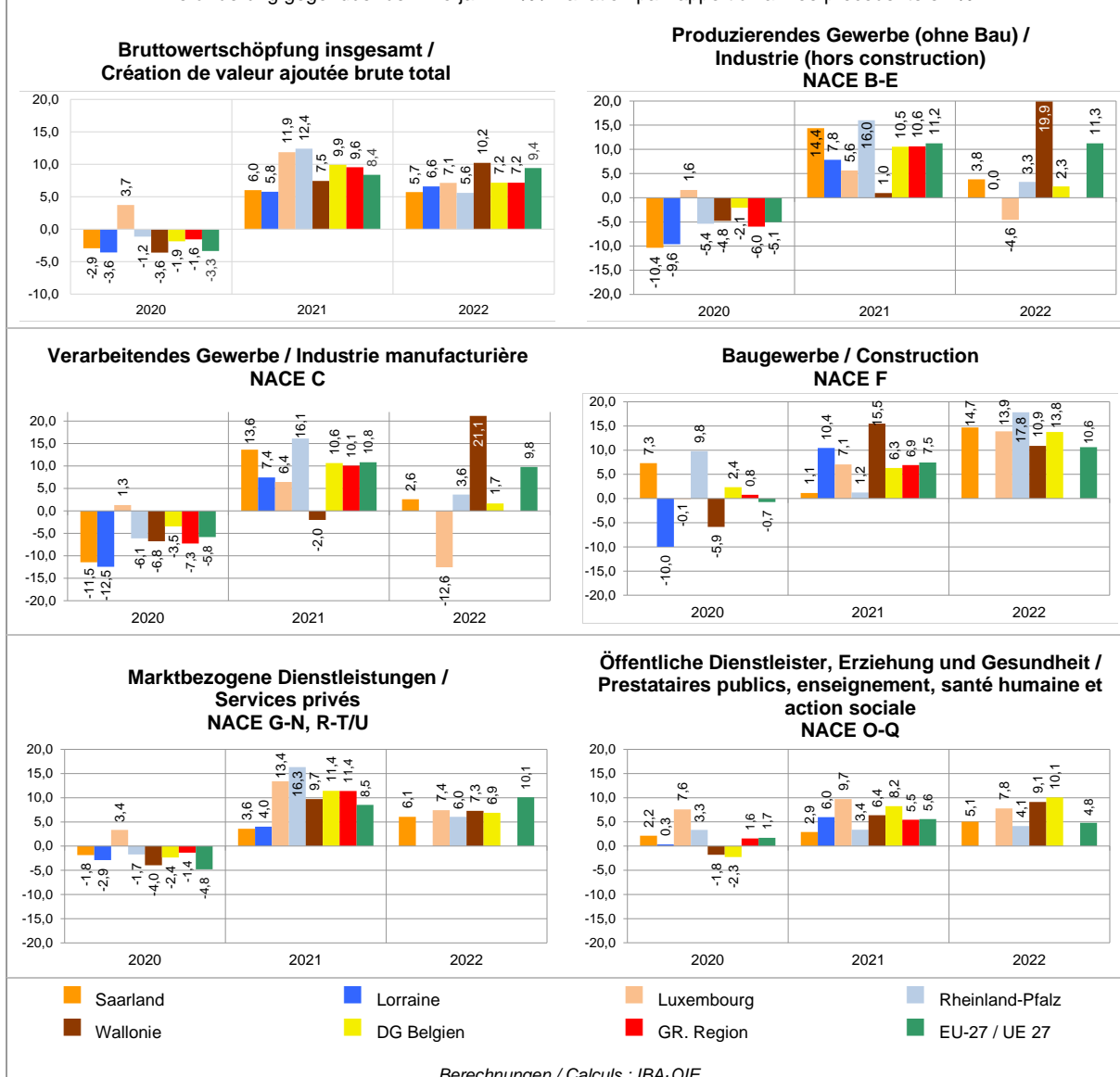
### Structure de la création de valeur ajoutée brute en 2022

La structure de l'économie de la Grande Région s'est profondément modifiée. Des secteurs de production autrefois dominants ont procédé à des réductions massives d'effectifs à la suite de graves crises structurelles, ce qui a provoqué soit leur disparition totale (par ex. l'industrie minière), soit leur modernisation. Ainsi, la contribution du secteur de la production à la création de valeur ajoutée brute régresse dans toutes les régions et celle de la plupart des services augmente. En 2022, la création de valeur ajoutée brute dans la Grande Région vient du secteur tertiaire à hauteur de 73,2 %. Les services privés représentent plus de la moitié de la performance économique, les prestataires publics ainsi que les secteurs de l'enseignement et de la santé humaine et action sociale contribuent, quant à eux, à raison de 22,7 % du total. La part de la valeur ajoutée du secteur de la production (construction incluse) s'établit à 25,9 %, soit exactement la même valeur qu'au niveau de l'Union européenne.

En raison de l'essor que connaît le secteur financier depuis plus de trois décennies, dans le sillage duquel d'autres pôles de croissance importants se sont créés dans le tertiaire, les services génèrent une part bien plus importante au Luxembourg. En Wallonie et en Lorraine, la part du tertiaire est également supérieure à la moyenne grande-régionale étant entendu que dans ces deux régions les services publics, avec 27 % en Wallonie et près de 30 % en Lorraine, sont surreprésentés. Malgré un léger déclin, les deux Länder allemands continuent d'être très fortement industrialisés. La part du secteur industriel en Sarre représente en 2022 toujours 27 % de la production économique contre plus de 29 % en 2018. La Communauté Germanophone de Belgique affiche la valeur la plus élevée (8,0 %) pour la construction en Grande Région, suivie par la Rhénanie-Palatinat et la Lorraine avec respectivement 6,0 %.

## Entwicklung der Bruttowertschöpfung (nominal) 2020 - 2022 / Evolution de la création de valeur ajoutée brute (nominale) entre 2020 et 2022

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % / Variation par rapport à l'année précédente en %



### Positives Wirtschaftswachstum in der Großregion im Jahr 2022

Die Entwicklung der Bruttowertschöpfung setzt 2022 die nach der Gesundheitskrise im Jahr 2021 initiierte ökonomische Aufschwung fort. Auf großregionale Ebene war die Entwicklung 2020 mit – 1,6 % von der Krise geprägt, gingen aber die Entwicklungen wieder nach oben ab 2021 (+ 9,6 %) und 2022 (+ 7,2 %).

Mit Ausnahme des Industriesektors in Luxemburg sind die Entwicklungen in den Teilregionen im Jahr 2022 alle positiv. Besonders deutlich wird dies im Baugewerbe, wo alle Teilregionen (mit verfügbaren Daten) Werte von über 10% aufweisen. Die Wallonie sticht im Jahr 2022 mit einem deutlichen Wachstum der Bruttowertschöpfung in der Industrie hervor (+19,9%).

### Croissance économique positive en Grande Région en 2022

Le développement de la valeur ajoutée brute en 2022 poursuit sur la lancée initiée par la bonne reprise économique en 2021, à la suite de la crise sanitaire. Au niveau de la Grande Région, après un recul de 1,6 % en 2020, les évolutions sont à nouveau positives en 2021 (+ 9,6 %) et 2022 (+ 7,2 %).

En 2022, à l'exception du secteur de l'industrie au Luxembourg, les évolutions observées dans les composantes sont toutes positives. C'est particulièrement visible dans le secteur de la construction, où les composantes dont les données sont disponibles enregistrent toutes des valeurs supérieures à 10 %. La Wallonie se démarque en 2022 avec une progression importante de création de richesses dans le domaine de l'industrie (+ 19,9 %).

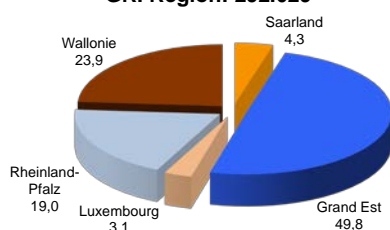


## Betriebe und Beschäftigte im Handwerk 2023 / Entreprises et salariés dans l'artisanat 2023

Anteil der Regionen (%) / Part des régions (%)

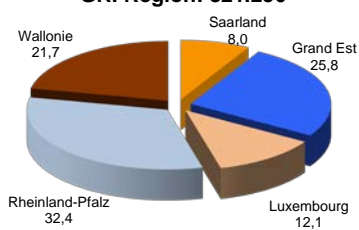
### Handwerk insgesamt / Artisanat au total

Betriebe\* / Entreprises\* :  
**GR. Region: 292.029**



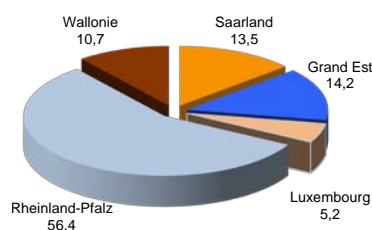
\*Schätzungen / estimations: WAL

Beschäftigte\*\* / Salariés\*\* :  
**GR. Region: 821.256**



\*\*Schätzungen/estimations: GE (2022), RLP, SL, WAL

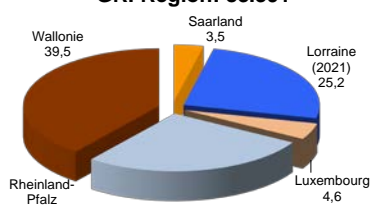
Auszubildende\*\*\* / Apprentis\*\*\* :  
**GR. Region: 32.224**



\*\*\*Schätzungen / estimations: WAL

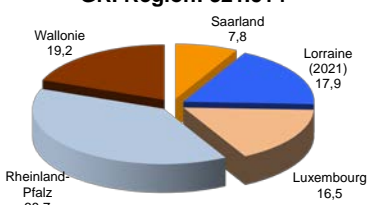
### Bausektor / Secteur de la construction

Betriebe / Entreprises :  
**GR. Region: 83.391**



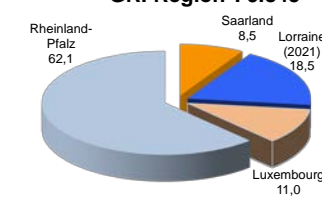
\*GR. Region ohne / sans Wallonie

Beschäftigte\*\* / Salariés\*\* :  
**GR. Region: 321.514**



\*\*Schätzungen / estimations : LOR, RLP, SL

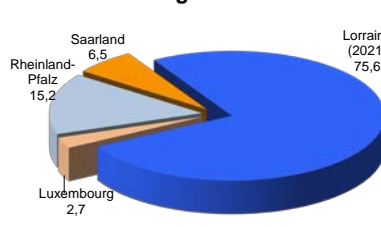
Auszubildende\*\*\* / Apprentis\*\*\* :  
**GR. Region\*: 9.845**



\*\*\*Schätzungen / estimations : LOR

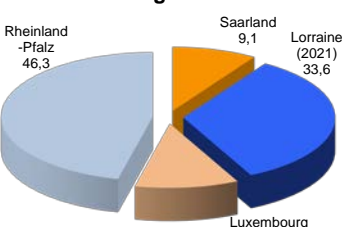
### Lebensmittelhandwerk / Secteur de l'alimentation

Betriebe / Entreprises :  
**GR. Region\*: 8.729**



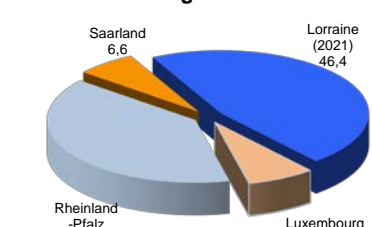
\*GR. Region ohne / sans WAL

Beschäftigte\*\* / Salariés\*\* :  
**GR. Region\*: 61.755**



\*\*Schätzungen / estimations : RLP, SL, LOR et LOR sans Meurthe-Moselle et Meuse

Auszubildende\*\*\* / Apprentis\*\*\* :  
**GR. Region\*: 1.723**



\*\*\*Schätzungen / estimations : LOR et LOR sans Meurthe-Moselle et Meuse

Berechnungen / Calculs : IBA-OIE

Quelle: Interregionaler Rat der Handwerkskammern der Großregion und Mitgliedskammern /

Source : Conseil Interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région et chambres des métiers membres

### Das Handwerk der Großregion 2023

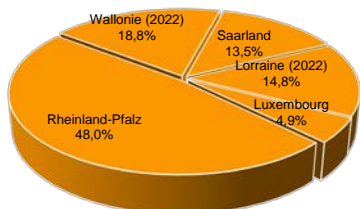
Das Handwerk in der Großregion umfasst 292.029 kleine und mittlere Unternehmen, 821.256 Beschäftigte und 32.224 Auszubildende. Seit 2021 ist die Anzahl der Beschäftigten um 11,2% gestiegen und die Anzahl der Auszubildenden dagegen um 4,0% zurückgegangen. Knapp 50% dieser Betriebe befinden sich in Grand Est, während der Anteil der Beschäftigten dort bei lediglich 25,8% liegt. Das umgekehrte Verhältnis ergibt die Betrachtung Luxemburgs: 12,1% der Beschäftigten bei nur 3,1% der Betriebe. Den höchsten Anteil an Auszubildenden weist Rheinland-Pfalz (56,4%) aus, wo allerdings nur 19,0% der Betriebe ansässig sind. Der Anteil der Auszubildenden in Grand Est und im Saarland ist ähnlich hoch (14,2% bzw. 13,5%), während der Anteil der Beschäftigten und der Unternehmen in Grand Est deutlich höher ist.

### L'artisanat de la Grande Région en 2023

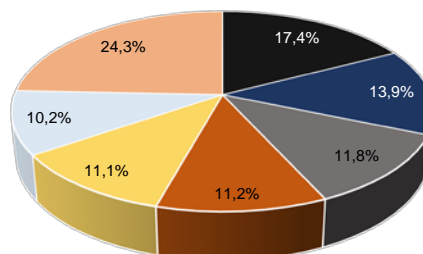
L'artisanat de la Grande Région regroupe 292 029 petites et moyennes entreprises, 821 256 salariés et 32 224 apprentis. Depuis 2021, le nombre de salariés dans les entreprises artisanales a augmenté de 11,2 % en Grande Région et le nombre d'apprentis a reculé de 4,0 %. Près de 50 % de ces entreprises sont situées dans le Grand Est, bien que le nombre de salariés ne représente que 25,8 % du total. Les proportions sont inversées au Luxembourg : 12,1 % des salariés, pour seulement 3,1 % des entreprises. La Rhénanie-Palatinat compte la plus grande partie des apprentis (56,4 %), mais seulement 19,0 % des entreprises. La part d'apprentis en Grand Est et en Sarre est proche (respectivement 14,2 % et 13,5 %), alors que la part des salariés et le nombre d'entreprises sont plus importants en Grand Est.

**Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe 2023**  
**Salariés dans l'industrie manufacturière en 2023**

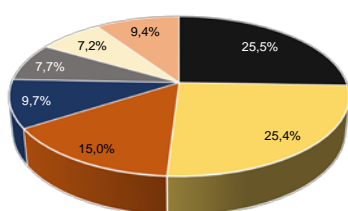
**Großregion / Grande Région**  
**Beschäftigte / Salariés : 648.275**



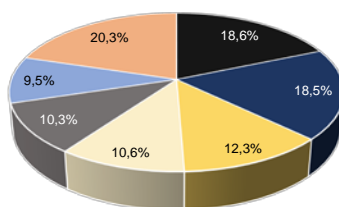
**Aufteilung nach beschäftigungsstärksten Branchen /**  
**Répartition par secteurs économiques choisis**  
**Großregion / Grande Région**



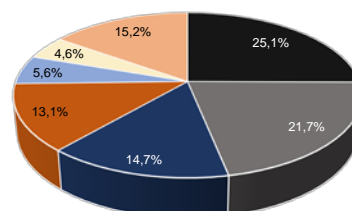
**Saarland**



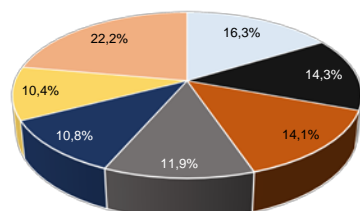
**Lorraine (2022)**



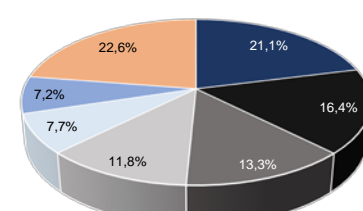
**Luxembourg**



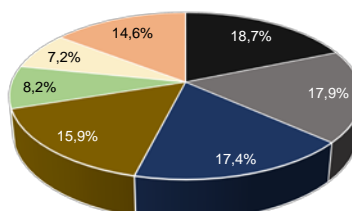
**Rheinland-Pfalz**



**Wallonie (2022)**



**DG Belgien (2022)**



**Wirtschaftszweige / Secteurs économiques (NACE-BEL, A38)**

- CA - Nahrungsmittel, Tabakverarbeitung / Industries alimentaires et du tabac
- CB - Herstellung von Textilien, Bekleidung, Leder, Lederwaren und Schuhe / Fabrication de textiles, Industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure
- CC - Holzwaren, Papierindustrie / Bois et industries du papier
- CE - Chemieindustrie / Industrie chimique
- CF - Pharmaindustrie / Industrie pharmaceutique
- CG - Gummi- und Kunststoffprodukten, Glasindustrie / Caoutchouc, plastique, verre
- CH - Metallindustrie und -erzeugnissen / Métallurgie et produits métalliques
- CJ - Herstellung von elektrischen Ausrüstungen / Fabrication d'équipements électriques
- CK - Maschinenbau / Fabrication de machines d'équipements
- CL - Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Sonstiger Fahrzeugbau / Industrie automobile, Fabrication d'autres matériels de transports
- CM - Herstellung von Möbeln, sonstigen Waren, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen / Fabrication de meubles, autres industries manufacturières, Réparation et installation de machines et d'équipements
- Sonstige / Autres

Berechnungen / Calculs : IBA-OIE

## Die Industrie in der Großregion 2023

Aufgrund der engen Verzahnung des in fünf Abschnitte untergliederten Wirtschaftszweigs Produzierendes Gewerbe (NACE B-F) wird dieser häufig für die Betrachtung der industriellen Lage gewählt. Hinsichtlich der Beschäftigungszahlen und der Bruttowertschöpfung stellt allerdings das Verarbeitende Gewerbe (NACE C) den größten Wirtschaftssektor dar und dient somit als Basis für den vorliegenden Indikator zur Beschäftigungssituation in der Industrie in der Großregion.

In der Großregion sind 2023 insgesamt rund 652.000 Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, wobei fast jeder zweite Beschäftigte auf Rheinland-Pfalz entfällt. Die Region Wallonie folgt mit einem Anteil von 18,8%, Lothringen und das Saarland schließen sich mit einem Anteil von 14,8 % bzw. 13,5% an. Die restlichen 5% entfallen auf die Industriebeschäftigung in Luxemburg.

Die beschäftigungsstärkste Branche der Großregion ist mit über 113.500 Beschäftigten (17,4%) die Metallindustrie, gefolgt von einem Beschäftigungsanteil von 13,9% in der Nahrungsmittel- und 11,8% in der Kunststoffindustrie, 11,2% entfallen auf den Maschinenbau. Die Automobilindustrie liegt mit 11,1% der Beschäftigten in der Großregion noch vor der Chemieindustrie (10,2%).

Das Saarland, mit 88.300 Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe im Jahr 2023, ist nach wie vor stark industriell geprägt, den größten Anteil daran haben mit 25,5% die Metallindustrie, dicht gefolgt von der Automobilbranche (25,4%) und dem Maschinenbau (15,0%). Somit ist das Saarland weiterhin stark abhängig von den zwei größten Sektoren als Arbeitgebern, die mehr als die Hälfte der Industriebeschäftigten stellen.

In Lothringen arbeiten 2022 rund 96.200 Menschen im Verarbeitenden Gewerbe. Davon sind 18,6% in der Metallindustrie beschäftigt, 18,5% in der Nahrungsmittelindustrie und 12,3% in der Automobilbranche.

In 2023 waren in Luxemburg im Verarbeitenden Gewerbe über 32.100 Arbeitnehmer beschäftigt. Über zwei Drittel der Beschäftigten verteilen sich auf die drei größten Branchen: die Metallindustrie (25,1%), Gummi-, Kunststoff- und Glasindustrie (21,7%) sowie die Nahrungsmittelindustrie (14,7%).

In Rheinland-Pfalz ist die Beschäftigungsstruktur im Verarbeitenden Gewerbe (312.700 Arbeitnehmer in 2023) etwas diversifizierter: größter Arbeitgeber ist hier die Chemieindustrie (16,3%), gefolgt von der Metallindustrie (14,3%) und dem Maschinenbau (14,1%). Ein Drittel der Industriebeschäftigten verteilen sich zu fast gleichen Anteilen auf die Nahrungsmittel-, Automobil- und Kunststoffindustrie.

Das Verarbeitende Gewerbe in der Wallonie verzeichnete 2022 rund 122.700 Beschäftigte. Die beiden größten Branchen sind mit Abstand die Nahrungsmittel- und Tabakindustrie (21,1%) sowie die Metallindustrie mit 16,4%. Die Pharmaindustrie ist mit einem Anteil von 11,8% Beschäftigten für die Region von großer Bedeutung und stellt einen wichtigen Anteil der Bruttowertschöpfung in der Industrie dar.

Fast 5.100 Beschäftigte zählte das Verarbeitende Gewerbe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien in 2022. An erster Stelle ist hier mit einem Anteil von 18,7% die Metallindustrie zu nennen. An zweiter Stelle schließt sich mit 17,9% die Gummi- und Kunststoffindustrie an, gefolgt von der Nahrungsmittel- und Tabakindustrie (17,4%).

## L'industrie dans la Grande Région en 2023

Le secteur économique de l'industrie productive (NACE B-F) se subdivise en cinq sections. Ces cinq sections étant fortement imbriquées, la situation industrielle est souvent estimée à l'aune de l'industrie productive dans son ensemble. Etant donné que l'industrie manufacturière (NACE C) représente, au regard de l'emploi et de la valeur ajoutée brute, le secteur économique le plus important, cette catégorie a été choisie pour cet indicateur concernant la situation des salariés dans l'industrie dans la Grande Région.

En 2023, l'industrie manufacturière comptait environ 652 000 salariés en Grande Région. Près d'un salarié sur deux de ce secteur travaillait en Rhénanie-Palatinat. Vient ensuite la Wallonie avec 18,8 %, puis la Lorraine avec 14,8 % et la Sarre avec 13,5 %. Les 5 % restants regroupent l'emploi de l'industrie manufacturière du Luxembourg.

La métallurgie est avec 113 500 salariés (soit 17,4 %) la première branche qui emploie dans l'industrie en Grande Région, suivie de l'industrie alimentaire avec une part de 13,9 %, l'industrie du plastique avec 11,8 % et enfin la fabrication de machines et équipements (11,2 %). L'industrie automobile représente 11,1 % des salariés de l'industrie manufacturière de la Grande Région, devant l'industrie chimique (10,2 %).

En Sarre, l'industrie, qui emploie 88 300 personnes en 2023, reste toujours très présente avec 25,5 % de ses salariés qui travaillent dans la métallurgie, suivi de très près par l'industrie automobile (25,4 %) et 15,0 % dans la fabrication de machines et équipement. La Sarre est donc principalement dépendante des deux premiers secteurs employeurs qui occupent plus de la moitié des salariés de l'industrie.

En Lorraine en 2022, environ 96 200 personnes travaillent dans l'industrie manufacturière. Parmi eux, 18,6 % travaillent dans la métallurgie, 18,5 % dans l'industrie alimentaire et du tabac et 12,3 % dans l'industrie automobile.

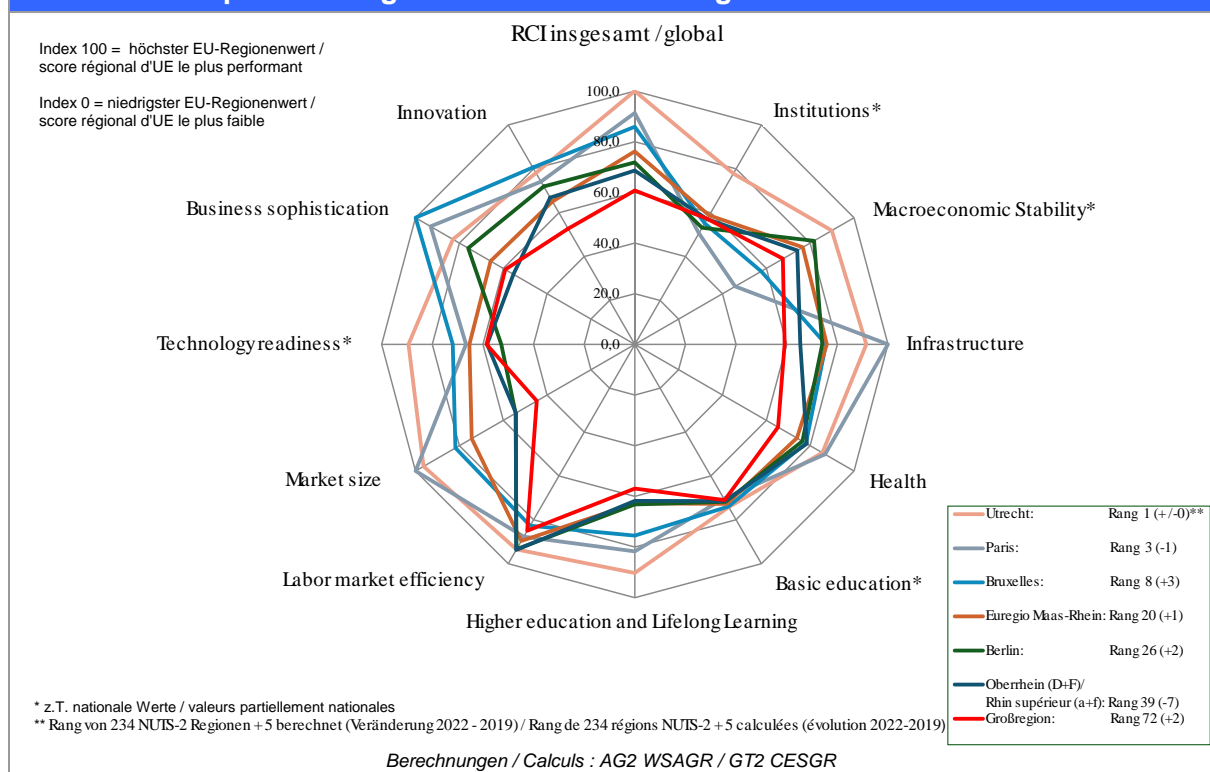
Au Luxembourg, qui comptait en 2023 le moins de salariés en absolu dans l'industrie, (32 100 salariés), c'est la métallurgie (25,1 %), l'industrie du caoutchouc, plastique et verre (21,7 %) et l'industrie alimentaire (14,7 %) qui emploient le plus de travailleurs.

En Rhénanie-Palatinat la répartition de l'emploi dans l'industrie manufacturière (312 700 salariés en 2023) est plus diversifiée que dans certaines autres composantes : le secteur qui emploie le plus est l'industrie chimique (16,3 %), suivi de la métallurgie (14,3 %) et la fabrication de machines et équipement (14,1 %). Les industries alimentaires, de l'automobile et du plastique se partagent à taille égale un tiers des salariés de l'industrie.

L'industrie manufacturière en Wallonie, quant à elle, compte en 2022 environ 122 700 salariés. Les deux secteurs les plus importants pour l'emploi de l'industrie wallonne sont de loin l'industrie alimentaire (21,1 %) ainsi que la métallurgie (16,4 %). L'industrie pharmaceutique occupe une place particulière en Wallonie : elle emploie 11,8 % des salariés et représente une part importante de la valeur ajoutée brute de l'industrie.

En 2022, l'industrie manufacturière comptait près de 5 100 salariés dans la Communauté Germanophone. 18,7 % d'entre eux occupent un emploi dans la métallurgie. C'est ensuite l'industrie du caoutchouc, plastique et verre (17,9 %), suivi de l'industrie alimentaire et du tabac (17,4 %) qui emploient le plus de salariés.

## Regionale Wettbewerbsfähigkeit der Großregion 2022 – die externe Sicht / Compétitivité régionale de la Grande Région 2022 – la vue externe



## Rangplatz in den europäischen NUTS-2 Regionen / Classement au sein des régions européennes au niveau NUTS 2

	2022	2019	2016
Utrecht	1	1	1
Paris	3	2	5
Brüssel / Bruxelles	8	11	12
Euregio Maas-Rhein / Euregio Maas-Rhin	20	21	23
Oberrhein / Rhin supérieur	39	32	29
Berlin	26	28	31
<b>GR. Region</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>75</b>
Anzahl NUTS-2-Regionen / nombre de régions NUTS 2	239	238	234

### Die Ergebnisse der RCI-Einstufung für die Großregion

Die Analyse der Grafik zeigt, dass die Großregion in 10 von 11 Kategorien, die der RCI-Indikator berücksichtigt, in der oberen Hälfte des Index positioniert ist - Ausnahme ist die Kategorie Marktgröße.

Das beste Ergebnis erzielt die Großregion im Bereich der Arbeitsmarkteffizienz, mit einem Wert von 85/100. Allerdings wird sie bei diesem Ergebnis von den anderen in der Tabelle aufgeführten und allgemein besser platzierten Regionen übertroffen – bis auf Brüssel. Neben der Arbeitsmarkteffizienz erzielt die Großregion ihre besten Ergebnisse in den Kategorien Grundbildung (71/100), makroökonomische Stabilität (67/100) und Gesundheit (65/100). Die schwächsten Ergebnisse erzielte die Großregion in den Kategorien Innovation und Marktgröße der Unternehmen.

Utrecht steht 2022 an erster Stelle innerhalb der europäischen NUTS-2 Regionen. Im Vergleich der Hauptstädte der Nationalstaaten der Großregion, führt Paris 2022 die Rangliste an, gefolgt von Brüssel und Berlin. Die Großregion liegt auf Platz 72 (von 239).

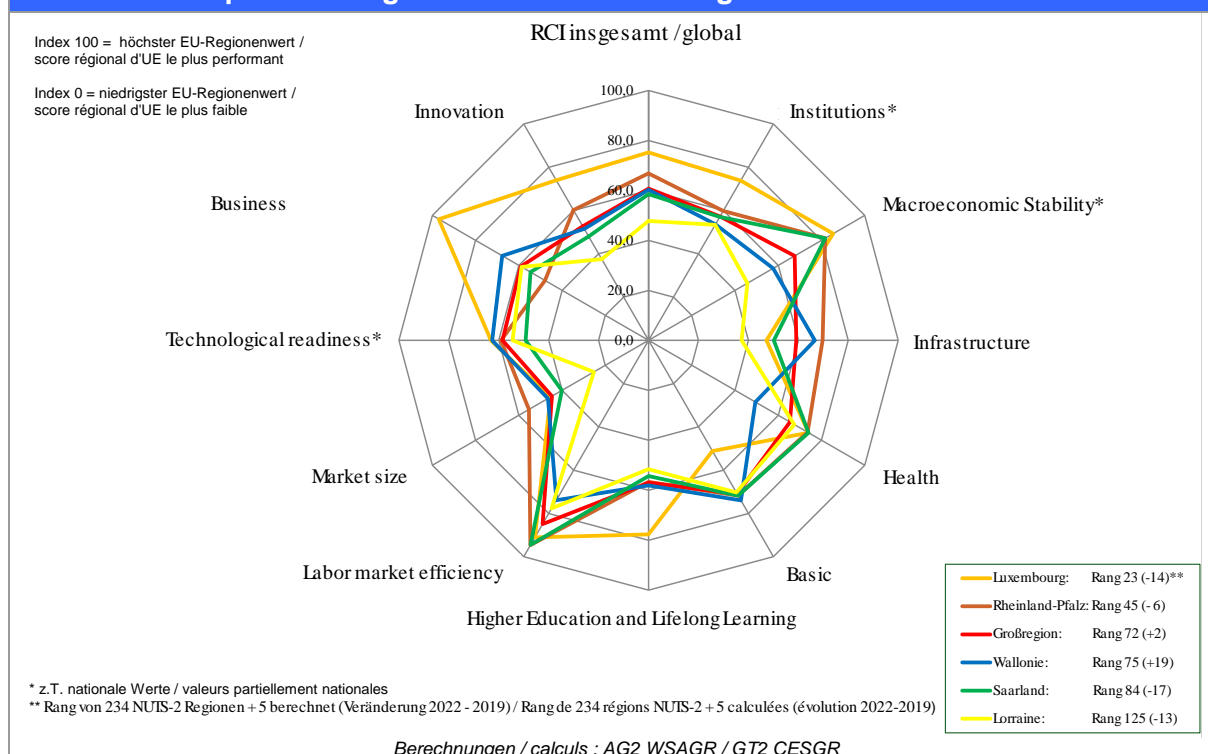
### Les résultats du classement RCI de la Grande Région

En analysant ce graphique, nous constatons que 10 des 11 catégories prises en compte par l'indicateur RCI - à l'exception de la catégorie relative à la taille du marché - la Grande Région se positionne dans la moitié supérieure de l'indice.

Toutefois, même dans la catégorie dans laquelle la Grande Région enregistre la valeur la plus élevée - l'efficacité du marché du travail avec un score de 85/100 - elle se fait dépasser par les autres régions représentées dans le tableau, à l'exception de Bruxelles. Hormis cette catégorie, les bonnes performances de la Grande Région concernent l'éducation de base (71/100), la stabilité macroéconomique (67/100) et la santé (65/100). C'est dans l'innovation et la taille du marché que la Grande Région obtient les résultats les plus faibles.

En 2022, Utrecht se positionne au premier rang des régions européennes (NUTS 2). Si l'on compare les capitales des États de la Grande Région, Paris est en tête du classement, suivie de Bruxelles et Berlin. La Grande Région se retrouve à la place 72 (sur 239).

## Regionale Wettbewerbsfähigkeit der Großregion 2022 – die interne Sicht / Compétitivité régionale de la Grande Région 2022 – la vue interne



## Rangplatz in den europäischen NUTS-2 Regionen / Classement au sein des régions européennes au niveau NUTS 2

	2022	2019	2016
Wallonie	75	94	94
Rheinland-Pfalz	45	39	36
Saarland	84	67	61
Lorraine	125	112	104
Luxemburg	23	9	18
<b>GR. Region</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>75</b>
Anzahl NUTS-2-Regionen / nombre de régions NUTS 2	239	238	234

### Die Ergebnisse der RCI-Einstufung der Teilregionen

Alle Teilgebiete der Großregion weisen Stärken und Schwächen auf. Luxemburg und Rheinland-Pfalz schneiden beim Wettbewerbsindikator RCI besser ab als die Großregion als Ganzes; Luxemburg weist unter den Teilgebieten die beste Platzierung auf (Rang 23 von 239). Rheinland-Pfalz mit dem zweitbesten Ergebnis liegt auf Rang 45.

Alle Teilgebiete befinden sich bei der Mehrheit der Kategorien im oberen Teil der Rangliste mit einem Wert von 50/100. Jedoch in den Kategorien Innovation und Marktgröße liegt der erzielte Wert teilweise unterhalb dieser Schwelle. Seit 2016 konnten sich die Großregion im Ganzen sowie alle Teilregionen in der Rangliste leicht verbessern, wobei die meisten Teilregionen eher zurückgefallen sind.

### Les résultats du classement RCI des composantes

Chacune des composantes de la Grande Région présente des forces et des faiblesses. Le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat obtiennent de meilleurs résultats que la Grande Région dans son ensemble. Parmi les composantes, le Luxembourg occupe le premier rang. Il est 23<sup>e</sup> sur 239. La Rhénanie Palatinat, avec le deuxième meilleur résultat, est à la 45<sup>e</sup> place.

Dans la majorité des catégories toutes les composantes se situent dans la partie supérieure du classement avec un résultat supérieur à 50/100. Mais dans les catégories de l'innovation et de la taille du marché, la valeur atteinte est parfois inférieure à ce seuil. Depuis 2016, la Grande Région dans son ensemble a légèrement progressé dans le classement, mais la majorité des composantes a plutôt reculé.

## Sozialpolitisches Scoreboard der Großregion / Tableau de bord social de la Grande Région

in Anlehnung an: Sozialpolitisches Scoreboard 2024 gemäß Monitoring der EU-Staaten im Rahmen der „Europäischen Säule der sozialen Rechte“  
en référence à : Tableau de bord social 2024 suivi de la performance des Etats membres de l'UE dans le cadre du « socle européen des droits sociaux »

	GR. Region	Wallonie	Rheinland-Platz	Saarland	Lorraine	Luxembourg	EU (Z7)	Best region (= 100)
<b>I - Chancengleichheit / Egalité des chances</b>								
01. Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger <sup>2</sup> / Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation <sup>2</sup>	2023	6,7% ↓↓	14,6% ↑	11,7% ↓	8,6% ↓	6,8% ↑	9,5% ↓	1,3% Kentriki Makedonia (GR)
02. Junge Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind (NEET-Anteil) <sup>4</sup> / Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (taux NEET) <sup>4</sup>	2023	13,0% ↓↓	8,9% =	9,8% =	13,5% ↓↓	8,5% ↑	11,2% ↓↓	3,7% Småland med öarna (SWE)
03. Beschäftigungsunterschiede zwischen den Geschlechtern <sup>5</sup> / Ecart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes <sup>5</sup>	2023	6,2pp ↑↑	8,0pp ↑↑	9,4pp ↑↑	6,7pp ↑↑	6,8pp ↑↑	10,2pp ↑	-6,5pp Åland (FIN)
04. Einkommensgleichheit <sup>6</sup> / Inégalités de revenus <sup>6</sup>	2023, national	3,4 ↓	4,4 =	4,4 =	4,6 =	4,8 =	4,7 =	3,3% Slowenien
05. Beteiligung Erwachsener an Bildungsmaßnahmen <sup>5</sup> / Participation des adultes à la formation <sup>5</sup>	2023	9,1% ↑↑	8,3% =	7,4% =	12,3% ↓↓	16,2% ↑	9,7% ↑↑	41,3% Stockholm (SWE)
06. Digitaler Zugang: Einzelpersonen, die das Internet nutzen <sup>6</sup> / Particuliers utilisant l'internet <sup>6</sup>	2023	92,4% ↑	92,3% =	95,3% ↑	92,2% ↑	96,9% =	90,2% ↑↑	100% Flevoland (NL)
<b>II – Faire Arbeitsbedingungen / Conditions de travail équitables</b>								
07. Beschäftigungsquote <sup>7</sup> / Taux d'emploi <sup>7</sup>	2023	65,5% =	80,9% =	79,2% =	71,8% ↑	74,8% =	73,8% ↑	36,5% Warszawa skrajny (P)
08. Arbeitslosenquote <sup>8</sup> / Taux de chômage <sup>8</sup>	2023	8,2% ↓↓	3,0% ↓↓	3,3% ↓↓	7,4% ↓↓	5,2% ↓	7,0% ↓↓	1,7% Střední Čechy (CZE)
09. Langzeitarbeitslosenquote <sup>9</sup> / Taux de chômage à longue durée <sup>9</sup>	2023	47,7% =	29,4% ↓	41,9% =	26,0% ↓↓	32,0% =	35,0% ↓↓	9,2% Syddanmark (DK)
10. Verfügbares Einkommen pro Einwohner <sup>10</sup> / Revenu disponible par habitant <sup>10</sup>	2021	21,400 ↑	27,400 ↑	23,300 ↑	20,600 ↑	31,800 ↑	20,700 ↑↑	38,300 Oberbayern(D)
<b>III - Sozialschutz und Inklusion / Protection et inclusion sociales</b>								
11. Risiko von Armut oder sozialer Ausgrenzung <sup>11</sup> / Personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale <sup>11</sup>	2023	24,0% =	21,7% ↑↑	20,8% =	22,2% =	21,4% ↑	21,5% =	5,8% Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (ITA)
12. Verringerung des Armutsrisikos durch soziale Transferleistungen <sup>12</sup> / Réduction de risque de pauvreté par incidence des transferts sociaux <sup>12</sup>	2023	44,9% =	46,8% ↑↑	34,4% =	41,9% =	27,4% ↓	33,4% =	50,1% Ireland
13. Quote der Überbelastung durch Wohnkosten <sup>13</sup> / Taux de surcharge des coûts du logement <sup>13</sup>	2023, national	10,6% =	13,0% ↓↓	13,0% ↓↓	6,5% ↑↑	22,7% =	8,9% ↓↓	2,6% Chypre
14. Lebenserwartung bei der Geburt <sup>14</sup> / Espérance de vie à la naissance <sup>14</sup>	2022	80,0 =	80,6 =	79,2 =	81,2 =	83,0 =	80,4 =	35 Madrid

Berechnungen / Calculs : IBA-OIE  
(regionale Zusammenfassung mit Einwohnern (2023) gewichtet /  
résumé régional pondéré par la population (2023))

- 1) % der Bevölkerung zwischen 18 und 24 Jahren / % de la population âgée de 18 à 24 ans
- 2) % der Bevölkerung zwischen 15 und 29 Jahren / % de la population âgée de 15 à 29 ans
- 3) Erwerbstätigenquoten-Differenz (Prozentpunkte) / Taux d'emploi différentiel (points de pourcentage)
- 4) Einkommensquintil S80/S20 / mesurées interquintile S80/S20
- 5) % der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in den letzten 4 Wochen / % de la population âgée de 25 à 64 ans pendant les dernières 4 semaines

- 6) einmal pro Woche (auch täglich) / une fois par semaine (tous les jours inclus)
- 7) % zwischen 20 und 64 Jahren / % âgée de 20 à 64 ans
- 8) % zwischen 20 und 64 Jahren / % âgée de 20 à 64 ans
- 9) % Anteil an Arbeitslosigkeit / % Pourcentage de chômage in Kaufkraftstandards (PPS) / Standards de pouvoir d'achat (PPS)
- 10) % der Gesamtbevölkerung / % de la population totale
- 11) Verringerung des prozentualen Anteils der arbeitsfähigen Personen auf Grund von Sozialtransfers (außer Renten) / Réduction en pourcentage du taux de risque de pauvreté due aux transferts sociaux (autres que les pensions)

Abweichung von EU (Z7) / écart par rapport à l'UE (Z7)  
 > EU (Z7) + Standardabweichung / écart-type  
 > EU (Z7) + 1/2 Standardabweichung / écart-type  
 = EU (Z7) +/- 1/2 Standardabweichung / écart-type  
 < EU (Z7) - 1/2 Standardabweichung / écart-type  
 < EU (Z7) - Standardabweichung / écart-type

13) Prozentsatz der Bevölkerung, der in einem Haushalt lebt, in dem die Gesamtwohnkosten (abzüglich Wohnungsbeihilfen) mehr als 40% des insgesamt verfügbaren Haushaltsinkommens (abzüglich Wohnungsbeihilfen) betragen. / Pourcentage de la population vivant dans un ménage où les coûts de logement totaux (déduction faite des allocations de logement) représentent plus de 40 % du revenu total disponible des ménages (déduction faite des allocations de logement).  
14) in Jahren. Entwicklung 2012-2022 / En année. Evolution 2012-2022

## Die soziale Lage in der Großregion: Sozialpolitisches Scoreboard

Parlament, Rat und Kommission verkündeten auf dem Sozialgipfel für faire Arbeitsplätze und Wachstum in Göteborg (Schweden) am 17. November 2017 die europäische Säule sozialer Rechte. Sie soll einen Beitrag zu fairen und gut funktionierenden Arbeitsmärkten leisten und stützt sich dazu auf Grundsätze und Rechte, die in drei Kapitel gegliedert sind

- Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang
- Faire Arbeitsbedingungen
- Sozialschutz und soziale Inklusion

Die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, hat in ihrer Rede vor dem Europäischen Parlament in Straßburg im Juli 2019 und in ihren politischen Leitlinien Bezug auf die Säule sozialer Rechte genommen und für die Amtszeit der nächsten Europäischen Kommission weitere Maßnahmen zu deren Umsetzung in Aussicht gestellt.

Die Umsetzung der Europäischen Säule der sozialen Rechte wird von einem „Sozialpolitisches Scoreboard“ begleitet, einem Katalog von Indikatoren. Ziel dieses Instrumentes ist, die Fortschritte in Richtung auf ein soziales "Triple A" für die Europäische Union als Ganzes sowie die einzelnen Mitgliedsstaaten zu bewerten.

In Anlehnung, an die von der Europäischen Kommission vorgelegten 13 Indikatoren, wurden für die fünf Teilregionen und die Großregion als Ganzes die vom Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) ermittelten Werte analysiert. Das Ergebnis zeigt ein sehr differenziertes Bild der sozialen Lage in der Großregion insgesamt und in den Teilregionen.

Durchweg gut schneidet die Großregion bei drei Indikatoren ab: Beschäftigungsunterschieden zwischen den Geschlechtern (04), besonders positiv fällt hier die Wallonie auf. Bei den Beschäftigungsunterschieden zwischen den Geschlechtern (03) legen die Wallonie, Lothringen und Luxemburg sehr gute Ergebnisse vor. Genauso gestaltet es sich bei dem Verfügbaren Einkommen pro Einwohner (10): Rheinland-Pfalz und Luxemburg liegen hier sehr gut. Letztendlich weist die Großregion sehr gute Werte in die Kategorie Verringerung des Armutsrisikos durch soziale Transferleistungen auf: die Wallonie und Rheinland-Pfalz zeigen große Effizienz der Umverteilung durch die sozialen Transferleistungen. Lothringen erreicht auch ein gutes Resultat.

Bei den anderen Indikatoren positioniert sich die Großregion im europäischen Durchschnitt und verzeichnet bei nur einem dieser Indikatoren positive Entwicklungen: Anstieg des Anteils der Internetnutzer (06). Der Kooperationsraum stagniert in den folgenden Indikatoren: Beteiligung Erwachsener an Bildungsmaßnahmen (05), Beschäftigungsquote (07), Anteil der von Armut oder Ausgrenzung bedrohten Personen, Quote der Überbelastung durch Wohnkosten (13) und Lebenserwartung (14). Bei den folgenden Indikatoren verzeichnet die Großregion negative Entwicklungen: NEET-Quote (02), Arbeitslosigkeit (08) und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit (09).

Dennoch ist die Situation der Großregion weitgehend positiv, da sie in keiner der Kategorien als "schlecht" oder "sehr schlecht" eingestuft wird.

## La situation sociale dans la Grande Région : le tableau de bord social

Le Parlement, le Conseil et la Commission ont proclamé le pilier européen des droits sociaux lors du Sommet social pour des emplois et une croissance équitable à Göteborg (Suède) le 17 novembre 2017. Il vise à contribuer à l'équité et au bon fonctionnement des marchés du travail et repose sur des principes et des droits qui sont divisés en trois chapitres :

- Égalité des chances et accès au marché du travail
- Des conditions de travail équitables
- Protection sociale et inclusion sociale

Dans son discours devant le Parlement européen à Strasbourg en juillet 2019 et dans ses orientations politiques, la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a fait référence au pilier des droits sociaux et a annoncé de nouvelles mesures pour sa mise en œuvre pendant le mandat de la prochaine Commission européenne.

La mise en œuvre du socle européen des droits sociaux est accompagnée d'un « tableau de bord social », un catalogue d'indicateurs. L'objectif de cet instrument est l'évaluation du progrès en vue d'obtenir un « triple A » social pour l'Union Européenne dans son ensemble ainsi qu'au sein de ses états membres.

Les valeurs calculées par l'office statistique de l'Union Européenne (Eurostat) ont été analysées pour les cinq composantes et la Grande Région dans son ensemble en référence aux 14 indicateurs proposés par la Commission européenne. Le résultat montre une situation très nuancée de la situation sociale dans la Grande Région et au sein de ses composantes.

D'une manière générale, la Grande Région obtient de bons résultats sur trois indicateurs : Inégalités de revenus (04), la Wallonie enregistre même un très bon résultat. L'égalité des taux d'emploi entre les hommes et les femmes (03) où la Wallonie, la Lorraine et le Luxembourg se distinguent par de bons résultats. Dans la catégorie (10) Revenu disponible par habitant, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg sont très bons. Enfin, la Grande Région se distingue par de très bons résultats en matière réduction du risque de pauvreté par incidence des transferts sociaux (12) : la Wallonie et la Rhénanie-Palatinat font état d'une très bonne efficacité des transferts sociaux en matière de redistribution, la Lorraine obtient également un bon résultat.

Concernant les autres indicateurs, la Grande Région se positionne autour de la moyenne européenne, mais elle n'enregistre des évolutions positives que dans un de ces indicateurs : hausse du pourcentage de particuliers utilisant internet (06). Elle stagne dans les indicateurs suivants : participation des adultes à la formation (05), taux d'emploi (07), personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (11), taux de surcharge des couts du logement (13) et espérance de vie (14). Elle enregistre aussi des évolutions négatives dans les catégories taux de NEET (02), taux de chômage (08) et surtout taux de chômage de longue durée (09).

Toutefois, la situation de la Grande Région est largement positive dans la mesure où elle n'est classée « mauvaise » ou « très mauvaise » dans aucune des catégories.

## Methodische Anmerkungen

### Datengrundlage:

Die für das Kapitel 2.1 „Wirtschaftsleistung und Wirtschaftsstruktur“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten zusätzlich ergänzt. Die Daten zum Thema „Handwerk“ stammen vom Interregionalen Rat der Handwerkskammern der Großregion. Die Inhalte zum Thema „Regionale Wettbewerbsfähigkeit“ stammen von der AG 2 des WSAGR.

Im Laufe des Jahres 2012 erfolgte eine Umstellung der Wirtschaftsklassifikation auf die neue Klassifikation NACE Rev. 2, um den technologischen Entwicklungen und strukturellen Veränderungen in Volkswirtschaften Rechnung zu tragen und den Dienstleistungssektor detaillierter zu erfassen. Die Ergebnisse der Revision sind grundsätzlich nur eingeschränkt vergleichbar mit den zuvor veröffentlichten Daten.

### Definitionen und methodische Hinweise:

#### BIP „Bruttoinlandsprodukt“:

Das Bruttoinlandsprodukt misst den Wert der im Inland hergestellten Waren und Dienstleistungen (Wertschöpfung), soweit diese nicht als Vorleistungen für die Produktion anderer Waren und Dienstleistungen verwendet werden. Das BIP wird in jeweiligen Preisen errechnet.

#### Reales BIP:

Preisbereinigtes BIP. Auf Vorjahrespreisbasis wird die "reale" Wirtschaftsentwicklung im Zeitablauf frei von Preiseinflüssen dargestellt.

#### Bruttowertschöpfung:

Produktionswert zu Erzeugerpreisen abzüglich Vorleistungen zu Anschaffungspreisen. Der Erzeugerpreis ist der Betrag, den der Erzeuger vom Käufer für eine Einheit eines Produkts erhält, abzüglich der Mehrwertsteuer (MwSt.) oder vergleichbaren abziehbaren Steuer, die dem Käufer in Rechnung gestellt wird.

#### Der Wettbewerbsindikator RCI 2.0 „Regional Competitiveness Index“:

Es handelt sich um einen zusammengesetzten Messindikator, der auf 68 Indikatoren basiert, von denen 48 auf regionaler Ebene liegen. Diese Indikatoren sind in 11 Säulen unterteilt, die wie folgt in 3 Unterkategorien unterteilt sind:

- die institutionelle und wirtschaftliche Basis (mit den Säulen Institutionen, makroökonomische Stabilität, Infrastruktur, Gesundheit und Bildung)
- die Effizienz (mit den Säulen Hochschulbildung, Effizienz des Arbeitsmarktes und Marktgröße)
- die Innovation (mit den Säulen Technologische Leistungsfähigkeit, Entwicklungsstand der Unternehmen und Innovation)

## Remarques méthodologiques

### Base de données :

Les données de base utilisées pour le chapitre « Performances et structures économiques » s'appuient sur les informations des offices statistiques de la Grande Région. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires. Les données sur l'Artisanat ont été préparées par le Conseil interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région. Le contenu pour le thème « Compétitivité régionale » a été fourni par le GT 2 du CESGR.

Au cours de l'année 2012, une révision de la nomenclature des activités économiques (NACE) a eu lieu. Le but était de prendre en compte le développement technologique et les changements structurels des économies nationales, ainsi que de présenter plus en détail le secteur des services. Les résultats de la révision ne sont que partiellement comparables avec les données publiées précédemment.

### Définitions et précisions méthodologiques :

#### PIB « produit intérieur brut » :

Le produit intérieur brut est ce que produit l'économie d'un pays. Il correspond à la somme des valeurs ajoutées nouvellement créées par les unités productrices résidentes dans une année donnée, évaluées au prix du marché.

#### Produit intérieur brut réel :

PIB corrigé de l'influence des prix. Sur la base des prix de l'année précédente, on présente l'évolution économique réelle sans l'influence des prix.

#### Valeur ajoutée brute :

La VAB se définit comme la production valorisée aux prix de production moins la consommation intermédiaire valorisée aux prix d'acquisition. Le prix de production est le montant que reçoit le producteur de l'acheteur pour une unité de sa production, diminué de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) et de tout autre impôt déductible semblable facturé à l'acheteur.

#### L'indicateur de compétitivité RCI 2.0 « Regional Competitiveness Index » :

Il s'agit d'un indicateur de mesure composite basé sur 68 indicateurs, dont 48 sont au niveau régional. Ces indicateurs sont déclinés dans 11 piliers répartis en 3 sous-catégories comme suit :

- les fondements institutionnels et économiques (avec les piliers Institutions, Stabilité macro-économique, Infrastructure, Santé et Education),
- l'efficacité (avec les piliers Enseignement supérieur, Efficacité du marché du travail et Taille du marché)
- l'innovation (avec les piliers Capacité technologique, Sophistication des entreprises et Innovation)



Im Jahr 2022 wurde die methodische Grundlage dieses Index unter der Bezeichnung „RCI 2.0“ überarbeitet, was folgende Änderungen mit sich bringt:

- Eine Reihe von Indikatoren wird nicht mehr erhoben und durch andere ersetzt, die relevanter sind, um den neuen Herausforderungen Rechnung zu tragen;
- Die Änderungen der NUTS-Regionen in Kroatien, Irland, Litauen und Polen haben zu einem Bruch in der Reihe geführt;
- Das Vereinigte Königreich wurde zum ersten Mal nicht in den Index aufgenommen;
- Die neue Version behält die Struktur der vorherigen Ausgaben bei, verwendet aber einen aktualisierten methodischen Rahmen, um den zeitlichen Vergleich zu erleichtern;
- der EU-Durchschnitt wurde auf 100 festgelegt, um den Vergleich auf EU-Ebene zu erleichtern;
- die Indizes für 2016 und 2019 wurden mit der neuen Methodik neu berechnet.

#### **NACE „Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft“:**

Die NACE ist die Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union. Sie ist eine vierstellige Systematik und bildet den Rahmen für die Sammlung und Darstellung statistischer, nach Wirtschaftszweigen untergliederter Daten aus dem Bereich Wirtschaft (z. B. Produktion, Beschäftigung, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung) und aus anderen Bereichen innerhalb des Europäischen Statistischen Systems (ESS).

Die Klassifikation NACE Rev. 2 hat 21 Abschnitte (sowie 88 Abteilungen und insgesamt 615 Klassen):

- A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- B - Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- C - Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- D - Energieversorgung
- E - Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- F - Baugewerbe/Bau
- G - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
- H - Verkehr und Lagerei
- I - Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- J - Information und Kommunikation
- K - Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- L - Grundstücks- und Wohnungswesen
- M - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
- N - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- O - Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- P - Erziehung und Unterricht
- Q - Gesundheits- und Sozialwesen
- R - Kunst, Unterhaltung und Erholung
- S - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- T - Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch Private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt
- U - Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

En 2022, la base méthodologique de cet indice a été revue, sous l'appellation « RCI 2.0 », ce qui implique les changements suivants :

- un certain nombre d'indicateurs ne sont plus collectés, remplacés par d'autres plus pertinents pour prendre en compte les nouveaux défis ;
- les changements des régions NUTS en Croatie, Irlande, Lituanie et Pologne ont engendrés des ruptures de série ;
- c'est la première fois que l'indice ne prend pas en compte le Royaume-Uni ;
- cette nouvelle version conserve la structure des précédentes éditions mais utilise un cadre méthodologique actualisé pour faciliter la comparaison temporelle ;
- la moyenne de l'UE est fixée à 100 pour faciliter la comparaison au niveau de l'Union ;
- les indices 2016 et 2019 ont été recalculés avec la nouvelle méthodologie.

#### **NACE « Nomenclature statistique des Activités Économiques dans la Communauté européenne » :**

La NACE est la nomenclature européenne type des activités économiques productives. Il s'agit d'une conception systématique de quatre niveaux offrant un cadre pour la collecte et la présentation, d'après l'activité économique, d'un large éventail de statistiques dans les domaines économiques (par exemple production, emploi, comptes nationaux) ou dans d'autres domaines du système statistique européen (ESS).

La classification NACE Rév. 2 comprend 21 sections (ainsi que 88 divisions et 615 classes au total) :

- A - Agriculture, sylviculture et pêche
- B - Industries extractives
- C - Industrie manufacturière
- D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- F - Construction
- G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- H - Transports et entreposage
- I - Hébergement et restauration
- J - Information et communication
- K - Activités financières et d'assurance
- L - Activités immobilières
- M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- N - Activités de services administratifs et de soutien
- O - Administration publique
- P - Enseignement
- Q - Santé humaine et action sociale
- R - Arts, spectacles et activités récréatives
- S - Autres activités de services
- T - Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
- U - Activités extra-territoriales

## Quellen / Sources :

Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins

### Bruttoinlandsprodukt / Produit intérieur brut :

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux. 2000 - 2002 : Estimations rétrospectives de l'IWEPS pour les régions. 2022 provisoire.

Saarland, Rheinland-Pfalz: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder

Lorraine: Insee, Comptes régionaux base 2014. Données 2021 semi-définitives ; données 2022 provisoires.

Luxembourg: STATEC Comptes nationaux

EU / UE, Belgique, France, Deutschland: Eurostat (ESVG2010 / SEC2010) | Belgique 2022 provisoire; Deutschland 2019-2023 provisoires; France 2021-2022 provisoires..

### Bruttowertschöpfung / Création de valeur ajoutée brute :

Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux NACE 2008 (2022 provisoire)

Saarland, Rheinland-Pfalz: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder

Lorraine: INSEE Valeurs ajoutées régionales base 2014. Données 2020 et 2021 semi-définitives ; 2022 provisoires.

Luxembourg: Comptes nationaux

EU / UE: Eurostat

### Handwerk / Artisanat :

Interregionaler Rat der Handwerkskammern der Großregion und Mitgliedskammern / Conseil Interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région et chambres des métiers membres

### Verarbeitendes Gewerbe / L'industrie manufacturière :

Wallonie, DG Belgien: ICN (NACE 2008)

Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit (WZ 2008)

Lorraine: INSEE (NAF 38)

Luxembourg: IGSS (NACE Rev.2)

### Wettbewerbsfähigkeit / Compétitivité :

AG2 WSAGR / GT2 CESGR

European Commission : [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/information-sources/maps/regional-competitiveness\\_en](https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/maps/regional-competitiveness_en)

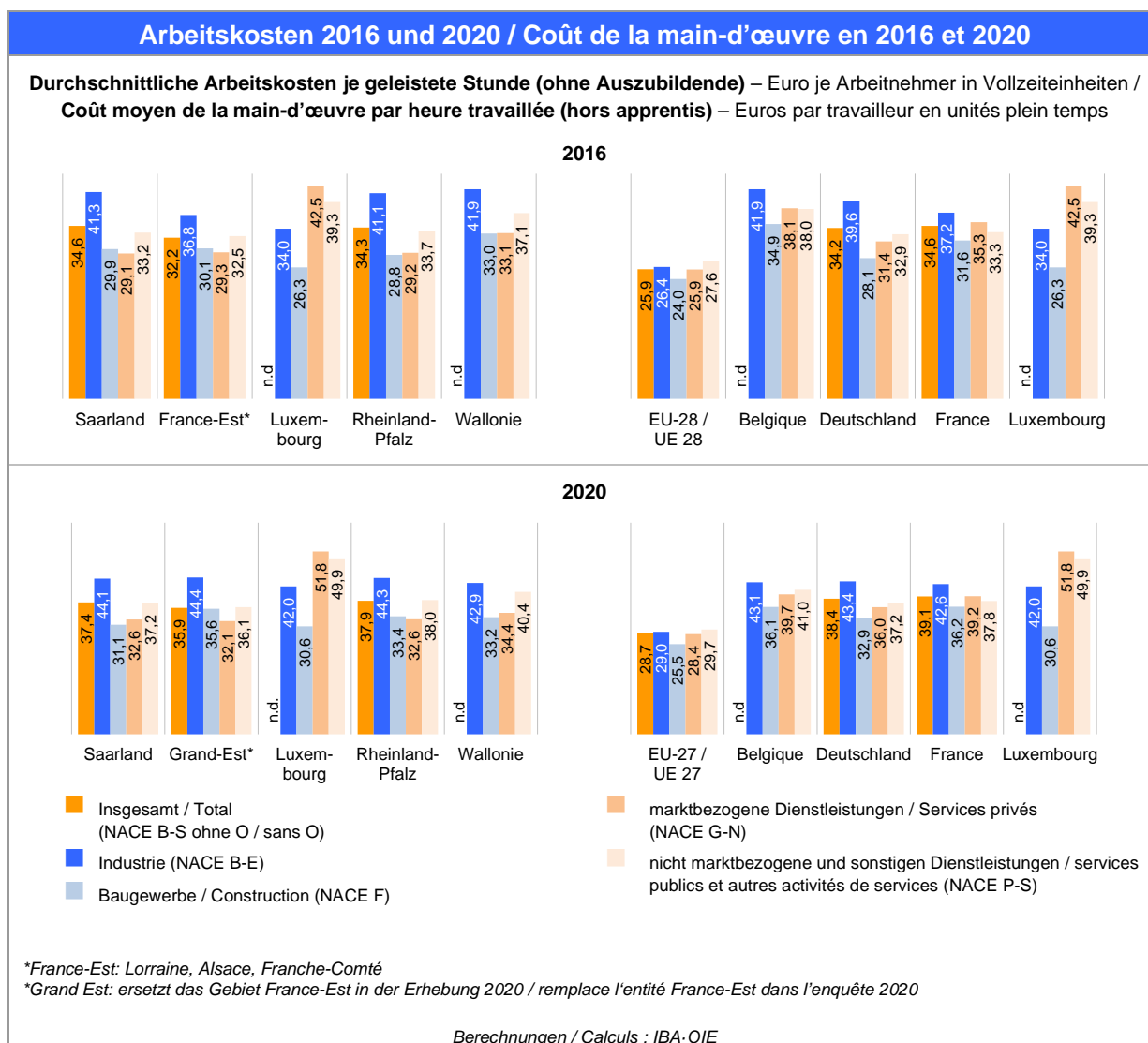
Dijkstra et al. (2023) The EU Regional Competitiveness Index 2.0, 2022 edition, DG REGIO Working Paper Series, 1/2023.

### Sozialpolitisches Scoreboard der Großregion / Tableau de bord social de la Grande Région :

Eurostat

(regionale Zusammenfassung mit Einwohnern (2023) gewichtet / résumé regional pondéré par la population (2023)

## 2.2 Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität / Coût de la main-d'œuvre et productivité du travail



\*France-Est: Lorraine, Alsace, Franche-Comté

\*Grand Est: ersetzt das Gebiet France-Est in der Erhebung 2020 / remplace l'entité France-Est dans l'enquête 2020

### Regionale Unterschiede beim Gesamtniveau der Arbeitskosten relativ gering

Im Jahr 2020 bewegten sich die Arbeitskosten in den einzelnen Teilgebieten der Großregion im Durchschnitt aller Wirtschaftsbereiche in einer Bandbreite von 35,90 Euro je geleistete Stunde in Grand Est bis hin zu 37,90 Euro in der Wallonie. Im europäischen Vergleich übertrafen alle großregionalen Teilräume ebenso wie die jeweiligen Nationalstaaten die Durchschnittswerte der EU-27 deutlich.

Die Höhe der Arbeitskosten wird durch die jeweilige Wirtschaftsstruktur und die unterschiedlichen Arbeitskosten in den einzelnen Branchen bestimmt. So sind die durchschnittlichen Arbeitskosten in der Industrie meist höher als im Dienstleistungsbereich (eine Ausnahme in der Großregion ist Luxemburg). Im Baugewerbe sind die Arbeitskosten wiederum in allen betrachteten Gebieten deutlich unterdurchschnittlich.

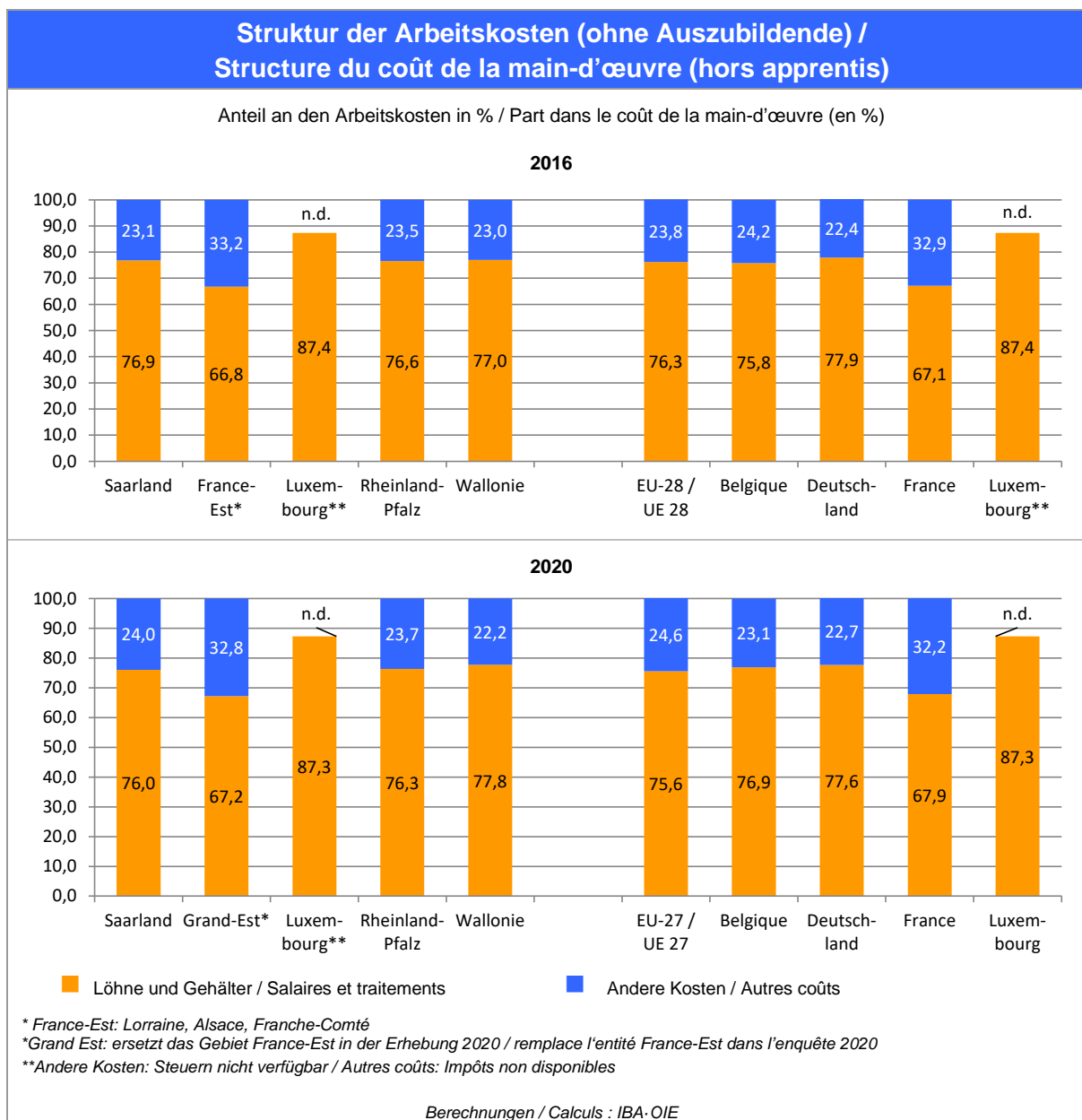
Im Vergleich zu 2016 sind die Arbeitskosten in der Großregion gestiegen. An erster Stelle steht hier die Region Grand Est mit +3,7 Pp, es folgen Rheinland-Pfalz (+3,6 Pp) und das Saarland (+2,9 Pp).

### Des disparités régionales relativement faibles au niveau du coût total de la main-d'œuvre

En 2020, le coût de la main-d'œuvre dans les différents composants de la Grande Région varie entre 35,90 € par heure travaillée en Grand Est et 37,90 € en Wallonie en moyenne pour tous les secteurs économiques. La comparaison avec la moyenne de l'UE-27 montre que toutes les composantes ainsi que les états nationaux de la Grande Région ont des coûts de travail nettement plus élevés.

Le niveau du coût de la main-d'œuvre est déterminé par la structure économique et les coûts du travail respectifs dans les différentes branches. Ainsi, le coût moyen de la main-d'œuvre dans le secteur de la production est généralement supérieur à celui relevé dans les services (la seule exception dans la Grande Région est le Luxembourg). Dans la construction, au contraire, les coûts sont inférieurs à la moyenne dans toutes les composantes de la Grande Région.

Par rapport à 2016, les coûts de la main-d'œuvre ont augmenté dans la Grande Région, le Grand Est occupe le premier rang avec + 3,7 €, suivi par la Rhénanie-Palatinat (+ 3,6 €) et la Sarre (+ 2,9 €).



### Struktur der Arbeitskosten

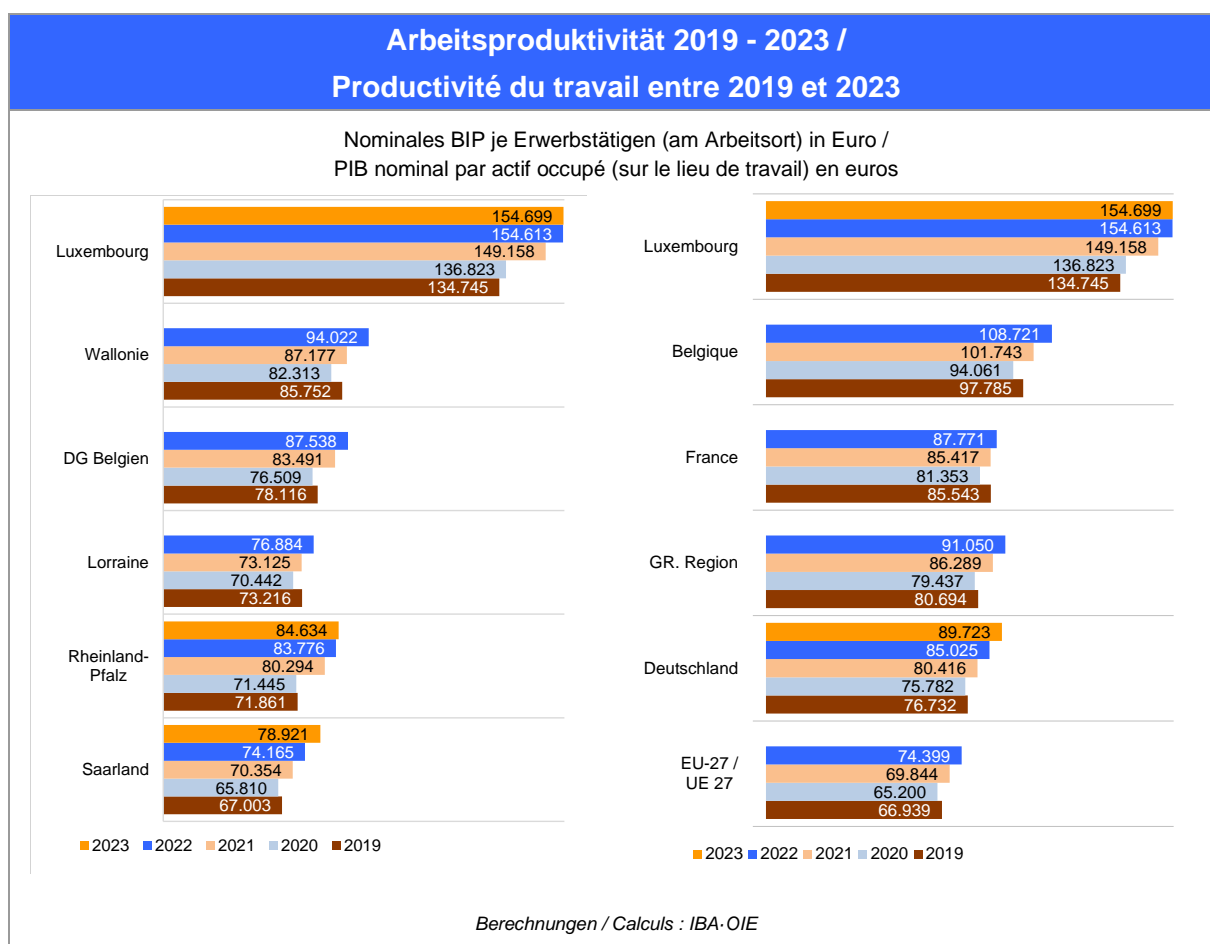
Bei der Beurteilung von Arbeitskostenniveaus ist darüber hinaus die jeweilige Struktur der Arbeitskosten zu berücksichtigen (Direkte Kosten in Form von Löhnen und Gehältern sowie der Lohnnebenkosten in Form von Sozialbeiträgen), in denen sich die unterschiedliche Ausgestaltung der jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften und Sozialversicherungsmodelle widerspiegeln. Entsprechend ähneln die Werte der Teilgebiete den Werten des jeweiligen Nationalstaates.

Die Sozialbeiträge der Arbeitgeber sind dabei ein Kostenfaktor, der erhebliche regionale und nationale Unterschiede aufweist. In Belgien und Frankreich zählen sie zu den höchsten in der EU, in Luxemburg dagegen zu den niedrigsten. Zwischen 2016 und 2020 ist der Anteil der Löhne und Gehälter an den Arbeitskosten in Belgien und Frankreich gestiegen (+1,1 bzw. 0,8 Prozentpunkte) – im Gegensatz zu Deutschland und Luxemburg, wo dieser Anteil zurückging, wenn auch nur leicht (- 0,3 bzw. - 0,1 Pp).

### Structure du coût de la main-d'œuvre

L'évaluation du niveau du coût de la main-d'œuvre doit tenir compte par ailleurs de la structure respective de ce coût (coûts directs tels que salaires et traitements et charges patronales sous forme des cotisations sociales). La structure du coût de la main-d'œuvre reflète ainsi les différentes réglementations nationales et les différents régimes de sécurité sociale. Pour cette raison, les valeurs des régions sont proches des valeurs nationales respectives.

Les cotisations sociales à la charge des employeurs sont un facteur coût qui fait apparaître de grandes différences régionales et nationales. En Belgique et en France elles comptent parmi les plus élevées dans l'UE, au Luxembourg parmi les plus basses. Entre 2016 et 2020, le pourcentage des salaires et traitements dans le coût de la main-d'œuvre a augmenté en Belgique et en France (respectivement + 1,1 et 0,8 point de pourcentage), contrairement à l'Allemagne et le Luxembourg, où cette valeur a reculé, bien que légèrement (respectivement - 0,3 et - 0,1 pp).



#### Erholung der wirtschaftlichen Produktivität nach der Gesundheitskrise

Im Jahr 2022, erwirtschaftete ein Erwerbstätiger in der Großregion Waren und Dienstleistungen im Wert von durchschnittlich 91.000 Euro. Das waren rund 4.800 Euro mehr als 2021. Damit lag die Arbeitsproduktivität im Kooperationsraum um 22,4% über dem Niveau der EU-27. Innerhalb der Großregion rangiert Luxemburg in 2023 mit 154.700 Euro BIP pro Erwerbstätigen deutlich an der Spitze. Der große Produktivitätsvorsprung des Großherzogtums ist vor allem auf den hohen Wertschöpfungsanteil des Finanz- und Versicherungssektors sowie der ihm zuarbeitenden Dienstleistungsbranchen zurückzuführen. Mit deutlichem Abstand zu Luxemburg, aber immer noch merklich über dem großregionalen Mittel, folgt die Wallonie (94.000 Euro). Mit Ausnahme von Rheinland-Pfalz erreichen jedoch alle Teilregionen Werte unterhalb ihres jeweiligen nationalen Durchschnitts.

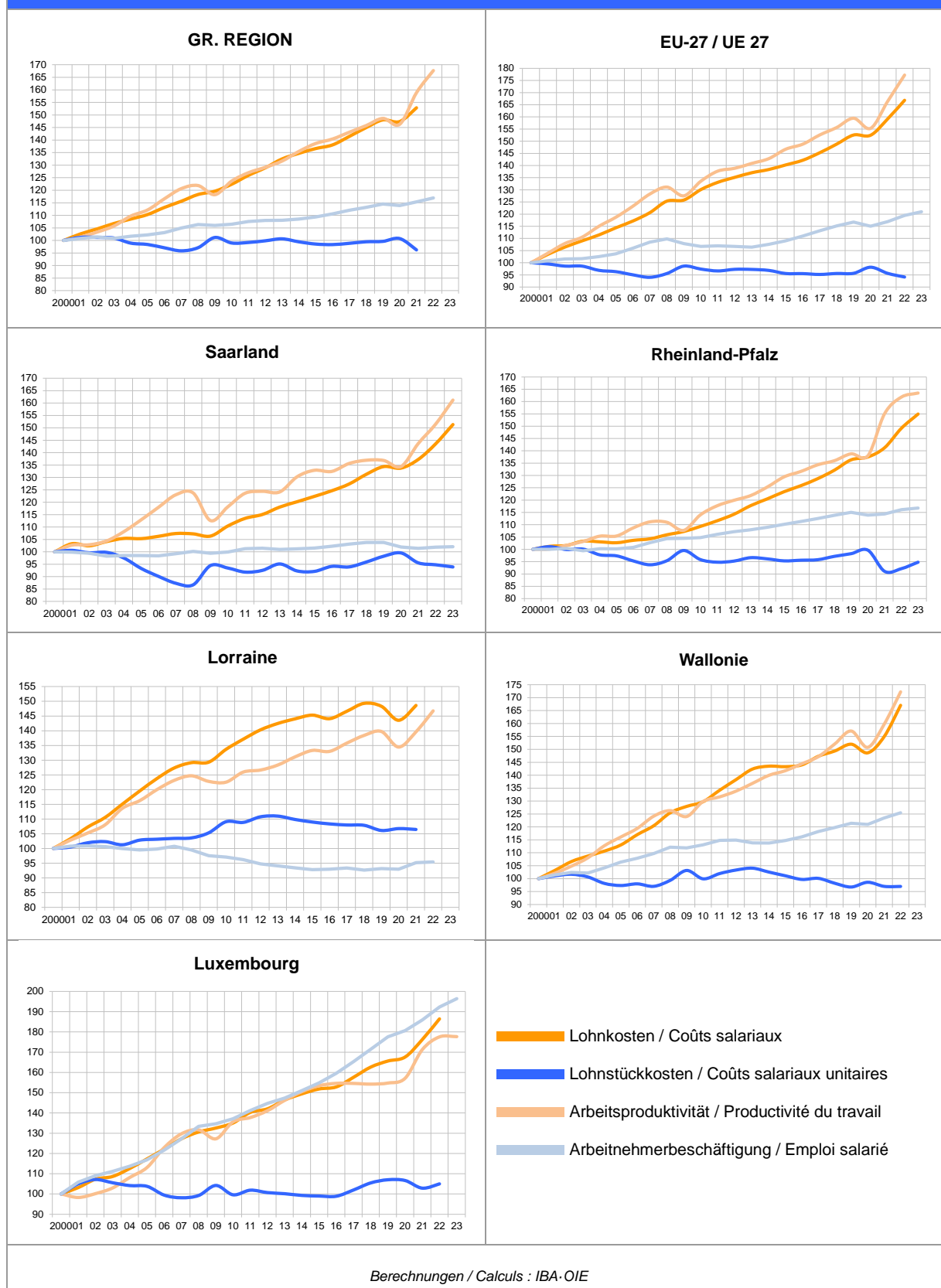
In 2019 verzeichnete die Großregion eine Produktivitätssteigerung von 2,0%, gefolgt von einem Rückgang von 1,6% in 2020, bevor sie 2021 wieder um 8,6% steigt, in 2022 schließlich um +5,5%. Unter den Teilregionen ist der Anstieg in der Wallonie am größten (+7,9%), gefolgt vom Saarland (+5,4%), Lothringen (+5,1%), Rheinland-Pfalz (+4,3%) und schließlich Luxemburg (+3,7%). Die positiven Entwicklungen in den Jahren 2021 und 2022 zeugen von der guten wirtschaftlichen Erholung nach der Gesundheitskrise.

#### À la suite de la crise sanitaire, une reprise de la productivité

En 2022, un actif occupé travaillant dans la Grande Région produit des biens et des services équivalant à 91 000 euros en moyenne. C'est une augmentation d'environ 4 800 euros par rapport à 2021. La productivité du travail dépasse ainsi de 22,4 % le niveau de l'UE-27. En Grande Région, le Luxembourg est nettement en tête avec une valeur de 154 700 euros par actif occupé en 2023. Cette situation s'explique en premier lieu par le pourcentage élevé que tiennent dans la création de valeur ajoutée le secteur de la finance et de l'assurance ainsi que les secteurs qui en dépendent. Le Luxembourg est suivi de loin par la Wallonie qui affiche toutefois une valeur encore très supérieure à celle de la moyenne de la Grande Région (94 000 euros). Toutes les régions atteignent cependant des valeurs inférieures à leur moyenne nationale respective.

La productivité en Grande Région connaît une hausse de 2,0 % en 2019, un recul de 1,6 % en 2020, puis à nouveau des augmentations en 2021 (+ 8,6 %) et 2022 (+ 5,5 %). Parmi les composantes, l'augmentation la plus élevée est enregistrée par la Wallonie (+ 7,9 %) puis la Sarre (+ 5,4 %), la Lorraine (+ 5,1 %), la Rhénanie-Palatinat (+ 4,3 %) et enfin le Luxembourg (+ 3,7 %). Les évolutions positives enregistrées en 2021 et 2022 témoignent de la bonne reprise économique qui a suivi la crise sanitaire.

**Entwicklung von Lohnkosten, Arbeitsproduktivität, Lohnstückkosten  
 und Arbeitnehmerbeschäftigung (2000 = 100) /  
 Evolution des coûts salariaux, de la productivité du travail, des coûts salariaux uni-  
 taires et de l'emploi salarié (2000 = 100)**



## Entwicklung von Lohnkosten, Arbeitsproduktivität und Lohnstückkosten

Die Lohnstückkosten als Kostenindikator bewerten sowohl die Arbeitskosten als auch die Produktivität. Im grenzüberschreitenden Vergleich lässt sich diese Kennziffer bei vorsichtiger Interpretation in einer (aufgrund der eingeschränkten Datenlage) vereinfachten Betrachtungsweise als Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Relation zur erbrachten Wirtschaftsleistung (nominales BIP) je Erwerbstätigen berechnen. Danach mussten 2021 im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt der Großregion 56,3% der Kosten einer Produkt- oder Dienstleistungseinheit für den Lohn des Arbeitnehmers (inkl. Sozialbeiträge der Arbeitgeber) bezahlt werden. Diese Quote variiert beträchtlich zwischen den einzelnen Teilregionen des Kooperationsraums: Während in Luxemburg etwa die Hälfte der Kosten je Stück auf den Faktor Arbeit entfielen, steigt dieser Anteil auf 61,4% in der Wallonie.

In internationalen Vergleichen sind die Niveaubetrachtungen von Arbeits- wie Lohnstückkosten relativ wenig aussagekräftig, da deren Höhen beeinflusst werden durch nationale Rechtsvorschriften und Sozialversicherungsmodelle, die jeweilige Branchen- und Beschäftigtenstruktur sowie die Gepflogenheiten zur Arbeitszeitdauer. Außerdem wirkt sich die jeweilige konjunkturelle Lage auf die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit und somit auf das Kosteniveau aus. Wichtig für eine Bewertung preislicher Wettbewerbsfähigkeit auf internationalen Märkten ist daher vor allem die Entwicklung der Lohnstückkosten sowie ihrer Einzelkomponenten, einschließlich der Arbeitnehmerbeschäftigung.

Gesamtwirtschaftlich verzeichnete die Großregion von 2000 bis 2008 einen Zuwachs der Arbeitsproduktivität um 21,9%, während die Lohnkosten im gleichen Zeitraum um 18,3% zugelegt haben. Letztere sind damit weniger stark gestiegen als die Produktivität, so dass die Lohnstückkosten zwischen 2000 und 2008 um insgesamt 2,9% gesenkt werden konnten. Mit dem spätestens im Herbst 2008 einsetzenden wirtschaftlichen Abschwung kam es zu einem massiven Einbruch der Produktion, der sich insbesondere im Jahr 2009 in einem kräftigen Rückgang der Arbeitsproduktivität niederschlug.

Nach der Wirtschaftskrise steigt schon ab 2010 die Arbeitsproduktivität wieder an und erreicht einen Anstieg von fast 49% im Vergleich zum Jahr 2000, während die Lohnkosten im gleichen Zeitraum um über 48,2% steigen. Die Lohnstückkosten variieren zwischen 2010 und 2019 nur geringfügig und lagen etwa auf dem Niveau des Jahres 2000.

Die Gesundheitskrise von 2020 scheint sich in ähnlicher Weise auf die Lohnstückkosten auszuwirken, denn auch hier konnte das Beschäftigungsniveau durch den verbreiteten Einsatz von Kurzarbeit weitgehend gehalten werden. Dies führte zwangsläufig zu einer Verteuerung der Lohnstückkosten. Die 2021 einsetzende wirtschaftliche Erholung ist durch einen deutlichen Anstieg der Produktivität gekennzeichnet. Parallel dazu steigen auch die Lohnkosten, wenn auch weniger schnell, was zu einer Verringerung der Lohnstückkosten beiträgt. Gleichzeitig steigt die Zahl der Beschäftigten, was die Senkung der Lohnstückkosten begünstigt.

## Evolution des coûts salariaux, de la productivité du travail et des coûts salariaux unitaires

Les coûts salariaux unitaires comme indicateurs des coûts évaluent le coût de main-d'œuvre ainsi que la productivité. Au niveau transfrontalier, cet indice peut, s'il est interprété avec prudence et d'une manière simplifiée (du fait de la base de données restreinte), être calculé comme rémunération par travailleur par rapport à la performance économique (PIB nominal) par actif occupé. Dans la Grande Région, 56,3 % du coût d'un produit ou d'un service doivent être payés en 2021 pour le salaire d'un travailleur (y compris les cotisations sociales à la charge des entrepreneurs). Ce taux varie sensiblement entre les différents composants de l'espace de coopération : au Luxembourg, un peu plus de la moitié des coûts par unité correspondent au facteur travail ; ce pourcentage atteint à 61,4 % en Wallonie.

Dans les comparaisons internationales notamment, l'analyse du niveau du coût de la main-d'œuvre et des coûts salariaux unitaires ne permet pas de tirer d'enseignements fiables. Leur niveau est impacté par des réglementations nationales spécifiques et différents régimes de sécurité sociale, par la structure de la branche et de l'emploi, et la durée du travail qui peut varier selon la branche économique considérée. Par ailleurs, la situation conjoncturelle se répercute sur la durée de travail et sur le niveau des coûts. Pour évaluer la compétitivité au niveau du prix sur les marchés internationaux, il s'impose d'analyser en premier lieu l'évolution des coûts salariaux unitaires et l'emploi salarié.

Au niveau macro-économique, la Grande Région connaît entre 2000 et 2008 une hausse de la productivité du travail de 21,9 % par actif occupé, tandis que les coûts salariaux augmentent de 18,3 % sur la même période. Ces derniers augmentent donc moins que la productivité, de sorte que les coûts salariaux unitaires peuvent baisser globalement de 2,9 % entre 2000 et 2008. Le repli conjoncturel, qui démarre au plus tard à l'automne 2008, entraîne un effondrement de la production qui se traduit par un fort recul de la productivité du travail, notamment dans le courant de l'année de crise 2009.

A la suite de la crise économique, la productivité du travail repart à la hausse dès 2010 et atteint en 2019 une hausse de près de 49 % par rapport à l'an 2000 tandis que les couts salariaux augmentent sur la même période de 48,2 %. En parallèle, les couts salariaux unitaires varient peu entre 2010 et 2019, et enregistrent des valeurs proches de celles de l'an 2000.

La crise sanitaire de 2020 semble affecter de la même manière les couts salariaux unitaires car ici aussi l'usage généralisé du chômage partiel a permis de maintenir en grande partie le niveau de l'emploi dans la Grande Région. Ceci débouche automatiquement sur un renchérissement des coûts salariaux unitaires. Le rebond économique amorcé en 2021 est caractérisé par une forte augmentation de la productivité. Les couts salariaux augmentent également en parallèle mais de manière moins rapide, ce qui engendre une baisse des couts unitaires. Dans le même temps le nombre de salariés augmente, ce qui renforce la réduction des couts unitaires.

## Methodische Anmerkungen

### **Datengrundlage:**

Die für das Kapitel 2.2 „Arbeitskosten und Arbeitsproduktivität“ verwendete Datengrundlage basiert für die Indikatoren zu „Arbeitskosten“ auf Informationen von Eurostat; für die Indikatoren zu „Arbeitsproduktivität“ überwiegend auf Kennziffern aus den Teilkapitel 2.1 (Wirtschaftsleistung); 3.1 (Beschäftigung) und 5.2 (Arbeitnehmerentgelte), welche im Wesentlichen aus den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion stammen. Bestehende Datenlücken wurden dabei so weit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten zusätzlich ergänzt.

### **Definitionen und methodische Hinweise:**

#### **Arbeitskosten:**

Arbeitskosten setzen sich zusammen aus den Arbeitnehmerentgelt (einschließlich Löhne und Gehälter in Form von Geld- und Sachleistungen sowie die Sozialbeiträge der Arbeitgeber); Berufsbildungskosten; sonstigen Ausgaben wie Einstellungskosten, Ausgaben für Arbeitskleidung sowie als Arbeitskosten angesehener Besteuerung der Beschäftigung; Steuern auf die Lohnsumme oder Beschäftigtenzahl abzüglich erhaltener Zuschüsse.

Die Arbeitskosten bestehen aus den direkten und den indirekten Kosten. Bei ersteren handelt es sich vor allem um Löhne und Gehälter in Form von Geldleistungen; Hauptbestandteil der indirekten Kosten sind die tatsächlich vom Arbeitgeber gezahlten Sozialbeiträge, insbesondere die gesetzlichen Beiträge zur Sozialversicherung.

Ziel ist es, Höhe und Struktur der gesamten Kosten des Produktionsfaktors Arbeit zu ermitteln, d.h. alle von den Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften getragenen Aufwendungen. Die Arbeitskräfteerhebung bildet die Arbeitskosten in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten ab.

Aufgrund der Einführung der neuen Klassifikation der Wirtschaftszweige NACE Rev. 2 sind Vergleiche mit früheren Erhebungen vor 2008 und Veröffentlichungen zu den Arbeitskosten nur sehr eingeschränkt möglich.

Lothringen: Da die EU-Arbeitskostenerhebung nur bis auf NUTS-1-Ebene durchgeführt wird, sind keine separaten Daten für Lothringen (NUTS 2) verfügbar, sondern lediglich für Ostfrankreich (FR 4 - Lothringen, Elsass und Franche-Comté). In der letzten Erhebung wurde das ehemalige Gebiet France-Est durch die neue Region Grand Est ersetzt.

Die Arbeitskostenerhebung von Eurostat wird alle vier Jahre durchgeführt. Die zuletzt veröffentlichte Arbeitskostenerhebung basiert auf den Daten von 2020. Die nächste Erhebung soll 2024 durchgeführt werden.

## Remarques méthodologiques

### **Base de données :**

Les données de base utilisées pour le chapitre 2.2 « Coût de la main d'œuvre et productivité de travail » s'appuient pour l'indicateur « coûts de la main d'œuvre » sur Eurostat. Pour l'indicateur « productivité de travail » nous nous référons aux données des chapitres 2.1 (Performance économique, 3.3 (Emploi) et 5.2 (Rémunérations des salariés) qui proviennent pour une grande partie des offices statistiques de la Grande Région. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires.

### **Définitions et précisions méthodologiques :**

#### **Coût de la main-d'œuvre :**

Le coût de la main-d'œuvre comprend le coût de la rémunération des salariés (salaires et traitements en espèces et en nature et cotisations sociales à charge de l'employeur), les frais de formation professionnelle, toute autre dépense telle que les frais de recrutement et le coût des vêtements de travail, ainsi que les impôts considérés comme coûts de main-d'œuvre, diminués des subventions perçues.

Les coûts de la main-d'œuvre comprennent des coûts directs et indirects. Les principaux facteurs des coûts directs sont les salaires et traitements en espèces ; le principal facteur intervenant dans les coûts indirects est celui des cotisations sociales effectives des employeurs, notamment au regard de leurs obligations légales.

Le but est de définir le coût total du facteur de production travail, c'est-à-dire toutes les charges payées par l'employeur en relation avec l'emploi de sa main-d'œuvre. L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre représente toutes les entreprises avec au moins dix salariés.

Du fait de la révision NACE rév. 2 il est difficile de procéder à des comparaisons avec des enquêtes et publications antérieures avant 2008.

Lorraine : l'enquête communautaire sur le coût de la main-d'œuvre n'étant réalisée qu'au niveau NUTS 1 (France-Est - FR-4 : Lorraine, Alsace et Franche-Comté), il n'existe pas de données distinctes pour la Lorraine (NUTS 2). Dans la dernière enquête, la nouvelle région Grand Est remplace l'entité France-Est.

L'enquête communautaire sur le coût de la main-d'œuvre est menée tous les quatre ans et la dernière publication de l'enquête se base sur des données de 2020. La prochaine enquête devrait être réalisée en 2024.



### Arbeitsproduktivität (BIP je Erwerbstätigen):

Die Arbeitsproduktivität bezieht das nominale BIP auf die Zahl der Erwerbstätigen am Arbeitsort. Die Arbeitsproduktivität ist somit eine Kennzahl für die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit, welche Aussagen darüber erlaubt, wie effektiv der Faktor Arbeit im Produktionsprozess eingesetzt wird (damit es handelt sich nur um eine partielle Produktivitätskennziffer, da etwa die Produktivität des Kapitals ausgeklammert bleibt).

Es muss zudem beachtet werden, dass die Arbeitsproduktivität aus Gründen der Datenverfügbarkeit auf Basis des Personenkonzepts ausgewiesen wurde. Außen vor bleibt dabei das Arbeitsvolumen, das durch die jeweiligen Arbeitszeitgepflogenheiten und Merkmale der Beschäftigtenstruktur stark beeinflusst wird. Dies gilt besonders für das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung: Geht diese in Köpfen statt in Stunden ein, erscheinen Regionen mit einer hohen Teilzeitquote unproduktiver als sie tatsächlich sind. Innerhalb der Großregion sind davon vor allem die deutschen Regionen betroffen, wo in den vergangenen Jahren Teilzeit und geringfügige Beschäftigung immer mehr zugenommen haben.

### Lohnkosten:

Arbeitsnehmerentgelt je Arbeitnehmer.

### Lohnstückkosten:

Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in Relation zur erbrachten Wirtschaftsleistung je Erwerbstätigen (vereinfachte Betrachtungsweise aufgrund der eingeschränkten Datenlage). Damit bewerten die Lohnstückkosten als Kostenindikator sowohl die Arbeitskosten als auch die Arbeitsproduktivität.

Die alleinige Betrachtung des Kostenniveaus ist allerdings eingeschränkt: Niedrige Lohnstückkosten können auch durch einen hohen Automatisierungsgrad und damit eine hohe Kapitalintensität zustande kommen: Für die Herstellung von Gütern werden dann vergleichsweise wenige Arbeitskräfte eingesetzt, was rechnerisch eine hohe Arbeitsproduktivität nach sich zieht – und entsprechend niedrigere Lohnstückkosten. Auch Entlassungen und Personalabbau können die Produktivität hochtreiben und die Lohnstückkosten drücken. Umgekehrt fallen die Arbeitskosten in arbeits- und wissensintensiven Branchen und Unternehmen grundsätzlich höher aus, da eine (hoch) qualifizierte Beschäftigtenstruktur sowie eine hohe Personalintensität höhere Arbeitskosten begründen. Die Ausführungen des Berichts betrachtet deswegen die zeitliche Entwicklung.

### Quellen / Sources :

Arbeitskosten / Coût de la main-d'œuvre :

*Eurostat – Arbeitskostenerhebung und Arbeitskostenstatistik 2016 und 2020 / Enquête et statistique sur le coût de la main-d'œuvre 2016 et 2020*

Arbeitsproduktivität / Productivité du travail :

*Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins*

Arbeitnehmerbeschäftigung / Emploi salarié :

*Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins*

Lohnkosten / Coûts salariaux :

*Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins*

### Productivité du travail (PIB par personne active occupée) :

La productivité du travail rapporte le PIB nominal au nombre d'actifs occupés sur le lieu de travail. Elle est un indicateur de la performance et de la compétitivité économique et donne ainsi des informations sur l'utilisation efficace du facteur travail dans le processus de production (il ne s'agit que d'un indicateur de productivité partiel : il ne tient compte que du facteur travail, la productivité du capital étant laissée de côté).

En regard de la disponibilité des données, la productivité du travail est déclarée sur la base de l'approche basée sur le nombre de personnes. La productivité du travail ne tient pas compte du volume de travail qui est fortement impacté par la durée variable du temps de travail et les caractéristiques de l'emploi. Ceci est notamment le cas pour l'ampleur de l'emploi partiel : si l'on tient compte du nombre de personnes et non du nombre d'heures, les régions affichant un taux élevé d'emploi partiel paraissent moins productives qu'elles ne le sont réellement. Dans la Grande Région, ce phénomène touche particulièrement les régions allemandes où le travail à temps partiel et les emplois mineurs (« mini-jobs ») ont connu un fort développement au cours des années passées.

### Coûts salariaux :

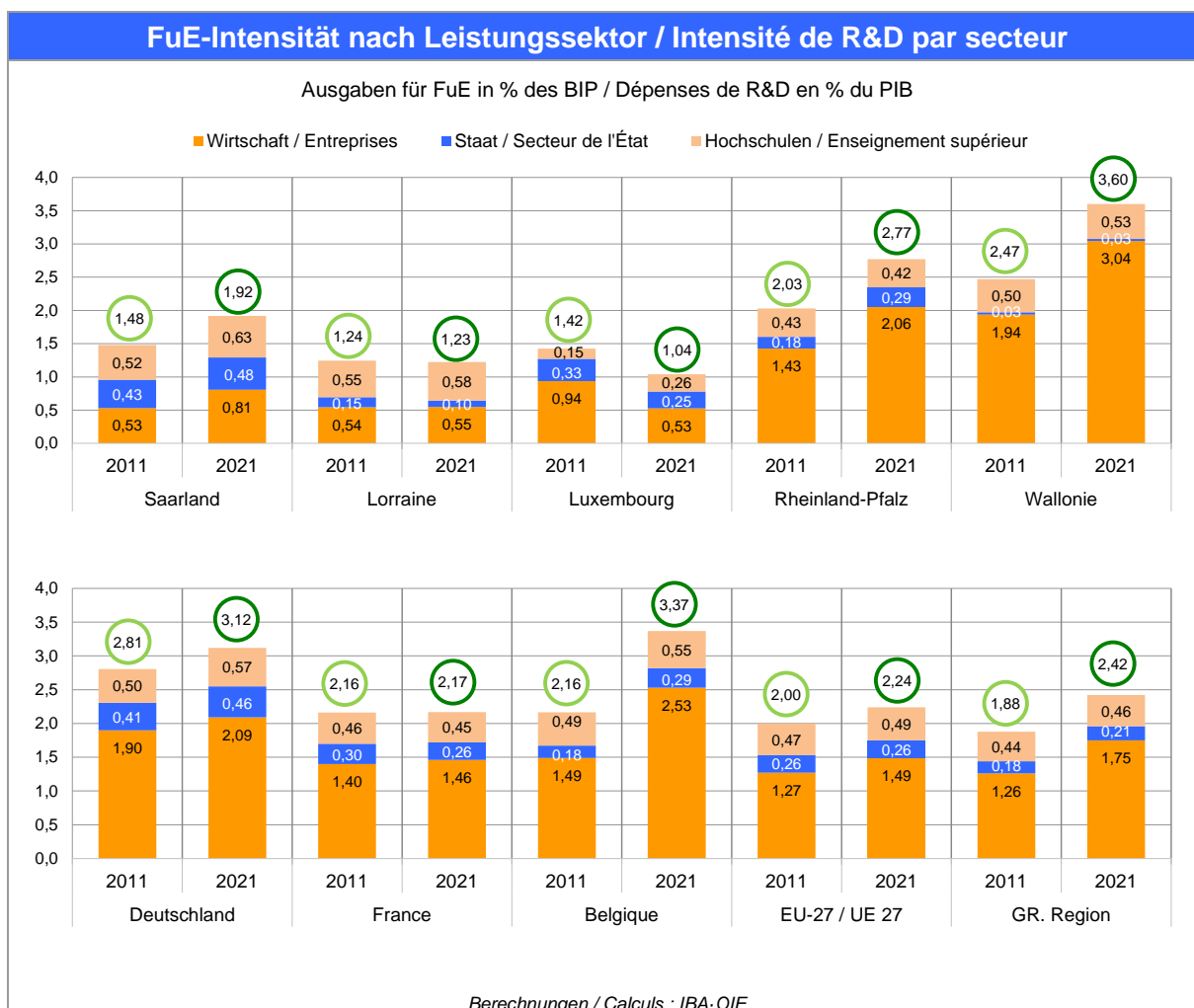
Rémunération par salarié.

### Coûts salariaux unitaires :

Rémunération par travailleur par rapport à la performance économique (PIB nominal) par actif occupé (représentation simplifiée du fait de la base de données restreinte). Ainsi, les coûts salariaux unitaires sont un indicateur et des coûts salariaux et de la productivité du travail.

Ne tenir compte que du niveau des coûts peut induire en erreur, notamment parce que des coûts salariaux unitaires bas peuvent s'expliquer par un haut degré d'automatisation et une forte densité capitaliste. Dans ce cas, un nombre relativement restreint de travailleurs intervient pour produire des biens, ce qui entraîne une productivité du travail élevée et, par là même, des coûts salariaux unitaires plus faibles. Les licenciements et la réduction des effectifs peuvent également faire grimper la productivité et abaisser les coûts salariaux unitaires. A l'inverse, le coût de la main-d'œuvre est toujours plus élevé dans les branches nécessitant beaucoup de travail et de connaissances, car des salariés (hautement) qualifiés et des effectifs importants engendrent un coût de la main-d'œuvre plus élevé. Pour ces raisons, nous montrons une dimension temporelle.

## 2.3 Wissenschaft, Technologie und Innovation / Science, technologie et innovation



### FuE-Intensität in der Großregion

Im Jahr 2021 beliefen sich die in der Großregion getätigten Ausgaben für Forschung und Entwicklung auf knapp 10,9 Milliarden Euro. Die FuE-Intensität betrug damit 2,42%. Auch im Jahr 2021 lag die Wallonie, die 3,6% des BIP in FuE investierte, deutlich an der Spitze, gefolgt von Rheinland-Pfalz (2,77%). In der Wallonie konzentrieren sich die FuE-Aktivitäten auf die Provinz Wallonisch-Brabant, Standort einer großen Universität mit angegliedertem Science Park, in Rheinland-Pfalz ist es die Dynamik der Rheinachse, die FuE-Aktivitäten besonders anzieht. Investitionen des Privatsektors sind der Hauptträger der FuE-Aktivitäten in Großregion.

In Lothringen und in Luxemburg hingegen ist das Engagement der Privatwirtschaft niedriger: Forschungsintensive Spitzentechnologie ist seltener vertreten und nur wenige Konzernzentralen, in denen die FuE-Aktivitäten in der Regel stattfinden, sind vor Ort ansässig. Im Saarland trägt der private Sektor den größeren Anteil. Luxemburg ist die einzige Region, in der der Anteil der FuE-Ausgaben am BIP zwischen 2011 und 2021 zurückgegangen ist. In Lothringen haben die FuE-Ausgabe in diesem Zeitraum stagniert.

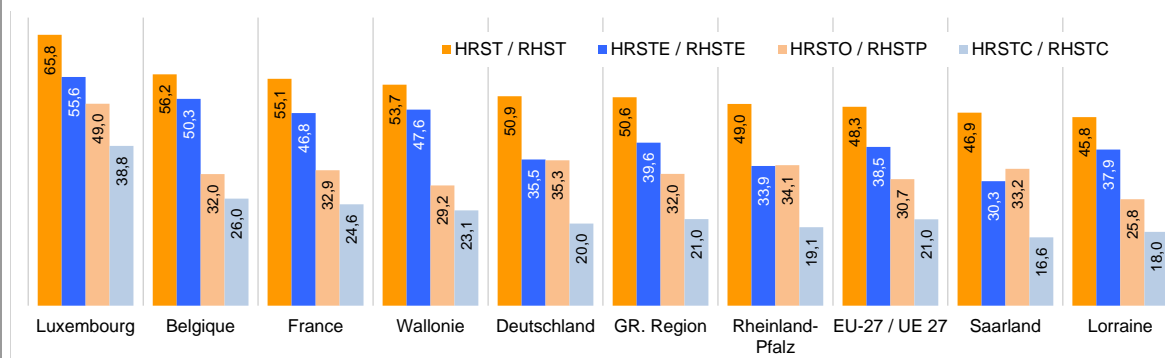
### Intensité de R&D dans la Grande Région

En 2021, les dépenses de R&D réalisées dans la Grande Région ont représenté près de 10,9 milliards d'euros. L'intensité de R&D s'élevait ainsi à 2,42%. En 2021, la Wallonie était nettement en tête avec 3,6% de son PIB dépensés dans la R&D, suivie par la Rhénanie-Palatinat (2,77%). En Wallonie, les activités se concentrent dans le Brabant wallon qui accueille une grande université et un parc scientifique, en Rhénanie-Palatinat c'est le dynamisme de l'axe rhénan qui attire particulièrement les activités R&D. Les investissements du secteur privé constituent le principal vecteur des activités en R&D en Grande Région.

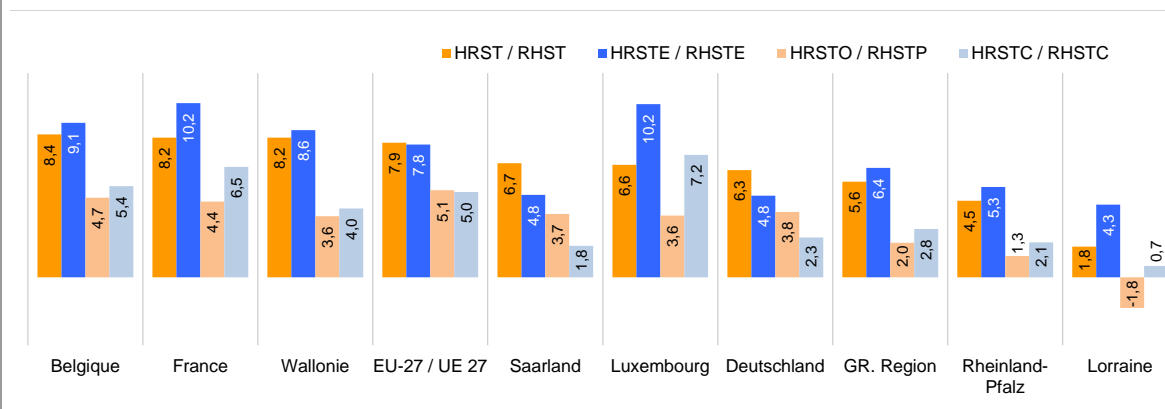
L'implication du secteur privé est considérablement plus faible au Luxembourg et en Lorraine: les branches industrielles qui requièrent beaucoup de recherches sont moins représentées dans le domaine des technologies de pointe; d'autre part, les sièges des grands groupes – où les activités de recherche ont généralement lieu – sont peu présents. En Sarre, les dépenses de R&D proviennent surtout du secteur privé. Le Luxembourg est la seule région où les dépenses en R&D ont diminué en pourcentage du PIB entre 2011 et 2021. Au cours de cette période, ces dépenses ont stagné en Lorraine.

## Humanressourcen in Wissenschaft und Technologie 2023 / Ressources humaines en sciences et technologies en 2023

Anteil an den Erwerbspersonen (am Wohnort) in % / Pourcentage de la population active (résidente) en %



Anteil der Erwerbspersonen (am Wohnort), Veränderung 2013-2023 in Prozentpunkten /  
 Pourcentage de la population active (résidente), variation entre 2013 et 2023 en points de pourcentage



Berechnungen / Calculs : IBA-OIE

### Der HRST-Anteil in der Großregion liegt über dem Durchschnitt der EU-27

„Humanressourcen in Wissenschaft und Technik“ (HRST) gelten als wichtige Kenngröße für Forschung und Innovation. Hierzu gehören alle Personen, die über einen entsprechenden Hochschulabschluss verfügen (HRSTE) und/oder in einem wissenschaftlichen oder technischen Beruf tätig sind (HRSTO). Der Kernbestand (HRSTC) umfasst diejenigen, die sowohl einen wissenschaftlich-technischen Hochschulabschluss haben als auch in einem wissenschaftlich-technischen Beruf arbeiten.

Im Jahr 2023 stellten die Humanressourcen in Wissenschaft und Technik insgesamt 50,6% der Erwerbspersonen in der Großregion. Das ist im europäischen Vergleich eine gute Ausgangsposition (EU-27: 48,3%). Innerhalb des Kooperationsraums schneidet Luxemburg am besten ab: Dort betrug das Verhältnis des hochqualifizierten Personals zu den Erwerbspersonen 65,8%. Auf Rang zwei und drei folgen die Wallonie (53,7%) und Rheinland-Pfalz (49,0%). Das Saarland (46,9%) und Lothringen (45,8%) liegen unter dem europäischen Niveau.

Seit 2013 ist der HRST-Anteil in der Großregion um 5,6 Prozentpunkte gestiegen, womit der Zuwachs unter dem europäischen Mittel (+7,9 Pp) lag. Im interregionalen Vergleich ist in der Wallonie der Anteilswert am stärksten gestiegen.

### Le pourcentage RHST dans la Grande Région est supérieur à la moyenne de l'UE-27

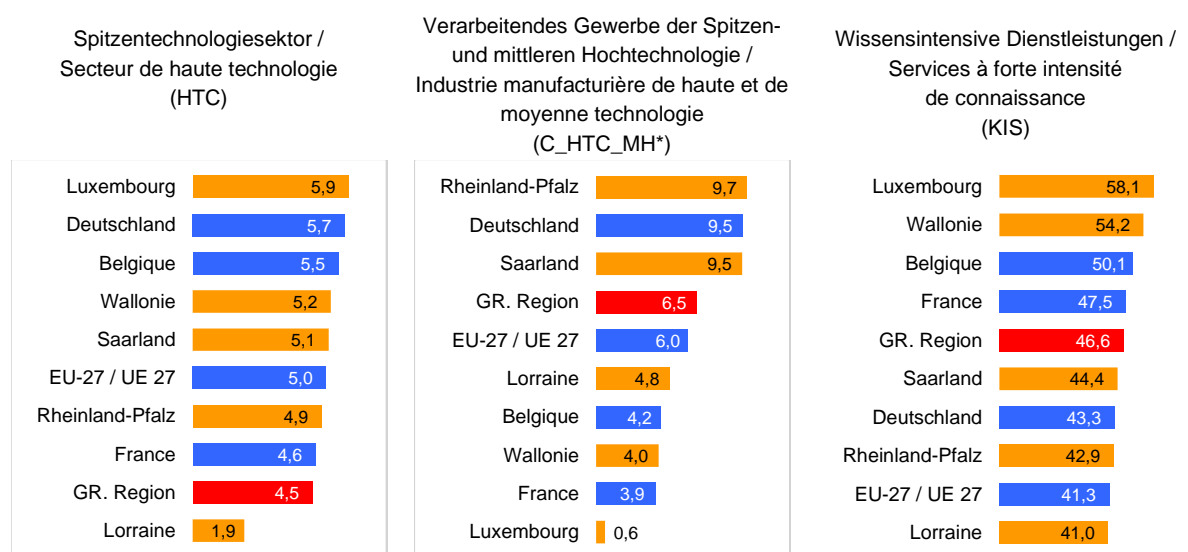
Les « ressources humaines en sciences et technologies » (RHST) constituent la pierre angulaire de la recherche et de l'innovation. En font partie toutes les personnes titulaires d'un diplôme universitaire (RHSTE) et/ou occupant un poste de nature technico-scientifique (RHSTP). Le noyau des RHSTC englobe les personnes titulaires d'un diplôme universitaire et exerçant en même temps une profession technico-scientifique.

En 2023, les ressources humaines en sciences et technologies représentent globalement 50,6 % de la population active dans la Grande Région. Cette dernière occupe donc une bonne position par rapport aux autres pays européens (UE-27 48,3 %). Dans l'espace de coopération, le Luxembourg obtient de loin le meilleur résultat : le rapport entre le personnel hautement qualifié et la population active y est de 65,8 %. Le Grand-Duché est suivi de la Wallonie (53,7 %) et la Rhénanie-Palatinat (49,0 %). La Sarre (46,9 %) et la Lorraine (45,8 %) se situent au-dessous du niveau européen.

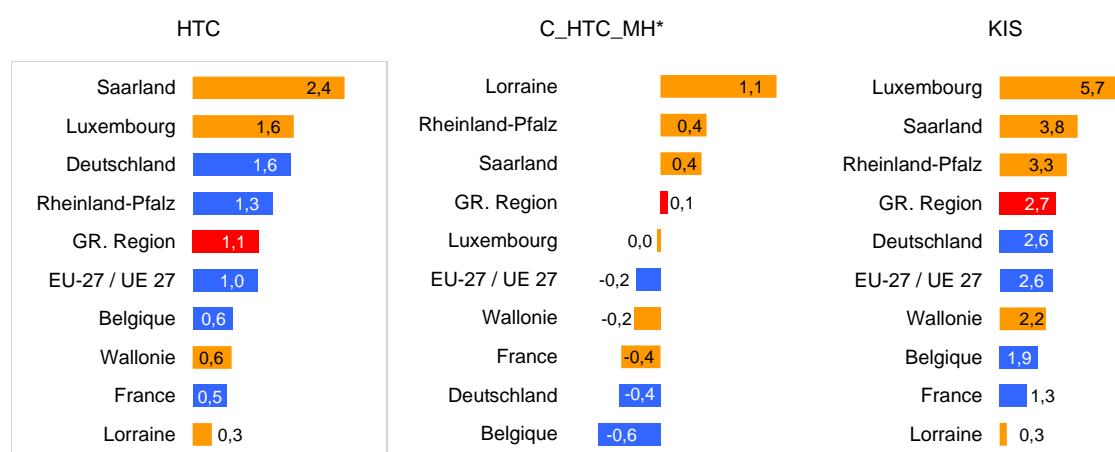
Depuis 2013, le pourcentage de RHST dans la Grande Région augmente de 5,6 points de pourcentage, soit en dessous de la moyenne européenne (+7,9 pp). Dans la Grande Région, c'est en Wallonie que l'augmentation est la plus élevée (+8,2 pp).

## Beschäftigung in Hochtechnologiesektoren und wissensintensiven Dienstleistungen / Emploi dans les secteurs de haute technologie et les services à forte intensité de connaissance

### Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2023 in % / Part de l'emploi total en pourcentage en 2023



### Veränderung 2018 - 2023 in Prozentpunkten / Variation entre 2018 et 2023 en points de pourcentage



\* Luxembourg, GR. Region : 2022 – Entwicklung / évolution 2018-2022  
Berechnungen / Calculs : IBA-OIE

#### Beschäftigung im Hochtechnologiesektor

Im Jahr 2023 stellten die Beschäftigten im Spitzentechnologiesektor (HTC) 4,5% aller Erwerbstätigen am Wohnort, damit lag die Großregion unter dem Niveau der EU-27. Im interregionalen Vergleich verzeichnet nur Lothringen (1,9%) einen unterdurchschnittlichen Wert. Die Betrachtung der Entwicklung von 2018 bis 2023 zeigt großregional eine Zunahme von 1,1 Prozentpunkten bei der Spitzentechnologie (+62.800 Beschäftigte).

Im Verarbeitenden Gewerbe der Spitzen- und mittleren Hochtechnologie (C\_HTC\_MH) arbeiten 2023 6,5% aller Beschäftigten, hier stagniert der Anteil zwischen 2018 und 2023 (+0,1 Prozentpunkt), obwohl die Anzahl dieser Beschäftigte um 11.900 Personen gestiegen ist.

In den wissensintensiven Dienstleistungen (KIS) hat der großregionale Anteil in der Gesamtbeschäftigung um 2,7 Prozentpunkte zugenommen und erreicht 2023 einen Anteil von 46,6%. Dies entspricht einem Zuwachs von 162.200 Personen.

#### Emploi dans les secteurs de haute technologie

En 2023, les salariés dans le secteur de la haute technologie (HTC) représentent 4,5 % des actifs en emploi (résidents). La Grande Région reste en dessous de la valeur de l'UE-27. Parmi les composantes, seule la Lorraine (1,9%) obtient une valeur bien inférieure à la moyenne grand-régionale. L'évolution entre 2018 et 2023 fait apparaître une hausse de 1,1 point de pourcentage au niveau grand régional (+ 62 800 employés).

6,5 % des actifs en emploi travaillent en 2023 dans l'industrie manufacturière de haute et de moyenne technologie (C\_HTC\_MH), la part de cette dernière dans l'emploi total ayant quasiment stagné entre 2018 et 2022 (+ 0,1 pp), bien que l'effectif de ces actifs ait augmenté de 11 900 personnes.

Dans les services à forte intensité de connaissance (KIS), la part grande-régionale dans l'emploi total a augmenté de 2,7 pp pour atteindre 46,6 % de l'emploi total en 2023. Cela correspond à une hausse en absolu de 162 200 personnes.

## Methodische Anmerkungen

### **Datengrundlage:**

Die für das Kapitel „Wissenschaft, Technologie und Innovation“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf Informationen von Eurostat.

Die Statistiken über Humanressourcen in Wissenschaft und Technik (HRST – Human Resources in Science and Technology) werden jährlich auf Grundlage von Daten aus der Europäischen Arbeitskräfteerhebung erstellt. Die Erfassung erfolgt nach den Leitlinien des Canberra-Handbuchs anhand des Bildungsabschlusses und der beruflichen Tätigkeit.

Die Daten zu den Spitzen- bzw. Hochtechnologie-sektoren des Verarbeitenden Gewerbes und der wissensintensiven Dienstleistungsbereiche werden jährlich auf der Grundlage von Informationen aus verschiedenen amtlichen Quellen zusammengestellt (Europäische Arbeitskräfteerhebung, strukturelle Unternehmensstatistik usw.). Aggregate zur Beschäftigung in der Spitzen-/Hochtechnologie sind über die FuE-Intensität definiert.

### **Definitionen und methodische Hinweise:**

#### **FuE-Intensität:**

Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am BIP.

#### **HRST – Humanressourcen in Wissenschaft & Technologie:**

Umfassen Personen, die eine der beiden nachstehenden Bedingungen erfüllen: a) sie verfügen über einen Bildungsabschluss im tertiären Bereich in einem wissenschaftlich-technischen Studienfach, b) sie verfügen nicht über einen Bildungsabschluss im tertiären Bereich, üben jedoch eine Berufstätigkeit in Wissenschaft und Technik aus, für die normalerweise ein solcher Bildungsabschluss vorausgesetzt wird.

## Remarques méthodologiques

### **Base de données :**

Les statistiques pour le chapitre « science, technologie et innovation » sont tirées de la base de données d'Eurostat.

Les statistiques sur les ressources humaines de la science et de la technologie (HRST) sont établies annuellement sur la base de données de l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT). Le recensement se fait en termes de niveau d'éducation et de profession, conformément aux lignes directrices du Manuel de Canberra. Les données relatives aux secteurs de pointe et de haute technologie de l'industrie manufacturière ainsi que des services à forte intensité de connaissance sont établies chaque année sur la base des données collectées auprès d'une série de sources officielles (EFT, statistiques structurelles sur les entreprises, etc.). Les agrégats d'emploi dans les secteurs technologiques de pointe et de haute technologie sont définis en termes d'intensité des activités de R&D. Le passage à la NACE Rév. 2 a mené à des modifications dans la définition des secteurs des technologies de pointe.

### **Définitions et remarques méthodologiques :**

#### **Intensité R&D :**

La proportion des dépenses de R&D par rapport au produit intérieur brut (PIB).

#### **RHST – Ressources humaines en sciences & technologies :**

Par ressources humaines en science et technologies, on entend les personnes qui répondent à l'une ou l'autre des conditions suivantes : a) avoir fait des études complètes du troisième degré ; b) sans avoir les qualifications formelles visées ci-dessus, exercer une profession scientifique et technique pour laquelle les qualifications en question sont normalement requises.

**HRSTE – Humanressourcen in Wissenschaft und Technologie nach Bildungsniveau:**

Personen, die über einen Bildungsabschluss im tertiären Bereich verfügen (bis 2013, ISCED '97 Bereich 5A, 5B oder 6; ab 2014 Bereiche 5 bis 8 der ISCED 2011).

**HRSTO – Humanressourcen mit wissenschaftlich-technischer Berufstätigkeit:**

Personen, die, ohne die oben angeführten formalen Qualifikationen, in wissenschaftlich-technischen Berufen tätig sind, für die normalerweise keine der betreffenden Qualifikationen benötigt werden (große Gruppen 2 und 3 der ISCO '88 COM)

**HRSTC – Kernressourcen in Wissenschaft und Technologie:**

Personen, die über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen UND in wissenschaftlich-technischen Berufen tätig sind.

**KIS – Spitzentechnologie nutzende wissensintensive Dienstleistungen:**

Umfasst folgende Branchen (NACE Rev. 2): Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und das Verlegen von Musik, Rundfunkveranstalter, die Telekommunikation, Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, Informationsdienstleistungen sowie Forschung und Entwicklung.

**Spitzentechnologiesektor des Verarbeitenden Gewebes (C\_HTC\_MH):**

Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen sowie von Datenverarbeitungsgeräten und elektronischen und optischen Erzeugnissen.

**RHSTE – Ressources humaines en science et technologie par le niveau d'études :**

Personnes qui ont fait des études complètes du troisième degré (jusqu'en 2013, niveaux 5A, 5B ou 6 de la CITE 97 ; à partir de 2014, niveaux 5 à 8 de la CITE 2011).

**RHSTO – Ressources humaines en science et technologie par la profession :**

Personnes qui, sans avoir les qualifications formelles visées ci-dessus, exercent une profession scientifique ou technique pour laquelle les qualifications en question sont normalement requises (grands groupes 2 et 3 de la CITP-08)

**RHSTC – Ressources humaines de base en science et technologie :**

Personnes qui ont fait des études complètes du troisième degré ET qui exercent une profession scientifique ou technique

**KIS – Services de haute technologie à forte intensité de connaissances :**

Englobent les branches suivantes (NACE Rev. 2) : Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision, l'enregistrement sonore et édition musicale, la programmation et diffusion, les télécommunications, la programmation, le conseil et autres activités informatiques, les services d'information, ainsi que la recherche développement scientifique.

**L'industrie manufacturière de haute technologie (C\_HTC\_MH) :**

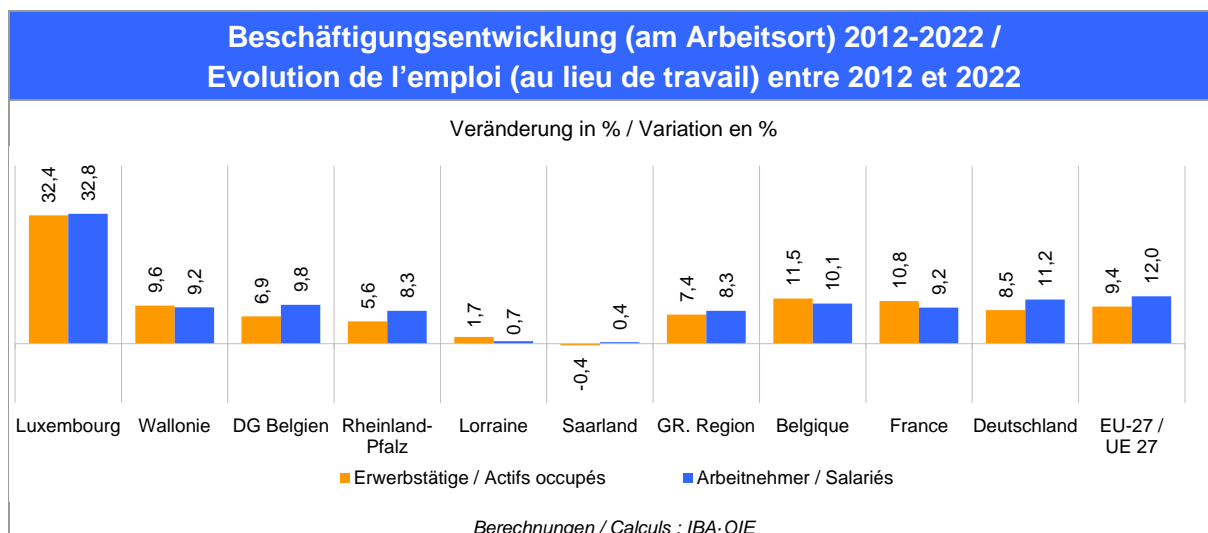
Comprend la fabrication de produits pharmaceutiques ainsi que la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques.

**Quellen / Sources :**

*Eurostat*

## 3. Beschäftigung und Arbeitsmarkt / Emploi et marché du travail

### 3.1 Beschäftigung / Emploi



#### Erwerbstätige und Arbeitnehmer (am Arbeitsort)

In der Großregion gingen im Jahr 2022 rund 5,3 Millionen Menschen einer Erwerbstätigkeit nach. 89,2% hatten dabei den Status eines Arbeitnehmers. Zwischen 2012 und 2022 liegt das Beschäftigungswachstum (Anzahl der Erwerbstätigen) in der Großregion (+7,4%) unter dem Durchschnitt der EU-27 (+9,4%). Ebenso wächst die Zahl der Arbeitnehmer in der EU-27 schneller (+12,0%) als in der Großregion (+8,3%). Es gibt jedoch starke Unterschiede zwischen den verschiedenen Teilregionen: Während Luxemburg zwischen 2012 und 2022 einen starken Anstieg sowohl der Erwerbstätigen (+32,8%) als auch der Arbeitnehmer (+32,4%) verzeichnete, fiel die Bilanz in Lothringen und dem Saarland weniger gut aus. Lothringen meldet einen Anstieg der Erwerbstätigen um 1,7% und der Arbeitnehmer um 0,7%. Im Saarland betragen die jeweiligen Entwicklungen -0,4 bzw. +0,4%.

Im Zeitraum 2012 bis 2022 weisen die Wallonie, Rheinland-Pfalz – im geringeren Maße auch die DG Belgien – eine sehr positive Bilanz auf. Die Beschäftigung in den deutschen Teilregionen und in der Wallonie entwickelt sich dagegen weniger positiv als auf nationaler Ebene. Lothringen weist nach wie vor niedrigere Werte als der französische Durchschnitt auf.

Nachdem die Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2020 in allen Teilregionen, mit Ausnahme von Luxemburg, aufgrund der Gesundheitskrise negativ war, spiegelt sich die gute wirtschaftliche Erholung ab 2021 in der positiven Entwicklung der Beschäftigung in fast allen Teilregionen wider. Nur die deutschen Bundesländer scheinen sich weniger schnell von den Auswirkungen der Gesundheitskrise zu erholen. Bis 2022 weisen jedoch alle Teilregionen wieder positive Entwicklungen auf, sowohl bei der Zahl der Erwerbstätigen als auch bei der Zahl der Arbeitnehmer.

#### Actifs occupés et salariés (au lieu de travail)

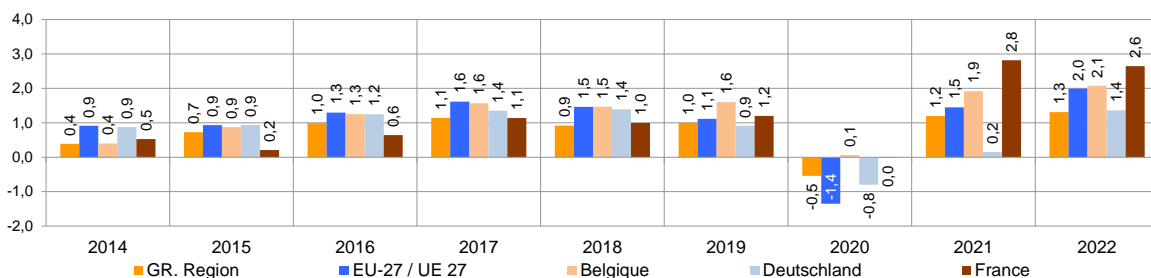
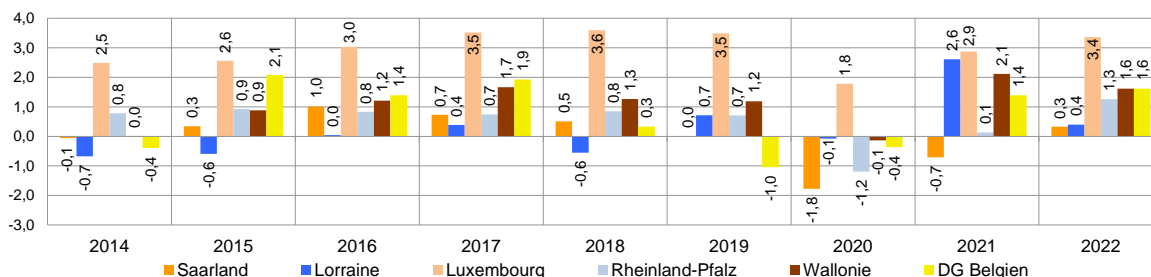
En 2022, environ 5,3 millions de personnes exercent une activité dans la Grande Région. Parmi les actifs occupés dans l'espace de coopération, 89,2 % ont le statut de salarié. Entre 2012 et 2022, la croissance de l'emploi (nombre d'actifs occupés) dans la Grande Région (+ 7,4 %) est inférieure à celle de la moyenne de l'UE-27 (+ 9,4 %). De même, le nombre de salariés progresse plus vite au sein de l'UE-27 (+ 12,0 %) qu'en Grande Région (+ 8,3 %). On note également de fortes différences entre les différentes composantes régionales sur la période 2012-2022. Alors que le Luxembourg a connu une forte évolution, tant de ses actifs occupés (+ 32,8 %) que de ses salariés (+ 32,4 %), la Lorraine et la Sarre affichent un bilan moins positif. En effet, la Lorraine enregistre des augmentations de 1,7 % des actifs occupés et 0,7 % des salariés. En Sarre les évolutions sont respectivement de - 0,4 % et + 0,4 %.

Sur la période 2012-2022, la Wallonie, la Rhénanie-Palatinat et la CG de Belgique affichent un bilan très positif. L'emploi dans les régions allemandes et en Wallonie se développe cependant de façon moins positive qu'au niveau national. La Lorraine affiche toujours des valeurs inférieures à la moyenne française.

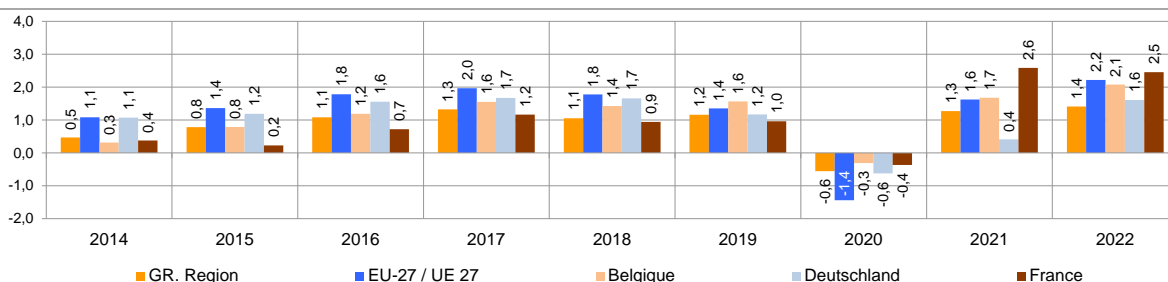
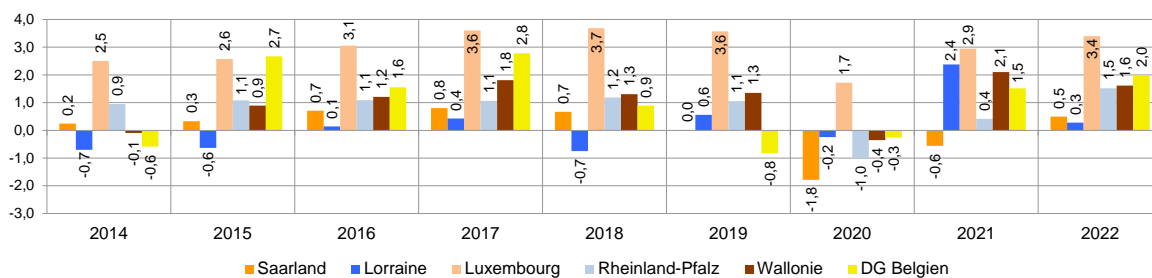
Après les évolutions négatives de l'emploi en 2020 dans toutes les composantes, à l'exception du Luxembourg, en raison de la crise sanitaire, la bonne reprise économique dès 2021 se reflète dans les évolutions positives de l'emploi dans presque toutes les composantes. Seuls les Länder allemands semblent se remettre moins rapidement des effets de la crise sanitaire. Toutefois, en 2022, l'ensemble des composantes retrouvent des évolutions positives, tant du nombre d'actifs occupés que de salariés.

**Beschäftigungsentwicklung (am Arbeitsort) 2014 – 2022 /  
 Evolution de l'emploi (au lieu de travail) entre 2014 et 2022**

**Erwerbstätige:** Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % /  
**Actifs occupés :** variation par rapport à l'année précédente en %



**Arbeitnehmer:** Veränderung gegenüber dem Vorjahr in % /  
**Salariés :** variation par rapport à l'année précédente en %

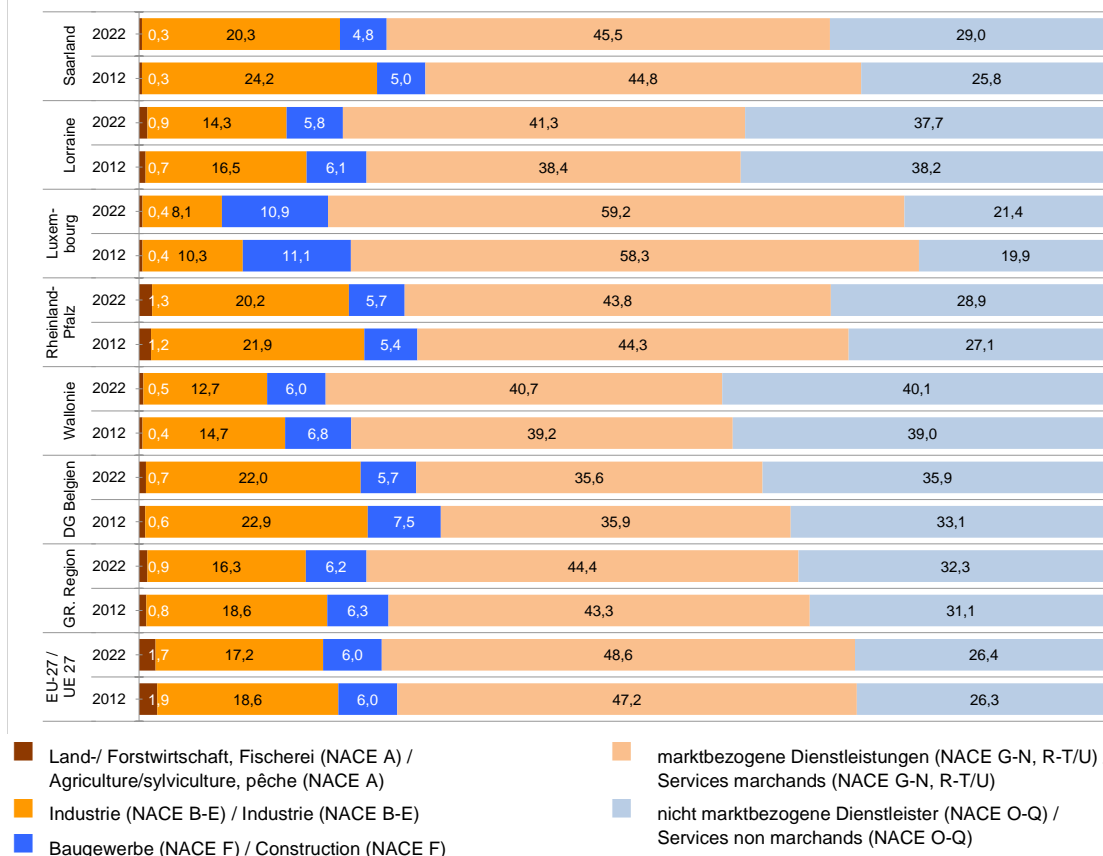


Berechnungen / Calculs : IBA-OIE



## Struktur der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) nach Wirtschaftsbereichen 2012 und 2022 / Structure de l'emploi salarié (au lieu de travail) par secteur économique en 2012 et 2022

Verteilung in % / Répartition en %



Berechnungen / Calculs : IBA-OIE

### Seit 2012: Zuwächse in den Dienstleistungsbereichen

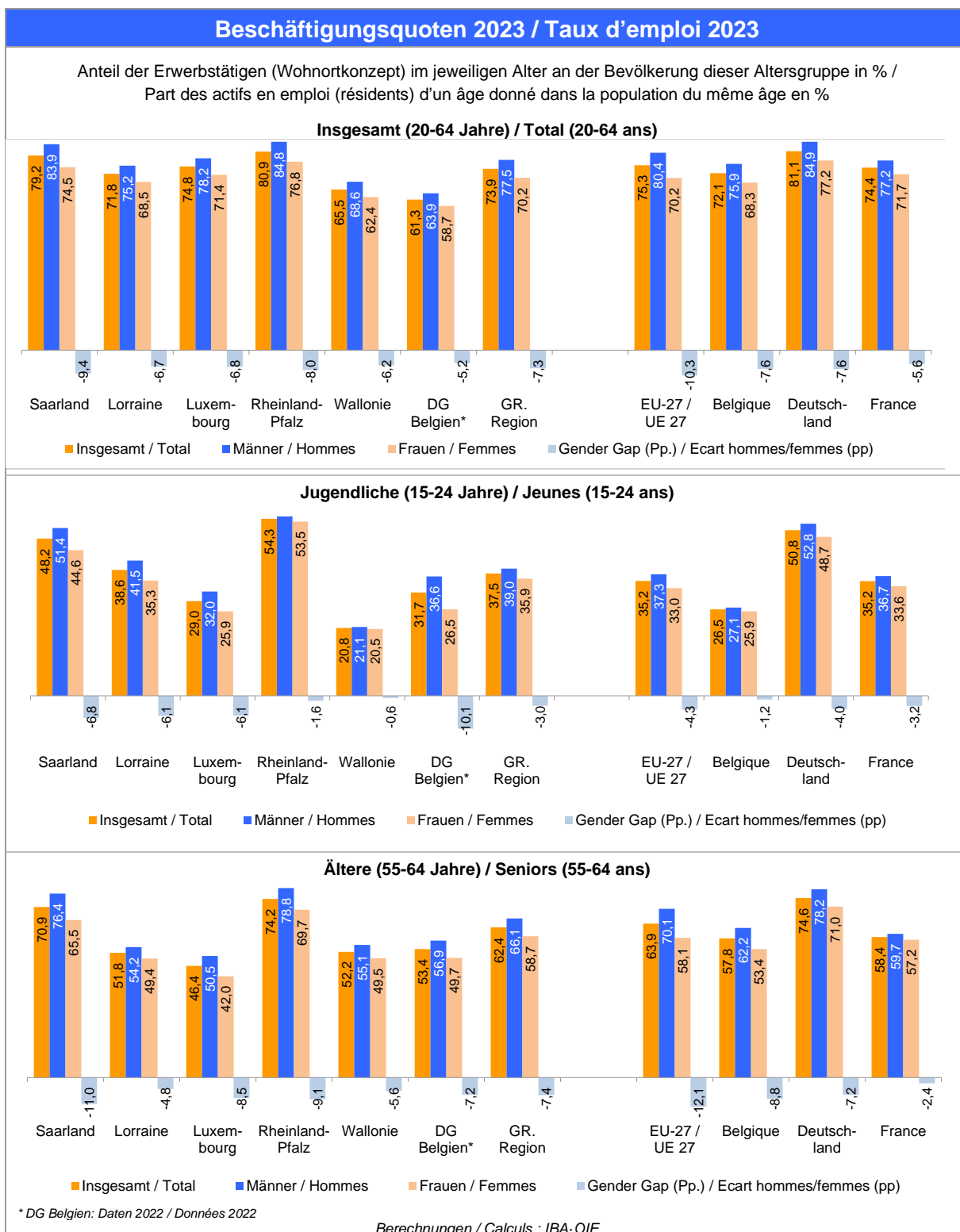
In der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen wird deutlich, dass in der Großregion die Beschäftigungsgewinne der vergangenen Jahre hauptsächlich auf das Konto des Dienstleistungssektors gingen. Im Jahr 2022 waren gut drei Viertel der Arbeitnehmer in den Dienstleistungsbranchen tätig. Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil dieses Sektors um 2,2 Pp. gestiegen. Der Anstieg betrifft sowohl den Anteil der nicht marktbezogenen Dienste als auch den des öffentlichen Sektors. Der Anteil des Baugewerbes an der Beschäftigung hat sich nur leicht verringert (-0,1 Pp.), während die Industrie mehr Personal abbaute (-2,3 Pp.).

Innerhalb des Kooperationsraums ist der Dienstleistungssektor für die Beschäftigung in der Wallonie in Luxemburg und Lothringen von sehr großer Bedeutung, wohingegen in den beiden deutschen Teilregionen die Industrie weiterhin stärker vertreten ist. In Luxemburg nehmen die marktbezogenen Dienstleistungen mit einem Anteil von 59,2% einen bedeutenden Platz ein – weit über dem großregionalen und europäischen Durchschnitt. In der Wallonie ist es der Bereich „Verwaltung, Erziehung und Gesundheit“ (nicht-marktbezogene Dienstleistungen), der mit 40,1% einen deutlich höheren Beschäftigtenanteil aufweist als in den anderen Regionen. In der DG Belgien erreicht 2022 die Industrie den höchsten Anteil an Beschäftigten (22,0%).

### Depuis 2012 : hausse de l'emploi dans le secteur des services

L'analyse par secteur économique montre que la hausse de l'emploi ces dernières années dans la Grande Région est due principalement au secteur des services. En 2022, trois quarts des salariés travaillent dans le secteur des services. Comparé à 2012, le pourcentage de ce secteur a augmenté de 2,2 points de pourcentage. Cela s'applique aussi bien aux services privés que publics. La part de la construction dans la structure de l'emploi salarié a très légèrement reculé (- 0,1 pp), alors que les effectifs de l'industrie ont plus fortement baissé (- 2,3 pp).

Dans l'espace de coopération, les services ont un poids très élevé dans l'emploi en Wallonie, en Lorraine et au Luxembourg, alors que l'industrie reste plus présente dans les deux composantes allemandes. Au Grand-Duché, les services marchands occupent une place importante avec un pourcentage de 59,2% – bien supérieur à la moyenne grand-régionale et européenne. En Wallonie, il s'agit du secteur « Administration, éducation, et santé » (services non-marchands) qui, avec 40,1%, occupe un pourcentage de salariés bien supérieur à celui des autres régions. Enfin, la Communauté germanophone enregistre en 2022 la part la plus importante de l'emploi dans l'industrie (22,0%).

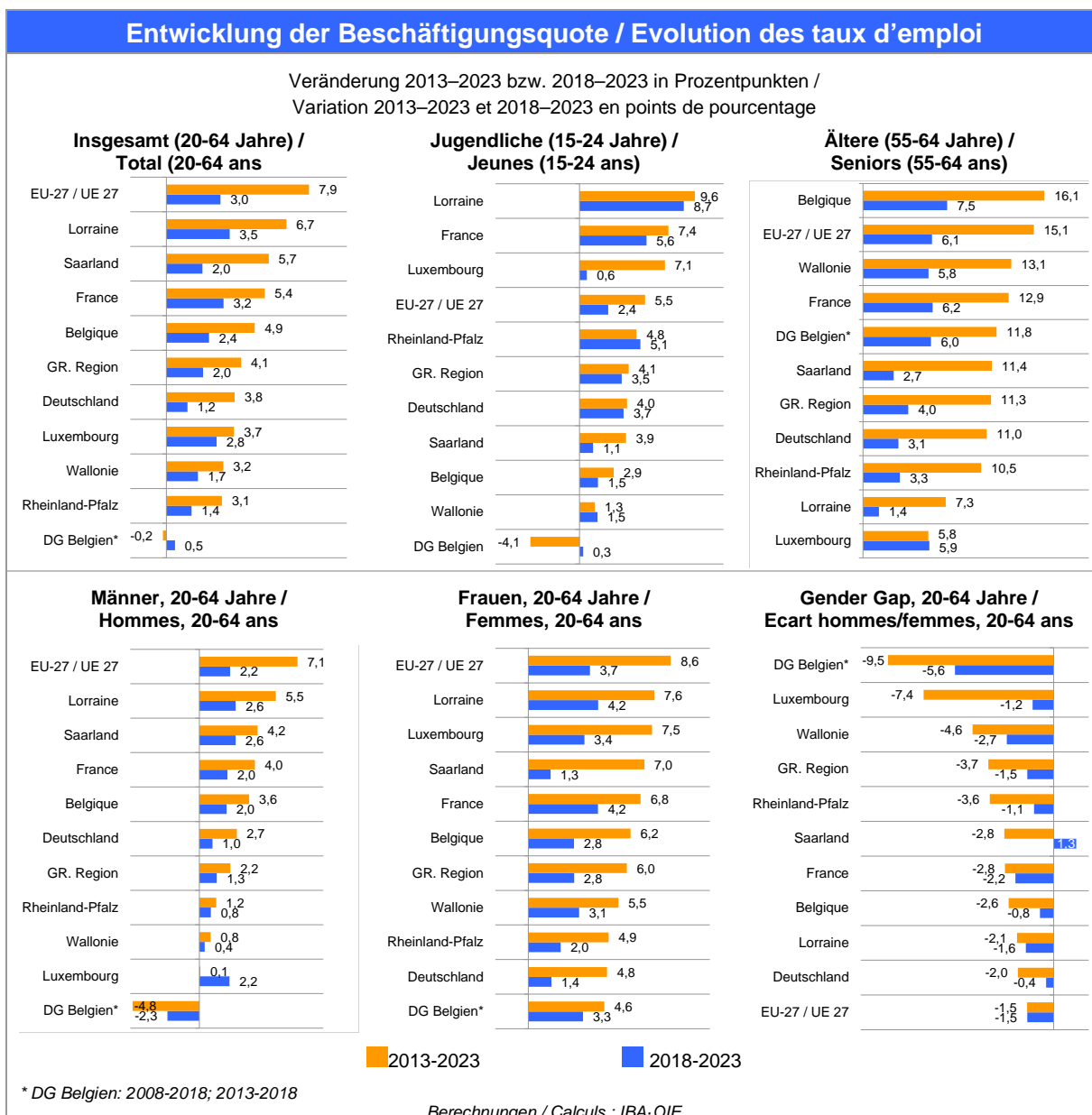


#### Beschäftigungsquote (am Wohnort)

Im Jahr 2023 belief sich die Beschäftigungsquote in der Großregion auf 73,9%. Damit lag der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung 1,4 Prozentpunkte niedriger als in der EU-27. Die Beschäftigungsquoten von Frauen, Jugendlichen und Senioren verfügen noch über ein erhebliches Verbesserungspotential. Im Jahr 2023 hatte die Großregion das Ziel der EU-2020-Strategie, eine Quote von 75% zu erreichen, immer noch nicht erfüllt. Bis zum Erreichen der neuen Zielvorgabe von 78% im Jahr 2030 bleibt noch viel Spielraum für weitere Fortschritte.

#### Taux d'emploi (au lieu de résidence)

Le taux d'emploi global dans la Grande Région s'établit à 73,9 % en 2023. Le pourcentage de la population active occupée est inférieur de 1,4 point de pourcentage à celui de l'UE-27. Les taux d'emploi des femmes, des jeunes et des personnes âgées disposent encore d'une importante marge de progression. En 2023, la Grande Région n'avait toujours pas atteint l'objectif de la stratégie Europe 2020, à savoir un taux de 75 %. Par ailleurs, il reste encore une marge de progression importante pour atteindre le taux de 78 % fixé à l'horizon 2030.



#### Entwicklung der Beschäftigungsquoten

Die Beschäftigungsquote in der Großregion stieg in den vergangenen zehn Jahren nur langsam an: Seit 2013 ergab sich ein Plus von 4,1 Prozentpunkten. Dieser Anstieg ist in erster Linie auf Zuwächse bei der weiblichen Beschäftigung zurückzuführen (+6,0 Pp.; Männer: +2,2 Pp.). Dennoch lag der „Gender Gap“ im Jahr 2023 noch immer bei 7,3 Prozentpunkten.

Neben dem Anstieg bei den Frauen hat sich auch die Beschäftigungsquote der älteren Menschen erhöht: Im Jahr 2023 waren im Kooperationsraum insgesamt 62,4% der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig; 2013 waren es nur 51,0% (+11,3 Pp.). Dieser Anstieg ist jedoch immer noch geringer als auf der EU-27 Ebene (+15,1 Pp). Die Beschäftigungsquote der Jugendlichen stieg im Vergleich zu 2013 um +4,1 Pp. Sie ist besonders konjunkturabhängig und verzeichnete 2020 mit dem Einsetzen der Gesundheitskrise einen deutlichen Rückgang, stieg aber ab 2021 wieder an.

#### Evolution des taux d'emploi

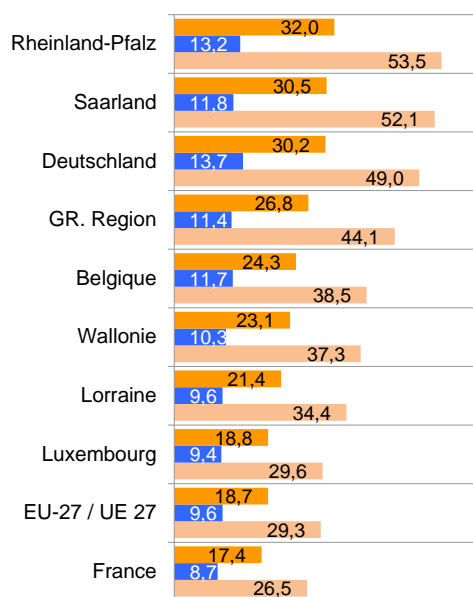
Au cours des dix dernières années, le taux d'emploi a légèrement progressé en Grande Région : depuis 2013, on enregistre une hausse de ce dernier de 4,1 points de pourcentage. Cette hausse s'explique avant tout par une plus grande participation des femmes à la vie active (+ 6,0 pp ; hommes + 2,2 pp). Pour autant, l'écart hommes/femmes en 2023 est toujours de 7,3 pp.

Parallèlement à la hausse chez les femmes, le taux d'emploi des seniors a augmenté : en 2023, au total 62,4 % des personnes âgées de 55 à 64 ans exercent une activité dans l'espace de coopération ; en 2013, elles n'étaient que 51,0 % (+ 11,3 pp). Cette progression reste cependant plus faible qu'à l'échelle de l'UE-27 (+ 15,1 pp). En comparaison avec l'année 2013, le taux d'emploi des jeunes a progressé de 4,1 pp. Il est particulièrement sensible à la conjoncture, et a enregistré une baisse importante en 2020 avec l'arrivée de la crise sanitaire, mais est reparti à la hausse dès 2021.

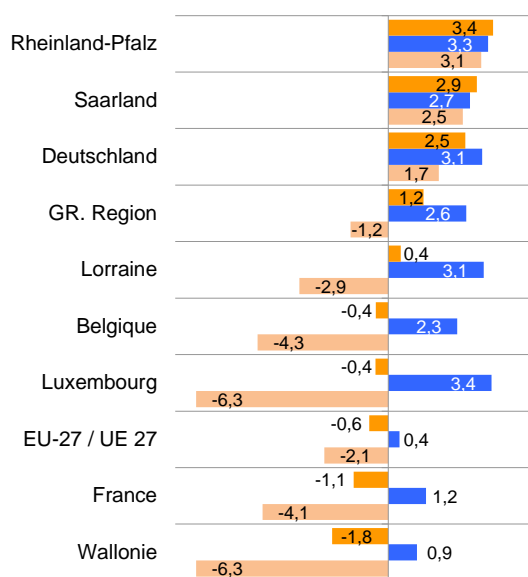
## Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht / Emploi à temps partiel hommes/femmes

jeweils in % der Gesamtbeschäftigung (Wohnortkonzept) / en % de l'emploi global (calcul au lieu de résidence)

Teilzeitquoten 2023 / Taux d'emploi à temps partiel 2023

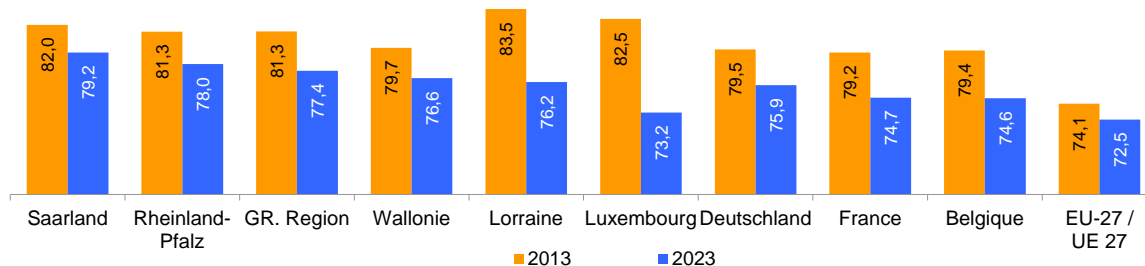


Veränderung 2013 – 2023 in Prozentpunkten /  
 Variation 2013 – 2023 en points de pourcentage



■ Insgesamt / Total ■ Frauen / Femmes ■ Männer / Hommes

Anteil der Frauen an der Teilzeitbeschäftigung 2013 und 2023 (in %) /  
 Pourcentage des femmes dans l'emploi à temps partiel en 2013 et 2023 (en %)



■ 2013 ■ 2023

Berechnungen / Calculs : IBA-OIE

### Teilzeitquote in der Großregion merklich höher als in der EU

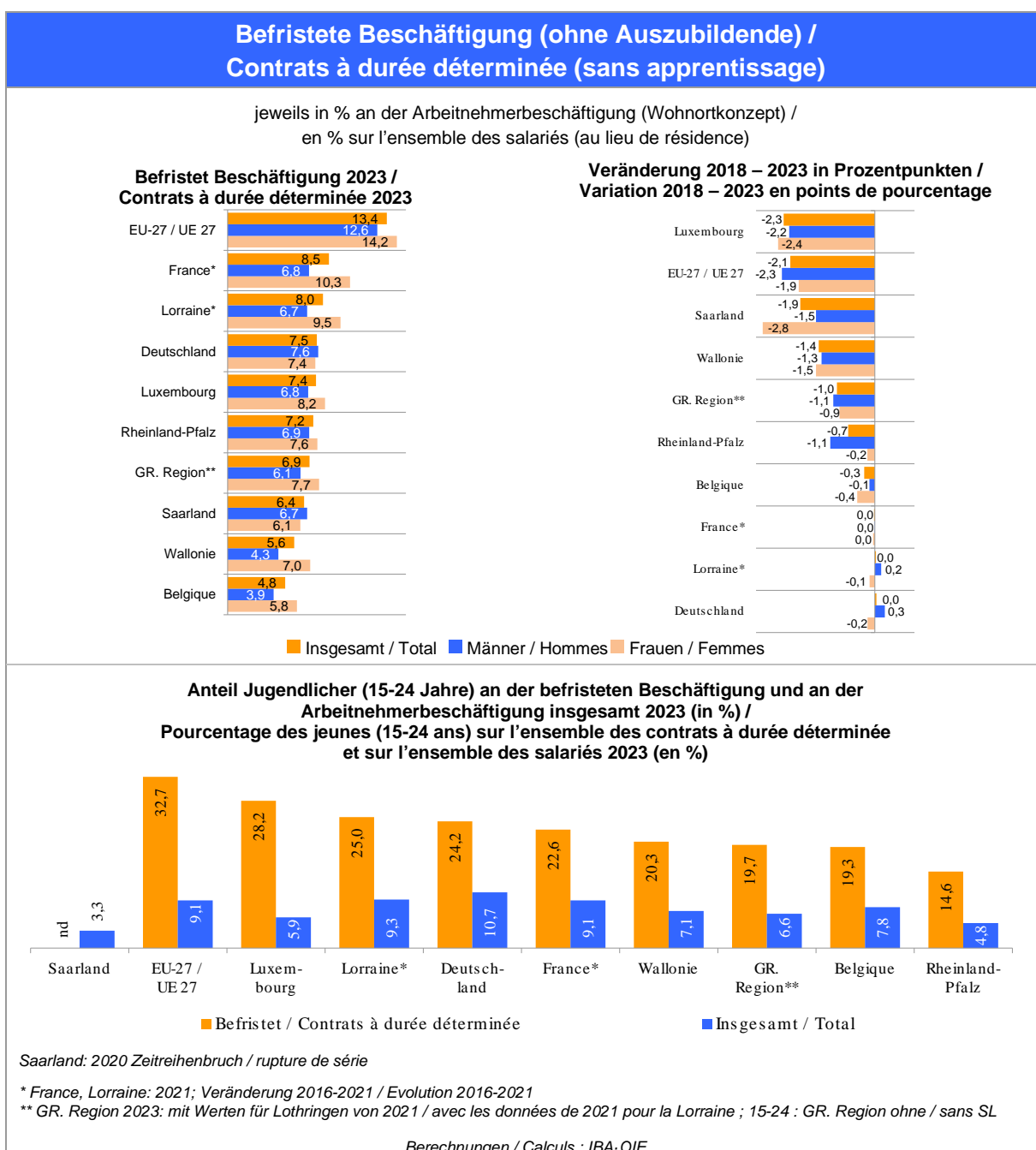
Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitszeiten unterhalb der Vollzeitnorm können es Beschäftigten ermöglichen, Beruf und andere Lebensbereiche besser miteinander zu vereinbaren. Teilzeitarbeit kann in diesem Sinne sehr positiv sein, sofern sie nicht auf Unterbeschäftigung zurückzuführen ist. 2023 arbeiteten über ein Viertel aller Beschäftigten in der Großregion in Teilzeit – deutlich mehr als im europäischen Durchschnitt. Seit dem Jahr 2013 ist ihr Anteil im Kooperationsraum um 1,2 Prozentpunkte gestiegen. Im gleichen Zeitraum ging der Anteil auf EU-Ebene zurück (-0,6 Pp.).

Im interregionalen Vergleich wiesen die deutschen Regionen hohe Teilzeitquoten auf, während die Wallonie, aber vor allem Lothringen und Luxemburg wesentlich niedrigere Werte verzeichneten. Dies gilt auch bei der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Quoten, die sehr unterschiedlich ausfallen: Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit nach wie vor in erster Linie Frauensache: 2023 waren 77,4% aller Teilzeitarbeitskräfte in der Großregion weiblich und insgesamt 44,1% aller erwerbstätigen Frauen waren unterhalb der Vollzeitnorm beschäftigt, bei den Männern belief sich der Anteil auf 11,4%.

### Taux d'emploi à temps partiel supérieur à celui de l'UE

Les emplois à temps partiel (temps de travail inférieur à un plein temps) permettent aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. L'emploi à temps partiel peut donc être positif pour autant qu'il ne corresponde pas à un sous-emploi. En 2023, plus qu'un quart des salariés dans la Grande Région travaille à temps partiel – un chiffre bien supérieur à la moyenne européenne. Depuis 2013, le taux a augmenté de 1,2 point dans l'espace de coopération. Dans le même temps, le taux recule au niveau européen (-0,6 pp).

La comparaison interrégionale fait apparaître des taux d'emploi à temps partiel élevés pour les deux régions allemandes, alors que la Wallonie, et plus particulièrement la Lorraine et le Luxembourg, affichent des valeurs nettement plus faibles. Ce constat s'applique également aux taux hommes/femmes qui varient sensiblement. L'emploi à temps partiel concerne fondamentalement plutôt les femmes : en 2023, 77,4 % des salariés occupant un emploi à temps partiel sont des femmes. Globalement, 44,1 % des femmes exerçant une activité ont un emploi à temps partiel. Chez les hommes, ce taux est de 11,4 %.

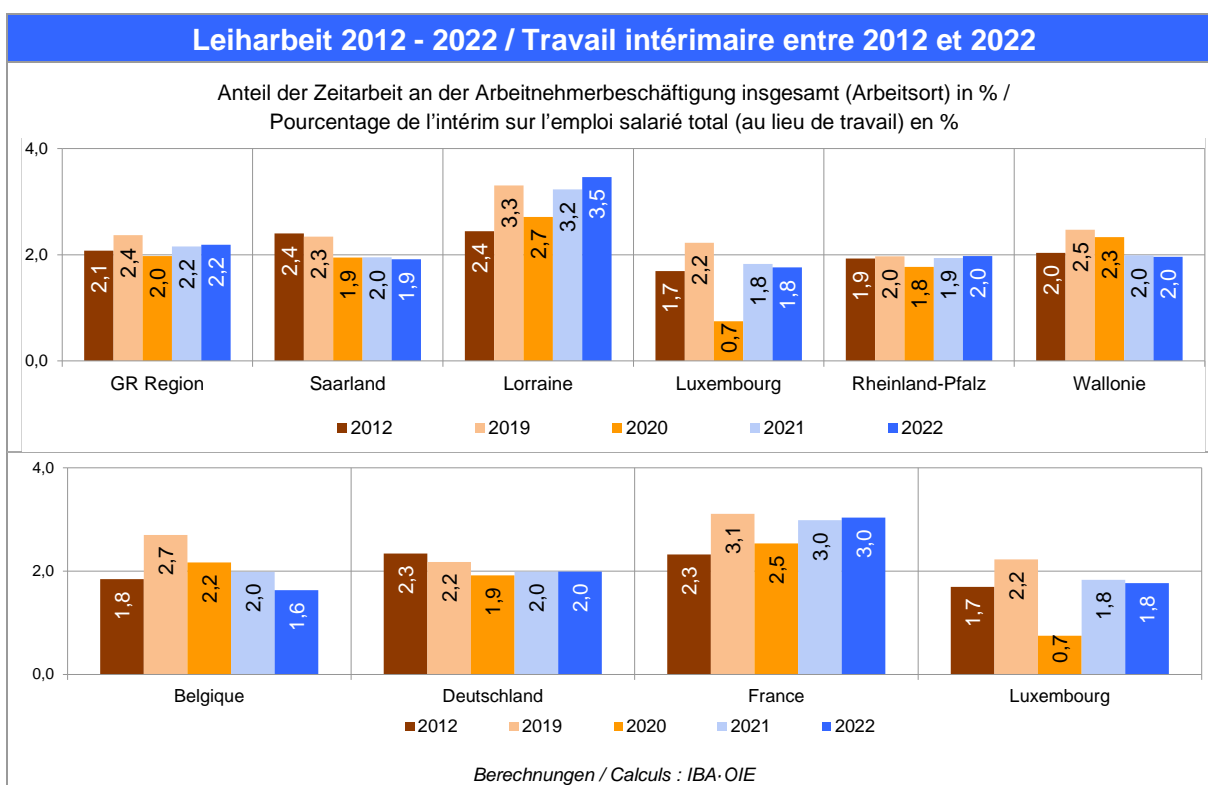


### Befristete Beschäftigung

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis handelt es sich um eine Vereinbarung mit festgelegtem Enddatum, die nur unter bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden kann. In Frankreich erhält der Arbeitnehmer am Ende eine Ausgleichszahlung, die ihn für die mit dem Vertrag eingehende Unsicherheit entschädigt. 2023 hatten in der Großregion 6,9% der Arbeitnehmer einen befristeten Vertrag. Die Quoten bewegen sich zwischen 5,6% in der Wallonie und 8,0% in Lothringen (2021). Zwischen 2018 und 2023 ging der großregionale Anteil zurück (-1,0 Pp.). Die Quote der Frauen ist auf der Ebene der Großregion höher als die der Männer, mit einem Unterschied von 1,6 Pp. Überdurchschnittlich betroffen sind junge Menschen: Von allen befristeten Verträgen wurden in der Großregion fast ein Fünftel mit jungen Menschen abgeschlossen, obwohl diese nur 6,6% aller Arbeitnehmer ausmachen.

### Contrats à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée (CDD) est une convention affectée d'un terme qui ne peut être conclue que dans des hypothèses précises. La France a prévu, lors de la rupture normale du contrat à durée déterminée et du contrat de travail temporaire, le versement d'une prime de précarité. En 2023, 6,9 % des salariés en Grande Région étaient employés dans le cadre d'un CDD. Les taux varient de 5,6 % en Wallonie à 8,0 % en Lorraine (2021). Entre 2018 et 2023, le taux grand-régional a reculé (- 1,0 pp.). La part des femmes en CDD reste supérieure à celle des hommes à l'échelle de la Grande Région, avec une différence de 1,6 point de pourcentage. Les jeunes sont davantage touchés : parmi tous les contrats à durée déterminée conclus en Grande Région, près d'un cinquième a été conclu avec des jeunes, bien qu'ils ne représentent que 6,6 % de l'ensemble des salariés.



#### Leiharbeitsbeschäftigung als Konjunkturbarometer

Die Beschäftigung in Leiharbeitsbranche wird oft als eine Art Barometer für die Konjunktur gesehen. Aufgrund der temporären Art ihrer Verträge werden Leiharbeiter von den Unternehmen in Krisenzeiten zuerst entlassen, ein Rückgang bei der Leiharbeitsbeschäftigung weist darum im Allgemeinen auf eine wirtschaftliche Verschlechterung hin.

So ist beispielsweise im Jahr 2020 im Kontext der Gesundheitskrise ein Rückgang der Leiharbeit in allen Teilregionen der Großregion zu beobachten (-17,1%, d.h. 18.600 Personen weniger als 2019), was eine merkliche Abschwächung der Wirtschaft widerspiegelt. Dieser Einbruch war in Luxemburg besonders ausgeprägt (Rückgang der Zahl der Leiharbeiter um 65,8%).

Im Jahr 2021 ist der Anstieg der Leiharbeiterzahlen in der Großregion (+10,6%) ein Indiz für die deutliche Erholung der Wirtschaftstätigkeit. So erreichte die Anzahl der Leiharbeiter in Luxemburg fast wieder das Vorkrisenniveau. Lediglich die Wallonie verzeichnet 2021 im Vergleich zu 2020 einen Rückgang der Zahl der Leiharbeiter, der im Übrigen stärker ausfällt als zwischen 2019 und 2020 (-12,8% bzw. -5,9%).

Im Jahr 2022 zählt die Großregion ca. 103.100 Leiharbeiter: 35,9% dieser Leiharbeiter sind in Rheinland-Pfalz beschäftigt, 26,0% in Lothringen und 21,0% in der Wallonie. Die Regionen mit den geringsten Anteilen sind das Saarland (9,0%) und Luxemburg (8,1%).

Der Anteil der Zeitarbeit an der Arbeitnehmerbeschäftigung insgesamt im Jahr 2022 liegt in der Wallonie (2,0 %) sowie in Lothringen (3,5 %) über dem jeweiligen nationalen Wert, und in den beiden deutschen Bundesländern (Saarland 1,9 %, Rheinland-Pfalz 2 %) auf nationalem Niveau. In Luxemburg hat die Leiharbeitsbranche einen besonders grenzüberschreitenden Charakter: rund 72% der bei den luxemburgischen Leiharbeitsfirmen registrierten Arbeitnehmer in 2022 sind Grenzgänger.

#### Le travail intérimaire comme baromètre de la conjoncture

Le travail intérimaire est souvent considéré comme un « baromètre » de la conjoncture économique. Du fait de l'aspect temporaire de ces contrats de travail, les intérimaires sont souvent les premières victimes des crises économiques, un ralentissement du travail intérimaire constituant le signe d'un certain repli économique.

On observe ainsi en 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, une baisse du travail intérimaire dans l'intégralité des composantes de la Grande Région (-17,1 %, soit 18 600 de personnes en moins par rapport à 2019), traduisant le net ralentissement de l'économie. Ce recul a été particulièrement marqué au Luxembourg (baisse de 65,8 % du nombre d'intérimaires).

En 2021, à l'échelle de la Grande Région, le rebond du travail intérimaire révèle la reprise très forte de l'activité (+10,6 % de salariés en intérim). Au Luxembourg, le nombre des intérimaires a pratiquement retrouvé le niveau d'avant-crise. Seule la Wallonie enregistre en 2021 une baisse du nombre de travailleurs intérimaires, d'ailleurs plus forte qu'en 2020 (respectivement -12,8 % et -5,9 %).

En 2022 la Grande Région compte environ 103 100 travailleurs intérimaires : 35,9 % de ces intérimaires sont occupés en Rhénanie-Palatinat, 26,0 % en Lorraine et 21,0 % en Wallonie. Les régions qui enregistrent les pourcentages les plus faibles sont la Sarre (9,0 %) et le Luxembourg (8,1 %).

La contribution de l'intérim à l'emploi salarié total en 2022 est supérieure à la valeur nationale en Wallonie (2,0 %) et en Lorraine (3,5 %) ; et se situe au niveau national dans les deux Länder allemands (Sarre 1,9 %, Rhénanie-Palatinat 2 %). Au Luxembourg, le secteur du travail intérimaire présente un caractère particulièrement transfrontalier : environ 72 % des salariés enregistrés en 2022 auprès des agences d'intérim luxembourgeoises étaient des frontaliers.

## Methodische Anmerkungen

### Datengrundlage:

Die für das Kapitel 3.1 „Beschäftigung“ verwendete Datengrundlage basiert für die Indikatoren zu „Erwerbstätige und Arbeitnehmer am Arbeitsort“ im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion; für die Indikatoren „Erwerbstätigen am Wohnort“ auf Informationen von Eurostat. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt.

Für den Indikator „Struktur der Arbeitnehmerbeschäftigung (am Arbeitsort) nach Wirtschaftsbereichen“ gilt: Im Laufe des Jahres 2012 erfolgte eine Umstellung der Wirtschaftsklassifikation auf die neue Klassifikation NACE Rev. 2. Die Ergebnisse der Revision sind grundsätzlich nur eingeschränkt vergleichbar mit den zuvor veröffentlichten Daten.

### Europäischen Säule der sozialen Rechte:

Von den drei Kapiteln, in die sich die zwanzig Grundsätze der Europäischen Säule der sozialen Rechte gliedern, betreffen zwei den Arbeitsmarkt: „Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt“ sowie „Faire Arbeitsbedingungen“. In diesem Zusammenhang wurden zwei Ziele für 2030 festgelegt:

- Beschäftigungsquote: Erreichen einer Beschäftigungsquote von 78% bis 2030
- Unterschied der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern: Halbierung des Gender-Gap von 2019.

### Definitionen und methodische Hinweise:

#### Arbeitskräfteerhebung und ILO-Arbeitsmarktstatistik:

Als Quelle für Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte dient die Arbeitskräfteerhebung (AKE) der EU. Diese Erhebung wird als vierteljährliche Haushaltsstichprobe durchgeführt. Zur Grundgesamtheit gehören alle Mitglieder privater Haushalte im Alter ab 15 Jahren, die über ihre Arbeitsmarkteteiligung und ihren Erwerbsstatus befragt werden. Der Europäischen Kommission dient die AKE als wichtiges Instrument für die Bereitstellung von vergleichbaren statistischen Informationen über Niveau, Struktur und Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. EU-weite beschäftigungspolitische Ziele werden mit der AKE gemessen.

Der Erhebung liegen die Definitionen und Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zugrunde. Kennzahlen zu Erwerbslosen, Erwerbstätigen und Erwerbspersonen werden so in einem in sich abgestimmten und harmonisierten System dargestellt, das – im Unterschied zu den jeweils länderspezifischen Definitionen und Konzepten auf Basis gesetzlicher Bestimmungen – internationale bzw. grenzüberschreitende Vergleiche von Arbeitsmärkten ermöglicht.

Kennzeichnend für die AKE ist darüber hinaus, dass ausgehend von einem Stichprobenergebnis auf das Ergebnis in der Bevölkerung geschlossen wird. Dieser Schluss ist eine auf einer Hochrechnung basierende Schätzung, die eine gewisse Unschärfe ausweist.

## Remarques méthodologiques

### Base de données :

Les données de base utilisées pour le chapitre 3.1 « Emploi » s'appuient pour les indicateurs « Actifs occupés et salariés (au lieu de travail) » sur les informations des offices statistiques de la Grande Région ; pour les indicateurs « Taux d'emploi (résidents) » sur les informations d'Eurostat. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires.

Concernant l'indicateur « Structure de l'emploi salarié (au lieu de travail) par secteur économique » : au cours de l'année 2012, une révision de la nomenclature des activités économiques a eu lieu (NACE Rév.2). Les résultats de la révision ne sont que partiellement comparables avec les données publiées précédemment.

### Socle européen des droits sociaux

Parmi les trois chapitres dans lesquels sont répartis les 20 principes élaborés dans le cadre du socle européen des droits sociaux, deux concernent le marché du travail, à savoir « l'égalité des chances et l'accès au marché du travail » et « les conditions de travail équitables ». À ce titre, deux objectifs ont été fixés à l'horizon 2030 :

- Taux d'emploi : atteindre un taux d'emploi de 78 % ;
- Écart des taux d'emploi des hommes et des femmes : réduire l'écart de 2019 par deux.

### Définitions et précisions méthodologiques :

#### Enquête sur les Forces de Travail et statistiques du BIT sur le marché du travail :

La source d'informations sur les marchés régionaux du travail est l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) de l'UE. Cette enquête prend la forme d'un sondage trimestriel effectué auprès des ménages. Font partie de cette population tous les membres de ménages privés à partir de 15 ans, interrogés sur leur participation au marché du travail et leur activité. L'EFT constitue pour la Commission Européenne un outil important pour la mise à disposition d'informations statistiques comparables sur le niveau, la structure et l'évolution de l'activité et du chômage. Les objectifs fixés dans la politique de l'emploi au niveau de l'UE sont mesurés à l'aide de l'EFT.

L'enquête se fonde sur les définitions et les critères du Bureau International du Travail (BIT). Les indicateurs sur les actifs inoccupés, les actifs occupés et la population active sont présentés dans un système ajusté et harmonisé qui, à l'opposé des définitions nationales et des concepts fondés sur des dispositions réglementaires, permet de faire des comparaisons internationales et/ou transfrontalières des marchés du travail.

La méthode de l'Enquête sur les Forces de Travail est par ailleurs caractérisée par le fait que le résultat d'un sondage est reporté sur la population. Cette méthode est en fait une estimation basée sur une extrapolation et affaiblissant par là même une certaine imprécision.

### **Erwerbstätige:**

Erwerbstätige im Sinne der ILO-Definition sind alle Personen im Alter von mindestens 15 Jahren, die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.

Die Darstellung der Erwerbstätigkeit erfolgt zum einen nach dem Inlandskonzept (Erwerbstätige am Arbeitsort). Erfasst werden alle Personen, die im jeweiligen Gebiet ihren Wohn- und Arbeitsort haben, zuzüglich der außerhalb dieses Gebietes wohnenden Personen, die als Einpendler in diese Region ihren Arbeitsort erreichen. Zum anderen erfolgt der Nachweis nach dem Inländerkonzept (Erwerbstätige am Wohnort). Hier werden alle Personen erfasst, die im jeweiligen Gebiet ihren Wohn- und Arbeitsort haben, zusätzlich aber auch diejenigen Personen, die zwar in diesem Gebiet wohnen, aber als Auspendler ihren Arbeitsort in anderen Regionen haben.

### **Arbeitnehmer:**

Im Allgemeinen ist der Begriff „Arbeitnehmer“ definiert als Personen, die für einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber arbeiten und ein Entgelt in Form von Lohn, Gehalt, Stücklohn oder Sachbezügen erhalten. Hierunter fallen auch Berufssoldaten.

### **NACE:**

siehe methodische Anmerkungen des Kapitels 2.1

### **Erwerbstätigenquote (AKE):**

Die Erwerbstätigenquote ist definiert als der Anteil der erwerbstätigen Personen in einer Altersklasse an der Gesamtbevölkerung dieser Altersklasse. Sie deckt die in privaten Haushalten lebende Bevölkerung ab, schließt jedoch kollektive Haushalte wie Pensionen, Studentenwohnheime und Krankenhäuser aus.

### **Teilzeitbeschäftigung (AKE):**

Es wird lediglich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unterschieden. Eine genauere Unterscheidung ist nicht möglich, weil die Arbeitszeiten je nach Region und Wirtschaftszweig unterschiedlich sind.

### **Gender Gap:**

Bezeichnung eines geschlechtsspezifischen Gefälles (statistische Unterschiede zwischen Männern und Frauen).

### **Befristete Beschäftigung (AKE):**

Eine Tätigkeit wird als befristet betrachtet, wenn sie entweder nach einer im Vorhinein festgesetzten Dauer endet oder sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass ihre Beendigung von objektiven Bedingungen abhängt, beispielsweise von der Erledigung eines Auftrags oder der Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.

### **Leiharbeit:**

Leih- bzw. Zeitarbeiter sind überlassene Leiharbeitnehmer, die im Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen

### **Actifs occupés :**

On considère comme actifs occupés au sens de la définition du BIT 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 dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance.

La représentation du taux d'emploi se fait par le biais du concept « actifs au lieu de travail ». On dénombre les personnes qui habitent et travaillent sur un certain territoire, ainsi que les personnes habitant en dehors de ce territoire mais qui font la navette dans la région pour travailler. D'autre part on mesure les actifs au lieu de résidence. Ici on compte toutes les personnes qui habitent et travaillent sur un certain territoire, plus les personnes qui y habitent, mais qui ont leur lieu de travail en dehors de ce territoire.

### **Salarié :**

En général, un salarié est défini comme une personne qui travaille pour un employeur public ou privé et qui reçoit en échange une compensation sous la forme d'un traitement, d'un salaire, d'émoluments, de gratifications, d'une rémunération à la pièce ou d'un paiement en nature. Les militaires de carrière sont inclus.

### **NACE :**

Voir remarques méthodologiques du chapitre 2.1

### **Taux d'actifs occupés (EFT) :**

Le taux d'actifs occupés se définit comme la part des personnes actives occupées au sein de la population totale de ce groupe d'âge. Il couvre la population vivant dans les ménages privés, mais exclut les ménages collectifs tels que les pensions, les foyers d'étudiants et les hôpitaux.

### **Emploi à temps partiel (EFT) :**

On distingue activité à temps plein et à temps partiel. Une distinction plus précise est impossible étant donné que le temps de travail est différent selon les Etats membres et les secteurs économiques.

### **Gender Gap / Ecart hommes-femmes :**

Il fait référence à un écart statistique relevé entre les hommes et les femmes.

### **Contrat à durée déterminée (EFT) :**

Les employés ayant un emploi/contrat à durée déterminée sont ceux dont l'emploi principal prendra fin après une période fixée d'avance, ou après une période non connue d'avance, néanmoins définie par des critères objectifs, tels que l'achèvement d'une mission ou de la période d'absence d'un employé temporairement remplacé.

### **Travail intérimaire :**

Le travail intérimaire peut être défini comme une forme de travail temporaire qui est effectué par un travailleur (l'intérimaire) pour le compte d'un employeur (l'entreprise de travail intérimaire) auprès d'un tiers (le client-utilisateur).



**Quellen / Sources :**

*Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen sowie Eurostat / Offices statistiques de la Grande Région et chiffres complétés par nos soins et Eurostat*

**Erwerbstätige und Arbeitnehmer (am Arbeitsort) / Actifs occupés et salariés (au lieu de travail) :**

*Wallonie, DG Belgien: ICN, Comptes régionaux; les données 2022 sont provisoires  
Saarland, Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung der Länder  
Lorraine: INSEE Estimations d'emploi  
EU / UE, Belgique, Deutschland, France, Luxembourg: Eurostat*

**Erwerbstätige (Wohnortkonzept) / Actifs occupés (au lieu de résidence) :**

*Eurostat – Arbeitskräfteerhebung / Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail  
DG Belgien: Ostbelgien Statistik*

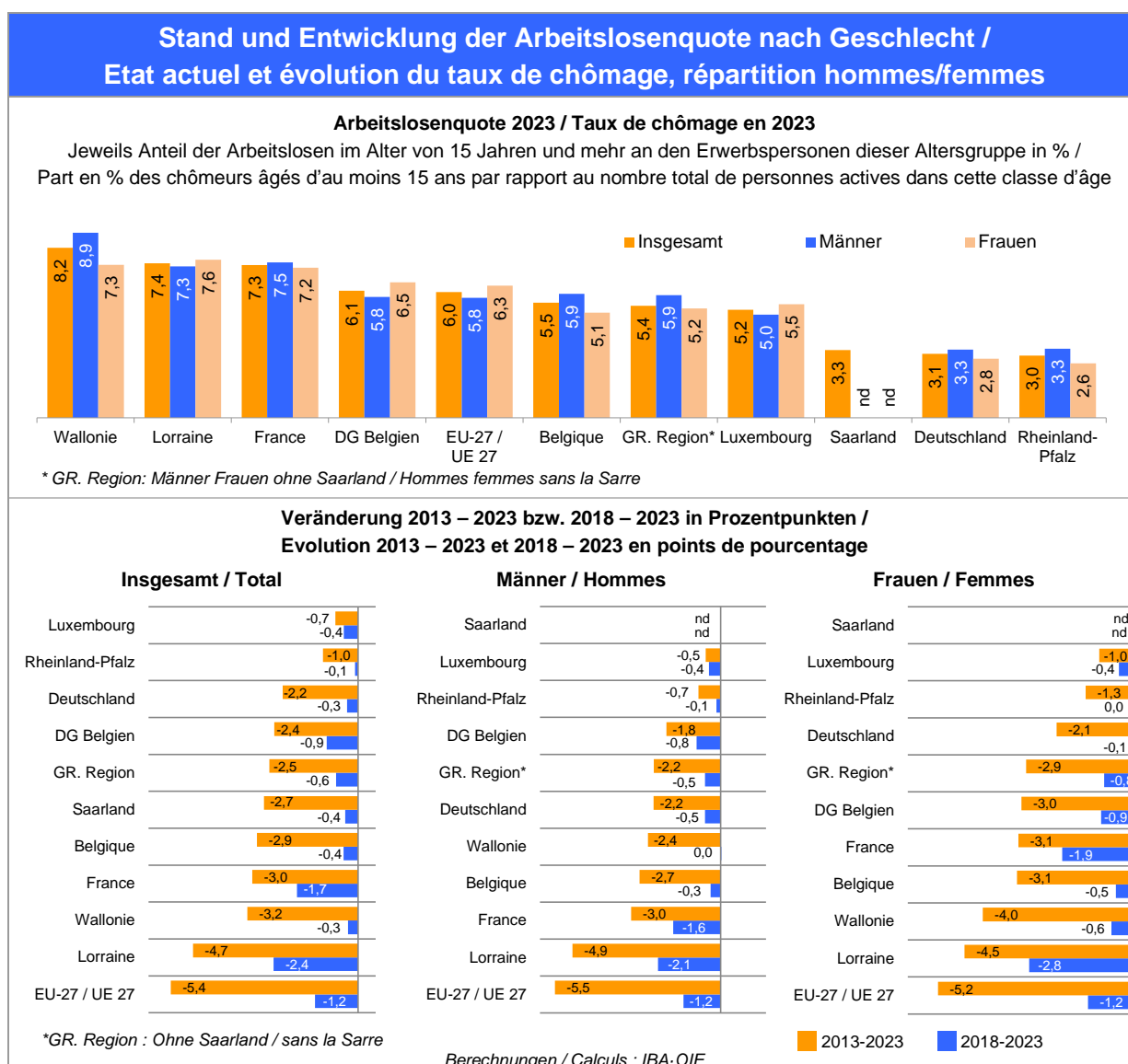
**Befristete Beschäftigung / Contrat à durée déterminée :**

*Belgique, Wallonie: Statbel – Enquête sur les forces de travail  
Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Mikrozensus – bezogen auf abhängige Erwerbstätige (ohne Auszubildende, ohne Soldaten und Zivil-dienstleistende)  
Saarland, Rheinland-Pfalz, Deutschland 2020: Zeitreihenbruch  
France, Lorraine: INSEE – Recensement de la population 2021 exploitation complémentaire  
EU / UE, Luxembourg: Eurostat – AKE / EFT*

**Leiharbeit / Travail intérimaire :**

*Belgique, Wallonie: Statbel – Enquête sur les forces de travail  
Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Statistik der Bundesagentur für Arbeit  
France, Lorraine: DIRECCTE. Rupture de série en 2016 ; depuis 2018: Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.  
Luxembourg: IGSS*

## 3.2 Arbeitslosigkeit / Chômage



### Arbeitslosenquote in der Großregion seit Längerem rückläufig

Die im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung erfasste, harmonisierte Arbeitslosenquote betrug 2023 in der Großregion 5,4% und lag damit 0,6 Prozentpunkte unter dem europäischen Niveau (6,0%). Innerhalb des Kooperationsraums verzeichnet die Wallonie mit 8,2% die höchste Arbeitslosenquote, Rheinland-Pfalz mit 3,0% die niedrigste.

Seit 2013 ist die Arbeitslosigkeit in der Großregion um 2,5 Pp zurückgegangen, wobei die Veränderung in Lothringen (-4,7 Pp) am stärksten war, aber immer noch unter dem EU-Durchschnitt von -5,4 Pp liegt. Großregional ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei den Frauen (-2,9 Pp) etwas stärker ausgefallen als bei den Männern (-2,2 Pp). In diesem Zeitraum sind die Entwicklungen in Luxemburg sowohl für die Frauen als auch für die Männern am geringsten. In der Wallonie ist der Unterschied zwischen den Veränderungen der Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen am größten (-2,4 gegenüber -4,0 Pp).

### Le taux de chômage en GR en baisse sur le long terme

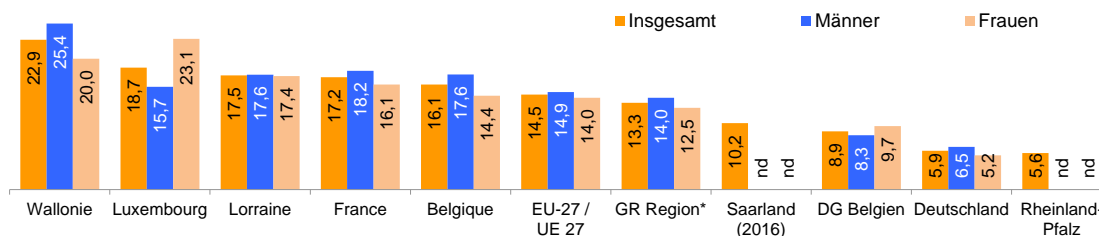
Le taux de chômage recensé dans le cadre de l'EFT et harmonisé s'élevait à 5,4 % dans la Grande Région en 2023 et était donc inférieur de 0,6 point de pourcentage au niveau européen (6,0 %). Dans l'espace de coopération, la Wallonie enregistre le taux de chômage le plus élevé avec 8,2 %, la Rhénanie-Palatinat le plus bas (3,0 %).

Depuis 2013, le taux de chômage a reculé de 2,5 points en Grande Région, et c'est en Lorraine que l'évolution est la plus importante (- 4,7 pp), mais cela reste encore inférieur à la moyenne européenne (- 5,4 pp). En Grande Région, depuis 2013, la baisse du taux de chômage est plus élevée chez les femmes (- 2,9 pp) que chez les hommes (- 2,2 pp). Au cours de cette même période, les évolutions sont les moins importantes au Luxembourg, tant pour les hommes que les femmes. Enfin, c'est en Wallonie qu'on observe le plus grand écart entre les évolutions du taux de chômage des hommes et celui des femmes (- 2,4 contre - 4,0 pp).

## Stand und Entwicklung der Arbeitslosenquote Jugendlicher nach Geschlecht / Etat actuel et évolution du taux de chômage des jeunes, répartition hommes/femmes

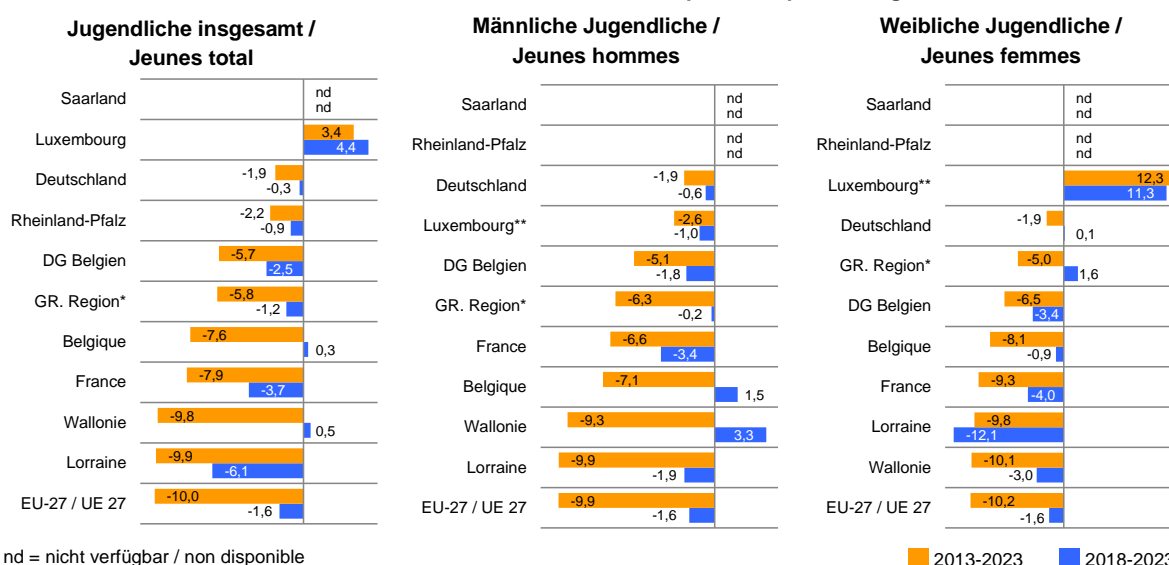
### Arbeitslosenquote Jugendlicher 2023 / Taux de chômage des jeunes en 2023

Jeweils Anteil der Arbeitslosen im Alter von 15-24 Jahren an den Erwerbspersonen dieser Altersgruppe in % /  
 Part en % des chômeurs de 15 à 24 ans par rapport au nombre total de personnes actives dans cette classe d'âge



\* GR. Region : Total ohne Saarland ; Männer und Frauen ohne Saarland und mit RLP 2019 /  
 Total sans la Sarre ; hommes et femmes sans la Sarre et avec RLP 2019

### Veränderung 2013 – 2023 bzw. 2013 – 2023 in Prozentpunkten / Evolution 2013 – 2023 et 2018 – 2023 en points de pourcentage



nd = nicht verfügbar / non disponible

\*GR. Region : 2013-2023 et 2018-2023 ohne Saarland / Sans la Sarre |

GR. Region Männer und Frauen : Ohne SL und 2023 mit RLP 2019 / Sans la Sarre et 2023 avec RLP 2019

\*\*Luxembourg: 2013 und 2023 geringere Zuverlässigkeit für junge Frauen; 2023 für junge Männer / 2013 et 2023 données peu fiables pour les jeunes femmes ; 2023 pour les jeunes hommes

Berechnungen / Calculs : IBA-OIE

### Jugendarbeitslosigkeit auf sinkendem Niveau, Großregion weiterhin unter dem EU-Durchschnitt

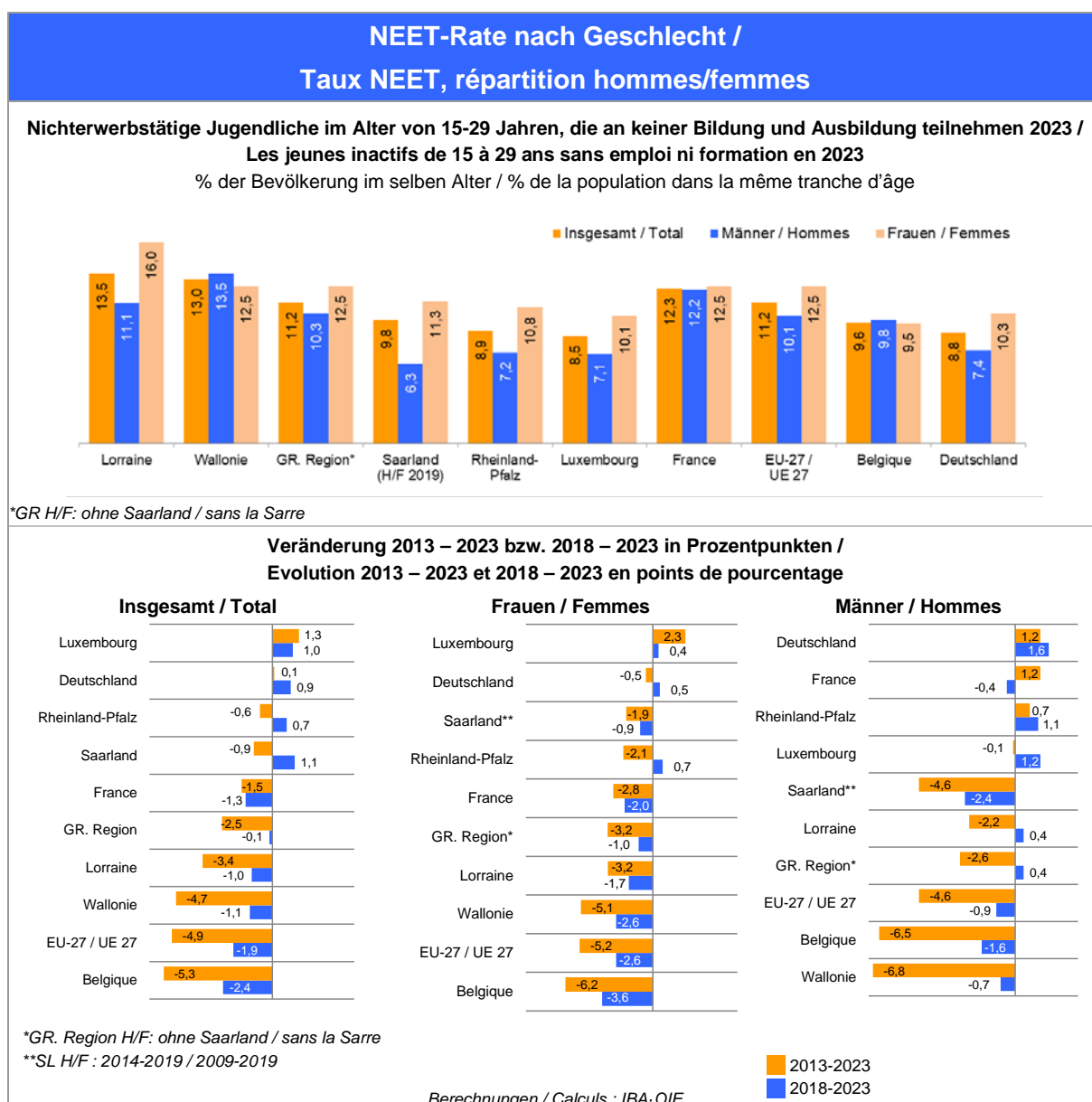
Die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt bleibt beunruhigend: 2023 waren 13,3% der Erwerbspersonen zwischen 15-24 Jahren in der Großregion (ohne Saarland) ohne Arbeit, ein Rückgang um 1,8 Pp. gegenüber 2021 (15,0%). Diese Quote liegt leicht unter dem EU-27-Durchschnitt (14,5%), während auf Ebene der Teilregionen die Wallonie (22,9%), Luxemburg (18,7%) und Lothringen (17,5%) höhere Werte als in der EU erreichen. Die DG Belgien (8,9%) und Rheinland-Pfalz (5,6%) bleiben deutlich unter diesen Werten.

Die Betrachtung der Entwicklung der letzten fünf Jahre zeigt, dass die Jugendarbeitslosenquote im gesamten Kooperationsraum deutlich gesunken ist (-5,8%). Diese positive Entwicklung wurde vor allem von der Wallonie (-9,8 Pp) und Lothringen (-9,9 Pp) getragen. Im Gegensatz dazu stieg sie in Luxemburg um 3,4 Pp an. Diese Entwicklung wird von den Frauen getragen, die seit 2013 einen Anstieg um 12,3 Pp verzeichnen.

### Recul du chômage des jeunes, les valeurs en Grande Région inférieures à la moyenne européenne

La situation des jeunes sur le marché de l'emploi reste préoccupante : en 2023, 13,3 % des actifs âgés de 15 à 24 ans en Grande Région (sans la Sarre) n'avaient pas de travail, en diminution de 1,8 point de pourcentage par rapport à 2021 (15,0 %). Ce taux est légèrement inférieur à la moyenne UE-27 (14,5 %), alors qu'au niveau des composantes, la Wallonie (22,9 %), le Luxembourg (18,7 %) et la Lorraine (17,5 %) atteignent des niveaux supérieurs au niveau européen. La Communauté germanophone (8,9 %) et la Rhénanie-Palatinat (5,6 %) restent nettement en-dessous de ces valeurs.

En observant le développement des 10 dernières années, le taux de chômage des jeunes a nettement diminué à l'échelle de l'espace de coopération (- 5,8 %). Cette évolution positive est largement portée par la Wallonie (- 9,8 pp) et la Lorraine (- 9,9 pp). En revanche au cours de cette période, il augmente de 3,4 points au Luxembourg. Cette évolution est portée par les femmes qui enregistrent une augmentation de 12,3 points depuis 2013.



### Junge Menschen, die sich nicht in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung befinden (NEET-Rate)

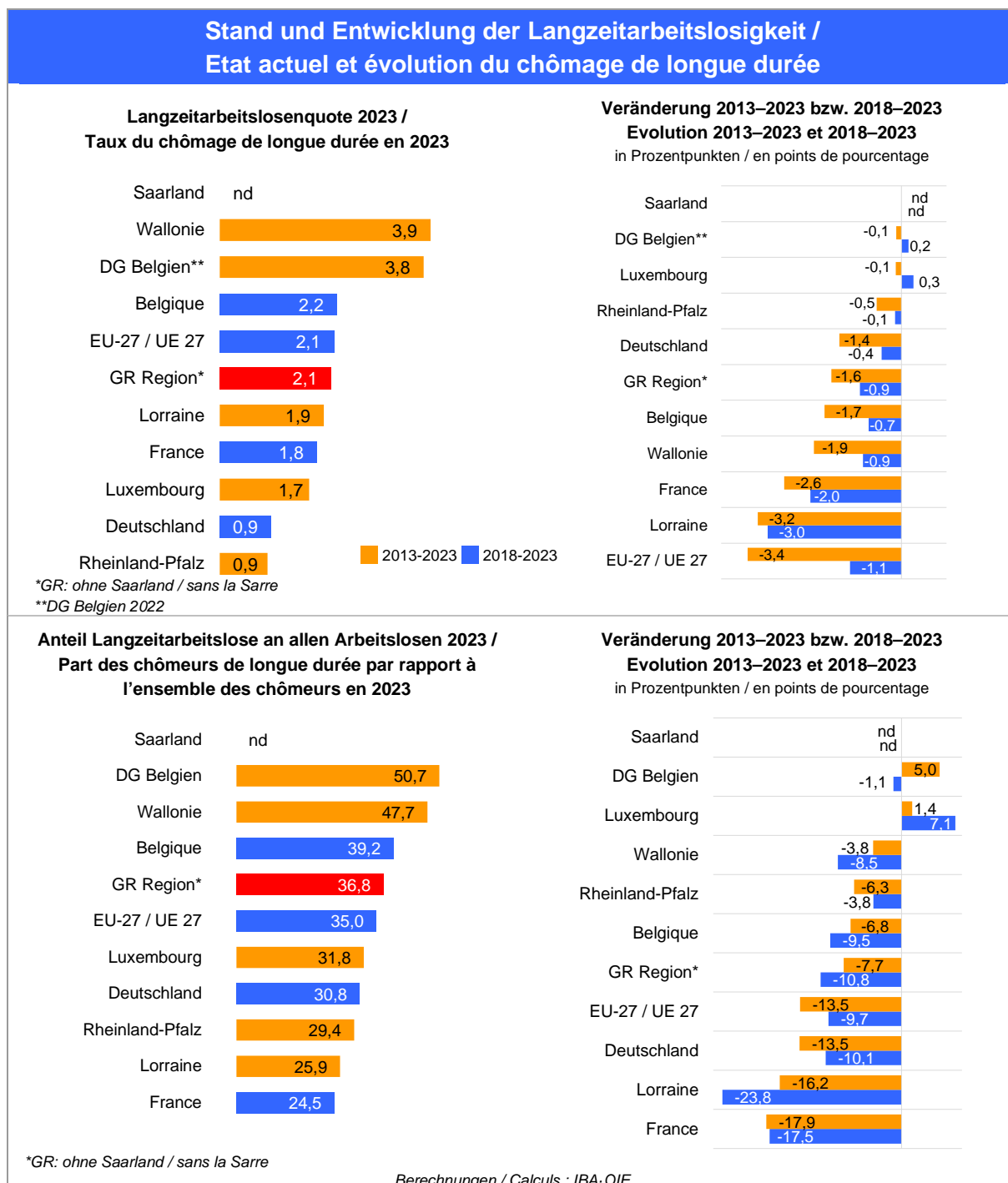
Im Jahr 2023 waren sowohl in der Großregion als auch in der EU-27 durchschnittlich 11,2% der 15-29-Jährigen weder in einem Beschäftigungsverhältnis noch in ein Ausbildungssystem integriert. Das EU-Ziel für die Altersgruppe von 15-29 Jahren, das bis 2030 erreicht werden soll, liegt bei 9%. Diese NEET-Rate ist seit 2013 in der EU um 4,9 Pp gesunken, im Kooperationsraum um -2,5 Pp.

Wie bei der Jugendarbeitslosigkeit fällt die Quote in Lothringen (13,5%) und in der Wallonie (13,0%) überdurchschnittlich aus. Im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in Luxemburg gehören immerhin noch 9,8%, 8,9% bzw. 8,5% zu der Gruppe der NEET. In der Wallonie und in Lothringen sind es eher die jungen Männer, die sich weder in Bildung noch Ausbildung und Beschäftigung befinden. Während die NEET-Rate in Luxemburg eine steigende Tendenz in den letzten zehn Jahren aufweist, weist die Entwicklung in den übrigen Teilregionen eine positive Bilanz auf, besonders durch einen stärkeren Rückgang bei den Frauen.

### Les jeunes déscolarisés, sans emploi ni en formation (taux NEET)

En 2023, les jeunes (15 à 29 ans) qui n'étaient ni en emploi, ni en études et ni en formation, représentaient en moyenne 11,2 % de cette classe d'âge tant au niveau de l'Union européenne qu'au sein de la Grande Région. L'objectif de l'UE pour la tranche d'âge des 15 à 29 ans, est de 9 % d'ici 2030. Ce taux NEET a reculé de 4,9 pp dans l'UE-27 et de - 2,5 pp dans l'espace de coopération depuis 2013.

À l'instar du chômage des jeunes, le taux recensé en Lorraine (13,5 %) et en Wallonie (13,0 %) est supérieur à la moyenne grand-régionale. En Sarre, en Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg, respectivement 9,8 % ; 8,9 % et 8,5 % des jeunes de 15 à 29 ans font encore partie du groupe des NEET. En Wallonie et en Lorraine, ce sont davantage les jeunes hommes qui ne sont ni en emploi ni en formation. Ces dix dernières années, alors que le taux de NEET progresse au Luxembourg, le bilan est positif dans le reste des composantes, par l'intermédiaire d'une baisse plus marquée chez les femmes.



### Langzeitarbeitslosigkeit

Im Jahr 2023 waren in der Großregion 2,1% aller Erwerbspersonen länger als ein Jahr ohne Arbeit. Dies bedeutet gegenüber 2013 einen Rückgang um 1,6 Prozentpunkte.

Die aktuellen Quoten variieren zwischen 0,9% in Rheinland-Pfalz und 3,9% in der Wallonie. Seit 2013 verbessert sich die Situation in alle Teilregionen, vor allem in Lothringen (-3,2 Punkte). Zwischen 2018 und 2023 verzeichneten Luxemburg und die DG Belgien geringfügige Steigerungen (+0,3 bzw. +0,2 Pp). Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen liegt in der Großregion im Jahr 2023 bei 36,8%, was einem Rückgang von 7,7 Pp gegenüber 2013 entspricht.

### Chômage de longue durée

En 2023, 2,1 % de tous les actifs de la Grande Région étaient au chômage depuis plus d'un an, ce qui représente une baisse de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'année 2013.

Les taux actuels varient entre 0,9 % en Rhénanie-Palatinat et 3,9 % en Wallonie. Depuis 2013, la situation s'améliore dans toutes les composantes, et particulièrement en Lorraine (- 3,2 points). Entre 2018 et 2023, le taux augmente très légèrement au Luxembourg (+ 0,3 pp) et en Communauté germanophone (+ 0,2 pp). La part des chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des chômeurs en Grande Région est de 36,8 % en 2023, soit un recul de 7,7 points par rapport à 2013.

## Methodische Anmerkungen

### Datengrundlage:

Die für das Kapitel 3.2 „Arbeitslosigkeit“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) von Eurostat. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen bzw. durch weiterführende Daten ergänzt. Es ist zu beachten, dass die Datenlage für die deutschen Bundesländer gerade in der geschlechterspezifischen Betrachtung sehr lückenhaft ist.

### Definitionen und methodische Hinweise:

#### Arbeitslosenquote (AKE):

Die Arbeitslosenquote ist definiert als der prozentuale Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Summe aus Erwerbstätigen und Arbeitslosen). Arbeitslose sind alle Personen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren die in der Berichtswoche ohne Arbeit waren, zu dem Zeitpunkt für eine Arbeit verfügbar und innerhalb der letzten vier Wochen aktiv auf Arbeitssuche waren oder bereits eine Arbeit gefunden hatten, die sie innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen würden. Die Arbeitslosenquote kann nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

#### NEET-Rate (AKE):

Hier wird die Gruppe der nichterwerbstätigen Jugendlichen zwischen 15 und 29 Jahren ohne Arbeit oder Ausbildung betrachtet. Im Rahmen des Europäischen Säule sozialer Rechte hat die Europäische Kommission ein Ziel im Zusammenhang mit der NEET-Rate der 15- bis 29-Jährigen festgelegt. In den europäischen Mitgliedsstaaten soll bis 2030 eine NEET-Rate in dieser Altersgruppe von 9% erreicht werden.

#### Langzeitarbeitslosenquote (AKE):

Langzeitarbeitslose Personen (12 Monate und mehr) sind mindestens 15 Jahre alt und leben nicht in kollektiven Haushalten; sie sind in den nächsten zwei Wochen weiter arbeitslos, sind imstande, eine neue Arbeit in den zwei nächsten Wochen anzutreten und suchen Arbeit (haben in den vorigen vier Wochen intensiv Arbeit gesucht oder suchen nicht mehr, weil sie bereits eine Arbeitsstelle, die sie später antreten werden, gefunden haben). Die Arbeitslosigkeitsdauer ist definiert als der Zeitraum, in welchem Arbeit gesucht wird, oder als die abgelaufene Periode seit der letzten Tätigkeit (wenn diese Periode kürzer ist als der Zeitraum, in welchem Arbeit gesucht wird). Die Langzeitarbeitslosenquote entspricht dem Anteil der Langzeitarbeitslosen im Alter von 15 Jahren an der erwerbsfähigen Bevölkerung dieser Altersgruppe.

#### Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen (AKE):

Die Langzeiterwerbslosenquote entspricht dem Anteil der Langzeitarbeitslosen im Alter von 15 Jahren an allen Arbeitslosen dieser Altersgruppe.

### Quellen / Sources :

Eurostat – Arbeitskräfteerhebung / Enquête sur les Forces de Travail  
DG Belgien: Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG)

## Remarques méthodologiques

### Base de données :

Les données de base utilisées pour le chapitre 3.2 « Chômage » s'appuient sur les informations de l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) et Eurostat. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations supplémentaires. Il est important de noter que les données disponibles pour les Länder allemands, en particulier la distinction par sexe, sont très lacunaires.

### Définitions et précisions méthodologiques :

#### Taux de chômage (EFT) :

Le taux de chômage correspond au pourcentage de chômeurs dans la population active (total des individus exerçant un emploi et des chômeurs). Les sans emploi sont toutes les personnes âgées de 15 à 74 ans, qui sont sans travail au cours de la semaine de référence, disponibles à cette date pour travailler et ayant pris des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines pour trouver un emploi ou ayant déjà trouvé un emploi qui commencera dans les trois mois à venir. Le taux de chômage peut être ventilé selon l'âge et le sexe.

#### NEET-Rate (EFT) :

Nous prenons en compte ici le groupe des jeunes inactifs de 15 à 29 ans sans emploi ni formation. Dans le cadre du socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a fixé un objectif en lien avec le taux NEET des 15 à 29 ans. Les membres de l'espace de coopération devraient atteindre un taux de NEET dans cette classe d'âge de 9 % d'ici 2030.

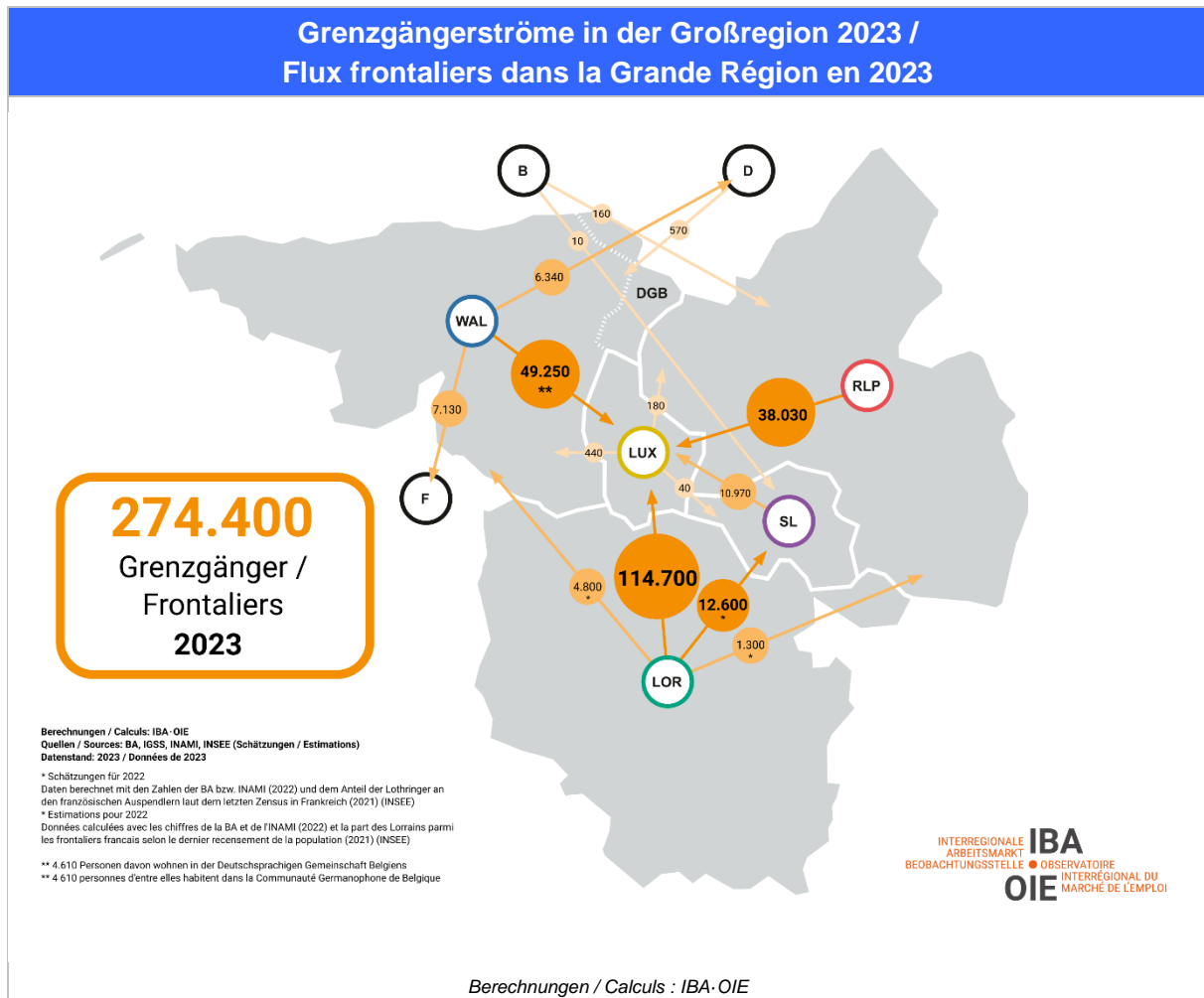
#### Taux de chômage longue durée (EFT) :

Les chômeurs de longue durée (12 mois et davantage) sont âgés d'au moins 15 ans et ne vivent pas dans des ménages collectifs ; ils resteront au chômage durant les deux prochaines semaines, se trouvent en situation de commencer un nouveau travail dans les deux semaines suivantes et sont à la recherche d'un emploi (ont été en recherche intensive d'un travail durant les quatre semaines précédentes ou n'en recherchant plus car ayant trouvé un emploi qu'ils débiteront ultérieurement). La population active totale correspond à l'ensemble de la population occupée et inoccupée. La durée du chômage est la période de recherche d'un travail ou la période écoulée depuis la dernière activité (lorsque cette dernière période est plus brève que la durée de recherche d'un travail). Le taux de chômage de longue durée est la part en % des chômeurs de longue durée de plus de 15 ans par rapport à l'ensemble de la population active de cette catégorie d'âge.

#### Part des chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des chômeurs (EFT) :

Part en % des chômeurs de longue durée de plus de 15 ans par rapport à l'ensemble des chômeurs de cette tranche d'âge.

### 3.3 Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt / Marché du travail transfrontalier



#### Im Jahr 2023 zählt die Großregion rund 274.400 Grenz-gänger

Die regionalen Arbeitsmärkte in der Großregion sind aufgrund der intensiven Ein- und Auspendlerbewegungen in allen Richtungen eng miteinander verflochten und das Grenzgängeraufkommen wächst seit Jahren kontinuierlich.

Im Jahr 2023 überquerten täglich rund 274.400 Menschen eine Grenze der Großregion, um ihren Arbeitsplatz in einer Nachbarregion zu erreichen (Einpendler). Lediglich in der Schweiz sind mehr Berufspendler mit ausländischem Wohnsitz beschäftigt. 62% aller Grenzgänger im Gebiet der Großregion kamen aus Frankreich und 81% arbeiteten in Luxemburg.

Die stetige Ausweitung der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität in der Großregion ist jedoch nicht in allen Teilgebieten zu beobachten. Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen um 30% seit 2013 lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang, der zum Großteil aus Frankreich kommenden Arbeitnehmer. Die Zahl der in die Wallonie einpendelnden Grenzgänger blieb von 2013 bis 2016 stabil und steigt seit 2017, mit Ausnahme des Jahres 2019, an.

#### En 2023, la Grande région compte environ 274 400 fron-taliers

Les marchés régionaux de l'emploi sont imbriqués les uns dans les autres du fait des flux migratoires en tous sens et le nombre de frontaliers augmente régulièrement depuis des années.

En 2023, environ 274 400 personnes ont franchi chaque jour une frontière de la Grande Région afin de se rendre sur leur lieu de travail situé dans une région voisine (frontaliers entrants). La Suisse est le seul Etat à enregistrer un nombre supérieur de travailleurs frontaliers domiciliés dans un autre pays. 62 % de l'ensemble des frontaliers présents sur le territoire de la Grande Région étaient originaires de France, et 81 % travaillaient au Luxembourg.

L'intensification constante de la mobilité des travailleurs frontaliers dans la Grande Région n'est toutefois pas observée dans toutes les composantes. L'augmentation globale d'environ 30 % du nombre de frontaliers depuis 2013 est due avant tout aux évolutions survenues au Luxembourg. Au cours de la même période, les Länder allemands ont en revanche enregistré un recul du nombre de travailleurs venant en majeure partie de France. Le nombre des frontaliers entrants en Wallonie est resté stable de 2013 à 2016 et a augmenté à partir de 2017, à l'exception de l'année 2019.

## Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion 2023 / Frontaliers dans la Grande Région en 2023

### Grenzüberschreitende Einpendler / Frontaliers entrants

Zielgebiet / Destination	Herkunftsgebiet / Zone d'origine					Datum / Date	Quelle / Source
	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique	Insgesamt / Total		
Saarland		14.226	38	7	<b>14.271</b>	30.06.2023	BA
Rheinland-Pfalz		3.816	184	162	<b>4.162</b>	30.06.2023	BA
Lorraine	n.d.		n.d.	n.d.	-		-
Luxembourg	51.860	119.450		51.070	<b>222.380</b>	30.06.2023	IGSS
Wallonie	574	32.557	435		<b>33.566</b>	30.06.2023	INAMI
<b>GR. Region*</b>	<b>52.434</b>	<b>170.049</b>	<b>657</b>	<b>51.239</b>	<b>274.379</b>		

\* Ohne Lothringen / Sans la Lorraine

### Grenzüberschreitende Auspendler / Frontaliers sortants

Zielgebiet / Destination	Herkunftsgebiet / Zone d'origine					Datum / Date	Quelle / Source	
	Saarland	Rheinland- Pfalz	Lorraine	Luxembourg	Wallonie			
Deutschland			18.317	299	6.341	<b>24.777</b>	RP2021/30.06.2022	INSEE/BA/ INAMI
davon/dont SL			12.600	38	nd	<b>12.638</b>	30.06.2022	INSEE/BA* INSEE/BA*
davon/dont RLP			1.300	184	nd	<b>1.484</b>	30.06.2022	INSEE/BA*
France	nd	nd		nd	7.134	<b>7.134</b>	30.06.2023	INAMI
Luxembourg	10.970	38.030	114.700		49.250	<b>212.950</b>	30.03.2023	IGSS
Belgique	nd	nd	nd	580		<b>580</b>	30.06.2023	INAMI
davon/dont WAL	nd	nd	4.800	435		<b>5.235</b>	30.06.2023	INSEE/INAMI
<b>Insgesamt / Total</b>	<b>10.970</b>	<b>38.030</b>	<b>137.637</b>	<b>879</b>	<b>62.725</b>	<b>250.241</b>		

Zum 30.06.2023 zählte das Saarland insgesamt 27.956 Einpendler aus Rheinland-Pfalz; in Rheinland-Pfalz arbeiteten zum gleichen Zeitpunkt insgesamt 18.718 Einpendler aus dem Saarland (Quelle: BA) /  
A la date du 30/06/2023, la Sarre compte un total de 27 956 frontaliers entrants originaires de Rhénanie-Palatinat ; la Rhénanie-Palatinat, quant à elle, enregistre à la même date un total de 18 718 frontaliers entrants venus de Sarre (source : BA)

\* Daten berechnet mit aktuellen Zahlen der BA bzw. INAMI (2023) und dem Anteil der Lothringer an den französischen Auspendlern laut dem letzten Zensus in Frankreich (2021) /  
Données calculées sur la base des chiffres actuels (2023) de la BA et de l'INAMI et de la part des Lorrains parmi les frontaliers français d'après le dernier recensement de la population (2021)

Berechnungen / Calculs : IBA·OIE

### Regionale Unterschiede als Triebfeder des Grenzgängerwesens in der Großregion

Sowohl Luxemburg als auch das Saarland weisen mit etwas mehr als 221.000 bzw. fast 3.300 Grenzgängern jeweils einen positiven Pendlersaldo auf. Unterschiede zwischen den beiden Regionen bestehen jedoch nicht nur auf quantitativem Niveau, sondern auch hinsichtlich der Entwicklung: Während Luxemburg stetig wachsende Überschüsse an Einpendlern verbuchen kann, verliert das Saarland stetig Einpendler, mit Ausnahme des Jahres 2023, in dem wieder der erste Anstieg seit 2015 zu verzeichnen ist.

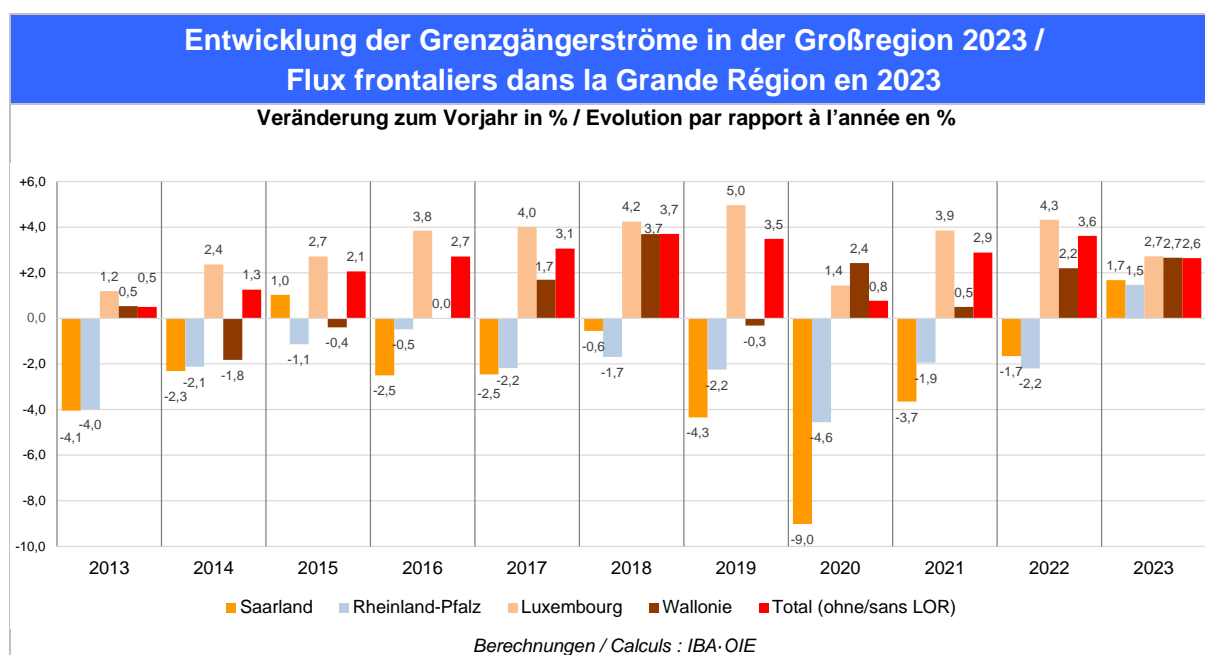
Die übrigen Teilregionen vermelden jeweils einen negativen Pendlersaldo und Lothringen verzeichnete die höchste Auspendlerzahl, d.h. ca. 138.000 Personen. Darüber hinaus ist der wallonische Arbeitsmarkt für die Grenzgänger aus der Großregion auch von großer Bedeutung: Über ein Viertel aller Auspendler stammte 2023 aus der Wallonie, gleichzeitig bewegten sich 12,2% der Einpendler in die belgische Teilregion. Ursächlich für die Unterschiede in Umfang und Richtung der Pendlerströme sind vor allem das jeweilige Arbeitsplatzangebot und die entsprechenden Verdienstmöglichkeiten.

### Disparités régionales, moteur du phénomène frontalier au sein de la Grande Région

Le Luxembourg, ainsi que la Sarre, affichent un solde positif avec respectivement un peu plus de 221 000 et environ 3 300 frontaliers. Toutefois, des différences apparaissent entre les deux régions, à la fois au niveau quantitatif et sur les tendances : alors que le Luxembourg enregistre des excédents de frontaliers entrants croissants, la Sarre perd régulièrement des frontaliers entrants, à l'exception de l'année 2023 qui enregistre la première augmentation depuis 2015.

Les autres composantes régionales enregistrent un solde négatif et c'est en Lorraine que le nombre de frontaliers sortants est le plus élevé, soit près de 138 000 personnes. Par ailleurs, le marché de l'emploi wallon a aussi une importance significative pour les frontaliers de la Grande Région : plus d'un quart de tous les frontaliers sortants étaient originaires de Wallonie en 2023 et dans le même temps, 12,2 % des frontaliers entrants se rendent dans la composante belge. La direction et l'importance des flux sont fortement influencées par la situation de l'offre d'emploi et les rémunérations.





**Kontinuierliche Zunahme der Grenzgängerströme der Großregion getragen von der Attraktivität Luxemburgs**

Seit Jahrzehnten steigen die Pendlerzahlen in der Großregion weiter an und dies war auch trotz der Covid-19-Pandemie der Fall. Das Jahr 2020 unterschied sich von den vorhergehenden Jahren durch eine geringere Zunahme der Einpendlerzahlen. So wird zwischen 2019 und 2020 nur eine Zunahme um 1.912 Grenzgänger verzeichnet (+0,8%), während deren Zahl zwischen 2018 und 2019 um 8.369 angestiegen ist (+3,5%). Bereits ab 2021 erreicht der Anstieg der Grenzgängerzahlen jedoch wieder Vorkrisenwerte, insbesondere im Jahr 2022, in dem in der Großregion ein Plus von 9.333 Grenzgängern gezählt wird. Die Dynamik verändert sich im Jahr 2023: Es ist weiterhin ein Anstieg der Grenzgänger nach Luxemburg und in die Wallonie, aber auch wieder ins Saarland und nach Rheinland-Pfalz, zu beobachten. Zuletzt wurde im Saarland 2015 und in Rheinland-Pfalz 2011 ein Anstieg der grenzüberschreitenden Einpendler.

Die Erholung des Arbeitsmarktes im Jahr 2021 setzt sich 2022 mit einem Anstieg der Zahl der Grenzgänger um 9.333 Personen, d. h. +3,6%, und 2023 mit 7.053 zusätzlichen Grenzgängern, d. h. +2,6%, fort. Luxemburg trägt weitgehend zu dieser Zunahme bei, da auf diese Teilregion im Jahr 2022 96% der Zunahmen und in 2023 „lediglich“ 83,5% entfällt.

Der allgemeine Anstieg der Grenzgängerzahlen seit 2013 um über 29% lässt sich insbesondere auf die Entwicklungen in Luxemburg (+40,2% Einpendler) und in die Wallonie (+11,0%) zurückführen. Die deutschen Bundesländer hingegen registrieren im gleichen Zeitraum einen Rückgang der zum Großteil aus Frankreich kommenden Arbeitnehmer (Saarland: -21,7% und Rheinland-Pfalz: -15,9%).

**Une augmentation des flux frontaliers au sein de la Grande Région portée par l'attraction du Luxembourg**

Depuis des décennies, le nombre de frontaliers continue d'augmenter et ce fut également le cas en 2020 malgré la pandémie de Covid-19. L'année 2020 se démarque toutefois des années précédentes par un nombre de frontaliers entrants supplémentaires plus faible. En effet, entre 2019 et 2020 on compte seulement 1 912 frontaliers de plus (+ 0,8 %) alors qu'entre 2018 et 2019 leur nombre a augmenté de 8 369 personnes (+ 3,5 %). Toutefois, dès 2021, l'augmentation du nombre de frontaliers retrouve des valeurs d'avant-crise, notamment en 2022 où l'on compte 9 333 frontaliers supplémentaires en Grande Région. Les dynamiques évoluent en 2023 : on observe en effet toujours une augmentation des frontaliers vers le Luxembourg et la Wallonie, mais également vers la Sarre et la Rhénanie-Palatinat. Il faut remonter à 2015 en Sarre et 2011 en Rhénanie-Palatinat pour trouver des augmentations des frontaliers entrants.

L'amélioration du marché du travail en 2021 se poursuit en 2022 avec un accroissement du nombre de frontaliers de 9 333 personnes, soit + 3,6 % et en 2023 avec 7 053 frontaliers supplémentaires, soit + 2,6 %. Le Luxembourg contribue largement à cet accroissement, particulièrement en 2022 puisque cette composante participe à 96 % à l'augmentation des frontaliers contre « seulement » 83,5 % en 2023.

L'augmentation générale du nombre de frontaliers depuis 2013, de plus de 29 %, s'explique notamment par les évolutions au Luxembourg (+ 40,2 % de frontaliers entrants) en Wallonie (+ 11,0 %). Les Länder fédéraux allemands enregistrent par contre, sur la même période, un recul du nombre de travailleurs majoritairement originaires de France (Sarre : - 21,7 % ; Rhénanie-Palatinat : - 15,9 %).

## Methodische Anmerkungen

### Datengrundlage:

Die für das Kapitel 3.3 „Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion.

Stichtag der Ein- bzw. Auspendlerdaten ist nach Möglichkeit jeweils der 30.06. Für Luxemburg wird der Stichtag 31.03. zugrunde gelegt.

Die Zahlen der ein- und auspendelnden Grenzgänger in den einzelnen Regionen können nicht gegeneinander aufgerechnet werden, da das Einzugsgebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes über das Gebiet der Großregion hinausreicht. Daher ist die Zahl der grenzüberschreitenden Einpendler in die Großregion höher als die der aus den Teilgebieten auspendelnden Personen.

### Definitionen und methodische Hinweise:

#### Grenzgänger:

Nach EU-Gemeinschaftsrecht (Vgl. EWG Nr. 1408/71) sind unter Grenzgängern solche Arbeitnehmer und Selbstständige zu verstehen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen, in den sie in der Regel täglich, jedoch mindestens einmal wöchentlich, zurückkehren.

Laut der steuerrechtlichen Definition ist ein räumlicher Aspekt zu berücksichtigen, nach dem ein Grenzgänger in einem – zumeist in bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen definierten – Gebiet dies- und jenseitig der Staatsgrenze wohnen und arbeiten muss.

Im Rahmen dieser Studie kommt ausschließlich erstere Definition zur Anwendung.

## Remarques méthodologiques

### Base de données :

Les données de base utilisées pour le chapitre 3.3 « Marché du travail transfrontalier » s'appuient sur les informations des offices statistiques de la Grande Région.

La date de référence indiquée pour les données sur les frontaliers entrants et sortants est le 30/06. Pour le Luxembourg la date de référence est le 31/03.

Le nombre de frontaliers entrants et celui des frontaliers sortants dans les différentes régions ne peuvent pas se compenser, l'aire de recrutement du marché de l'emploi transfrontalier dépassant les frontières de la Grande Région. Le nombre de frontaliers entrant dans la Grande Région est donc supérieur à celui des frontaliers quittant les différentes composantes régionales.

### Définitions et précisions méthodologiques :

#### Frontaliers :

Selon les termes du droit communautaire (voir règlement (CE) n° 1408/71), sont frontaliers tous les salariés et tous les travailleurs indépendants qui exercent leur profession dans un Etat membre, en habitant dans un autre Etat membre dans lequel ils retournent, sinon chaque jour, au moins une fois par semaine.

En droit fiscal par contre, le terme de frontalier intègre un critère géographique selon lequel un frontalier doit habiter et travailler de part et d'autre de la frontière, zone généralement définie dans une convention relative à la double imposition.

Dans le cadre de la présente étude, seule la première définition est appliquée.

## Quellen / Sources :

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2023)

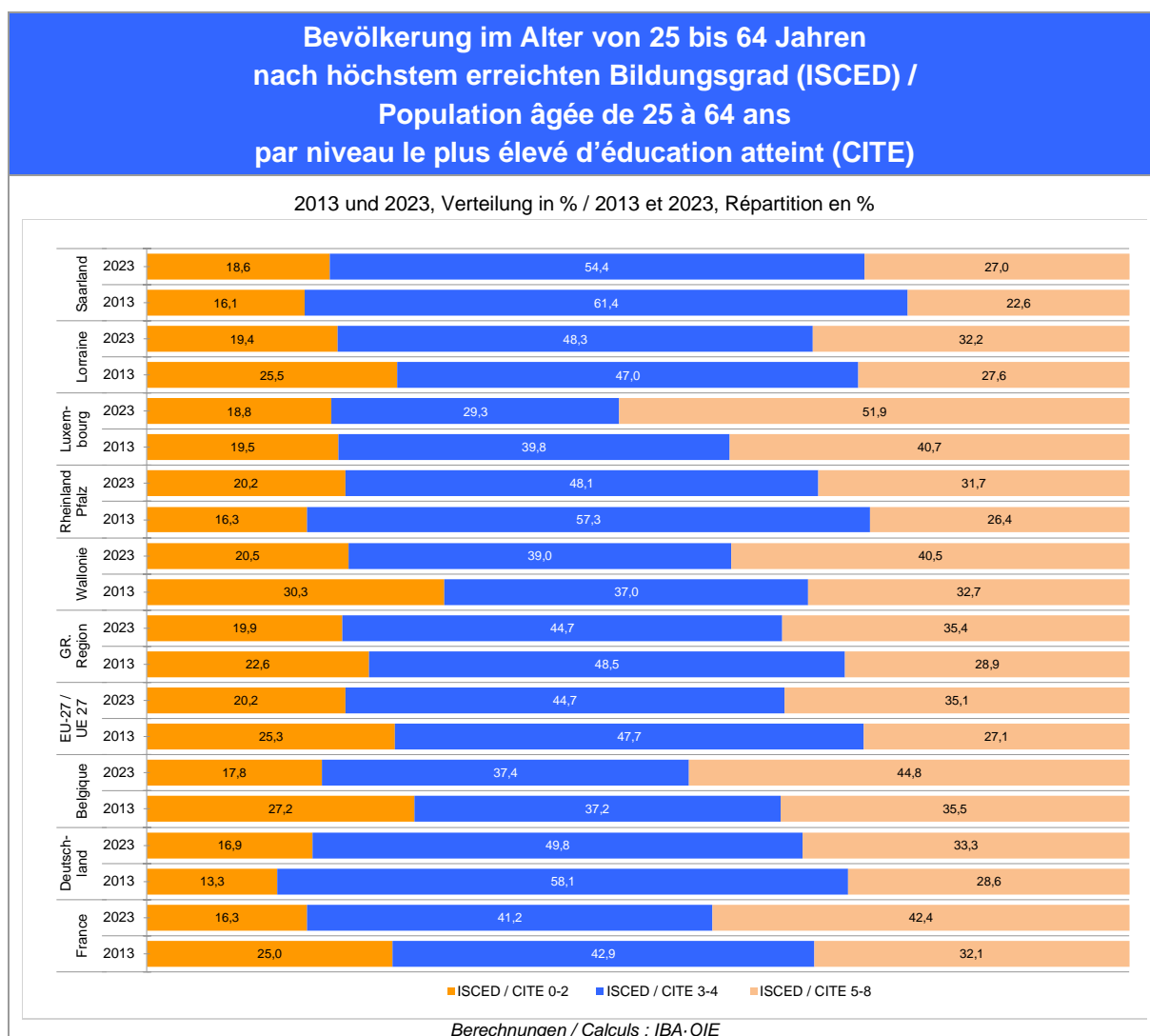
Lorraine: INSEE, Daten berechnet mit den aktuellen Zahlen der BA bzw. INAMI (2023) und dem Anteil der Lothringer an den französischen Auspendlern laut dem letzten Zensus in Frankreich (2021) / Données calculées sur la base des chiffres actuels (2023) de la BA et de l'INAMI et de la part des Lorrains parmi les frontaliers français d'après le dernier recensement de la population (2021)

Luxembourg: IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2023)

Belgien, Wallonie: INAMI (Actifs ainsi que les travailleurs indépendants au 30/06/2023)

DG Belgien: IGSS (les salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2023)

## 4. Bildung / Education



### Hohes Bildungsniveau der Erwachsenenbevölkerung in der Großregion

In dem Kooperationsraum grenzen drei Sprachen in sechs Teilräumen mit jeweils spezifischen Schul- und Bildungssystemen aneinander, welche sich in ihrem Aufbau, ihren Inhalten, den Ausbildungszeiträumen und den jeweiligen Zugangsbedingungen unterscheiden.

Rund 80% der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren verfügten in der Großregion im Jahr 2023 mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II, was als Mindestqualifikation, für die sich fortentwickelnde Wissensgesellschaft angesehen wird. In dieser Abgrenzung liegt der Bildungsgrad nur noch 0,3 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt. Zu diesem Ergebnis haben insbesondere die beiden deutschen Teilregionen und Lothringen mit ihrem sehr ausgeprägten mittleren Qualifikationssegment sowie Luxemburg mit einem sehr großen Anteil an Hochschulabsolventen beigetragen.

Parallel war der Anteil der Erwachsenen mit einem niedrigen Bildungsniveau in der Großregion etwas geringer als in der EU.

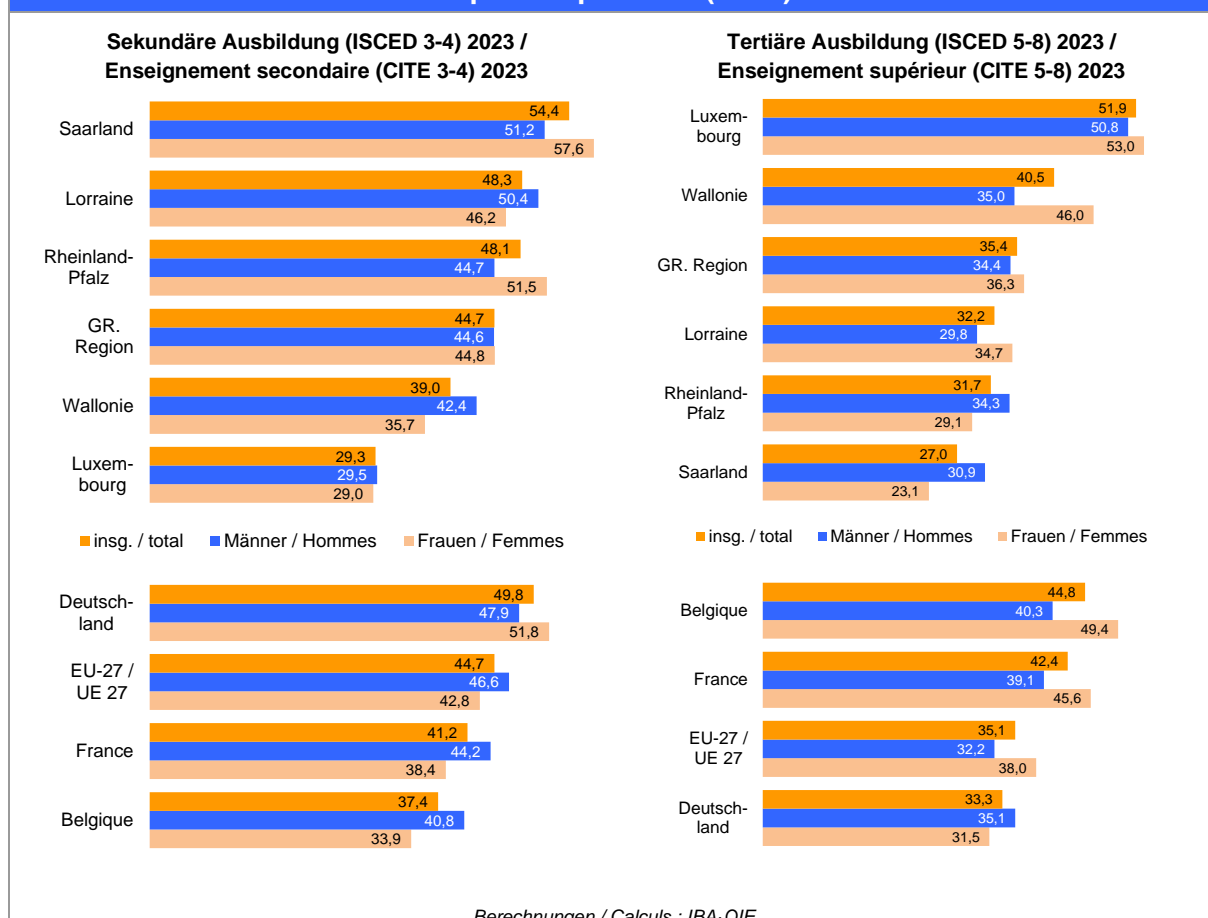
### Niveau de formation élevé de la population adulte au sein de la Grande Région

Au sein de l'espace de coopération, trois langues se côtoient dans les six territoires avec leurs propres systèmes d'éducation qui se différencient du point de vue de leur architecture, des déroulements, des contenus, des durées de formation ainsi que des conditions d'accès.

Dans la Grande Région en 2023, environ 80 % des personnes entre 25 et 64 ans possédaient au moins un diplôme du 2<sup>e</sup> cycle de l'enseignement secondaire, ce qui correspond au niveau de qualification minimum requis pour le développement des sociétés basées sur la connaissance. Dans ce segment, le niveau de formation ne se situe plus qu'à 0,3 point de pourcentage au-dessus de la moyenne de l'UE. Le Luxembourg, avec un pourcentage très élevé de personnes possédant un diplôme d'enseignement supérieur ainsi que les deux Länder et la Lorraine composés d'une forte population disposant d'un niveau de qualification moyen ont particulièrement contribué à ce résultat.

Parallèlement, la part de la population adulte faiblement qualifiée est, en Grande Région, légèrement inférieure à celle de l'UE.

**Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren mit Bildungsgrad ISCED 3-4 und 5-8 nach Geschlecht (Anteile in %) / Population âgée de 25 à 64 ans ayant atteint le niveau d'enseignement secondaire et supérieur par sexe (en %)**



**Kontinuierlicher Rückgang der geschlechtsspezifischen Qualifikationsunterschiede**

Wird der Akademikeranteil betrachtet, steht im interregionalen wie europäischen Vergleich Luxemburg (51,9%) klar an der Spitze, gefolgt von der Wallonie. Etwas dahinter bleiben demgegenüber Lothringen und vor allem Rheinland-Pfalz und das Saarland. Für die deutschen Teilgebiete sind die Ergebnisse vor dem Hintergrund der dort besonderen Bedeutung des Berufsbildungssystems zu sehen. Der Blick auf die Entwicklung seit 2013 zeigt, dass im Kooperationsraum der Anteil derjenigen mit einem niedrigen Bildungsniveau um 2,7 Prozentpunkte weiter zurückgegangen ist, während parallel dazu der Tertiärbereich einen Zuwachs von 6,4 Prozentpunkten erreichte.

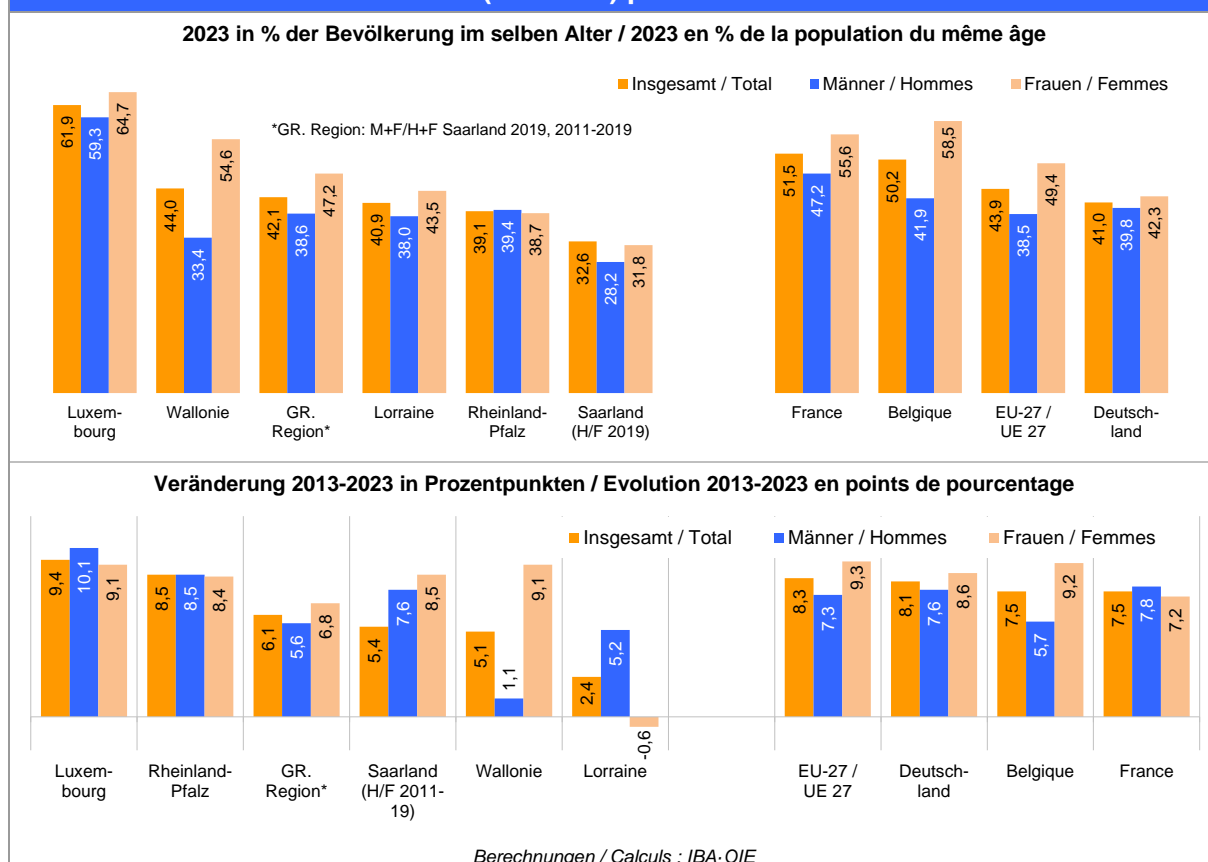
In der Differenzierung nach Geschlecht zeigt sich, dass in der Großregion die Frauen in den vergangenen Jahren in Sachen Qualifikation stark aufgeholt haben. Es sind kaum noch Unterschiede zu den Bildungsergebnissen der Männer auszumachen. In einigen Teilregionen liegt ihr Anteil im mittleren und hohen Qualifikationssegment sogar bereits über dem der Männer: In den beiden deutschen Regionen erreichten sie bei den sekundären Ausbildungsabschlüssen höhere Anteile; in Luxemburg und in Lothringen lagen sie bei den Tertiärschlüssen vor den Männern.

**Baisse continue des différences de genre au niveau de la qualification**

Si l'on considère la part de la population titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur, la comparaison interrégionale comme européenne montre que le Luxembourg (51,9 %), se place nettement en tête, suivi de la Wallonie. La Lorraine, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre sont quelque peu distancées. S'agissant des régions allemandes, les résultats doivent toutefois être relativisés au regard de la place prépondérante occupée par la formation professionnelle. L'analyse de l'évolution depuis 2013 révèle que, en Grande Région, le pourcentage de la population adulte faiblement qualifiée a encore diminué de 2,7 points de pourcentage. Parallèlement on constate une hausse de 6,4 points de pourcentage dans l'enseignement supérieur.

La répartition par sexe montre que les femmes ont rattrapé une grande partie de leur retard en matière de qualification ces dernières années. Il n'y a ainsi pratiquement plus d'écart par rapport aux hommes. Dans certaines régions, leur pourcentage dans l'enseignement moyen et supérieur se situe même déjà au-dessus de celui des hommes. Les femmes ont dépassé ces derniers pour les diplômes du secondaire en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, dans celui de l'enseignement supérieur en Wallonie, au Luxembourg et en Lorraine.

## Bevölkerung im Alter von 30 bis 34 Jahren mit einem Hochschulabschluss (ISCED 5-8) nach Geschlecht / Population âgée de 30 à 34 ans titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 5-8) par sexe



### Anteil der Hochschulabsolventen unter den 30- bis 34-Jährigen

Der Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit einem tertiären oder gleichwertigen Bildungsabschluss belief sich 2023 auf großregionaler Ebene auf 42,1%, mit einem erneut überdurchschnittlichen Ergebnis für Luxemburg (61,9%). Es folgen die Wallonie (44,0%) und Lothringen (40,9%). Die Werte für Rheinland-Pfalz und das Saarland lagen unter 40%, während die Akademikerquote in Deutschland auf nationaler Ebene 41,0% erreichte. Bezüglich der niedrigeren Werte in den deutschen Teilregionen ist jedoch die besondere Bedeutung des dualen Berufsbildungssystems in Deutschland zu berücksichtigen, welches unter ISCED 4 erfasst wird.

Im Vergleich zu 2013 ist vor allem bei den jungen Frauen der Anteil mit Tertiärabschluss in der Großregion gestiegen (+6,8 Pp). Dies ist vor allem der Fall in Luxemburg und der Wallonie mit jeweils +9,1 Prozentpunkten. Lothringen ist die einzige Teilregion, die bei den Frauen ein Rückgang in der Akademikerquote verzeichnen musste (- 0,6 Pp). Mit einem Plus um 10,1 Prozentpunkten bei den Quoten der Männer sticht Luxemburg innerhalb des Kooperationsraums deutlich hervor.

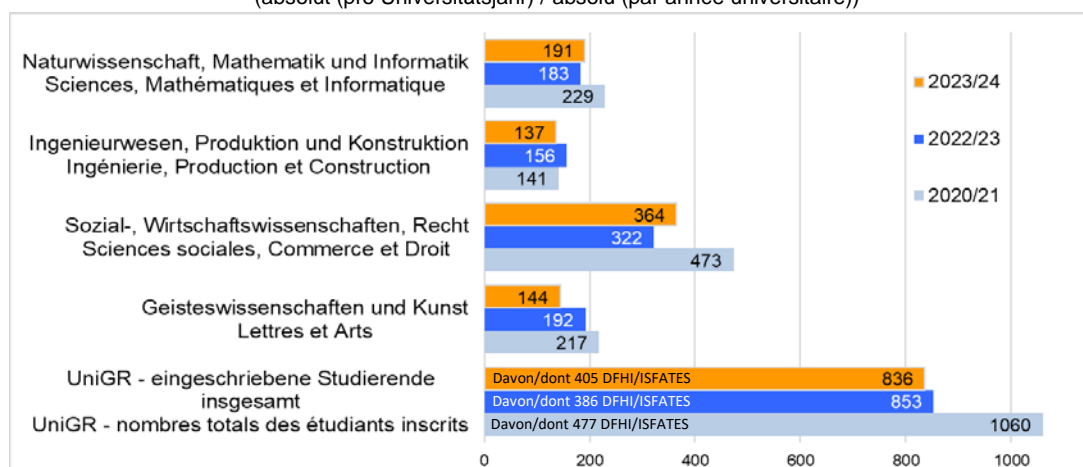
### Taux des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 30 - 34 ans

La part des 30 à 34 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur s'élevait en 2023 à 42,1 % au niveau de la Grande Région. Ici encore, le Luxembourg (61,9 %) enregistre des résultats supérieurs à la moyenne. Suivent ensuite la Wallonie (44,0 %) et la Lorraine (40,9 %). Les valeurs pour la Rhénanie-Palatinat et la Sarre se situaient en revanche en-dessous des 40 %, alors que l'Allemagne se hissait au niveau national à un taux de 41,0 %. Concernant les taux plus faibles dans les composantes allemandes, il faut cependant prendre en considération le système de la formation professionnelle en alternance, d'une importance toute particulière dans ce pays et reprise dans le CITE 4.

En comparaison avec 2013, c'est la part des femmes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur qui est en plus forte augmentation en Grande Région (+ 6,8 pp). C'est particulièrement le cas au Luxembourg et en Wallonie avec + 9,1 pp. La Lorraine est la seule composante qui enregistre un recul du taux des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les femmes (- 0,6 pp). Le Grand-Duché se distingue particulièrement au sein de l'espace de coopération avec une évolution de 10,1 pp chez les hommes.

## Grenzüberschreitende Studiengänge in der Großregion am Beispiel der UniGR / Les cursus transfrontaliers en Grande Région à l'exemple de UniGR

Anzahl der in grenzüberschreitende Studiengänge eingeschriebene Studierende /  
 Nombre total des étudiants inscrits dans des cursus transfrontaliers  
 (absolut (pro Universitätsjahr) / absolu (par année universitaire))



Anteil der Studierenden der UniGR pro Fächergruppe 2023/24 / Part des étudiants de l'UniGR par filière 2023/24  
 (in/en %)



Berechnungen / Calculs : IBA-OIE

### Grenzüberschreitende Studierendenmobilität

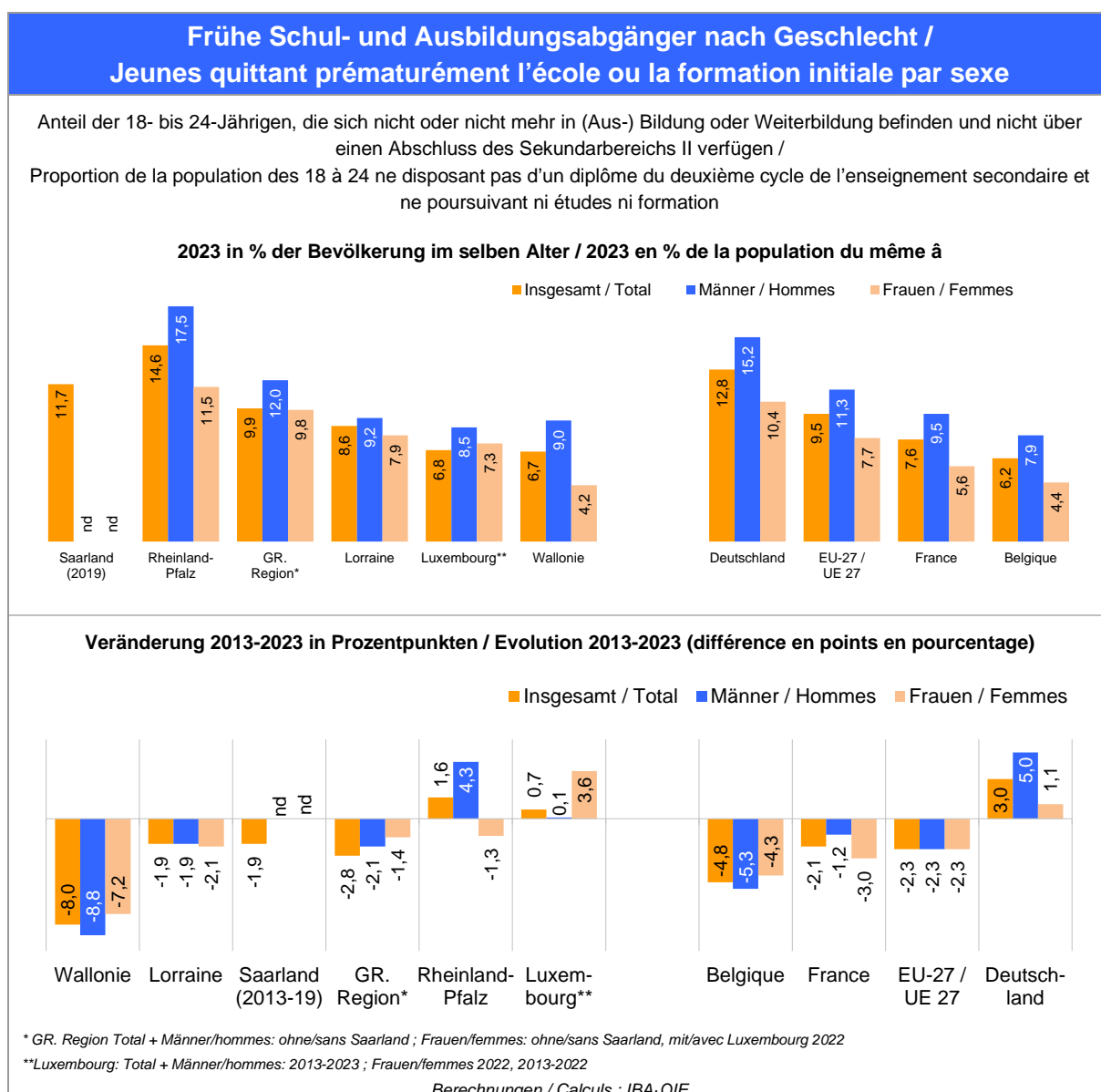
Der konstante Ausbau der grenzüberschreitenden Kooperation in Wissenschaft und Forschung mündete 2015 in der Verfestigung des Verbundes UniGR. Dieses innovative grenzüberschreitende Netzwerk besteht aus 6 Partnerhochschulen: die RPTU Kaiserslautern, die Universitäten Lüttich, Lothringen, Luxemburg, Saarland und Trier sowie die htw saar als assoziiertem Partner. Seit 2022 sind 450 Studierende für das neue Eurlidentity-Certificate eingeschrieben, das Europawissen und interkulturelle Kompetenzen vermittelt.

Im Universitätsjahr 2023/24 waren 836 Studierende in grenzüberschreitenden Studiengängen der UniGR eingeschrieben, davon 405 am DFHI. Seit dem Höchststand 2020/21 sind die Einschreibungen zwar rückläufig, jedoch ist die Situation junger Menschen besonders sensibel für die multiplen Krisen der jüngsten Vergangenheit sowie die zunehmende Internationalisierung im Hochschulwesen. In den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften waren 2023/24 im Vorjahresvergleich 13% mehr Studierende eingeschrieben, in den Naturwissenschaften +4,4%. Die 30 grenzüberschreitenden Studiengänge der UniGR teilen sich auf vier Fächergruppen auf. Der größte Anteil an Studierenden entfällt auf den Bereich der Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (43,5%) gefolgt von Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik mit 22,8%. Auf Geisteswissenschaften und Kunst entfallen 17,2% und auf Ingenieurwissenschaften, Produktion und Konstruktion (16,4%).

### Mobilité transfrontalière des étudiants

L'expansion constante de la coopération transfrontalière dans le domaine de la science et de la recherche a conduit à la création du groupement UniGR, pérennisée dans le cadre d'une association en 2015. Ce réseau transfrontalier innovant est composé de six universités partenaires : la RPTU Kaiserslautern, les universités de Liège, Lorraine, Luxembourg, Sarre et Trèves ainsi que la htw saar en tant que partenaire associé. Depuis 2022, plus de 450 étudiants se sont inscrits au nouveau Eurlidentity Certificate qui leur permet d'acquérir des connaissances sur l'Europe et des compétences interculturelles.

Pendant l'année universitaire 2023/24, 836 étudiants étaient inscrits dans des cursus transfrontaliers à l'UniGR, dont 405 auprès de l'ISFATES. Depuis le niveau maximum atteint en 2020/21, les inscriptions sont en régression. La situation des jeunes est en effet particulièrement sensible aux récentes crises multiples, ainsi qu'à la concurrence de nombreux autres cursus de formation internationaux. En 2023/24, le nombre d'étudiants inscrits en Sciences sociales, Commerce et Droit a augmenté de 13 % par rapport à l'année précédente, tandis que celui des étudiants en Sciences, Mathématiques et Informatique a augmenté de 4,4 %. Les 30 cursus transfrontaliers de l'UniGR sont répartis en quatre filières. La plus grande part des étudiants provient des Sciences sociales, Commerce et Droit (43,5 %) suivis de Sciences, Mathématiques et Informatique avec 22,8 %. Les cursus de Lettres et Arts représentent 17,2 % suivis de la filière Ingénierie, Production et Construction (16,4 %).



#### Positive Tendenz bei vorzeitigen Schul- und Ausbildungsabgängern

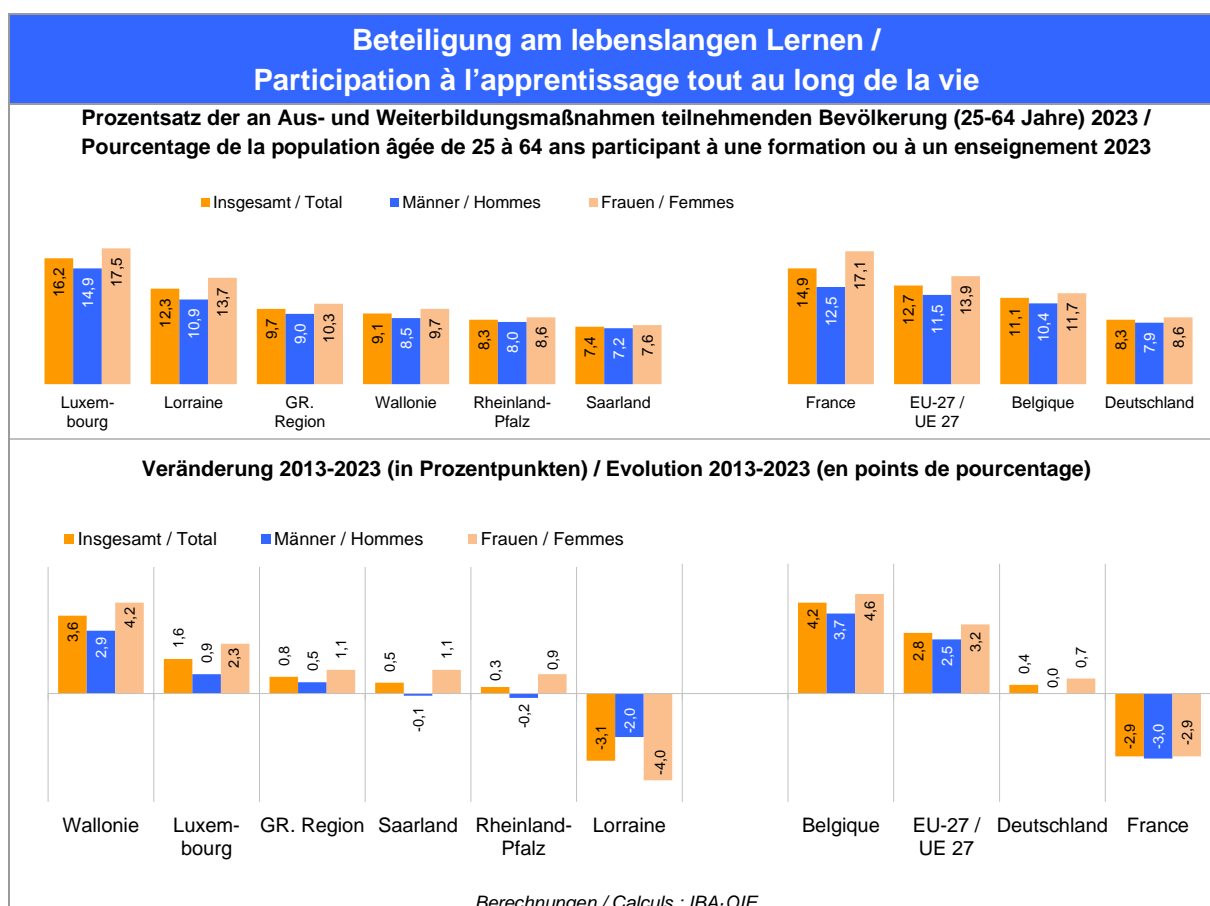
Die europäische Bildungspolitik zielt weiterhin darauf ab, den Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die höchstens den Sekundarbereich I durchlaufen haben und an keinen weiteren Bildungs- und Ausbildungsgängen teilnehmen zu senken.

Aufgrund der positiven Entwicklungen in den vergangenen Jahren betrug der Anteil frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger im Jahr 2023 in der Großregion 9,9%. Beträchtliche Unterschiede sind zwischen den Ländern und Regionen zu erkennen: Innerhalb des Kooperationsraums wiesen die zwei deutschen Länder den höchsten Anteil auf und lagen über dem großregionalen sowie dem EU-27-Durchschnitt (9,5%). Lothringen und Luxemburg blieben beide mit 8,6% bzw. 6,8% unter diesem Durchschnitt. Die Wallonie verzeichnete mit 6,7% den niedrigsten Anteil insgesamt. Den größten Rückgang seit 2013 gab es ebenfalls in der Wallonie (-8 Pp). Im Gegensatz dazu ist in Rheinland-Pfalz der Anteil der jungen Schul- und Ausbildungsabgänger mit +1,6 Prozentpunkten am stärksten gestiegen.

#### Une tendance positive chez les jeunes quittant prématurément l'école et la formation initiale

La politique européenne d'éducation poursuit son objectif de réduire la part des jeunes de 18 à 24 ans qui ont atteint au maximum le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui ne participent à aucun autre programme d'éducation et de formation.

En raison des évolutions positives ces dernières années, la part des jeunes quittant prématurément l'école s'élevait, au niveau grand-régional, à 9,9 % en 2023. Des écarts considérables s'observent entre les composantes et les pays : au sein de l'espace de coopération, les deux Länder allemands enregistrent des taux bien au-dessus de la moyenne grand-régionale mais aussi de l'UE-27 (9,5 %). La Lorraine et le Luxembourg se situent avec respectivement 8,6 % et 6,8 % en-deçà de cette moyenne. La Wallonie enregistre avec 6,7 % la valeur la plus basse. C'est également la Wallonie qui enregistre le plus fort recul depuis 2013 (- 8 pp). A contrario, c'est en Rhénanie-Palatinat que la part des jeunes quittant prématurément l'école a augmenté le plus (+1,6 pp).



#### Lebenslanges Lernen – ein prioritäres Ziel für die Zukunft

Im Jahr 2023 haben in der Großregion (in einem Zeitraum von vier Wochen) 9,7% der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen – weniger als im europäischen Durchschnitt, der mit 12,7% ebenfalls recht gering ausfällt.

Ein neues EU-Ziel strebt bis zum Jahr 2030 eine Beteiligungsquote am lebenslangen Lernen von 60% an. Dieses Ziel bezieht sich auf die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme im Zeitraum der letzten 12 Monate. Die auf regionaler Ebene verfügbaren Daten beziehen sich jedoch auf die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen in den letzten vier Wochen. Es ist somit nicht möglich, die Großregion in Hinblick auf dieses Ziel einzuordnen.

Auch wenn die Beteiligung am lebenslangen Lernen seit 2013 in der Großregion leicht gestiegen ist (+0,8 Pp.), insbesondere in der Wallonie und bei den Frauen im Allgemeinen, so fallen die Raten in Lothringen überraschend stark ab (-3,1 Pp. insgesamt und -4,0 Pp. bei den Frauen). Die deutschen Teilregionen vermelden nur noch einen minimalen Rückgang bei den Quoten der Männer (-0,2 Pp. in Rheinland-Pfalz und -0,1 Pp. im Saarland).

Europaweit, wie auch innerhalb der Großregion, ist das lebenslange Lernen für die überwiegende Mehrheit der Erwachsenen demnach noch weit davon entfernt, Realität zu sein. Um das für 2030 angestrebte Ziel zu erreichen, sind erhebliche Anstrengungen erforderlich, sowohl in Bezug auf die Sensibilisierung für die Bedeutung dieses Themas, als auch in Bezug auf die Verbesserung in der Datenerhebung.

#### L'apprentissage tout au long de la vie : une priorité pour l'avenir

Dans la Grande Région, 9,7 % des adultes âgés de 25 à 64 ans ont, en 2023, participé à une formation ou à un enseignement au cours des quatre dernières semaines – ce qui est moins que la moyenne européenne qui, avec un taux de 12,7 % n'est elle-même pas très élevée.

Un nouvel objectif européen vise en effet un taux de participation à l'apprentissage tout au long de la vie de 60 % à l'horizon 2030. Cet objectif se rapporte à la participation à une formation au cours des 12 derniers mois. Or les données disponibles au niveau régional concernent la participation à des formations au cours des quatre dernières semaines. Si bien qu'il n'est pas possible de situer les composantes de la Grande Région par rapport à cet objectif.

Si la participation à l'apprentissage tout au long de la vie a légèrement progressé depuis 2013 en Grande Région (+ 0,8 pp.), et ce particulièrement en Wallonie et chez les femmes en général, les taux en Lorraine chutent de façon étonnante (- 3,1 pp. et - 4,0 pp. pour les femmes). Cependant, les composantes allemandes n'enregistrent plus qu'une baisse marginale des taux masculins (- 0,2 pp. en Rhénanie-Palatinat et - 0,1 pp. en Sarre).

Au niveau européen, comme dans la Grande Région, l'apprentissage tout au long de la vie est donc encore loin d'être une réalité pour la grande majorité des adultes. De nombreux efforts seront ainsi nécessaires afin d'atteindre l'objectif fixé pour 2030, toutefois tant au niveau de la sensibilisation à l'importance du sujet que d'un meilleur recensement de ces données.



## Methodische Anmerkungen

### Datengrundlage:

Die für das Kapitel 4 „Bildung“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen von Eurostat.

Die Möglichkeiten, dem Informationsbedarf zum Thema Bildung zu genügen, werden durch das verfügbare Datenmaterial begrenzt. Dies gilt erst recht in einer interregional vergleichbaren Perspektive: Die Schul- und Bildungssysteme der sechs Teilräume unterscheiden sich in ihrem Aufbau, in ihren Abläufen und Inhalten, den Ausbildungszeiträumen und den jeweiligen Zugangsbedingungen. Dementsprechend schwierig gestaltet sich auch die Zusammenstellung von Bildungsdaten mit vergleichbarem Inhalt.

### Grenzüberschreitende Studiengänge

Für den Indikator der grenzüberschreitenden Studiengänge der UniGR wurden die internen Daten der Universität der Großregion herangezogen, d.h. es handelt sich um grenzüberschreitende Studiengänge, an denen mindestens ein Mitglied der UniGR und der htw saar beteiligt sind. Es gilt zu beachten, dass die Erweiterung des Verbundes der UniGR mit der Hochschule für Technik, Wirtschaft des Saarlandes, als assoziierter Partner offiziell im Juni 2020 erfolgte. Für die Darstellung in den Indikatoren wurden jedoch die bestehende Kooperation zwischen der htw saar und der Universität Lorraine im Rahmen ihres gemeinsamen Instituts DFHI berücksichtigt. Kooperationen und grenzüberschreitende Studiengänge außerhalb des Gebietes der Großregion sind nicht Gegenstand des Indikators.

Die Studierendenmobilität in der Großregion hat eine lange Tradition: 1978 wurden bspw. die grenzüberschreitenden Studiengänge Deutsch-Französisches und Internationales Management, Maschinenbau und Elektrotechnik, Erneuerbare Energien und Systemtechnik am Deutsch-Französischen Hochschulinstitut (DFHI, gemeinsames Institut der htw saar und der Universität Lorraine) geschaffen.

Der vorliegende Indikator weist die Summe der Studierenden an der UniGR aus. Im Wintersemester 2023/24 waren 405 der insgesamt 836 Studierenden am DFHI eingeschrieben.

### Weiterbildung und Lebenslanges Lernen

Der Indikator „Beteiligung am lebenslangen Lernen“ umfasst die Teilnahme der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren an der formalen und nicht formalen allgemeinen und beruflichen Bildung und ist Teil der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (AKE).

Das aktuelle EU-2030-Ziel sieht eine Beteiligung am lebenslangen Lernen innerhalb von 12 Monaten von 60% der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren vor. Allerdings liegen auf NUTS2-Ebene nur Daten aus der AKE und zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in den letzten 4 Wochen vor, weswegen auf Ebene der Großregion keine Vergleichbarkeit mit dem EU-2030-Ziel möglich ist. Bemühungen zur Messung der Entwicklung dieses Indikators werden aber weiterhin unternommen.

## Remarques méthodologiques

### Base de données :

Les données de base utilisées pour le chapitre 4 « Education » s'appuient sur les informations du portail européen Eurostat.

La disponibilité limitée des données ne permet toutefois pas de répondre systématiquement à ces besoins, surtout lorsque l'on s'inscrit dans une optique de comparaison interrégionale. Les systèmes éducatifs se différencient du point de vue de leur architecture, des déroulements, des contenus, des durées de formation ainsi que des conditions d'accès. Ceci rend d'autant plus difficile la mise en commun des données relatives à l'enseignement.

### Les cursus transfrontaliers

Pour l'indicateur des cursus transfrontaliers à l'UniGR, les données internes de l'Université de la Grande Région ont été utilisées, c'est-à-dire les cursus transfrontaliers impliquant au moins un membre de l'UniGR et de la htw saar. Il est important de noter que l'extension du réseau de l'UniGR incluant désormais la htw saar en tant que partenaire associé a officiellement eu lieu en juin 2020. Toutefois, dans les indicateurs concernés, la coopération existante entre la htw saar et l'Université de Lorraine dans le cadre de leur institut commun ISFATES a été prise en compte. Les coopérations et les cursus transfrontaliers en dehors du territoire de la Grande Région ne sont pas pris en compte par l'indicateur.

La mobilité des étudiants dans la Grande Région a une longue tradition : en 1978, par exemple, les filières transfrontalières Management franco-allemand et international, Génie Mécanique, Ingénierie des systèmes intelligents communicants et énergies (ISICE) ont été créés au sein de l'ISFATES (institut franco-allemand commun à la htw saar et à l'Université de Lorraine).

Le présent indicateur recense le nombre total d'étudiants inscrits à l'UniGR. Au semestre d'hiver 2023/2024, 405 des 836 étudiants étaient inscrits auprès de l'ISFATES.

### Formation et l'apprentissage tout au long de la vie

L'indicateur « Participation à l'apprentissage tout au long de la vie » couvre la participation de la population âgée de 25 à 64 ans à l'éducation et à la formation formelles et non formelles et fait partie de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT).

L'objectif actuel de l'UE 2030 prévoit une participation à l'apprentissage tout au long de la vie de 60% de la population âgée de 25 à 64 ans dans un délai de 12 mois. Au niveau NUTS2, on ne dispose cependant que de données issues de l'EFT qui la participation à des mesures de formation continue au cours des 4 dernières semaines, ce qui ne permet pas de comparaison avec l'objectif de l'UE pour 2030 au niveau de la Grande Région. On tâchera toutefois de mesurer l'évolution de cet indicateur.

### Definitionen und methodische Hinweise:

#### ISCED-Klassifikation:

Die Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) ist ein Instrument zur Erstellung international vergleichbarer Bildungsstatistiken. Die aktuelle Version (ISCED 2011) unterscheidet neun Bereiche:

- ISCED 0: Vorschulische Erziehung
- ISCED 1: Grundbildung
- ISCED 2: erste Stufe der Sekundarbildung
- ISCED 3: zweite Stufe der Sekundarbildung
- ISCED 4: nichttertiäre Bildung nach der Sekundarbildung
- ISCED 5: Kurzstudien (Tertiärbildung)
- ISCED 6: Bachelor oder gleichwertiger Abschluss
- ISCED 7: Master oder gleichwertiger Abschluss
- ISCED 8: Promotion oder gleichwertiger Abschluss

Es ist zu beachten, dass der vorherigen Klassifikation ISCED 97 aktuell folgende Äquivalente entsprechen:

- ISCED (97) 5a und 5b = ISCED 2011 Stufe 5 und 6
- ISCED (97) 5b = ISCED 2011 Stufe 5
- ISCED (97) 6 = ISCED 2011 Stufe 8.

#### Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger (AKE):

„Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger“ sind Personen im Alter von 18-24 Jahren, die sich nicht oder nicht mehr in (Aus-) Bildung oder Weiterbildung befinden und nicht über einen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen. Es müssen also folgende Bedingungen erfüllt sein: Der höchste erreichte Grad der allgemeinen oder beruflichen Bildung entspricht ISCED 2011 0, 1 oder 2 (ISCED 1997: 0, 1, 2 oder 3c), und die Befragten dürfen in den vier Wochen vor der Erhebung an keiner Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben (Zähler). Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe.

#### Lebenslanges Lernen (AKE):

Lebenslanges Lernen bezieht sich auf alle in privaten Haushalten lebenden Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die angegeben haben, sie hätten vier Wochen vor der Erhebung an einer Ausbildung bzw. einem Unterricht teilgenommen (Zähler). Der Nenner besteht aus der Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse.

#### Quellen / Sources :

Eurostat, UniGR

### Définitions et précisions méthodologiques :

#### Nomenclature CITE :

La classification internationale type de l'éducation (CITE) est un instrument permettant d'établir, dans le domaine de l'éducation, des statistiques comparables au plan international. La version actuelle (CITE 2011) distingue neuf niveaux :

- CITE 0 : éducation de la petite enfance
- CITE 1 : enseignement primaire
- CITE 2 : premier cycle de l'enseignement secondaire
- CITE 3 : deuxième cycle de l'enseignement secondaire
- CITE 4 : enseignement post-secondaire non supérieur
- CITE 5 : enseignement supérieur de cycle court
- CITE 6 : niveau licence ou équivalent
- CITE 7 : niveau master ou équivalent
- CITE 8 : niveau doctorat ou équivalent

Il est à noter que les équivalents suivants correspondent à l'ancienne classification CITE 97 :

- CITE (97) 5a et 5b = CITE 2011 niveaux 5 et 6
- CITE (97) 5b = CITE 2011 niveau 5
- CITE (97) 6 = CITE 2011 niveau 8.

#### Jeunes quittant prématurément l'école ou la formation initiale (EFT) :

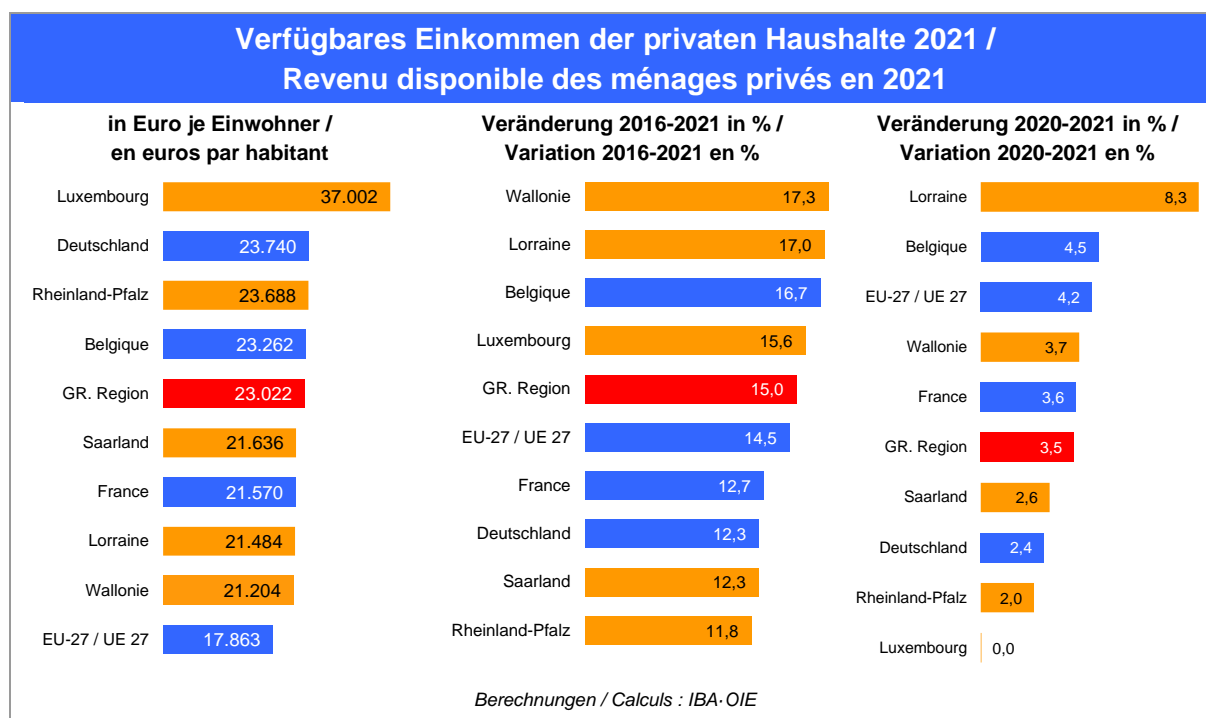
Les « jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation » sont des personnes âgées de 18 à 24 ans qui ne suivent plus une formation ou une formation continue et ne disposent pas d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Les conditions suivantes doivent être remplies : le niveau d'étude ou de formation le plus élevé atteint correspond aux niveaux 0, 1, 2 de la CITE 2011 (CITE 1997 : 0, 1, 2 ou 3c) et les personnes interrogées ne doivent pas avoir suivi une formation générale ou professionnelle dans les quatre semaines ayant précédé l'enquête (numérateur). Le dénominateur se compose du nombre total d'individus du même âge.

#### Education et formation tout au long de la vie (EFT) :

L'éducation et la formation tout au long de la vie fait référence à toutes les personnes âgées de 25 à 64 ans vivant dans un ménage privé qui ont répondu avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête (numérateur). Le dénominateur est la population totale du même groupe d'âge.

## 5. Lebensbedingungen / Conditions de vie

### 5.1 Haushaltseinkommen und Armutsrisiko / Revenus des ménages et risque de pauvreté



#### Luxemburg mit dem höchsten, die Wallonie mit dem niedrigsten Pro-Kopf-Einkommen in der Großregion

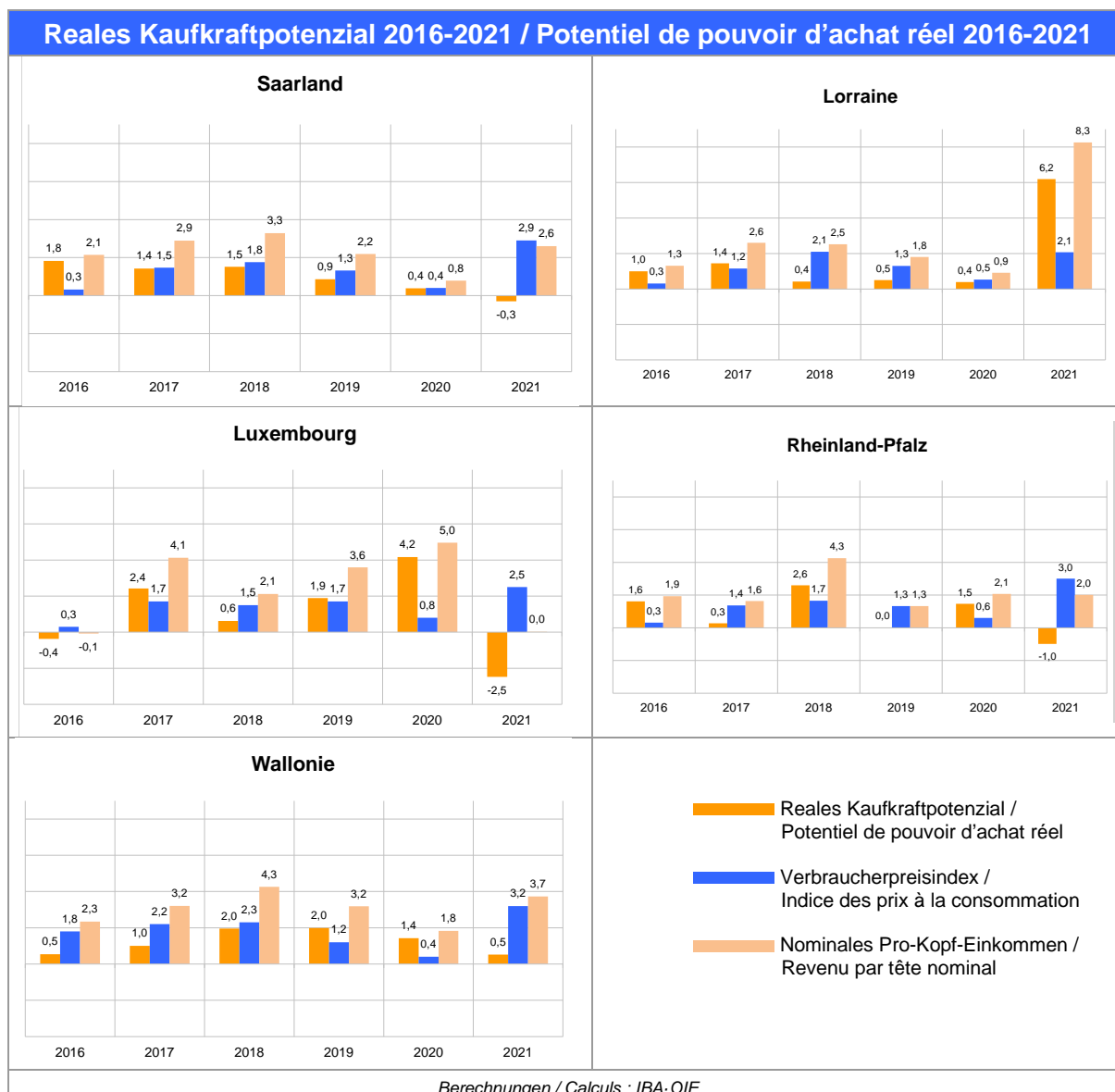
Im Jahr 2021 standen jedem Einwohner der Großregion durchschnittlich 23.022 Euro für Konsum- oder Sparzwecke zur Verfügung. Innerhalb des Kooperationsraums streuen die Pro-Kopf-Einkommen beträchtlich: 2021 wurde das höchste Niveau mit 37.002 Euro je Einwohner in Luxemburg erzielt, das damit weit vor den anderen Regionen des Kooperationsraums rangiert. Es folgen die beiden deutschen Bundesländer und Lothringen. Statistisch gesehen weniger Einkommen hatten die Menschen in der Wallonie zur Verfügung (21.204 Euro pro Einwohner). Die regionalen Disparitäten in der Großregion sind somit erheblich: Ein Privathaushalt in Luxemburg hatte 2021 pro Kopf durchschnittlich über 13.300 Euro mehr als im zweitplatzierten Rheinland-Pfalz; im Vergleich zur Wallonie, die das Schlusslicht bildet, betrug die Differenz sogar fast 15.800 Euro.

Im Jahresvergleich, zwischen 2020 und 2021, erhöhte sich das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte in der Großregion pro Einwohner nominal um 3,5 %. Getragen wurde diese Entwicklung vor allem von Lothringen (+8,3 %) und der Wallonie (+3,7 %). Allerdings hat sich das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte im Betrachtungszeitraum auch in den deutschen Regionen positiv entwickelt, im Saarland +2,6 % und in Rheinland-Pfalz +2,0 %. Luxemburg blieb auf dem Niveau des Vorjahres.

#### Revenu par habitant : Luxembourg en tête, la Wallonie en queue de peloton

En 2021, chaque habitant de la Grande Région dispose en moyenne de 23 022 euros pour la consommation ou l'épargne. Les revenus par habitant y varient cependant fortement : en 2021, le Luxembourg affiche le plus haut niveau avec 37 002 euros par habitant, dépassant de loin les autres régions de l'espace de coopération. Viennent ensuite les deux régions allemandes et la Lorraine. Sous l'angle statistique, les habitants en Wallonie ont un revenu inférieur (21 204 euros par habitant) pour la consommation ou l'épargne. Les disparités régionales sont donc très importantes dans la Grande Région : un ménage privé au Luxembourg dispose en 2021 en moyenne d'environ 13 300 euros de plus par habitant qu'un ménage en Rhénanie-Palatinat qui vient en seconde position ; l'écart est même de presque 15 800 euros par rapport à la Wallonie que l'on retrouve au dernier rang.

En comparaison annuelle, entre 2020 et 2021, le revenu disponible nominal des ménages privés augmente de 3,5 % par habitant dans la Grande Région. Cette évolution est portée principalement par la Lorraine (+ 8,3 %) et la Wallonie (+ 3,7 %). Le revenu disponible des ménages privés a également connu une évolution positive dans les régions allemandes au cours de la période considérée, soit + 2,6 % en Sarre et + 2,0 % en Rhénanie-Palatinat. Le Luxembourg est resté au même niveau que l'année précédente.



### Vergleich des nominalen Pro-Kopf-Einkommens und des realen Kaufkraftpotenzials

Bei der Betrachtung der Einkommensentwicklung muss berücksichtigt werden, dass es sich um nominale, d.h. nicht preisbereinigte Werte handelt. Je nach Entwicklung der Teuerungsrate in den einzelnen Regionen bzw. Ländern ergeben sich für die privaten Haushalte somit unterschiedlich hohe reale Kaufkraftgewinne, die – sofern sie nicht gespart werden – potenziell in den privaten Konsum fließen können.

In den Jahren 2016 bis 2021 stiegen in allen Regionen die Verbraucherpreise jährlich an, so dass die realen Pro-Kopf-Einkommen immer unter den Nominalentwicklungen blieben oder sogar ins Negative abrutschten. Luxemburg (-2,5%), Rheinland-Pfalz (-1,0%) und das Saarland (-0,3%) mussten im Jahre 2021 einen Rückgang im realen Kaufkraftpotenzial verzeichnen. Die Wallonie verzeichnete eine Steigerung von +0,5% und Lothringen konnte mit einem Plus von 6,2% den höchsten Anstieg des realen Kaufkraftpotenzials im Jahresvergleich verbuchen.

### Comparaison du revenu par tête nominal et du potentiel de pouvoir d'achat réel

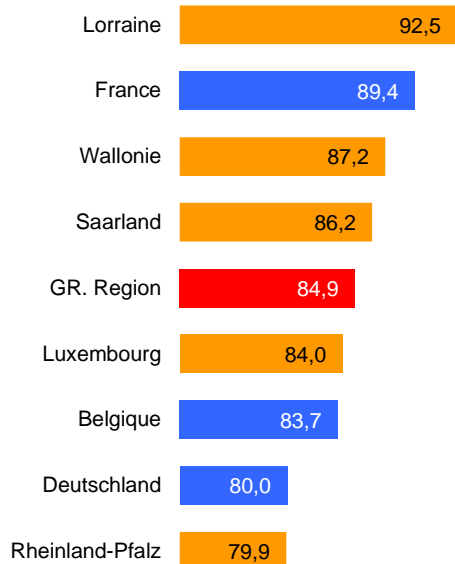
En regardant l'évolution des revenus, il faut prendre en considération le fait que ces variations concernent des valeurs nominales, c.-à-d. non corrigées de l'influence des prix. En fonction de l'évolution du taux de progression des prix dans les différentes régions, voire les différents pays, les hausses réelles de pouvoir d'achat varient ainsi pour les ménages privés, des hausses qui – dès lors qu'elles ne donnent pas lieu à une épargne – peuvent potentiellement profiter à la consommation privée.

De 2016 à 2021, les prix à la consommation ont augmenté dans toutes les régions de sorte que les revenus réels sont restés inférieurs aux revenus nominaux ou devenus même négatifs. Le Luxembourg (-2,5%), la Rhénanie-Palatinat (-1,0%) et la Sarre (-0,3%) ont vu leur pouvoir d'achat réel diminuer en 2021. La Wallonie a enregistré une hausse de +0,5% et la Lorraine a connu la plus forte augmentation du pouvoir d'achat réel par rapport à l'année précédente avec une hausse de 6,2%.

### Effekte der Umverteilung 2021 / Effets de la redistribution 2021

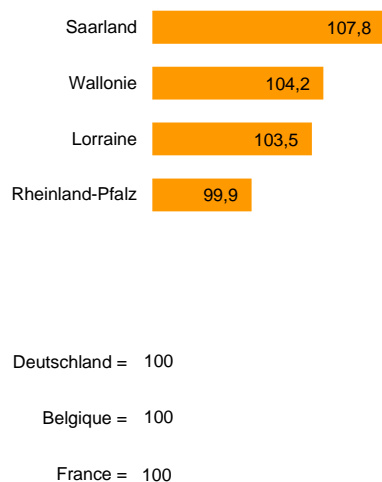
Verhältnis zwischen Einkommenspotenzial (Primäreinkommen) und verfügbarem Einkommen der privaten Haushalte /

Rapport entre le revenu potentiel (revenu primaire) et le revenu disponible des ménages privés



Vom Primäreinkommen der jeweiligen Gebietseinheit verbleibt ... an verfügbarem Einkommen als im Durchschnitt des jeweiligen Landes (Nationalstaat = 100) /

Du revenu primaire de l'entité territoriale respective, il subsiste ... de revenu disponible en moyenne dans le pays respectif (Etat national = 100)



Berechnungen / Calculs : IBA-OIE

#### Teilregionen weder Nutznießer noch Lastenträger von Umverteilungsprozessen

Das verfügbare Einkommen der privaten Haushalte ergibt sich, indem vom so genannten Primäreinkommen die geleisteten laufenden Transfers abzieht und die erhaltenen laufenden Transferleistungen hinzufügt. Auf diesem Wege kommt es zu einem Umverteilungsprozess der Einkommen zwischen Haushalten und Regionen. Um diese Umverteilungsprozesse statistisch abzubilden, werden das verfügbare Einkommen und das Primäreinkommen zueinander ins Verhältnis gesetzt.

Im Durchschnitt betrug im Jahr 2021 das verfügbare Einkommen in der Großregion 84,9% des Primäreinkommens. Den höchsten Wert erzielte Lothringen (92,5%), aber sowohl die Wallonie (87,2 %) wie auch das Saarland (86,2%) liegen über dem großregionalen Durchschnitt, gefolgt von Luxemburg mit 84,0%. Rheinland-Pfalz liegt mit 79,9% leicht hinter dem nationalen Wert.

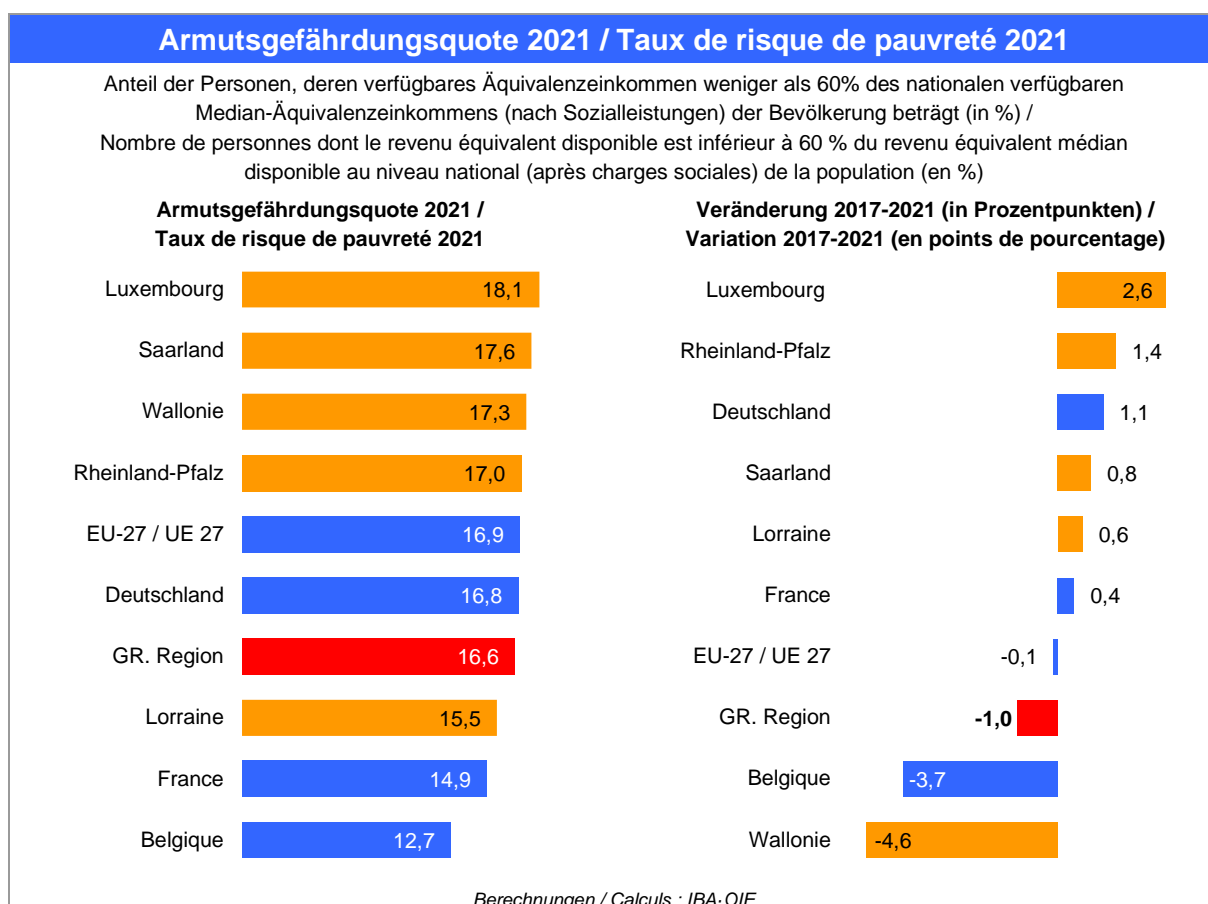
Setzt man für eine regionale Analyse den jeweiligen nationalen Durchschnitt als neuen Mittelwert (100) fest, dann haben Regionen mit Werten über 100 ein überdurchschnittliches verfügbares Einkommen, während Regionen mit weniger als 100 unterdurchschnittliches verfügbares Einkommen aufweisen. Demnach gehören Lothringen, das Saarland und die Wallonie zu den relativen Begünstigten des jeweiligen nationalen Umverteilungsprozesses, wohingegen Rheinland-Pfalz zu den relativen Lastenträgern zählt. Da eine solche Berechnung eine gewisse Unschärfe enthält, können die Klassengrenzen aber auch so gesetzt werden, dass noch „Neutrale“ ausgewiesen werden (95-105). Nach diesen großzügig gesetzten Klassengrenzen würden alle Teilregionen der Großregion in diese Kategorie fallen – mit Ausnahme des Saarlandes.

#### Les composantes de la Grande Région ne sont ni privilégiées, ni grevées dans le processus de la redistribution

Le revenu disponible des ménages privés est obtenu en déduisant du revenu dit primaire les prestations de transfert courantes versées et en y ajoutant les prestations de transfert courantes reçues. Il en résulte, entre les ménages et les régions, un processus de redistribution des revenus. Afin de représenter de manière statistique ce processus de redistribution, un rapport est établi entre le revenu disponible et le revenu primaire.

Pour la moyenne des ménages de la Grande Région dans leur ensemble, le revenu disponible équivalait, en 2021, à 84,9 % du revenu primaire. La Lorraine a atteint la valeur la plus élevée (92,5 %), mais la Wallonie (87,2 %) et la Sarre (86,2 %) sont également au-dessus de la moyenne grande-régionale, suivi du Luxembourg (84,0%). La Rhénanie-Palatinat (79,9 %) est légèrement en retrait par rapport à la valeur nationale allemande.

Si, pour une analyse régionale à une échelle géographique plus réduite, on considère que la moyenne nationale respective représente la nouvelle moyenne (100), les entités territoriales dont la valeur est supérieure à 100 bénéficient d'un revenu disponible supérieur à la moyenne, les entités territoriales ayant moins de 100 d'un revenu disponible inférieur à la moyenne. Suivant cette logique, la Lorraine, la Sarre et la Wallonie font partie des privilégiés du système de redistribution. La Rhénanie-Palatinat en revanche est légèrement pénalisée. Etant donné qu'un tel calcul comporte certaines imprécisions, un troisième groupe, celui des neutres, avoisinant la moyenne (95-105), a été défini. Avec cette définition large des limites des classes, toutes les composantes de la Grande Région font partie du « groupe des neutres », à l'exception de la Sarre.



#### Höchstes Armutsrisiko innerhalb der Großregion in Luxemburg

Zentraler Indikator zur Messung von Einkommensarmut ist die sogenannte Armutsgefährdungsquote. Sie wird definiert als der Anteil der Personen, die mit weniger als 60% des mittleren Einkommens der Bevölkerung auskommen müssen (nach Sozialleistungen). Im Jahr 2021 galten in der Großregion 16,6% der Bevölkerung als armutsgefährdet. Somit lag die Armutsgefährdungsquote leicht unter dem EU-Durchschnitt von 16,9%.

Lothringen liegt mit 15,5% als einzige Region unter dem großregionalen Durchschnitt, es folgt Rheinland-Pfalz (17,0%), die Wallonie (17,3%) und das Saarland (17,6%). In Luxemburg waren, gemessen am mittleren Einkommen, 18,1% der Bevölkerung von einem erhöhten Armutsrisiko bedroht - der höchste Wert innerhalb der Großregion. In den anderen Teilregionen liegen die Anteile, der von Armut bedrohten Menschen, über den jeweils zugehörigen Nationalstaaten.

In Belgien und Wallonien gibt es gute Anzeichen für eine Erholung: die Armutsgefährdungsquote ist zwischen 2017 und 2021 um 3,7 bzw. 4,6 Punkte zurückgegangen. Die Großregion insgesamt konnte noch einen Rückgang von -1 Pp. vermelden, wohingegen die EU-27 sich nur minimal verbessern konnten. Von daher bleibt die Entwicklung besorgniserregend: In Lothringen, im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in Luxemburg hat sich das Armutsgefährdungsrisiko im Betrachtungszeitraum erhöht. Luxemburg verzeichnet zwischen 2017 und 2021 den stärksten Anstieg (+2,6 Prozentpunkte) der von Armut bedrohten Menschen.

#### Le risque de pauvreté le plus élevé dans la Grande Région est observé au Luxembourg

Le principal indicateur de mesure de la pauvreté monétaire est le taux de risque de pauvreté. Il se définit comme la proportion de personnes dont le niveau de vie est inférieur à 60 % du revenu médian de la population (après charges sociales). En 2021, 16,6 % de la population dans la Grande Région sont menacés de pauvreté. Le taux de risque de pauvreté était légèrement inférieur à la moyenne européenne de 16,9 %.

La Lorraine est la seule région à se situer en dessous de la moyenne de la Grande Région avec 15,5 %, suivie par la Rhénanie-Palatinat (17,0 %), la Wallonie (17,3 %) et la Sarre (17,6 %). Proportionnellement au revenu moyen au Luxembourg, 18,1 % de la population est exposée à un risque de pauvreté - soit la valeur la plus élevée au sein de l'espace de coopération. Dans les autres composantes, les parts des personnes menacées de pauvreté sont supérieures à celles observées au niveau national.

En Belgique et en Wallonie, on observe de bons signes de reprise : le taux de risque de pauvreté a diminué de 3,7 et 4,6 points entre 2017 et 2021. La Grande Région dans son ensemble a encore connu une baisse de -1 pp, alors que l'UE-27 n'a connu qu'une amélioration minimale. L'évolution reste toutefois préoccupante : en Lorraine, en Sarre, en Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg, le risque de pauvreté a augmenté sur la période considérée. Le Luxembourg enregistre la plus forte augmentation (+ 2,6 points de pourcentage) du nombre de personnes menacées de pauvreté entre 2017 et 2021.

## Methodische Anmerkungen

### **Datengrundlage:**

Die für das Kapitel 5.1 „Haushaltseinkommen und Armutsrisiko“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen aus eigenen Recherchen über die regionalen und/oder nationalen Statistischen Ämter sowie von Eurostat.

### **Ziel Europa-2030:**

Im Rahmen der Säule sozialer Rechte hat die Europäische Kommission ein Ziel für das Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung festgelegt. So soll bis 2030 die Anzahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen um mindestens 15 Millionen zurückgehen.

### **Definitionen und methodische Hinweise:**

#### **Primäreinkommen:**

Die primäre Verteilung gibt das Einkommen der privaten Haushalte an, das sich unmittelbar aus dem Marktgeschehen, also dem Kauf und Verkauf von Produktionsfaktoren und Gütern ergibt. Hier sind vor allem die Arbeitnehmerentgelte zu nennen.

#### **Verfügbares Haushaltseinkommen:**

Das Primäreinkommen ist Ausgangspunkt der sekundären Einkommensverteilung. Zum Primäreinkommen kommen alle monetären Sozialleistungen und Transfers hinzu. Aus ihrem Einkommen müssen Haushalte Steuern auf Einkommen und Vermögen zahlen, Sozialbeiträge entrichten und Transfers tätigen. Der Saldo, der nach diesen Transaktionen übrigbleibt, wird als verfügbares Einkommen der privaten Haushalte bezeichnet.

#### **Reales Kaufkraftpotenzial:**

Berechnet sich aus dem nominalen Verfügbaren Pro-Kopf-Einkommens (in Euro je Einwohner) und dem Verbraucherpreisindex (Verbraucherpreisindex: siehe Kapitel 5.3).

## Remarques méthodologiques

### **Base de données :**

Les données de base utilisées pour le chapitre 5.1 « Revenus des ménages et risque de pauvreté » s'appuient sur les informations des offices statistiques régionaux et/ou nationaux et d'Eurostat.

### **Objectif Europe 2030 :**

Dans le cadre du socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a fixé un objectif relatif au risque de pauvreté et d'Exclusion sociale. Ainsi, d'ici 2030, le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait reculer d'au moins 15 millions.

### **Définitions et précisions méthodologiques :**

#### **Revenu primaire :**

La répartition primaire correspond au revenu des ménages privés résultant directement des opérations effectuées sur le marché, c'est-à-dire de l'achat et de la vente de facteurs de production et de biens. Il convient de mentionner ici avant tout les rémunérations des salariés.

#### **Revenu disponible des ménages privés :**

Le revenu primaire constitue la base de la répartition secondaire du revenu, qui représente le mécanisme de redistribution par l'Etat. L'ensemble des prestations sociales monétaires et des transferts s'ajoute à ce revenu primaire. A partir de ce dernier, les ménages doivent payer des impôts sur le revenu et le patrimoine, s'acquitter de cotisations sociales et effectuer des transferts. Le solde subsistant à l'issue de ces transactions est appelé « revenu disponible des ménages privés ».

#### **Potentiel de pouvoir d'achat réel :**

Se calcule à partir du Revenu par tête nominal (en euros par habitant) et de l'indice des prix à la consommation (Indice des prix à la consommation : voir chapitre 5.3).

### Umverteilungseffekte:

Verhältnis zwischen verfügbarem Einkommen der privaten Haushalte und Primäreinkommen. Es ergibt sich ein Quotient, der einen Eindruck davon vermittelt, wer auf regionaler Ebene zu den relativen Begünstigten (höhere Anteile) bzw. den relativen Lastenträgern (niedrigere Anteile) im Umverteilungsprozess gehört.

Berücksichtigt werden muss dabei, dass die Höhe des Primäreinkommens neben Wirtschaftsstruktur und Wirtschaftskraft einer Region natürlich von der Erwerbsbeteiligung und von den Pendlerverflechtungen mitbestimmt wird. Zudem beruht das Ausmaß der Umverteilung zum Teil sicherlich auf Abweichungen in der Altersstruktur der Bevölkerung und der Haushaltsstruktur.

Setzt man nun für eine regionale Analyse auf kleinräumiger Ebene den jeweiligen nationalen Durchschnitt als neuen Mittelwert (100) fest, dann haben Gebiets-einheiten mit Werten über 100 ein – gemessen am Primäreinkommen – überdurchschnittliches verfügbares Einkommen, während Gebietseinheiten mit weniger als 100 ein – wieder gemessen am Primäreinkommen – unterdurchschnittliches verfügbares Einkommen aufweisen. Die erste Gruppe gehört demzufolge per Saldo zu den relativen Begünstigten des Umverteilungsprozesses, wohingegen die zweite Gruppe zu den relativen Lastenträgern zählt. Da eine solche Berechnung gewisse Unschärfen enthält, können die Klassengrenzen auch so gesetzt werden, dass Neutrale ausgewiesen werden, die sich um den Mittelwert herum gruppieren (95-105). Für die Gruppe der Begünstigten ergeben sich danach Werte von 105 und mehr; die relativen Lastenträger liegen dagegen unter 95 (vgl. Seitz 2005, S. 12f.).

### Armutsgefährdungsquote:

Die Armutsgefährdungsquote ist definiert als der Anteil der Personen mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle, die bei 60% des nationalen verfügbaren Medianäquivalenzeinkommens liegt.

Zu beachten ist, dass mit diesem Indikator nicht der Wohlstand gemessen wird, sondern dass er vielmehr eine Maßzahl für ein aktuell geringes Einkommen (im Vergleich zu den übrigen Einwohnern desselben Landes) ist, das nicht zwangsläufig auf einen geringen Lebensstandard schließen lässt.

Das Aggregat für die EU ist ein nach der Bevölkerungszahl gewichteter Durchschnittswert der einzelstaatlichen Daten. Entsprechend den Beschlüssen des Europäischen Rates wird die Armutsgefährdungsquote im Verhältnis zur Situation in den einzelnen Ländern gemessen und nicht anhand eines einheitlichen Schwellenwertes, der für alle Länder gilt. Das Aggregat für die Großregion ist ein nach der Bevölkerungszahl gewichteter Durchschnittswert der einzelregionalen Daten.

### Quellen / Sources :

Primäreinkommen und verfügbares Haushaltseinkommen / Revenu primaire et Revenu disponible des ménages privés :

*Eurostat plus eigene Ergänzungen / Eurostat et chiffres complétés par nos soins (Provisorische Daten / Données provisoires : France, Lorraine 2021 ; Wallonie 2022 ; Deutschland 2020-2021 ; SL, RLP 2017-2021 Schätzungen, estimations)*

Armutsgefährdungsquote / Taux de risque de pauvreté :

*Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Destatis, Mikrozensus (Ersterggebnisse / Premiers résultats Microzensus 2023)  
Lorraine: Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal  
Belgique, Wallonie: Statbel - EU-SILC (Enquête communautaire sur les revenus et les conditions de vie), calcul IWEPS  
EU / UE, France, Luxembourg: Eurostat (rupture 2022, 2021, 2020)*

### Effets de la redistribution :

Rapport entre le revenu disponible et le revenu primaire. On obtient un quotient qui indique sommairement la part de ceux qui, au niveau régional, sont en valeur relative privilégiés (parts plus importantes) ou pénalisés (parts moins importantes) dans le processus de redistribution.

Il faut cependant tenir compte du fait que le montant du revenu primaire dépend, parallèlement à la structure et à la puissance économiques d'une région ou d'un territoire, bien entendu de la proportion de population active et de l'incidence des flux de frontaliers. Par ailleurs, l'étendue de la redistribution, c.-à-d. la portée variable des transferts versés ou perçus, repose sans doute en partie sur les différences dans la structure d'âge de la population et la structure des ménages.

Si, pour une analyse régionale à une échelle géographique plus réduite, on considère que la moyenne nationale respective représente la nouvelle moyenne (100), les entités territoriales dont la valeur est supérieure à 100 bénéficient – par rapport au revenu primaire – d'un revenu disponible supérieur à la moyenne, les entités territoriales ayant moins de 100 – une fois encore par rapport au revenu primaire –, d'un revenu disponible inférieur à la moyenne. Au final, le premier groupe fait donc partie, en valeur relative, des privilégiés du système de redistribution, le second, des pénalisés, en valeur relative. Etant donné qu'un tel calcul comporte certaines imprécisions, un troisième groupe, celui des intermédiaires, avoisinant la moyenne (95-105), a été défini. Pour le groupe des privilégiés, on obtient donc des valeurs de 105 et davantage ; les pénalisés, en valeur relative, se situent en revanche sous la barre des 95 (voir Seitz 2005, p. 12f.).

### Taux de risque de pauvreté :

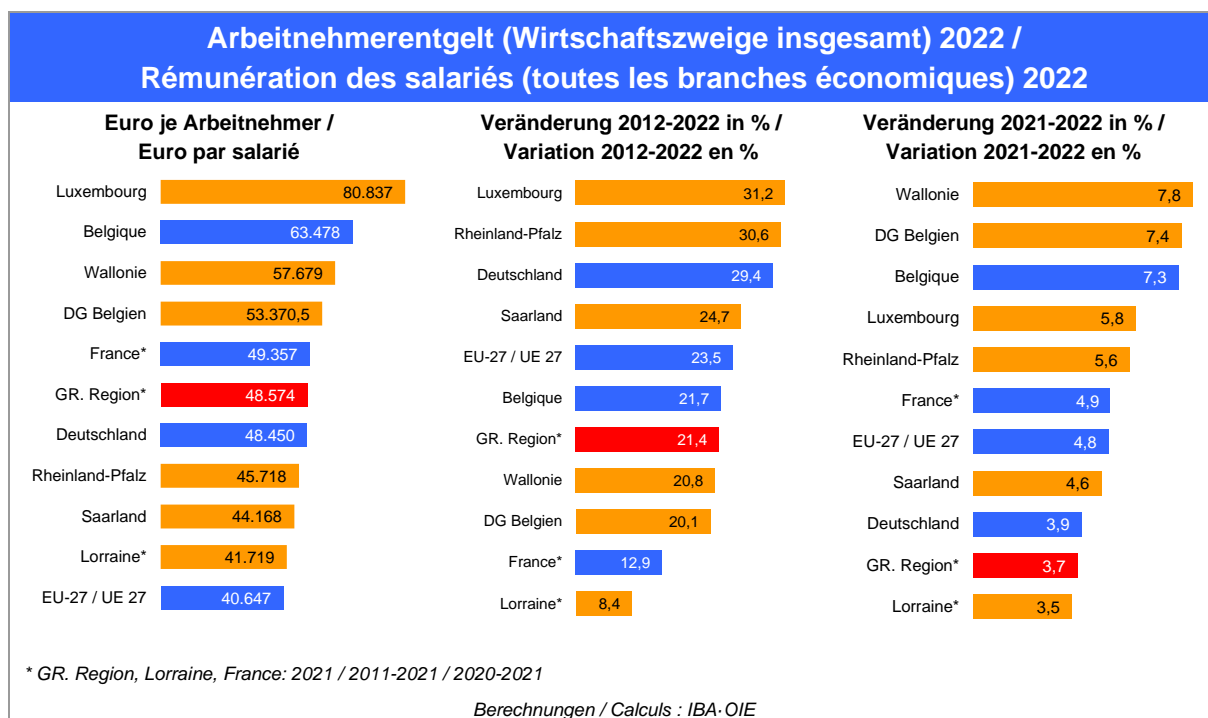
Le taux de risque de pauvreté est défini comme la part des personnes ayant un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national.

Il est à noter qu'il ne s'agit pas d'un indicateur de richesse. Il a bien davantage vocation à offrir un point de comparaison avec un revenu actuellement bas (par rapport aux autres habitants du même pays) et n'implique pas forcément un niveau de vie inférieur.

Le résultat pour l'UE est une valeur moyenne, pondérée d'après les chiffres de la population, des données des différents Etats. Conformément aux décisions du Conseil européen, le taux de risque de pauvreté se mesure en fonction de la situation des pays respectifs et non au moyen d'une valeur seuil unique applicable à tous les pays. La valeur grande-régionale est une valeur moyenne des données des différentes régions, pondérée d'après les chiffres de la population.



## 5.2 Arbeits- und Kapitaleinkommen / Revenus du travail et du capital



### Große interregionale Entgeltunterschiede

Das Arbeitnehmerentgelt lag im Jahr 2022 in der Großregion bei durchschnittlich 48.574 Euro pro Kopf – mehr als im europäischen Durchschnitt (40.647 Euro je Arbeitnehmer). Auf Ebene der Teilregionen erzielten die in Luxemburg beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit durchschnittlich 80.837 Euro pro Kopf weit überdurchschnittliche Werte, und zwar im interregionalen wie europäischen Vergleich. Über dem Mittel der Großregion bewegte sich ebenso die Wallonie und die DG Belgien. Merklich weniger erhielten demgegenüber die Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und im Saarland mit einem Pro-Kopf-Entgelt von 45.718 bzw. 44.168 Euro. Lothringen liegt 2022 mit 41.719 Euro ebenso unter dem großregionalen Durchschnitt. Sowohl in den deutschen Bundesländern als auch in der belgischen Region und in Lothringen lagen die Arbeitnehmerentgelte unter dem jeweiligen nationalen Durchschnitt. Die deutlichen Differenzen erklären sich dabei zu einem großen Teil aus den regionalen Unterschieden der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur.

In der Großregion (2011 bis 2021) stiegen die Arbeitseinkommen der Beschäftigten nominal um 21,4% bzw. rund 8.550 Euro pro Kopf. Eine sehr gebremste Entwicklungsdynamik zeigt Lothringen für 2011-2021 (8,4%). Das Plus fiel bei dem großregionalen Spitzenreiter Luxemburg knapp dreimal so hoch aus wie in Lothringen.

Im Vorjahresvergleich konnten die belgischen Regionen ein deutliche Zuwächse verzeichnen (Wallonie +7,8 bzw. +7,4% DG Belgien). Es folgen Luxemburg (5,8%) und Rheinland-Pfalz (5,6%), mit etwas Abstand das Saarland (4,6%). Die großregionale Zunahme von 2020-2021 beträgt 3,7%, im gleichen Zeitraum erreichte Lothringen eine Steigerung um 3,5%.

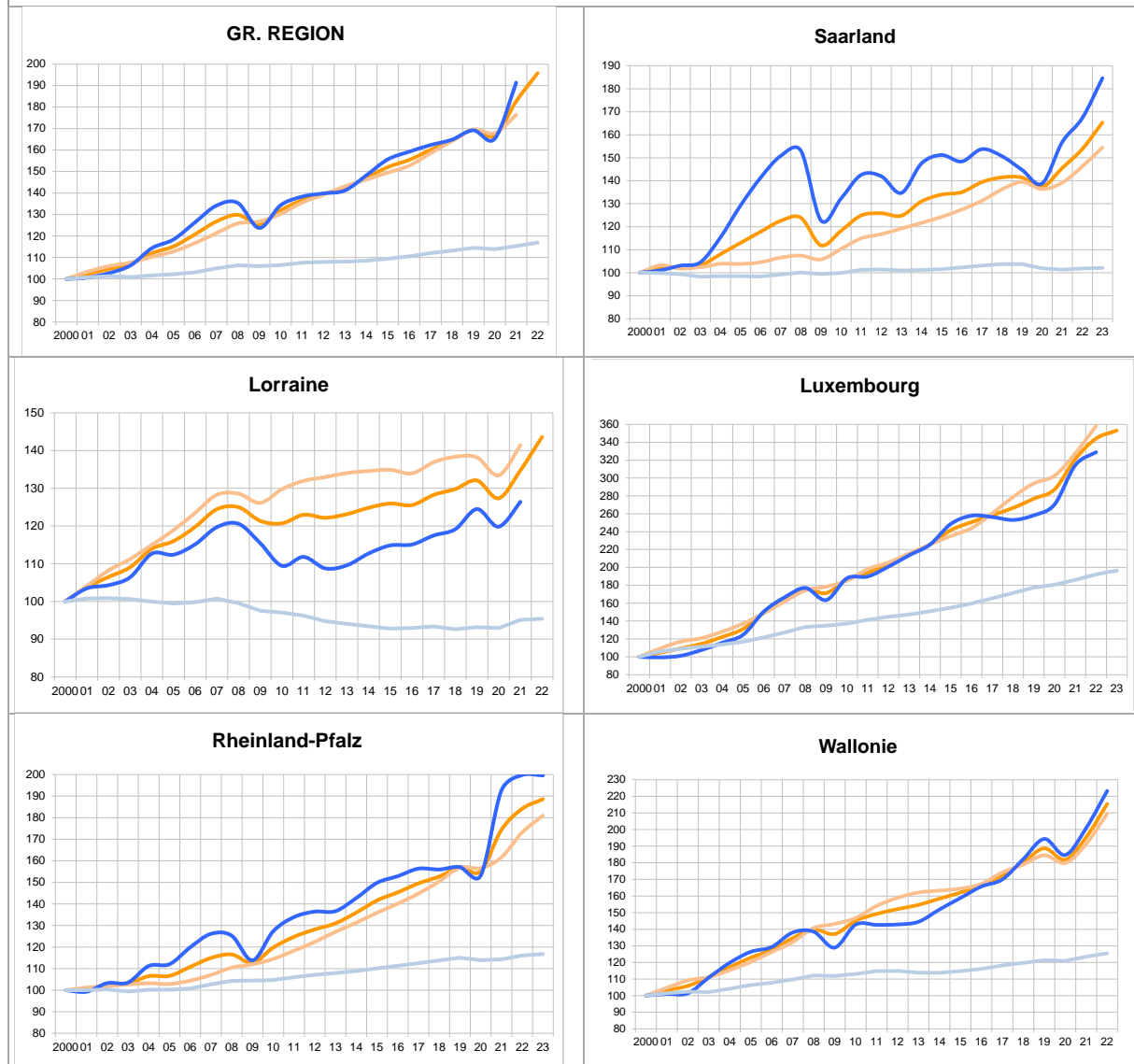
### Des écarts importants dans les rémunérations des salariés

En 2022 les rémunérations perçues par les salariés dans la Grande Région s'élèvent en moyenne à 48 574 € par tête – une valeur supérieure à la moyenne européenne (40 647 €). Dans les composantes régionales, les salariés employés au Luxembourg gagnent en moyenne 80 837 € par tête, un niveau largement supérieur aux moyennes des composantes grand-régionales et de l'Union européenne. La Wallonie et la CG de Belgique enregistrent également des rémunérations supérieures à la moyenne grand-régionale. En revanche, les salariés rhénan-palatins et sarrois perçoivent une rémunération par tête inférieure de respectivement 45 718 et 44 168 €, soit nettement moins que dans les autres régions. La Lorraine, avec 41 719 € en 2022, se situe également en-dessous de la moyenne grand-régionale. Dans les régions allemandes, en Wallonie et en Lorraine, les rémunérations salariales restent en deçà de leur moyenne nationale respective. Les disparités importantes s'expliquent en grande partie par des différences au niveau de la structure économique et de l'emploi.

Entre 2011 et 2021, les rémunérations nominales par salarié augmentent de 21,4 %, soit près de 8 550 € par tête dans la Grande Région. En revanche, la Lorraine connaît une évolution très ralentie entre 2011 et 2021 (8,4 %). Le Luxembourg, que l'on retrouve au premier rang, enregistre une évolution presque trois fois plus importante que celle de la Lorraine. Par rapport à l'année précédente, les régions belges ont enregistré une nette progression (+ 7,8 % en Wallonie et + 7,4 % en CG de Belgique). Suivent le Luxembourg (5,8 %) et la Rhénanie-Palatinat (5,6 %) ; puis avec un peu de marge, la Sarre (4,6 %). L'augmentation au niveau de la Grande Région entre 2020 et 2021 est de 3,7 % ; sur la même période, la Lorraine enregistre une augmentation de 3,5%.

**Entwicklung von Arbeitnehmerbeschäftigung, Bruttowertschöpfung,  
 Arbeitnehmerentgelten und Unternehmensgewinnen /  
 Evolution de l'emploi salarié, de la valeur ajoutée brute,  
 des rémunérations salariales et des bénéfices des entreprises**

2000 = 100%



Bruttowertschöpfung /  
 Valeur ajoutée brute

Bruttobetriebsüberschuss /  
 Bénéfices des entreprises

Arbeitnehmerentgelte /  
 Rémunérations salariales

Arbeitnehmerbeschäftigung /  
 Emploi salarié

*Methodische Anmerkung zum Bruttobetriebsüberschuss:  
 vereinfachte Betrachtung als Differenz aus Bruttowertschöpfung und Arbeitnehmerentgelt*

*Remarque méthodologique sur les bénéfices des entreprises :  
 approche simplifiée = différence entre la valeur ajoutée brute et les rémunérations salariales*

Berechnungen / Calculs : IBA·OIE

## Entwicklung der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital im Vergleich

Die großregionale Wirtschaft erzielte im Jahr 2022 eine nominale Bruttowertschöpfung (BWS) von über 433 Mrd. Euro. Die Wertschöpfung entspricht den in einer Volkswirtschaft insgesamt entstandenen Einkommen aus Arbeit und Kapital (sowie Boden). Auf Ebene der Regionen stehen aufgrund der eingeschränkten Datenlage lediglich vergleichbare Informationen zur Bruttowertschöpfung und den Arbeitnehmerentgelten – also der Wertschöpfungsbeitrag des Produktionsfaktors Arbeit – zur Verfügung.

In einer sehr vereinfachenden Betrachtungsweise lässt sich als Restgröße aus der Differenz von Bruttowertschöpfung und Arbeitnehmerentgelt für den Produktionsfaktor Kapital lediglich der Bruttobetriebsüberschuss darstellen, d.h. Abschreibungen sowie Produktions- und Importabgaben sind in diesem Wert enthalten. Diese machen rund 40% des Bruttobetriebsüberschusses aus. Somit liegt der Anteil der Unternehmenseinkommen bei ca. 60% von der Restgröße aus Bruttowertschöpfung und Arbeitnehmerentgelt.

Bezogen auf die Bruttowertschöpfung entfielen im Jahr 2021 rund 44,3% auf die Bruttobetriebsüberschüsse und 55,7% auf den Produktionsfaktor Arbeit. In der Gegenüberstellung der nominalen Entwicklung von Bruttowertschöpfung, Arbeitnehmerentgelt und Bruttobetriebsüberschuss seit 2000 zeigt sich für die Großregion, dass der Produktionsfaktor Kapital auch mittelfristig stärker von Wirtschaftswachstum und Produktivitätsfortschritt profitieren konnte: Im Jahresvergleich 2021 gegenüber 2000 nahm die Bruttowertschöpfung um 82,7% zu. Im gleichen Zeitraum war beim Bruttobetriebsüberschuss in der Summe ein Plus von 91,4% zu verzeichnen, während sich parallel die Arbeitnehmerentgelte mit einem Zuwachs von 76,3% erhöhten.

Dennoch ist eine solche Entwicklung nicht über den ganzen Zeitraum zu beobachten. Während die Arbeitnehmerentgelte in der Großregion im Jahr 2009 noch um insgesamt 0,8% zulegten, schrumpfte der Bruttobetriebsüberschuss um 10,4%. Die Finanzkrise hat somit die Unternehmen wesentlich stärker getroffen als die Beschäftigten. Bis zur Krise 2009 war hingegen betriebliche Geschäftstätigkeit stärker vom Wirtschaftswachstum begünstigt: Von 2004 bis 2008 verzeichneten die Bruttobetriebsüberschüsse ein deutlich stärkeres Wachstum als die Arbeitnehmerentgelte und sind in der Folge zunehmend auseinandergedriftet – besonders deutlich im Saarland zu beobachten. Infolge der Euro-Krise im Jahr 2012 stiegen die Betriebsüberschüsse wieder bis 2019. Die Arbeitnehmerentgelte wachsen auch gleichzeitig, allerdings in einem anderen Ausmaß. Besonders deutlich der Einbruch durch die Gesundheitskrise und die Auswirkungen auf die Volkswirtschaften. Generell ist ein erheblicher Rückgang der Unternehmensgewinne, sowie ein geringes Ausmaß bei den Arbeitnehmerentgelten im Jahr 2020 zu beobachten. Ab 2021 kommt es dann wieder zu einer deutlichen Erholung, die seither anhält.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die betriebliche Geschäftstätigkeit wesentlich konjunktursensibler verhält als die Arbeitseinkommen. Die Investitionen reagieren sowohl im Falle des Auf- als auch des Abschwungs wesentlich sensibler als die Beschäftigung.

## Evolution comparative des facteurs de production travail et capital

En 2022, l'économie de la Grande Région génère une valeur ajoutée brute nominale de plus de 433 milliards d'euros. La création de valeur correspond aux revenus générés du travail et du capital d'une économie nationale (ainsi que le sol). A l'échelle régionale, en raison de l'existence limitée de données, uniquement des informations comparables concernant la valeur ajoutée et les rémunérations salariales – c'est-à-dire la contribution à la valeur ajoutée du facteur travail – sont disponibles.

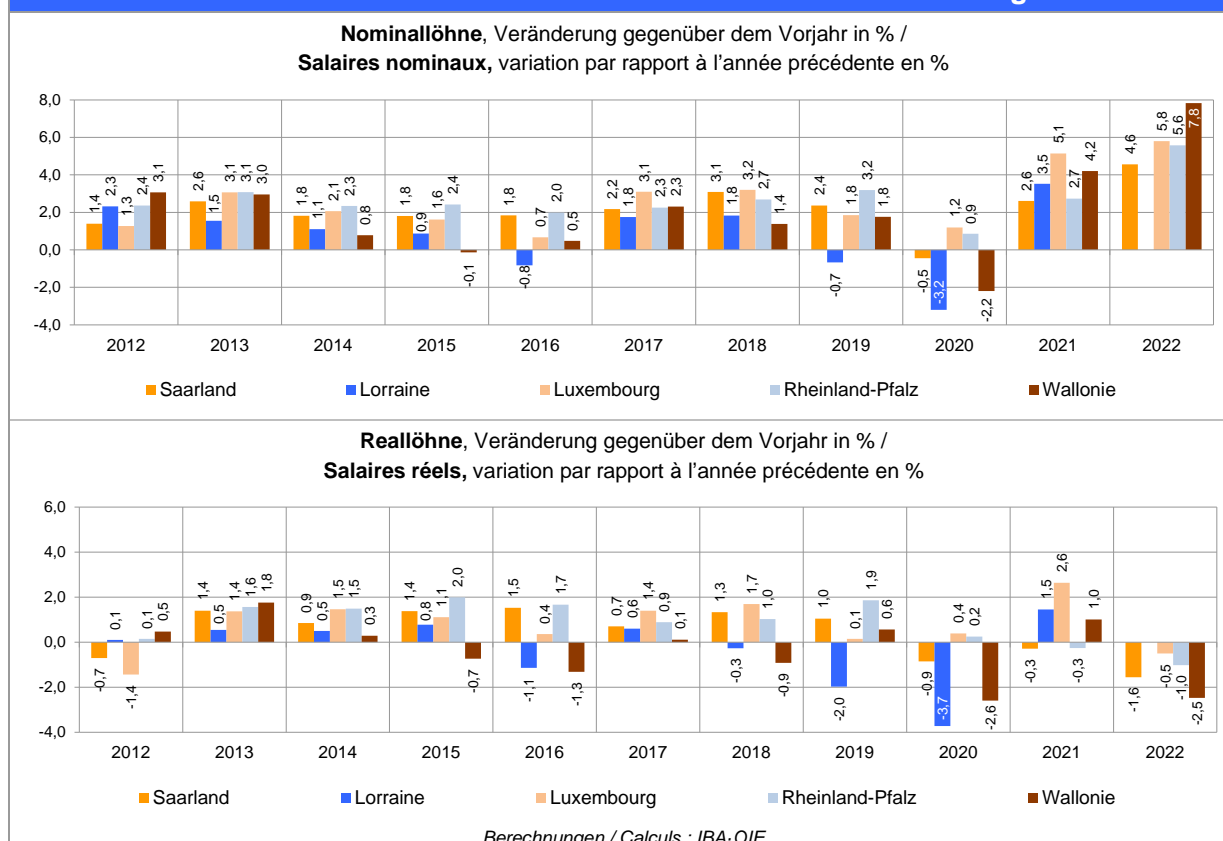
De façon très simplifiée, de la différence entre la valeur ajoutée et la rémunération salariale se déduit pour le facteur de production capital seulement l'excédent brut d'exploitation – c'est-à-dire que les amortissements ainsi que les impôts sur la production et les importations sont compris dans cet indicateur. Ces derniers composent environ 40 % de l'excédent brut d'exploitation. De cette façon, la part du revenu des entreprises représente environ 60 % de la différence entre la valeur ajoutée et la rémunération salariale.

En ce qui concerne la valeur ajoutée, elle est à attribuer en 2021 à hauteur de 44,3 % au facteur de production capital et à 55,7 % au facteur de production travail. La comparaison de l'évolution nominale de la valeur ajoutée brute, la rémunération des salariés et du bénéfice brut d'exploitation depuis 2000 montre pour la Grande Région que le facteur de production capital a davantage profité de la croissance économique et de l'augmentation de productivité que le facteur de production travail : entre 2000 et 2021, la valeur ajoutée brute a augmenté de 82,7%. Sur la même période le bénéfice brut d'exploitation a enregistré une hausse de 91,4 %, pendant que parallèlement les rémunérations salariales se sont accrues de 76,3 %.

Néanmoins, ce ne fut pas la tendance observée sur toute la période. En 2009, tandis que les rémunérations salariales en Grande Région augmentaient globalement en 2009 de 0,8 %, le bénéfice brut d'exploitation baissait de 10,4 %. La crise financière a de ce fait à ce moment touché plus fortement les entreprises que les salariés. En revanche, jusqu'à la crise de 2009, la croissance économique a été plus fortement profitable aux activités d'exploitation : de 2004 à 2008, les bénéfices bruts d'exploitation enregistrent une nette croissance, plus forte que les rémunérations salariales et ont par la suite continuellement évolué en sens contraire – c'est particulièrement observable en Sarre. A la suite de la crise de l'Euro en 2012, les excédents d'exploitation repartent à la hausse jusqu'en 2019. Les rémunérations augmentent elles aussi mais de façon moins importante. Les données disponibles pour certaines composantes jusqu'en 2021 nous montrent comment la crise sanitaire a affecté les économies. On observe dans l'ensemble une baisse importante des bénéfices des entreprises et une baisse moins importante des rémunérations salariales en 2020. À partir de 2021, on observe à nouveau une nette augmentation, qui se poursuit depuis lors.

D'une manière générale, les activités d'exploitation sont nettement plus sensibles aux phénomènes conjoncturels que les revenus du travail. Les investissements réagissent, que ce soit dans un cas de ralentissement comme de reprise, de manière plus sensible que l'emploi.

## Entwicklung der Nominal- und Reallöhne in der Großregion / Evolution des salaires nominaux et réels dans la Grande Région



### Nominal- und Reallöhne im Vergleich

Lohnerhöhungen führen nur dann zu einer Steigerung der Kaufkraft, wenn die Erhöhung der Nominallöhne größer ist als der Anstieg der Verbraucherpreise. Von 2012 bis 2022 sind die Nominallöhne in Rheinland-Pfalz und in Luxemburg durchschnittlich um 2,7 bzw. 2,6% gestiegen, im Saarland und in der Wallonie um 2,2 bzw. 2,0%. Für Lothringen sind die Daten verfügbar bis 2021, sodass hier zwischen 2011 und 2021 ein Anstieg der Nominallöhne um 1,0% verzeichnet werden kann.

Die grafische Darstellung der preisbereinigten Löhne zeigt eine positive jährliche Veränderung in jeder Region ab 2012, mit Ausnahme eines leichten minimalen Rückgangs in der Wallonie 2015 und in Lothringen in den Jahren 2016 und 2019. Das Jahr 2020 ist geprägt von einem leichten Rückgang im Saarland und einem stärkeren in Lothringen und in der Wallonie. Eine generelle Erholung der Nominallöhne tritt ab dem Jahr 2021 wieder ein, besonders deutlich tritt dies in der Wallonie für das Jahr 2022 zu.

Die Reallöhne haben sich zwischen 2013 und 2019 insgesamt positiv entwickelt, mit Ausnahme der Wallonie und Lothringen, die immer wieder Rückgänge verzeichneten. Im Jahr 2020 werden je nach Teilregion mehr oder weniger starke Rückgänge beobachtet und ein sehr leichter Anstieg in Luxemburg und in Rheinland-Pfalz. 2021 steigen die Reallöhne wieder an, bis auf die deutschen Teilregionen. Und im Jahr 2022 müssen alle Teilregionen, deren Daten verfügbar sind, einen Rückgang der Reallöhne vermelden, teilweise recht deutliche (z. Bsp. die Wallonie mit -2,5%).

### Salaires nominaux comparés aux salaires réels

Les augmentations de salaires ne renforcent le pouvoir d'achat des salariés que si la hausse des salaires nominaux est supérieure à l'accroissement des prix à la consommation. Entre 2012 et 2022, les salaires nominaux ont augmenté en moyenne de 2,7 % en Rhénanie-Palatinat et de 2,6 % au Luxembourg, de 2,2 % et 2,0 % en Sarre et en Wallonie. Pour la Lorraine, les données sont disponibles jusqu'en 2021, de sorte qu'une augmentation des salaires nominaux de 1,0 % est observée entre 2011 et 2021.

La représentation graphique des salaires corrigée des variations de prix montre une variation annuelle positive dans chaque région à partir de 2010, à l'exception d'une baisse minime en Wallonie en 2015 et en Lorraine en 2017 et 2019. L'année 2020 est marquée par un recul faible en Sarre et plus important en Wallonie et en Lorraine. A partir de 2021 on observe une reprise générale des salaires nominaux, particulièrement en Wallonie en 2022.

En ce qui concerne les salaires réels, ils sont globalement positifs entre 2013 et 2019 à l'exception de la Wallonie et de la Lorraine qui enregistrent à plusieurs reprises des diminutions. En 2020, on observe des reculs plus ou moins importants selon les composantes et une très légèrement augmentation au Luxembourg et en Rhénanie-Palatinat. En 2021, les salaires réels augmentent à nouveau, sauf dans les composantes allemandes. Et en 2022, toutes les composantes, pour lesquelles des données sont disponibles, enregistrent un recul des salaires réels, parfois de façon très prononcée (p. ex. la Wallonie avec -2,5%).

## Methodische Anmerkungen

### Datengrundlage:

Die für das Kapitel 5.2 „Arbeits- und Kapitaleinkommen“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen über die regionalen und/oder nationalen Statistischen Ämter sowie von Eurostat.

### Definitionen und methodische Hinweise:

#### Arbeitnehmerentgelt:

Das Arbeitnehmerentgelt umfasst sämtliche Geld- und Sachleistungen, die den Arbeitnehmern aus den Arbeits- oder Dienstverhältnissen zufließen. Es setzt sich zusammen aus den Bruttolöhnen sowie den tatsächlichen und unterstellten Sozialbeiträgen der Arbeitgeber.

Es ist zu beachten, dass die Höhe des Arbeitnehmerentgelts je Arbeitnehmer nicht nur von der jeweiligen Wirtschaftsstruktur, sondern auch von der Beschäftigtenstruktur abhängt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in den deutschen Regionen höher ausgeprägt. Daher fällt auch der Pro-Kopf-Wert tendenziell niedriger aus. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass das hier ausgewiesene Arbeitnehmerentgelt pro Kopf nicht identisch ist mit dem verfügbaren Nettoeinkommen, da in den einzelnen Ländern unterschiedlich hohe Steuern und Sozialabgaben auf Einkommen aus unselbstständiger Arbeit erhoben werden.

#### Bruttobetriebsüberschuss:

Die Einkommensrechnung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen ist auf Ebene der Regionen – zumal in einem interregionalen Vergleich – nicht ausreichend differenziert, um separate Daten zur funktionalen Einkommensverteilung zwischen den Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital zu erhalten. Alternativ kann jedoch in einer vereinfachten Betrachtungsweise über die Entstehungsseite der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, d.h. die Berechnung der Bruttowertschöpfung (BWS: siehe Kapitel 2.1), versucht werden, sich dieser Frage zumindest anzunähern.

Allerdings stehen auf Ebene der Regionen aufgrund der eingeschränkten Datenlage lediglich vergleichbare Informationen zur Bruttowertschöpfung und den Arbeitnehmerentgelten – also der Wertschöpfungsbeitrag des Produktionsfaktors Arbeit – zur Verfügung.

Als Restgröße aus der Differenz von Bruttowertschöpfung und Arbeitnehmerentgelt lässt sich für den Produktionsfaktor Kapital lediglich der Bruttobetriebsüberschuss darstellen – d.h., Abschreibungen sowie Produktions- und Importabgaben sind in diesem Wert enthalten. Diese machen aber rund 40% des Bruttobetriebsüberschusses aus, so dass das Unternehmenseinkommen damit bei ca. 60% von der Restgröße aus BWS und Arbeitnehmerentgelt liegt.

#### Reallöhne:

Reallöhne sind die um Preisänderungen bereinigten Nominallöhne.

Die Darstellung im Bericht bezieht sich streng genommen nicht auf „Löhne“, sondern auf die bereits zuvor verwendeten Daten zum Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer.

## Remarques méthodologiques

### Base de données :

Les données de base utilisées pour le chapitre 5.2 « Revenus du travail et du capital » s'appuient sur les informations des offices statistiques régionaux et/ou nationaux et Eurostat.

### Définitions et précisions méthodologiques :

#### Rémunération des salariés :

La rémunération des salariés correspond au total des rémunérations en espèces ou en nature perçues dans le cadre d'un contrat de travail par des salariés employés sur un territoire économique donné. La rémunération des salariés est ventilée comme suit : traitements et salaires bruts et cotisations sociales effectives et imputées des employeurs.

Le niveau de rémunération des salariés ne dépend toutefois pas seulement de la structure économique de la région, mais aussi de la structure de l'emploi. Le nombre d'emplois à temps partiel est globalement plus élevé en Rhénanie-Palatinat et en Sarre, de sorte que la valeur par tête a tendance à être plus basse. En outre, la rémunération par salarié indiquée ici n'est pas identique au revenu disponible, étant donné que les impôts et charges sociales perçus sur le revenu salarié varient selon les Etats.

#### Excédent brut d'exploitation :

Au niveau des régions, le calcul des revenus selon la comptabilité nationale n'est pas suffisamment différencié, a fortiori lorsqu'il s'agit d'une comparaison interrégionale, pour obtenir des données séparées permettant d'opérer une distinction fonctionnelle des revenus entre les facteurs de production travail et capital. Il est toutefois possible d'apporter une réponse au moins partielle à cette question à travers une analyse simplifiée effectuée au niveau de la comptabilité nationale, c'est-à-dire en calculant la valeur ajoutée brute (valeur ajoutée brute : voir chapitre 2.1).

A l'échelle régionale, en raison de l'existence limitée de données, uniquement des informations comparables concernant la valeur ajoutée et les rémunérations salariales – c'est-à-dire la contribution à la valeur ajoutée du facteur travail – sont disponibles.

De la différence entre la valeur ajoutée et la rémunération salariale se déduit pour le facteur de production capital seulement l'excédent brut d'exploitation – c'est-à-dire que les amortissements ainsi que les impôts sur la production et les importations sont compris dans cet indicateur. Ces derniers composent environ 40 % de l'excédent brut d'exploitation. De cette façon, la part du revenu des entreprises représente environ 60 % de la différence entre la valeur ajoutée et la rémunération salariale.

#### Salaires réels :

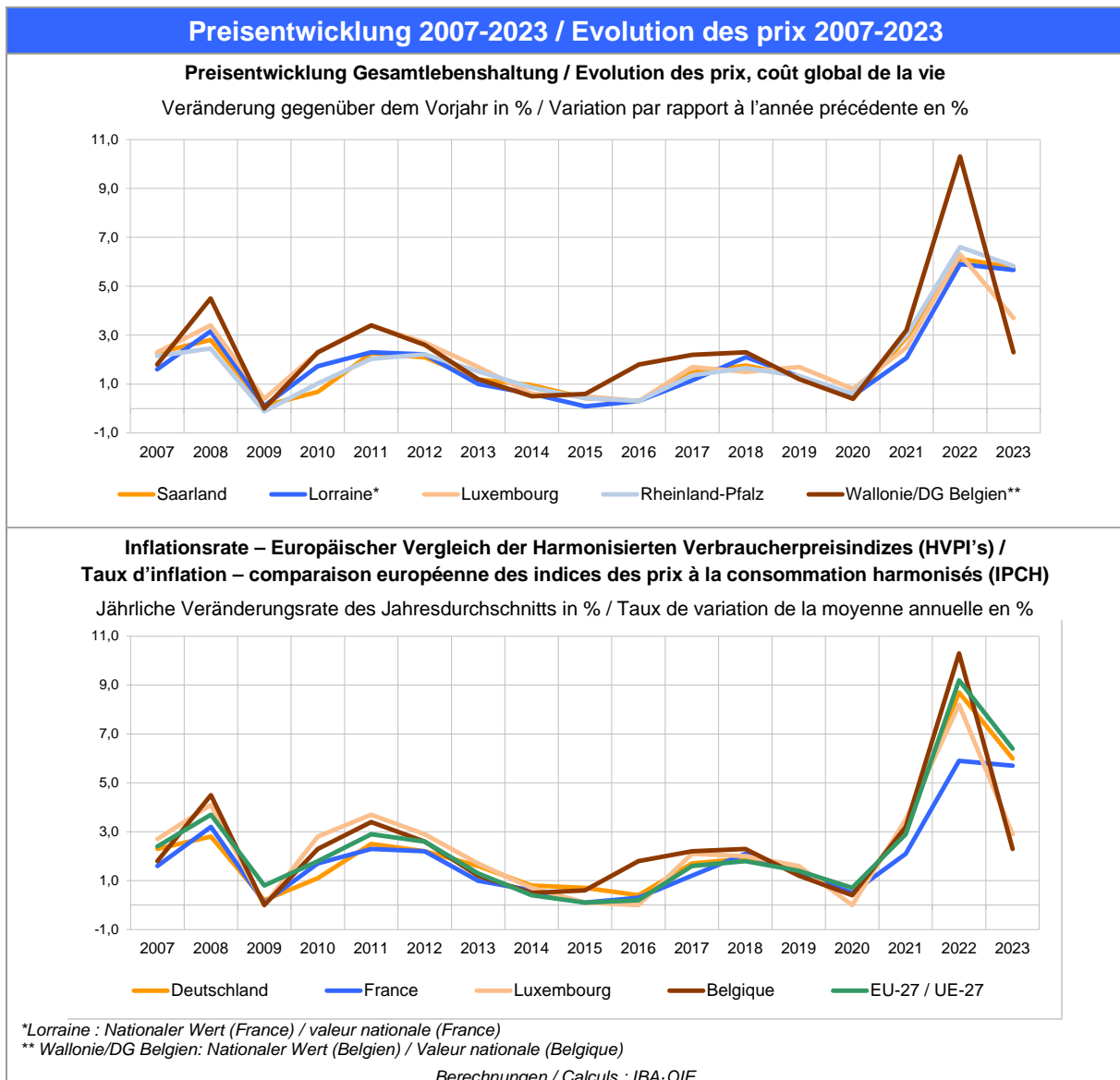
Les salaires réels sont les salaires nominaux corrigés des variations de prix.

L'analyse du rapport ne porte pas strictement sur les « salaires », mais sur les données relatives aux rémunérations par salarié utilisées auparavant.

**Quellen / Sources :**

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen des Bundes und der Länder; (Revision 2019/ESVG 2010/WZ 2008); Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder  
Lorraine: INSEE, Comptes régionaux base 2014 (valeurs antérieures à 2017 définitives). 2018 et 2019 semi-définitives ; 2020 provisoires. INSEE Estimations d'emploi. Eurostat (NACE Rev.2)  
Wallonie, DG Belgique : ICN, Comptes régionaux. Les données 2022 sont provisoires ; 2000-2002 : BFP, IBSA, IWEPS, SVR  
Luxembourg: STATEC, Comptes nationaux (NACE Rev.2) ; Eurostat (NACE Rev.2)  
EU / UE, Belgique, France: Eurostat (NACE Rev. 2)

## 5.3 Verbraucherpreisentwicklung / Evolution des prix à la consommation



### Verbraucherpreisentwicklung

Im Jahr 2008 kam es zu einem starken Anstieg der Verbraucherpreise. Diese Anstiege sind in erster Linie auf die Entwicklungen auf den globalen Rohstoffmärkten zurückzuführen. Im Jahr 2009 sanken die Verbraucherpreise wieder auf ein niedrigeres Niveau, bevor sie ab 2010 wieder anstiegen. Dieser Preisanstieg ist hauptsächlich auf die Energiepreise zurückzuführen. Ab 2013 sanken die Inflationsraten aller Komponenten bis 2016 und erholen sich erst 2018 wieder. Zwischen 2019 und 2020 sinken die Verbraucherpreise. Infolge der Gesundheitskrise steigen die Preise 2021 abrupt an und erreichen 2022 einen neuen Höchststand, der im Jahr 2023 leicht zurückging. In diesem Zeitraum tragen besonders die Rohstoffknappheit und die Auftragsrückgänge zur Preisinflation bei. In der Großregion reichen die Werte im Jahr 2023 von +3,7% in Luxemburg bis +5,8% im Saarland und in Rheinland-Pfalz. Auf nationaler Ebene liegen die Werte in Frankreich und Belgien bei +3,7% bzw. +2,3%.

### Evolution des prix à la consommation

En 2008 on observe des hausses brutales des prix à la consommation. Ces augmentations sont imputables en premier lieu à l'évolution sur les marchés mondiaux des matières premières. En 2009, les prix à la consommation retrouvent un niveau plus bas avant de remonter à nouveau dès 2010. Cette hausse des prix est principalement imputable au prix de l'énergie. A partir de 2013, les taux d'inflation de toutes les composantes baissent jusqu'en 2016 et se redressent seulement en 2018. Entre 2019 et 2020 les prix à la consommation baissent avant de repartir de façon abrupte à la hausse en 2021 à la suite de la crise sanitaire. De nouveaux sommets sont atteints en 2022, avant de redescendre légèrement en 2023. Les pénuries de matières premières et les réductions d'activités participent à l'inflation des prix au cours de cette période. En 2023 en Grande Région, les valeurs varient de + 3,7 % au Luxembourg à + 5,8 % en Sarre et en Rhénanie-Palatinat. Au niveau national, les valeurs enregistrées par la France et la Belgique sont respectivement de + 3,7 % et + 2,3 %.

## Methodische Anmerkungen

### Datengrundlage:

Die für das Kapitel 5.3 „Verbraucherpreisentwicklung“ verwendete Datengrundlage basiert im Wesentlichen auf den Informationen der Statistischen Ämter der Großregion sowie Eurostat. Bestehende Datenlücken wurden dabei soweit als möglich durch das Bearbeiterteam geschlossen.

### Definitionen und methodische Hinweise:

#### Verbraucherpreisindex:

Die Verbraucherpreisstatistik gibt Aufschluss über die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen, die von privaten Haushalten für Konsumzwecke gekauft werden (Inflations- oder Teuerungsrate). Darüber hinaus ist sie für die Geldpolitik ebenso wie für die Tarifpolitik unverzichtbar.

Zur Messung der Teuerungsrate wird der „Verbraucherpreisindex“ bestimmt, dem ein typischer – je nach Verbrauchsgewohnheiten national unterschiedlich gewichteter – Warenkorb zugrunde liegt, der alle relevanten Verbrauchsgüter und Dienstleistungen enthält, die ein durchschnittlicher Privathaushalt über das ganze Jahr gesehen einkauft. Berücksichtigt werden alle Ausgabengruppen, wie z.B. Mieten, Nahrungsmittel, Bekleidung, Kraftfahrzeuge oder Dienstleistungen wie Friseur, Reinigung und Reparaturen, wobei die Preisentwicklung der einzelnen Waren- und Produktgruppen entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an den gesamten Konsumausgaben in den Gesamtindex eingeht.

#### Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI):

Zusätzlich zu den jeweils regionalen bzw. nationalen Indizes werden für Vergleiche auf europäischer Ebene so genannte Harmonisierte Verbraucherpreisindizes (HVPI) ausgewiesen. Sie werden nach harmonisierten Konzepten, Methoden und Verfahren erstellt. HVPI liefern so vergleichbare Inflationsdaten für die EU. Sie sind das offizielle Maß für die Verbraucherpreisentwicklung in Europa, das für die Geldpolitik ebenso verwendet wird wie zur Beurteilung der Inflationskonvergenz im Zusammenhang mit den Maastricht-Kriterien.

Für Luxemburg muss berücksichtigt werden, dass der Treibstoffverbrauch durch den „Tanktourismus“ weit über den der Bevölkerung entsprechenden Werten liegt. Deswegen wird zwischen einem nationalen Index (IPCN) und dem harmonisierten Index (IPCH) unterschieden. Der IPCN berücksichtigt alleine die Wohnbevölkerung, während sich im IPCH auch Pendler und Touristen befinden, die vor allem Benzin einkaufen. Im nationalen Verbraucherpreisindex, der auch als Basis für die automatische Lohnanpassung dient, wird somit der „Tanktourismus“ aus der Inflationsrate heraus gerechnet, weshalb der IPCN einen flacheren Verlauf aufweist als der IPCH.

## Quellen / Sources :

Statistische Ämter der Großregion plus eigene Ergänzungen sowie Eurostat / Offices statistiques de la Grande Région, chiffres complétés par nos soins et Eurostat

Saarland, Rheinland-Pfalz: Regionaler Verbraucherpreisindex (VPI), 2020=100. Der Harmonisierte Verbraucherpreisindex steht auf Ebene der Bundesländer nicht zur Verfügung.

Lorraine : Indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH), France entière (y compris DOM), 2015=100.

Wallonie : Indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH), Belgique entière, 2015=100.

Luxembourg : Indice des prix à la consommation nationale (IPCN), 2015=100.

EU / UE, Belgique, Deutschland, France, Luxembourg: Eurostat

## Remarques méthodologiques

### Base de données :

Les données de base utilisées pour le chapitre 5.3 « Evolution des prix à la consommation » s'appuient sur les informations des offices statistiques de la Grande Région et Eurostat. Les données manquantes ont été rajoutées autant que possible et parfois complétées par des informations complémentaires.

### Définitions et précisions méthodologiques :

#### Taux de progression des prix :

Le taux de progression des prix donne des informations sur l'évolution moyenne des prix de toutes les marchandises et services acquis par les ménages privés à des fins de consommation. En outre, il est indispensable en matière de politique à la fois monétaire et tarifaire.

Le taux de progression des prix est déterminé sur la base d'un « indice des prix à la consommation » pondéré à l'échelle nationale en fonction des habitudes de consommation. Cet indice se base sur un panier de références qui comprend l'ensemble des biens de consommation et des services acquis par un ménage privé moyen durant toute une année. Toutes les catégories de dépenses sont considérées, par ex. les loyers, les produits alimentaires, l'habillement, les transports ou les services tels que le coiffeur, le nettoyage et les réparations. L'indice d'ensemble tient compte de l'évolution des prix des différentes catégories de marchandises et de produits en fonction de la part qu'elles détiennent respectivement dans les dépenses de consommation.

#### Indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) :

Des indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) sont définis en plus des indices régionaux et nationaux aux fins de comparaison au niveau européen. Ces indices sont établis selon des approches, méthodes et procédés harmonisés. Les IPCH fournissent ainsi des données comparables en matière d'inflation pour l'UE. Ils représentent l'indicateur officiel de l'inflation des prix à la consommation en Europe et sont utilisés pour la politique monétaire et l'évaluation de la convergence de l'inflation en liaison avec les critères de Maastricht.

Au Luxembourg, la consommation de carburant dépasse largement, du fait de la « course au carburant le moins cher », le niveau correspondant à la population. C'est pourquoi on distingue l'indice national (IPCN) de l'indice harmonisé (IPCH). L'IPCN tient uniquement compte de la population résidente, alors que l'IPCH englobe également les frontaliers et les touristes qui achètent principalement de l'essence. La « course au carburant le moins cher » est donc déduite du taux d'inflation dans le calcul de l'indice national des prix à la consommation qui sert également de base à l'indexation automatique des salaires. C'est la raison pour laquelle l'indice national présente une courbe plus plate que l'indice harmonisé.



## Bibliografie / Bibliographie

- Comité économique et social européen (CESE) (2020) : Avis du Comité économique et social européen sur la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée « Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience ». (2021/C 10/07) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020AE1303&qid=1727168737768> (24.09.2024)
- Conseil de l'Union européenne (2020) : Recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience. (2020/C417/01) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1202(01)) (24.09.2024)
- Conseil de l'Union européenne (2021) : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). (2021/C 66/01) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)) (24.09.2024)
- Dijkstra, L., Papadimitriou, E., Martinez, B., De Dominicis, L. et al.: The EU Regional Competitiveness Index 2.0, 2022 edition, revised May 2023, DG REGIO Working Paper Series, 1/2023. Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2776/46106> (20.09.2024)
- European Commission (2023): Directorate-General for Regional and Urban Policy, [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/information-sources/maps/regional-competitiveness\\_en](https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/maps/regional-competitiveness_en) (20.09.2024)
- European Commission (2021) : Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/index.html#about> (24.09.2024)
- Eurostat (2023): Eurostat regional yearbook, 2023 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15234730/17582411/KS-HA-23-001-EN-N.pdf/5d783d9e-9cb3-897c-8360-5122563ae8f3?version=6.0&t=1700579783008> (24.09.2024)
- Eurostat : Socle européen des droits sociaux : informations sur les données. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/information-data> (24.09.2024)
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle / Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (IBA-OIE) (2024): Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. 14. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 19. Gipfel der Exekutiven der Großregion / Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. 14<sup>e</sup> rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi pour le 19<sup>e</sup> Sommet des Exécutifs de la Grande Région. [www.iba-oie.eu](http://www.iba-oie.eu)
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle / Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (IBA-OIE) (2022): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion / Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2021/2022. <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (20.09.2024)
- Wille, C. (2012): Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux. (Luxemburg-Studien / Etudes luxembourgeoises, Bd. 1), Frankfurt/M.
- WSR, Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (2024): Wirtschafts- und Sozialbericht. Eine Analyse des Wirtschafts- und Sozialrates der Deutschsprachigen Gemeinschaft für die Jahre 2019-2023. Veröffentlichungsreihe des Wirtschafts- und Sozialrates der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Juni 2024, Eupen. <https://www.wsr-dg.be/wp-content/uploads/wsr-jahresbericht-2023.pdf> (20.09.2024)



## **B – Schwerpunktthema: Die Situation der Jugend in der Großregion**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.



## Inhalt

<b>1. Einleitung.....</b>	<b>93</b>
<b>2. Die Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt in der Großregion .....</b>	<b>96</b>
2.1 Struktur und Entwicklung der jungen Bevölkerung .....	96
2.2 Beschäftigungssituation der jungen Menschen.....	100
2.3 Grenzgängermobilität.....	108
2.4 Jugendarbeitslosigkeit .....	110
2.5 Das Konzept der NEET.....	119
2.6 Die Bildungssituation .....	129
2.7 Mindestlohnregelungen für Jugendliche.....	135
<b>3. Angebote für junge Menschen in der Großregion .....</b>	<b>139</b>
3.1 Programme für Jugendliche in Rheinland-Pfalz und dem Saarland.....	141
3.2 Umsetzung der Jugendgarantie in der Region Grand Est und Lothringen	144
3.3 Unterstützungsangebote für Jugendliche in der Wallonie und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien.....	146
3.4 Luxemburgs Engagement für die Beschäftigung Jugendlicher .....	148
<b>4. Attraktivität der Großregion für junge Menschen .....</b>	<b>151</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>157</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>159</b>



# 1. Einleitung

Die Situation junger Menschen in der Großregion steht im Mittelpunkt dieses von der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft des WSAGR beauftragten Sonderthemas. Mit Blick auf die Generation der Babyboomer, die sich in naher Zukunft in den Ruhestand verabschieden und vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels in allen Teilregionen der Großregion ist es wichtig, die zukünftigen Generationen genauer zu betrachten. Ihre Einstellungen zum Leben und ihre Erwartungen an das Arbeitsleben eröffnen Perspektiven, die es zu berücksichtigen gilt, möchte man diese wertvolle Ressource nicht verlieren. Das führt zu der Frage nach der Attraktivität eines Gebietes und einer Region gerade für junge Menschen. Zu einer vorteilhaften und positiven Entwicklung der Zukunft sollten die Menschen, die es betreffen wird, frühzeitig mitgenommen werden, d.h. die jungen Menschen von heute, die sogenannte Generation Z.

## ***Die Generation Z im Blickpunkt für künftige Entwicklungen***

Die sogenannte Generation Z umfasst grob die zwischen 1996 und 2010 Geborenen.<sup>1</sup> Heute handelt es sich somit um Jugendliche und junge Erwachsene, die sich derzeit in Schule, Ausbildung oder im Studium befinden, oder gerade ins Berufsleben eingestiegen sind. Als Nachfolger der Generation Y (1981-1995) gewinnen sie zukünftig zunehmend an Bedeutung in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt – umso wichtiger ist es, herauszufinden, was junge Menschen der Generation Z an der Großregion attraktiv finden. Zum besseren Verständnis dieser Generation ist es wichtig, sich mit den Fragen nach ihren Besonderheiten und Interessen zu beschäftigen, was junge Menschen an ihrem Lebensumfeld schätzen, aber ebenso wichtig ist es, ihren Wertewandel und den Einfluss des aktuellen Weltgeschehens zu beobachten. So beschreibt der deutsche Jugendforscher Simon Schnetzer<sup>2</sup>, dass das Gefühl von Selbstwirksamkeit unter den jungen Menschen beispielsweise durch Bewegungen wie Fridays-for-future verstärkt wurde und ein Interesse an den Auswirkungen des Klimawandels auf die Zukunft der jungen Menschen stark zugenommen hat. Allerdings sei dieses neue Engagement durch Corona stark zurückgegangen. Dazu kam das Erleben von Einschränkungen der persönlichen Freiheit und im Anschluss die Sorge um Finanz- und Wohlstandsverlust, was die junge Generation politisch sicher stark geprägt hat. Aktuelle Wahlergebnisse zeigen, dass auch die Angst vor Zuwanderung und Sicherheit bei den jungen Menschen heute stark besetzt ist und konservative Themen untypischerweise bei den jungen Generationen Anklang finden. Es ist wichtig, dass demokratische Bildung nicht aus dem Blickfeld gerät und gestärkt wird. Die Ergebnisse des Landesjugendforums 2023 im Saarland zeigen ein sehr deutliches Stimmungsbild: unter anderem ist es den Jugendlichen wichtig, ernst genommen zu werden und dass ihnen auf allen Ebenen, auch politisch, Transparenz und aktive Mitbestimmung zugesichert werden.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ifaa (2022): Faktenblatt: Generation Z 0 Generation Y? [Factsheet Generation Z final.pdf \(arbeitswissenschaft.net\)](#) (05.03.2024)

<sup>2</sup> Schnetzer, Simon: Pressekonferenz und Veröffentlichung der Trendstudie "Jugend in Deutschland 2024" <https://simon-schnetzer.com/blog/jugend-in-deutschland-2024-veroeffentlichung-der-trendstudie/> (24.06.2024)

<sup>3</sup> Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Kurzfassung des Ergebnisberichts zum Landesjugendforum 2023 (S. 26). [https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp\\_familie\\_gleichstellung/dld\\_ergebnisbericht\\_landesjugendforum.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_familie_gleichstellung/dld_ergebnisbericht_landesjugendforum.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (24.06.2024)

Betrachten wir die Zielgruppe dieses Berichts nochmals näher: wer ist die Generation Z und was ist ihr wichtig? Grundlage für die hier getroffenen Aussagen liefert zunächst die Betrachtung der Forschungsergebnisse auf europäischer und nationaler Ebene. Die Ergebnisse sind weitgehend identisch, sodass man von gemeinsamen Werten der Generation Z sprechen kann, die länderübergreifend für die Mehrheit der Jugendlichen gelten. In dem Bericht „*Next generation or lost generation? Children, young people and the pandemic*“<sup>4</sup> beschreibt das Europäische Parlament die Generation Z als selbstbewusst, hartnäckig, realistisch, innovativ und unabhängig. Es wird deutlich, dass das wichtigste Anliegen dieser Generation, geprägt durch die Corona-Pandemie, die Gesundheit und ihr eigenes Wohlbefinden ist. Dabei wünscht sich die Generation Z die Integration von Gesundheit in die Arbeitswelt, d.h. das Wohlbefinden der Menschen am Arbeitsplatz soll besonders berücksichtigt sowie die Gesundheitsvorsorge in das Unternehmen integriert werden. Auf Ebene der Großregion sind die Einstellungen recht ähnlich. So spielt auch die Flexibilität für die jungen Generationen eine wichtige Rolle in der Arbeitswelt. Zum einen wird eine hybride Arbeitsform angestrebt, zum anderen aber auch ein anderer Arbeitsrhythmus, wie beispielsweise eine 4-Tage-Woche. All dies soll zu einer besseren Work-Life-Balance führen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Im Berufsleben wünschen sich der Großteil der unter 30-Jährigen einen attraktiven Arbeitsplatz, der vor allem zukunftssicher sein soll und damit gleichzeitig finanzielle Sicherheit bietet.<sup>5</sup> Dieser Wunsch lässt sich dadurch erklären, dass die Generation Z in Krisenzeiten wie der Finanzkrise, der darauffolgenden Eurokrise oder der Corona-Pandemie aufgewachsen ist. Auch die jüngsten Entwicklungen in Folge des russischen Angriffskrieges und der Energiekrise tragen dazu bei, dass diese Generation nach (finanzieller) Sicherheit im Beruf strebt - gerade in den letzten drei Jahren haben die Lebenshaltungskosten auch vielen jungen Menschen Sorgen bereitet. Aus diesem Grund ist auch der Wunsch nach einer angemessenen Entlohnung von großer Bedeutung. Dies ist nur ein kleiner Einblick, um die Mentalität und die Herausforderungen der Generation Z zu verstehen, die vor allem auf der Suche ist nach einem besonderen Sinn in ihrer Arbeit, aber auch in der Gesellschaft. Diese jungen Menschen sind darüber hinaus besonders offen für Innovationen, die sie in ihrer bisherigen Biografie durch die fortschreitende Digitalisierung und den Aufbau der Künstlichen Intelligenz in einer sehr schnellen Taktung erleben konnten.<sup>6</sup>

### ***Der genaue Blick auf die Situation der jungen Menschen in der Großregion anhand von ausgewählten, statistischen Indikatoren***

Anknüpfend an den Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022 mit dem Sonderthema „Anpassung der Aus- und Weiterbildungsangebote an die neuen Bedürfnisse des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes“ werden in dem vorliegenden Bericht die dort betrachteten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Transformation und Fachkräftesicherung nun vor dem Hintergrund der Situation der jungen Menschen in der

---

<sup>4</sup> Europäisches Parlament (2020): Next generation or lost generation? Children, young people and the pandemic, 2020. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS\\_BRI\(2020\)659404\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI(2020)659404_EN.pdf) (05.03.2024)

<sup>5</sup> Deloitte Belgium (CP 05-12-2023) : Les Belges de la Génération Z et les millennials voient des tendances positives sur le lieu de travail mais recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée car ils continuent à privilégier leur bien-être, 2023. [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release\\_2023%20\\_fr.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release_2023%20_fr.pdf) (05.03.2024)

<sup>6</sup> Paperjam News (10.11.2023): La génération Z « voit le travail comme une expérience ». <https://paperjam.lu/article/generation-z-redefinira-marche> (05.03.2024)



Großregion betrachtet. Ein wichtiges Element ist die Frage nach der (zukünftigen) Verfügbarkeit von Arbeits- und Fachkräften in unserem Kooperationsraum und die damit verbundenen Kompetenzen.

Das 2. Kapitel gibt zunächst einen statistischen Überblick über die Gruppe der jungen Menschen zwischen 15 und 25 bzw. 29 Jahren nach den jeweiligen Teilregionen und im gesamten Gebiet der Großregion. Mit Hilfe von statistischen Indikatoren, basierend auf den aktuellen, vergleichbaren Daten auf Ebene der Großregion, werden die Themenbereiche Demografie, Beschäftigung und Grenzgängermobilität dargestellt. Daten zu prekären Beschäftigungsverhältnissen, zur Arbeitslosigkeit junger Menschen und die nähere Analyse der Gruppe der sogenannten NEET ergänzen den Blick auf die Arbeitsmarktsituation der jungen Menschen innerhalb des Kooperationsraums. Einen anderen Aspekt der aktuellen Lage der Jugendlichen in der Großregion in Bezug auf Bildung und Hochschulbildung im Vergleich zu den europäischen Zielsetzungen liefert die Darstellung des maximal erreichten Bildungsniveaus nach Teilregionen und auf großregionaler Ebene sowie die Schulabbrecherquote. Die Auflistung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu den Mindestlohnregelungen für Jugendliche innerhalb des Kooperationsraumes runden dieses Kapitel ab.

### ***Umsetzung der Jugendgarantie in der Großregion***

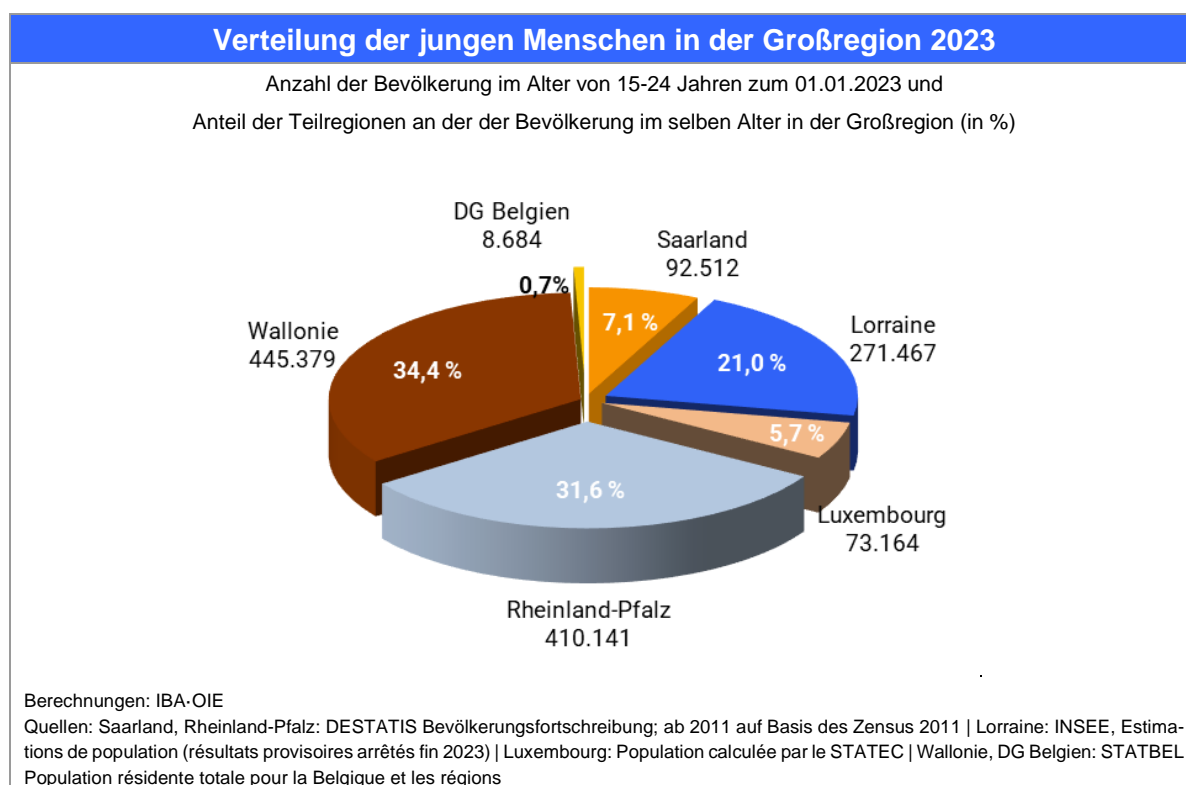
Als Grenzregion im Herzen Europas sind hier die europäischen Zielsetzungen und die dazu gehörigen Fördermaßnahmen von besonderer Bedeutung. Die 2013 eingeführte europäische Initiative der Jugendgarantie mit ihrer kontinuierlichen Weiterentwicklung wird auch in den beteiligten Nationalstaaten und Regionen der Großregion umgesetzt und spiegelt sich in zahlreichen Maßnahmen und Projekten wider. Gerade die Begleitung und Beratung von Jugendlichen, die noch nicht oder nur schwerlich im Arbeitsmarkt integriert sind, ist ein besonderes Anliegen angesichts der aktuellen Herausforderungen.

Es ist in diesem grenzüberschreitenden Kooperationsraum bestehend aus vier Nationalstaaten und drei verschiedenen Amtssprachen immer auch die Frage nach den hier notwendigen Kompetenzen. Schließlich ist es das erklärte Ziel, die Teilhabe junger Menschen am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu ermöglichen und dies mit möglichst geringen Hürden. Verschiedene grenzüberschreitende Ansätze, die in der Großregion bisher verfolgt werden, liefert der Bericht mit einer exemplarischen Zusammenstellung der Angebote für junge Menschen in den Bereichen sprachliche und interkulturelle Bildung, Förderung von jungen Menschen im Übergang von Schule zum Berufsleben, die auch als (grenzüberschreitende) Leuchtturmprojekte die Attraktivität der Großregion für junge Menschen hervorheben. Es entsteht so ein Überblick über die Vorzüge und Herausforderungen für Jugendliche in der Großregion, wovon sich Handlungsempfehlungen ableiten lassen und als eine Inspirationsquelle für Kooperationen im Bereich der Jugendarbeit in der Großregion dienen kann.

## 2. Die Lage junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt in der Großregion

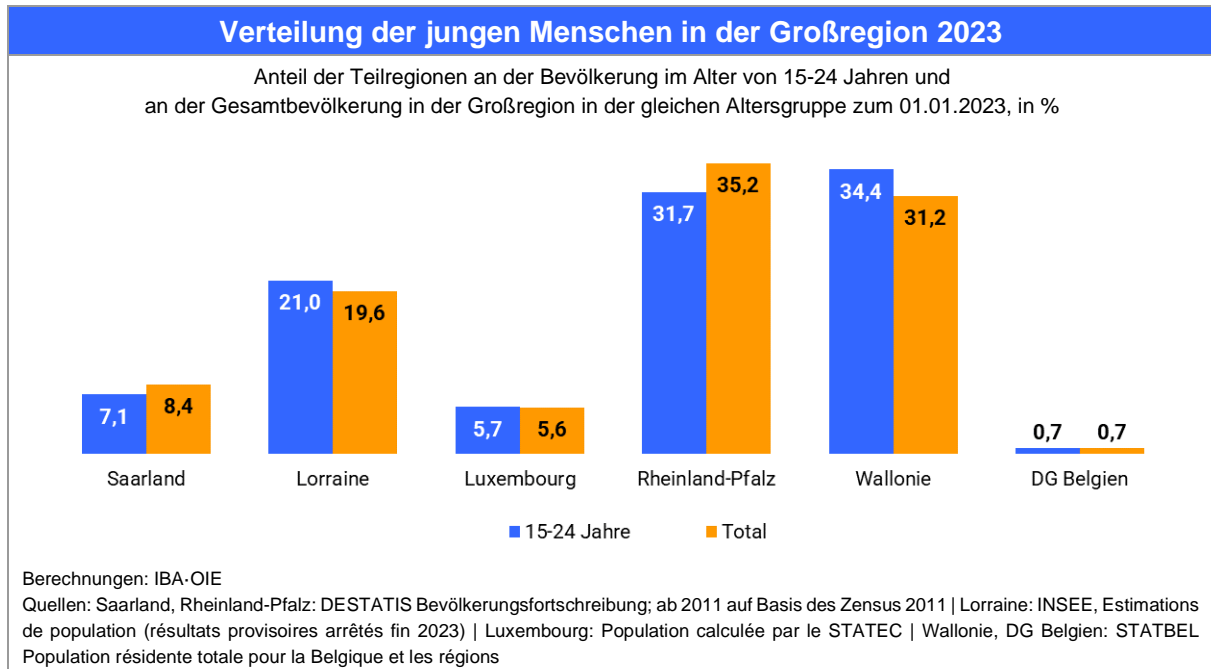
### 2.1 Struktur und Entwicklung der jungen Bevölkerung

Zum 1. Januar 2023 leben fast 1,3 Millionen junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren in der Großregion. Bei einer Gesamtbevölkerung von 11,8 Millionen entspricht das einem Anteil von 11 Prozent. Im Gegensatz zur allgemeinen Entwicklung ist die Zahl der jungen Menschen in der Großregion allerdings rückläufig - mit regional unterschiedlichen Tendenzen.



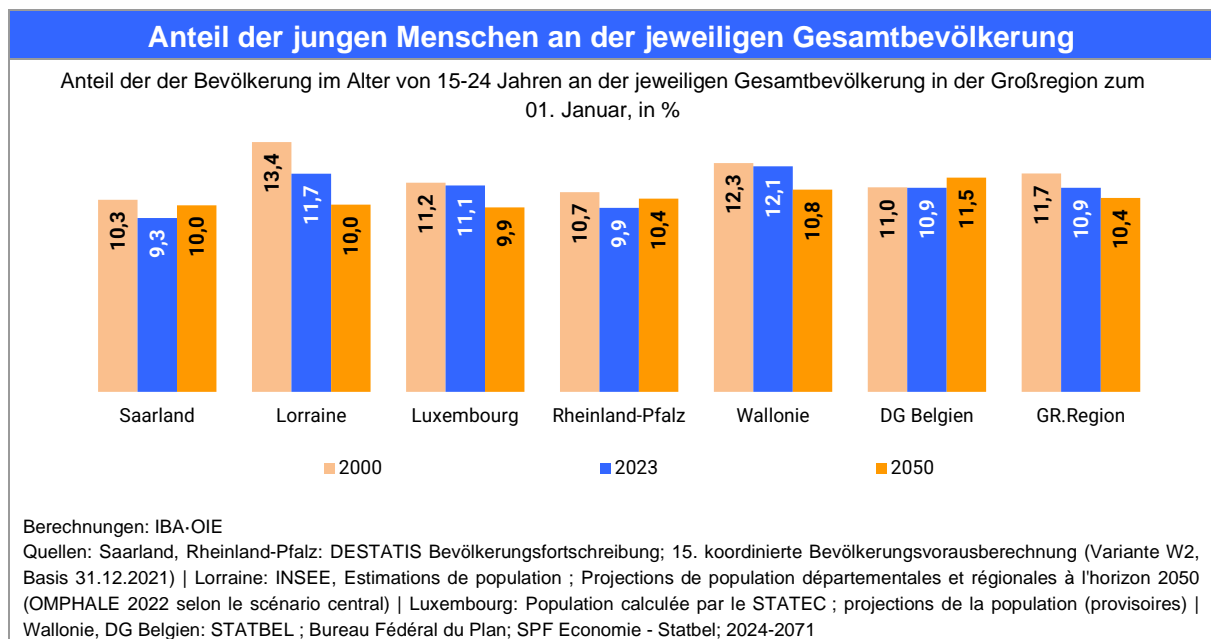
#### **Die Wallonie ist die Teilregion mit den meisten jungen Menschen**

Die meisten jungen Menschen leben in der Wallonie (445.379 Personen), obwohl Rheinland-Pfalz die bevölkerungsreichste Teilregion ist. Der großregionale Anteil der Wallonie beträgt 34,4 % und in Rheinland-Pfalz mit 410.141 jungen Menschen zum 1. Januar 2023 liegt der Anteil bei 31,6 %. Im Saarland leben 92.512 junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren, was einen Anteil von 7,1 % der gleichen Altersgruppe auf Ebene der Großregion entspricht. Nicht so stark ausgeprägt wie in der Wallonie, ist die Bevölkerungsstruktur jedoch in den anderen Teilregionen jünger: Lothringen zählt 271.467 junge Menschen im Jahr 2023 (Anteil an der Großregion 21 %), Luxemburg 73.164 und die Deutschsprachige Gemeinschaft 8.684 Personen im Alter von 15 bis 24 Jahren. In den beiden letztgenannten Regionen liegt der Verteilung der jungen Menschen mit den Anteilen der Gesamtbevölkerung in der Großregion fast gleichauf (siehe nachfolgende Grafik). Der nachstehende Indikator verdeutlicht auch, dass nach wie vor die Bevölkerung in den deutschen Teilregionen durchschnittlich älter ist.



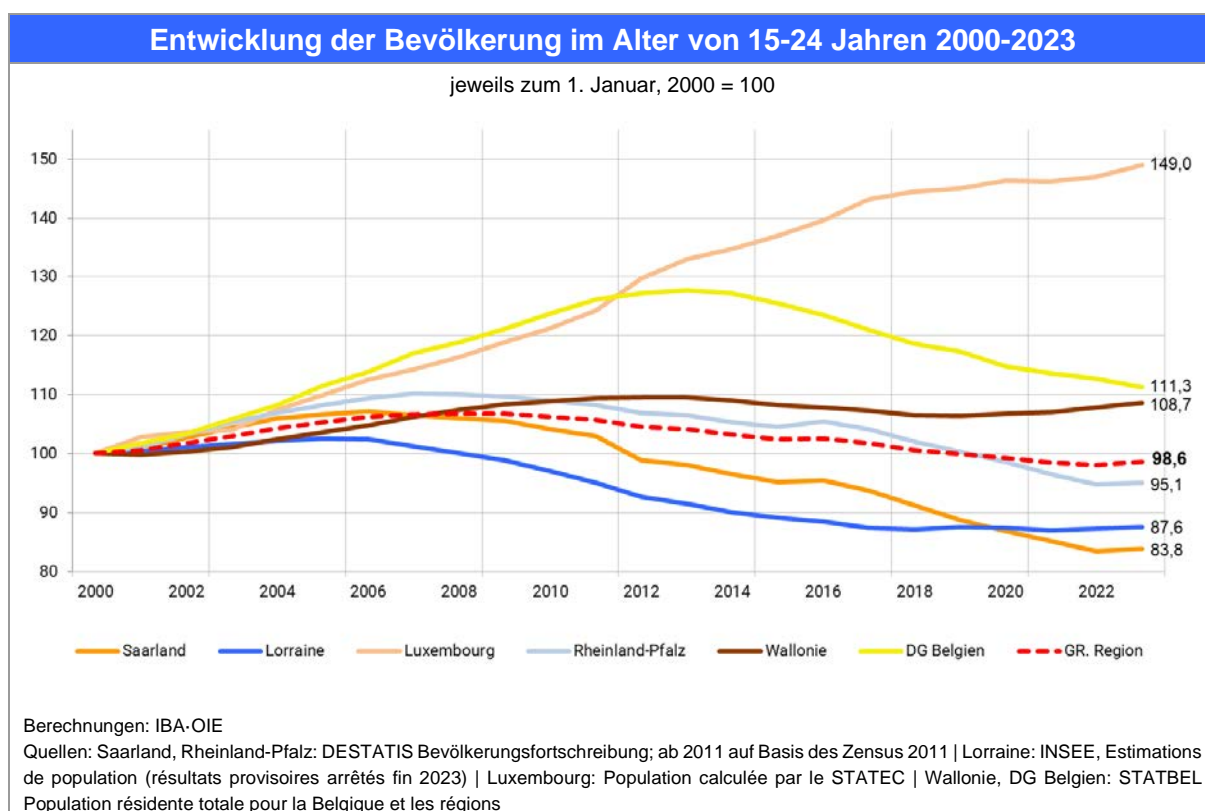
### Rückgang der jungen Bevölkerung im Vergleich zur Gesamtbevölkerung

Betrachtet man die Anteile der Altersgruppe der jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren an der Gesamtbevölkerung in der Großregion, so lässt sich feststellen, dass dieser im Vergleich zu dem Jahr 2000 im gesamten Kooperationsraum zurückgegangen ist. Den größten Rückgang zwischen 2000 und 2023 musste Lothringen (-1,7 Pp) vermelden, gefolgt vom Saarland (-1,0 Pp) und Rheinland-Pfalz (-0,8 Pp). In den restlichen Teilregionen hielt sich das Niveau und trug somit zu dem entsprechenden Rückgang von 0,8 Prozentpunkten auf Ebene der Großregion bei. Optimistisch stimmt der Ausblick bis 2050 nur die Hälfte der Regionen: lediglich das Saarland, Rheinland-Pfalz und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgien rechnen mit einem Anstieg der Anteile der jungen Menschen an der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Region im Vergleich 2023. Für den gesamten Kooperationsraum wird ein Rückgang um 0,5 Prozentpunkte erwartet.



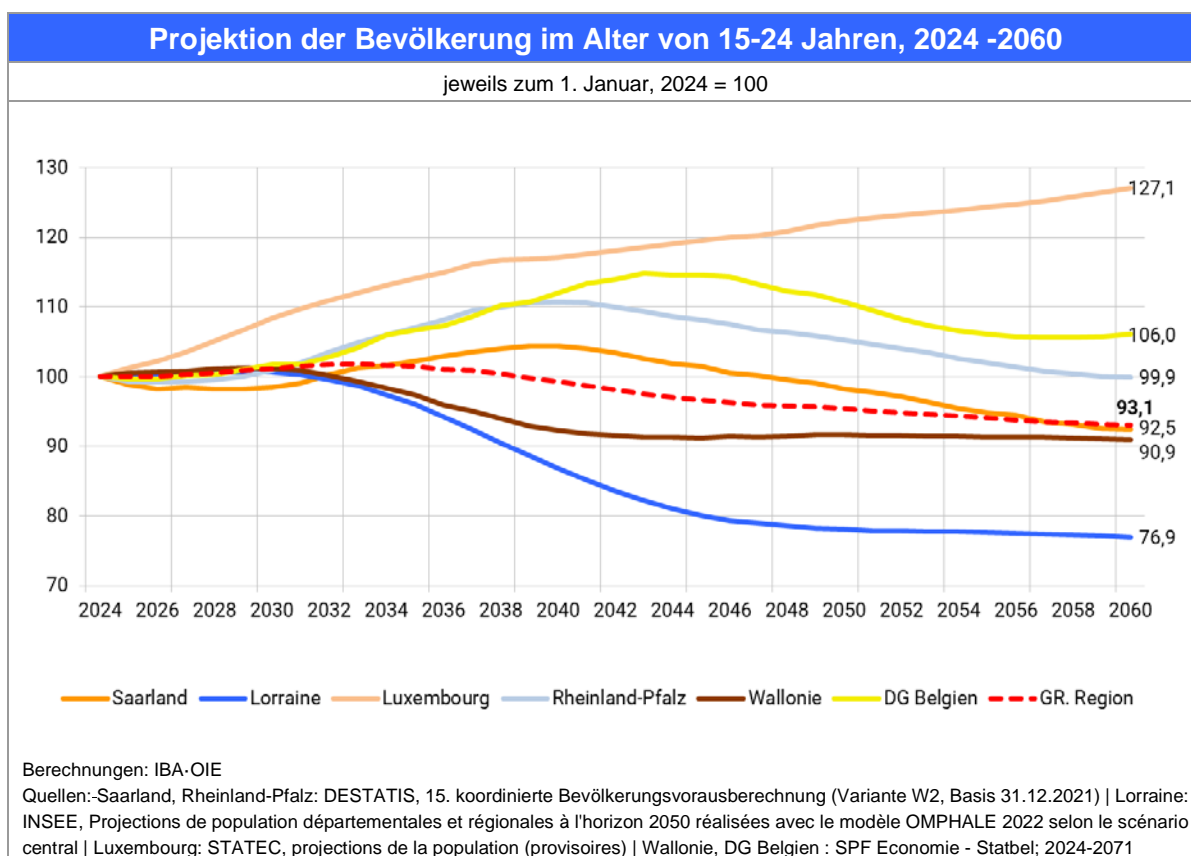
### Sehr unterschiedliche Entwicklungsströme für die junge Bevölkerung in der Großregion seit dem Jahr 2000

Ein Blick auf die Entwicklung der jungen Bevölkerung zwischen 15 und 24 Jahren nach Teilregionen seit 2000 zeigt sehr differenzierte Linien innerhalb des Kooperationsraumes. So ist die junge Bevölkerung auf Ebene der Großregion im Betrachtungszeitraum zwar nur um 1,4 Prozentpunkte zurückgegangen, doch ist dies das Ergebnis des enormen Wachstums in Luxemburg (+49,0 Pp), das sich nach 2010 noch beschleunigt hat. Dagegen wurde in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens zu einem etwas späteren Zeitpunkt (2014) ein Rückwärtstrend eingeläutet, der sich bis 2023 im Vergleich zu dem Jahr 2000 bei einer Zunahme der jungen Bevölkerung um 11,3 Prozentpunkte einpendelt hat. Ähnliches gilt für die Entwicklung in der Wallonie (+8,7 Pp), allerdings lässt sich die Entwicklung seit 2000 hier als konstanter bezeichnen. Deutliche Rückgänge müssen vor allem das Saarland (-16,2 Pp) und Lothringen (-12,4 Pp) hinnehmen, gemäßiger gilt das auch für Rheinland-Pfalz, immerhin - ein Rückgang um 4,9 Prozentpunkte im genannten Betrachtungszeitraum. Der Rückgang der Bevölkerungszahl der 15- bis 24-Jährigen in den drei Regionen begann etwa 2007 und verzeichnet 2023 zum ersten Mal einen leichten Anstieg dieser Altersgruppe.



### Projektion der Bevölkerungszahlen der jungen Menschen in der Großregion

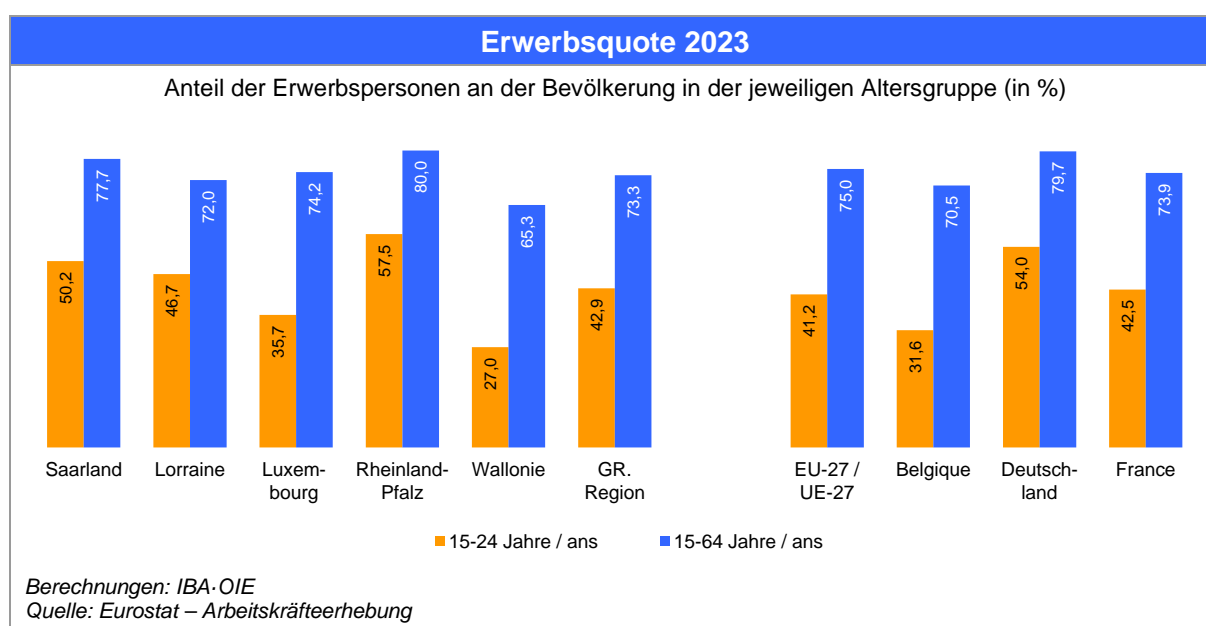
Nach den aktuellen Prognosen wird im Jahr 2060 vermutlich jeder 10. Einwohner in der Großregion zwischen 15 und 24 Jahre alt sein. Die langfristige Bevölkerungsprojektionen bis 2060 gehen heute davon aus, dass sich die im vorherigen Teil beschriebenen Tendenzen in der Großregion fortsetzen werden. Luxemburg rechnet mit einem deutlichen Anstieg der jungen Bevölkerung gegenüber 2024 (+27,1 % auf 94.320 Personen), wenn auch dieser im Vergleich zum Wachstum der Gesamtbevölkerung für den Beobachtungszeitraum schwächer ausfällt. In den deutschen Bundesländern wird noch ein leichter Anstieg der Altersgruppe bis 2040 (auf 95.600 Personen im Saarland und 451.900 junge Menschen in Rheinland-Pfalz) prognostiziert, danach jedoch ein stetiger Rückgang. Im Saarland wird für den Beobachtungszeitraum mit einem Rückgang von 7,5 % gerechnet, wohingegen Rheinland-Pfalz im Jahr 2060 seinen Status quo wieder erreicht. Überraschender ist die Entwicklung in Lothringen: nach einem minimalen Anstieg noch in den kommenden fünf Jahren, wird hier ein deutlicher Rückgang (- 23,1 %) bis zum Jahr 2060 in der Altersgruppe der jungen Menschen erwartet, auf knapp 204.700 Personen. Die Deutschsprachigen Gemeinschaft rechnet demgegenüber mit einer Zunahme um 6 % auf 9.140 junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren, wohingegen die Wallonie mit -9,1 % einen Rückgang ihrer jungen Bevölkerung auf 407.410 Personen zu verzeichnen hat. Unter heutigen Gesichtspunkten wird die geschätzte Zahl der jungen Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren im Kooperationsraum im Jahr 2060 noch knapp 1,2 Millionen betragen.



## 2.2 Beschäftigungssituation der jungen Menschen

### 2.2.1 Erwerbsquote

Die Erwerbsquote beschreibt das Verhältnis der Erwerbsbevölkerung (Erwerbstätige und Erwerbslose) zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Sie gibt also an, wie viele Menschen dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen. Laut der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union weist die Großregion im Jahr 2023 eine Erwerbsbevölkerung von mehr als 5,4 Millionen Menschen auf. Über eine halbe Million (544.400) sind zwischen 15 und 24 Jahre alt. Die Erwerbsquote beträgt insgesamt 73,3 % und bei den Jugendlichen 42,9 %. Damit liegt die Großregion jeweils etwa 1,7 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der 27 EU-Staaten.

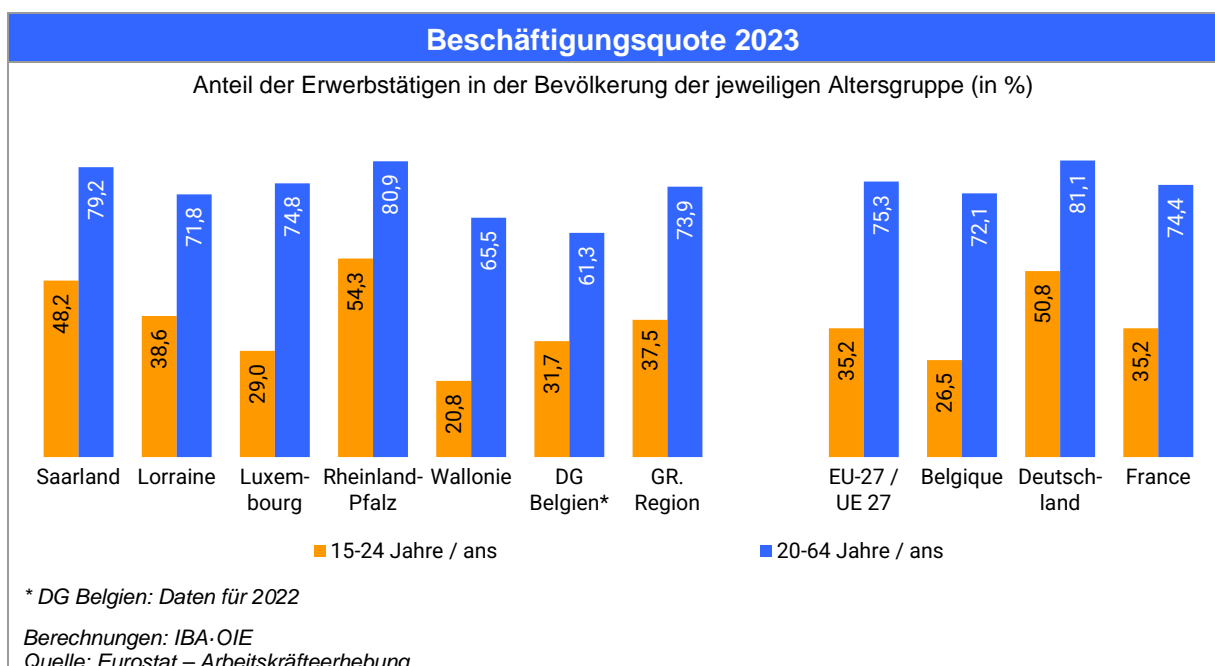


### **Erwerbsquote junger Menschen hängt stark von Schul- und Ausbildungssystemen ab**

Die Jugenderwerbsquote in der Großregion liegt zwischen 27 % in der Wallonie und 57,5 % in Rheinland-Pfalz. Dazwischen liegen Luxemburg (35,7 %), Lothringen (46,7 %) und das Saarland (50,2 %). Um diesen Unterschieden auf den Grund zu gehen, muss zunächst geklärt werden, wer überhaupt als erwerbstätig gilt. Laut ILO-Definition gelten Personen als erwerbstätig, die mindestens eine Stunde pro Woche einer bezahlten angestellten oder selbstständigen Tätigkeit bzw. Betreuungstätigkeit nachgehen. Ältere Schüler und Studenten, die einen Nebenjob gleich welchen Umfangs ausüben, gelten ebenfalls als erwerbstätig. Ein weiterer Erklärungsansatz sind kulturelle Unterschiede beim Thema Ausbildung: Das duale Ausbildungssystem, in dem die jungen Menschen bereits während der Ausbildung als erwerbstätig gelten, ist in den deutschsprachigen Teilen der Großregion weiterverbreitet als in den französischsprachigen Teilen.

## 2.2.2 Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote ist ein sehr wichtiger Indikator für Arbeitsmarktanalysen. Sie gibt den Anteil der Beschäftigten (Erwerbstätige) an der Bevölkerung in einer bestimmten Altersgruppe an. In der Großregion liegt die Beschäftigungsquote bei den 20- bis 64-Jährigen bei 73,9 %. Bei den 15- bis 24-Jährigen liegt die Beschäftigungsquote bei 37,5 %. Die Gesamtbeschäftigungsquote liegt unter dem europäischen Durchschnitt, während die Jugendbeschäftigungsquote höher ist als in ganz Europa, wo sie nur 35,2 % beträgt. Bei der Jugendbeschäftigungsquote gibt es keine Zielvorgabe der Europäischen Union. Allerdings hat sie mehrere Instrumente auf den Weg gebracht, mit denen die Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt erleichtert und damit auch die Jugendarbeitslosigkeit verringert werden soll (vgl. Kapitel 3).



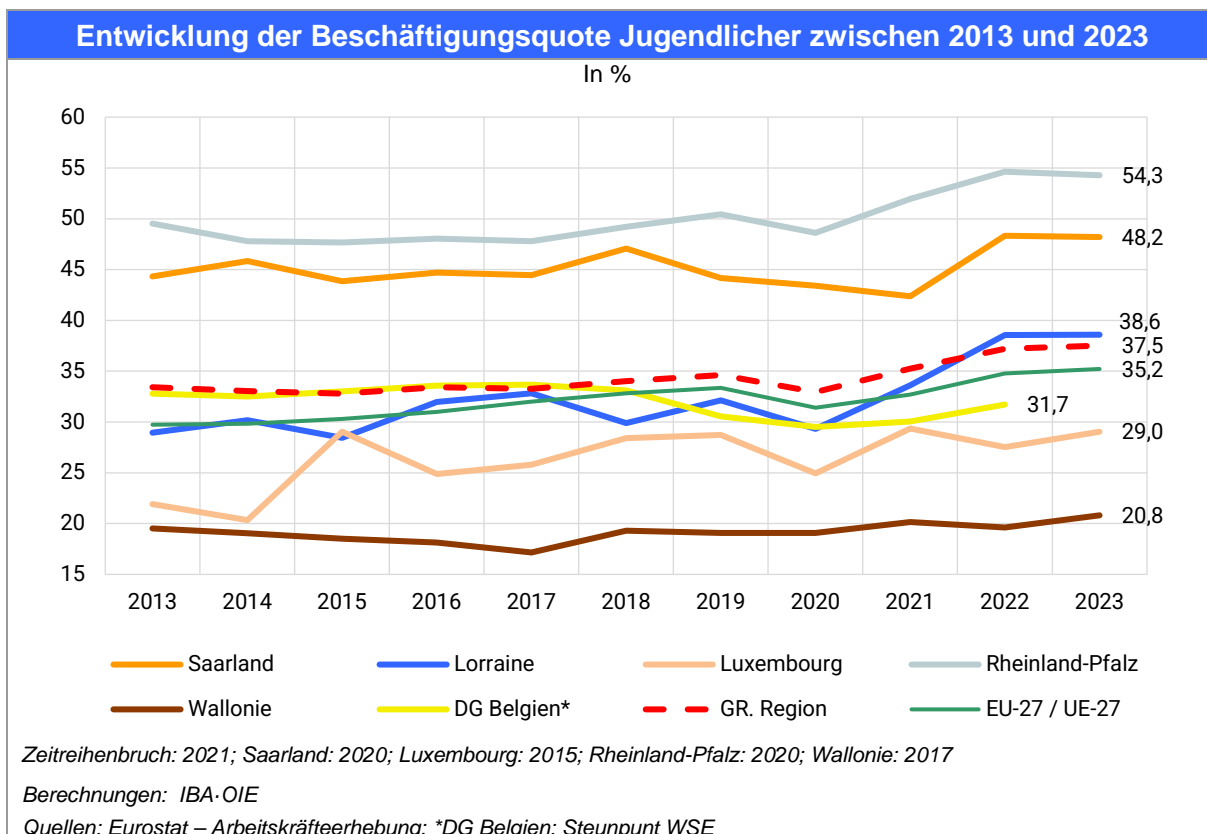
### Große Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten in der Großregion

Die Jugendbeschäftigungsquote in der Großregion liegt zwischen 20,8 % in der Wallonie und 54,3 % in Rheinland-Pfalz. Obwohl auch die Wirtschaftslage in den einzelnen Teilen der Großregion die jeweilige Jugenderwerbsquote beeinflusst, kommen die Unterschiede bei den Quoten größtenteils durch verschiedene Bildungs- und Ausbildungssysteme zustande oder dadurch, dass Nebenjobs von Schülern und Studenten in manchen Teilen der Großregion als Erwerbstätigkeit gezählt werden und in anderen nicht. So gibt es beispielsweise in den zu Belgien gehörenden Teilen der Großregion große Unterschiede bei der Jugendbeschäftigungsquote: In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien liegt sie etwa mit 31,7 % deutlich höher als in der Wallonie mit 20,8 %. Hier wird deutlich, dass Ausbildungen in Unternehmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien üblicher sind als in anderen Teilen des Landes. In den deutschen Teilen der Großregion liegt die Jugendbeschäftigungsquote im Saarland trotz eines gleichen oder ähnlichen Systems im Vergleich zum benachbarten Bun-

desland um sechs Punkte niedriger und ist auch geringer als der bundesdeutsche Durchschnitt, der 2023 bei 50,8 % lag. Mit 38,6 % ist die Jugendbeschäftigungsquote in Lothringen höher als in ganz Frankreich, wo sie 35,2 % beträgt. Dabei ist immer zu bedenken, dass viele junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren nicht erwerbstätig sind, weil sie noch zur Schule gehen oder studieren. Nach ihrem Abschluss sind die meisten von ihnen bereit für den Eintritt in den Arbeitsmarkt. Daher ist eine geringe Beschäftigungsquote in dieser Altersgruppe für sich genommen kein Grund zur Sorge. Die Lage der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt lässt sich mithilfe der Jugendarbeitslosenquote und vor allem der NEET-Quote, also dem Anteil junger Menschen, die nicht zur Schule gehen, nicht arbeiten und weder ein Studium noch eine Ausbildung absolvieren, besser analysieren.

### Pandemie wirkte sich direkt auf die Beschäftigung aus

Langfristige Analysen der Beschäftigungsquote zeigen, dass die Pandemie die Jugendbeschäftigungsquote in der EU beeinflusst hat. So sank die Jugendbeschäftigungsquote im Jahr 2020 in allen Teilen der Großregion mit Ausnahme der Wallonie, wo sie unverändert blieb. In der Großregion lag die Jugendbeschäftigungsquote im Jahr 2020 etwa bei 32,9 % und damit um 1,7 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr. Im Übrigen stieg die Zahl der erwerbstätigen jungen Menschen in den einzelnen Teilen der Großregion unterschiedlich schnell wieder an. In Rheinland-Pfalz, Lothringen, Luxemburg und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien stieg die Jugendbeschäftigungsquote etwa bereits im Jahr 2021 wieder an, während die Trendwende im Saarland länger dauerte. Dort waren erst 2022 wieder mehr junge Menschen in Arbeit.

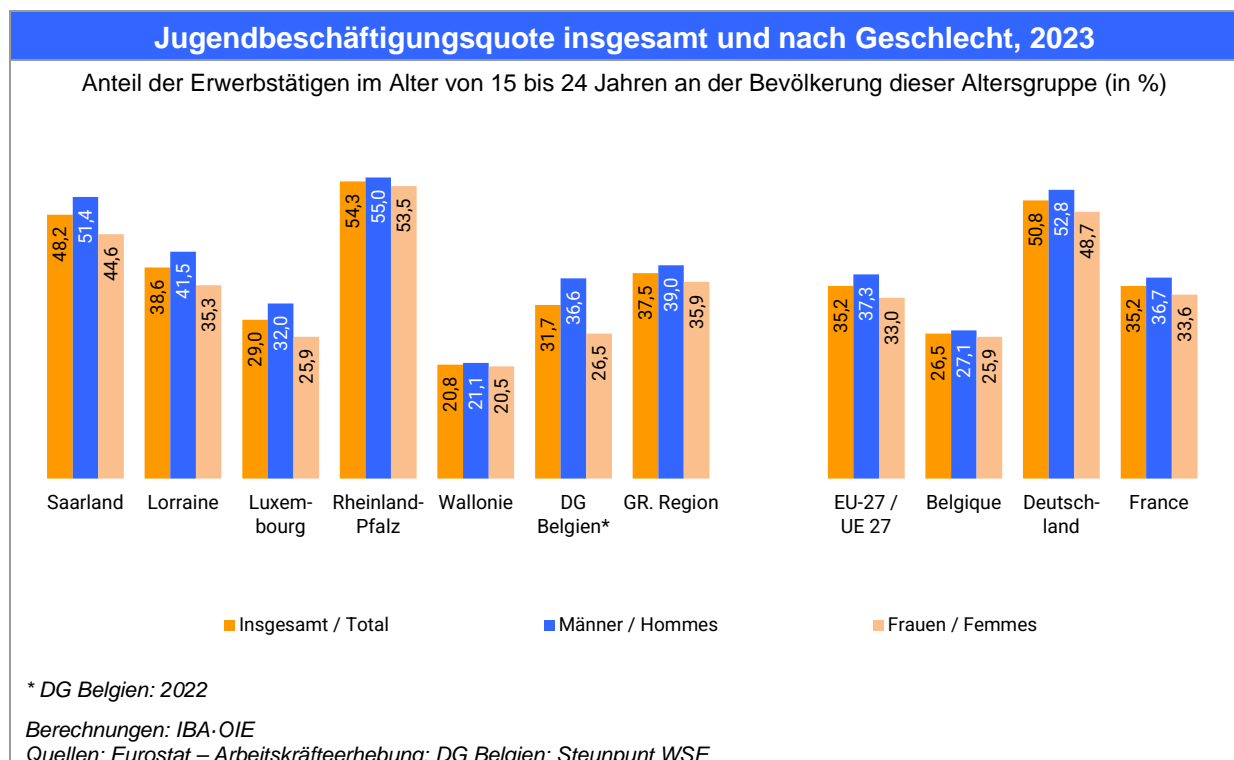




2020 und 2022 unterscheidet sich die Lage in Lothringen deutlich von der Situation im Rest der Großregion: In der französischen Region stieg die Jugendbeschäftigungsquote in den genannten Jahren deutlich, und zwar um 9,3 Prozentpunkte. Der hohe Anstieg ist teilweise auf die Sonderbeihilfe der französischen Regierung für Ausbildungsverträge im ersten Coronajahr zurückzuführen. Seit 2022 bleibt die Jugenderwerbsquote in allen Teilen der Großregion mit Ausnahme der Wallonie und Luxemburgs, wo sie 2023 um 1,2 bzw. 1,5 Prozentpunkte gestiegen ist, weitgehend gleich.

### Höhere Beschäftigungsquote bei jungen Männern als bei jungen Frauen

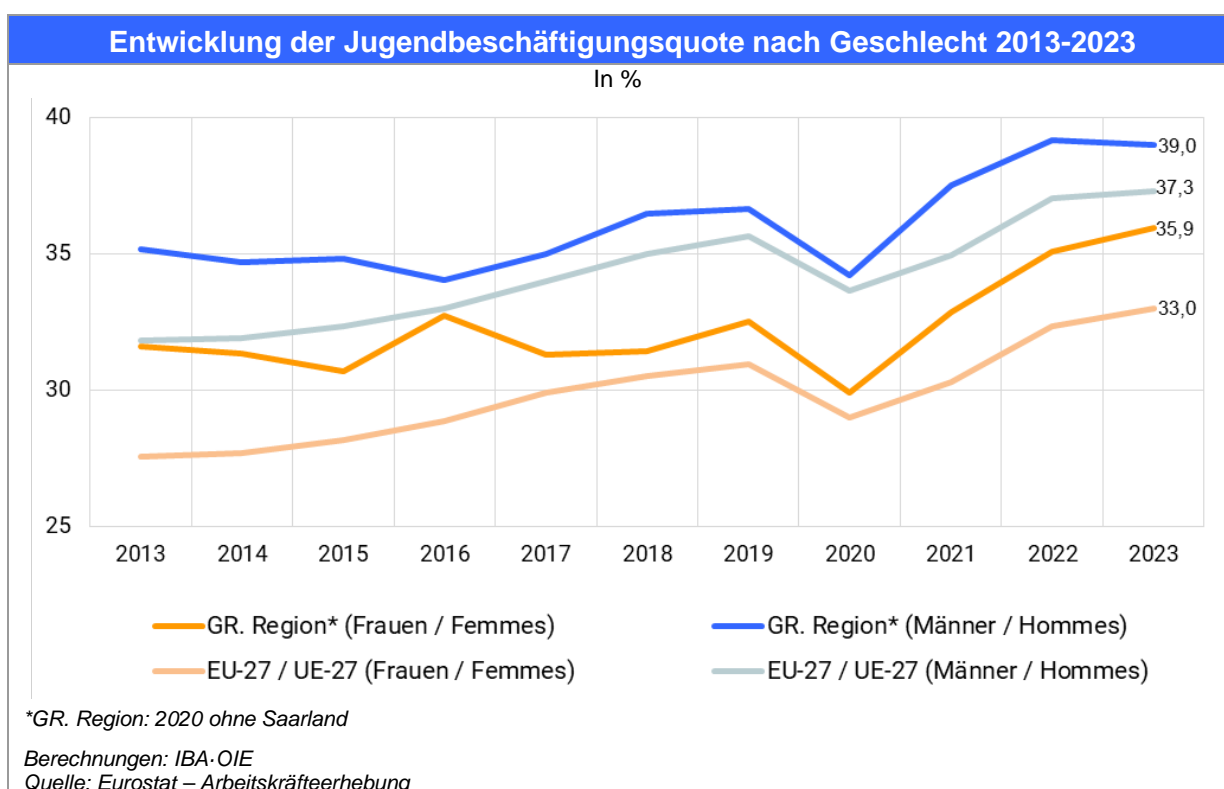
Betrachtet man die Arbeitsmarktlage der jungen Menschen nach Geschlechtern getrennt, so zeigt sich, dass Männer häufiger erwerbstätig sind als Frauen. Das gilt für alle Teile der Großregion. Insgesamt beträgt der Abstand zwischen Männern und Frauen in der Großregion 3 Punkte. Bei den 15- bis 24-Jährigen ist dieser Unterschied hauptsächlich auf verschiedene Ausbildungswege zurückzuführen: An den Hochschulen und Universitäten der Großregion studieren weit mehr Frauen als Männer. 2022 waren 71,2 % der Studenten Frauen und 56,0 % Männer, der Unterschied betrug insgesamt also mehr als 15 Punkte. Wenn Studenten keinem Nebenjob nachgehen, gelten sie auch nicht als erwerbstätig. Männer machen im Vergleich zu Frauen häufiger eine Ausbildung und können daher früher in den Arbeitsmarkt eintreten. Mit 3 Punkten ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern in der Großregion geringer als in den 27 EU-Staaten, wo er 4,3 Punkte beträgt. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern mit 10,1 Punkten am größten. Dann folgt das Saarland mit 6,8 Punkten vor Luxemburg und Lothringen mit jeweils 6,1 Punkten. Rheinland-Pfalz und die Wallonie weisen mit 1,6 bzw. 0,6 Punkten den geringsten Unterschied zwischen den Geschlechtern auf.



### Langfristige Entwicklung der Beschäftigung bei jungen Männern und Frauen

In der Europäischen Union ist die Entwicklung der Beschäftigungsquoten bei jungen Männern und Frauen weitgehend identisch. Im Zeitraum 2013 - 2023 sank die Jugendbeschäftigungsquote bei beiden Geschlechtern im ersten Coronajahr auch in der EU stark, um dann ab dem zweiten Coronajahr wieder deutlich anzusteigen. Seitdem ist die Tendenz bei beiden Geschlechtern wieder steigend.

In Bezug auf die Großregion verlief die Entwicklung dieser beiden Gruppen unterschiedlich: Das begann bereits 2016, als die Beschäftigungsquote bei den jungen Männern im Vergleich zu 2015 um 0,8 Punkte sank, bei den jungen Frauen dagegen um 2 Punkte stieg. Im folgenden Jahr sank die Jugendbeschäftigungsquote bei den Frauen um 1,4 Punkte, während sie bei den Männern um 1 Punkt zunahm. Zwischen 2022 und 2023 schließlich stieg die Quote bei den Frauen, während sie bei den Männern leicht sank. Die mit Abstand auffälligste Entwicklung im Betrachtungszeitraum fand jedoch im Jahr 2020 statt, als die Beschäftigungsquote bei den jungen Männern um 2,4 Punkte zurückging und bei den jungen Frauen um 2,6 Punkte. In der Tat hatte die Pandemie in der ersten Zeit besonders starke Auswirkungen auf die Beschäftigung Jugendlicher. Allerdings befand sich die Jugendbeschäftigungsquote im Jahr 2021 bereits wieder auf Vorkrisenniveau und 2023 lag sie deutlich darüber.

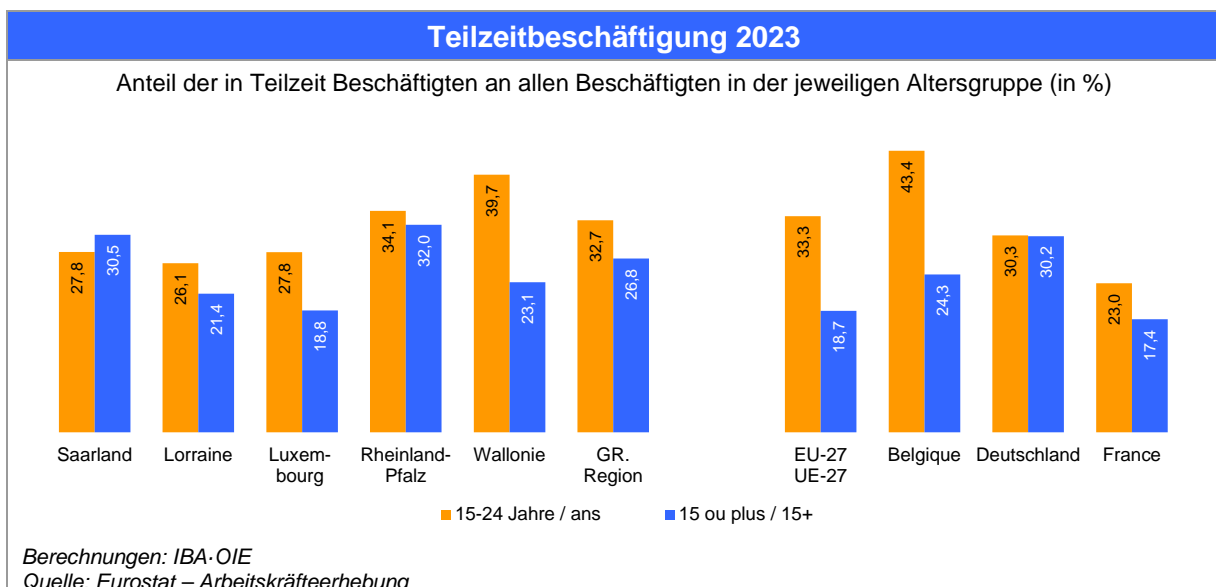


### 2.2.3 Teilzeitbeschäftigung

Man spricht von Teilzeitbeschäftigung, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit einer Person regelmäßig und durchgehend geringer ist als die von Personen, die im selben Unternehmen in Vollzeit angestellt sind. Die Gründe für eine Beschäftigung in Teilzeit sind vielfältig: Manchmal möchte der Arbeitnehmer nicht in Vollzeit arbeiten, in anderen Fällen bevorzugt der Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung, um im laufenden Betrieb flexibler reagieren zu können.

#### **Jugendliche arbeiten häufiger in Teilzeit als andere Erwerbstätige**

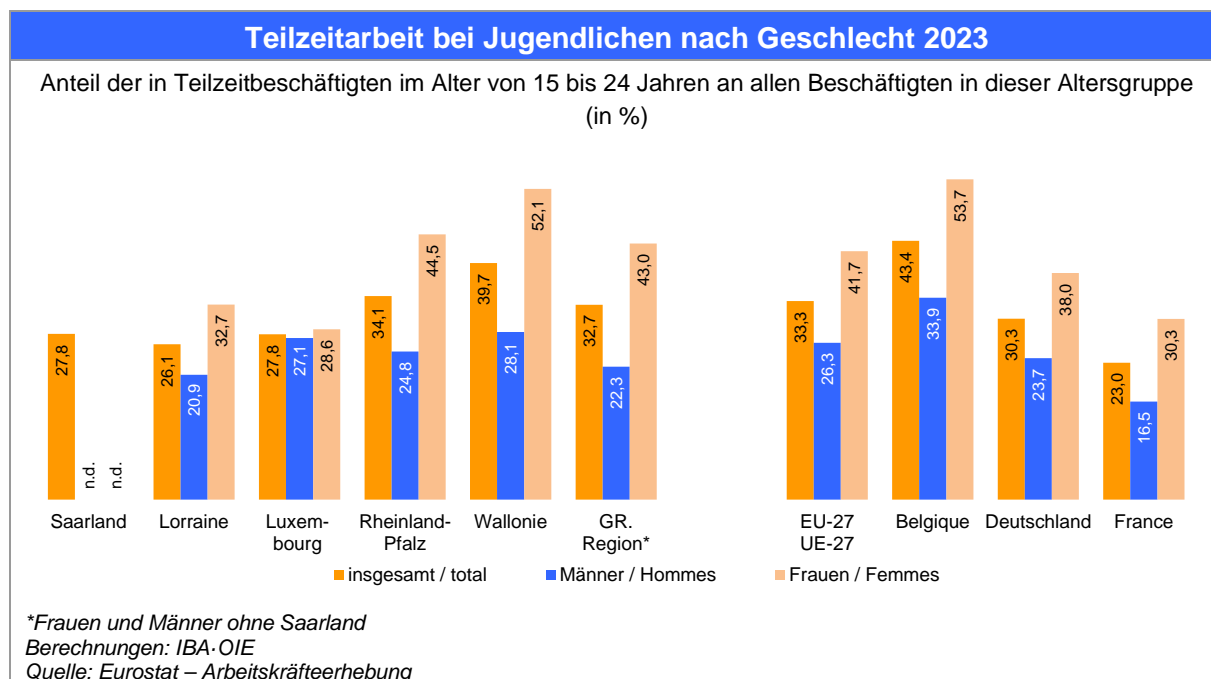
Innerhalb der Großregion weist die Wallonie mit 39,7 % den höchsten Anteil an Jugendlichen auf, die in Teilzeit beschäftigt sind. Dann folgt Rheinland-Pfalz, wo 34,1 % der Jugendlichen eine Teilzeitstelle haben. Die Werte der beiden Regionen liegen über dem Durchschnitt der Großregion, der 2023 bei 32,7 % lag. Mit jeweils 27,8 % liegen das Saarland und Luxemburg unter dem Durchschnitt der Großregion, ebenso in Lothringen, wo der Anteil der 15- bis 24-Jährigen, die sowohl haupt- wie nebenberuflich in Teilzeit arbeiten, mit 26,1 % am geringsten ausfällt. In allen Teilen der Großregion mit Ausnahme des Saarlandes liegt der Anteil der Jugendlichen, die in Teilzeit beschäftigt sind, über dem jeweiligen Landesdurchschnitt. In der gesamten Großregion sind 32,7 % der Jugendlichen in Teilzeit beschäftigt, was etwas weniger ist als der europäische Durchschnitt von 33,3 %. Von den Ländern der Großregion weist Belgien bei der Teilzeitarbeit Jugendlicher mit 43,4 % den höchsten nationalen Durchschnitt auf, an zweiter Stelle folgt Deutschland mit 30,3 % und Frankreich liegt mit 23,0 % hinter Luxemburg (27,8%) auf dem vierten Platz.



#### **Junge Frauen arbeiten öfter in Teilzeit als junge Männer**

Wenn die Zahlen zur Teilzeitarbeit hinsichtlich des Geschlechts analysiert werden, zeigt sich, dass junge Frauen weitaus häufiger in Teilzeit arbeiten als junge Männer. Das gilt für die einzelnen Länder der Großregion ebenso wie für die Großregion als Ganzes und die EU. Innerhalb der Großregion ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern in der Wallonie mit 24 Punkten am größten, dann folgen Rheinland-Pfalz mit 19,6 Punkten und Lothringen

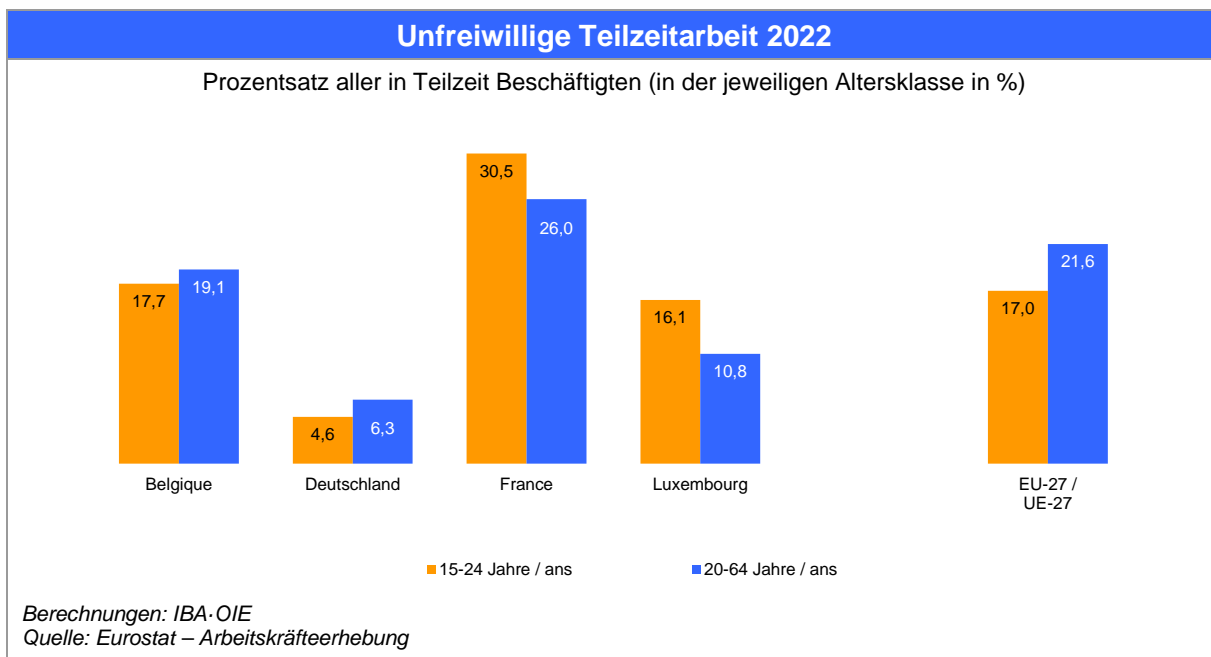
mit 11,8 Punkten. In Luxemburg ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern mit 1,5 Punkten sehr gering. In der Großregion als Ganzes beträgt der Unterschied zwischen Frauen und Männern 20,7 Punkte. Der Abstand zwischen Frauen und Männern, den die Großregion bei der Teilzeitbeschäftigung aufweist, entspricht dem in den jeweiligen Ländern: In Belgien ist er mit 19,9 Punkten am größten, dann folgen Deutschland und Frankreich mit 19,6 bzw. 13,8 Punkten.



Die großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind bemerkenswert, da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in deren Rahmen es immer noch häufig die Frauen sind, die ihre Karriere zugunsten der Familie zurückstellen, bei den 15- bis 24-Jährigen zweifellos noch eine eher untergeordnete Rolle spielt. Es kann auch sein, dass sich junge Frauen häufig mit einer Teilzeitbeschäftigung neben dem Studium etwas dazuverdienen und nicht von ihrer Teilzeitarbeit leben müssen.

### **Frankreich bei unfreiwilliger Teilzeitarbeit an der Spitze**

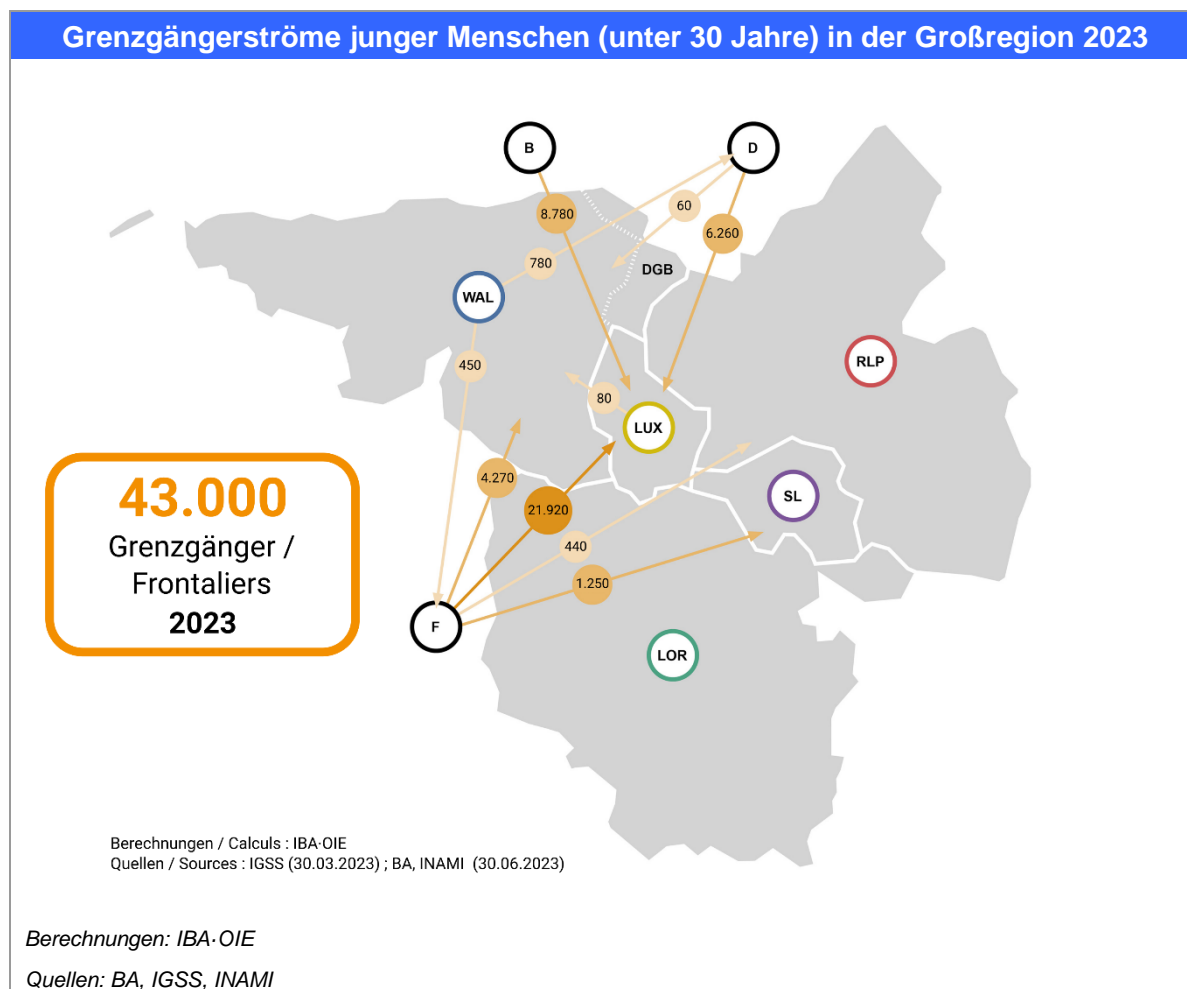
Manchmal arbeiten junge Menschen nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. In Frankreich trifft dies 2022 auf 30,5 % oder fast ein Drittel der jungen Teilzeitbeschäftigten zu. In Belgien waren es 17,7 %, in Luxemburg 16,1 % und in Deutschland 4,6 %. In der EU würden gerne 17 % der Teilzeitbeschäftigten gerne in Vollzeit arbeiten. In Frankreich und Luxemburg übersteigt der Anteil der jungen Menschen den Anteil derjenigen, die in der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen unfreiwillig in Teilzeit arbeiten. Junge Menschen haben es hier scheinbar schwerer, den Einstieg in eine Vollzeitbeschäftigung zu schaffen als andernorts.



## 2.3 Grenzgänger­mobilität

### Grenzgänger­mobilität junger Menschen in der Großregion

Eines der Hauptmerkmale des Arbeitsmarkts in der Großregion ist eine hohe grenzüberschreitende Mobilität. Die Arbeitsmärkte der einzelnen Teilregionen der Großregion sind durch intensive Ein- und Auspendlerbewegungen eng miteinander verflochten. Im Jahr 2023 gab es in der Großregion ungefähr 275.000 erwerbstätige Grenz­gänger (Ei­pendler), knapp 16 % davon waren junge Menschen unter 30 Jahren.



### Luxemburg als Hauptziel junger Grenz­gänger

Im Jahr 2023 war das Großherzogtum mit großem Abstand das beliebteste Ziel bei den jungen Menschen: 86 % der jungen Grenz­gänger pendelten zum Arbeiten nach Luxemburg. Ungefähr 37.000 Personen, d.h. 16,6 % von insgesamt 222.400 Grenz­gängern, die nach Luxemburg kamen, waren jünger als 30 Jahre und 630 aus dieser Gruppe sogar jünger als 20 Jahre. Fast 22.000 Grenz­gänger, die zum Arbeiten nach Luxemburg kamen, reisten aus Frankreich ein. Damit waren fast 60 % der jungen Grenz­gänger, die ins Großherzogtum kamen, Franzosen. Von allen Grenz­gängern, die aus Frankreich nach Luxemburg kamen, waren rund 17 % jünger als 30 Jahre, d.h. einer von sechs. Von den Grenz­gängern, die aus Deutschland kamen, waren dagegen nur knapp 12 % jünger als 30 Jahre.

**Grenzüberschreitende Einpendler nach Luxemburg nach Herkunftsland 2023**

Altersgruppe	Belgien		Deutschland		Frankreich		Gesamt	
	Arbeitskräfte	in %	Arbeitskräfte	in %	Arbeitskräfte	in %	Arbeitskräfte	in %
15-19	130	0,3	160	0,3	340	0,3	630	0,3
20-24	2.380	4,7	1.530	2,9	6.360	5,3	10.270	4,6
25-29	6.270	12,3	4.570	8,8	15.220	12,7	26.060	11,7
<30 gesamt	8.780	17,2	6.260	12,1	21.920	18,4	36.960	16,6
Insgesamt (<20-60+)	51.060	100,0	51.870	100,0	119.450	100,0	222.380	100,0

Quelle: IGSS (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 31.03.2023)

**Die meisten jungen Grenzgänger kommen aus Frankreich**

2023 kamen die jungen Grenzgänger in der gesamten Großregion, d.h. nicht nur in Luxemburg, sondern auch in der Wallonie und den deutschsprachigen Gebieten, am häufigsten aus Frankreich. Bei knapp 65 % aller unter 30-jährigen Grenzgänger in der Großregion handelte es sich im genannten Jahr um junge Franzosen. Insgesamt arbeiten 27.878 Franzosen unter 30 Jahren in den Nachbarländern, 775 davon unter 20 Jahre. Es wird deutlich, dass sich der Anteil der jungen Menschen unter 30 Jahren an der Gesamtzahl der Grenzgänger in den einzelnen Regionen stark voneinander unterscheidet: mehr als einer von sechs französischen Pendlern, die in Luxemburg arbeiteten, und fast einer von sieben in der Wallonie war unter 30 Jahre alt, während einer von zehn Grenzgängern nach Rheinland-Pfalz und weniger als einer von zehn ins Saarland pendelte. Der deutsche Arbeitsmarkt und die dort weitverbreitete duale Ausbildung scheinen somit eine geringere Anziehungskraft auf die jungen Franzosen auszuüben, dazu ist die sprachliche Barriere höher als beispielsweise in Luxemburg.

**Zielgebiete französischer Auspendler 2023**

Altersgruppe	Luxemburg		Saarland		Rheinland-Pfalz		Wallonie		Gesamt	
	Arbeitskräfte	in %	Arbeitskräfte	in %	Arbeitskräfte	in %	Arbeitskräfte	in %	Arbeitskräfte	in %
<20	340	0,3	126	0,9	38	1,0	271	0,8	775	0,5
20-29	21.580	18,1	1.122	7,9	398	10,4	4.003	12,3	27.103	15,9
<30 gesamt	21.920	18,4	1.248	8,8	436	11,4	4.274	13,1	27.878	16,4
Insgesamt (<20-60+)	119.450	100,0	14.226	100,0	3.816	100,0	32.557	100,0	170.049	100,0

Quellen:

Saarland, Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2023)

Luxemburg: IGSS (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 31.03.2023)

Wallonie: INAMI (Angestellte und Selbstständige zum 30.06.2023)

## 2.4 Jugendarbeitslosigkeit

### 2.4.1 Arbeitslosenzahlen

Die Arbeitslosenquote ist definiert als der prozentuale Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (= Erwerbstätige und Arbeitslose). Das europäische Statistikamt Eurostat ermittelt jeweils eine standardisierte Arbeitslosenquote für die EU-Mitgliedstaaten, die Eurozone und die EU insgesamt. Diese Quoten basieren auf den von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) empfohlenen Definitionen, die Berechnung beruht auf einer harmonisierten Quelle, der EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE). In Anlehnung an die ILO-Definition gelten bei Eurostat alle Personen zwischen 15 und 74 Jahren als arbeitssuchend, auf die folgende Kriterien zutreffen:

- Sie sind arbeitslos,
- sie können innerhalb von zwei Wochen eine Arbeit aufnehmen
- und sie haben innerhalb der vergangenen vier Wochen aktiv nach einer Beschäftigung gesucht.

Die Jugendarbeitslosenquote gibt an, wieviel Prozent der Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren im Verhältnis zur erwerbsfähigen Bevölkerung in dieser Altersgruppe zum Erfassungszeitpunkt Arbeit suchen. Folglich darf die Jugendarbeitslosenquote nicht als Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtbevölkerung der Jugendlichen interpretiert werden.

Wie in der gesamten EU ist auch in allen Teilregionen der Großregion die Jugendarbeitslosenquote höher als die Gesamtarbeitslosenquote. Das lässt sich teilweise dadurch erklären, dass gerade die Jugendlichen im Vergleich zu anderen Altersgruppen stärker von Krisen betroffen sind, wie etwa der Coronapandemie und deren Folgen für die Wirtschaft. Nach wie vor erleichtert auch ein Schulabschluss den Berufseinstieg und schützt vor Arbeitslosigkeit.<sup>7</sup> Weiterhin laufen bestimmte Gruppen von Jugendlichen aus Gründen, die nichts mit der aktuellen Wirtschaftslage zu tun haben, Gefahr, dauerhaft keinen Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Dies gilt insbesondere für die sogenannten Schulabbrecher, also Personen, die die Schule ohne Abschluss verlassen.<sup>8</sup> Nicht mehr Teil des Arbeitsmarkt zu sein, kann schwerwiegende Folgen für jeden Einzelnen und auch für Wirtschaft und Gesellschaft als Ganzes haben. Ein längerer Ausschluss vom Arbeitsmarkt kann zu finanziellen Schwierigkeiten führen sowie zu psychischen und sozialen Problemen, die langwierig sein können. Daher hat der Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit für die Regierungen der EU-Mitgliedstaaten und für die Europäische Union insgesamt weiterhin oberste Priorität. Es herrscht Einigkeit darüber, dass Maßnahmen zur Eingliederung von Jugendlichen in die Gesellschaft notwendig sind, die über den reinen Einstieg ins Berufsleben hinausgehen und den Jugendlichen dabei helfen, vollwertige und anerkannte Mitglieder der Gesellschaft zu werden, die ihren Beitrag leisten, auch im Berufsleben. Solche Maßnahmen helfen auch dabei, den Jugendlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.<sup>9</sup>

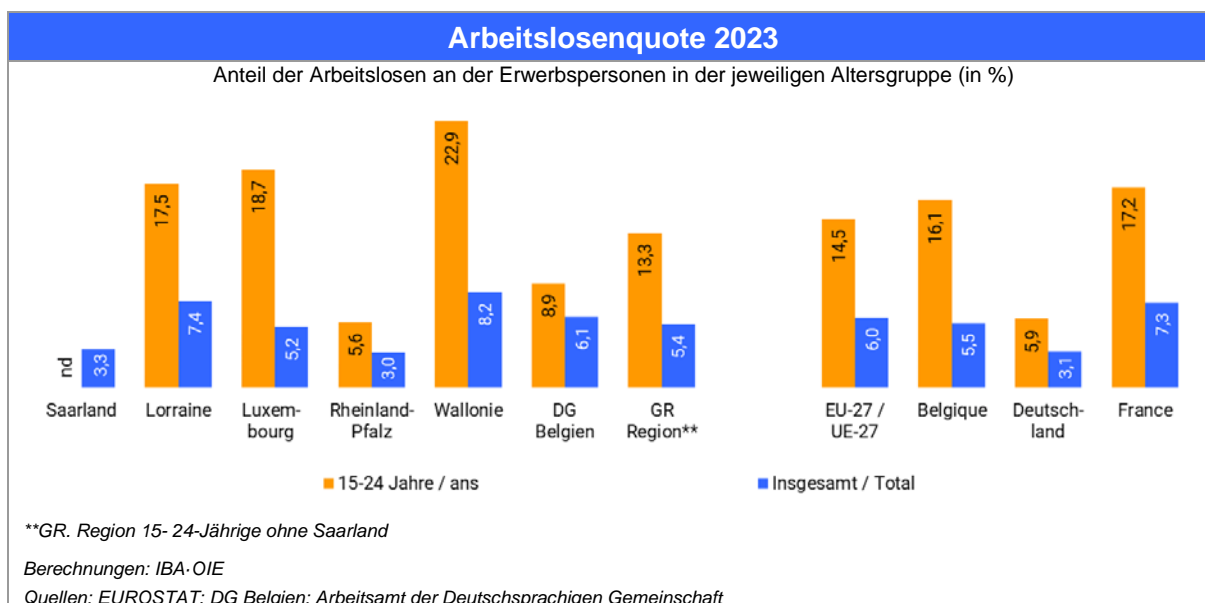
---

<sup>7</sup> Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse de France (2024) : Rapport sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

<sup>8</sup> Batard P.-E., Ferrari N., Saillard E. (2012) : Le chômage des jeunes : quel diagnostic ? *Economie et Prévision*. <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2012-2-page-207.htm> (27.06.2024)

<sup>9</sup> Eurofound (2015): Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg.





### **Jugendarbeitslosenquote mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote**

Wie aus den ILO-Kriterien standardisierten Zahlen der EU-Arbeitskräfteerhebung hervorgeht, liegt die Jugendarbeitslosenquote in der Großregion (15-24-Jährige, ohne Saarland) im Jahr 2023 bei 13,3 % und damit mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote, was einer Differenz von über 7,9 Prozentpunkten entspricht. Die Arbeitslosenquote war sowohl bei den Jugendlichen (14,5 %) als auch in der Gesamtbevölkerung (6,0 %) in den 27 EU-Staaten höher als in der Großregion. Ein Vergleich innerhalb der Großregion zeigt bei der Jugendarbeitslosigkeit große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen: 2023 waren in der Wallonie 22,9 % der Jugendlichen zwischen 15 und 24 auf Jobsuche, in Luxemburg war es beinahe jeder fünfte Jugendliche (18,7 %). Mit 17,5 % ist die Quote für Lothringen mit der für Luxemburg vergleichbar. In Rheinland-Pfalz war die Arbeitslosenquote unter den Jugendlichen mit 5,6 % am niedrigsten. Mit 8,9 % lag die Jugendarbeitslosenquote in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien unter dem Durchschnitt für die Großregion.

### **Unterschiedliche Bildungssysteme spielen bei der Arbeitslosenquote eine wichtige Rolle**

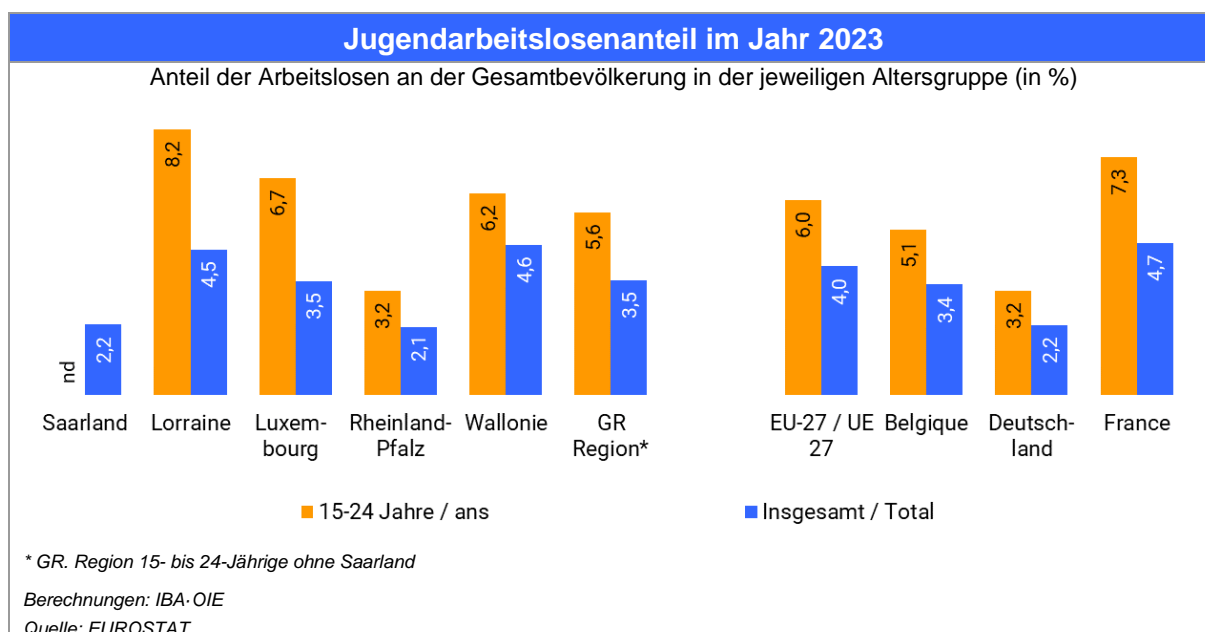
Es ist zu beachten, dass innerhalb der Großregion unterschiedliche Kriterien für die Bestimmung der Jugendarbeitslosigkeit gelten. Gemäß internationalen Kriterien wird bei der Berechnung der Arbeitslosenquote die Anzahl der Arbeitslosen in einer bestimmten Altersgruppe zur Gesamtzahl der Erwerbspersonen in dieser Altersgruppe ins Verhältnis gesetzt. Gerade bei jungen Menschen und ihrem Einstieg ins Berufsleben gibt es sehr große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen, was sich statistisch gesehen auch in der Berechnung der Arbeitslosenquote niederschlägt. Tatsächlich spielen die verschiedenen Bildungssysteme bei der Berechnung der Erwerbs- und der Arbeitslosenquote eine wichtige Rolle. Länder wie Frankreich setzen auf eine längere Schullaufbahn, somit stehen dem Arbeitsmarkt weniger Jugendliche zur Verfügung, wodurch die Arbeitslosenquote höher als in Ländern wie Deutschland ist, in denen Jugendliche etwa über die beliebte duale Ausbildung schneller ins Berufsleben einsteigen können. Die festgestellten Unterschiede verringern sich

mit fortschreitendem Alter, was den Vergleich aussagekräftiger macht.<sup>10</sup> So weisen etwa die Wallonie und Lothringen eine geringere Erwerbs- und eine höhere Arbeitslosenquote auf als das Saarland und Rheinland-Pfalz.

### Relativierung der hohen Jugendarbeitslosenquoten innerhalb der Großregion

Um ein realistisches Bild der Situation zu erhalten, kann die Arbeitslosenquote zur Erwerbsquote ins Verhältnis gesetzt werden, wobei nicht nur ein Vergleich zwischen Arbeitslosen und Erwerbstätigen erfolgt, sondern das Verhältnis der Arbeitslosen zur Gesamtbevölkerung betrachtet wird. Dieser Indikator wird im Folgenden als „Jugendarbeitslosenanteil“ bezeichnet.<sup>11</sup>

Bei Anwendung dieser Berechnungsmethode lag der „Jugendarbeitslosenanteil“ in der Großregion (ohne Saarland) im Jahr 2023 bei 5,6 % und somit ebenfalls unter dem europäischen Durchschnitt (6,0 %). Für die beiden Kooperationsräume kann festgehalten werden, dass die Unterschiede bei der Arbeitslosigkeit in der Gesamtbevölkerung bei dieser Berechnungsmethode viel geringer sind (Großregion: 2,1 Pp, EU-27: 4 Pp). Innerhalb der Großregion liegt der Jugendarbeitslosenanteil in Rheinland-Pfalz mit 3,2 % nach wie vor am niedrigsten. In allen Teilen der Großregion ist die Ausgangslage für arbeitslose Jugendliche schlechter als für die Gesamtbevölkerung. Auch wenn der Jugendarbeitslosenanteil zugrunde gelegt wird, sind Jugendliche in Lothringen und der Wallonie mit 8,2 % bzw. 6,2 % stärker als Jugendliche in anderen Regionen von Arbeitslosigkeit betroffen. Allerdings haben sich bei dieser Berechnungsmethode sowohl die Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen als auch der Abstand zur Arbeitslosenquote in der Gesamtbevölkerung merklich verringert.



<sup>10</sup> Coquet B. (2024). Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : Pourquoi le chômage des jeunes résiste-t-il à des moyens inédits ? [https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#\\_ftnref5](https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#_ftnref5) (27.06.2024)

<sup>11</sup> Eurostat (CP 12-07-2013) : Les jeunes dans l'UE. La mesure du chômage des jeunes – un aperçu des principaux concepts. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5160834/3-12072013-BP-FR.PDF.pdf/4e57701b-933b-4525-b40b-93acdefae130?t=1414685652000> (27.6.2024)

### **Faktoren von Jugendarbeitslosigkeit**

Die Differenz zwischen der Jugendarbeitslosenquote und dem Jugendarbeitslosenanteil kommt dadurch zustande, dass nicht alle Jugendlichen zur erwerbsfähige Bevölkerung zählen. Allerdings geht aus beiden Indikatoren hervor, dass Jugendliche häufiger ohne Job sind als Erwachsene. Ein Erklärungsansatz dafür, dass ausgerechnet bei Jugendlichen ein erhöhtes Risiko dafür besteht, in die Arbeitslosigkeit zu geraten, lautet, dass der Übergang von der Schule oder Ausbildung ins Berufsleben in der Regel im Alter von 15 bis 24 Jahren erfolgt und es an diesem Übergang häufig zu Schwierigkeiten kommt.

Dazu sind die ersten Arbeitsverträge von Jugendlichen häufig befristet, was das Risiko dafür erhöht, nach Ende der Vertragslaufzeit arbeitslos zu werden. Tatsächlich ist der Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und kurzen, befristeten Anstellungsverhältnissen für viele Jugendliche unumgänglich. Diese spezielle Phase des Berufslebens kann sich negativ auf den Berufseinstieg auswirken. Jugendliche, die zunächst eine befristete Arbeitsstelle annehmen, anstatt in der Arbeitslosigkeit zu verharren, haben langfristig allerdings bessere Chancen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Andererseits wird es durch mehrere kurze, befristete Arbeitsstellen meistens schwieriger, einen festen, dauerhaften Job zu finden. Außerdem ist mit der ersten Arbeitsstelle oft eine „Herabstufung“ verbunden, d.h. die Jugendlichen nehmen häufig Stellen an, für die sie in Anbetracht ihrer Schul- oder Studienabschlüsse überqualifiziert sind. Dieses Phänomen führt kurzfristig dazu, dass Menschen mit weniger hohen Abschlüssen aus dem Arbeitsmarkt gedrängt und Arbeitskräfte nicht besonders effizient eingesetzt werden.<sup>12</sup>

Darüber hinaus verfügen Jugendliche noch nicht über viel Berufserfahrung. Im Übrigen können sie auch viele Rechte nicht in Anspruch nehmen, die sich aus der Länge der Betriebszugehörigkeit ergeben, was dazu führt, dass bei Jugendlichen, die Arbeit haben, ein höheres Kündigungsrisiko besteht. Parallel dazu müssen weitere individuelle Faktoren berücksichtigt werden, die allerdings nur sehr schwer messbar sind.<sup>13</sup> Heute wird die psychische Gesundheit als Risikofaktor für arbeitslose Jugendliche wahrgenommen und entsprechende Unterstützungsangebote wurden eingerichtet (vgl. Kapitel 3 und 4).

### **Arbeitslose Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren, 2013-2023 (in Tausend)**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Saarland	4,0	3,5	3,3	3,4	2,8	2,7	2,8	3,3	2,6	2,2	2,5
Rheinland-Pfalz	12,8	12,1	11,5	11,8	11,5	10,2	10,0	12,4	10,4	9,1	10,5
Lorraine	31,0	30,4	30,4	28,4	27,4	25,9	24,7	25,8	24,2	21,4	21,6
Luxembourg	2,2	2,2	2,0	1,8	1,7	1,4	1,4	1,8	1,5	1,2	1,4
Wallonie	54,9	52,9	49,2	45,9	43,0	40,3	37,9	39,8	38,0	39,7	42,7
DG Belgien	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
<b>GR Region</b>	<b>104,8</b>	<b>101,2</b>	<b>96,4</b>	<b>91,2</b>	<b>86,4</b>	<b>80,6</b>	<b>76,8</b>	<b>83,2</b>	<b>76,7</b>	<b>73,6</b>	<b>78,7</b>

Berechnungen: IBA-OIE | Quelle: Lothringen: DARES | Luxemburg: ADEM | Wallonie: Forem | DGB: VDAB, Actiris, Steunpunt WSE | Saarland und Rheinland-Pfalz: BA

<sup>12</sup> Batard P.-E., Ferrari N., Saillard E, Op. cit.

<sup>13</sup> Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 9. August 2013, S. 3ss.

**Zahl der jugendlichen Arbeitslosen in der Großregion in den letzten zehn Jahren deutlich zurückgegangen**

Nach den Agenturen für Arbeit in der Großregion ist die Anzahl der Arbeitslosen im Alter von 15 und 24 Jahren zwischen 2013 und 2023 um rund 26.000 oder 25 % zurückgegangen. So waren 2023 etwas weniger als 79.000 Jugendliche ohne Job. Parallel dazu ist in diesem Zeitraum die Zahl der Jugendlichen in der Großregion um 72.400 Personen zurückgegangen. In den letzten zehn Jahren ging die Jugendarbeitslosigkeit in allen Teilen der Großregion zurück, vor allem in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien, wo die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen zwar um nur etwa 250 Personen zurückging, was aber einen Rückgang um mehr als 45 % bedeutet.

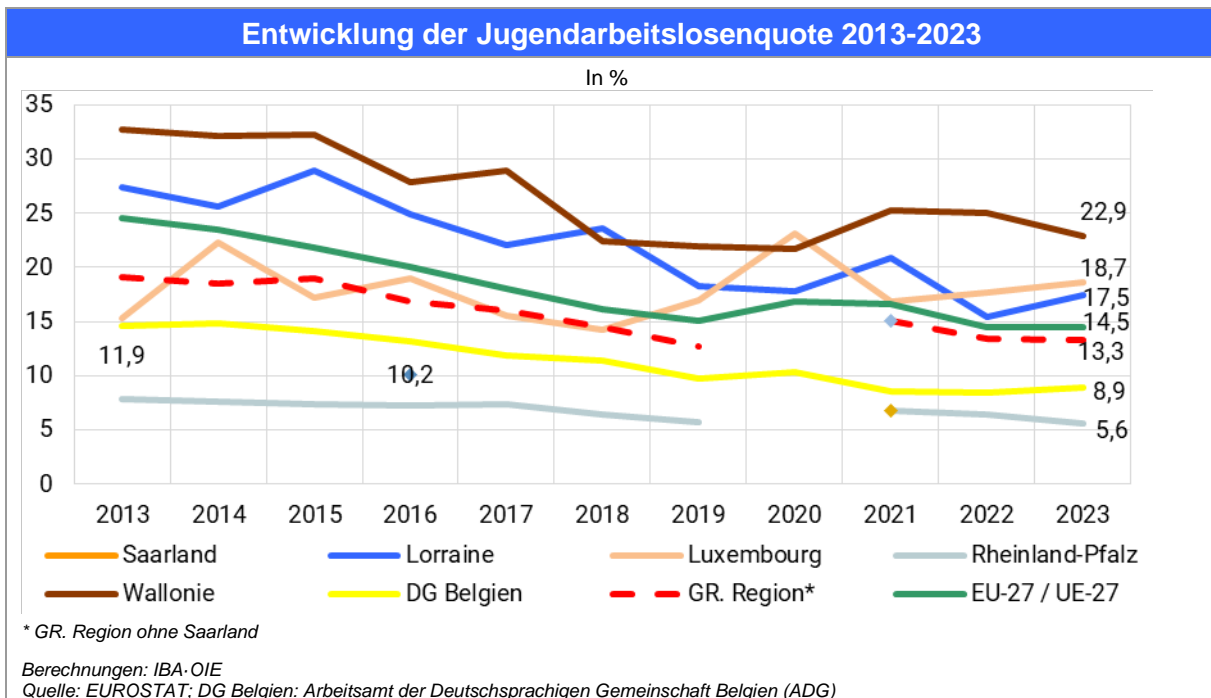
Auf dem Höhepunkt der Coronakrise zwischen 2019 und 2020 stieg die Anzahl der Arbeitslosen zwischen 15 und 24 Jahren in der Großregion um 8,4 %. In Luxemburg betrug der Anstieg im genannten Zeitraum sogar 31,0 %, in Rheinland-Pfalz waren es 23,5 % und im Saarland 19,6 %. In Lothringen und der Wallonie, die traditionell eine höhere Arbeitslosenquote aufweisen als die anderen Teile der Großregion, stieg die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen dagegen nur um 4,5 % bzw. 5,3 %. Im Folgezeitraum, d.h. in den Jahren 2020 bis 2022, erholte sich die Wirtschaft insgesamt wieder, was in allen Teilen der Großregion einen Rückgang der Arbeitslosigkeit zur Folge hatte. Zwischen 2022 und 2023 schließlich stieg die Zahl der Arbeitssuchenden zwischen 15 und 24 Jahren in der Großregion aufgrund der ungünstigeren wirtschaftlichen Entwicklung (geringere reale BIP-Steigerung als prognostiziert, in einigen Ländern sogar Rezession) erneut um 6,9 %. In Luxemburg stiegen die Zahlen in diesem Zeitraum am stärksten, und zwar um 20,3 %, Lothringen hatte mit 0,8 % den geringsten Anstieg zu verzeichnen.

**Rückgang der Jugendarbeitslosenquote in der Großregion in den letzten zehn Jahren**

Die Entwicklung bei den Arbeitslosenzahlen ist in den einzelnen Teilen der Großregion und in der gesamten Großregion beinahe identisch. Nichtsdestotrotz gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Bereichen der Großregion. So ist die Arbeitslosenquote in Lothringen und der Wallonie sowohl bei den Jugendlichen (- 9,9 bzw. - 9,8 Punkte) als auch in der Gesamtbevölkerung (- 4,7 bzw. - 3,2 Punkte) zwischen 2013 und 2023 am stärksten zurückgegangen. Die anderen Teile der Großregion verzeichnen mit Ausnahme des Saarlandes<sup>14</sup> und Luxemburgs ebenfalls einen stärkeren Rückgang der Jugendarbeitslosenquote als die Großregion insgesamt. Im genannten Zeitraum ist nur in Luxemburg gleichzeitig ein Rückgang der Arbeitslosigkeit in der Gesamtbevölkerung (- 0,7 Punkte) und ein Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit (+ 3,4 Punkte) zu verzeichnen. In den letzten vier Jahren konnte zwischen 2019 und 2021 in allen Teilen der Großregion ein Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit beobachtet werden, bevor sie 2022 überall zurückging. Zwischen 2022 und 2023 schließlich stieg die Jugendarbeitslosenquote in Luxemburg, Lothringen und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien, während sie in Rheinland-Pfalz und der Wallonie zurückging.

---

<sup>14</sup> Aufgrund der lückenhaften statistischen Daten für das Saarland kann die Entwicklung der Jugendarbeitslosenquote in diesem Teil der Großregion nicht analysiert werden.



### Positive Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit zwischen 2013 und 2023

Die nachstehende Karte zeigt die Entwicklung der Anzahl der jugendlichen Arbeitssuchenden auf kleinräumiger Ebene. Zwischen 2013 und 2023 ist die Anzahl der Arbeitssuchenden zwischen 15 und 24 Jahren in **Rheinland-Pfalz** um 17,5 % oder mehr als 2.200 Personen zurückgegangen. Zu dieser positiven Entwicklung haben insbesondere der Landkreis Südwestpfalz und die Stadt Kaiserslautern beigetragen, wo die Arbeitslosigkeit im Betrachtungszeitraum um 40,5 % bzw. 37,4 % zurückging. In absoluten Zahlen ging die Anzahl der jugendlichen Arbeitssuchenden in der Stadt Kaiserslautern (- 203 Personen) und im Landkreis Mayen-Koblenz (- 194 Menschen) besonders stark zurück. In Landau in der Pfalz (+ 14,2 %), Trier (+ 11,5 %), Neustadt an der Weinstraße (+ 10,7 %) und Ludwigshafen (+ 4,8 %) stieg die Zahl der jugendlichen Arbeitssuchenden dagegen.

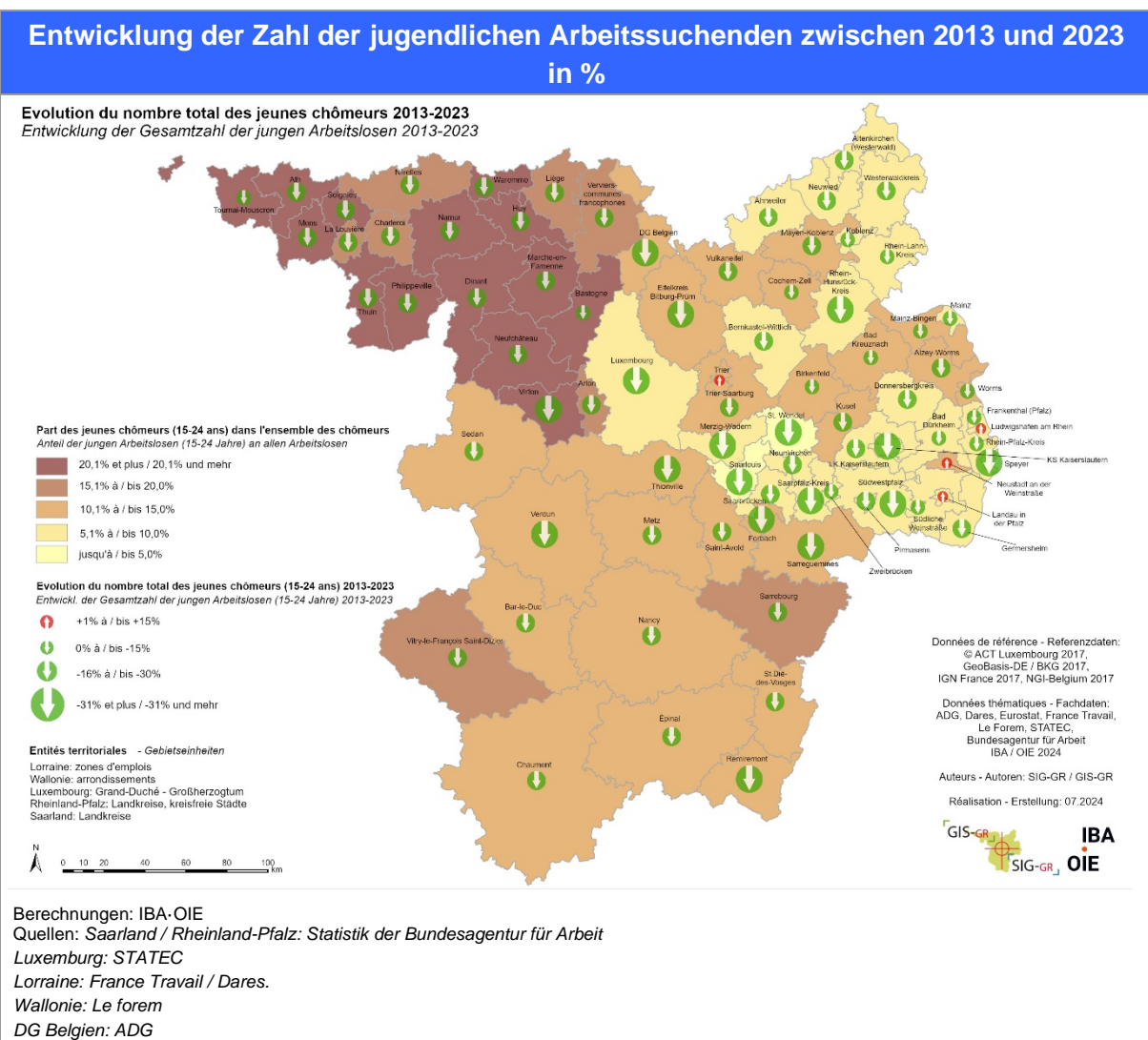
Im **Saarland** war die Entwicklung im Referenzzeitraum in allen Landkreisen positiv. Insgesamt ging die Anzahl der jugendlichen Arbeitssuchenden in dieser Region im Referenzzeitraum um 36,9 % oder 1.471 Personen zurück. Insbesondere der Landkreis Saarlouis (- 615 Menschen oder - 76,9 %), der Regionalverband Saarbrücken (- 341 Menschen oder - 21,3 %) und der Saarpfalz-Kreis (- 160 Personen oder - 35,8 %) trugen zu dieser Entwicklung bei.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist in allen Beschäftigungszonen, d.h. kleinen Gebietseinheiten, die in **Lothringen** analysiert wurden, zurückgegangen. So wurde in ganz Lothringen zwischen 2013 und 2023 ein Rückgang um 30,5 % oder 9.465 Personen bei den jugendlichen Arbeitssuchenden festgestellt. Den stärksten Rückgang verzeichneten die Beschäftigungszonen Nancy (- 1.715 Personen oder - 24,4 %), Metz (- 1.698 Menschen oder - 30,3 %) und

Thionville (- 1.450 Personen oder - 35,7 %). In relativen Zahlen ausgedrückt ging die Jugendarbeitslosigkeit in der Beschäftigungszone Forbach mit 40,8 % oder 783 Personen am stärksten zurück.

In der **Wallonie** sank die Zahl der jugendlichen Arbeitssuchenden zwischen 2013 und 2023 um 22,1 % oder 12.126 Personen. Die Arbeitslosigkeit ging in allen Arrondissements zurück. In den Arrondissements Virton und Verviers (frankophone Bevölkerung) war der Rückgang mit 30,6 % oder 220 Personen bzw. 26,9 % oder 874 Menschen besonders stark. In absoluten Zahlen ausgedrückt hatten Lüttich mit 2.234 Jugendlichen (- 21,9 %) und Charleroi mit 1.776 Personen (- 22,2 %) den größten Rückgang zu verzeichnen. In der **Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien** ging die Jugendarbeitslosigkeit um 44,9 % oder 251 jugendliche Arbeitssuchende zurück.

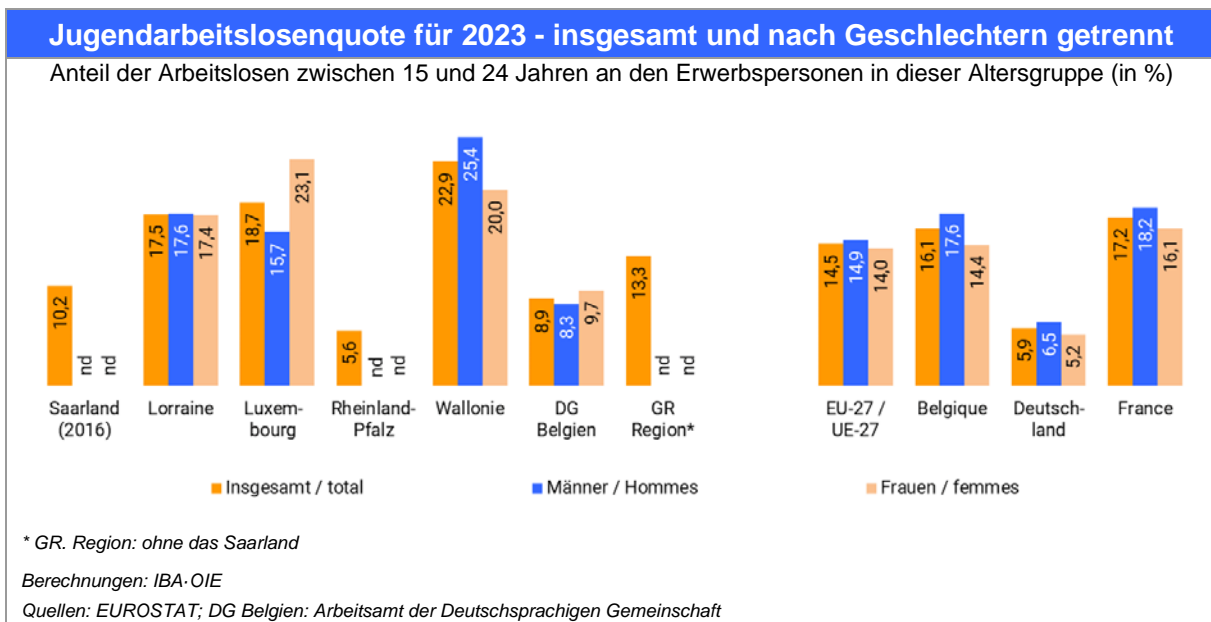
Auch in **Luxemburg** ist eine positive Entwicklung zu verzeichnen: Zwischen 2013 und 2023 ging die Zahl der jugendlichen Arbeitssuchenden um insgesamt 36,1 % oder 790 Personen zurück.



## Arbeitslosigkeit und Geschlecht: ein differenziertes Bild in der Großregion

Anmerkung: Die Daten von EUROSTAT zur Jugendarbeitslosigkeit nach Geschlecht sind für das Saarland und Rheinland-Pfalz lückenhaft, für die Großregion kann daher kein zuverlässiger oder repräsentativer Wert berechnet werden. Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Geschlecht und die diesbezügliche Entwicklung in der Großregion werden in diesem Teil ebenfalls nicht analysiert.

2023 gibt die Großregion in Bezug auf Jugendarbeitslosigkeit und Geschlecht kein einheitliches Bild ab. Beispielsweise ist in Luxemburg und der Deutschsprachigen Gemeinschaft die Arbeitslosenquote bei den Männern niedriger als bei den Frauen - in Luxemburg sogar um 7,4 Prozentpunkte. In der Wallonie ist es genau umgekehrt: Hier sind junge Männer öfter ohne Job als junge Frauen, der Unterschied beträgt 5,4 Punkte. In Lothringen gibt es zwischen den Geschlechtern beinahe keinen Unterschied in Bezug auf Arbeitslosigkeit. Die Frauen haben hier einen Vorteil von lediglich 0,2 Punkten. In Deutschland, Belgien, Frankreich und der EU ist die Verteilung der Männer und Frauen bei den jugendlichen Arbeitssuchenden sehr ähnlich, obwohl sich die Arbeitslosenquoten voneinander unterscheiden. Junge Männer haben hier häufiger keinen Job als junge Frauen.



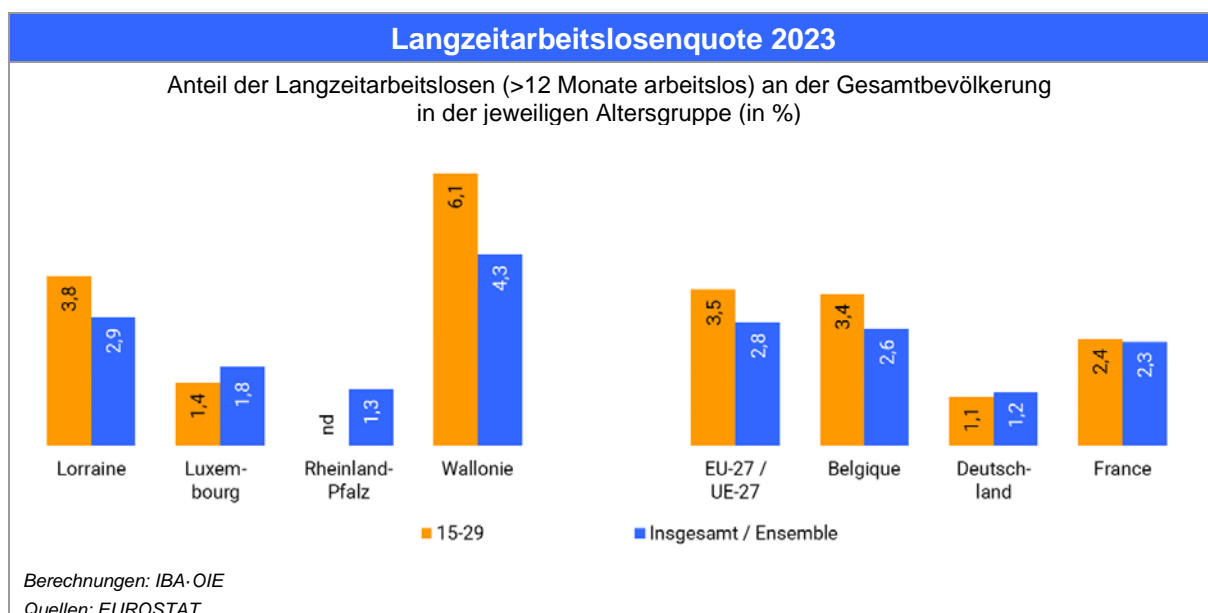
Außer in Luxemburg sank die Arbeitslosenquote in den letzten zehn Jahren im gleichen Maße sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. In der Wallonie fällt der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei den jungen Frauen mit 10,1 Prozentpunkten etwas stärker aus als bei den jungen Männern (- 9,3 Prozentpunkte). In Lothringen ist der Rückgang bei beiden Geschlechtern quasi identisch (- 9,9 Punkte bei den Männern und - 9,8 Punkte bei den Frauen). In der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien geht die Jugendarbeitslosigkeit bei den Frauen mit 6,5 Punkten deutlich stärker zurück als bei den Männern (- 5,1 Punkte). In Luxemburg geht im Betrachtungszeitraum nur bei den jungen Männern die Arbeitslosigkeit zurück (- 2,6 Prozentpunkte). Bei den Frauen dagegen steigt die Arbeitslosenquote um mehr als 12 Punkte.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Hinweis zur Methodik: Laut der luxemburgischen Arbeitsagentur ADEM handelt es sich bei der von EUROSTAT für Luxemburg ermittelten Jugendarbeitslosenquote um einen Schätzwert, der auf Zahlen der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU-AKE) basiert. Gemäß den Zahlen der Arbeitssuchenden der ADEM für 2013 bis 2023 ist die Zahl der arbeitssuchenden jungen Frauen um 362 Personen oder 38,3 % gesunken, bei den jungen Männern beträgt der Rückgang 34,4 % oder 428 Personen. Zwischen 2022 und 2023 ist die Zahl der Arbeitssuchenden gestiegen, bei den jungen Frauen um 22,7 % und bei den jungen Männern um 18,8 %.

### Höheres Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit bei Jugendlichen

Darüber hinaus zeigen die Daten von Eurostat, dass Jugendliche (hier: die 15- bis 29-Jährigen) häufiger als andere Arbeitslose länger als ein Jahr ohne Arbeit sind. Das gilt insbesondere in der Wallonie und Lothringen, wo die Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Arbeitslosenquote im Allgemeinen höher sind als in Europa und den betrachteten Ländern. In Luxemburg wiederum sind Jugendliche zwischen 15 und 29 Jahren etwas weniger häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als die Gesamtbevölkerung. Das gilt auch für Deutschland, auch wenn hier der Unterschied zwischen den Jugendlichen und der Gesamtbevölkerung nur 0,1 Prozentpunkte beträgt.

Es gibt zwei Hauptrisikofaktoren, die dafür sorgen, dass Jugendliche in die Langzeitarbeitslosigkeit abrutschen: Ein niedriges Bildungsniveau und wenig Berufserfahrung.<sup>16</sup> Zudem haben junge Menschen, die frühzeitig eine Phase der Langzeitarbeitslosigkeit erleben, ein höheres Risiko, während ihres gesamten Lebens unter den Folgen zu leiden. Es ist wahrscheinlicher, dass sie in Positionen arbeiten, die keine oder nur eine geringe Qualifikation erfordern. Langzeitarbeitslosigkeit wirkt sich außerdem ein Leben lang negativ auf den Verdienst aus. Und schließlich wirkt sich Langzeitarbeitslosigkeit, wenn sie bereits früh im Berufsleben auftritt, auch negativ auf das Wohlbefinden der Jugendlichen aus. Diese Phase der Arbeitslosigkeit trägt zur Verringerung der allgemeinen Lebenszufriedenheit bei und erhöht das Risiko der sozialen Ausgrenzung, wodurch auch ihr Zukunftsoptimismus gesenkt wird.<sup>17</sup>



<sup>16</sup> EUROFOUND (2017). Jeunes chômeurs de longue durée : caractéristiques et réponses politiques. DOI : 10.2806/940447. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2017/jeunes-chomeurs-de-longue-duree-caracteristiques-et-reponses-politiques> (02.07.2024)

<sup>17</sup> Ibid.



## 2.5 Das Konzept der NEET

### **Ein weitverbreiteter Gegenentwurf zur Jugendarbeitslosenquote**

Das Konzept NEET (Neither in Employment, nor in Education or Training) gibt es bereits seit den 1990er-Jahren. Es kam erstmals in Großbritannien unter dem Namen „Status zerO“ zur Anwendung und diente dazu, die Jugendlichen zu erfassen, die in keine der zu diesem Zeitpunkt existierenden Kategorien fielen.<sup>18</sup> Der eher negativ klingende ursprüngliche Name wurde 1999 offiziell in „NEET“ geändert. Heute greifen viele Regierungen und internationale Organisationen, insbesondere in der Europäischen Union und der OECD auf dieses Konzept zurück. Die NEET-Quote gibt an, wie viele Jugendliche innerhalb einer bestimmten Altersgruppe im Vergleich zu allen Jugendlichen dieser Altersgruppe weder arbeiten noch eine Ausbildung machen oder studieren.<sup>19</sup> In der Europäischen Union wurden das Konzept NEET und der daraus resultierende Indikator nach der Finanzkrise von 2007/2008 besonders wichtig. Zu diesem Zeitpunkt wurde die NEET-Quote ins sozialpolitische Scoreboard der EU aufgenommen. In der europäischen Säule sozialer Rechte wurde für 2030 eine EU-weite NEET-Quote der 15- bis 29-Jährigen von 9 % als Ziel festgelegt.<sup>20</sup>

Die NEET-Quote stellt eine sinnvolle Alternative zu den klassischen Indikatoren zur Beschreibung der Lage der Jugendlichen am Arbeitsmarkt da, weil sie die Lebensrealität vieler Jugendlicher besser widerspiegelt als diese. Der Indikator der Jugendarbeitslosenquote stößt aufgrund der Konzeption des Indikators selbst auf einige Einschränkungen. Zunächst einmal lassen sich aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme verschiedene Regionen und Länder nur schwer miteinander vergleichen. Außerdem werden bei der Jugendarbeitslosenquote auch junge Menschen erfasst, die noch zur Schule gehen oder sich in Ausbildung befinden. Dies führt tendenziell zu einer Verzerrung der tatsächlichen Situation junger Menschen, gerade in Ländern wie Frankreich oder Belgien, in denen die meisten Jugendlichen die Möglichkeit haben, Hochschulen zu besuchen.<sup>21</sup> Und schließlich spiegelt die Aufteilung in Erwerbstätige und Arbeitslose, wie sie bei der klassischen Arbeitslosenquote vorgenommen wird, nicht die sehr unterschiedlichen Situationen wider, in denen sich junge Menschen heutzutage befinden. Einige arbeiten etwa neben ihrem Studium, während andere trotz Erwerbstätigkeit Sozialleistungen beziehen. Anders als früher verläuft das Arbeitsleben heute nicht mehr linear nach dem klassischen Muster Schule - Arbeit - Ruhestand und die Lebensläufe der Jugendlichen sind individueller und weniger vergleichbar (nicht jeder folgt einer typischen Laufbahn). Daher ist die NEET-Quote ein interessantes und effektiveres Instrument für Vergleiche über Ländergrenzen hinweg, da sie den Fokus auf die Zeit außerhalb der Ausbildung oder des Studiums legt.<sup>22</sup>

---

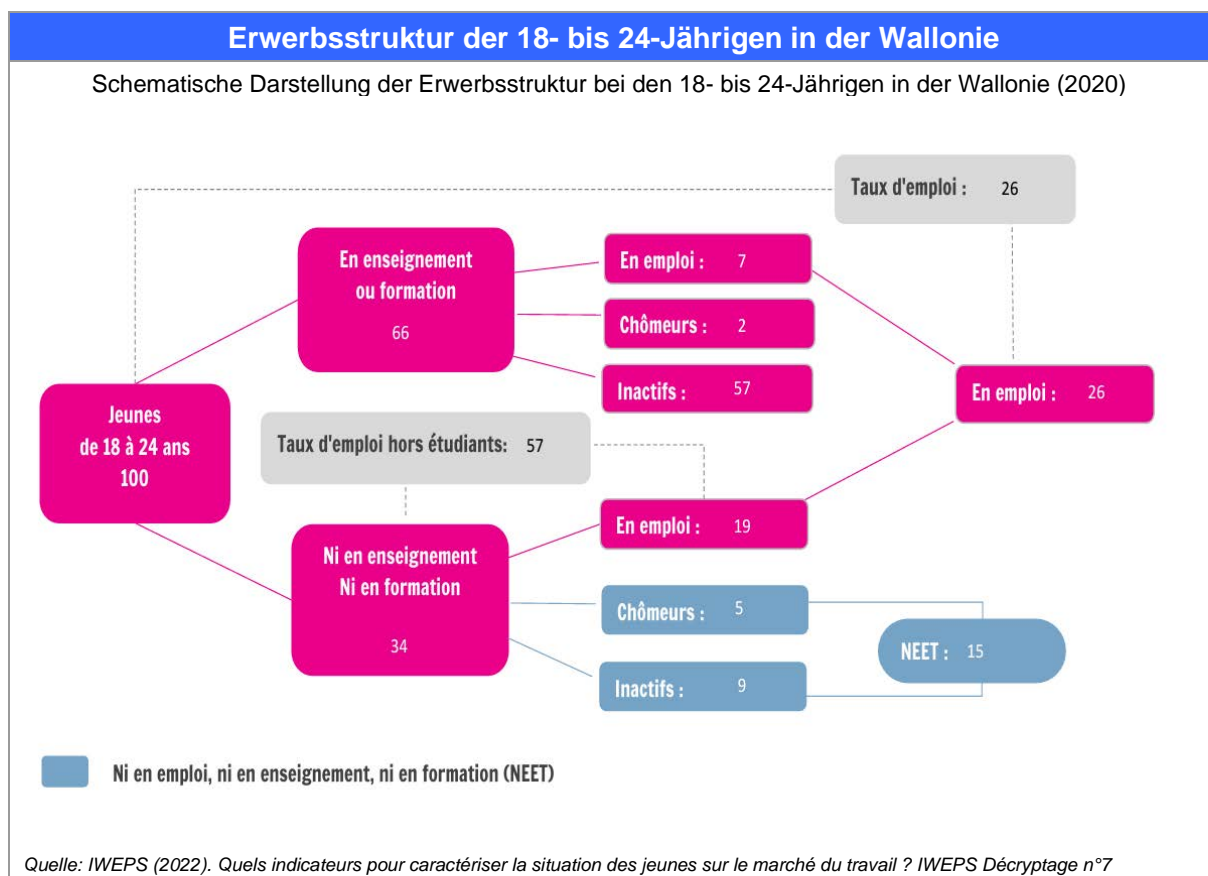
<sup>18</sup> Giret J.-F., Jongbloed J. (2021) : Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base. CEREQ Bref n° 413.

<sup>19</sup> Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) : Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? IWEPS décryptage n°7

<sup>20</sup> Eurofound (2024): Becoming adults: Young people in a post-pandemic world, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>21</sup> Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) : Op. cit.

<sup>22</sup> Reist C. (2020) : Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? DARES analyses n° 6.



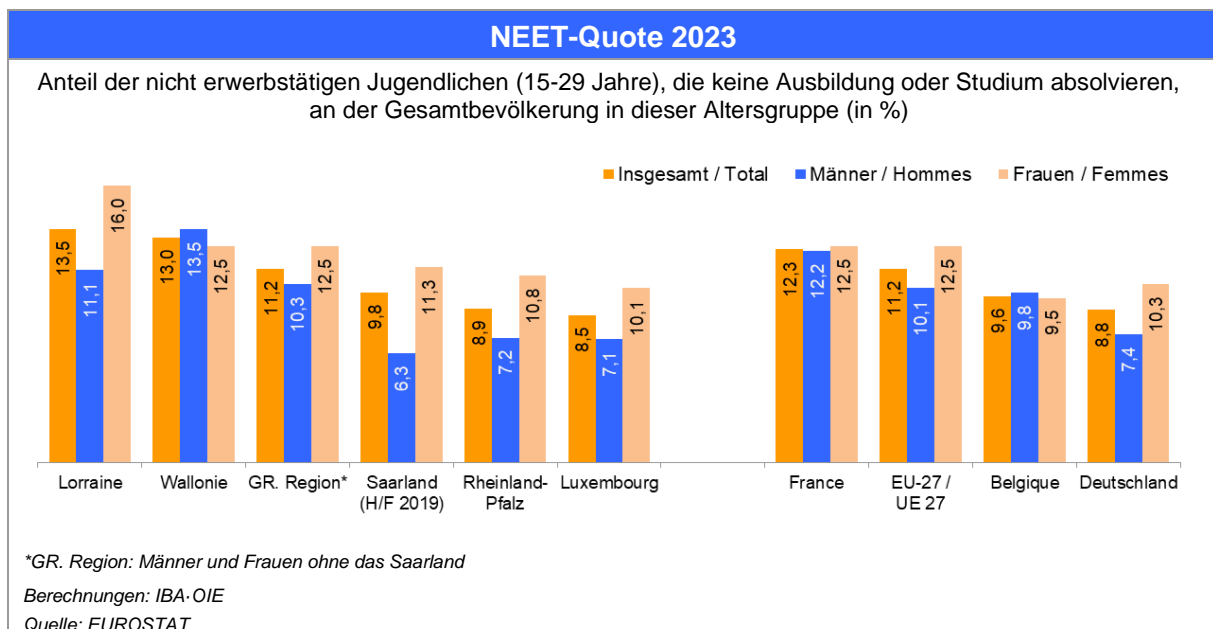
In der vorstehenden Grafik wird deutlich, wie sehr sich die Konzepte „Jugendarbeitslosenquote“ und „NEET“ voneinander unterscheiden. Bei der Jugendarbeitslosenquote werden alle nicht erwerbstätigen Personen erfasst, d.h. auch Menschen, die gerade eine Weiterbildungsmaßnahme durchlaufen, während die maßgebliche Zahl bei der NEET-Quote die Zahl der Arbeitslosen und Nichterwerbspersonen ist, die sich nicht in Erstausbildung oder Weiterbildung befinden. Auch der Referenzwert unterscheidet sich bei den beiden Konzepten: Während sich die Jugendarbeitslosenquote auf die Erwerbsbevölkerung (erwerbstätig oder nicht) bezieht, setzt sich der Nenner bei der Berechnung der NEET-Quote aus der Gesamtbevölkerung einer Altersgruppe zusammen, unabhängig davon, ob diese erwerbstätig oder nicht erwerbstätig ist. Anders als bei der Jugendarbeitslosenquote, die die Gebiete begünstigt, in denen die duale Berufsausbildung besonders verbreitet ist, lässt sich mit der NEET-Quote also das Problem der Vergleichbarkeit in der Großregion umgehen.

### **NEET-Quoten zwischen 8,5 % und 13,5 % in der Großregion**

2023 lag die NEET-Quote der 15- bis 29-Jährigen in der Großregion genau wie in den 27 EU-Staaten bei 11,2 %. Innerhalb der Großregion weisen Luxemburg mit 8,5 % und Rheinland-Pfalz mit 8,9 % die niedrigsten Quoten auf. Mit Ausnahme des Saarlandes, wo die NEET-Quote 9,8 % betrug, befand sich in allen anderen Teilregionen im Jahr 2023 immer noch mehr als jeder zehnte Jugendliche in einer NEET-Situation. In allen Teilen der Großregion lagen die NEET-Quoten über dem jeweiligen Landesdurchschnitt. Außer in der Wallonie zeigt die beobachtete Unterscheidung nach Geschlecht für 2023, dass sich mehr Frauen als Männer in einer NEET-Situation befinden. Im Saarland (Daten für 2019) und in Lothringen ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern mit 5,0 Punkten bzw. 4,9 Punkten am größten.

In der Wallonie dagegen sind weniger Frauen in einer NEET-Situation als Männer; der Unterschied zwischen den Geschlechtern beträgt hier einen Prozentpunkt.

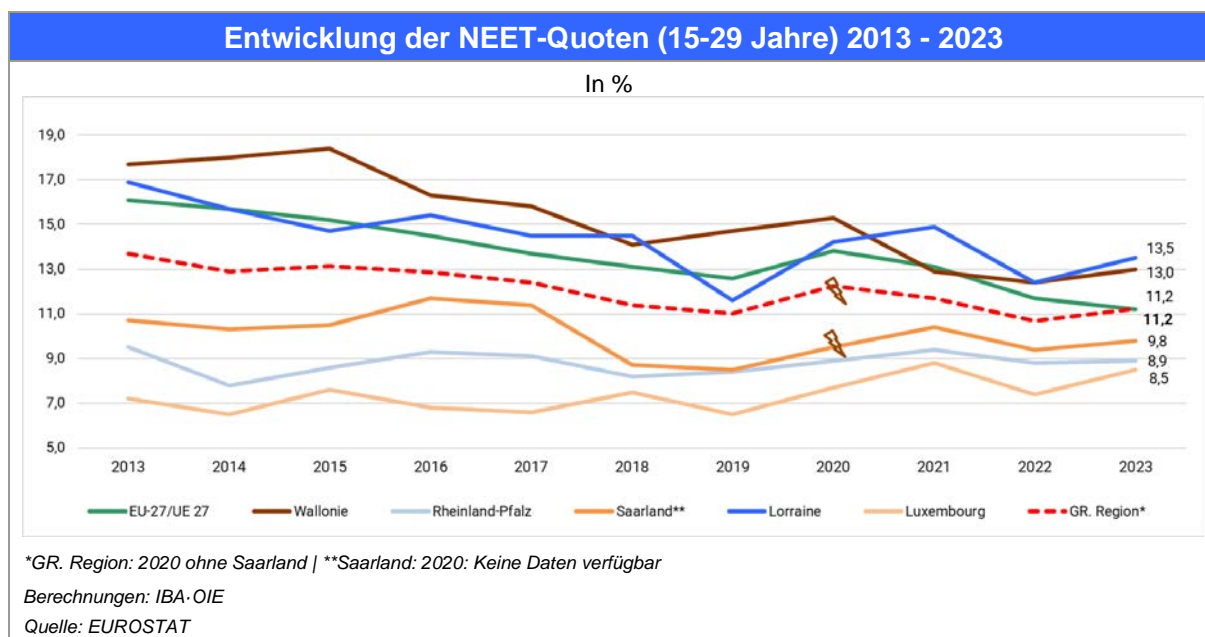
Laut einer Analyse des französischen Statistikamts INSEE sind es in Frankreich mehr junge Männer zwischen 15 und 24 Jahren als junge Frauen, die weder eine Ausbildung noch ein Studium absolvieren noch einer Arbeit nachgehen (= NEET). Das liegt daran, dass männliche Jugendliche dieser Altersgruppe im Durchschnitt früher die Schule verlassen und bereits öfter als Frauen in diesem Alter erwerbstätig, aber eben auch arbeitslos sind. In der nächsthöheren Altersklasse dagegen, der Gruppe der 25- bis 29-Jährigen, sind es die Frauen, auf die das Konzept NEET öfter zutrifft. Die Frauen dieser Altersgruppe verlieren zwar nicht so oft ihren Job wie die Männer, stehen dem Arbeitsmarkt aber eher aufgrund von Elternzeit nicht mehr zur Verfügung.<sup>23</sup> Darüber hinaus trägt die Betreuung eines Kindes dazu bei, dass Frauen in der NEET-Situation bleiben.<sup>24</sup>



Die Entwicklung der NEET-Quoten in der EU und der Großregion ist stark von der Konjunktur abhängig. Dabei wirkten sich die letzten großen Krisen unterschiedlich stark auf Europas Jugend aus. In der Zeit zwischen 2013 und 2023 erreichte die NEET-Quote bei den 15- bis 29-Jährigen den höchsten Stand seit der Finanzkrise 2008. Beispielsweise lag sie 2013 in ganz Europa bei 16,1 %, dagegen in 2022, als die Wirtschaft sich nach der Coronapandemie wieder zu erholen begann, betrug sie nur 11,7 %. Die Finanzkrise wirkte sich außerdem für einen vergleichsweise langen Zeitraum auf die Jugendlichen aus, da das relativ niedrige Vor-krisenniveau erst 2018 wieder erreicht wurde. Nach der Coronapandemie lag die NEET-Quote bereits 2022 wieder unter dem Wert von 2019.

<sup>23</sup> Flora Vuillier-Devillers (2023) : Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse. INSEE Focus n°285. [https://www.insee.fr/fr/statistiques/6686184#:~:text=Au%20total%2C%2052%2C4%20%25,11%2C0%20%25%20en%20\(03.07.2024\)](https://www.insee.fr/fr/statistiques/6686184#:~:text=Au%20total%2C%2052%2C4%20%25,11%2C0%20%25%20en%20(03.07.2024))

<sup>24</sup> Laut einer Auswertung von DARES ist ein Viertel der Frauen zwischen 16 und 25 Jahren, auf die das Konzept NEET zutrifft und die gerne wieder arbeiten würden, wegen der Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen nicht aktiv auf Arbeitssuche. Bei den Männern dieser Altersgruppe liegt dieser Anteil nur bei 1 %.



Die Entwicklung der NEET-Quoten in der Großregion ähnelt sehr stark derjenigen in den 27 EU-Staaten. Allerdings lässt sich in der Großregion zwischen 2022 und 2023 eine leichte Erhöhung beobachten. Im genannten Zeitraum gleichen sich die höchsten und die niedrigsten Werte in allen Teilen der Großregion einander an. Beispielsweise betrug der Unterschied zwischen der Wallonie und Luxemburg im Jahr 2013 noch 10,5 Prozentpunkte, 2023 lagen Lothringen und Luxemburg dann nur noch 5 Punkte auseinander. Innerhalb von zehn Jahren fiel die NEET-Quote in der Großregion um 2,5 Punkte und in der Wallonie sogar um fast 5 Punkte. In Luxemburg ist die NEET-Quote seit 2013 um 1,3 Prozentpunkte gestiegen und auch die anderen Werte waren in diesem Teil der Großregion im Betrachtungszeitraum am niedrigsten.

### **NEETs - eine sehr heterogene Gruppe**

Es ist wichtig, festzuhalten, dass das Konzept NEET auf junge Menschen mit sehr unterschiedlichen Hintergründen Anwendung findet und die genannten Zahlen daher mit einer gewissen Vorsicht betrachtet werden sollten. Die Lebenssituationen der Jugendlichen in dieser Kategorie unterscheiden sich sehr stark voneinander. Zur Erinnerung: Als „NEETs“ werden alle jungen Menschen bezeichnet, die weder in Beschäftigung noch in Ausbildung oder Studium sind, so umfasst die Gruppe der NEET ein breites Spektrum an unterschiedlichsten Konstellationen. Manche von ihnen sind gleich mehrfach benachteiligt, etwa weil sie im Vergleich zu anderen ein geringeres Bildungsniveau aufweisen, aus schwierigen Familienverhältnissen stammen oder weil sie von Armut betroffen sind. Allerdings gehören nicht alle Jugendlichen in dieser Kategorie zu offensichtlich benachteiligten Bevölkerungsgruppen.<sup>25</sup> In seinem Bericht aus dem Jahr 2012 teilte EUROFOUND die NEETs in fünf Kategorien ein:

<sup>25</sup> Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/c562c603-dc00-4e40-a47c-efc021428415/content> (16.07.2024)

- (1) **„Klassische“ Arbeitssuchende:** In diese Kategorie fallen alle Jugendlichen, die für kurze oder für lange Zeit arbeitslos sind. Diese Gruppe ist zahlenmäßig am größten.
- (2) **Nicht-verfügbare Jugendliche:** Sie stehen dem Arbeitsmarkt, aufgrund von Krankheiten oder sonstigen Einschränkungen oder wegen familiärer Verpflichtungen, nicht zur Verfügung.
- (3) **„Aussteiger“:** Junge Menschen, die sich weder um einen Arbeits- noch um einen Ausbildungsplatz bemühen, obwohl sie keine Einschränkungen oder Behinderungen haben. In diese Kategorie fallen sowohl unmotivierte Arbeitssuchende als auch andere junge Menschen am Rande der Gesellschaft.
- (4) **„Glücksritter“:** Junge Menschen, die aktiv auf der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz sind, aber einen finden möchten, der ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie ihrem Status entspricht;
- (5) **Freiwillige NEETs:** Junge Leute, die einer erfüllenden Tätigkeit fernab der klassischen Arbeit oder Ausbildung nachgehen. Sie reisen beispielsweise, erlernen eine künstlerische oder kreative Tätigkeit oder möchten sich persönlich weiterentwickeln.

Im Rahmen einer neueren Studie<sup>26</sup> schlägt EUROFOUND allerdings vor, die NEETs nicht mehr wie bisher in fünf, sondern in sieben Kategorien einzuteilen, und zwar:

- (1) **„Wiedereinsteigende“:** Diese Gruppe umfasst Jugendliche, die zeitnah wieder einen Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz finden werden. Sie haben bereits gearbeitet bzw. eine Ausbildung oder ein Studium angefangen und/oder beendet.
- (2) **„Kurzzeitig Arbeitssuchende“:** In dieser Gruppe befinden sich die nicht erwerbstätigen Jugendlichen, die aber aktiv nach Arbeit suchen und innerhalb von zwei Wochen eine Arbeit aufnehmen könnten. Auch Jugendliche, die weniger als ein Jahr auf Arbeitssuche sind, zählen zu dieser Kategorie. Beim Übergang von der Ausbildung ins Arbeitsleben werden kurze Phasen der Arbeitslosigkeit, bei denen sich die Situation der Betroffenen nicht gravierend verschlechtert, als normal angesehen.
- (3) **„Langzeitarbeitslose“:** In dieser Gruppe befinden sich junge Menschen, die bereits seit mehr als einem Jahr arbeitslos sind, aber aktiv nach einer Beschäftigung suchen und innerhalb von zwei Wochen eine Arbeit aufnehmen könnten. Jugendliche, die in diese Kategorie fallen, laufen Gefahr, sich desillusioniert von der Gesellschaft abzuwenden und von ihr ausgegrenzt werden. Wenn junge Menschen lange Zeit nicht (mehr) auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können, hat das dauerhaft negative Folgen für den gesamten Arbeitsmarkt und mindert ihre Chancen auf gut bezahlte Jobs, für die gut qualifizierte Arbeitskräfte gebraucht werden.
- (4) **Aus Gesundheitsgründen oder wegen einer Behinderung nicht verfügbare Jugendliche:** Diese Kategorie umfasst Jugendliche, die nicht auf Stellensuche sind oder eine mögliche Arbeitsstelle wegen gesundheitlicher oder sonstiger Einschränkungen nicht innerhalb von zwei Wochen antreten könnten. Auch Menschen, die

---

<sup>26</sup> Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/c562c603-dc00-4e40-a47c-efc021428415/content> (16.07.2024)

aus gesundheitlichen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können, gehören zu dieser Gruppe.

- (5) **Aus familiären Gründen nicht verfügbare Jugendliche:** In diese Kategorie fallen junge Menschen, die wegen familiärer Verpflichtungen nicht arbeiten können, etwa, weil sie Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.
- (6) **„Die Verzagten“:** Das sind junge Menschen, die aufgehört haben, sich aktiv um eine Arbeitsstelle zu bemühen, weil sie denken, dass es für sie keine passenden Stellen gibt. Meistens handelt es sich dabei um benachteiligte Jugendliche, die ein erhöhtes Risiko der sozialen Ausgrenzung haben. Sie werden höchstwahrscheinlich ihr gesamtes Berufsleben in schlecht bezahlten Jobs verbringen oder sich ganz vom Arbeitsmarkt abwenden.
- (7) **Andere nicht erwerbstätige Jugendliche:** In diese Kategorie fallen alle jungen Menschen, die aus anderen als den sechs vorgenannten Gründen kein Studium oder eine Ausbildung absolvieren und auch nicht arbeiten. Es handelt sich hierbei um eine sehr heterogene Gruppe, die sowohl die prekärsten und arbeitsmarktfremden Jugendlichen als auch die privilegiertesten Jugendlichen umfasst, der auch diejenigen mit einem weniger traditionellen Lebenswandel, wie etwa Kunstschaffende.

### **Europaweit große Unterschiede innerhalb der NEETS**

In der EU bilden junge Menschen, die für kurze oder längere Zeit ohne Job sind, die größte Gruppe der NEETs. Die Verteilung der NEETs auf die verschiedenen Gruppen unterscheidet sich in den einzelnen EU-Ländern aber sehr stark. In Nord-, West- und Mitteleuropa bilden Menschen, die kurzzeitig arbeitslos sind, in der Regel die größte Gruppe.<sup>27</sup> Vor allem in Nordeuropa findet man viele NEETs, die aufgrund von Erkrankungen oder körperlichen Einschränkungen keine Ausbildung absolvieren oder einer Arbeit nachgehen können. Hier gibt es bei Berufsunfähigkeit großzügige, aber häufig auch ineffiziente Leistungen, die oft falsche Anreize setzen und dazu ermutigen, dem Arbeitsmarkt fernzubleiben.<sup>28</sup> In den Ländern Mittel- und Südeuropas, die stärker von der Krise betroffen waren und in denen sich die Politik kaum oder gar nicht für den Arbeitsmarkt engagiert, finden sich dagegen viele arbeitssuchende NEETs, die oft aufgrund einer langen und vergeblichen Stellensuche mutlos geworden sind.<sup>29</sup>

Und in den osteuropäischen Ländern, in denen es weder Leistungen für Familien noch ein umfangreiches staatliches Pflege- und Betreuungssystem gibt, sind die meisten NEETs Frauen, die sich um Familienangehörige kümmern müssen und deshalb weder einer Arbeit noch einer Ausbildung nachgehen können.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Eurofound (2016). Op. cit.

<sup>28</sup> Eurofound (2021). Op. cit.

<sup>29</sup> Assmann, ML., Broschinski, S. (2021). Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment. JAYS 4, 95–117. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00040-w> (16.07.2024)

<sup>30</sup> Eurofound (2016). Op. Cit.



### **Risikofaktoren für NEETs**

Im Allgemeinen werden drei Faktoren betrachtet, nämlich soziale, persönliche und wirtschaftliche Aspekte. So ergab die Auswertung einer Studie von Eurofound<sup>31</sup> zu den europäischen Werten aus dem Jahr 2008 Folgendes:

- Bei Menschen mit Einschränkungen ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in die Kategorie NEET fallen, um 40 % höher als bei Personen ohne Einschränkungen.
- Junge Menschen mit Migrationshintergrund haben eine um 70 % höhere Wahrscheinlichkeit dafür, zur Kategorie NEET zu gehören, als Personen ohne Migrationsgeschichte.
- Jugendliche mit geringem Bildungsniveau gehören dreimal häufiger zu den NEETs als junge Menschen mit Universitätsabschluss.
- Das Risiko, in die Kategorie NEET zu fallen, kann für junge Menschen, die in abgelegenen Gebieten leben, doppelt so hoch werden wie für andere.
- Jugendliche aus finanzschwachen Familien werden häufiger zu NEETs als junge Menschen, die in Familien mit Durchschnittseinkommen leben.
- Junge Menschen, deren Eltern arbeitssuchend sind oder waren, haben eine um 17 % höhere Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der NEETs zu gehören, als gleichaltrige Jugendliche, deren Eltern Arbeit haben.
- Bei Jugendlichen, deren Eltern geschieden sind, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in die Kategorie NEET fallen, um 30 % höher als für junge Menschen aus intakten Familien.

<sup>31</sup> Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Alle Studien deuten darauf hin, dass soziodemografische Faktoren das NEET-Risiko entscheidend beeinflussen. So haben Jugendliche, deren Eltern beide arbeitslos sind oder von denen ein Elternteil keine Arbeit hat bzw. Heranwachsende, die mit nur einem Elternteil zusammenleben, ein höheres Risiko dafür, zu NEETs zu werden. Auch der Wohnort beeinflusst die Wahrscheinlichkeit dafür, dass Jugendliche eines Tages in die Kategorie NEET fallen. So ist das Risiko dafür bei Heranwachsenden aus ländlichen Gegenden höher als bei jungen Menschen, die in der Stadt leben.<sup>32</sup> Das Bildungsniveau hat ebenfalls einen großen Einfluss darauf, ob Jugendliche zu NEETs werden oder nicht: Je höher der Bildungsgrad, desto geringer das Risiko. Ein Studium oder eine Ausbildung sind daher ein guter Weg, um Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung entgegenzuwirken. Allerdings ist der Anteil junger Menschen, die trotz abgeschlossener Schullaufbahn oder Hochschulausbildung keine Ausbildung absolvieren bzw. nicht arbeiten gerade in Osteuropa und im Mittelmeerraum vergleichsweise hoch.<sup>33</sup> Außerdem zeigt sich, dass Jugendliche, die lange weder arbeiten noch sich in Ausbildung oder im Studium befinden, ein geringeres Bildungsniveau aufweisen als junge Menschen, die vergleichsweise kurz zur Kategorie NEET zählen.<sup>34</sup>

### ***Festlegung der in der Kategorie NEET untersuchten Altersgruppe***

Die Frage, auf welche Altersgruppe man sich bei der Untersuchung der NEETs konzentrieren sollte, ist entscheidend, da sich die Situation 15-jähriger Jugendlicher sehr stark von derjenigen der 29-Jährigen oder gar der 34-Jährigen, die manchmal ebenfalls noch studieren, unterscheidet. Ursprünglich konzentrierten sich die Studien zu NEETs auf 16- bis 18-Jährige, die die Schule vor Ende der Sekundarstufe verlassen hatten<sup>35</sup>; später wurden die Untersuchungen auf junge Erwachsene bis 24 und später bis 29 Jahre mit geringem Bildungsniveau und junge Menschen mit Hochschulabschluss ausgeweitet, die noch nicht arbeiten.<sup>36</sup> Außerdem können viele der Maßnahmen, welche die einzelnen Teile der Großregion oder die EU für Jugendliche aufgelegt haben, bis zum Alter von 29 Jahren in Anspruch genommen werden (vgl. Kapitel 3). Darüber hinaus hat die Europäische Kommission in der europäischen Säule sozialer Rechte für 2030 ein Ziel für die NEETs zwischen 15 und 29 Jahren festgelegt: 2030 soll die EU-weite NEET-Quote höchstens 9 % betragen.

---

<sup>32</sup> Eurofound (2024): *Becoming adults: Young people in a post-pandemic world*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

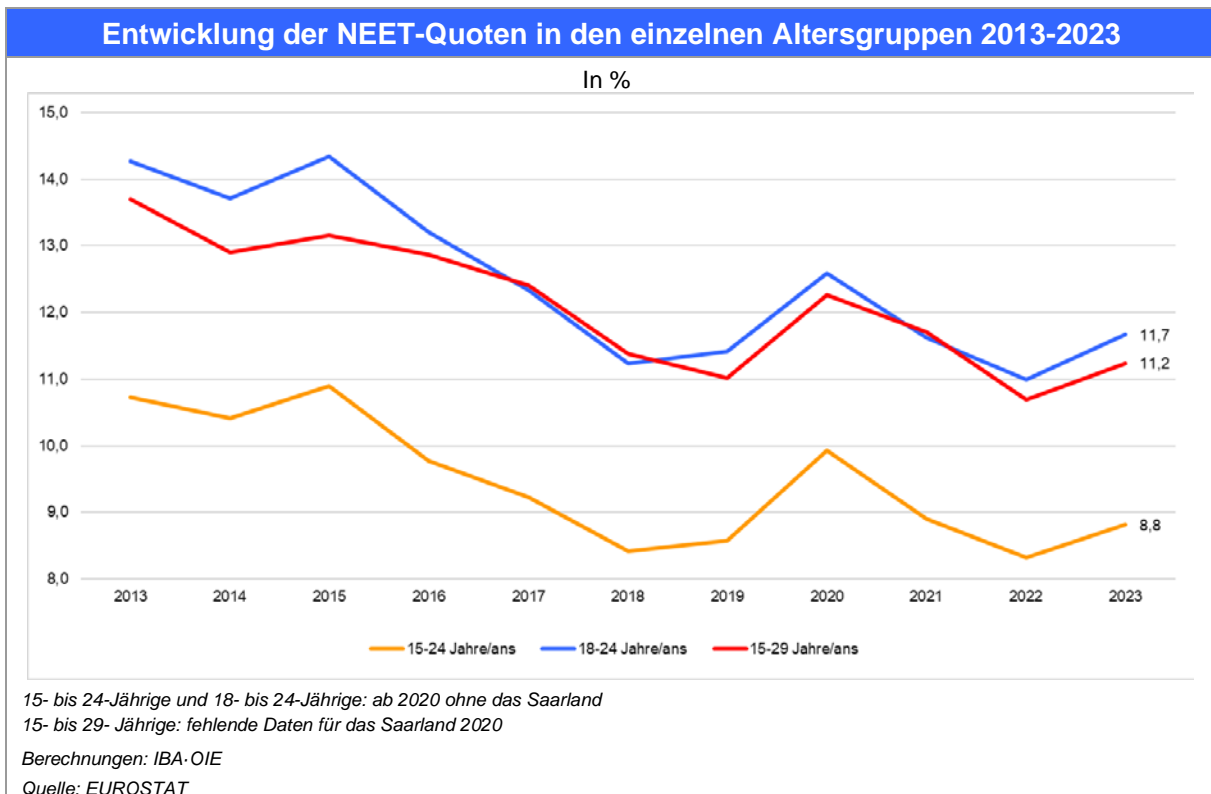
<sup>33</sup> Eurofound (2016). *Op. Cit.*

<sup>34</sup> Reist C. (2020) : *Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? DARES analyses n° 6.*

<sup>35</sup> In Belgien und Deutschland herrscht bereits Schulpflicht bis zum Alter von 18 Jahren. In Frankreich wurde die Verpflichtung, bis zum Alter von 18 Jahren die Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren zu müssen, im Gesetz vom 26. Juli 2019 festgeschrieben, das zu Beginn des Schuljahres 2020/2021 in Kraft trat. Auch Luxemburg hat das Alter, bis zu dem Schulpflicht herrscht, am 23. Juli 2023 von 16 auf 18 Jahre erhöht. Die Änderung soll zu Beginn des Schuljahres 2026/2027 in Kraft treten.

<sup>36</sup> Dujardin C., Vander Stricht V. (2022). *Op. cit.*





Große Unterschiede bei den Quoten zeigt der Vergleich der für die verschiedenen Altersgruppen (15 bis 24 Jahre; 18 bis 24 Jahre und 15 bis 29 Jahre) verfügbaren Daten: So ist die NEET-Quote unter den 15- bis 24-Jährigen noch sehr gering, da für die meisten von ihnen, nämlich für alle 15- bis 18-Jährigen, noch die Schulpflicht gilt. Sobald keine Schulpflicht mehr herrscht, steigt die Quote, was bei den 18- bis 24-Jährigen deutlich zu sehen ist. Die Unterschiede zwischen den Gruppen der 15- bis 18-Jährigen und der 15- bis 29-Jährigen sind zu vernachlässigen. Bei den 15- bis 29-Jährigen ist die Quote insgesamt etwas geringer, da ab dem Alter von 24 Jahren mehr Menschen arbeiten. Die für die 15- bis 29-Jährigen vorliegenden Daten sind zudem vollständiger als die für die anderen Altersgruppen. Diese Beobachtungen werden durch Analysen der NEET-Quoten gestützt, die das INSEE<sup>37</sup> und das I-WEPS<sup>38</sup> in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich durchgeführt haben.

### **Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der NEETs**

Bei den jungen Menschen, auf die das Konzept NEET zutrifft, müssen verschiedene Dinge in den Blick genommen werden: Einerseits stellen sie durch die Hilfen und Leistungen, die sie in Anspruch nehmen dürfen, einen Kostenfaktor für die Gesellschaft dar, andererseits fehlt der Beitrag, den sie durch ihre Arbeitskraft zum Wirtschaftswachstum leisten könnten. Dazu ist eine fehlende Integration in den Arbeitsmarkt sehr häufig mit Folgeproblemen der gesellschaftlichen Teilhabe, Armut und gesundheitlichen Problemen verknüpft. Daher ist es unerlässlich, Instrumente zu entwickeln, um ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, insbesondere durch die Vermittlung von Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, gut

<sup>37</sup> Flora Vuillier-Devillers (2023). Op. cit.

<sup>38</sup> Dujardin C., Vander Stricht V. (2022). Op. Cit.

mit Umbruchsituationen zurechtzukommen.<sup>39</sup> Damit Jugendliche gar nicht erst in die Kategorie NEET fallen, benötigen sie zwingend Abschlüsse und bestimmte Kernkompetenzen. Dabei gilt es unter allen Umständen, zu verhindern, dass junge Menschen die Schule ohne Abschluss verlassen.<sup>40</sup> Gleichzeitig muss dafür gesorgt werden, dass die Zukunft der Jugendlichen weniger stark von ihrem Elternhaus abhängt als bisher. Der familiäre Hintergrund spielt immer noch eine zu starke Rolle, gerade in Frankreich, wo der schulische Erfolg maßgeblich von der sozialen Schicht der Eltern bestimmt wird.<sup>41</sup> Junge Menschen ohne Abschluss sollten möglichst früh Unterstützung erhalten. Diese muss individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmt sein und von den zuständigen Stellen gemeinsam strukturiert werden.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Chusseau N. (2023) : Mettre un terme au phénomène des NEETS. Amorcer les rebonds. Cahiers des rencontres économiques d'Aix-en-Provence. <https://lecerclledeseconomistes.fr/formats/publications/amorcer-les-rebonds/> (17.07.2024)

<sup>40</sup> Giret J.-F., Jongbloed J. (2021). Op. cit.

<sup>41</sup> Chusseau N. (2023) Op. cit.

<sup>42</sup> Lefresne F. (2023) : Les diplômés sont devenus une condition de moins en moins suffisante mais de plus en plus nécessaire. Situations septembre 2023 – Les jeunes face à l'emploi : décrypter leurs réalités pour mieux les accompagner. Fondation The Adecco Group.

## 2.6 Die Bildungssituation

In den Arbeitsmarktanalysen wird immer wieder auf den Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Berufstätigkeit verwiesen. Fachleute sind sich darüber einig, dass mit dem Bildungsstand auch die Erwerbsquote steigt.<sup>43</sup> Darum fördert die Europäische Union in ihrem Aktionsplan im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte auch die Aufnahme eines Studiums. Ziel ist, dass jedes Jahr mindestens 60 % der Erwachsenen eine Weiterbildungsmaßnahme absolvieren und mindestens 80 % der 16- bis 74-Jährigen grundlegende EDV-Kenntnisse aufweisen. Die EU möchte auch die Zahl der Personen reduzieren, die die Schule abbrechen – ohne jedoch eine konkrete Zielvorgabe zu geben. Außerdem sollen mehr Menschen als bisher die Sekundarstufe II besuchen.

### ***Mehr als die Hälfte der 20- bis 24-Jährigen studiert***

Angesichts der Tatsache, dass sich die Bildungssysteme der einzelnen Länder stark voneinander unterscheiden, muss zu Vergleichszwecken zwingend eine internationale Klassifizierung erarbeitet werden. Zu diesem Zweck hat die UNSECO Mitte der 70er-Jahre die International Standard Classification of Education (ISCED) entwickelt. Sie wurde 1997 erstmals überarbeitet und dann, unter Mitwirkung der verschiedenen Länder, regionaler Experten sowie internationaler Organisationen noch einmal von 2009 bis 2011. Die ISCED-2011 wurde schließlich bei der UN-Vollversammlung im November 2011 verabschiedet.<sup>44</sup>

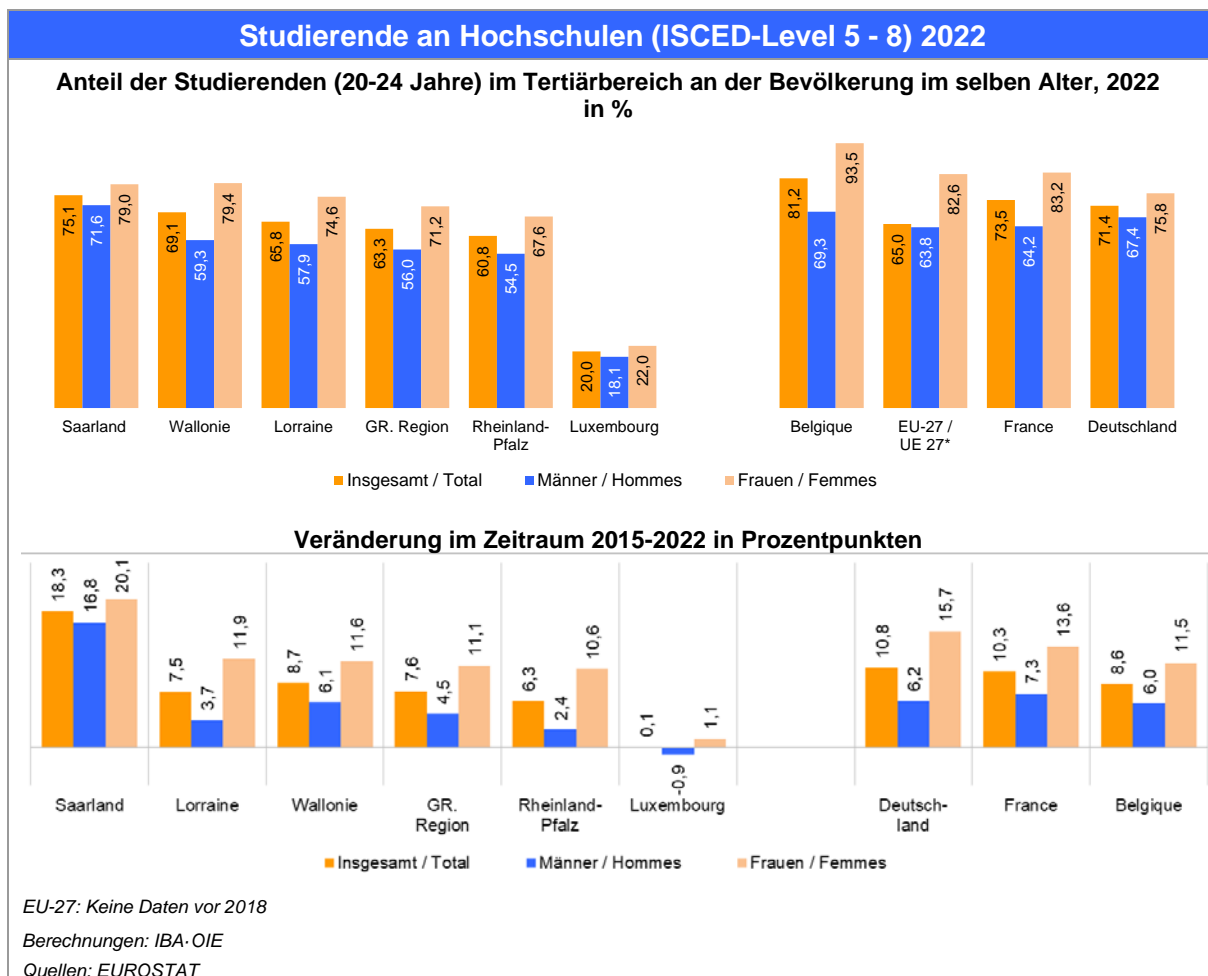
Neben dem Erwerb der Forschungsqualifikation (ISCED-Level 8) umfasst die Hochschulbildung im ISCED-Level 5 bis 7 auch Studiengänge, die Voraussetzung für Berufe sind, die eine hohe Qualifikation erfordern, oder für den Zugang zur Spitzenforschung notwendig sind, sowie berufsbezogene Studiengänge mit höherem Praxisbezug, die auf bestimmte Berufe vorbereiten. Voraussetzung für den Hochschulbesuch ist im Allgemeinen der erfolgreiche Abschluss der Sekundarstufe II (ISCED-Level 3 und/oder 4).

Um zu ermitteln, wie hoch der relative Anteil der Studenten in einer bestimmten Region ist, wird die Zahl der Studenten zur Gesamtgröße der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen ins Verhältnis gesetzt. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass sich dieser Indikator auf den Studienort und nicht auf den Geburts- oder Wohnort der Studenten bezieht. Daher weisen Gegenden mit großen Universitäten und anderen Hochschulen, in die viele Studenten von außerhalb ziehen, die höchsten Zahlen auf. Bei der Analyse dieser Zahlen muss daher neben der jeweiligen Altersstruktur der betrachteten Bevölkerung auch die örtliche Hochschullandschaft betrachtet werden, d.h. die Dichte bzw. Verteilung von Ausbildungsinstituten oder Hochschulen in einer bestimmten Region.

---

<sup>43</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband, S. 24

<sup>44</sup> Vgl. ISCED-Liste im Indikatoren-Katalog des vorliegenden Berichts, Kapitel 4



2022 studierten fast zwei Drittel (63,3 %) der in der Großregion lebenden 20- bis 24-Jährigen an einer Hochschule. Diese Zahl liegt unter dem Durchschnitt der 27 EU-Staaten (65,0 %). Die Zahl der Studenten in der Großregion stieg von 2015 bis 2022 um 7,6 Prozentpunkte. Innerhalb der Großregion wies das Saarland mit 75,1 % den höchsten Anteil an Studenten auf. Hier stieg die Zahl der Studenten zwischen 2015 und 2022 mit 18,3 Punkten auch viel stärker als in den anderen Teilen der Großregion. Auf Platz 2 nach dem Saarland liegt die Wallonie mit 69,1 %. Auffällig ist, dass die belgische Region selbst mit diesem recht hohen Anteil noch weit unter dem Landesdurchschnitt von 81,2 % liegt. Mit 65,8 % liegt der Anteil der Studenten in Lothringen über dem Durchschnitt der Großregion. Rheinland-Pfalz liegt mit 60,8 % knapp darunter. Mit Ausnahme des Saarlandes liegen alle Teile der Großregion unter dem Durchschnitt ihrer jeweiligen Länder. Luxemburg weist mit 20,0 % bei Weitem die niedrigste Zahl an Studenten auf. Der angesichts dieser Zahl vielleicht aufkommende Gedanke, dass junge Menschen in Luxemburg nicht motiviert sind, zu studieren, ist aber falsch. Der im Vergleich zur gesamten Großregion überdurchschnittlich hohe Anteil von Personen mit Hochschulabschluss unter den Erwachsenen belegt das Gegenteil. Die geringe Zahl lässt sich hauptsächlich dadurch erklären, dass junge Menschen aus Luxemburg traditionell im Ausland studieren und daher von Eurostat nicht in den nationalen Statistiken erfasst werden. Auch die Tatsache, dass die Hochschullandschaft im Großherzogtum lange Zeit viel weniger vielfältig war als in anderen Ländern lässt sich darauf zurückführen. Mit der Gründung der Universität Luxemburg im Jahr 2003 hat sich das zwar ein wenig geändert, allerdings legt die

Universität Luxemburg ihren Fokus ausdrücklich auf internationale Forschung und bietet daher nur wenige, dafür aber hochspezialisierte Studiengänge an, weshalb auch die Anzahl der Studenten eher klein ist.<sup>45</sup> Daher gehen auch heute noch viele Luxemburger zum Studieren ins Ausland, bevorzugt an Universitäten in benachbarten Regionen im Kooperationsraum, und das wird wohl auch in Zukunft so bleiben.

Der Blick auf die Geschlechter zeigt, dass junge Frauen viel häufiger ein Hochschulstudium aufnehmen als junge Männer. In der Großregion liegt der Anteil der Frauen unter den Studenten mit 71,2 % um 15,2 Prozentpunkte über dem der Männer (56,0 %). In der Wallonie ist der Unterschied mit 20,1 Punkten am größten, in Luxemburg mit 3,9 Punkten am geringsten. Seit 2015 steigt die Zahl der Studenten beider Geschlechter in allen Teilen der Großregion mit Ausnahme von Luxemburg, wobei der Anstieg bei den Frauen immer deutlicher war als bei den Männern. Im Großherzogtum sank die Anzahl der Männer zwischen 2015 und 2022 um 0,9 Punkte.

### **Seit 2013 brechen in der Großregion weniger Personen die Schule ab**

Die Senkung der durchschnittlichen Schulabbrecherquote in der EU auf unter 10 % war eines der Hauptziele des Programms Europa 2020. Die Europäische Union definiert die Kategorie der Schulabbrecher als Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die das Bildungssystem bestenfalls im Laufe der Sekundarstufe II verlassen haben, also ohne den Abschluss der Sekundarstufe II bestätigt zu haben, und die weder ein Studium noch eine Ausbildung absolvieren. Die Großregion (ohne das Saarland) hat dieses Ziel 2020 mit 9,8 % erreicht und lag damit etwas unter dem europäischen Durchschnitt, der im Jahr 2020 bei 10,0 % lag. In ihrem Aktionsplan im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte möchte die EU die bisherigen Anstrengungen fortsetzen, um die Schulabbrecherquote in der EU weiter zu senken.<sup>46</sup>

Im Jahr 2023 hatten 9,9 % der 18- bis 24-Jährigen in der Großregion (ohne das Saarland) die Schule abgebrochen. Damit liegt die Quote anders als noch 2020 über dem europäischen Durchschnitt von 9,5 %. Auch wenn der Abwärtstrend erfreulich ist, bedeuten diese Zahlen dennoch, dass auch heute jeder zehnte junge Mensch Schwierigkeiten hat, seine Ausbildung zu Ende zu bringen und dauerhaft einen zufriedenstellenden Platz in der Arbeitswelt zu finden.

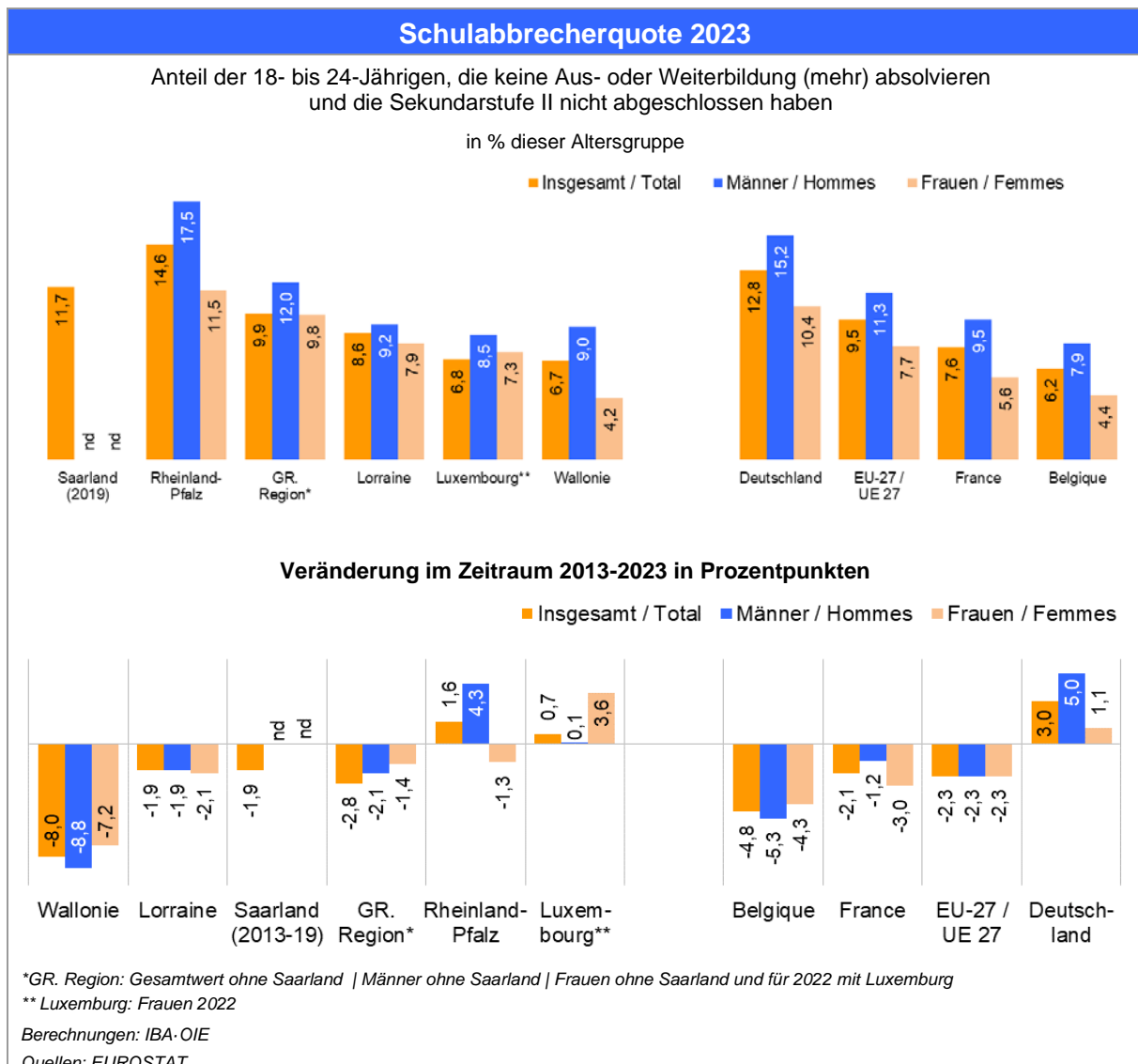
Der Vergleich der Regionen zeigt, dass Rheinland-Pfalz mit 14,6 % den ersten Platz belegt. Die hohe Zahl lässt sich teilweise mit den Besonderheiten des deutschen Systems erklären, wie beispielsweise der Tatsache, dass in Deutschland für die Aufnahme einer Berufsausbildung nicht immer ein Abschluss der Sekundarstufe II erforderlich ist. Die Schulabbrecherquoten in der Wallonie und Luxemburg waren mit 6,7 % und 6,8 % im Jahr 2023 besonders niedrig.

---

<sup>45</sup> IBA-OIE: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018 im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion vol. 24/2018), S. 66. <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (24.07.2024)

<sup>46</sup> Europäische Kommission (2021). Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) 2021/C 66/01. <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (24.07.2024)

Mit einer Quote von 8,6 % lag Lothringen ebenfalls unter dem Durchschnitt der Großregion. Zwischen 2013 und 2023 ging der Anteil der Personen, welche die Schule abbrechen, in der Wallonie mit 8,0 Prozentpunkten besonders stark zurück. In Lothringen betrug der Rückgang 1,9 Punkte, während der durchschnittliche Rückgang in der gesamten Großregion bei 2,8 Punkten lag. In Rheinland-Pfalz und Luxemburg stieg die Schulabbrecherquote dagegen, und zwar um 1,6 bzw. 0,7 Punkte. Beim Blick auf das Geschlechterverhältnis wird deutlich, dass in der Wallonie vor allem die jungen Männer zum starken Rückgang der Schulabbrecherquote beitrugen. Bei ihnen betrug der Rückgang 8,8 Punkte, während es bei den jungen Frauen nur 7,2 Punkte waren. Auch in Rheinland-Pfalz ist die Veränderung der Schulabbrecherquote allein auf männliche Jugendliche zurückzuführen. Bei ihnen stieg der Anteil der Schulabbrecher um 4,3 Punkte, was eine insgesamt höhere Quote zur Folge hatte. In Luxemburg dagegen waren es die jungen Frauen, die die Quote der Personen, welche die Schule vorzeitig verlassen, ansteigen ließen. Ihr Anteil erhöhte sich um 3,6 Punkte. Bei der Entwicklung der Quote in den einzelnen Teilen der Großregion zwischen 2020 und 2023 lassen sich keine Trends ablesen, die etwaige Folgen der verschiedenen aufeinanderfolgenden Krisen widerspiegeln.



Schulabbruch ist ein gesellschaftliches Thema, das alle Länder der Großregion gleichermaßen beschäftigt. Nach den Worten der Europäischen Kommission „führt Schulabbruch häufig zu Arbeitslosigkeit, sozialer Ausgrenzung, Armut und gesundheitlichen Problemen. Schulabbruch beginnt oft schon früh während der Schullaufbahn und ist das Ergebnis schnell hintereinander auftretender oder verschiedener Unterbrechungen, die in unterschiedlichen Abständen auftreten, bereits in der Grundschule beginnen und bis hin zum endgültigen Verlassen der Schule ohne Abschluss führen können. Dieser Vorgang findet in drei Schritten statt<sup>47</sup>:

- 1) Frühzeitige Schwierigkeiten in der Schule: Der Ausgangspunkt dafür liegt oft in der Familie und in den Erfahrungen in der Grundschule begründet.
- 2) Schwierigkeiten in der Schule, die zur Ablehnung der Schule führen.
- 3) Auseinanderbrechen der sozialen Strukturen.

Zudem darf man nicht vergessen, dass ein Schulabbruch auch Kosten verursacht, sowohl für die betroffenen Personen selbst als auch für die Allgemeinheit, die für sie aufkommen muss.<sup>48</sup> Daher ist es umso wichtiger, zu verstehen, welche Mechanismen und Faktoren einen möglichen Schulabbruch beeinflussen. Es gibt zahlreiche Gründe, aus denen manche Jugendliche die Schule oder eine Ausbildung frühzeitig abbrechen. Das können persönliche oder familiäre Probleme sein, Schwierigkeiten beim Lernen oder in der Ausbildung oder eine schwierige wirtschaftliche Situation. Auch die Funktionsweise des Schulsystems, das Lernklima und das Verhältnis zwischen Schülern und Lehrern spielen eine wichtige Rolle“.<sup>49</sup> Nachdem der Europäische Rat im Jahr 2011 eine Empfehlung bezüglich Strategien zur Verringerung der Schulabbrecherquote abgegeben hatte, stellt der Rat heute fest, dass die Anzahl derjenigen, die die Schule vorzeitig beenden, zwar gesunken ist, aber das Thema „Schulabbruch“ nach wie vor eine große Herausforderung darstellt, gerade im Hinblick auf die erwarteten Folgen der Coronapandemie. So weist der Rat erneut auf die Notwendigkeit weiterer Anstrengungen zur Verringerung der Schulabbrecherquote hin.<sup>50</sup> In seinen Empfehlungen zur Senkung der Schulabbrecherquote und der Steigerung des schulischen Erfolgs hob der Rat folgende Punkte besonders hervor<sup>51</sup>:

- Neben dem Aufbau und der Qualität des Schulsystems können auch andere Faktoren wie ein ungünstiges Klima an der Schule, Gewalt und Mobbing, möglicherweise ungeeignete Lehrmethoden und Lehrpläne, unzureichende Unterstützung in schulischen Belangen oder unzureichende Berufsberatungsangebote und Ausbildungsmöglichkeiten, Schüler dazu bewegen, die Schule vorzeitig zu verlassen.

---

<sup>47</sup> Via Compétences. Décrochage scolaire : de quoi parle-t-on ? CARIF-OREF-Région Auvergne-Rhône-Alpes. <https://www.via-competences.fr/accompagnement-des-parcours/dcrochage-scolaire-et-raccrochage/dcrochage-scolaire-de-quoi-parle-t> (23.07.2024)

<sup>48</sup> Bernard, P.Y. (2017). Le décrochage scolaire en France : du problème institutionnel aux politiques éducatives. Paris: Cnesco.

<sup>49</sup> Weitere Informationen zu diesem Thema gibt es auf der Website der Europäischen Kommission: [http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers\\_fr](http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_fr) (24.07.2024)

<sup>50</sup> Conseil de l'UE (2021) : Journal officiel de l'Union européenne n° 2021/C 66/01 : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)#ntr8-C\\_2021066FR.01001501-E0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)#ntr8-C_2021066FR.01001501-E0008) (24.07.2024)

<sup>51</sup> Conseil de l'UE (2015) : Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15 décembre 2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire ; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR> (24.07.2024)

- ▶ Da unsere Gesellschaft immer vielfältiger wird, müssen alle Beteiligten, egal, ob sie im Bildungswesen tätig sind oder nicht, dringend ganzheitliche und aufeinander abgestimmte Antworten finden, durch die gemeinsame Werte wie Toleranz, gegenseitiger Respekt, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung einerseits und Integration, Verständnis für andere Kulturen und das Gemeinschaftsgefühl andererseits gefördert werden.
- ▶ Wenn das Extremismus- und Radikalisierungsrisiko dadurch gesenkt werden soll, dass Marginalisierung und soziale Ausgrenzung verhindert werden, muss zwingend dafür gesorgt werden, dass alle Jugendlichen die gleichen Chancen auf eine qualitativ hochwertige und inklusive Bildung<sup>52</sup> haben und dass sie ihr Potenzial unabhängig von persönlichen Faktoren wie dem familiären Hintergrund oder ihrem Geschlecht, ihrer wirtschaftlichen Situation oder individuellen Erfahrungen voll entfalten können.
- ▶ Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass für einen gelungenen Übergang von der Schule, Hochschule oder Ausbildung ins Arbeitsleben und um die zur Verfügung stehenden Angebote für lebenslanges Lernen während der gesamten Karriere optimal nutzen zu können, mindestens der Abschluss der Sekundarstufe II an einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule oder eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich sind. Wir wissen, dass Menschen, die die Schule vorzeitig verlassen oder ihre Ausbildung abbrechen, häufiger arbeitssuchend sind, in Armut leben und soziale Ausgrenzung erleben; Investitionen in den schulischen Erfolg Jugendlicher können also dafür sorgen, dass prekäre Lebensverhältnisse, Armut und Ungleichheit nicht mehr automatisch von Generation zu Generation weitergegeben werden.

In seinem Beschluss zur Entwicklung eines strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung stellt der Europäische Rat fest, dass die Bildungssysteme infolge der Coronakrise unter so hohem Druck stehen wie nie zuvor und dass sich Homeschooling sowie Mischformen aus Präsenzunterricht und Homeschooling etabliert haben. In der Coronazeit wurden insbesondere die großen Unterschiede in Sachen Digitalisierung deutlich und die vielfältigen Herausforderungen und Chancen, die sich dadurch im Bildungswesen ergeben. Außerdem hat die Pandemie die Notwendigkeit aufgezeigt, die allgemeine und die berufliche Bildung so flexibel und resilient zu gestalten, dass Unterbrechungen in den gewohnten Abläufen möglichst folgenlos bleiben. Die Mitgliedstaaten müssen also Lösungen finden, durch die sichergestellt wird, dass die allgemeine und berufliche Bildung auch beim Eintreten unterschiedlichster Szenarien wie gewohnt weitergehen kann, und gewährleisten, dass alle Schüler bzw. Auszubildenden unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Situation oder dem persönlichen Förderbedarf weiterhin etwas lernen.<sup>53</sup> Schließlich legt der Rat zur Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung mehrere strategische Prioritäten fest, bei denen er das große Ganze und die Bedürfnisse aller im Blick hat.<sup>54</sup> Besonders betont wird dabei der Wille, bei der allgemeinen und beruflichen Bildung die Qualität und Chancengleichheit sowie die Einbeziehung und den Erfolg aller zu fördern, lebenslanges Lernen und Mobilität für alle zu gewährleisten, die Kompetenzen von Lehrern auszubauen und ihre Motivation zu steigern, die Hochschulbildung in Europa zu fördern und Digitalisierung und Klimafreundlichkeit in der und durch die allgemeine und berufliche Bildung zu unterstützen.

---

<sup>52</sup> In den vorliegenden Empfehlungen ist mit „inklusive Bildung“ das Recht aller Kinder auf qualitativ hochwertige Bildung gemeint, die die grundlegenden Lernbedürfnisse erfüllt und das Leben der Schüler bereichert.

<sup>53</sup> Conseil de l'UE (2021). Op. cit.

<sup>54</sup> Conseil de l'UE (2021). Op. cit.



## 2.7 Mindestlohnregelungen für Jugendliche

Allgemeine gesetzliche Mindestlöhne sind in den meisten europäischen Ländern ein Werkzeug der Wirtschafts- und Sozialpolitik zur Regulierung des Arbeitsmarktes. Dies gilt auch außerhalb der europäischen Industriestaaten, wie beispielsweise in den USA, Kanada und Japan. Dem WSI-Bericht 2023<sup>55</sup> zufolge verfügen 38 Staaten weltweit über einen Mindestlohn. Innerhalb der EU verfügen 22 der 27 Mitgliedstaaten über einen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn, darunter Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg. Lediglich fünf Länder – Dänemark, Finnland, Schweden, Österreich und Italien – kennen keinen branchenübergreifenden Mindestlohn, sondern nach Branchen unterschiedene Tariflöhne. In diesem Abschnitt soll es in erster Linie um branchenübergreifende Mindestlöhne gehen, die für alle Berufszweige gültig sind. In einigen Staaten existieren darüber hinaus Mindestlöhne für bestimmte Wirtschaftszweige (tarifgebundene Mindestlöhne). Sie werden angewandt, soweit sie höher sind als der branchenübergreifende gesetzliche Mindestlohn. Andernfalls wird der allgemeine Mindestlohn angewandt.

### ***Mindestlöhne als Mittel zur Umsetzung sozialpolitisch motivierter Ziele***

Im Herbst 2022 haben das Europäische Parlament und anschließend der Rat einstimmig die Richtlinie 2022/2041 über angemessene Löhne in der Europäischen Union verabschiedet. Ziel ist es, dass die Mitgliedstaaten die Höhe des Mindestlohns anheben, so dass alle Mitgliedstaaten über einen Mindestlohn verfügen, der die Armutsgrenze überschreitet. Nur wenige EU-Länder sehen einen separaten Mindestlohn für junge Arbeitnehmer ab 18 Jahren vor. Wenn es einen Mindestlohn gibt, wie in Belgien, gilt er für junge Studierende, die einen Arbeitsvertrag haben.

### ***Unterschiedliche Ausnahmeregelungen für junge Menschen bei der Gestaltung von Mindestlöhnen***

Prinzipiell kann die durch den Mindestlohn festgelegte Lohnuntergrenze für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gelten. Es ist aber auch möglich, dass ein Mindestlohn nur für einzelne Branchen oder Berufszweige gilt oder dass die Regelungen Ausnahmen beinhalten. Jugendliche Arbeitnehmer stellen dabei die einzige relevante Beschäftigtengruppe dar, für die in allen vier Ländern, zu denen die Teilgebiete der Großregion gehören, Sonderregelungen beschlossen wurden: Mitunter wurden niedrigere Mindestlohnsätzen für junge Menschen festgelegt oder diese von den Mindestlohnregelungen ausgeschlossen. Die folgende Übersicht zeigt unter anderem die bestehenden Ausnahmeregelungen und Besonderheiten für junge Menschen für die vier Länder der Großregion auf.

---

<sup>55</sup> Vgl. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2023): WSI-Mindestlohnbericht 2023. Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 82, März 2023)

**Gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern der Großregion zum 01.01.2024**

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
<b>Amtliche Bezeichnung</b>	RMMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn
<b>Jahr der Einführung</b>	1975	1970	1973	2015
<b>Methode der Festsetzung</b>	Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Aushandlung durch die Sozialpartner	Staatlich per Gesetz	Staatlich per Gesetz auf Empfehlung zuständiger Institutionen	Staatlich per Gesetz über eine Mindestlohnkommission (ständige Kommission der Tarifpartner)
<b>Betrag (pro Stunde)</b>	12,09 Euro	11,65 Euro	14,86 Euro	12,41 Euro
<b>Geltungsbereich</b>	Arbeitnehmer im privaten Sektor ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren	Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren (bzw. auch für unter 18-Jährige mit abgeschlossener Berufsausbildung)
<b>Ausnahmen / Besonderheiten für Jugendliche</b>	<p>Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende.</p> <p>Reduzierung des Mindestlohns für unter 18-jährige sowie für Studierende zwischen 18 und 21 Jahren</p> <p>Studierendenverträge:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 79 % des Mindestlohns für 18-jährige,</li> <li>▶ 85 % für 19-jährige,</li> <li>▶ 90 % für 20-jährige</li> </ul>	<p>Auszubildende: Zahlung eines Prozentsatzes des SMIC je nach Alter und Ausbildungsniveau.</p> <p>Keine Bezahlung für Praktika mit einer Dauer &lt;2 Monaten.</p> <p>Für die ersten sechs Monate der Betriebszugehörigkeit gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 90 % des normalen ML für 17-18-Jährige</li> <li>▶ 80 % des normalen ML für 16-17-Jährige</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 80 % des normalen ML für 17-18-Jährige</li> <li>▶ 75 % des normalen ML für 15-17-Jährige</li> <li>▶ 80 % des normalen ML für Schüler und Studenten von 18-27 Jahre (max. 2 Monate pro Jahr)</li> </ul>	<p>Der Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende, Praktikanten sowie für Jugendliche (unter 18 Jahren) ohne abgeschlossene Berufsausbildung.</p>

Quellen: Belgien: [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be), Frankreich: <https://travail-emploi.gouv.fr/>, Luxemburg: [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu),

Deutschland: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

In **Belgien** beträgt der Mindestlohn seit Januar 2024 pro Stunde 12,09 Euro (auf Basis einer 38-Stunden-Woche und ohne Zuschläge für Alter und Betriebszugehörigkeit). Verminderte Sätze gelten für 17-jährige (73 % des Mindestlohns) und unter 17-jährige (67 % des Mindestlohns) sowie bei den 18-20-jährigen, soweit sie einen Studentenjob innehaben (79 bis 90 % je nach Alter). Der Mindestlohn gilt nicht für Familienmitglieder, die in einem Familienbetrieb arbeiten, junge Menschen in einer dualen Ausbildung und sehr kurze Arbeitsverträge (unter einem Monat).

In **Frankreich** existiert ebenfalls solch ein Jugendmindestlohn: Arbeitnehmer unter 17 Jahren erhalten lediglich 80 % des derzeitigen Mindestlohns von 11,65 Euro, Arbeitnehmer zwischen 17 und 18 Jahren erhalten 90 % des aktuellen Satzes. Allerdings gilt diese Regelung nur für Jugendliche, die weniger als sechs Monate praktische Arbeitserfahrung in der Branche, in der sie tätig sind, haben. Zudem bestehen in Frankreich weitere Ausnahmen, welche insbesondere junge Menschen betreffen. Bei Auszubildenden variiert der Prozentsatz des Mindestlohns stark in Abhängigkeit vom Alter und der Anzahl der bereits absolvierten Lehrjahre. Die Spannbreite bewegt sich zwischen 27 % des Mindestlohns für Auszubildende im Alter unter 18 Jahren, die sich im ersten Lehrjahr befinden, und 78 % des Mindestlohns für Auszubildende über 21 Jahren, welche im dritten Ausbildungsjahr sind.<sup>56</sup> Auch für Trainees (*contrat de professionnalisation*) variiert der Mindestlohnsatz stark: von 55 % für Arbeitnehmer unter 21 Jahren mit einem Abschluss unter Abiturniveau bis zu 80 % für über 21-Jährige mit einem Abschluss gleichwertig oder höher als ein Abitur. Auszubildende über 26 Jahre erhalten den Mindestlohn oder 85 % des Branchentarifs bei günstigeren Bedingungen.<sup>57</sup>

Auch in **Luxemburg** lässt sich von einem sogenannten Jugendmindestlohn sprechen. Im Großherzogtum reduziert sich der aktuelle Mindestlohnsatz von 14,86 Euro um 25 % für 15- bis 16-Jährige sowie um 20 % für 17- bis 18-Jährige. Für Schüler und Studenten ist der Mindestlohn noch niedriger<sup>58</sup>. Er beträgt 80 % des Mindestlohn für 18- bis 27-Jährige mit einem Studentenvertrag (begrenzt auf zwei Monate pro Jahr). Des Weiteren existiert in Luxemburg eine Regelung für Personen unter 30 Jahren, die seit mindestens drei Monaten als arbeitssuchend registriert sind. Diese können über einen sogenannten „Berufseinführungsvertrag“ (*Contrat d'initiation à l'emploi*) für eine Höchstdauer von insgesamt 18 Monaten von einem Arbeitgeber beschäftigt werden. Diese Verträge stellen eine Maßnahme der Arbeitsagentur dar, welche die Eingliederung in die Beschäftigung fördern soll. Die Arbeitgeber müssen dem über diesen Berufseinführungsvertrag beschäftigten Arbeitnehmer mindestens 80 % des nationalen Mindestlohns zahlen, wenn der Arbeitnehmer unter 18 und ungelernt ist. Wenn die jungen Arbeitnehmer einen Hochschulabschluss haben (BTS; Bachelor oder Master<sup>59</sup>) kann dieser Anteil jedoch bis zu 130 % betragen.

---

<sup>56</sup> Vgl. Site Service-Public : Le contrat d'apprentissage, [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918\(01.01.2024\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918(01.01.2024))

<sup>57</sup> Vgl. Site Service-Public : Le contrat de professionnalisation, [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478\(01.01.2024\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478(01.01.2024))

<sup>58</sup> Für Schüler und Studenten beträgt der Mindestlohn in Luxemburg 80% von 75% des Mindestlohns für 15- bis 16-Jährige und 80% von 80% des Mindestlohn für 17- bis 18-Jährige.

<sup>59</sup> Vorbehaltlich der Anerkennung des Abschlusses, wenn dieser außerhalb der Benelux-Staaten erworben wurde.

Der Mindestlohn in **Deutschland** beträgt Stand Januar 2024 12,41 Euro und beinhaltet ebenfalls Ausnahmen, die in erster Linie junge Menschen betreffen. So gilt das deutsche Mindestlohngesetz zum einen nicht für die Vergütung von Auszubildenden. Zum anderen sind Praktikanten von der Regelung ausgeschlossen, die entweder ein verpflichtendes Schulpraktikum bzw. begleitendes Praktikum im Rahmen ihrer Berufsausbildung oder ihres Studiums leisten oder ein bis zu dreimonatiges Orientierungspraktikum absolvieren oder wenn das Praktikum eine Einstiegsqualifizierung bzw. Berufsbildungsvorbereitungsmaßnahme darstellt. Des Weiteren haben Jugendliche unter 18 Jahren, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, keinen Anspruch auf den Mindestlohn.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html> (14.06.2024)

### 3. Angebote für junge Menschen in der Großregion

Im letzten Kapitel, das einen Überblick über die aktuelle Datenlage gibt, wurde deutlich vor welchen Herausforderungen in Bezug auf die Jugendlichen die Großregion steht. In der Großregion leben 2023 rund 1,3 Millionen Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, die bald in den Arbeitsmarkt eintreten werden. 2023 lag die Erwerbsquote in dieser Altersgruppe bei 37,5 %. Die Frage, wie man das Potenzial der Jugendlichen am besten nutzen und die Jugendarbeitslosigkeit (13,3 % im Kooperationsraum 2023) bekämpfen könnte, beschäftigt nicht nur die Großregion, sondern ganz Europa.

Eine der Hauptinitiativen, die die Europäische Union (EU) diesbezüglich ins Leben gerufen hat, ist die seit 2013 existierende **Jugendgarantie**. Die Jugendgarantie soll Jugendlichen, die weder arbeiten noch studieren oder eine Ausbildung absolvieren (siehe Kapitel 2.5 zum Konzept NEET), dabei helfen, auf dem Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß zu fassen. Die Garantie ist wesentlicher Bestandteil der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen, einem europäischen Programm, durch das Regionen, in denen die Jugendarbeitslosenquote bei mehr als 25 % liegt, finanziell unterstützt werden. Dabei verpflichten sich die Mitgliedstaaten dazu, allen Jugendlichen unter 25 Jahren innerhalb von vier Monaten nach Schulabschluss oder dem Verlust ihres Arbeitsplatzes ein qualitativ hochwertiges Stellen-, Ausbildungs-, Lehrstellen- oder Praktikumsangebot zu unterbreiten.<sup>61</sup> Die europäische Jugendgarantie wurde in den EU-Ländern eingeführt und im Jahr 2020 konnten ermutigende Ergebnisse vermeldet werden: Seit 2013 erhielten 24 Millionen Jugendliche im Rahmen der Jugendgarantie der Europäischen Union Unterstützung.<sup>62</sup>

Im vorliegenden Kapitel wird untersucht, wie Maßnahmen für Jugendliche, mit denen sie bei der allgemeinen, beruflichen oder universitären Bildung sowie beim Lernen der Sprache des Nachbarlandes und dem interkulturellen Austausch unterstützt werden, in der Großregion umgesetzt werden, um zu zeigen, was die Großregion jungen Menschen alles bietet. Die entsprechenden Projekte stehen meistens mit den Zielen der europäischen Jugendgarantie im Einklang.

#### **Die Nachfolgeregelung: Die verstärkte Jugendgarantie**

Die Empfehlung des Rates vom 30. Oktober 2020 mit dem Titel „**Eine Brücke ins Arbeitsleben — Stärkung der Jugendgarantie**“ ersetzt die Empfehlung des Rates vom 22. April 2013.<sup>63</sup> Durch diese Initiative der Europäischen Union soll sichergestellt werden, dass jeder Jugendliche, unabhängig davon, ob er bei den Arbeitsagenturen registriert ist oder nicht, in-

---

<sup>61</sup> Ministère du Travail, de la santé et des solidarités : Garantie Européenne pour la Jeunesse. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/article/garantie-europeenne-pour-la-jeunesse> (18.06.2024)

<sup>62</sup> Commission Européenne : Emploi, affaires sociales et inclusion. Garantie renforcée pour la jeunesse. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr> (18.06.2024)

<sup>63</sup> Conseil de l'Union Européenne : Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à « Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse » et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, (2020/C 372/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01)) (18.06.2024)

nerhalb von vier Monaten nach seinem Schulabschluss oder dem Verlust seines Arbeitsplatzes ein konkretes und qualitativ hochwertiges Angebot erhält. Somit werden hier die Grundsätze der Jugendgarantie erneut aufgegriffen. Die verstärkte Jugendgarantie soll jedem Jugendlichen ermöglichen, Berufserfahrung zu sammeln und Kompetenzen zu erwerben, die er in der Arbeitswelt benötigt. Alle EU-Länder haben sich zur Umsetzung der verstärkten Jugendgarantie verpflichtet. Da die Jugendlichen von der Coronakrise im Jahr 2020 besonders betroffen waren, war es nötig, rasch zu handeln. In die neue Garantie fließen die Lerneffekte und Erfahrungen aus der Vergangenheit sowie aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt wie etwa die Wirtschaftskrise, zunehmende Unterbrechungen in den Erwerbsbiografien, neue Arbeitsformen, Digitalisierung und ökologischer Wandel ein. In Sachen Arbeitsmarkt werden verschiedene Punkte berücksichtigt:

- ▶ **Die Zielgruppe wurde von den unter 25-Jährigen auf die unter 30-Jährigen ausgeweitet.** Durch ein längeres Studium und den oft späteren Übergang ins Berufsleben sind auch Menschen über 25 Jahren von den Problemen beim Berufseinstieg betroffen.
- ▶ **In der verstärkten Jugendgarantie wird die Gleichheit der Geschlechter betont sowie die unterschiedlichen Hintergründe von benachteiligten Jugendlichen und jungen Menschen, die in die Kategorie NEET fallen,** etwa Frauen, die Angehörige zu versorgen haben, Menschen mit Einschränkungen, Personen aus sozial schwachen Gegenden oder ethnische Minderheiten.
- ▶ **Die verstärkte Jugendgarantie richtet sich an Jugendliche, denen der Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht gelingt, sowie an Personen, die sonst nur sehr schwer zu erreichen sind.** Dazu wird bei der Garantie auf Methoden gesetzt, die individuell auf jeden einzelnen Jugendlichen zugeschnitten sind. Manche Jugendliche, die in die Kategorie NEET fallen, müssen nur in geringem Maße unterstützt werden, während andere stärker benachteiligt sind und intensivere, längere und umfassendere Unterstützung benötigen.
- ▶ **Vor der Annahme eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Studienplatzes ist eine Qualifizierung vorgesehen, bei der etwa fehlende EDV- oder Sprachkenntnisse oder benötigtes Wissen im Bereich Umwelt oder im unternehmerischen Bereich erworben werden.**

### **Finanzierung über den Europäischen Sozialfonds (ESF)**

Die Jugendgarantie hatte die Europäische Union noch über die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen<sup>64</sup> finanziert, während die verstärkte Jugendgarantie nun Teil des Europäischen Sozialfonds (ESF) ist. Von 2021 bis 2027 werden alle Maßnahmen bezüglich Beschäftigung sowie allgemeiner und beruflicher Bildung, die im Rahmen der verstärkten Jugendgarantie durchgeführt werden, über den **Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+)**<sup>65</sup> finanziert.

---

<sup>64</sup> European Commission: Youth Employment Initiative (YEI) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=fr> (18.06.2024)

<sup>65</sup> European Commission: Questions and Answers on Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_20\\_1194](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1194) (18.06.2024)

Seit Inkrafttreten der Jugendgarantie im Jahr 2013 haben jedes Jahr mehr als drei Millionen Jugendliche die Angebote angenommen, die ihnen im Rahmen dieser Initiative unterbreitet wurden. So hatten im Jahr 2022 bereits 36 Millionen Menschen in Europa Unterstützung erhalten.<sup>66</sup> Es stellt sich die Frage, wie Jugendliche dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Laut einem Bericht der DARES für Frankreich gibt es in den verschiedenen Orten vielfältige Angebote für Jugendliche, allerdings erhalten sie hauptsächlich Zeitarbeitsverträge oder befristete Arbeitsverträge. So ist die Jugendgarantie zwar in Teilen durchaus ein Erfolg, das Gesamtfazit der Maßnahme fällt jedoch durchwachsen aus.<sup>67</sup> In einer Doktorarbeit, die sich mit dem Instrument der Jugendgarantie befasst, werden die Jugendlichen, die Unterstützung erhalten haben, in drei Gruppen eingeteilt: Die erste Gruppe arbeitet zwar, aber nur in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die zweite Gruppe steigt gerade erst ins Arbeitsleben ein, kennt die Gepflogenheiten der Arbeitswelt im Allgemeinen und bei ihrem Arbeitgeber im Besonderen aber bereits, und die dritte Gruppe konnte nicht von der Unterstützung profitieren (ihre Situation ist hat sich nicht verändert oder sogar verschlechtert).<sup>68</sup> In diesen sehr unterschiedlichen Ergebnissen spiegeln sich die unterschiedlichen Hintergründe der betreuten Jugendlichen wider. Beim Arbeiten im Ausland kommen noch kulturelle Unterschiede, Mobilität und mögliche Sprachbarrieren erschwerend hinzu.

### 3.1 Programme für Jugendliche in Rheinland-Pfalz und dem Saarland

Die Ausgangslage der beiden deutschen Teile der Großregion, Rheinland-Pfalz und das Saarland, ist ähnlich, im Vergleich zu den anderen Teilen der Großregion ist die Erwerbsquote bei den Jugendlichen in den beiden deutschen Bundesländern sehr hoch: im Saarland 48,2 % und in Rheinland-Pfalz 54,3 %. Das liegt insbesondere an der nach wie vor beliebten dualen Ausbildung. Im Zuge des demografischen Wandels könnte die Bevölkerung der beiden Bundesländer zwar insgesamt wachsen, allerdings wird der Anteil der jungen Menschen an der Gesamtbevölkerung stark zurückgehen. In Rheinland-Pfalz und dem Saarland gibt es zahlreiche Unterstützungsangebote für Jugendliche, von denen einige Teil der europäischen Initiative sind. In Deutschland wird die Umsetzung der Jugendgarantie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) koordiniert.<sup>69</sup> Das Ministerium ist Ansprechpartner für die Europäische Kommission und arbeitet eng mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Auf lokaler Ebene kümmern sich die verschiedenen Agenturen für Arbeit und Jobcenter um die Stellenvermittlung der Jugendlichen, die es am dringendsten benötigen, beraten sie und helfen ihnen beim Berufseinstieg. Von 2021 bis 2027 investiert Deutschland insgesamt etwa

---

<sup>66</sup> Euronews (20.04.2022): Comment l'UE permet-elle aux jeunes défavorisés d'avoir un emploi ou une formation ? <https://fr.euronews.com/business/2022/04/20/comment-l-ue-permet-elle-aux-jeunes-defavorises-d-avoir-un-emploi-ou-une-formation> (18.06.2024)

<sup>67</sup> Dares Analyses (2023) : Quels effets de la Garantie jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ? [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA\\_evaluation\\_GJ.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA_evaluation_GJ.pdf) (18.06.2024)

<sup>68</sup> Vilches, Océane (2022) : Le dispositif Garantie jeunes : une analyse des effets directs et indirects sur ses bénéficiaires – Prise en compte des compétences non académiques des jeunes. Doktorarbeit, eingereicht an der Universität Bourgogne Franche-Comté.

<sup>69</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (26.03.2024): Jugendgarantie <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Jugendgarantie/jugendgarantie.html> (18.06.2024)

4,6 Milliarden Euro in die Ausbildung, in kleine und mittelständische Unternehmen und Jugendliche, die Probleme haben. Von diesem Geld kommen etwa 2,2 Milliarden Euro aus dem Fonds EFS+.

### **Verwaltung der Angebote und Maßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA)**

Die Arbeitsämter schließen mit ihrer Hauptzielgruppe, den Jugendlichen, die einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen, eine **Eingliederungsvereinbarung** ab; das Gleiche tun die Jobcenter mit jungen Menschen, die Arbeitslosengeld II beziehen.<sup>70</sup> In dieser Vereinbarung, zu deren Einhaltung sich beide Seiten verpflichten, wird ein Ziel definiert, es werden die Schritte festgelegt, die die Einrichtung unternimmt, um den Jugendlichen eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle zu vermitteln, und es wird festgehalten, was die jungen Menschen unternommen haben, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Um Jugendliche beim Übergang von der Schule ins Berufsleben besser zu unterstützen, haben sich Jobcenter, Jugendämter und Arbeitsagenturen zu Jugendberufsagenturen (JBAs) zusammengeschlossen, und beraten die jungen Menschen oft gemeinsam unter einem Dach. So können die Jugendlichen die Vielfalt der Arbeitswelt besser kennenlernen.<sup>71</sup>

### **Mehr Möglichkeiten zum Austausch für Jugendliche dank EFS+-Förderung**

In Deutschland gibt es mehrere Projekte, die im Rahmen der Jugendgarantie über den EFS+ gefördert werden. Eines davon ist das Programm „**Jugend stärken: Brücken in die Eigenständigkeit**“<sup>72</sup>, das sich an 14- bis 26-Jährige richtet, die Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche haben und nicht eigenständig leben können. Die Gemeinden können ihnen aus EFS+-Mitteln für die Förderperiode 2022 - 2027 für eine gewisse Zeit eine Wohnung finanzieren und ihnen pädagogische Unterstützung anbieten. Die Umsetzung des Projekts übernehmen die Jugendämter. Das Programm „**Juventus: Mobilität stärken – für ein soziales Europa**“ soll die Integration Jugendlicher fördern, indem junge Menschen die Möglichkeit bekommen, in ganz Europa mobil zu sein. Arbeitssuchende oder geringqualifizierte Jugendliche und junge Menschen ohne Schulabschluss erhalten die Möglichkeit, in Einrichtungen, die über den EFS+ finanziert werden, ein Auslandspraktikum zu absolvieren. Das Projekt wird gemeinsam mit den Partnern umgesetzt, die in der EFS+-Förderperiode 2021 - 2027 das europäische Projekt „**ALMA - Aim, Learn, Master, Achieve**“<sup>73</sup> organisieren. Im Rahmen von ALMA können NEETs und geringqualifizierte Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, im Ausland Berufserfahrung sammeln. Das Projekt basiert auf dem Programm „Integration durch Austausch (IdA)“,<sup>74</sup> das 2008 in Deutschland ins Leben

---

<sup>70</sup> Portal der Kinder- und Jugendhilfe: Jugendbeschäftigungsmaßnahmen. <https://jugendhilfeportal.de/magazin/youth-wiki/beschaeftigung-und-unternehmergeist/integration-jugendlicher-in-den-arbeitsmarkt> (18.06.2024)

<sup>71</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2022. [https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (18.06.2024)

<sup>72</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.jugend-staerken.de/just-programme/just-best> (18.06.2024)

<sup>73</sup> Commission européenne : Comment garantir le succès d'ALMA. [Comment garantir le succès d'ALMA | Fonds social européen plus \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/commission/press-room/detail/2022/06/Comment-garantir-le-succes-d-ALMA) (18.06.2024)

<sup>74</sup> Europäischer Sozialfonds für Deutschland: Integration durch Austausch (IdA). [https://www.esf.de/portal/DE/ueber-den-esf/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas\\_ida.html](https://www.esf.de/portal/DE/ueber-den-esf/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas_ida.html) (18.06.2024)



gerufen wurde und in dessen Rahmen grenzüberschreitende Mobilitäts- und Austauschprojekte gefördert werden.

**In Rheinland-Pfalz** gibt es zahlreiche über den EFS+ geförderte Projekte, die vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung betreut werden. Eines davon sind die sogenannten „**Jugendberufsagenturen Plus**“, die in der Region eine große Bedeutung haben. Sie sind Weiterentwicklungen der bestehenden Jugendberufsagenturen (JBAs) und bündeln die berufsbezogenen Angebote der drei Sozialgesetzbücher (SGB II, SGB III, SGB VIII). Neben der regionalen Koordinierungsstelle, die die Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure fördern soll, gibt es noch eine zweite Stelle, die vor Ort tätig ist und einen Zugang zu jungen Menschen finden soll, die keine anderen Unterstützungsangebote wahrnehmen, und sie auf das Angebot der JBAs aufmerksam machen.<sup>75</sup>

**Im Saarland** ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit für die Koordination der Projekte verantwortlich, die über den EFS+ gefördert werden.<sup>76</sup> Neben den bereits genannten Jugendberufsagenturen (JBAs), die Jugendliche unterstützen, gibt es im Saarland noch weitere Einrichtungen, die junge Menschen beraten und ihnen dabei helfen, einen Studien- oder Ausbildungsplatz zu finden oder ihre Kompetenzen zu evaluieren. Die Organisation „**VAUS – Verbundausbildung Untere Saar**“ ist eine solche Einrichtung. In Beratungsstellen wie der „Kompetenzagentur plus“ werden Jugendliche, die sich im Übergang von der Schule ins Berufsleben befinden, und junge Menschen, die in die Kategorie NEET fallen, individuell beraten, damit sie eine Ausbildung beginnen oder auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Als einer der Projektpartner im INTERREG VI-A-Projekt PROMOTION'GR engagiert sich die VAUS außerdem in der grenzüberschreitenden Ausbildung.<sup>77</sup>

Auch im Rahmen des EU-Programms **ERASMUS+** können junge Menschen Auslandserfahrung sammeln und etwa eine Ausbildung oder ein Praktikum in einem anderen Land absolvieren. So gibt es im Saarland zehn berufliche Gymnasien, die im regen Austausch mit ausländischen beruflichen Schulen stehen, und nicht nur Aktivitäten für Schüler im Angebot haben, sondern vor allem solche, die sich an Lehrer richten.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> MASTD: Gleichberechtigter Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung <https://esf.rlp.de/esf-programm/fo-erderschwerpunkte/gleichberechtigter-zugang-zu-allgemeiner-und-beruflicher-bildung> (11.07.2024)

<sup>76</sup> Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Der ESF+ in der Förderperiode 2021-2027. [https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/esf/esf20212027/esf20212027\\_node.html](https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/esf/esf20212027/esf20212027_node.html) (11.07.2024)

<sup>77</sup> VAUS: Projekte <https://vausnet.de/projekte/> (11.07.2024)

<sup>78</sup> Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Erasmus+ - Europa vor der Haustür: Das Ministerium für Bildung und Kultur als Konsortialführer im EU-Bildungsprogramm Erasmus+ <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home> (11.07.2024)

## 3.2 Umsetzung der Jugendgarantie in der Region Grand Est und Lothringen

Auch in Lothringen wird der Anteil junger Menschen zwischen 15 und 24 Jahren an der Gesamtbevölkerung in Zukunft zurückgehen; Prognosen für das Jahr 2050 zeigen, vor welchen Herausforderungen die Region steht. Diese sind angesichts einer Jugenderwerbsquote von 38,6 % und einer Jugendarbeitslosenquote von 17,5 % durchaus beträchtlich. Dabei beschränkt sich das Problem nicht auf die genannte Region, sodass im ganzen Land Maßnahmen ergriffen werden, zu denen auch ganz selbstverständlich EU-Initiativen gehören.

Seit dem Sommer 2020 gibt es in Frankreich das Programm „**1 jeune, 1 solution**“<sup>79</sup>, mit dem alle jungen Menschen unter 30 Jahren beim Einstieg ins Arbeitsleben unterstützt werden sollen, unabhängig davon, in welcher Situation sie sich befinden. Das Programm legt den Fokus auf drei Bereiche:

- (1) **Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern**, durch Unterstützung bei der Einstellung junger Menschen und die Stärkung des Freiwilligendienstes.
- (2) **Jugendlichen Branchen und Berufe mit Zukunft vorstellen und sie dorthin vermitteln**, mit Hilfe des Plans zur Investition in Kompetenzen („Plan d'Investissement dans les compétences“). Er umfasst insbesondere Ausbildungen im Pflege- und IT-Bereich für ungelernete Jugendliche sowie zusätzliche Ausbildungsplätze und Plätze an Fachhochschulen.
- (3) **Arbeitsmarktferne Jugendliche besonders begleiten**, durch maßgeschneiderte Einstiegsangebote für jeden Einzelnen.

### ***Vereinbarung „Contrat d'Engagement Jeune“ soll in Frankreich mehr Jugendliche in Arbeit bringen***

Im Programm „1 jeune, 1 solution“ gibt es verschiedene Stellschrauben. Eine davon ist die seit März 2022 existierende Vereinbarung „**Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)**“<sup>80</sup>, der Nachfolger der Jugendgarantie in Frankreich. Sie richtet sich an junge Menschen im Alter zwischen 16 und 25 Jahren, die weder studieren noch eine Ausbildung absolvieren und die Schwierigkeiten haben, dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Im Gegensatz zur Jugendgarantie richtet sich das Nachfolgeprogramm nicht ausschließlich an NEETs, also junge Menschen, die weder ein Studium noch eine Ausbildung absolvieren und auch nicht arbeiten, sondern auch an Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie an Personen mit Einschränkungen im Alter zwischen 26 und 30 Jahren. Im Rahmen des CEJ werden Jugendliche intensiv und individuell betreut mit dem Ziel, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Konkret können etwa im Rahmen einer Weiterbildung berufliche Kompetenzen vermittelt und ausgebaut werden, Workshops zum Thema Stellensuche besucht oder Praktika

<sup>79</sup> Ministère du Travail, de la Santé et des solidarités : Accompagner les jeunes - Plan 1 jeune, 1 solution. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/reliance-activite/plan-1jeune-1solution/> (18.06.2024)

<sup>80</sup> France Travail : Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) <https://www.francetravail.fr/actualites/a-laffiche/2022/le-contrat-dengagement-jeune-cej.html> (18.06.2024)

in Unternehmen absolviert werden, um Jugendliche beim Aufbau eines Netzwerks zu unterstützen und es ihnen zu ermöglichen, praktische Berufserfahrung zu sammeln.



Für die Umsetzung des „Contrat d’engagement jeunes“ sind die französische Arbeitsagentur **France Travail** und öffentliche Stellen, die **Missions locales**, verantwortlich. Im ersten Schritt wird die Situation der jungen Menschen genau analysiert, um sie besser verstehen zu können, dann wird für jeden Einzelnen ein individueller Plan erstellt, der Aktivitäten im Umfang von mindestens 15 bis 20 Wochenstunden umfasst und sich über bis zu 12 Monate erstrecken kann. Laut einem Bericht des „**Conseil d’Orientation des politiques de Jeunesse**“ (**COJ**), der Ratschläge zur Ausrichtung der Jugendpolitik erteilt, vom Dezember 2022 sind 74 % der Personen, die bei den Missions Locales das Nachfolgeprogramm der Jugendgarantie absolvieren, Jugendliche unter 21 Jahren, meistens junge Männer mit geringer Qualifikation.<sup>81</sup>

In der Region Grand Est, zu der auch Lothringen gehört, betreuen meistens die Missions Locales im Norden des Departements Moselle die Angebote für Jugendliche, unter anderem die Mission Locale in Thionville. Sie beraten junge Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren bezüglich der Stellensuche, zu Ausbildungsangeboten sowie in Sachen Wohnen und Gesundheit.<sup>82</sup> Auch die Angebote der Bildungseinrichtungen für Schulabbrecher, die sogenannten **Ecoles de la deuxième Chance (E2C)**, gehören zum Programm. Sie umfassen Ausbildungsangebote und individuelle Unterstützung für Jugendliche ohne Qualifikationen oder auch solche mit Abitur oder (Fach-)Hochschulabschluss, die keine Arbeit haben, aber einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen. In ganz Frankreich gibt es 146 E2C, Bildungseinrichtungen für Schulabbrecher. Diese spielen auch im Contrat d’Engagement Jeune (CEJ) eine wichtige Rolle und sind oft integraler Bestandteil dieser Vereinbarung. So können sich Jugendliche im Rahmen ihres CEJ unter anderem um einen Platz in einer solchen Einrichtung bewerben.<sup>83</sup> Seit 2006 gibt es in Lothringen 12 Bildungseinrichtungen für Schulabbrecher, die jedes Jahr von über 1.200 Praktikanten besucht werden. Sie werden aus öffentlichen Mitteln und über den EFS finanziert. Kooperationen mit verschiedenen Unternehmen ermöglichen die Umsetzung konkreter Projekte und erleichtern den Einstieg in den Arbeitsmarkt.<sup>84</sup>



<sup>81</sup> Vie-publique.fr (11 janvier 2023) : Contrat d’engagement jeune (CEJ) : un premier bilan encourageant. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/287772-contrat-dengagement-jeune-cej-une-garantie-jeunes-elargie> (18.06.2024)

<sup>82</sup> Mission Locales du Nord Mosellan. <https://www.mlnm.fr/ajeunes/jeunes/> (18.06.2024)

<sup>83</sup> Réseau E2C France : <https://reseau-e2c.fr/> (18.06.2024)

<sup>84</sup> E2C Lorraine : <https://www.e2clorraine.fr/> (18.06.2024)

### 3.3 Unterstützungsangebote für Jugendliche in der Wallonie und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien

Die Wallonie ist der Teil der Großregion, in dem die meisten jungen Menschen leben, was eine große Chance ist, aber auch verschiedene Herausforderungen mit sich bringt; so waren etwa die Jugendarbeitslosenquote (22,9 %) und der Anteil der NEETs (13 %) im Jahr 2023 vergleichsweise hoch. Seit 2015 gibt es im Rahmen der Umsetzung der Jugendgarantie und im Rahmen der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen aus EU-Mitteln finanzierte spezielle Unterstützungsangebote für Jugendliche und junge Erwachsene, die ihnen dabei helfen, die Möglichkeiten, die der Arbeitsmarkt ihnen bietet, rasch kennenzulernen. Die genaue Art der Unterstützung richtet sich nach den Kenntnissen und Fähigkeiten der Jugendlichen.<sup>85</sup> Je nachdem, wie eng die Arbeitssuchenden begleitet werden müssen, bietet die Arbeitsagentur der Wallonie (Forem) individuelle Unterstützung an, die von Betreuung und Beratung über digitale Kanäle über Unterstützungsangebote für bestimmte Branchen bis hin zur Beratung über soziale Aspekte des Berufslebens reicht.

Im Zeitraum 2019 - 2024<sup>86</sup> richtet die Regierung der Wallonie den politischen Fokus insbesondere auf die NEETs, d.h. junge Menschen, die weder arbeiten noch ein Studium oder eine Ausbildung absolvieren. Sie möchte diese Gruppe insbesondere mit folgenden Maßnahmen unterstützen:

- ▶ **Einbindung aller Anlaufstellen für Jugendliche und junge Erwachsene** (Forem, das Institut IFAPME, die Erwachsenenfortbildung, Jobcenter usw.), damit sich die jungen Menschen über die Möglichkeiten informieren können, die sie in der Wallonie haben.
- ▶ **Ausbau des Praktikumsangebots**, um junge Menschen für den Arbeitsmarkt, ein Studium oder eine Ausbildung zu begeistern.
- ▶ **Mehr Praktikumsplätze und ein breiteres Ausbildungsangebot in den Unternehmen** für junge Menschen mit geringer Qualifikation.



„**Coup de boost**“<sup>87</sup> ist eine der Hauptmaßnahmen, die in der Wallonie im Rahmen der Jugendgarantie umgesetzt werden. Nach einer Pilotphase, die 2016 begann, wird die Maßnahme seit 2021 und noch bis Ende 2025 im Rahmen des Konjunkturpakets für die Wallonie umgesetzt und finanziert. Die Aufgabe des Netzwerkes aus Beratern der Arbeitsagentur Forem und den gewerkschaftlichen Sozialbegleitern von FGTB und CSC, ist es, junge NEETs im Alter von 18 bis 29 Jahren zu einer Umschulung an einer passenden Bildungseinrichtung zu motivieren und sie dabei zu unterstützen. Gegenwärtig gibt es neun Umschulungseinrichtungen, die in zehn Gemeinden der Wallonie tätig

<sup>85</sup> Parlement der Wallonie: Les "Not in Employment, Education or Training" (NEET) en Wallonie et les actions mises en place pour leur sensibilisation. Question parlementaire du 06/06/2023. Réponse de MORREALE Christie, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Economie Sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes, 04/09/2023, <https://parlement.wallonie.be/pwpages?p=interp-questions-voir&type=28&iddoc=121742> (18.06.2024)

<sup>86</sup> Gouvernement wallon : Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024. [https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration\\_politique\\_regionale\\_2019-2024.pdf](https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf) (18.06.2024)

<sup>87</sup> Coop de boost - Ensemble vers ton projet professionnel. <https://www.coupdeboost.be/> (18.06.2024)

sind. 2023 wurden im Rahmen dieser Maßnahme mehr als 760 Personen begleitet, von denen 70 % eine Arbeit, eine Ausbildung oder ein Studium aufnahmen.

### **Deutschsprachige Gemeinschaft in Belgien: Bessere Integration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung des Fachkräftemangels**



Mit ihrem **Rahmenplan Berufliche Bildung**<sup>88</sup> möchte die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien junge Menschen beim Einstieg ins Berufsleben umfassend unterstützen. Außerdem soll er Unternehmen in der Region dabei helfen, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Mit der Fördermaßnahme „**Du und Ostbelgien**“ (**DuO**)<sup>89</sup> soll zweierlei erreicht werden: Junge Menschen sollen Anreize dafür erhalten, in der Region zu bleiben, und der Fachkräftemangel soll bekämpft werden. Dafür werden monatlich Jobbörsen für Jugendliche organisiert, die in der Region eine Ausbildung in Berufen absolvieren möchten, in denen Fachkräftemangel herrscht, und bei denen sie konkrete Angebote erhalten. Während der Ausbildung erhalten die Auszubildenden eine Vergütung in Höhe von 350 Euro monatlich, unabhängig davon, wo sie wohnen. Die jungen Menschen, die von dieser Förderung profitieren, verpflichten sich im Gegenzug dazu, in den ersten zehn Jahren nach Ende der Ausbildung mindestens fünf Jahre lang im Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien zu arbeiten. Tun sie dies nicht, kann es sein, dass sie Fördermittel zurückzahlen müssen. Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien veröffentlicht jedes Jahr eine Liste mit den Ausbildungen und Studiengängen, für die man die Ausbildungsförderung in Anspruch nehmen kann.<sup>90</sup> Auch die vom Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG) ins Leben gerufene Plattform **Berufsrouten - Nimm Kurs auf deine Zukunft!**<sup>91</sup> für Lehrer und Schüler ist Teil des Rahmenplans Berufliche Bildung. Die Website enthält Informationen für Personen, die vor dem Übergang von der Schule ins Berufsleben stehen. Dieser soll so reibungslos wie möglich verlaufen und die Jugendlichen sollen dabei möglichst umfassend unterstützt werden. Im **Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens**<sup>92</sup> laufen alle Angebote für Jugendliche zusammen. Hier befinden sich auch die nationale Agentur für das Förderprogramm Erasmus+ und das Europäische Solidaritätskorps. Die EFS+-Mittel für die Deutschsprachige Gemeinschaft werden ebenfalls hier verwaltet.

<sup>88</sup> Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Rahmenplan Berufliche Orientierung. [https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule\\_ausbildung/schulische\\_ausbildung/rahmenplaene\\_neu/Rahmenplan\\_BeruflicheOrientierung.pdf](https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule_ausbildung/schulische_ausbildung/rahmenplaene_neu/Rahmenplan_BeruflicheOrientierung.pdf) (18.06.2024)

<sup>89</sup> Das Bildungsportal der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Du und Ostbelgien (DuO) – die Ausbildungsförderung für Mangelberufe. <https://ostbelgienbildung.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-7644/> (18.06.2024)

<sup>90</sup> Vgl. IBA-OIE (2024): Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion <https://www.iba-oie.eu/themen/sondorthemen/vergleichende-analyse-der-fachkraeftestrategien-in-der-grossregion> (20.08.2024)

<sup>91</sup> Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Berufsrouten Nimm Kurs auf deine Zukunft! <https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-7634/> (18.06.2024)

<sup>92</sup> Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. [www.jugendbuero.be](http://www.jugendbuero.be) (18.06.2024)

### 3.4 Luxemburgs Engagement für die Beschäftigung Jugendlicher

Luxemburg nimmt innerhalb der Großregion eine Sonderstellung ein: Die Bevölkerung im Großherzogtum wächst so schnell wie nirgends sonst im Kooperationsraum, die Erwerbsquote war 2023 mit 29 % relativ gering, die Jugendarbeitslosenquote mit 18,7 % vergleichsweise hoch. Zudem ist das Land aufgrund seines internationalen Charakters und guten Einkommensbedingungen als Arbeitsort attraktiv, insbesondere für Grenzgänger.

In Luxemburg verpflichtet sich der Staat im Rahmen der **Jugendgarantie**<sup>93</sup> dazu, allen unter 30-Jährigen (bis 2022 waren es alle unter 25-Jährige) innerhalb von vier Monaten nach ihrem Schul- oder Studienabschluss oder dem Verlust ihres Arbeitsplatzes ein qualitativ hochwertiges Stellen-, Praktikums-, Aus- oder Weiterbildungsangebot zu unterbreiten. Die Umsetzung der Garantie wird vom Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft koordiniert. Die jungen Menschen, die die Jugendgarantie in Anspruch nehmen, erhalten eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene individuelle Einzelbetreuung, wobei ihnen keine Arbeitsstelle garantiert wird. Seit ihrer Einführung im Jahr 2014 wurden zahlreiche Akteure in die Jugendgarantie eingebunden. Sie verbindet verschiedene Stellen, die junge Menschen in sehr unterschiedlichen Lebenssituationen betreuen und begleiten, etwa junge Arbeitssuchende, junge NEETs oder Personen, die die Schule abgebrochen haben. Drei Stellen<sup>94</sup> sind in Luxemburg vorwiegend für die Umsetzung der Jugendgarantie zuständig:

- ▶ **Die Luxemburger Arbeitsagentur (ADEM)**<sup>95</sup>, die Berufsberatung für junge Menschen anbietet und ihnen Ausbildungsplätze vermittelt.
- ▶ **Die für die Berufsausbildung zuständige Stelle „Service de la Formation professionnelle“ (SFP)**<sup>96</sup>, die beim Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend<sup>97</sup> angesiedelt ist und Personen, die die Schule abgebrochen haben, zum Thema Rückkehr an die Schule oder Aufnahme einer Ausbildung berät.
- ▶ **Der Nationale Jugenddienst „Service National de la Jeunesse“ (SNJ)**<sup>98</sup> der junge Menschen abseits des klassischen Bildungssystems beim Übergang von der Schule ins Berufsleben unterstützt. Die örtlichen Zweigstellen des SNJ arbeiten mit verschiedenen Akteuren wie etwa Gymnasien oder den Jugendhilfeeinrichtungen „Maisons des jeunes“<sup>99</sup> zusammen. Die Webseite [www.hey.snj.lu](http://www.hey.snj.lu) bietet einen Überblick über alle Angebote des SNJ zum Thema „Übergang von der Schule in den Beruf“.

---

<sup>93</sup> Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg (2014). Plan de Mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse, Luxembourg. <https://www.jugend-in-luxemburg.lu/plan-national-de-mise-en-oeuvre-de-la-garantie-pour-la-jeunesse/> (18.06.2024)

<sup>94</sup> ADEM: Se lancer avec la Garantie pour la Jeunesse. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse.html> (18.06.2024)

<sup>95</sup> ADEM: En route vers la vie professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse/vie-professionnelle.html> (18.06.2024)

<sup>96</sup> Service de la Formation professionnelle. <https://sfp.lu/> (18.06.2024)

<sup>97</sup> Men.lu (Webseite des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend): Principes et acteurs du travail de jeunesse. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/principes-et-acteurs.html> (18.06.2024)

<sup>98</sup> Service national de la jeunesse. <https://www.snj.public.lu/a-propos/> (18.06.2024)

<sup>99</sup> Men.lu (Webseite des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend): Maisons des jeunes et services pour jeunes. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/maisons-de-jeunes.html> (18.06.2024)

## **Vielseitige und engagierte Unterstützung für Jugendliche bei ihrem Eintritt in die Arbeitswelt**

In Luxemburg finden sich in der **Maison de l'Orientation**<sup>100</sup> alle Berufsberatungsstellen unter einem Dach. Unter anderem befindet sich hier die Berufsberatung der ADEM (ADEM-OP)<sup>101</sup> und in der Stadt Luxemburg gibt es eine Zweigstelle des „Service National de la Jeunesse“ (SNJ), in der Jugendliche bezüglich des Einstiegs ins Berufsleben beraten werden. Außerdem ist gerade die Webseite der Maison de l'Orientation online gegangen. Unter der Adresse [www.orientation.lu](http://www.orientation.lu) finden sich Informationen und man kann mehr über die eigenen Wünsche und Vorstellungen bezüglich Schule und Beruf herausfinden.



Die Verwaltung der entsprechenden EU-Fonds übernimmt die nationale Agentur **ANEFORÉ (Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie)**<sup>102</sup>. Sie betreut sowohl Anträge und Zuschüsse aus dem Programm Erasmus+ als auch aus dem Europäischen Solidaritätskorps (ESK).



Die **Agence Nationale pour l'Information des Jeunes (ANIJ)**<sup>103</sup> ist ein gemeinnütziger Verein (asbl), der vom luxemburgischen Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend unterstützt wird. Die Agentur führt zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung und Information junger Menschen durch und koordiniert für Luxemburg unter anderem die Programme Eurodesk und das Europäische Solidaritätskorps ESC (siehe Kapitel 4).

### **Jobelo!**

Un projet innovant pour lutter contre le chômage des jeunes

Das Projekt „**Jobelo**“<sup>104</sup> wurde im Rahmen der Jugendgarantie ins Leben gerufen und soll junge Erwachsene zwischen 18 und 29 Jahren ohne Qualifikation, die bei der ADEM gemeldet sind, dabei unterstützen, leichter einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden. Zunächst absolvieren die jungen Menschen eine zweimonatige Ausbildung beim **Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP)**<sup>105</sup>. Anschließend absolvieren sie ein als **Expérience d'Initiation à l'Emploi (EIP)** bezeichnetes Schnupperpraktikum in einem Unternehmen. Nach dem Praktikum können die jungen Menschen mit einem speziellen Arbeitsvertrag für den Jobeinstieg, dem sogenannten „contrat d'appui-emploi (CAE Agrément)“ ein Jahr lang weiter in diesem Unternehmen beschäftigt werden.

Es gibt noch weitere Angebote für Jugendliche, die zur Gruppe der NEETs gehören, wie etwa das Interreg-Projekt **atWork4NEETs**<sup>106</sup>, an dem sich die Luxemburger Arbeitsagentur Adem und anderen Arbeitsagenturen, Ministerien, Regionen und Gemeinden aus sechs weiteren Ländern (der Toskana, Kroatien, Rumänien, Slowenien und Litauen) als Projektpartner beteiligen und das von Jobplus Malta koordiniert wird. Das Projekt ist Teil des Interreg Europe-

<sup>100</sup> Maison de l'orientation : Services. <https://maison-orientation.public.lu/fr/maison-orientation/services.html> (18.06.2024)

<sup>101</sup> ADEM: Orientation professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/orientation-professionnelle.html> (18.06.2024)

<sup>102</sup> anefore <https://www.anefore.lu/> (07.08.2024)

<sup>103</sup> Jugendinfo.lu <https://www.jugendinfo.lu/anij/> (08.08.2024)

<sup>104</sup> ADEM: Jobelo. <https://adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embraucher-jeune/jobelo.html> (18.06.2024)

<sup>105</sup> Centre d'orientation socio-professionnelle. <https://cosp.lu/> (18.06.2024)

<sup>106</sup> ADEM: atWork4NEETs. <https://adem.public.lu/de/mobilite-europeenne/atwork4neets.html> (18.06.2024)

Programms 2021 - 2027, das in sieben Regionen Europas bestehende politische Instrumente zur Unterstützung junger NEETs verbessern, ihre Kompetenzen ausbauen und geeignete Arbeitsplätze für sie finden möchte. Ziel des Projekts ist ein Erfahrungsaustausch der Regionen untereinander bezüglich der Erarbeitung von Angeboten für NEETs, wobei die einzelnen Phasen berücksichtigt werden sollen, die bei der Erarbeitung eines Beschäftigungskonzepts für NEETs durchlaufen werden müssen. Dazu gehören Datenerhebung und -analyse, die Profilerstellung, die Aus- und Weiterbildung, individuelle Unterstützung und die Stellenvermittlung.



## 4. Attraktivität der Großregion für junge Menschen

Die Attraktivität der Großregion als grenzüberschreitende Region im Zentrum Europas beruht auf der Vielfalt der Kooperationen und der verschiedenen Austauschmöglichkeiten, sowohl auf kultureller und sprachlicher Ebene als auch im wirtschaftlichen Bereich und der allgemeinen und beruflichen Bildung. Der Kooperationsraum zeichnet sich durch seine Mehrsprachigkeit, Internationalität und die selbstverständlichen Pendlerbewegungen und Verflechtungen der unterschiedlichen Arbeits- und Kulturräume aus. Auch wenn die wirtschaftlichen Ausgangslagen sehr heterogen sind - wie die unbestrittene Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes, die von den Transformationsprozessen betroffenen Industrieregionen Rheinland-Pfalz und Saarland sowie die wirtschaftlichen Herausforderungen in Lothringen und der Wallonie - so bieten diese Unterschiede doch auch besondere Chancen.

### *Grenzregionen als eigenes Forschungsfeld*

In der Großregion sind unterschiedliche Forschungsgebiete beheimatet, die genau diese Grenzsituation zum Kernthema haben. Beispielsweise das UniGR-Center for Border Studies (UniGR-CBS) als interdisziplinäres Kompetenzzentrum der **Universität der Großregion (UniGR)**. Diese gilt als ist ein Leuchtturmprojekt für den erfolgreichen Aufbau einer grenzüberschreitenden, universitären Kooperationsstruktur, die seit dem Jahr 2015 in dem Verbund UniGR verstetigt ist. Dieses innovative grenzüberschreitende Netzwerk besteht aus den folgenden sechs Partnerhochschulen: die RPTU Kaiserslautern, die Universitäten Lüttich, Lothringen, Luxemburg, Saarland und Trier sowie der htw saar als assoziiertem Partner. Seit Oktober 2023 vergibt die UniGR mit dem EurIdentity Certificate<sup>107</sup> ein neues Zertifikat, dass den Studierenden Europawissen und Interkulturellen Kompetenzen bestätigt. Den Erfolg bestätigt die steigende Nachfrage, seit der Einführung im Jahr 2022 haben sich 450 Studierende für den Kurs eingeschrieben. Europaweit gibt es eine Vielzahl von Grenzräumen, die besonders eng miteinander verflochten sind und besonders diese Regionen zählen zu den Motoren des europäischen Prozesses. Es sind somit die grenzüberschreitenden Kooperationen und Synergien, die Fortschritt und Wachstum ermöglichen.

### *Zwei Jugend-Arbeitsgruppen im Auftrag des Gipfels der Großregion*

Der vorliegende Bericht zeichnet ein Bild der Situation der Jugend in den einzelnen Teilregionen der Großregion und stellt Maßnahmen der europäischen Jugendgarantie und Umsetzungen innerhalb des Kooperationsraumes vor. Es sind mitunter die grenzüberschreitenden Projekte, die den Mehrwert der Großregion ausmachen, kulturelle, sprachliche und weiterbildende Angebote besonders für junge Menschen fördern die interkulturelle Entwicklung, den Austausch mit Gleichaltrigen und somit auch die Bindung an die Großregion. Besonders die Mehrsprachigkeit ist ein Standortvorteil, den es zu fördern und vermarkten gilt. Im Rahmen des Gipfels der Großregion beschäftigen sich zwei Arbeitsgruppen mit der Thematik: die AG Jugend und die **AG Bildung und Erziehung**<sup>108</sup>, letztere bearbeitet schwerpunktmäßig grenzüberschreitende Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung von Jugendlichen und

<sup>107</sup> UniGR: EurIdentity Certificate. <https://www.uni-gr.eu/de/studieren/euridentity-certificate> (17.07.2024)

<sup>108</sup> Groß-Grande Region: AG Bildung und Erziehung. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-De-tail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Bildung-und-Erziehung> (16.07.2024)

Lehrkräften. Dazu sind hier drei Untergruppen angesiedelt: eine für Lehrkräftefortbildung, eine für Demokratiepädagogik sowie eine dritte, die Schulprojektarbeit und Schüleraustausche betreut. In die Zuständigkeit der letzteren fällt das seit 2003 durchgeführte **Robert-Schuman-Programm**, das Schülern in der Großregion einen individuellen, zweiwöchigen Schüleraustausch innerhalb der Teilregionen ermöglicht. Der wechselseitige Aufenthalt bei Gastfamilien und die Begleitung im Schulalltag fördert sowohl die sprachlichen als auch interkulturellen Kompetenzen. Jährlich nehmen etwa 1.000 Schüler dieses Angebot wahr. Die **AG Jugend**<sup>109</sup> beschäftigt sich mit den Angeboten der non-formalen Bildung und legt einen Schwerpunkt auf die Vernetzung und den Austausch der Experten der Jugendarbeit aus allen Teilregionen. Zu diesem Zweck organisiert die AG Jugend turnusgemäß alle zwei Jahre eine Veranstaltung, das **JugendForumJeunesse**<sup>110</sup>. Dieses bietet den regionalen Strukturen der Jugendarbeit in der Großregion eine Plattform sich zu vernetzen.

### **Interreg-Projekte als Chance für erfolgreiche und nachhaltige Kooperationen**

Die Bedeutung von grenzüberschreitender Zusammenarbeit gerade im Bereich der Jugendarbeit zeigt sich in der erfolgreichen Umsetzung von Interreg-Projekten, die ohne die europäische Finanzierung des Programms in den seltensten Fällen realisierbar wären. Umso wertvoller ist die Teilnahme von jungen Menschen an diesen Angeboten zum Kennenlernen der benachbarten Länder und Kulturen und zum Aufbau sowie der Vertiefung der Sprachkenntnisse. In der aktuellen Förderperiode (2021-2027) sind in der Großregion folgende Projekte für Jugendliche hervorzuheben:



Das grenzüberschreitende Interreg-Projekt **Engagement'GR**, unter dem Motto: „Gemeinsam für die Großregion 2030 Kinder und Jugendliche stark machen“<sup>111</sup> schließt in der aktuellen Förderperiode an den Erfolg des Vorgängerprojektes Sesam'GR<sup>112</sup> an, das sich schon von 2016 bis 2022 der Mehrsprachigkeit, der Interkulturalität und der beruflichen Perspektiven von jungen Menschen in der Großregion gewidmet hat. Das Projekt Engagement'GR ist zum 1. Januar 2024 gestartet und mit einem Gesamtbudget von über 7,5 Millionen Euro ausgestattet. Es umfasst vier Themenfelder aus dem Bereich der Jugendarbeit, die von essenzieller Bedeutung sind:

- ▶ **Pro-engagement** (Maßnahmen zur beruflichen Orientierung)
- ▶ **Crea-Green-engagement** (Bildung für nachhaltige Entwicklung, ästhetische, kulturelle Bildung)
- ▶ **Démo-engagement** (Bildung für eine demokratische Kultur)
- ▶ **Digi-engagement** (Medienpädagogik und digitale Bildung)

<sup>109</sup> Groß-Grande Region: AG Jugend. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Jugend> (16.07.2024)

<sup>110</sup> Unter rheinland-pfälzischer Präsidentschaft findet das Treffen am 16.11.24 in Trier statt.

<sup>111</sup> Interreg Grande Région | Großregion: Engagement'GR. <https://interreg-gr.eu/de/project/engagement-gr-de/> (07.08.2024)

<sup>112</sup> Interreg Grande Région | Großregion: sesam'GR – le portail. <https://ressources.sesamgr.eu/#/> (07.08.2024)

Das übergeordnete Ziel des Projektes ist es, „die jungen Menschen in der Großregion darauf vorzubereiten, aktiv das Zusammenleben und Zusammenarbeiten in der Großregion zu gestalten“<sup>113</sup>. Junge Menschen sollen die Möglichkeit erhalten, sich zu aktiven und engagierten Bürgern zu entwickeln, die sich ihrer Zugehörigkeit zur europäischen Gemeinschaft bewusst sind. Dazu werden Fortbildungen für Pädagogen angeboten sowie didaktisches Material, darüber hinaus sind für Jugendliche konkrete Projekte und Austauschmöglichkeiten wie beispielsweise Praktika, Firmenbesichtigungen und pädagogische Workshops vorgesehen. 16 finanzielle Partner und zwei strategische Partner haben sich zu diesem Projekt zusammengefunden und garantieren durch ihren Beitrag das Fortdauern der Bemühungen für eine grenzüberschreitende Zukunft der jungen Menschen in der Großregion.

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ist der Motor des Kooperationsraumes, und die fast schon selbstverständliche Mobilität über die Grenzen hinweg ein großes Plus in Puncto Attraktivität der Großregion. Es stellt sich jedoch nicht nur die Frage, nach der Anziehungskraft der Region, sondern auch die Herausforderung, die Arbeitskräfte im grenzüberschreitenden Raum zu halten und Abwanderung zu vermeiden. Darauf zielt das Interreg-Projekt **PRO-MOTION'GR**<sup>114</sup> ab, indem es bei jungen Menschen, Lehrkräften und Unternehmen die Bereitschaft stärken will, die Chancen der Großregion als Beschäftigungsraum, Arbeitsmarkt und auch als Lebensraum zu nutzen. Angesiedelt bei der Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS)<sup>115</sup> steht hier den 19 strategischen und acht finanziellen Partnern eine besondere Expertise im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktförderung von jungen Menschen zur Verfügung. Das Projekt verfügt über ein Budget von knapp 3,5 Millionen Euro für den Zeitraum Januar 2024 bis Dezember 2026.

### **Interkulturelle und sprachliche Kompetenzen –Mehrwert und Notwendigkeit**

Der praktische Austausch auf unternehmerischer Ebene ermöglicht auch den Arbeitgebern Einblicke in die Bildungslandschaft und Angebote der Partnerregionen. Die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen innerhalb des Kooperationsraumes zu kennen, vergleichen und einschätzen zu können ist ein großer Vorteil im grenzüberschreitenden Bewerbermarkt. Genauso ist es für die Jugendlichen wichtig, durch internationale Begegnungen und beruflichen Austausch zu erfahren, wie wichtig sprachliche und interkulturelle Kompetenzen im Arbeitsmarkt sein können. Dabei unterstützen beispielsweise Organisationen wie die **Europäische Vereinigung für Eifel und Ardennen (EVEA)**<sup>116</sup>, die sich seit den 1950er Jahren der Schaffung eines europäischen Lebensgefühls verschrieben hat und interregionale und europäische Jugendbegegnungen organisiert und begleitet. Teilweise sind die Reisen gefördert mit Erasmus+, was einen Austausch über die Grenzen der Großregion hinaus ermög-

---

<sup>113</sup> Rheinland-Pfalz, Bildungsserver (30.04.2024): Auftakt Engagement'GR - Zusammenleben und Zusammenarbeiten in der Großregion gestalten. <https://bildung.rlp.de/zusatzmenu/startseite/nachrichten-bildung.rlp.de-detailansicht/engagementgr-zusammenleben-und-zusammenarbeiten-in-der-grossregion-gestalten> (07.08.2024)

<sup>114</sup> Interreg Grande Région | Großregion: PRO-MOTION'GR, eine sozialere Großregion. <https://interreg-gr.eu/de/project/pro-motion-gr-de/> (07.08.2024)

<sup>115</sup> Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS): Interreg-Projekt PRO-MOTION'GR. <https://vausnet.de/projekte/pro-motion-gr/> (07.08.2024)

<sup>116</sup> Europäische Vereinigung für Eifel und Ardennen (EVEA): Internationale Jugendbegegnungen. <https://www.evea.de/index.htm> (07.08.2024)

licht. Sprachen und interkulturelle Erfahrungen sind gerade in der heutigen Arbeitswelt unabdingbar. Angebote diese Kompetenzen auf- und auszubauen, stehen Berufstätigen und jungen Auszubildenden offen. Beispielsweise organisiert und begleitet die Agentur **ProTandem**<sup>117</sup> seit 1980 den deutsch-französischen Austausch von jungen Menschen und Erwachsenen in der Beruflichen Bildung. Das deutsch-französische Austauschprogramm ermöglicht es Jugendlichen während ihrer Ausbildung praktische Erfahrungen im Nachbarland zu machen, sowohl auf sprachlicher, wie auch fachlicher und interkultureller Ebene, und dadurch ihren Horizont zu erweitern und sich beruflich weiterzuentwickeln.

Verschiedene Projekte und Fördermöglichkeiten auf europäischer Ebene, die jungen Menschen Erfahrungen im Ausland ermöglichen sollen, wurden im Zusammenhang mit der Jugendgarantie<sup>118</sup> erwähnt. Im Bereich des freiwilligen, sozialen Engagement ist auf europäischer Ebene das **Europäisches Solidaritätskorps (ESK)**<sup>119</sup> zu nennen. Durch Begegnungen auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen im Ausland, können junge Menschen neben sozialen, auch interkulturelle und sprachliche Kompetenzen erlernen und sich somit persönlich und beruflich weiterentwickeln. Der internationale Freiwilligendienst im Rahmen des ESK beruht auf den Grundwerten der EU und ist in die nationalen Strategien eingebunden.

Projekte im Bereich allgemeiner und beruflicher Bildung, Jugend und Sport werden von europäischer Ebene auch durch das Programm **Erasmus+**<sup>120</sup> gefördert. Das aktuelle Budget (2021-2027) von 26,2 Mrd. Euro stellt eine Verdopplung der Förderung des Vorläuferprogramms dar. Die Schwerpunkte liegen nun auf der sozialen Inklusion, auf dem grünen und digitalen Wandel sowie der Teilhabe und Förderung der Jugend am demokratischen Leben. Erasmus+ bietet eine finanzielle Förderung für Maßnahmen, die im Europäischen Bildungsraum, im Aktionsplan für digitale Bildung und in der Europäischen Kompetenzagenda festgelegt sind. Damit wird auch der europäischen Säule sozialer Rechte Rechnung getragen, die Umsetzung der EU-Jugendstrategie unterstützt und die europäische Dimension des Sports gefördert. Die Zuschüsse sind von den jeweiligen Projektträgern bei den zuständigen Stellen direkt zu beantragen. Innerhalb der Großregion liegen die Zuständigkeiten entweder in den jeweiligen Ministerien oder sind in nationalen Agenturen gebündelt. In Luxemburg verwaltet die **ANEFORÉ** (Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie)<sup>121</sup> sowohl die Anträge und Zuschüsse des Erasmus+ Programms, wie auch die des ESK. In Ostbelgien ist für ebendieses EU-Budget das **Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens**<sup>122</sup> verantwortlich, die nationale Agentur verwaltet sowohl Erasmus+ als auch das Europäische Solidaritätskorps und die ESF-Finanzierung. In der Wallonie (Fédération Wallonie-Bruxelles) ist die nationale Agentur **AEF-Europe** (Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie)<sup>123</sup> für die Bildungsprogramme von Erasmus+ zuständig.

---

<sup>117</sup> ProTandem. <https://protandem.org/protandem> (07.08.2024)

<sup>118</sup> Vgl. Kapitel 3

<sup>119</sup> Europäisches Solidaritätskorps. [https://youth.europa.eu/solidarity\\_de](https://youth.europa.eu/solidarity_de) (07.08.2024)

<sup>120</sup> European Commission: Erasmus+ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/> (07.08.2024)

<sup>121</sup> anefore <https://www.anefore.lu/> (07.08.2024)

<sup>122</sup> Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. [www.jugendbuero.be](http://www.jugendbuero.be) (18.06.2024)

<sup>123</sup> AEF-Europe <https://www.erasmusplus-fr.be/> (07.08.2024)

Für Frankreich leitet eine zentrale Stelle **France Agence Erasmus+**<sup>124</sup> zu den jeweiligen Anlaufstellen weiter. Die Verwaltung der europäischen Projekte obliegt für Lothringen der Region Grand Est. Auf deutscher Seite ist die nationale Agentur **Jugend für Europa**<sup>125</sup> mit der Umsetzung der beiden genannten europäischen Projekte von Seiten der Europäischen Kommission und des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Im Saarland ist das Ministerium für Bildung und Kultur<sup>126</sup> federführend für die Verwaltung von Erasmus+-Projekten zuständig. In Rheinland-Pfalz ist das Ministerium für Familien, Frauen, Kultur und Integration<sup>127</sup> Ansprechpartner. Die Akkreditierung für Fördermittel aus dem Erasmus+ Programm obliegt seit 2021 der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD)<sup>128</sup>.

Ein europäisches Projekt, das unter die Förderung von Erasmus+ fällt ist das europäische Informationsnetzwerk **Eurodesk**<sup>129</sup>. Es verfügt über Koordinierungsstellen in über 36 Ländern und über 3.000 lokalen Servicestellen. Das Netzwerk berät Jugendliche zu den verschiedenen Möglichkeiten, ins Ausland zu gehen, beispielsweise zu Freiwilligendiensten, internationalen Jugendbegegnungen, Schulaufenthalte, Au-pair-Programmen, Jobs oder Praktika. Ziel ist es, Jugendliche und Multiplikatoren der Jugendarbeit für Europa zu sensibilisieren und den jungen Erwachsenen ihre europäischen Möglichkeiten aufzuzeigen und aktiv in der Gesellschaft zu sein.

### **Die besondere Attraktivität des grenzüberschreitenden Kooperationsraums**

Die genannten Projekte und grenzüberschreitenden Aktivitäten sind ein deutlicher Mehrwert für den grenzüberschreitenden Kooperationsraum Rheinland-Pfalz, Saarland, Lothringen, Wallonie und Luxemburg. Sie tragen dazu bei, die grenzüberschreitenden Verflechtungen innerhalb der Großregion zu verstärken und auch dieses Alleinstellungsmerkmal bekannter zu machen. Attraktivität zu zeigen, bedeutet für die Großregion, ihre kulturelle Vielfalt zu präsentieren und die Bewohner über die Grenzen hinweg weiterhin einander näher zu bringen, besonders auch die jungen Generationen, für die innereuropäische Grenzen wie selbstverständlich inexistent sind. Aber nicht nur auf kultureller Ebene sind es die Projekte, die die Zugehörigkeit betonen und die Gemeinschaft zusammenhalten. Es sind auch die engen Verflechtungen von Wirtschaft und Arbeitsmarkt - sie bieten den jungen Generationen eine Chance, ihre besonderen Erfahrungen und Fähigkeiten im grenzüberschreitenden Kontext einzusetzen und so ihre Zukunft im Kooperationsraum aktiv mitzugestalten.

---

<sup>124</sup> <https://agence.erasmusplus.fr/> (07.08.2024)

<sup>125</sup> Jugend für Europa <https://www.jugendfuereuropa.de/ueber-jfe/profil/> (07.08.2024)

<sup>126</sup> Ministerium für Bildung und Kultur Saarland. <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home>

<sup>127</sup> Ministerium für Familien, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz. <https://mffki.rlp.de/themen/kinder-und-jugend/jugendpolitik/eu-jugendpolitik>

<sup>128</sup> Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD). <https://add.rlp.de/themen/internationales/europa-und-internationales-fuer-schulen/add-konsortium-erasmus>

<sup>129</sup> Eurodesk. Inspiring young people to fulfil their potential. [www.eurodesk.eu](http://www.eurodesk.eu) (07.08.2024)



## ***Anhang***





## Literaturverzeichnis

- ADEM: Jobelo. <https://adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher-jeune/jobelo.html> (18.06.2024)
- ADEM: Orientation professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/orientation-professionnelle.html> (18.06.2024)
- ADEM: Se lancer avec la Garantie pour la Jeunesse. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse.html> (18.06.2024)
- ADEM: En route vers la vie professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse/vie-professionnelle.html> (18.06.2024)
- ADEM: atWork4NEETs. <https://adem.public.lu/de/mobilite-europeenne/atwork4neets.html> (18.06.2024)
- AEF-Europe <https://www.erasmusplus-fr.be/> (07.08.2024)
- ANIJ (2024) : Agence Nationale pour l'Information des Jeunes. Rapport d'activité 2023. <https://www.jugendinfo.lu/wp-content/uploads/2024/07/ANIJ-Rapport-annuel-2023.pdf>
- Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Berufsrouten Nimm Kurs auf deine Zukunft! <https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-7634/> (18.06.2024)
- Assmann, ML., Broschinski, S. (2021). Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment. JAYS 4, 95–117. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00040-w> (16.07.2024)
- Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD). <https://add.rlp.de/themen/internationales/europa-und-internationales-fuer-schulen/add-konsortium-erasmus>
- Batard P.-E., Ferrari N., Saillard E. (2012) : Le chômage des jeunes : quel diagnostic ? Economie et Prévision. <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2012-2-page-207.htm> (27.06.2024)
- Bernard, P.Y. (2017). Le décrochage scolaire en France : du problème institutionnel aux politiques éducatives. Paris : Cnesco.
- Bildungsportal der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Du und Ostbelgien (DuO) – die Ausbildungsförderung für Mangelberufe. <https://ostbelgienbildung.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-7644/> (18.06.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html> (14.06.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (26.03.2024): Jugendgarantie <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Jugendgarantie/jugendgarantie.html> (18.06.2024)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2022. [https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (18.06.2024)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.jugend-staerken.de/just-programme/just-best> (18.06.2024)
- Centre d'orientation socio-professionnelle. <https://cosp.lu/> (18.06.2024)
- Chusseau N. (2023) : Mettre un terme au phénomène des NEETS. Amorcer les rebonds. Cahiers des rencontres économiques d'Aix-en-Provence. <https://lecerclledeseconomistes.fr/formats/publications/amorcer-les-rebonds/> (17.07.2024)
- Commission européenne : Comment garantir le succès d'ALMA. [Comment garantir le succès d'ALMA | Fonds social européen plus \(europa.eu\)](https://social.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1) (18.06.2024)
- Commission européenne (2021). Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (24.07.2024)
- Commission Européenne : Emploi, affaires sociales et inclusion. Garantie renforcée pour la jeunesse. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr> (18.06.2024)
- Conseil de l'Union Européenne : Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à « Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse » et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, (2020/C 372/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01)) (18.06.2024)
- Conseil de l'UE (2021) : Journal officiel de l'Union européenne n° 2021/C 66/01 : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation,

- dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)#ntr8-C\\_2021066FR.01001501-E0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)#ntr8-C_2021066FR.01001501-E0008) (24.07.2024)
- Conseil de l'UE (2015) : Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15 décembre 2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire ; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR> (24.07.2024)
- Conseil de l'Union Européenne : Journal officiel de l'Union européenne n° 2021/C 66/01 : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)#ntr8-C\\_2021066FR.01001501-E0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)#ntr8-C_2021066FR.01001501-E0008) (24.07.2024)
- Coop de boost - Ensemble vers ton projet professionnel. <https://www.coupdeboost.be/> (18.06.2024)
- Coquet B. (2024). Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : Pourquoi le chômage des jeunes résiste-t-il à des moyens inédits ? [https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#\\_ftnref5](https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#_ftnref5) (27.06.2024)
- Dares Analyses (2023) : Quels effets de la Garantie jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ? [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA\\_evaluation\\_GJ.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA_evaluation_GJ.pdf) (18.06.2024)
- Deloitte Belgium (CP 05-12-2023) : Les Belges de la Génération Z et les millennials voient des tendances positives sur le lieu de travail mais recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée car ils continuent à privilégier leur bien-être, 2023. [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release\\_2023%20\\_fr.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release_2023%20_fr.pdf) (05.03.2024)
- Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) : Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? IWEPS décryptage n°7
- E2C Lorraine : <https://www.e2clorraine.fr/> (18.06.2024)
- EURES (2024): Conditions de vie et de travail : Pays-Bas. [https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-netherlands\\_fr](https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-netherlands_fr) (14.06.2024)
- Eurodesk: Inspiring young people to fulfil their potential. [www.eurodesk.eu](http://www.eurodesk.eu) (07.08.2024)
- Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015): Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound (2016): Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/c562c603-dc00-4e40-a47c-efc021428415/content> (16.07.2024)
- Eurofound (2017) : Jeunes chômeurs de longue durée : caractéristiques et réponses politiques. DOI : 10.2806/940447. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2017/jeunes-chomeurs-de-longue-duree-caracteristiques-et-reponses-politiques> (02.07.2024) 10.2806/940447. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2017/jeunes-chomeurs-de-longue-duree-caracteristiques-et-reponses-politiques> (02.07.2024)
- Eurofound (2024): Becoming adults: Young people in a post-pandemic world, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Euronews (20.04.2022): Comment l'UE permet-elle aux jeunes défavorisés d'avoir un emploi ou une formation ? <https://fr.euronews.com/business/2022/04/20/comment-l-ue-permet-elle-aux-jeunes-defavorises-d-avoir-un-emploi-ou-une-formation> (18.06.2024)
- European Commission: Youth Employment Initiative (YEI) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=fr> (18.06.2024)
- European Commission: Questions and Answers on Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_20\\_1194](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1194) (18.06.2024)
- European Commission: Erasmus+ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/> (07.08.2024)
- Europäische Kommission (2021): Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) 2021/C 66/01. <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (24.07.2024)

- Europäisches Parlament (2020): Next generation or lost generation? Children, young people and the pandemic, 2020. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS\\_BRI\(2020\)659404\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI(2020)659404_EN.pdf) (05.03.2024)
- Europäischer Sozialfonds für Deutschland: Integration durch Austausch (IdA). [https://www.esf.de/portal/DE/Ueber-den-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas\\_ida.html](https://www.esf.de/portal/DE/Ueber-den-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas_ida.html) (18.06.2024)
- Europäisches Solidaritätskorps: [https://youth.europa.eu/solidarity\\_de](https://youth.europa.eu/solidarity_de) (07.08.2024)
- Europäische Vereinigung für Eifel und Ardennen (EVEA): Internationale Jugendbegegnungen. <https://www.evea.de/index.htm> (07.08.2024)
- Eurostat (CP 12-07-2013) : Les jeunes dans l'UE. La mesure du chômage des jeunes – un aperçu des principaux concepts. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5160834/3-12072013-BP-FR.PDF.pdf/4e57701b-933b-4525-b40b-93acdefae130?t=1414685652000> (27.6.2024)
- FEDIL: Sozialparameter anwendbar ab dem 1. Januar 2024 <https://fedil.lu/de/publications/sozialparameter-anwendbar-ab-dem-1-januar-2024/> (05.07.2024)
- Flora Vuillier-Devillers (2023) : Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse. INSEE Focus n°285. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6686184#:~:text=Au%20total%2C%2052%2C4%20%25,11%2C0%20%25%20en%20> (03.07.2024)
- France Travail : Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) <https://www.francetravail.fr/actualites/a-affiche/2022/le-contrat-dengagement-jeune-cej.html> (18.06.2024)
- Giret J.-F., Jongbloed J. (2021) : Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base. CEREQ Bref n° 413.
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg (2014). Plan de Mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse, Luxembourg. <https://www.jugend-in-luxemburg.lu/plan-national-de-mise-en-oeuvre-de-la-garantie-pour-la-jeunesse/> (18.06.2024)
- Gouvernement wallon : Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024. [https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration\\_politique\\_regionale\\_2019-2024.pdf](https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf) (18.06.2024)
- Gouvernement wallon : Les "Not in Employment, Education or Training" (NEET) en Wallonie et les actions mises en place pour leur sensibilisation. Question parlementaire du 06/06/2023. Réponse de MORREALE Christie.
- Groß-Grande Region: AG Bildung und Erziehung. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Bildung-und-Erziehung> (16.07.2024)
- Groß-Grande Region: AG Jugend. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Jugend> (16.07.2024)
- Hauret, L., Lejealle, B., Maas, R., & Misangumukini, N. (2021) : Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général. (Les rapports du LISER). LISER. [Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général — Découvrez l'expertise de recherche du LISER \(elsevierpure.com\)](https://www.liser.be/fr/rapports-de-recherche/2021/regards-de-jeunes-sur-leur-parcours-de-decrochage-dans-l-enseignement-general) (07.03.2024)
- Hauret, L., Lejealle, B., Maas, R., & Misangumukini, N. (2021) : Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général. (Les rapports du LISER). LISER. [Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général — Découvrez l'expertise de recherche du LISER \(elsevierpure.com\)](https://www.liser.be/fr/rapports-de-recherche/2021/regards-de-jeunes-sur-leur-parcours-de-decrochage-dans-l-enseignement-general) (07.03.2024)
- IBA-OIE (2018): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018 im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion vol. 24/2018) <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (07.03.2024)
- IBA-OIE (2022): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022 im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, Saarbrücken 2022 (Schriftenreihe der Großregion vol. 31/2022). <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (07.03.2024)
- IBA-OIE (2024): Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion <https://www.iba-oie.eu/themen/sonderthemen/vergleichende-analyse-der-fachkraeftestrategien-in-der-grossregion> (20.08.2024)
- Ifaa (2022): Faktenblatt: Generation Z 0 Generation Y? [Factsheet Generation Z final.pdf \(arbeitswissenschaft.net\)](https://www.ifaa.eu/factsheet-generation-z-0-generation-y) (05.03.2024)

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 9. August 2013.
- Interreg Grande Région|Großregion: Engagement'GR. <https://interreg-gr.eu/de/project/engagement-gr-de/> (07.08.2024)
- Interreg Grande Région|Großregion: sesam'GR – le portail. <https://ressources.sesamgr.eu/#/> (07.08.2024)
- Interreg Grande Région|Großregion: PRO-MOTION'GR, eine sozialere Großregion. <https://interreg-gr.eu/de/project/pro-motion-gr-de/> (07.08.2024)
- IWEPS (2022). Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? IWEPS Décryptage n°7
- Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15-12-2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR> (24.07.2024)
- Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. [www.jugendbuero.be](http://www.jugendbuero.be) (18.06.2024)
- Jugend für Europa <https://www.jugendfuereuropa.de/ueber-jfe/profil/> (07.08.2024)
- Jugendinfo.lu <https://www.jugendinfo.lu/anij/> (08.08.2024)
- Lefresne F. (2023) : Les diplômés sont devenus une condition de moins en moins suffisante mais de plus en plus nécessaire. Situations septembre 2023 – Les jeunes face à l'emploi : décrypter leurs réalités pour mieux les accompagner. Fondation The Adecco Group.
- Lübker, M. / Schulten, T. (2023): WSI-Mindestlohnbericht 2023. Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 82, März 2023)
- Lübker, M. / Schulten, T. (2024): WSI-Mindestlohnbericht 2024. Reale Zugewinne durch die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 93, Februar 2024)
- Maison de l'orientation : Services. <https://maison-orientation.public.lu/fr/maison-orientation/services.html> (18.06.2024)
- Medias de Bruxelles (09.02.2024) : Cristina Amboldi annonce le retour de la garantie Jeune chez Actiris. <https://bx1.be/categories/news/cristina-amboldi-annonce-le-retour-de-la-garantie-jeune-chez-actiris/> (18.06.2024)
- Men.lu (Webseite des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend): Principes et acteurs du travail de jeunesse. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/principes-et-acteurs.html> (18.06.2024)
- Men.lu (Webseite des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend): Maisons des jeunes et services pour jeunes. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/maisons-de-jeunes.html> (18.06.2024)
- Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse de France. Rapport sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail. <https://www.education.gouv.fr/l-insertion-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-10790> (27.06.2024)
- Ministère du travail, de la santé et des solidarités : Garantie Européenne pour la Jeunesse. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/article/garantie-europeenne-pour-la-jeunesse> (18.06.2024)
- Ministère du travail, de la santé et des solidarités : Accompagner les jeunes - Plan 1 jeune, 1 solution. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1-jeune-1-solution/> (18.06.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Kurzfassung des Ergebnisberichts zum Landesjugendforum 2023 Landesjugendforum (S. 26). [https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp\\_familie\\_gleichstellung/dld\\_ergebnisbericht\\_landesjugendforum.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=1](https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_familie_gleichstellung/dld_ergebnisbericht_landesjugendforum.pdf?__blob=publication-File&v=1) (24.06.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Der ESF+ in der Förderperiode 2021-2027. [https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeits/esf/esf20212027/esf20212027\\_node.html](https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeits/esf/esf20212027/esf20212027_node.html) (11.07.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Gleichberechtigter Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung <https://esf.rlp.de/esf-programm/foerderschwerpunkte/gleichberechtigter-zugang-zu-allgemeiner-und-beruflicher-bildung> (11.07.2024)
- Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Erasmus+ - Europa vor der Haustür: Das Ministerium für Bildung und Kultur als Konsortialführer im EU-Bildungsprogramm Erasmus+ <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home> (11.07.2024)
- Ministerium für Bildung und Kultur Saarland. <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home>

- Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Rahmenplan Berufliche Orientierung. [https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule\\_ ausbildung/schulische\\_ ausbildung/rahmenplaene\\_neu/Rahmenplan\\_BeruflicheOrientierung.pdf](https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule_ ausbildung/schulische_ ausbildung/rahmenplaene_neu/Rahmenplan_BeruflicheOrientierung.pdf) (18.06.2024)
- Ministerium für Familien, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz. <https://mffki.rlp.de/themen/kinder-und-jugend/jugendpolitik/eu-jugendpolitik>
- Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Economie Sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes, 04/09/2023, <https://parlement.wallonie.be/pwpages?p=interp-questions-voir&type=28&idoc=121742> (18.06.2024)
- Mission Locales du Nord Mosellan. <https://www.mlrm.fr/ajeunes/jeunes/> (18.06.2024)
- Paperjam News (10.11.2023): La génération Z « voit le travail comme une expérience ». <https://paperjam.lu/article/generation-z-redefinira-marche> (05.03.2024)
- Portal der Kinder- und Jugendhilfe: Jugendbeschäftigungsmaßnahmen. <https://jugendhilfeportal.de/magazin/youth-wiki/beschaefigung-und-unternehmergeist/integration-jugendlicher-in-den-arbeitsmarkt> (18.06.2024)
- ProTandem. <https://protandem.org/protandem> (07.08.2024)
- Reist C. (2020) : Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? DARES analyses n° 6.
- Réseau E2C France : <https://reseau-e2c.fr/> (18.06.2024)
- Rheinland-Pfalz, Bildungsserver (30.04.2024): Auftakt Engagement'GR - Zusammenleben und Zusammenarbeiten in der Großregion gestalten. <https://bildung.rlp.de/zusatzmenu/startseite/nachrichten-bildungripde-detailansicht/engagementgr-zusammenleben-und-zusammenarbeiten-in-der-grossregion-gestalten> (07.08.2024)
- Schnetzer, Simon: Pressekonferenz und Veröffentlichung der Trendstudie "Jugend in Deutschland 2024" <https://simon-schnetzer.com/blog/jugend-in-deutschland-2024-veroeffentlichung-der-trendstudie/> (24.06.2024)
- Service de la Formation professionnelle Luxembourg : <https://sfp.lu/> (18.06.2024)
- Service national de la jeunesse Luxembourg : <https://www.snj.public.lu/a-propos/> (18.06.2024)
- Service-Public : Le contrat d'apprentissage, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918> (01.01.2024)
- Service-Public : Le contrat de professionnalisation, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478> (01.01.2024)
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband, p. 24
- UniGR: EurIdentity Certificate. <https://www.uni-gr.eu/de/studieren/euridentity-certificate> (17.07.2024)
- Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS): Interreg-Projekt PRO-MOTION'GR. <https://vausnet.de/projekte/pro-motion-gr/> (07.08.2024)
- Via Compétences. Décrochage scolaire : de quoi parle-t-on ? CARIF-OREF-Région Auvergne-Rhône-Alpes. <https://www.via-competences.fr/accompagnement-des-parcours/dcrochage-scolaire-et-raccrochage/dcrochage-scolaire-de-quoi-parle-t> (23.07.2024)
- Vie-publique.fr (11 janvier 2023) : Contrat d'engagement jeune (CEJ) : un premier bilan encourageant. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/287772-contrat-dengagement-jeune-cej-une-garantie-jeunes-elargie> (18.06.2024)
- Vilches, Océane (2022) : Le dispositif Garantie jeunes : une analyse des effets directs et indirects sur ses bénéficiaires – Prise en compte des compétences non académiques des jeunes Thèse de doctorat à l'Université Bourgogne Franche-Comté.



## **B – Thème phare :**

# **La situation des jeunes en Grande Région**

Pour des raisons de meilleure lisibilité, il sera renoncé à l'emploi du genre féminin. L'emploi exclusif du genre masculin se réfère explicitement aux deux sexes.





## Sommaire

<b>1. Introduction .....</b>	<b>169</b>
<b>2. La situation des jeunes sur le marché de travail en Grande Région .....</b>	<b>172</b>
2.1 Structure et évolution de la population des jeunes .....	172
2.2 L'emploi des jeunes en Grande Région.....	176
2.3 Mobilité des jeunes .....	184
2.4 Chômage des jeunes .....	186
2.5 Le concept des NEET .....	195
2.6 L'éducation et la formation .....	204
2.7 Le salaire minimum.....	210
<b>3. Les mesures d'accompagnement des jeunes en Grande Région.....</b>	<b>214</b>
3.1 Des initiatives pour les jeunes en Rhénanie-Palatinat et en Sarre.....	216
3.2 La mise en œuvre de la Garantie jeunesse au Grand Est et en Lorraine ...	218
3.3 L'accompagnement des jeunes en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique .....	220
3.4 L'engagement du Luxembourg pour l'emploi des jeunes.....	222
<b>4. Une Grande Région pour les jeunes .....</b>	<b>225</b>
<b>Annexe.....</b>	<b>231</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>233</b>



# 1. Introduction

La situation des jeunes dans la Grande Région occupe une place centrale dans ce thème phare commandé par la Présidence rhénan-palatine du CESGR. En gardant à l'esprit que la génération des baby-boomers va prendre sa retraite dans un futur proche et au regard de la forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans toutes les composantes de la Grande Région, il est important de s'intéresser de plus près aux futures générations. Leur vision de la vie ainsi que leurs attentes concernant leur carrière professionnelle ouvrent des perspectives qu'il faut prendre en compte si l'on souhaite capitaliser sur cette précieuse ressource. Dans ce contexte, l'attrait d'une zone et d'une région est essentielle, également pour les jeunes gens, afin qu'ils s'y sentent à l'aise. Pour garantir une évolution bénéfique et positive de l'avenir, il s'impose d'associer à un stade précoce les personnes qui seront concernées, c'est-à-dire les jeunes d'aujourd'hui, que l'on appelle la Génération Z.

## ***La Génération Z, point de mire des futures évolutions***

La Génération dite Z englobe approximativement les personnes nées entre 1996 et 2010.<sup>1</sup> Il s'agit donc des jeunes et jeunes adultes qui sont actuellement scolarisés, suivent une formation, font des études, ou encore ceux qui viennent d'entrer dans la vie active. Succédant à la Génération Y (1981-1995), ils joueront à l'avenir un rôle de plus en plus important dans la société et dans le monde du travail – il est donc d'autant plus important d'examiner ce qui est attractif pour la Génération Z en Grande Région. Pour mieux comprendre cette génération, il est important de se pencher sur les spécificités et les préoccupations de ces jeunes, sur ce qu'ils apprécient dans leur lieu de vie, mais également d'observer la manière dont évoluent leurs valeurs, ainsi que l'influence de ce qui se passe actuellement dans le monde. Ainsi, Simon Schnetzer<sup>2</sup>, chercheur allemand dans le domaine de la jeunesse, décrit que le sentiment d'efficacité personnelle chez les jeunes a été renforcé par exemple par des mouvements comme Fridays-for-future et que l'intérêt qu'ils manifestent pour les impacts du changement climatique sur leur avenir a fortement augmenté. Toutefois, ce nouvel engagement a fortement régressé du fait de la pandémie de Covid-19. Sont venues s'y ajouter les restrictions de la liberté personnelle et, par la suite, les craintes de perte financière et de bien-être, ce qui a fortement marqué les jeunes générations au niveau politique. Les résultats des élections actuelles font ressortir des craintes parmi certains jeunes à propos des questions d'immigration et de sécurité, ainsi qu'un intérêt grandissant pour des thématiques plus conservatrices, comportement plutôt atypique dans cette phase de la vie. Il faut absolument veiller à ce que les jeunes ne perdent pas de vue la culture démocratique et à ce que cette dernière soit renforcée. Les résultats du Forum sarrois de la jeunesse en 2023 soulignent une position claire de la part des jeunes : ils veulent, entre autres, être pris au sérieux, souhaitent la transparence et la possibilité de participer activement à tous les niveaux, également au niveau politique.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ifaa (2022): Faktenblatt: Generation Z 0 Generation Y? [Factsheet Generation Z final.pdf \(arbeitswissenschaft.net\)](#) (05.03.2024)

<sup>2</sup> Schnetzer, Simon: Conférence de presse et publication de l'étude de tendance "Jugend in Deutschland 2024" <https://simon-schnetzer.com/blog/jugend-in-deutschland-2024-veroeffentlichung-der-trendstudie/> (24.06.2024)

<sup>3</sup> Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Kurzfassung des Ergebnisberichts zum Landesjugendforum 2023 (S. 26). [https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp\\_familie\\_gleichstellung/dld\\_ergebnisbericht\\_landesjugendforum.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_familie_gleichstellung/dld_ergebnisbericht_landesjugendforum.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (24.06.2024)

Examinons à nouveau de plus près le groupe ciblé par le présent rapport : qui est la Génération Z et que juge-t-elle important ? Les déclarations émises ici se fondent en premier lieu sur l'analyse des résultats de recherche à l'échelle européenne et nationale. Les résultats sont pour l'essentiel identiques, de sorte que l'on peut parler de valeurs communes de la Génération Z, auxquelles adhère la majorité des jeunes de part et d'autre des frontières. Dans le rapport „*Next generation or lost generation? Children, young people and the pandemic*“<sup>4</sup>, le Parlement européen décrit la Génération Z comme génération sûre de soi, tenace, réaliste, innovante et indépendante. Il en ressort que la principale préoccupation de cette génération, marquée par la pandémie de Covid-19, est la santé et son propre bien-être. La Génération Z souhaite que la question de la santé soit intégrée dans le monde du travail, ce qui revient à prendre particulièrement en compte le bien-être des personnes sur le lieu de travail et à intégrer la protection de la santé dans l'entreprise. Les approches sont similaires au niveau de la Grande Région. Ainsi, la flexibilité joue également un rôle important dans le monde du travail pour les jeunes générations. Elles adhèrent d'une part à un mode de travail hybride, et d'autre part à un rythme de travail différent, par exemple la semaine de 4 jours. Tout cela doit contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour leur vie professionnelle, la plupart des moins de 30 ans souhaitent occuper poste attrayant offrant de bonnes perspectives, ainsi qu'une sécurité financière.<sup>5</sup> Ce souhait peut s'expliquer par le fait que la Génération Z a grandi dans un monde marqué par les crises, comme la crise financière, suivie de la crise de l'euro, ou encore la pandémie de Covid-19. Les évolutions les plus récentes à la suite de l'attaque russe en Ukraine et de la crise énergétique contribuent également à ce que cette génération recherche une sécurité (financière) dans la vie professionnelle - au cours des trois dernières années, de nombreux jeunes furent inquiets à cause du coût de la vie. Pour cette raison, la volonté de bénéficier d'une rémunération appropriée est également important. Ceci n'est qu'un bref aperçu pour mieux appréhender la mentalité et les défis auxquels se voit confrontée la Génération Z, à la recherche d'un sens particulier dans son travail, mais aussi pour la société. Par ailleurs, ces jeunes sont très ouverts aux innovations qu'ils ont pu vivre jusqu'à présent du fait de la numérisation croissante et de la mise en place de l'intelligence artificielle à un rythme très rapide.<sup>6</sup>

### **Examen précis de la situation des jeunes dans la Grande Région à l'aide d'indicateurs statistiques sélectionnés**

Dans la continuité du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région en 2021/2022 avec le thème phare « Adaptation des offres de formation aux nouveaux besoins du marché du travail transfrontalier », le présent rapport examine à présent les défis mentionnés en lien avec la transformation et la préservation du haut niveau de qualification de la main-d'œuvre au regard de la situation des jeunes dans la Grande Région. Un des éléments importants est la question de la (future) disponibilité de la main-d'œuvre spécialisée dans notre espace de coopération et des compétences nécessaires qui y sont liées.

---

<sup>4</sup> Parlement européen (2020) : Next generation or lost generation? Children, young people and the pandemic, 2020. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS\\_BRI\(2020\)659404\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI(2020)659404_EN.pdf) (05.03.2024)

<sup>5</sup> Deloitte Belgium (CP 05-12-2023) : Les Belges de la Génération Z et les millennials voient des tendances positives sur le lieu de travail mais recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée car ils continuent à privilégier leur bien-être, 2023. [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release\\_2023%20\\_fr.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release_2023%20_fr.pdf) (05/03/2024)

<sup>6</sup> Paperjam News (10/11/2023) : La génération Z « voit le travail comme une expérience ». <https://paperjam.lu/article/generation-z-redefinira-marche> (05/03/2024)

Le chapitre deux donne tout d'abord un aperçu statistique sur le groupe des jeunes entre 15 et 25 ou 29 ans en fonction des composantes régionales et sur l'ensemble du territoire de la Grande Région. Les volets thématiques Démographie, Emploi et Mobilité transfrontalière sont présentés à l'aide d'indicateurs statistiques basés sur des données récentes et comparables à l'échelle de la Grande Région. Des données sur les emplois précaires, sur le chômage des jeunes et l'analyse plus détaillée du groupe des NEET (les jeunes « ni en emploi, ni en études, ni en formation ») complètent l'examen de la situation des jeunes sur le marché du travail au sein de l'espace de coopération. La présentation du niveau de formation atteint au maximum par composante régionale et à l'échelle de la Grande Région fournit d'autres informations sur la situation actuelle des jeunes dans la Grande Région, à savoir sur l'éducation et la formation universitaire par rapport aux objectifs européens. Le chapitre traite également le décrochage et l'abandon scolaire précoce. La liste des conditions réglementaires relatives au salaire minimum versé aux jeunes dans l'espace de coopération parachève ce chapitre.

### ***Mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse dans la Grande Région***

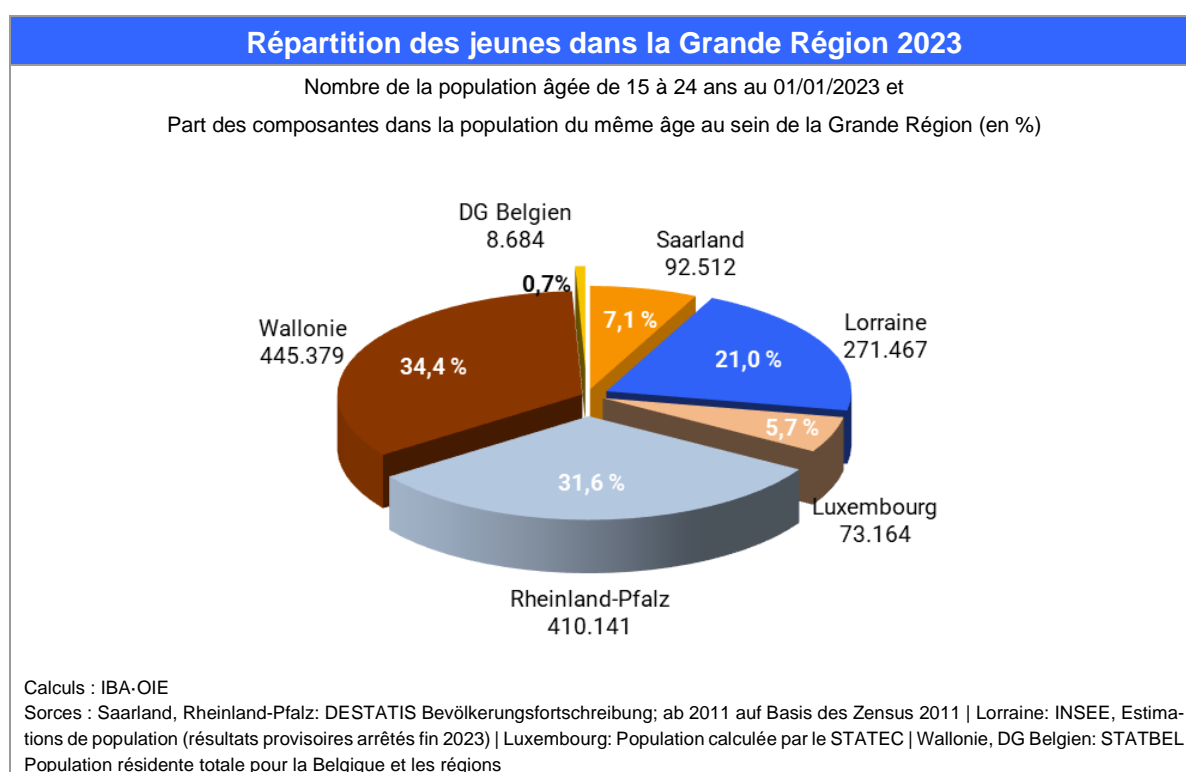
Les objectifs européens et les mesures d'aide en découlant revêtent une importance particulière dans cette région frontalière au cœur de l'Europe. L'initiative européenne de la Garantie pour la jeunesse, introduite en 2013, et son évolution continue, est également mise en œuvre dans les États impliqués et les composantes de la Grande Région. Elle se traduit par de nombreux projets et mesures. Le suivi et l'accompagnement des jeunes qui ne sont pas encore intégrés dans le marché du travail ou qu'il est difficile d'intégrer dans ce marché sont des objectifs majeurs compte tenu des défis actuels.

Il est également question des compétences nécessaires dans cet espace de coopération transfrontalier composé de quatre États et dans lequel existent trois langues officielles différentes. Enfin, l'objectif déclaré est de permettre aux jeunes de participer au marché du travail transfrontalier avec le moins d'obstacles possible. Le rapport présente différentes approches transfrontalières poursuivies jusqu'à présent dans la Grande Région et fournit à titre d'exemple une liste des offres s'adressant aux jeunes dans le domaine de la formation linguistique et interculturelle et de l'aide aux jeunes lors de leur passage de l'école à la vie professionnelle. Ces offres, sous forme de projets phares (transfrontaliers), soulignent également l'attrait qu'exerce la Grande Région sur les jeunes. On obtient ainsi une vue d'ensemble des avantages dont bénéficient les jeunes dans la Grande Région et des défis auxquels ils sont confrontés. Il est alors possible d'en déduire des recommandations d'action et de s'en servir comme source d'inspiration pour engager des coopérations dans le domaine du travail avec les jeunes dans la Grande Région.

## 2. La situation des jeunes sur le marché de travail en Grande Région

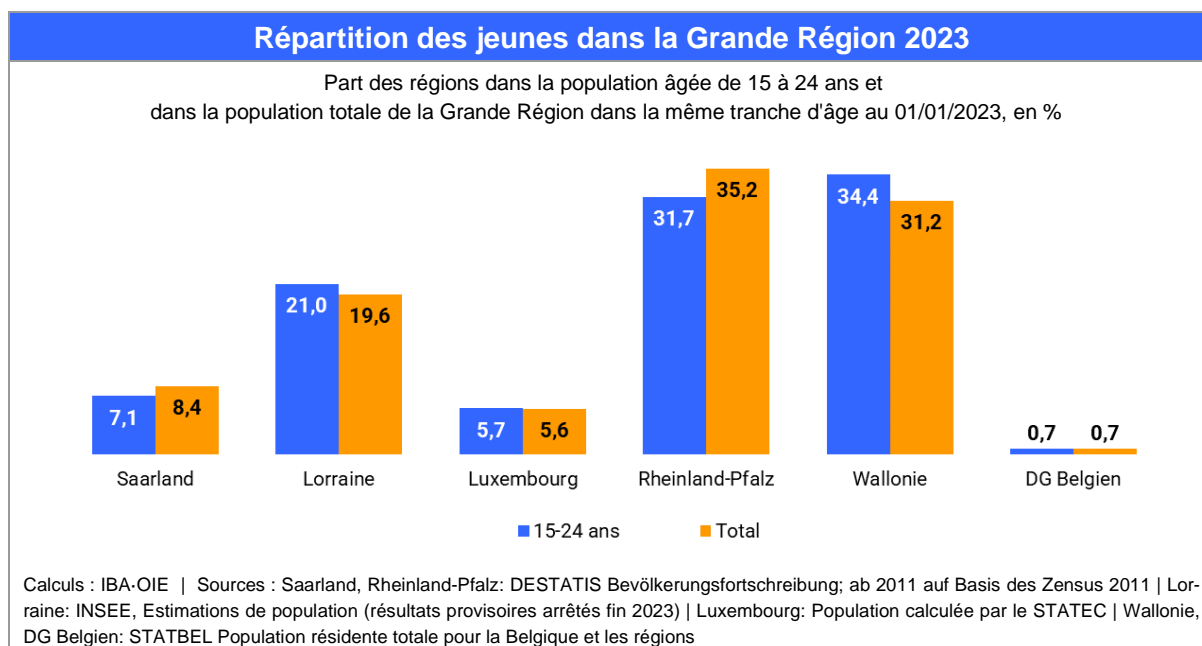
### 2.1 Structure et évolution de la population des jeunes

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, près de 1,3 million de jeunes âgés de 15 à 24 ans vivent au sein de la Grande Région. Sur une population totale de 11,8 millions, cela correspond à une part de 11 %. Contrairement à l'évolution générale, le nombre de jeunes dans la Grande Région est toutefois en baisse - avec des tendances différentes selon les régions.



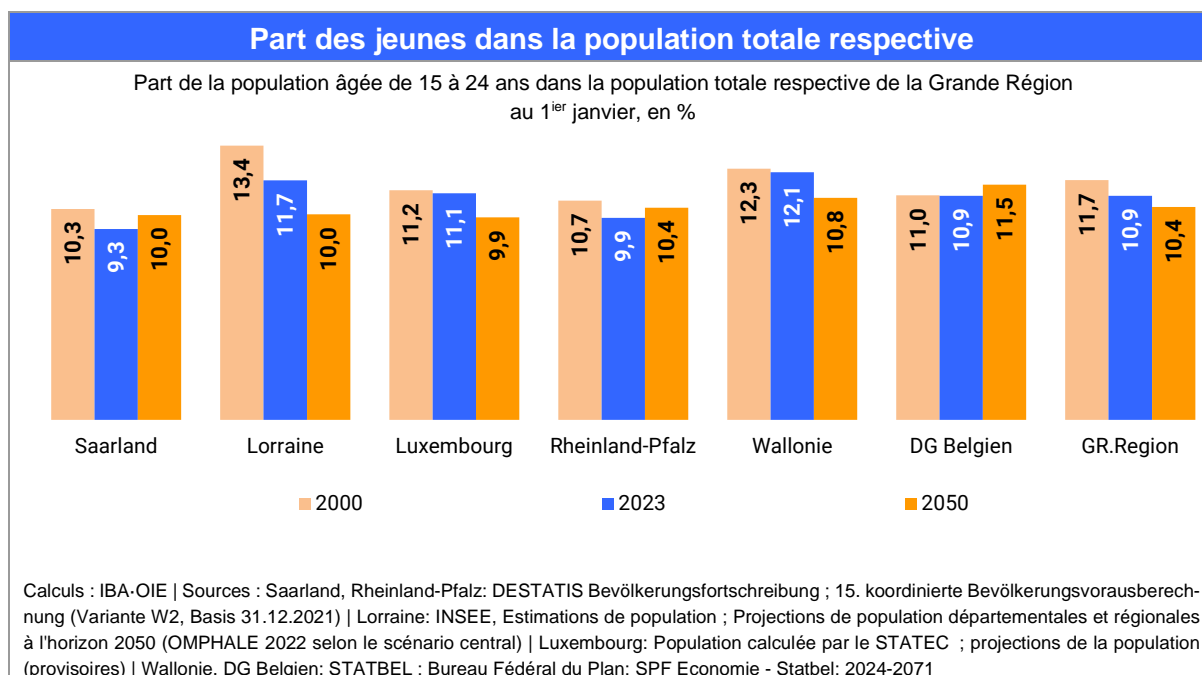
#### **La Wallonie est la composante qui compte le plus de jeunes**

La Wallonie est la composante grand-régionale qui compte le plus grand nombre de jeunes gens (445 379 personnes), bien que la Rhénanie-Palatinat soit la région la plus peuplée. En Grande Région, la part des jeunes vivant en Wallonie est de 34,4 % et celle de la Rhénanie-Palatinat, avec 410 141 jeunes au 1er janvier 2023, est de 31,6 %. La Sarre compte 92 512 jeunes âgés de 15 à 24 ans en 2023, ce qui représente 7,1 % de la même classe d'âge au niveau de la Grande Région. Pas aussi marquée qu'en Wallonie, la structure de la population est toutefois plus jeune que dans les autres composantes régionales : la Lorraine compte 271 467 jeunes âgés de 15 à 24 ans en 2023 (part dans la Grande Région : 21 %), le Luxembourg 73 164 et la Communauté Germanophone 8 684. Dans ces deux dernières régions, la répartition des jeunes est presque égale à celle de la population totale de la Grande Région (voir graphique ci-dessous). L'indicateur ci-dessous montre également que la population des composantes allemandes reste en moyenne plus âgée.



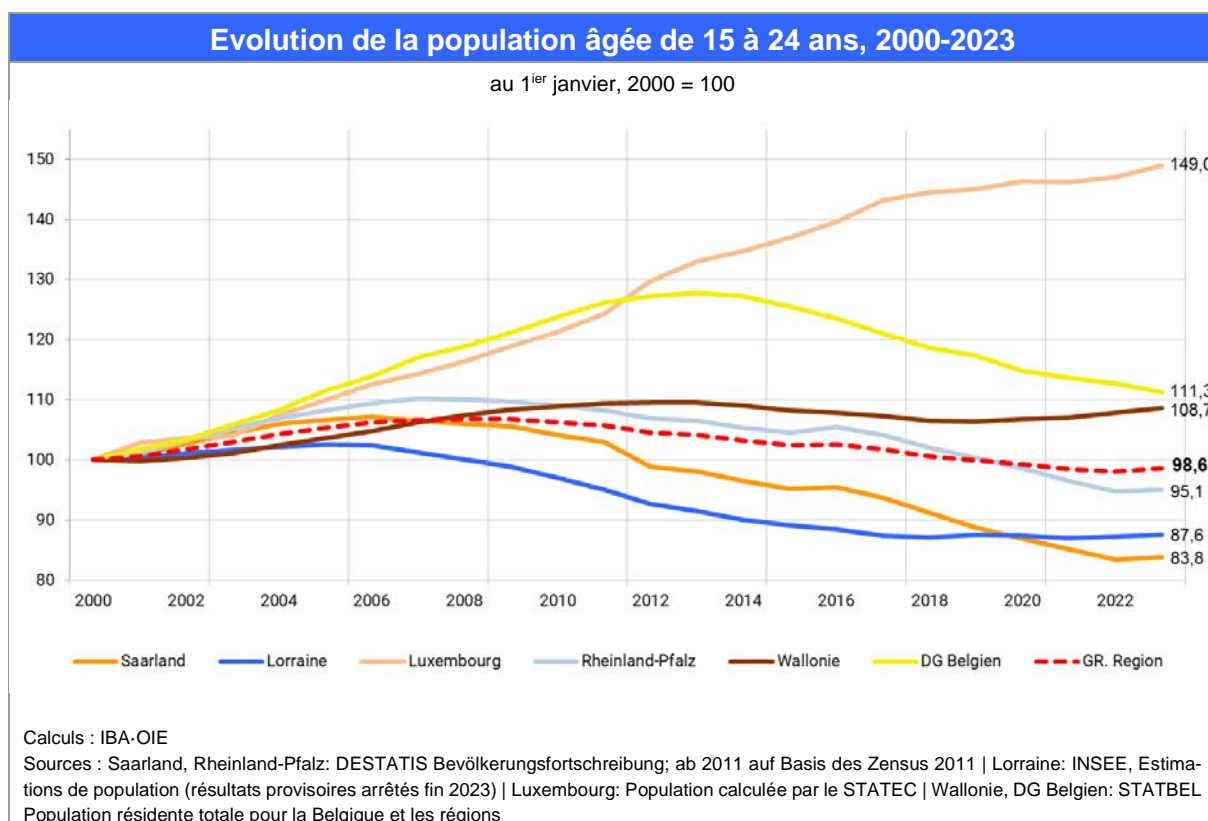
### Baisse de la population jeune par rapport à la population totale

En considérant la part de la tranche d'âge des jeunes de 15 à 24 ans dans la population totale de la Grande Région, on constate que celle-ci a diminué dans l'ensemble de l'espace de coopération par rapport à l'année 2000. La Lorraine a enregistré la plus forte baisse entre 2000 et 2023 (- 1,7 pp), suivie de la Sarre (- 1,0 pp) et de la Rhénanie-Palatinat (- 0,8 pp). Dans les autres régions, le niveau s'est maintenu et a ainsi contribué à la baisse de 0,8 point au niveau de la Grande Région. Les perspectives à l'horizon 2050 ne sont optimistes que pour la moitié des régions : seules la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et la Communauté germanophone de Belgique prévoient une augmentation de la part des jeunes dans la population totale de leur région respective par rapport à 2023. Pour l'ensemble de l'espace de coopération, on s'attend à une baisse de 0,5 point de pourcentage.



## Une évolution de la population des jeunes à plusieurs vitesses au sein de la Grande Région depuis 2000

Un zoom sur l'évolution de la population jeune entre 15 et 24 ans par composante depuis l'an 2000 montre des tendances différenciées au sein de l'espace de coopération. En effet, si la population jeune n'a diminué que de 1,4 point au niveau de la Grande Région sur la période considérée, c'est le résultat de la croissance élevée enregistrée au Luxembourg (+ 49,0 pp), qui s'est encore accélérée après 2010. En revanche, la Communauté Germanophone de Belgique semble avoir amorcé une tendance à la baisse un peu plus tard (2014), avec une augmentation de la population jeune de 11,3 points en 2023 par rapport à l'année 2000. Il en va de même pour la Wallonie (+ 8,7 pp), bien que l'évolution depuis 2000 peut être qualifiée de constante. La Sarre (- 16,2 pp) et la Lorraine (- 12,4 pp) enregistrent les reculs les plus importants, suivis de manière plus modérée par la Rhénanie-Palatinat, avec une baisse de 4,9 pp sur la période considérée. Le recul de la population des jeunes âgés de 15 à 24 ans des trois régions a débuté vers 2007, enregistrant pour la première fois une légère augmentation de cette tranche d'âge en 2023.

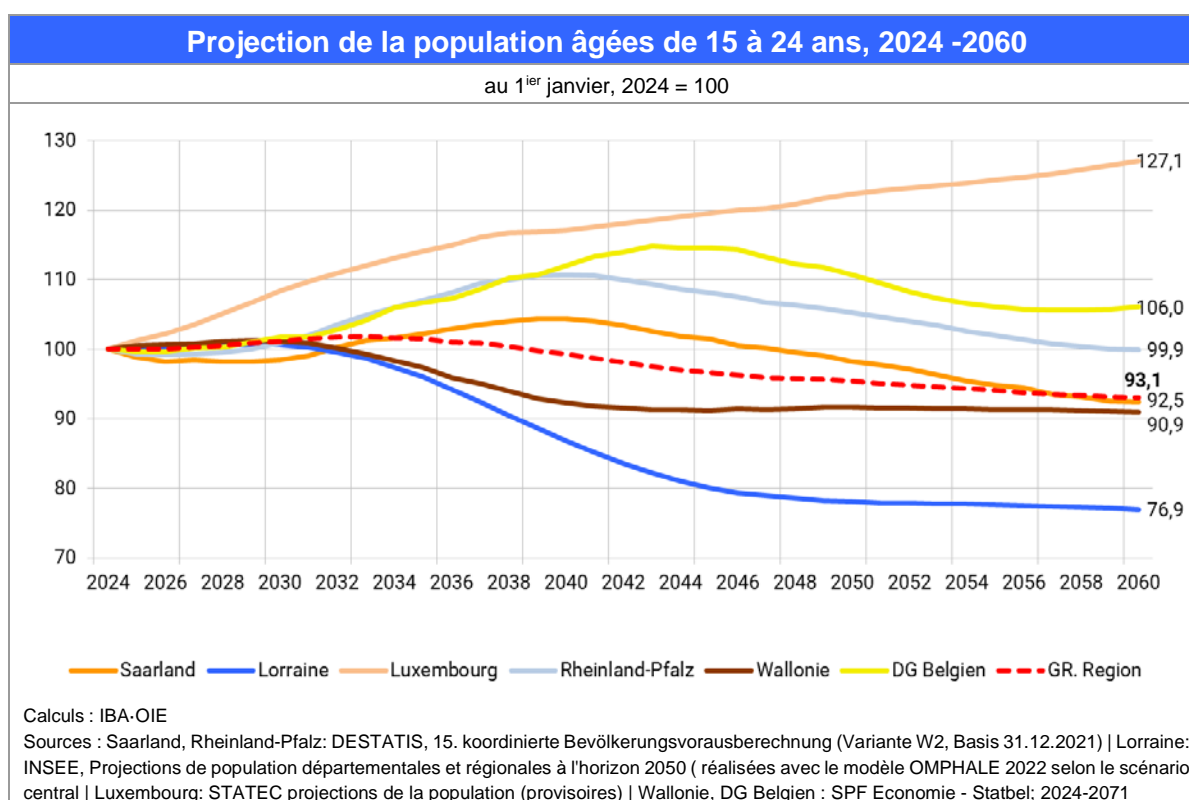


## Projections de la population jeunes au sein de la Grande Région

Selon les projections actuelles, un habitant sur dix en Grande Région aura probablement entre 15 et 24 ans en 2060. Les projections démographiques à long terme, jusqu'en 2060, supposent que les tendances décrites dans la partie précédente se poursuivront dans la Grande Région. Le Luxembourg prévoit une nette augmentation de la population jeune par rapport à 2024 (+ 27,1 %, soit 94 320 personnes), même si celle-ci est plus faible par rapport à la croissance de la population totale pour la période considérée. Dans les Länder allemands, on prévoit



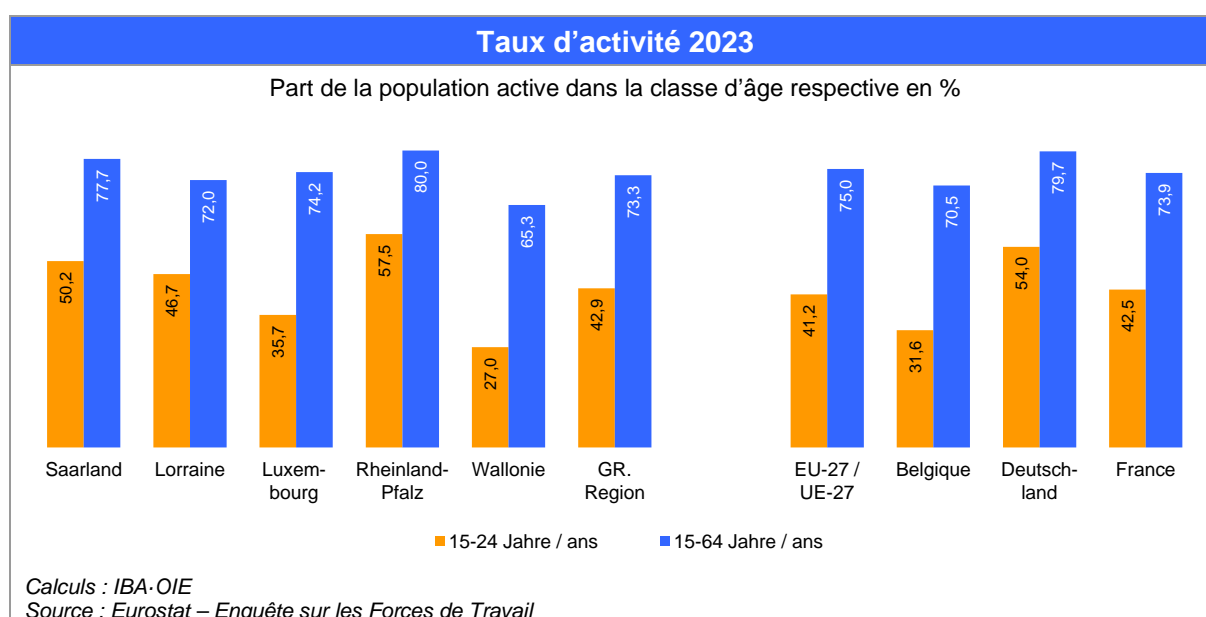
encore une légère augmentation de la classe d'âge jusqu'en 2040 (jusqu'à 95 600 personnes en Sarre et 451 900 jeunes en Rhénanie-Palatinat), suivie ensuite d'une baisse constante. En Sarre, on s'attend à un recul de 7,5 % sur la période considérée, tandis que la Rhénanie-Palatinat retrouvera son statu quo en 2060. L'évolution en Lorraine est plus surprenante : après une augmentation marginale au cours des cinq prochaines années, un recul important (- 23,1 %) est attendu d'ici 2060 chez les jeunes, pour atteindre 204 700 personnes. La Communauté germanophone devrait enregistrer quant à elle une augmentation de 6 % pour atteindre 9 140 jeunes âgés de 15 à 24 ans, alors que la Wallonie pourrait enregistrer une baisse de 9,1% de sa population jeune, qui passerait à 407 410 personnes. En 2060, le nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans dans l'espace de coopération est estimé à 1,2 million.



## 2.2 L'emploi des jeunes en Grande Région

### 2.2.1 Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport entre la population active (actifs occupés et chômeurs) et la population en âge de travailler. Il indique par conséquent le nombre de personnes se trouvant en principe à la disposition du marché du travail. Selon l'Enquête sur les Forces de Travail de l'Union européenne, la population active de la Grande Région compte en 2023 plus de 5,4 millions de personnes. Plus d'un demi-million d'entre eux (544 400) est âgé de 15 à 24 ans. Cela équivaut à un taux d'activité de 73,3 % pour la population totale et de 42,9 % pour les jeunes. La Grande Région se situe ainsi dans les deux cas à environ 1,7 point au-dessous de la moyenne de l'UE-27.

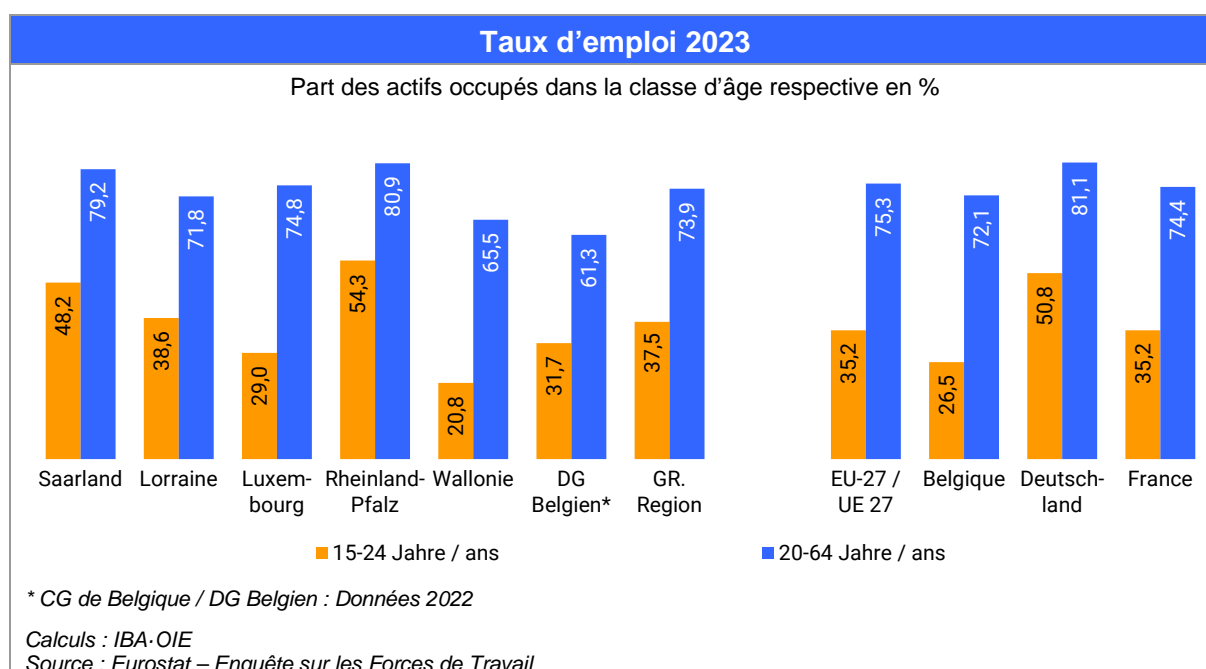


### **Le taux d'activité des jeunes dépend du système scolaire et de formation**

Dans la Grande Région, les taux d'activité des jeunes vont de 27 % en Wallonie à 57,5 % en Rhénanie-Palatinat. Le Luxembourg (35,7 %), la Lorraine (46,7 %) et la Sarre (50,2 %) atteignent des résultats intermédiaires. Pour expliquer l'origine de ces écarts, il est d'une part nécessaire de se pencher sur la notion d'actif : d'une manière générale, selon la définition du BIT, est considéré comme actif occupé toute personne qui travaille au moins une heure par semaine moyennant rémunération ou bien dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance. Les lycéens et étudiants qui exercent un emploi d'appoint (aussi minime soit-il) en font également partie. Une autre explication réside dans les différences culturelles en matière de formation initiale : les formations professionnalisantes de type formation en alternance (*duales System*), qui assurent aux élèves y participent un statut d'actif occupé, sont plus répandues dans les composantes germanophones que francophones.

## 2.2.2 Taux d'emploi

Le taux d'emploi est un indicateur clé pour les analyses relatives au marché du travail. Il correspond à la part des travailleurs (actifs occupés) de la population totale d'une même classe d'âge. Au niveau de la Grande Région, le taux d'emploi des 20-64 ans s'établit à 73,9 %. Pour les 15 à 24 ans, il est de 37,5 %. Le taux d'emploi global est inférieur à la moyenne européenne, tandis que celui des jeunes dépasse le taux européen de 35,2 %. Concernant le taux d'emploi des jeunes, l'Union européenne ne prévoit pas d'objectif à atteindre. Toutefois, elle a mis en place plusieurs dispositifs pour accompagner l'insertion des jeunes sur le marché du travail et ainsi réduire le chômage de ce public (cf. Chapitre 3).



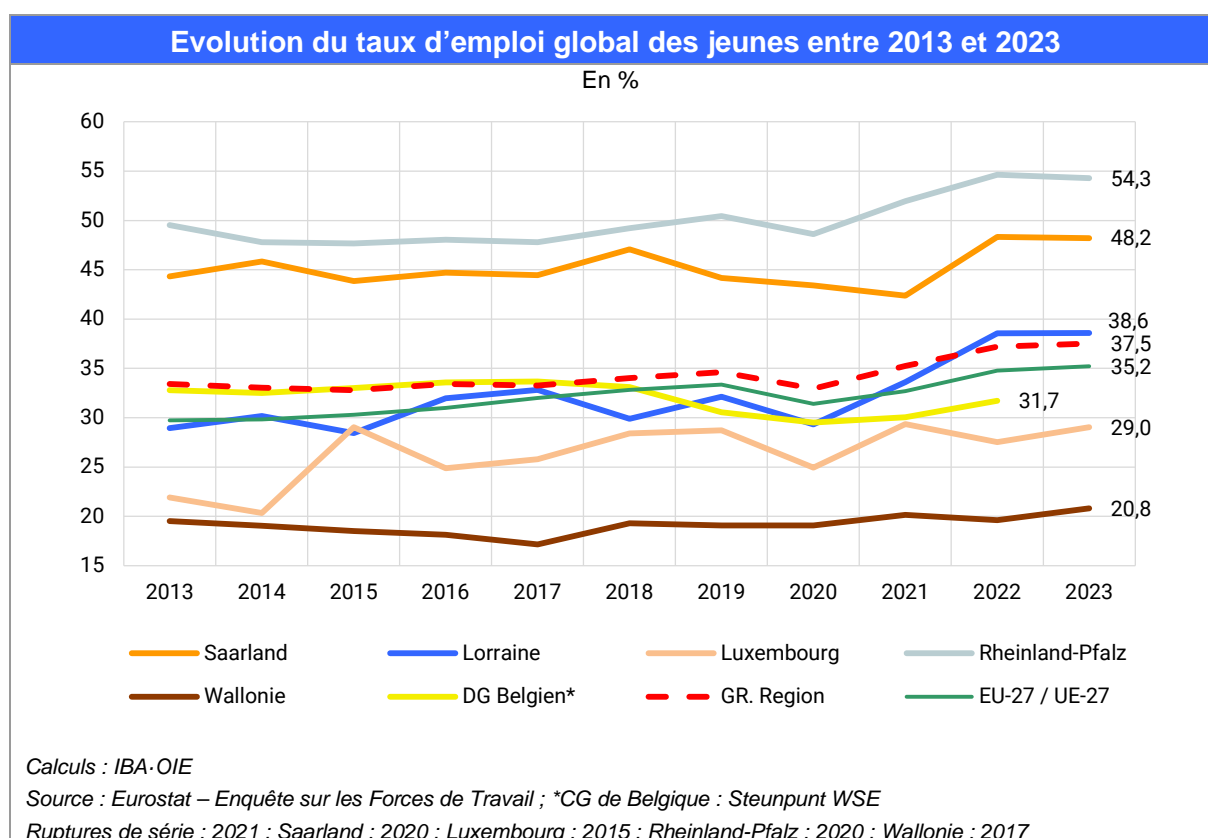
### Fortes disparités des taux d'emploi dans les composantes régionales

Au sein de la Grande Région, les taux d'emploi des jeunes varient de 20,8 % en Wallonie à 54,3 % en Rhénanie-Palatinat. Alors que les situations économiques des différentes régions peuvent exercer logiquement une influence sur le taux d'emploi des jeunes, les disparités de taux viennent également en grande partie des différences de systèmes d'éducation et de formation, ou encore de la différence de traitement des emplois d'appoint des lycéens et des étudiants. Ainsi les taux d'emploi varient-ils par exemple fortement entre les composantes régionales belges : le taux de la Communauté germanophone de Belgique est, avec 31,7 %, largement plus élevé que celui de la Wallonie (20,8 %). Il apparaît ici que l'apprentissage en entreprise est plus répandu au sein de la Communauté Germanophone de Belgique. Dans les composantes régionales allemandes, on observe que la Sarre accuse, en dépit de systèmes identiques ou similaires, un retard de six points par rapport au Land voisin et se situe ainsi également sous la moyenne fédérale de 50,8 % en 2023. Le taux d'emploi lorrain est, avec 38,6 %, supérieur à celui de la France dans son ensemble (35,2 %). Quoi qu'il en soit, il est à noter qu'au sein de la classe d'âge des 15-24 ans, de nombreux jeunes ne sont pas en emploi car ils ont choisi de suivre une formation scolaire ou universitaire. Une fois diplômés, ils seront

(pour la plupart) prêts à faire leur entrée sur le marché du travail. Ainsi, un faible taux d'emploi chez les jeunes n'est pas forcément préoccupant. Les indicateurs du chômage des jeunes et, avant tout, le taux des NEET (jeunes n'étant ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation) sont plus explicites pour analyser la situation des jeunes sur le marché du travail.

### Crise sanitaire : un impact direct sur l'emploi

Une analyse du taux d'emploi sur la durée révèle que la crise sanitaire a eu une incidence sur le taux d'emploi des jeunes dans l'UE. C'est au cours de l'année 2020 que le taux d'emploi des jeunes a baissé dans toutes les composantes de la Grande Région, à l'exception de la Wallonie où ce même taux n'a pas subi d'évolution. Ainsi, au niveau grand-régional, le taux d'emploi des jeunes était de 32,9 % en 2020, soit une baisse de 1,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, les régions se sont remises de cette baisse de l'emploi des jeunes plus ou moins tôt. En effet, alors que la Rhénanie-Palatinat, la Lorraine, le Luxembourg et la Communauté germanophone de Belgique ont vu le taux d'emploi des jeunes augmenter à nouveau à partir de 2021, la reprise fut plus longue en Sarre. Il a fallu attendre 2022 pour y constater une augmentation de l'emploi chez les jeunes.

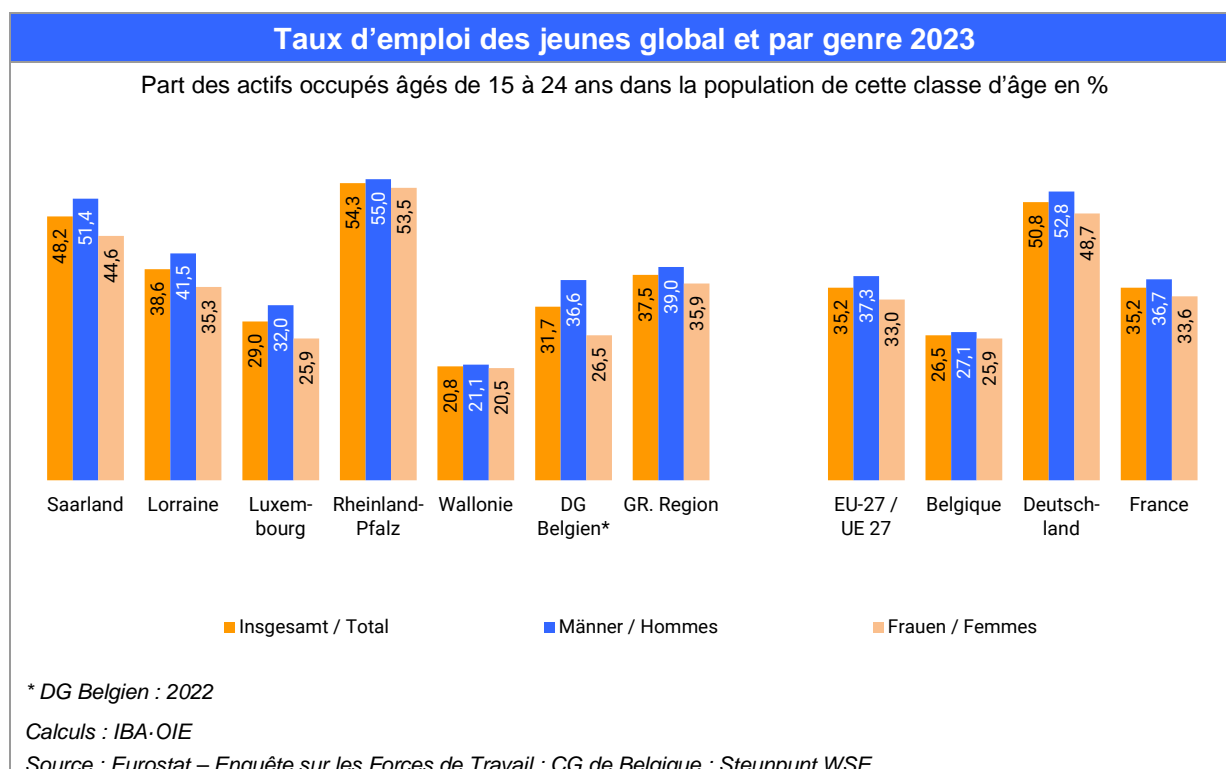


Sur la période 2020 et 2022, la situation en Lorraine se distingue particulièrement des autres composantes. En effet, c'est dans la composante française que la hausse du taux d'emploi des jeunes a été plus spectaculaire pour augmenter de 9,3 points de pourcentage sur la période. Cette augmentation est due en partie à l'aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage mise en place par le gouvernement français pendant la première année de pandémie.

Depuis 2022, la tendance est à la stagnation dans toutes les composantes, exceptée en Wallonie et au Luxembourg, qui enregistrent une hausse du taux d'emploi des jeunes respectivement de 1,2 et 1,5 point de pourcentage en 2023.

### Le taux d'emploi des jeunes hommes plus élevé que celui des jeunes femmes

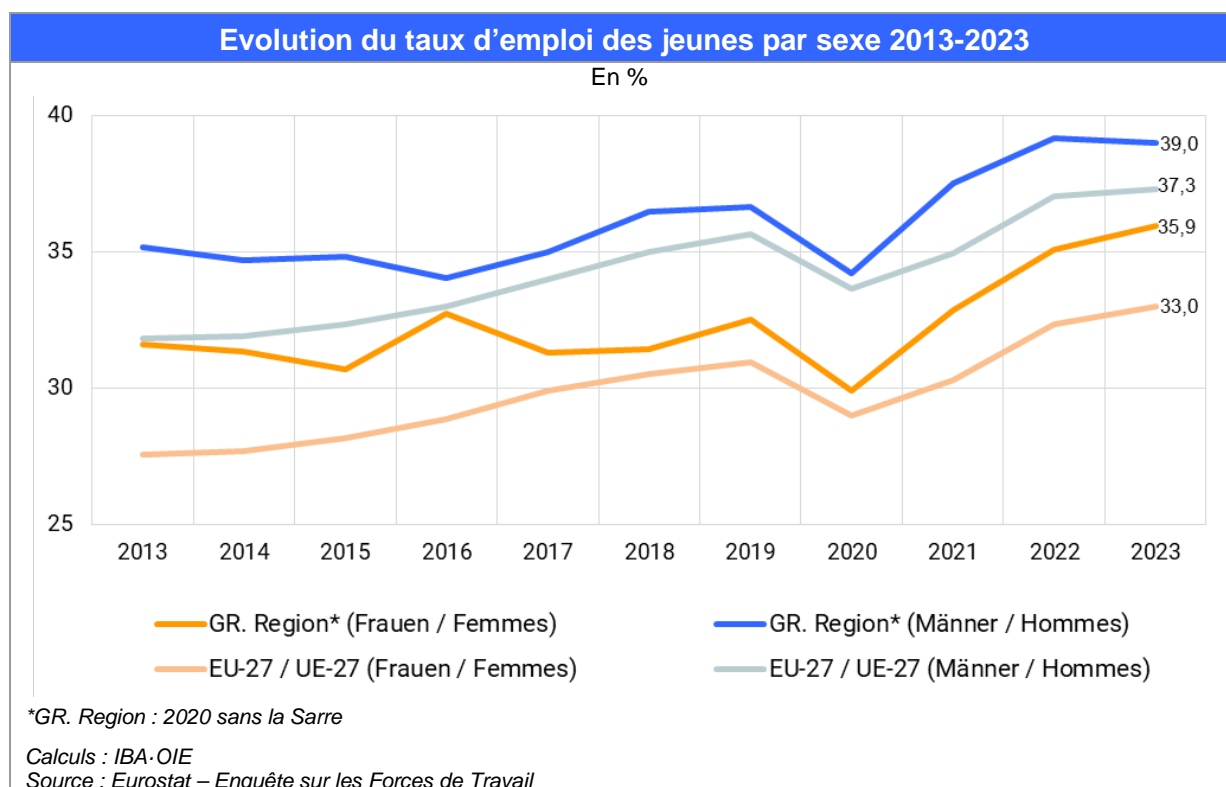
L'analyse par sexe de la situation de l'emploi montre que les hommes occupent plus fréquemment un emploi que les femmes. C'est également le cas des jeunes dans toutes les composantes régionales (écart hommes-femmes en Grande Région : 3 points). S'agissant de la classe d'âge des 15-24 ans, cela s'explique notamment par les différentes filières de formation : dans la Grande Région, le taux des étudiants dans l'enseignement supérieur (établissements d'enseignement supérieur et universités) est, pour les femmes, de plus de 15 points supérieurs à celui des hommes (71,2 % contre 56,0 % ; situation en 2022). Lorsque les étudiantes n'exercent pas d'activités annexes, elles ne sont pas non plus comptabilisées au nombre des actifs occupés. Les hommes sont en revanche plus nombreux à choisir une formation professionnelle et sont dès lors prêts à faire leur entrée sur le marché du travail plus tôt. L'écart hommes-femmes est inférieur dans la Grande Région (3 points) par rapport au reste de l'UE-27 (4,3 points). C'est en Communauté Germanophone de Belgique que la différence entre les sexes est la plus marquée (10,1 points). Suit la Sarre avec 6,8 points, puis le Luxembourg et la Lorraine avec respectivement 6,1 points. Enfin, l'écart hommes-femmes est le plus faible en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie avec respectivement (1,6 et 0,6 points).



### Emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes sur la durée

Au niveau de l'Union européenne, les taux d'emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes évoluent de manière relativement parallèle. Sur la période 2013-2023, on constate une baisse similaire marquée lors de la première année de la crise du Covid-19, sachant que le taux d'emploi des jeunes remonte dès la deuxième année de pandémie. Depuis, la tendance est à la hausse chez les femmes comme chez les hommes.

En ce qui concerne la Grande Région, les évolutions de ces deux groupes ont été différentes. La première disparité est à constater lors de l'année 2016, lorsque le taux d'emploi des jeunes hommes a baissé de 0,8 point par rapport à 2015, alors qu'il augmenta sur la même période de 2 points chez les jeunes femmes. L'année suivante, l'évolution des taux d'emploi baissa chez les femmes, alors qu'il augmenta chez les hommes (- 1,4 point contre + 1 point). Enfin, entre 2022 et 2023, l'évolution est positive chez les femmes, alors qu'elle baisse légèrement chez les hommes. Cependant, l'évolution particulièrement marquante sur la période considérée est sans conteste l'année 2020, pendant laquelle le taux d'emploi des jeunes a baissé de 2,4 points chez les hommes et 2,6 points chez les femmes. En effet, les premiers effets de la crise sanitaire ont fortement impacté l'emploi des jeunes. Il est à retenir que le niveau du taux d'emploi des jeunes a retrouvé dès 2021 le niveau d'avant crise, pour même le dépasser largement en 2023.

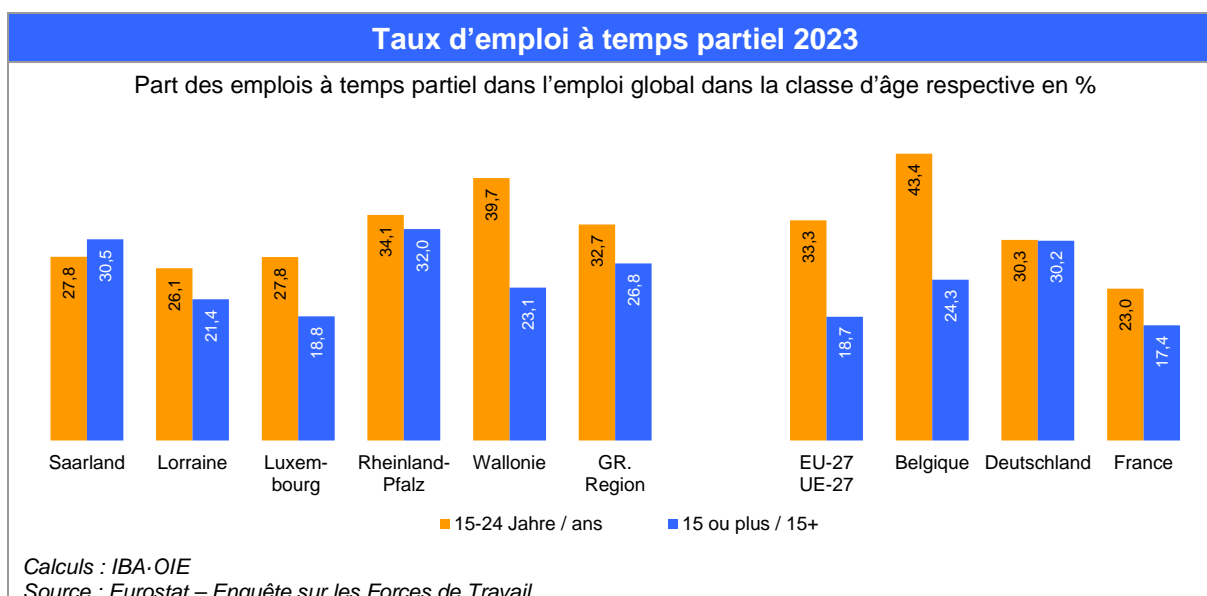


### 2.2.3 Temps partiel

Une personne travaille à temps partiel lorsque sa durée de travail hebdomadaire habituelle convenue à long terme est inférieure au temps de travail du personnel de l'entreprise employé à plein temps. Les motifs d'un emploi à temps partiel sont variés : il peut répondre à un souhait du travailleur ; il peut également être voulu par l'employeur pour favoriser la souplesse entrepreneuriale.

#### **Les jeunes sont davantage concernés par les emplois à temps partiel que l'ensemble de la population occupée**

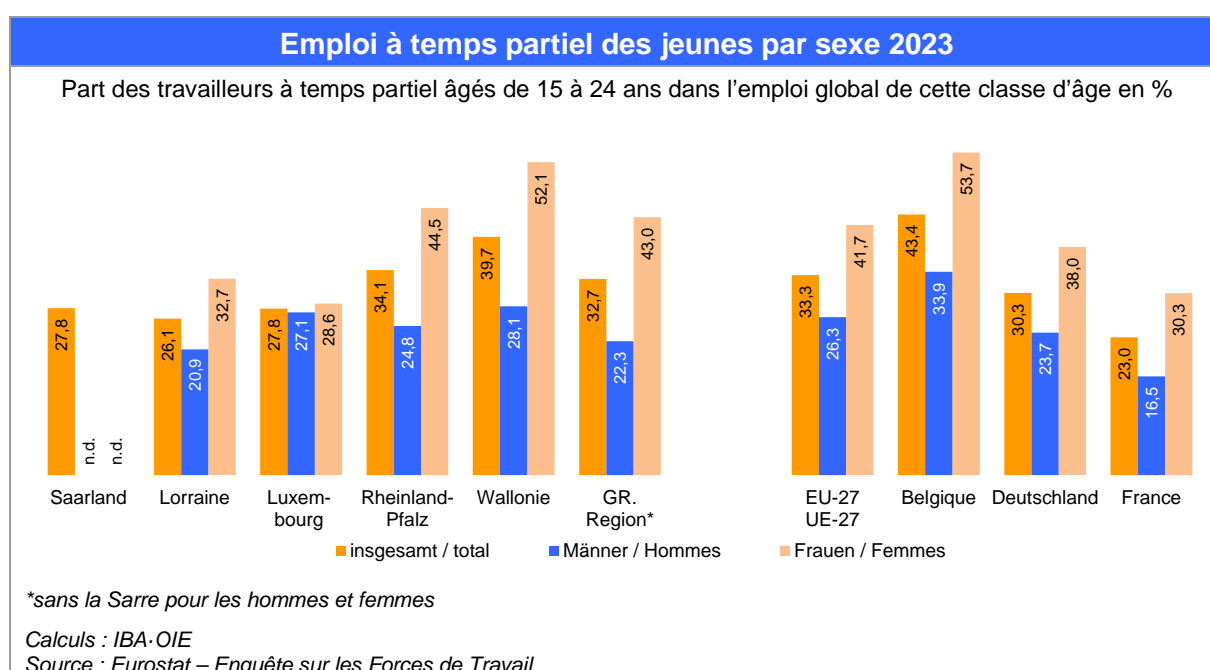
Au sein de la Grande Région, c'est d'abord en Wallonie que la part des emplois à temps partiel est la plus élevée chez les jeunes (39,7 %). Ensuite, 34,1 % des jeunes rhénan-palatin sont également concernés par les activités à temps partiel. Avec ces taux, ces deux composantes se situent au-dessus de la moyenne grand-régionale (32,7 % en 2023). La Sarre, le Luxembourg, avec un taux respectivement de 27,8 % se positionnent toutes deux en dessous de la moyenne de la Grande Région. Enfin, la Lorraine possède le taux d'emploi à temps partiel chez les 15-24 ans le plus faible (26,1 %). A l'exception de la Sarre, toutes les composantes ont un taux supérieur à la moyenne nationale respective. Globalement, la Grande Région justifie d'un taux légèrement inférieur à la moyenne européenne (32,7 % vs. 33,3 %). En ce qui concerne les moyennes nationales, la Belgique enregistre le taux d'emploi à temps partiel le plus élevé (43,4 %) parmi les pays de la Grande Région, suivie de l'Allemagne, 30,3 %, et juste derrière le Luxembourg (27,8 %) enfin la France, avec 23,0 %.



#### **Les jeunes femmes plus fréquemment employées à temps partiel que les jeunes hommes**

L'analyse des chiffres du travail à temps partiel par sexe fait apparaître que le taux d'emploi à temps partiel est nettement plus élevé pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. Cela vaut autant pour l'ensemble des régions de la Grande Région, leur pays respectif, que pour l'UE. Parmi les composantes grand-régionales, l'écart hommes-femmes est le plus élevé en Wallonie, avec 24 points, suivie de la Rhénanie-Palatinat (19,6 points) et de la Lorraine.

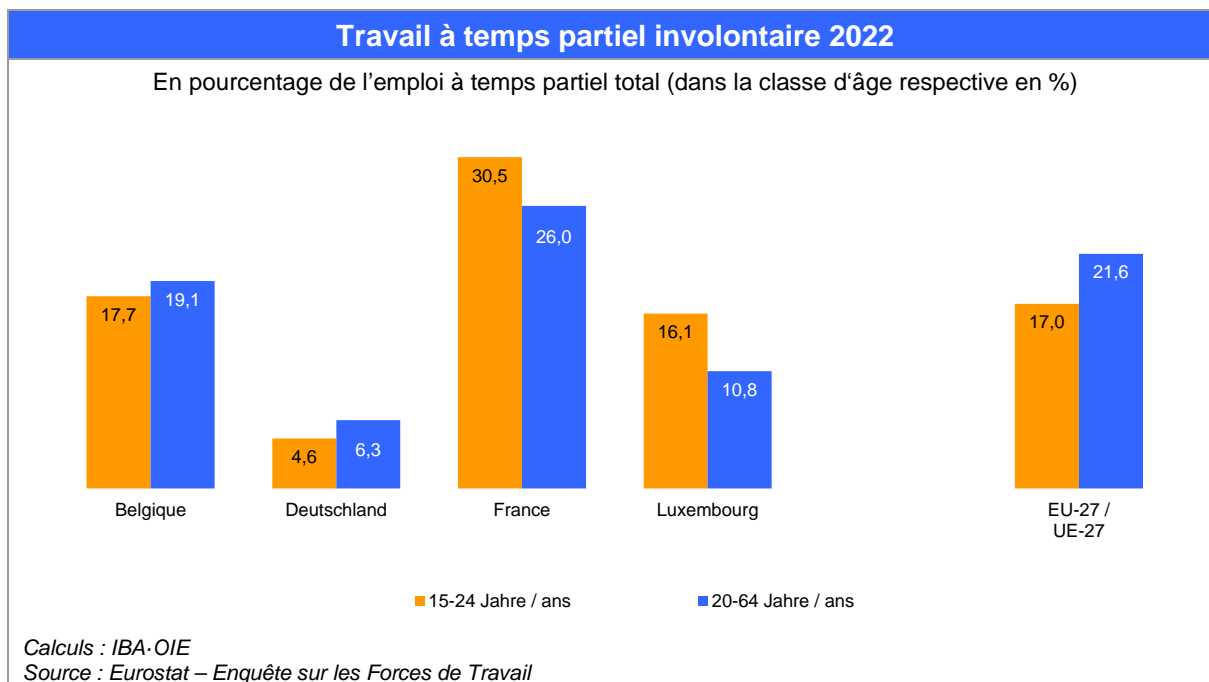
(11,8 points). Seul le Luxembourg peut se vanter d'un écart faible, puisque seul 1,5 point sépare le taux des femmes de celui des hommes. Au niveau grand-régional, l'écart homme-femme atteint 20,7 points. Les pays de la Grande Région affichent une tendance similaire à leurs régions respectives : la Belgique justifie d'un écart du taux d'emploi à temps partiel le plus élevé entre les hommes et les femmes avec 19,9 points, suivi de l'Allemagne avec 19,6 points, puis de la France avec 13,8 points. Les différences significatives spécifiquement liées au sexe restent étonnantes, étant donné que chez les 15–24 ans, la compatibilité de la vie familiale et professionnelle – qui reste encore souvent prise en charge par les femmes aux dépens de leurs carrières – représente sans doute encore moins une priorité. Il est possible aussi que les activités à temps partiel des jeunes femmes soient souvent destinées à fournir des revenus d'appoint, n'étant ainsi exercées que parallèlement aux études.



### **Le travail à temps partiel involontaire : la France en tête**

Il arrive que les jeunes exercent une activité à temps partiel parce qu'ils n'ont pas pu trouver d'emploi à temps plein, acceptant de ce fait un tel emploi, faute de mieux. En France, cela concerne, avec 30,5 % en 2022, près d'un tiers des jeunes employés à temps partiel. En Belgique, ils sont 17,7 %, au Luxembourg 16,1 % et en Allemagne 4,6 % à se trouver dans ce cas. Au niveau de l'UE, 17 % des travailleurs à temps partiel souhaiteraient un emploi à temps complet. En France et au Luxembourg, ces chiffres des jeunes sont supérieurs à l'emploi à temps partiel involontaire parmi les travailleurs de la classe d'âge des 20-64 ans. Il semble plus difficile pour les jeunes de trouver un emploi à temps plein ici qu'ailleurs.

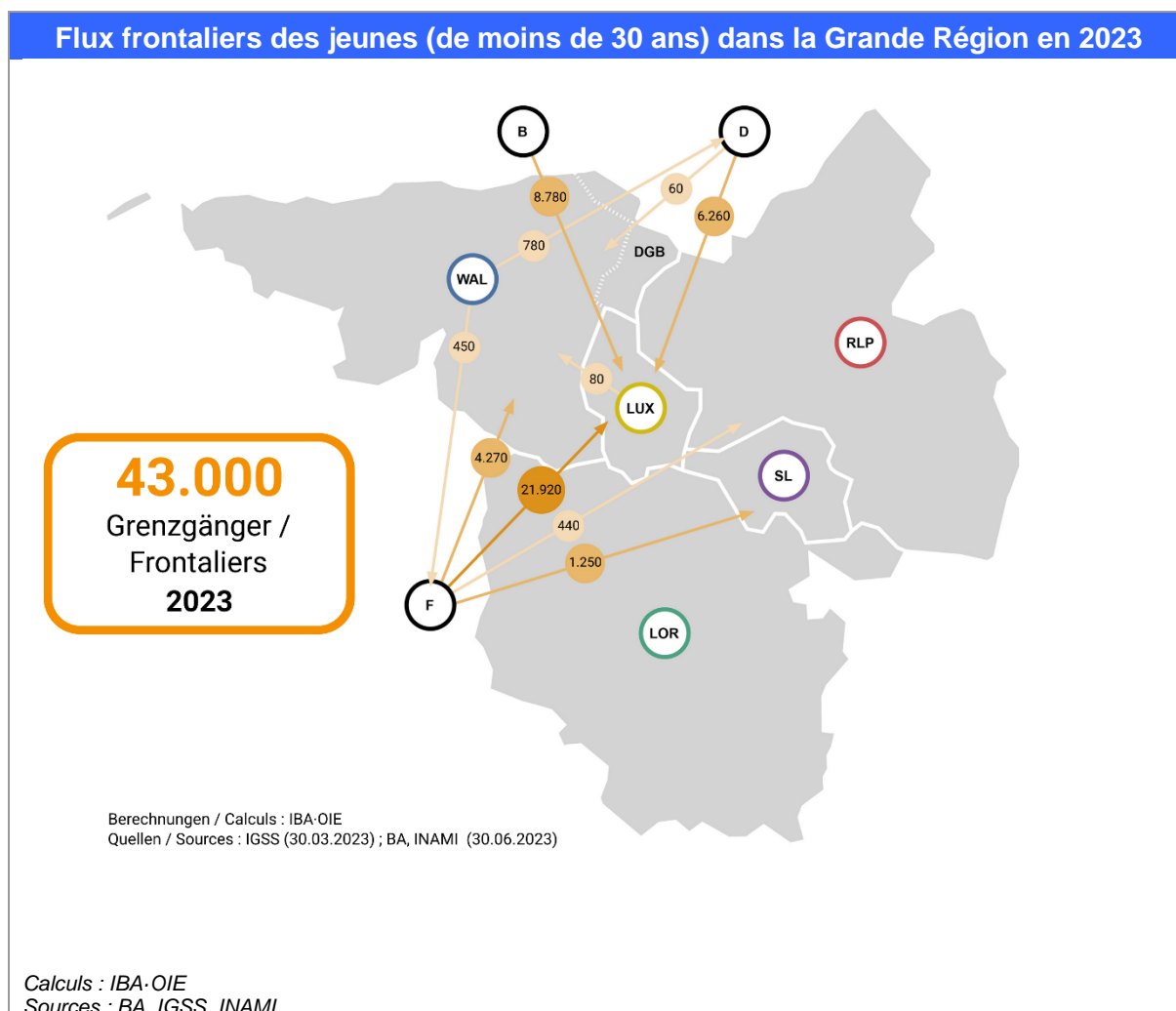




## 2.3 Mobilité des jeunes

### **Mobilité frontalière des jeunes au sein de la Grande Région**

La mobilité frontalière élevée est l'une des principales caractéristiques du marché du travail de la Grande Région. Les marchés régionaux de l'emploi sont imbriqués les uns dans les autres par d'intenses flux migratoires en tous sens : en 2023, la Grande Région comptait environ 275 000 frontaliers salariés (frontaliers entrants). Près de 16 % d'entre eux étaient des jeunes de moins de 30 ans.



### **Le Luxembourg : principale destination des jeunes frontaliers**

En 2023, le Grand-Duché de Luxembourg était de loin la destination principale des jeunes frontaliers : 86 % d'entre eux allaient y travailler. Environ 37 000 personnes, soit 16,6 % sur un total de 222 400 frontaliers se rendant au Luxembourg, étaient âgées de moins de 30 ans et 630 d'entre eux avaient moins de 20 ans. Avec près de 22 000 personnes, les jeunes actifs frontaliers venant de France représentaient presque 60 % du total des jeunes frontaliers se déplaçant au Grand-Duché. En ce qui concerne le nombre total de frontaliers français en di-

rection du Luxembourg, une personne sur six était âgée de moins de 30 ans (17 %). En revanche, la tranche d'âge des moins de 30 ans représentait seulement 12 % du total des travailleurs frontaliers originaires d'Allemagne.

### Frontaliers se rendant au Luxembourg par pays d'origine en 2023

Classe d'âge	Belgique		Deutschland		France		Total	
	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %
15-19	130	0,3	160	0,3	340	0,3	630	0,3
20-24	2.380	4,7	1.530	2,9	6.360	5,3	10.270	4,6
25-29	6.270	12,3	4.570	8,8	15.220	12,7	26.060	11,7
<30	8.780	17,2	6.260	12,1	21.920	18,4	36.960	16,6
Total (<20-60+)	51.060	100,0	51.870	100,0	119.450	100,0	222.380	100,0

Source : IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2023)

### La France : principal pays d'origine des jeunes frontaliers

En tenant compte également, outre les flux de frontaliers vers le Luxembourg, des jeunes se rendant en Wallonie et dans les composantes allemandes, les jeunes travailleurs venant de France représentaient près de 65 % du total des travailleurs frontaliers de moins de 30 ans qui ont fait la navette à l'intérieur de la Grande Région en 2023. Au total, 27 878 Français de moins de 30 ans travaillent de l'autre côté de la frontière, 340 d'entre eux ont moins de 20 ans. Force est de constater que la proportion de personnes dans la tranche d'âge des moins de 30 ans par rapport au flux total varie fortement selon la zone cible : plus d'un navetteur français sur six travaillant au Luxembourg et près d'un sur sept en Wallonie était âgé de moins de 30 ans, tandis qu'un frontalier sur dix se rend en Rhénanie-Palatinat et moins d'un sur dix en Sarre. Les jeunes Français font donc plutôt la navette pour travailler au Grand-Duché ou en Wallonie. Le marché de l'emploi allemand, avec son système de formation en alternance fortement développé, semble être moins attrayant pour les jeunes originaires de France, d'autant que la barrière de la langue y est plus importante qu'au Luxembourg.

### Frontaliers originaires de France par zones cibles en 2023

Classe d'âge	Luxembourg		Saarland		Rheinland-Pfalz		Wallonie		Total	
	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %
<20	340	0,3	126	0,9	38	1,0	271	0,8	775	0,5
20-29	21.580	18,1	1.122	7,9	398	10,4	4.003	12,3	27.103	15,9
<30	21.920	18,4	1.248	8,8	436	11,4	4.274	13,1	27.878	16,4
Total (<20-60+)	119.450	100,0	14.226	100,0	3.816	100,0	32.557	100,0	170.049	100,0

Sources :

Saarland, Rheinland-Pfalz : Bundesagentur für Arbeit (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2023)

Luxembourg : IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2023)

Wallonie : INAMI (Actifs ainsi que les travailleurs indépendants au 30/06/2023)

## 2.4 Chômage des jeunes

### 2.4.1 Chiffres du chômage

Pour rappel, le taux de chômage correspond au nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Eurostat calcule des taux de chômage harmonisés pour les États membres, la zone euro et l'UE. Ces taux sont basés sur les définitions recommandées par le Bureau International du Travail (BIT), le calcul est basé sur une source harmonisée, l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT). Sur la base de la définition du Bureau International du Travail, Eurostat définit les personnes au chômage comme les personnes de 15 à 74 ans qui :

- sont sans travail;
- sont disponibles pour commencer à travailler dans les deux semaines;
- et ont activement recherché un emploi pendant les quatre semaines précédentes.

Le taux de chômage des jeunes indique le nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans au chômage en pourcentage de la population active du même âge. Par conséquent, le taux de chômage des jeunes ne doit pas être interprété comme la proportion de personnes sans emploi dans la population totale des jeunes.

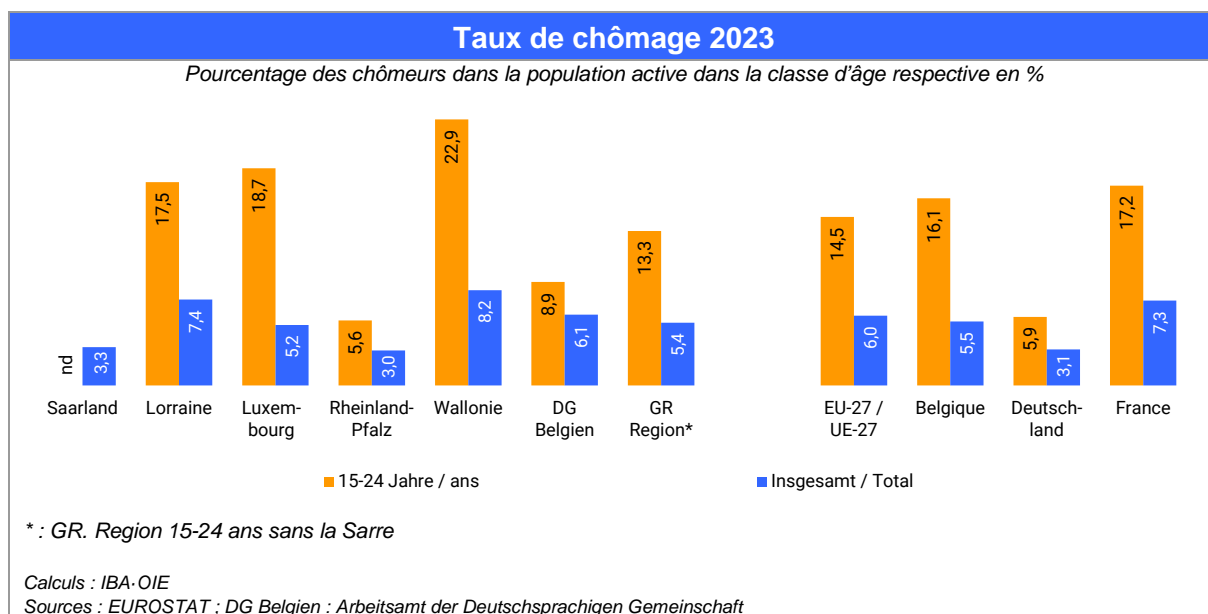
Dans toutes les composantes de la Grande Région, le taux de chômage des jeunes est, comme dans toute l'UE, supérieur au taux de chômage global. Cela s'explique en partie par le fait que les jeunes sont plus touchés que les autres classes d'âge par les crises (dernièrement la crise sanitaire et ses effets sur l'économie). Disposer d'un diplôme permet également une meilleure insertion professionnelle et continue de protéger du chômage.<sup>7</sup> Par ailleurs, certaines catégories de jeunes sont menacées d'exclusion à long terme pour des raisons qui ne sont pas conjoncturelles, notamment les « décrocheurs » sortis prématurément du système scolaire.<sup>8</sup> Ne plus faire partie du marché du travail pourrait avoir de sérieuses conséquences pour les individus, la société et l'économie en général. Une exclusion prolongée du marché du travail pourrait entraîner des pressions financières et un déclin du bien-être psychologique et social qui peuvent longtemps persister. Pour les gouvernements et l'Union européenne, la lutte contre le chômage des jeunes demeure en conséquence une priorité politique. La nécessité d'adopter des initiatives d'inclusion sociale qui dépassent le marché du travail est reconnue, afin d'aider les jeunes à redevenir des membres actifs de la société et faciliter leur accès au marché du travail.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse de France. Rapport sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail. [www.education.gouv.fr/l-insertion-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-10790](http://www.education.gouv.fr/l-insertion-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-10790) (27.06.2024)

<sup>8</sup> Batard P.-E., Ferrari N., Saillard E. (2012) : Le chômage des jeunes : quel diagnostic ? *Economie et Prévision*. <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2012-2-page-207.htm> (27.06.2024)

<sup>9</sup> Eurofound (2015) : Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg.



### **Le taux de chômage des jeunes plus de deux fois supérieur au taux de chômage global**

Comme le montrent les chiffres de l'Enquête sur les Forces de Travail de l'UE harmonisées selon les critères du BIT, le taux de chômage des jeunes dans la Grande Région (valeur pour les 15-24 ans calculée sans la Sarre) s'établissait en 2023 à 13,3 %, soit plus de deux fois supérieur au taux de chômage global pour une différence de plus de 7,9 points. Au niveau de l'UE-27, les taux de chômage étaient supérieurs à ceux de la Grande Région, tant pour les jeunes (14,5 %) que pour l'ensemble du marché du travail (6,0 %). La comparaison au niveau de la Grande Région fait apparaître des différences considérables entre les diverses composantes régionales en matière de chômage des jeunes : en Wallonie, en 2023, 22,9 % des jeunes entre 15 et 24 ans étaient au chômage et au Luxembourg, près d'un sur cinq (18,7 %). La Lorraine enregistre une valeur proche de celle du Grand-Duché avec 17,5 %. En revanche, le risque de chômage fut le plus faible en Rhénanie-Palatinat avec 5,6 %. Le taux de la Communauté Germanophone de Belgique (8,9 %) se situait en dessous de la moyenne grand-régionale.

### **Les différents systèmes éducatifs jouent un rôle important sur les taux de chômage**

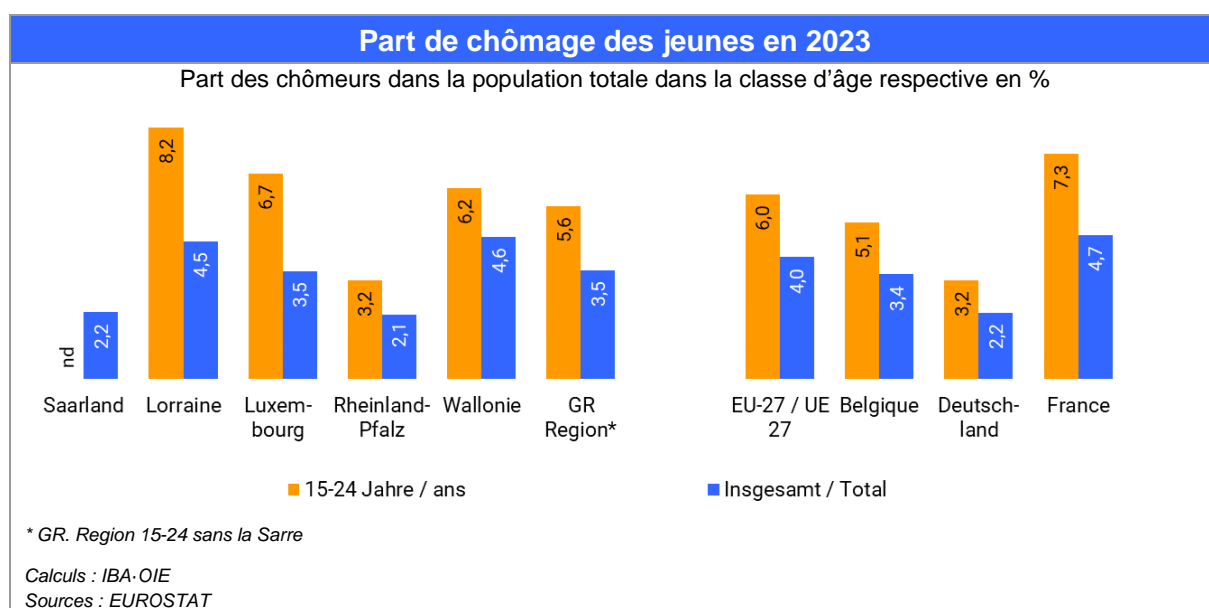
Les critères de définition du chômage des jeunes doivent cependant être considérés de manière différenciée dans la Grande Région. Dans le calcul du taux de chômage sur la base des conventions internationales, le nombre des chômeurs d'une classe d'âge en particulier est rapporté à celui de l'ensemble de la population active de la même classe d'âge. Chez les jeunes justement, la participation au marché du travail fait toutefois apparaître de très gros écarts entre les différentes composantes régionales, ce qui se répercute statistiquement aussi sur le calcul du taux de chômage. En effet, les différents systèmes éducatifs jouent un rôle important dans le calcul des taux d'emploi et de chômage. Dans les pays dont la stratégie choisie est d'éduquer longtemps (comme en France), les taux de chômage sont souvent plus élevés, car la population des jeunes compte moins d'actifs. À l'inverse, dans les pays qui font le choix d'insérer dans l'emploi plus tôt, comme c'est le cas en Allemagne, où les formations en alternance sont particulièrement prisées des jeunes, le nombre de jeunes actifs est plus élevé. Les écarts observés s'amenuisent d'ailleurs dans les classes d'âge supérieures, ce qui

rend la comparaison plus significative.<sup>10</sup> On observe ainsi en Wallonie et en Lorraine des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés qu'en Sarre et en Rhénanie-Palatinat.

### **Relativisation des taux de chômage élevés chez les jeunes ainsi que des écarts au sein de la Grande Région**

Pour obtenir une image réaliste de la situation, le taux de chômage peut être pondéré avec le taux d'activité, si bien que les chômeurs sont comparés avec la population totale et non avec la population dite active. Cet indicateur sera désigné ci-après comme la « part de chômage des jeunes ».<sup>11</sup>

Sur la base de cette méthode de calcul, la « part de chômage des jeunes » s'établissait en 2023 à 5,6 % dans la Grande Région (sans la Sarre), se situant ainsi, une fois encore, sous la moyenne européenne (UE-27 : 6,0 %). Pour les deux espaces de coopération, on constate que les écarts par rapport au chômage total sont nettement plus bas que précédemment (Grande Région : 2,1 pp, UE-27 : 4 pp). Au sein de la Grande Région, la Rhénanie-Palatinat conserve, avec une part de 3,2 %, le taux le plus bas. Dans toutes les composantes de la Grande Région, la situation des jeunes chômeurs est moins favorable que celle de la population dans son ensemble. Avec 8,2 % et 6,2 %, les jeunes Lorrains et les jeunes Wallons sont, comparés aux autres régions, toujours les plus fortement touchés par le chômage. Toutefois, les écarts conséquents se sont nettement relativisés, tant entre les composantes régionales que par rapport au chômage global.



<sup>10</sup> COQUET B. (2024). Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : Pourquoi le chômage des jeunes résiste-t-il à des moyens inédits ? [https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#\\_ftnref5](https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#_ftnref5) (27.06.2024)

<sup>11</sup> Eurostat (CP 12-07-2013) : Les jeunes dans l'UE. La mesure du chômage des jeunes – un aperçu des principaux concepts. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5160834/3-12072013-BP-FR.PDF.pdf/4e57701b-933b-4525-b40b-93acdefae130?t=1414685652000> (27.6.2024)

### Facteurs du chômage des jeunes

La différence entre le taux de chômage des jeunes et la part de chômage des jeunes est due au nombre des jeunes non comptabilisés dans la population active. Les deux indicateurs révèlent toutefois que les jeunes sont plus souvent chômeurs que leurs aînés. Le risque de chômage plus élevé chez les jeunes peut s'expliquer par le fait que le passage de l'école ou de la formation professionnelle à la vie active intervient en général à un âge situé entre 15 et 24 ans, et que des difficultés sont souvent rencontrées à cette période.

Par ailleurs, les premiers contrats de travail des jeunes sont plus fréquemment à durée déterminée, ce qui augmente le risque de chômage à leur expiration. En effet, l'alternance entre des périodes de chômage et des contrats courts est pour beaucoup un passage obligé. Cette période particulière dans la carrière professionnelle peut engendrer des effets négatifs sur l'insertion professionnelle. Ainsi, les jeunes qui acceptent un premier contrat temporaire, plutôt que de rester au chômage, ont de meilleures chances à terme d'accéder à un emploi stable. À l'inverse, la succession de plusieurs contrats courts risque de rendre plus difficile la stabilisation dans l'emploi. De même, l'accès aux premiers emplois se fait souvent au prix d'un "déclassement" – c'est-à-dire que les jeunes acceptent des emplois moins qualifiés que ce que leurs diplômes leur permettraient. Ce phénomène conduit à court terme à l'éviction des moins diplômés et à une utilisation peu efficace des forces de travail.<sup>12</sup>

En outre, les jeunes actifs disposent de moins d'expérience professionnelle. Ils ne peuvent par ailleurs pas faire valoir autant de droits liés à l'ancienneté, ce qui se traduit par un risque de licenciement accru des jeunes déjà employés. Parallèlement, il y a lieu de prendre en considération d'autres facteurs individuels qui ne sont toutefois que très difficilement mesurables.<sup>13</sup> Des mesures d'accompagnement existent (voir chapitre 3 et 4).

### Jeunes chômeurs âgés de 15 à 24 ans, 2013-2023 (en milliers)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Saarland	4,0	3,5	3,3	3,4	2,8	2,7	2,8	3,3	2,6	2,2	2,5
Rheinland-Pfalz	12,8	12,1	11,5	11,8	11,5	10,2	10,0	12,4	10,4	9,1	10,5
Lorraine	31,0	30,4	30,4	28,4	27,4	25,9	24,7	25,8	24,2	21,4	21,6
Luxembourg	2,2	2,2	2,0	1,8	1,7	1,4	1,4	1,8	1,5	1,2	1,4
Wallonie	54,9	52,9	49,2	45,9	43,0	40,3	37,9	39,8	38,0	39,7	42,7
DG Belgique	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
<b>GR Region</b>	<b>104,8</b>	<b>101,2</b>	<b>96,4</b>	<b>91,2</b>	<b>86,4</b>	<b>80,6</b>	<b>76,8</b>	<b>83,2</b>	<b>76,7</b>	<b>73,6</b>	<b>78,7</b>

Calculs : IBA-OIE

Source : Lorraine : DARES | Luxembourg : ADEM | Wallonie : Le Forem | DGB : VDAB, Actiris, Steunpunt WSE | Saarland und Rheinland-Pfalz : BA

<sup>12</sup> BATARD P.-E., FERRARI N., SAILLARD E, Op. cit.

<sup>13</sup> Cf. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 9. August 2013, p. 3ss.

### **Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a reculé de manière significative en Grande Région au cours des dix dernières années**

Selon les agences pour l'emploi au niveau de la Grande Région, le nombre de demandeurs d'emploi âgés de 15 à 24 ans a reculé d'environ 26 000 personnes entre 2013 et 2023, soit une diminution de 25 %. Il atteint ainsi un peu moins de 79 000 chômeurs en 2023. En parallèle, la population des jeunes a diminué de 72 400 personnes au sein de la Grande Région. Toutes les composantes enregistrent une amélioration de la situation du chômage des jeunes au cours de la période, en particulier la Communauté germanophone de Belgique dont le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a reculé de plus de 45 %, bien que cela ne représente qu'environ 250 personnes.

Au cours de la période de 2019 à 2020, fortement touchée par la crise de la COVID-19, le nombre de demandeurs d'emploi de 15 à 24 ans a augmenté de 8,4 % en Grande Région. Cette augmentation atteint même 31,0 % au Luxembourg, et respectivement 23,5 % et 19,6 % en Rhénanie-Palatinat et en Sarre. A l'inverse, en Lorraine et en Wallonie, où les taux de chômage sont plus élevés que dans les autres composantes, le nombre de jeunes chômeurs augmente de seulement 4,5 % et 5,3 %. La période suivante de 2020 à 2022 est caractérisée par une reprise économique globale, qui se traduit par un recul du nombre de chômeurs dans toutes les composantes. Enfin, entre 2022 et 2023, en lien avec une conjoncture économique moins favorable (augmentation effective du PIB moins élevée que les prévisions, voire récession dans certains États), le nombre de demandeurs d'emploi de 15 à 24 ans enregistre à nouveau une augmentation de 6,9 % au niveau grand-régional. Le Luxembourg enregistre sur cette période l'accroissement le plus élevé avec 20,3 % et la Lorraine la variation la plus faible avec 0,8 %.

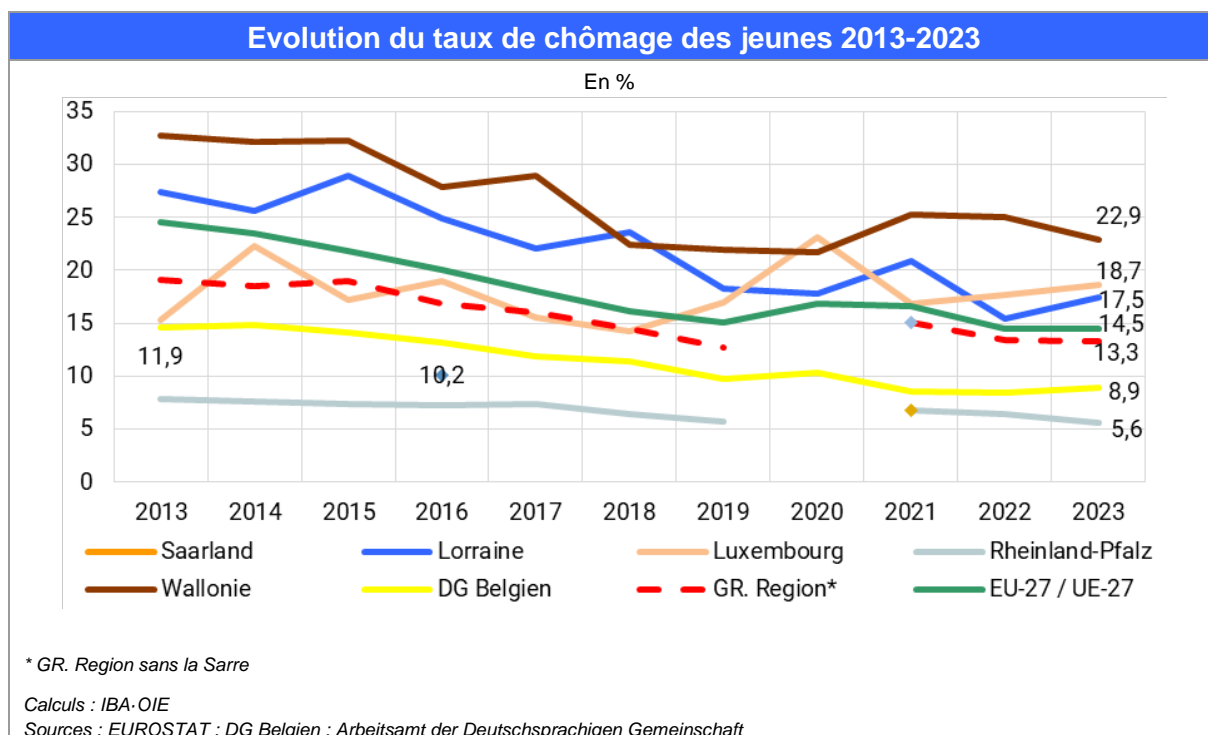
### **Diminution du taux de chômage des jeunes au cours de la dernière décennie en Grande Région**

Au sein de la Grande Région, les évolutions des taux de chômage des composantes sont proches de celles observées au niveau de la Grande Région. Des disparités se manifestent toutefois entre les composantes. Ainsi, c'est en Lorraine et en Wallonie que la situation du taux de chômage s'est la plus améliorée entre 2013 et 2023, tant pour l'ensemble de la population, que pour les jeunes qui enregistrent respectivement - 9,9 et - 9,8 points (pour l'ensemble les diminutions sont de 4,7 et - 3,2 points). A l'exception de la Sarre<sup>14</sup> et du Luxembourg, les autres composantes enregistrent également des diminutions plus importantes du taux de chômage des jeunes par rapport à l'ensemble. Sur la même période, seul le Luxembourg enregistre en même temps une diminution du chômage de l'ensemble de la population (- 0,7 pp) et une augmentation du taux de chômage des jeunes (+ 3,4 points). Au cours des quatre dernières années, on observe des hausses du chômage des jeunes dans toutes les composantes entre 2019 et 2021, puis un recul en 2022. Enfin, entre 2022 et 2023, le taux de chômage des jeunes augmente au Luxembourg, en Lorraine et au sein de la Communauté germanophone de Belgique. Il diminue en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie.

---

<sup>14</sup> Les données statistiques lacunaires pour la Sarre ne nous permettent pas d'analyser l'évolution du taux de chômage des jeunes dans cette composante.





### Une évolution positive du chômage des jeunes entre 2013 et 2023

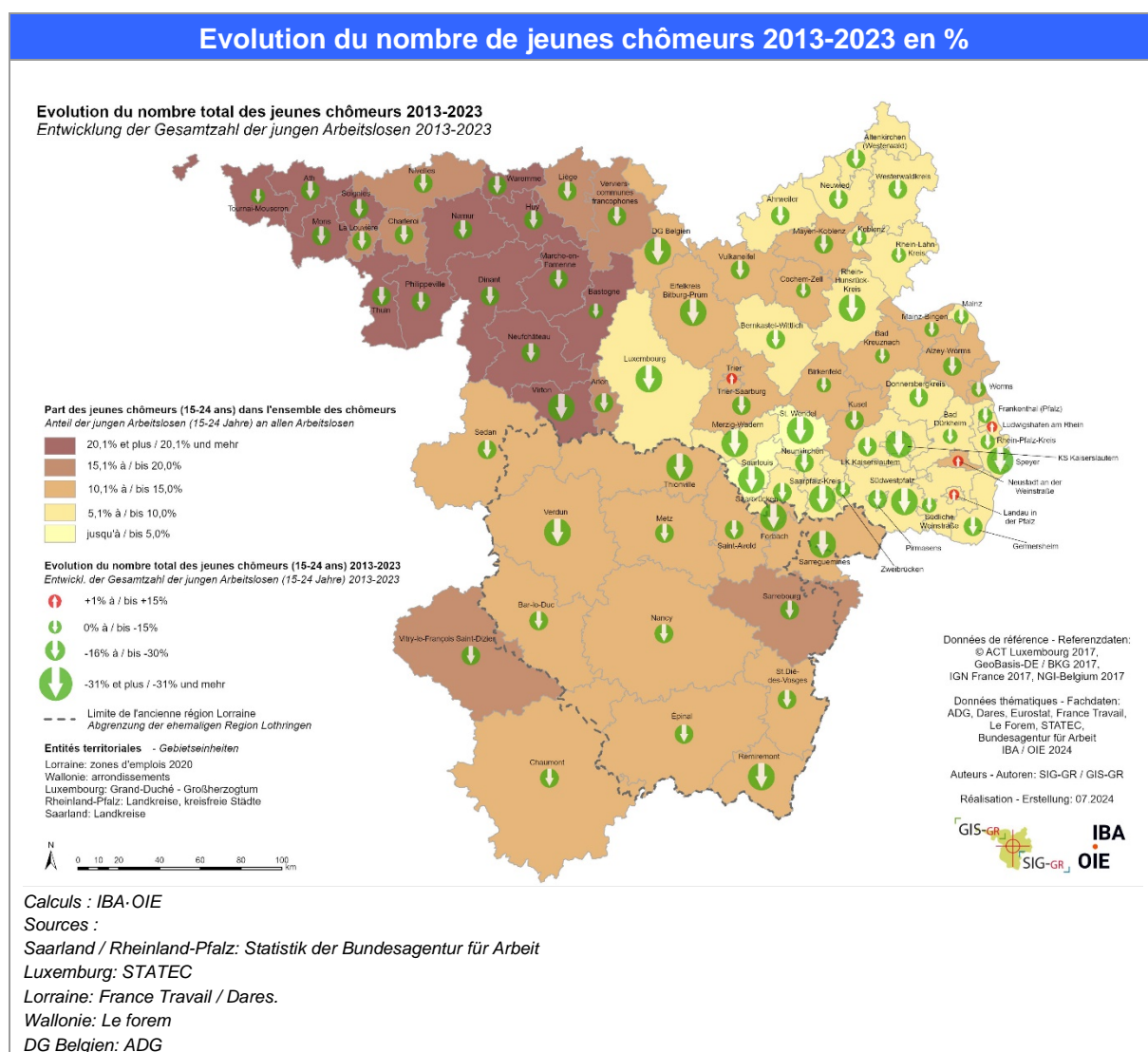
La carte ci-dessous montre les évolutions du nombre de jeunes chômeurs à une échelle infra-régionale. Ainsi, entre 2013 et 2023, le nombre de chômeurs âgés de 15 à 24 ans a diminué de 17,5 % (soit plus de 2 200 personnes) en **Rhénanie-Palatinat**. Cette évolution positive a notamment été portée par le district de Südwestpfalz et la ville de Kaiserslautern, où le chômage enregistre sur la période des baisses respectives de - 40,5 % et - 37,4 %. En valeur absolue, ce sont surtout la ville de Kaiserslautern (- 203 personnes) et le district de Mayen-Koblenz (- 194 personnes) qui contribuent à la diminution du nombre de jeunes demandeurs d'emploi. À l'inverse, les villes de Landau in der Pfalz (+ 14,2 %), Trêves (+ 11,5 %), Neustadt an der Weinstraße (+ 10,7 %) et Ludwigshafen (+ 4,8 %) enregistrent une augmentation du nombre de jeunes chômeurs.

Une évolution positive a été observée partout en **Sarre** au niveau des districts au cours de la période de référence. Globalement, le nombre de jeunes chômeurs a diminué de 36,9 % (- 1 471 personnes) dans cette région. Cette évolution est due en particulier aux districts de Sarrelouis (- 615 personnes, soit - 76,9 %), du Regionalverband de Sarrebruck (- 341 personnes, soit - 21,3 %) et du district de Saarpfalz (- 160 personnes, soit - 35,8 %).

Le chômage des jeunes a diminué dans toutes les zones d'emploi analysées en **Lorraine**. Entre 2013 et 2023, on observe ainsi un recul global du nombre des jeunes chômeurs de - 30,5 % (soit - 9 465 personnes). Les plus fortes baisses ont été enregistrées dans les zones d'emploi de Nancy (- 1 715 personnes, soit - 24,4 %), Metz (- 1 698 personnes, soit - 30,3 %) et Thionville (- 1 450 personnes, soit - 35,7 %). En valeur relative, c'est la zone d'emploi de Forbach qui enregistre la diminution la plus importante avec - 40,8 %, soit un recul de 783 personnes.

En **Wallonie**, le nombre des jeunes demandeurs d'emploi a baissé de 22,1 % (- 12 126 personnes) entre 2013 et 2023. Le chômage a baissé dans tous les arrondissements, notamment dans ceux de Virton avec - 30,6 % (- 220 personnes) et de Verviers (communes francophones) avec - 26,9 % (- 874 personnes). Les baisses les plus importantes en valeur absolue ont été enregistrées à Liège avec - 2 234 jeunes (- 21,9 %), ainsi qu'à Charleroi avec - 1 776 personnes (- 22,2 %). La **Communauté germanophone de Belgique** enregistre pour sa part une baisse du chômage des jeunes de - 44,9 %, soit un recul de 251 jeunes chômeurs.

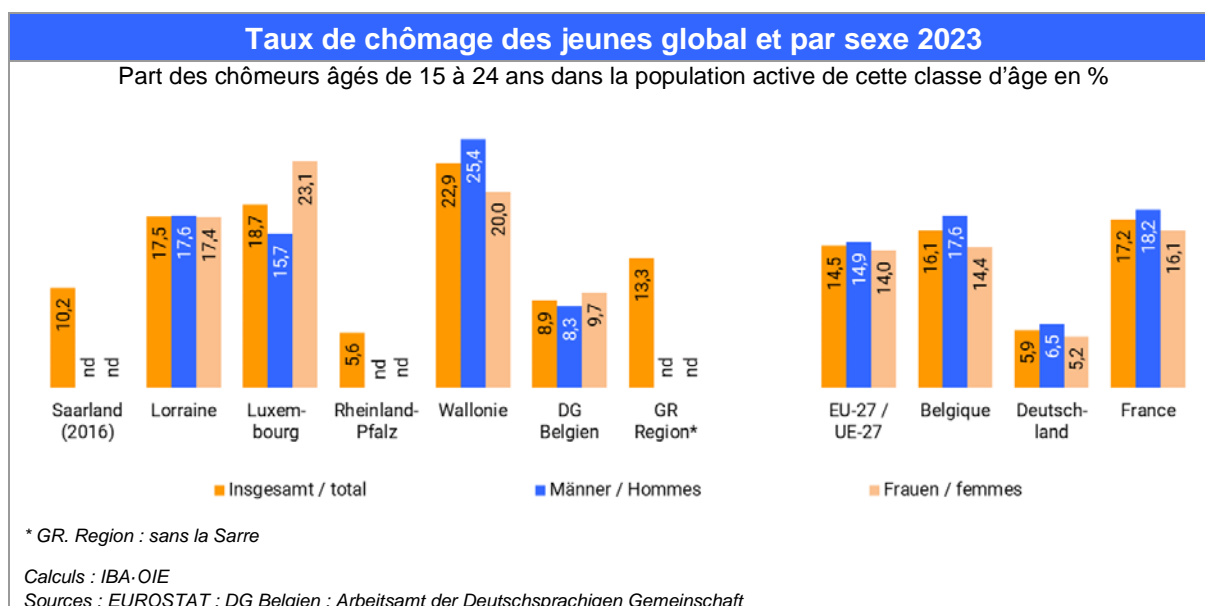
On observe également une évolution positive au **Luxembourg** : entre 2013 et 2023, le nombre de jeunes chômeurs a diminué de 36,1 % au total (soit 790 personnes).



## En Grande Région, des situations variées du chômage selon le genre

N.B. : les données relatives au taux de chômage des jeunes par sexe fournies par EUROSTAT sont lacunaires pour la Sarre et la Rhénanie-Palatinat. Cela ne nous permet malheureusement pas de calculer une valeur grand-régionale fiable ni représentative. Aussi, la situation du taux de chômage par sexe et son évolution au niveau de la Grande Région ne sera pas analysée dans cette partie.

En 2023, on observe au sein de la Grande Région des situations hétérogènes quant au chômage des jeunes par sexe. En effet, au Luxembourg et en Communauté germanophone, le taux de chômage des hommes est inférieur à celui des femmes, en particulier au Luxembourg, avec un écart de 7,4 points en faveur des jeunes hommes. A l'inverse, en Wallonie, ces derniers sont plus souvent au chômage que les jeunes femmes, avec un écart de 5,4 points en leur faveur. En Lorraine, l'écart est très faible, avec une valeur de seulement 0,2 point en faveur des femmes. Au niveau national, malgré des valeurs de chômage hétérogènes, la répartition des jeunes chômeurs par sexe est similaire entre l'Allemagne, la Belgique, la France et l'UE. On y observe, en effet, des taux de chômage plus élevés pour les hommes que pour les femmes.



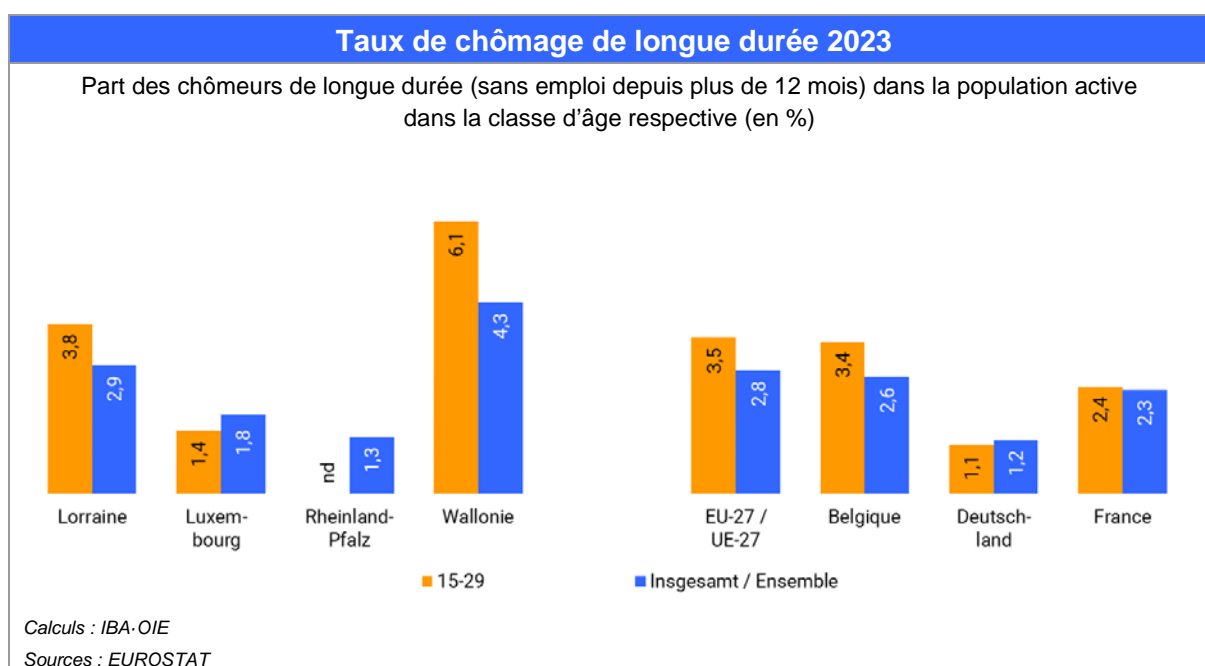
Les données fournies par Eurostat montrent que - à l'exception du Luxembourg, les évolutions des taux de chômage par sexe au cours des dix dernières années sont favorables tant pour les hommes que pour les femmes, et ce, dans des proportions équivalentes. En Wallonie, le taux de chômage des jeunes femmes recule de 10,1 points de pourcentage (pp), soit un peu plus que les jeunes hommes avec 9,3 pp. En Lorraine, le recul du taux de chômage observé est quasiment le même pour les hommes que pour les femmes (- 9,9 et - 9,8 points). L'écart entre les taux de chômage des jeunes se creuse sensiblement au profit des jeunes femmes de la Communauté germanophone, dont le recul s'élève à 6,5 pp (contre - 5,1 points pour les hommes). Enfin, au Luxembourg, seul le taux de chômage des jeunes hommes recule au cours de cette période avec - 2,6 pp. À l'inverse, le taux de chômage des femmes y augmente de plus de 12 points.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Note méthodologique : selon l'ADEM, les taux de chômage des jeunes fournis par EUROSTAT pour le Luxembourg sont des estimations dérivées d'enquêtes sur les forces de travail (EFT). Selon les chiffres des demandeurs d'emploi de l'ADEM, entre 2013 et 2023, le nombre de jeunes femmes au chômage a reculé de 362 personnes, soit - 38,3 %. Pour les jeunes hommes, leur nombre a reculé de 428 personnes, soit - 34,4 %. Entre 2022 et 2023, on observe des augmentations du nombre de demandeurs d'emploi chez les jeunes femmes et les jeunes hommes (respectivement + 22,7 % et + 18,8 %).

### Les jeunes sont davantage exposés au risque de chômage de longue durée

Les données d'Eurostat montrent par ailleurs que les jeunes (ici la classe d'âge des 15-29 ans) sont plus souvent au chômage durant plus d'une année que les chômeurs d'une manière générale. C'est le cas en particulier en Wallonie et en Lorraine, où à la fois les taux de chômage de longue durée et les écarts par rapport au chômage global sont plus élevés qu'au niveau européen et dans les Etats nationaux respectifs. En revanche, au Luxembourg, les jeunes de 15 à 29 ans sont légèrement moins touchés par le chômage de longue durée que l'ensemble de la population. C'est également le cas en Allemagne, bien que l'écart entre les deux classes d'âges y soit de seulement 0,1 point.

Le risque qu'un jeune devienne un chômeur de longue durée peut être aggravé par deux facteurs principaux : un déficit éducatif et un manque d'expérience professionnelle.<sup>16</sup> Par ailleurs, les jeunes qui vivent de manière précoce une période de chômage de longue durée ont un risque plus élevé d'en subir les effets tout au long de la vie. En effet, ils ont plus de chance d'occuper des postes qui demandent peu, voire pas de qualification. Le chômage de longue durée entraîne aussi des effets négatifs sur les revenus tout au long de la vie. Enfin, le bien-être des jeunes est également influencé par un épisode précoce de chômage de longue durée. Cette période contribue ainsi à diminuer la satisfaction générale de la vie, mais surtout, il augmente le risque d'exclusion sociale, diminuant par la même l'optimisme face à l'avenir.<sup>17</sup>



<sup>16</sup> EUROFOUND (2017). Jeunes chômeurs de longue durée : caractéristiques et réponses politiques. DOI : 10.2806/940447. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2017/jeunes-chomeurs-de-longue-duree-caracteristiques-et-reponses-politiques> (02.07.2024)

<sup>17</sup> Ibid.

## 2.5 Le concept des NEET

### ***Un concept alternatif au chômage des jeunes et largement répandu***

Le concept des NEET (Neither in Employment, nor in Education or Training) – c'est-à-dire les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation – est un concept qui remonte aux années 1990. Il a été utilisé pour la première fois au Royaume-Uni sous le terme de « Status zerO » pour identifier les jeunes dont la situation ne correspondait à aucune des catégories existantes.<sup>18</sup> Cette terminaison connotée négativement a été remplacée officiellement en 1999 par celle de NEET, et est aujourd'hui largement utilisée par les gouvernements et les organisations internationales, notamment au sein de l'Union européenne et de l'OCDE. L'indicateur du taux de NEET correspond, au sein d'une classe d'âge, au nombre de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation par rapport au nombre total de jeunes de cette même classe d'âge.<sup>19</sup> Au niveau de l'Union européenne, ce concept et l'indicateur qui en résulte, a pris une importance particulière à la suite de la crise financière de 2007-2008. L'indicateur du taux de NEET fait depuis partie du Tableau de bord Social de l'UE (Social Scoreboard). Dans le cadre du socle européen des droits sociaux, un objectif a été fixé pour cet indicateur : l'UE doit atteindre un taux NEET (âgés de 15 à 29 ans) de 9 % d'ici 2030.<sup>20</sup>

Face aux indicateurs classiques pour décrire la situation des jeunes sur le marché de l'emploi, le taux de NEET propose une vision plus proche de la réalité vécue par les jeunes et constitue donc une alternative pertinente. En effet, l'indicateur du taux de chômage des jeunes se heurte à certaines limites liées à la conception même de l'indicateur. Tout d'abord, les différences concernant les systèmes de formation professionnelle rendent difficiles les comparaisons interrégionales et internationales. De plus, le calcul du taux de chômage des jeunes intègre parmi les inactifs les jeunes qui poursuivent encore un enseignement ou une formation. Cela tend à déformer la situation réelle des jeunes, en particulier dans les pays où une large partie de la jeunesse a accès à l'enseignement supérieur, comme c'est le cas en France ou en Belgique.<sup>21</sup> Enfin, en mobilisant dans le calcul les catégories d'actifs en emploi ou au chômage, le taux de chômage ne tient pas compte des situations variées que connaissent les jeunes aujourd'hui, certains exerçant des petits boulots en parallèle de leurs études, d'autres dépendant des aides sociales alors même qu'ils travaillent, etc. Les parcours de vie ne sont en effet plus linéaires aujourd'hui (d'abord à l'école, puis en emploi, et enfin en retraite), et les situations observées sont également bien davantage individualisées que par le passé (tout le monde ne suit pas le même parcours type). Le taux de NEET constitue ainsi un outil intéressant et plus efficace pour les comparaisons internationales et permet de centrer l'analyse sur les périodes hors études et formations.<sup>22</sup>

---

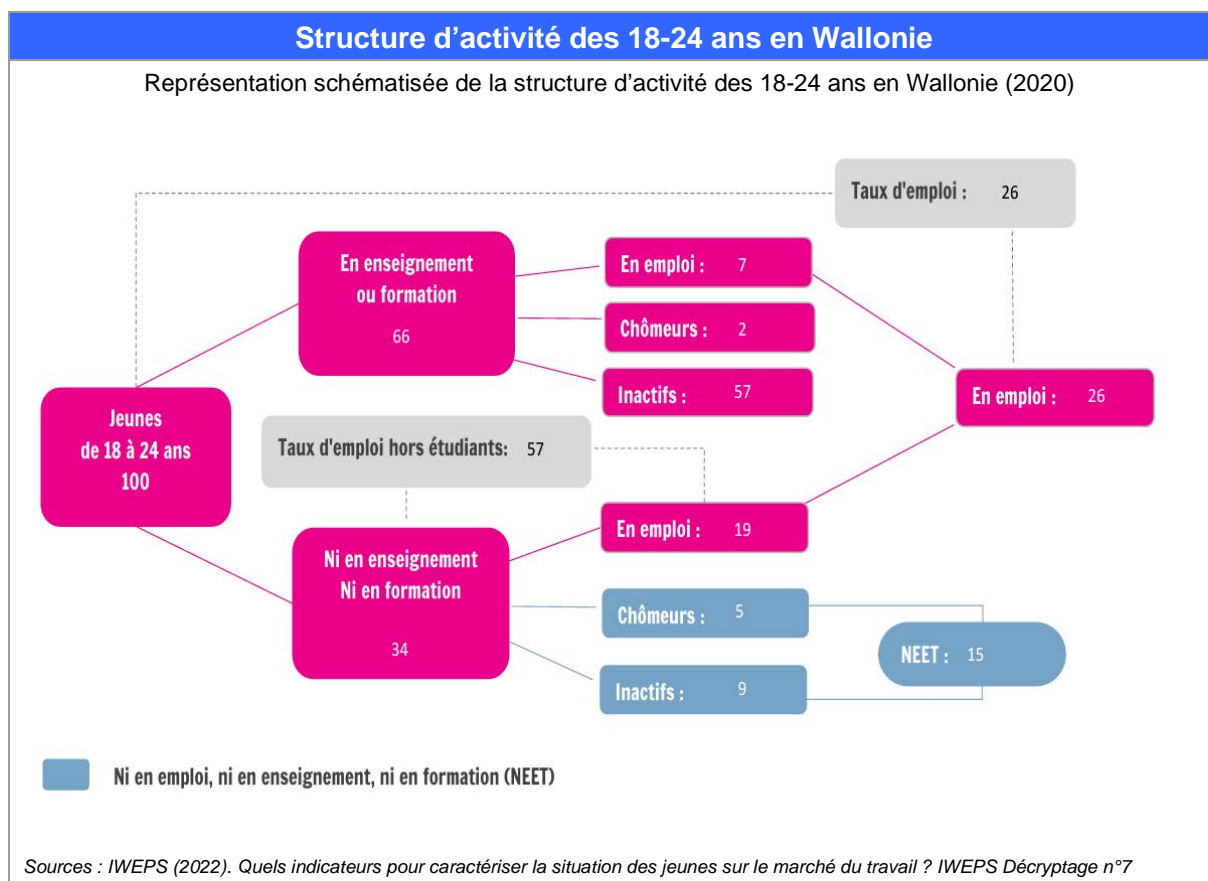
<sup>18</sup> Giret J.-F., Jongbloed J. (2021): Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base. CEREQ Bref n°413.

<sup>19</sup> Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) : Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? IWEPS décryptage n°7.

<sup>20</sup> Eurofound (2024) : Becoming adults: Young people in a post-pandemic world, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>21</sup> Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) : Op. cit.

<sup>22</sup> Reist C. (2020) : Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? DARES analyses n°6.



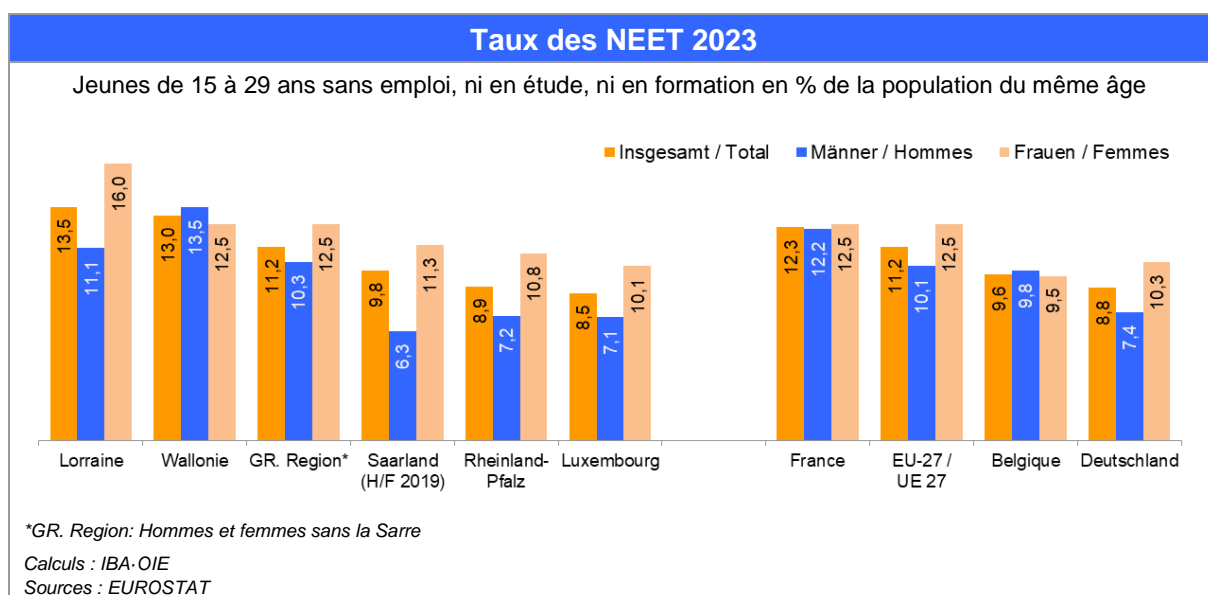
Le graphique ci-dessus montre dans quelle mesure les indicateurs du taux de chômage des jeunes et du taux des NEET se distinguent conceptuellement. Alors que dans le cas du taux de chômage, l'ensemble des chômeurs (y compris en formation continue) figure au numérateur, le chiffre déterminant dans le taux des NEET est celui des chômeurs et des personnes inactives n'étant pas en formation initiale ou continue. Le dénominateur est également différent : si le taux de chômage des jeunes se rapporte à la population active (en emploi ou non), dans le calcul du taux des NEET, le dénominateur est composé de la population totale d'une classe d'âge, qu'elle soit donc active ou inactive. Cet indicateur permet ainsi de contourner les problèmes de comparabilité au sein de la Grande Région, contrairement au taux de chômage qui favorise les territoires où les formations professionnelles en alternance sont particulièrement répandues.

### **Au sein de la Grande Région, les taux des NEET varient de 8,5 % à 13,5 %**

En 2023, le taux des NEET (âgés de 15 à 29 ans) atteignait 11,2 % dans la Grande Région, celle-ci obtenant ainsi un résultat exactement similaire à celui de l'UE-27. La comparaison interrégionale révèle que le Luxembourg, avec 8,5 %, et la Rhénanie-Palatinat, avec 8,9 %, enregistrent les taux les plus bas. A l'exception de la Sarre, dont le taux se trouve à 9,8 %, dans toutes les autres composantes régionales, plus d'un jeune sur dix se trouvait encore en situation de NEET en 2023. Les taux des NEET sont supérieurs aux moyennes nationales respectives dans l'ensemble des composantes de la Grande Région. Sauf en Wallonie, la distinction par sexe observée en 2023 fait apparaître que davantage de femmes que d'hommes se trouvent en situation de NEET. Les écarts sont les plus élevés en Sarre (données 2019) avec 5,0 points, et en Lorraine avec 4,9 points. En Wallonie au contraire, les

femmes sont un peu moins en situation de NEET que les hommes, l'écart en leur faveur est de 1 point.

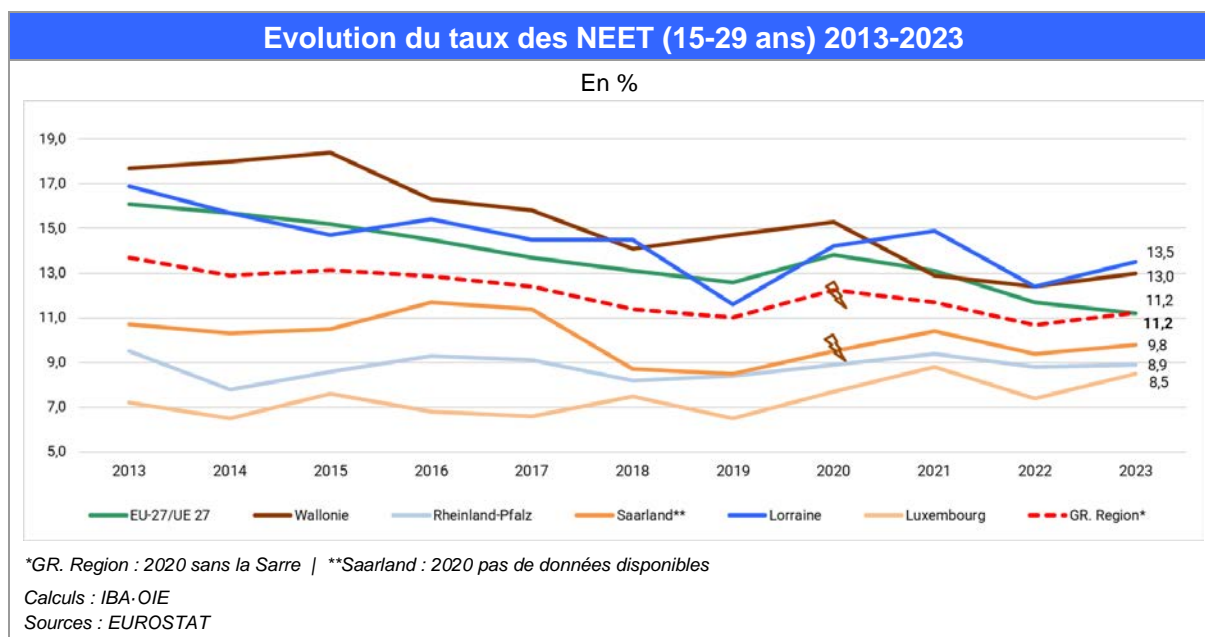
Selon une analyse de l'INSEE sur la situation des NEET en France, les jeunes hommes entre 15 et 24 ans seraient plus souvent en situation de NEET car ils sortent en moyenne plus tôt du système scolaire et sont, dans cette tranche d'âge, plus souvent en emploi, mais aussi au chômage. A l'inverse, dans la tranche d'âge supérieure, à savoir de 25 à 29 ans, les femmes sont plus souvent en situation de NEET. Bien qu'elles soient moins au chômage, les femmes de cette tranche d'âge sont plus nombreuses à s'éloigner du marché du travail, notamment en raison des maternités et des congés parentaux.<sup>23</sup> De plus, le fait d'avoir un enfant à charge contribue à maintenir les femmes en situation de NEET.<sup>24</sup>



L'évolution du taux des NEET, tant au niveau de l'UE que de la Grande Région, est fortement liée à la conjoncture : les dernières crises majeures ont toutefois eu des effets différents sur la situation des jeunes en Europe. Parmi les 15 à 29 ans entre 2013 et 2023, le taux de NEET était le plus élevé après la crise financière de 2008 (16,1 % au niveau européen en 2013), alors qu'en 2022, lors de la reprise postpandémie, ce taux était de 11,7 %. La crise financière a également eu des effets à plus long terme sur les jeunes, puisque le taux relativement bas observé en amont de la crise financière a été atteint à nouveau seulement en 2018. Dans le cas de la crise sanitaire, le taux de NEET était dès 2022 en dessous de celui de 2019.

<sup>23</sup> Flora Vuillier-Devillers (2023) : Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse. INSEE Focus n°285. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6686184#:~:text=Au%20total%2C%2052%2C4%20%25,11%2C0%20%25%20en%20> (03.07.2024)

<sup>24</sup> Selon une analyse de la DARES, un quart des femmes NEET inactives de 16 à 25 ans et souhaitant travailler ne recherche pas d'emploi en raison de la garde d'enfants ou d'une personne dépendante contre seulement 1 % des hommes.



A l'échelle de la Grande Région, l'évolution des NEET est très similaire à celle de l'UE-27. On observe toutefois une légère hausse entre 2022 et 2023, alors que le taux diminue au niveau de l'Union européenne. Parmi les composantes, il est intéressant d'observer la réduction des écarts entre les taux maximums et minimums au cours de la période. Ainsi, on observait en 2013 un écart de 10,5 points entre la Wallonie et le Luxembourg, puis seulement 5 points en 2023 entre la Lorraine et le Luxembourg. En dix ans, la Grande Région a enregistré un recul de 2,5 points de son taux de NEET, alors qu'au cours de la même période, la Wallonie enregistre un recul de près de 5 points. Au Luxembourg, le taux de NEET augmente de 1,3 pp depuis 2013, mais c'est aussi la composante qui enregistre les valeurs les plus faibles sur toute la période.

### **Les NEET : un groupe très hétérogène**

Il est important de préciser que le groupe des NEET est très hétérogène, si bien que l'interprétation des chiffres présentés ci-dessus doit se faire avec une certaine prudence. En effet, si d'un point de vue statistique cet indicateur prend en compte les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études et ni en formation, la population des NEET revêt un large éventail de situations différentes. Certains des NEET additionnent les désavantages, comme par exemple un niveau d'éducation faible, un contexte familial difficile ou bien connaissent des situations de pauvreté ; les jeunes de cette catégorie sont autant des publics vulnérables que non-vulnérables.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/c562c603-dc00-4e40-a47c-efc021428415/content> (16.07.2024)



Dans son rapport de 2012, EUROFOUND classait les NEET en cinq catégories :

- (1) **Les chômeurs « traditionnels »** : la catégorie quantitativement la plus importante, à subdiviser en chômeurs de courte et de longue durée ;
- (2) **Les « non disponibles »** : jeunes gens ayant des responsabilités familiales ou étant malades ou handicapés ;
- (3) **Les « désengagés »** : jeunes gens ne cherchant ni emploi ni formation, bien que n'ayant aucune contrainte ou ne présentant aucune incapacité ; cette catégorie inclut à la fois les chômeurs démotivés et d'autres jeunes « en marge » de la société ;
- (4) **Les « chercheurs d'opportunité »** : jeunes gens en recherche active d'emploi ou de formation, mais attendant une opportunité correspondant à leurs capacités et leur statut ;
- (5) **Les NEET volontaires** : jeunes gens poursuivant une autre activité enrichissante, comme les voyages, l'apprentissage d'une activité artistique ou encore qui se sont engagés dans une démarche de développement personnel.

Toutefois, dans une étude plus récente<sup>26</sup>, EUROFOUND propose une nouvelle classification des NEET en sept catégories, définies comme suit :

- (1) **Les ré-entrants** : ce groupe contient les jeunes qui vont rapidement retourner soit en emploi, soit en études ou en formation. Ils ont déjà été employés ou engagés dans des formations.
- (2) **Les inactifs à court-terme** : ce groupe est composé de tous les jeunes inactifs recherchant activement un emploi et disponible pour commencer dans les deux semaines et qui sont au chômage depuis moins d'un an. De courtes périodes de chômage lors de la transition entre la formation et l'emploi sont considérées comme étant normales et n'aggravant pas significativement la vulnérabilité de cette catégorie.
- (3) **Les inactifs à long-terme** : ce groupe est composé de tous les jeunes inactifs recherchant activement un emploi et disponibles pour commencer dans les deux semaines et qui sont au chômage depuis plus d'un an. Les jeunes de cette catégorie encourent un risque élevé de désengagement et d'exclusion sociale. Les conséquences d'un désengagement de longue période affectent de manière durable le capital humain et les revenus des futurs emplois occupés.
- (4) **Les non-disponibles pour raisons de santé ou de handicap** : cette catégorie regroupe les jeunes qui ne cherchent pas à travailler ou qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines en raison de problèmes de santé ou de handicaps. Ce groupe inclut ceux qui, en raison de leurs problèmes médicaux, ne peuvent pas exercer un métier rémunéré.
- (5) **Les non-disponibles pour raisons familiales** : ce groupe rassemble les jeunes qui ne sont pas disponibles pour travailler en raison de contraintes familiales – par exemple élever un enfant ou s'occuper d'un adulte en situation de handicap.
- (6) **Les découragés** : cette catégorie regroupe tous les jeunes qui ont arrêté de chercher un emploi, car ils pensent qu'il n'existe pas d'opportunités pour eux. Ce sont

---

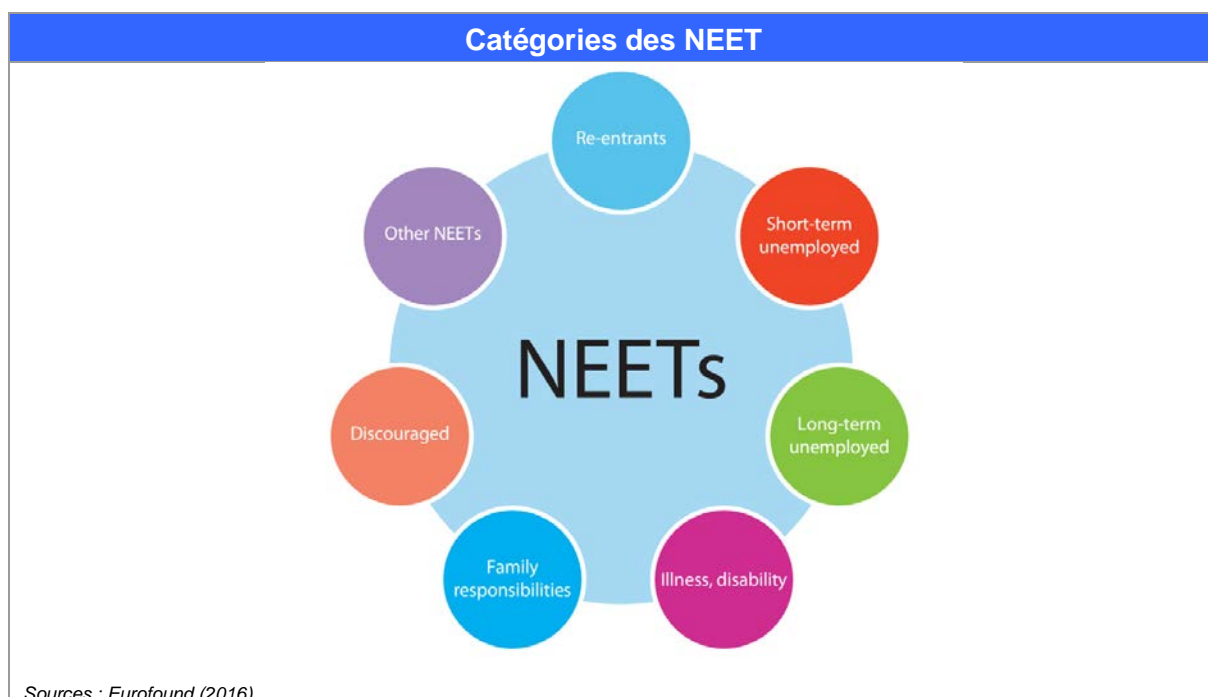
<sup>26</sup> Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/c562c603-dc00-4e40-a47c-efc021428415/content> (16.07.2024)

majoritairement des jeunes gens vulnérables avec un risque élevé d'exclusion sociale et qui exerceront très certainement des métiers à faible rémunération au cours de leur carrière ou bien un désengagement à long terme du marché de l'emploi.

**(7) Les autres inactifs :** ce groupe recense tous les autres jeunes qui sont en situation de NEET pour une autre raison que les six évoquées précédemment. Il s'agit d'un groupe très hétérogène qui rassemble tant les jeunes les plus précaires et éloignés du marché du travail que les jeunes les plus favorisés, ou encore ceux dont la démarche s'éloigne des cursus traditionnels, tels que les artistes par exemple.

### **De grandes différences parmi les NEETs en Europe**

Au niveau de l'UE, la catégorie qui regroupe le plus de NEET est celle des chômeurs de courte et de longue durée. Toutefois, la répartition des NEET selon les différents groupes varie largement au sein de l'UE. En effet, dans les pays nordiques, occidentaux et continentaux, les groupes les plus importants sont généralement les chômeurs de courte durée.<sup>27</sup> On trouve par ailleurs des taux élevés de NEET en raison d'incapacités médicales ou physiques, principalement en Europe du Nord, car il existe des régimes de prestations d'invalidité généreux et inefficaces qui créent de fausses incitations à rester à l'écart du marché du travail.<sup>28</sup> A l'opposé, on trouve des parts élevées de NEET au chômage ou qui sont découragés dans les pays touchés plus durement par la crise, par exemple en Europe du sud et centrale, où il manque également des politiques actives pour le marché du travail.<sup>29</sup> Enfin, dans les pays d'Europe orientale, où il manque des services pour les familles, conjugué à des services de soins de longue durée peu développés, la majorité des NEET sont des femmes et appartiennent à cette catégorie en raison de leurs responsabilités familiales.<sup>30</sup>



<sup>27</sup> Eurofound (2016). Op. cit.

<sup>28</sup> Eurofound (2021). Op. cit.

<sup>29</sup> Assmann, ML., Broschinski, S. (2021). Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment. JAYS 4, 95–117. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00040-w> (16.07.2024)

<sup>30</sup> Eurofound (2016). Op. Cit.

### **Les facteurs aggravant le risque d'être NEET**

On s'accorde généralement à dire qu'il y a trois types d'influences, à savoir les facteurs sociaux, personnels et économiques. L'analyse d'une étude Eurofound<sup>31</sup> sur les valeurs européennes de 2008 a ainsi livré les résultats suivants :

- La probabilité que des personnes présentant un handicap se retrouvent en situation de NEET est de 40 % plus élevée ;
- La probabilité que les jeunes issus de l'immigration se retrouvent en situation de NEET est de 70 % plus élevée en comparaison avec les natifs du pays ;
- Les jeunes avec un faible niveau d'instruction se trouvent trois fois plus souvent en situation de NEET que les titulaires de diplômes universitaires ;
- La vie en zones isolées peut augmenter de moitié le risque d'appartenir à la catégorie des NEET ;
- Les jeunes rattachés à un ménage disposant d'un faible revenu sont plus fréquemment en situation de NEET que ceux bénéficiant d'un revenu moyen ;
- Les jeunes dont les parents sont ou étaient sans emploi sont 17 % plus souvent en situation de NEET que les jeunes du même âge et dont les parents sont en emploi ;
- Enfin, les jeunes dont les parents sont divorcés sont 30 % plus souvent en situation de NEET.

Dans l'ensemble, les recherches montrent que les facteurs socio-démographiques jouent un rôle crucial dans le risque d'être NEET. Ainsi, le fait de vivre dans un foyer avec un ou les deux parents au chômage et les foyers monoparentaux constituent des facteurs importants de risque d'être NEET. De même, le lieu de résidence a aussi un impact sur le risque d'être NEET. En effet, les jeunes vivant en milieu rural sont plus exposés à ce risque, notamment lors de la transition vers l'âge adulte, en comparaison aux jeunes vivant en milieu urbain.<sup>32</sup> Le niveau d'étude est également un critère décisif puisque la probabilité de devenir NEET continue à décroître à mesure que le niveau d'études augmente. La poursuite d'études et la formation constituent donc un levier efficace pour lutter contre le chômage et l'exclusion. Toutefois, on observe des taux élevés de NEET ayant un diplôme dans le sud de l'Europe et les pays méditerranéens.<sup>33</sup> Enfin, on observe que les jeunes NEET de longue durée sont moins diplômés que le reste des NEET.<sup>34</sup>

### **Quelle classe d'âge pour observer les NEET ?**

La question du choix de la classe d'âge retenue pour mesurer les NEET est cruciale dans la mesure où les situations rencontrées entre 15 et 29 ans – voire jusqu'à 34 ans avec l'allongement de la durée des études – sont très variées. Alors qu'à l'origine, le taux de NEET cherchait plutôt à décrire la situation des jeunes de 16 à 18 ans qui ont quitté le système éducatif avant la fin du cycle secondaire<sup>35</sup>, son extension jusqu'à 24 voire 29 ans inclut désormais tant des jeunes qui ont

---

<sup>31</sup> Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

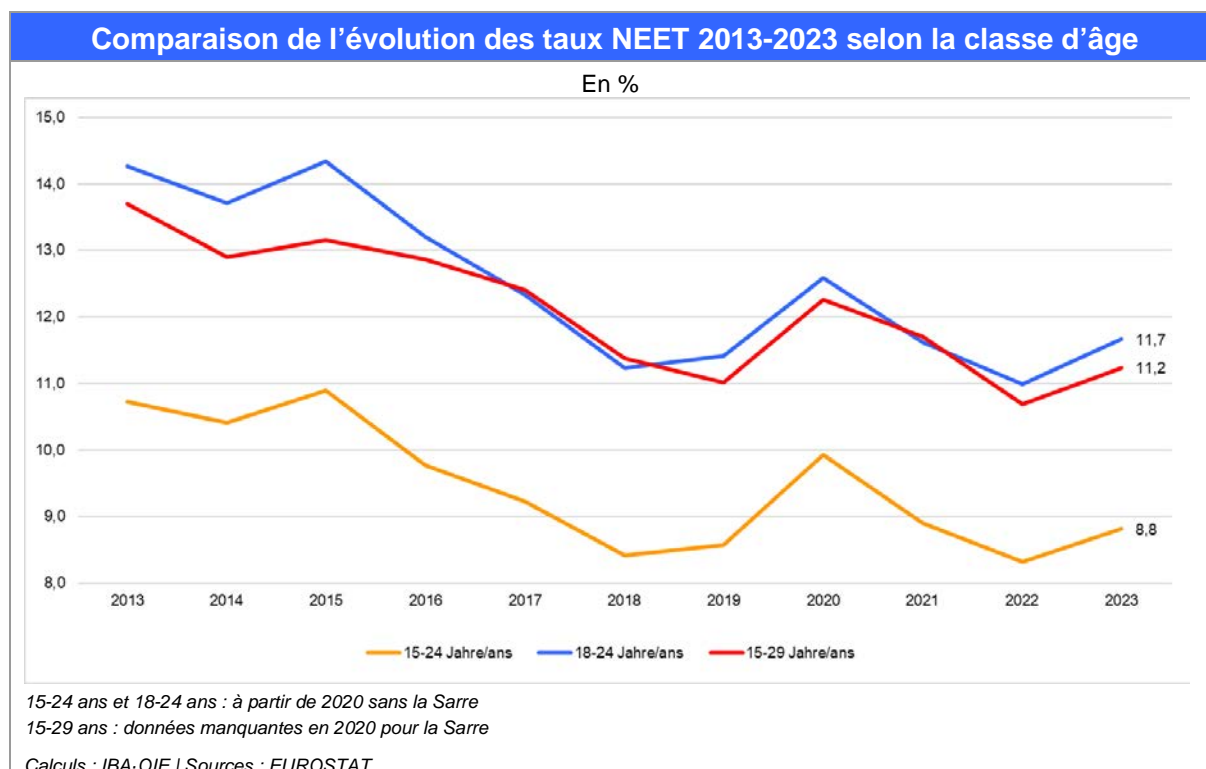
<sup>32</sup> Eurofound (2024). Op. Cit.

<sup>33</sup> Eurofound (2016). Op. Cit.

<sup>34</sup> REIST C. (2020) : Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? DARES analyses n° 6.

<sup>35</sup> L'obligation de fréquenter l'école jusqu'à 18 ans existe déjà en Belgique et en Allemagne. En France, l'obligation de formation jusqu'à 18 ans a été instaurée par la loi du 26 juillet 2019 avec une entrée en vigueur à la rentrée 2020. Le Luxembourg a également voté la prolongation de l'obligation scolaire de 16 à 18 ans le 13 juillet 2023 avec une entrée en vigueur pour la rentrée 2026.

un faible niveau d'éducation que des jeunes ayant obtenu un diplôme plus élevé mais se trouvent encore dans la phase transitoire entre l'école et l'emploi.<sup>36</sup> De plus, de nombreuses mesures à l'attention des jeunes, tant au niveau de l'UE que des composantes grand-régionales, existent pour les jeunes jusqu'à 29 ans (voir chapitre 3). De même, dans le cadre du Socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a fixé un objectif à l'horizon 2030 pour les NEET âgés de 15 à 29 ans – le taux NEET devrait être de 9 % ou moins au niveau de l'UE d'ici 2030.



Dans le cadre de l'analyse de la situation des jeunes au sein de la Grande Région du présent thème phare, la comparaison des données disponibles selon les différentes classes d'âges (15-24 ; 18-24 ; 15-29) montre que les taux varient significativement. Ainsi, le taux de NEET est plus faible si l'on considère les 15-24 ans en raison du fait qu'un grand nombre d'entre eux (de 15 à 18 ans) sont encore soumis à l'obligation scolaire. Libéré de cette contrainte, le taux augmente pour les 18 à 24 ans. Les différences entre cette dernière classe et celle des 15-29 ans sont marginales. Le taux des 15-29 ans est dans l'ensemble légèrement plus faible en raison du nombre plus élevé d'actifs à partir de 24 ans. Par ailleurs, les données sont plus complètes pour la classe d'âge des 15 à 29 ans. Ces observations sont corroborées par des analyses des taux de NEET réalisées par l'INSEE<sup>37</sup> et l'IWEPS<sup>38</sup> au sein de leur territoire respectif.

<sup>36</sup> Dujardin C., Vander Stricht V. (2022). Op. cit.

<sup>37</sup> Flora Vuillier-Devillers (2023). Op. cit.

<sup>38</sup> Dujardin C., Vander Stricht V. (2022). Op. Cit.

### **Des mesures pour réduire le nombre de NEET**

Il est important d'intégrer le fait que les NEET constituent à la fois un coût pour la collectivité, via les aides et services auxquels ils ont droit, mais aussi d'un manque à gagner, puisqu'ils constituent un vivier d'actifs potentiels qui permettraient de contribuer à la prospérité économique. En outre, une intégration défailante sur le marché du travail est très souvent liée à des problèmes de socialisation, de pauvreté et de santé. Il est donc impératif de développer les outils nécessaires pour faciliter leurs intégrations sur le marché du travail, en travaillant notamment sur les compétences qui leur permettront de faire face aux transitions.<sup>39</sup> L'acquisition de diplômes et de compétences de base est indispensable pour éviter la situation de NEET. La lutte contre l'exclusion des jeunes du système éducatif est un enjeu majeur.<sup>40</sup> Cela doit se conjuguer avec la réduction des déterminismes sociaux, puisque la reproduction des inégalités sociales à l'école grève toujours trop de jeunes, notamment en France où l'origine sociale joue un rôle important dans les résultats scolaires.<sup>41</sup> Pour les jeunes sans diplômes, l'accompagnement doit intervenir de manière précoce. Il doit être individualisé et se structurer à l'aide de partenariats entre les acteurs des services publics en charge de ces problématiques.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Chusseau N. (2023) : Mettre un terme au phénomène des NEETS. Amorcer les rebonds. Cahiers des rencontres économiques d'Aix-en-Provence. <https://lecercledeseconomistes.fr/formats/publications/amorcer-les-rebonds/> (17.07.2024)

<sup>40</sup> Giret J.-F., Jongbloed J. (2021). Op. cit.

<sup>41</sup> Chusseau N. (2023) Op. cit.

<sup>42</sup> Lefresne F. (2023) : Les diplômes sont devenus une condition de moins en moins suffisante mais de plus en plus nécessaire. Situations septembre 2023 – Les jeunes face à l'emploi : décrypter leurs réalités pour mieux les accompagner. Fondation The Adecco Group.

## 2.6 L'éducation et la formation

Dans les analyses relatives au marché du travail, il est sans cesse fait référence à la relation entre le niveau d'instruction et l'activité professionnelle. Les experts sont d'accord : le taux d'emploi augmente avec le niveau d'instruction.<sup>43</sup> C'est pourquoi, dans le cadre du Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, l'Union européenne encourage la poursuite d'études. Ainsi, au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année ; et au moins 80 % des personnes âgées de 16 à 74 ans devraient posséder des compétences numériques de base. L'UE encourage aussi à réduire le décrochage scolaire, sans pour autant fixer un objectif précis ; et à accroître la participation au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

### ***Plus de la moitié des 20-24 ans font des études supérieures***

Étant donné que les systèmes scolaires varient largement d'un pays à l'autre, la mise en place d'une classification internationale comparable est indispensable. A ce titre, l'UNESCO a développé au milieu des années 70 la classification ISCED (International Standard Classification of Education ou CITE (Classification Internationale Type de l'Éducation) en français). Révisée une première fois en 1997, elle l'a été à nouveau entre 2009 et 2011 en sollicitant la contribution globale des pays, des experts régionaux et des organisations internationales. La classification ISCED 2011 a finalement été adoptée lors de la Conférence Générale de l'UNESCO en novembre 2011.<sup>44</sup>

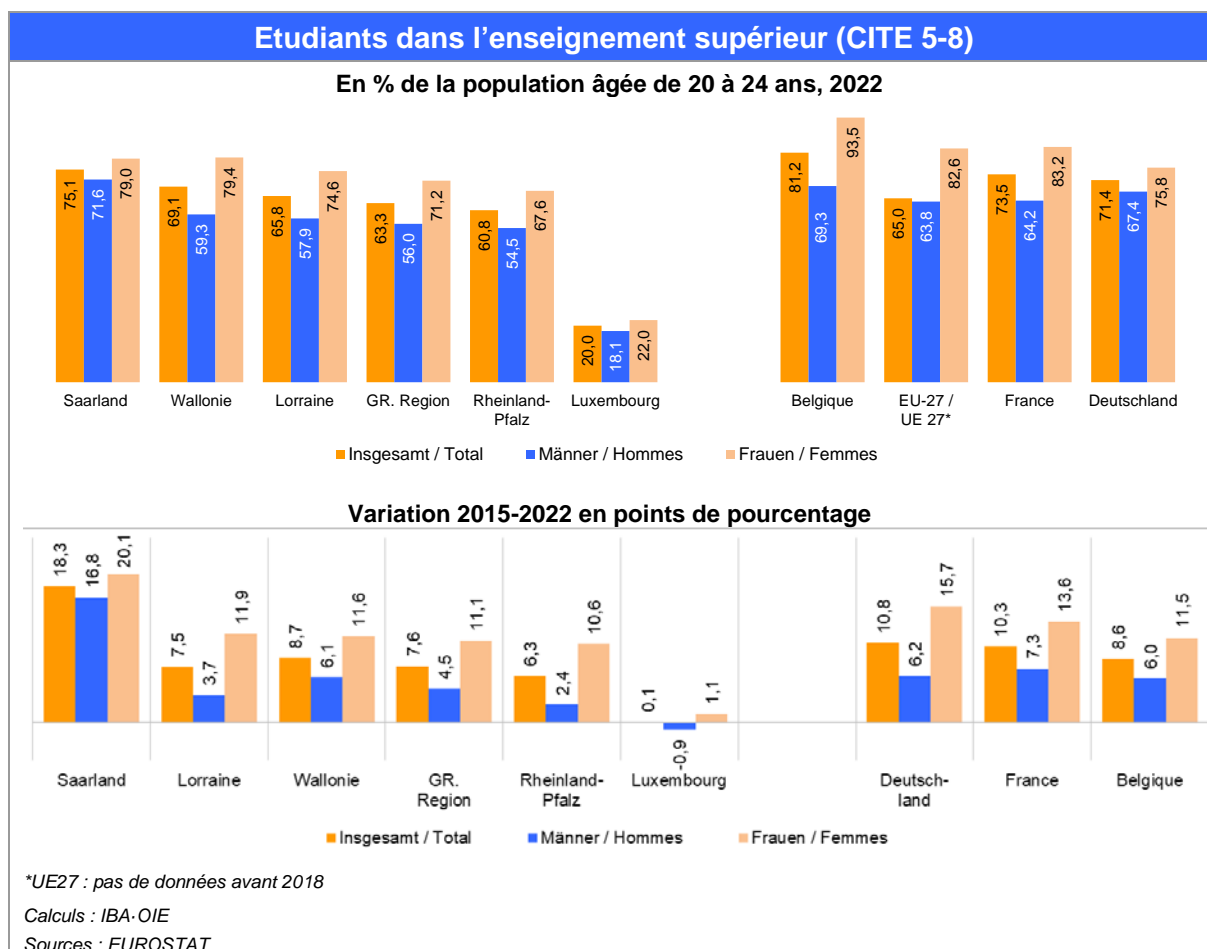
L'enseignement supérieur inclut, outre les filières conduisant à un titre de chercheur hautement qualifié (CITE 8), des cursus académiques (CITE 5-7) devant permettre d'accéder à des professions requérant un niveau de qualification élevé ou d'être admis à suivre des programmes de recherche de pointe, ainsi que des filières professionnelles préparant à la vie active en étant plus largement axées sur la pratique et correspondant à une profession précise. Pour y accéder, il faut en général avoir achevé avec succès le second cycle de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire les niveaux CITE 3 et/ou 4.

Afin de déterminer la taille relative de la population étudiante au niveau régional, le nombre des étudiants est mis en relation avec la classe d'âge des 20-24 ans. Il est toutefois à noter que cet indicateur est basé sur les lieux d'étude et non sur les lieux d'origine ou de résidence des étudiants. Les chiffres les plus élevés sont donc atteints par les régions accueillant de grandes universités ou d'autres institutions proposant des filières d'enseignement supérieur et attirant ainsi de nombreux étudiants venant de l'extérieur. Lors de l'interprétation de ces taux, il convient donc de tenir compte, parallèlement à la composition par âge spécifique de la population respective, de la structure régionale de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire de la concentration ou de la dispersion des instituts de formation dans les régions.

---

<sup>43</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband, p. 24

<sup>44</sup> Voir la liste ISCED du catalogue d'indicateurs au chapitre 4.



En 2022, près de deux-tiers (63,3 %) de tous les habitants de la Grande Région âgés de 20 à 24 ans étaient des étudiants dans l'enseignement supérieur ; une proportion inférieure à la moyenne de l'UE-27 (65,0 %). Entre 2015-2022, le taux d'étudiants en Grande Région a augmenté de 7,6 points. Au sein de la Grande Région, le taux était le plus élevé en Sarre avec 75,1 %. Cette composante enregistre également l'évolution la plus élevée entre 2015 et 2022 (+ 18,3 points) bien au-delà des autres composantes. La Sarre est suivie par la Wallonie avec 69,1 %. Il est frappant d'observer qu'en dépit de ce chiffre élevé, la région belge se situe encore loin derrière la moyenne nationale qui s'établit à 81,2 %. La Lorraine, avec 65,8 %, se situe au-dessus de la moyenne de la Grande Région. Quant à la Rhénanie-Palatinat, elle se situe, avec 60,8 %, juste en dessous. À l'exception de la Sarre, toutes les composantes se situent sous la moyenne nationale de leur pays respectif. Le chiffre luxembourgeois est de loin le plus faible (20,0 %). Ce résultat ne doit pas être interprété à tort comme un manque de motivation pour les études : la proportion des personnes titulaires d'un diplôme universitaire dans la population adulte y est supérieure à la moyenne de la Grande Région, ce qui prouve donc le contraire. La raison tient avant tout au fait que les jeunes luxembourgeois vont traditionnellement faire leurs études à l'étranger si bien qu'ils ne sont pas comptabilisés par Eurostat dans les statistiques nationales. Ceci explique par ailleurs que le secteur de l'enseignement supérieur a longtemps été bien moins développé au Grand-Duché que dans d'autres pays. Cette situation a certes quelque peu changé depuis la création de l'université en 2003. Toutefois, étant explicitement orientée vers la recherche internationale, l'université de Luxembourg accueille un nombre plutôt réduit et concentré de filières, et donc un volume d'étudiants plutôt

contenu.<sup>45</sup> Aujourd'hui, comme dans le futur, de nombreux Luxembourgeois continueront ainsi à faire leurs études à l'étranger, dans les universités des régions voisines de l'espace de coopération.

L'analyse par sexe montre que les femmes entreprennent bien plus souvent des études universitaires que les hommes. Pour la Grande Région, le pourcentage des jeunes femmes s'établit à 71,2 %, celui des jeunes hommes y étant inférieur de 15,2 points (56,0 %). C'est en Wallonie que l'écart est le plus important avec 20,1 points ; et au Luxembourg qu'il est le plus faible avec 3,9 points. L'observation de l'évolution depuis 2015 montre que dans toutes les composantes régionales à l'exception du Luxembourg, les chiffres ont augmenté pour les deux sexes, les progressions étant partout plus fortes chez les femmes que chez les hommes. Au Grand-Duché, les hommes enregistrent un recul de 0,9 point entre 2015 et 2022.

### **Réduction du décrochage scolaire en Grande Région depuis 2013**

L'un des objectifs majeurs de la Stratégie Europe 2020 consistait à ramener le taux d'abandon scolaire moyen sous la barre des 10 % dans l'UE. L'Union européenne définit la catégorie des jeunes en situation de décrochage scolaire comme les personnes de 18 à 24 ans qui ont quitté l'appareil de formation au mieux en cours du second cycle de l'enseignement secondaire, donc sans avoir validé le diplôme de fin de cycle, et qui ne poursuivent ni étude, ni formation. La Grande Région avait atteint cet objectif en 2020 avec un taux de 9,8 % (valeur calculée sans la Sarre), soit légèrement mieux que la moyenne européenne qui était alors de 10,0 %. Dans son Plan d'Action pour le socle européen des droits sociaux, l'UE souhaite poursuivre les efforts entrepris jusqu'alors pour réduire encore le taux de décrochage scolaire au sein de l'UE.<sup>46</sup>

En 2023, 9,9 % des 18-24 ans de la Grande Région (sans la Sarre) faisaient partie de la catégorie des jeunes en situation d'abandon scolaire. Ce taux se situe dorénavant au-dessus de la moyenne européenne (contrairement à 2020), située à 9,5 %. Si le constat est réjouissant, cela signifie cependant qu'un jeune sur dix connaît encore aujourd'hui des difficultés pour poursuivre sa formation ou pour s'insérer durablement et qualitativement sur le marché du travail.

La comparaison entre les régions révèle que la Rhénanie-Palatinat occupe la première place avec 14,6 %. Ces chiffres élevés pourraient s'expliquer en partie par les particularités du système allemand de formation professionnelle, où pour accéder à une formation professionnelle qualifiée, un diplôme du deuxième cycle secondaire n'est pas toujours requis.

En Wallonie et au Luxembourg, le taux d'abandon scolaire en 2023 est particulièrement bas (respectivement 6,7 et 6,8 %). La Lorraine se situe également sous la moyenne grand-régionale avec 8,6 %.

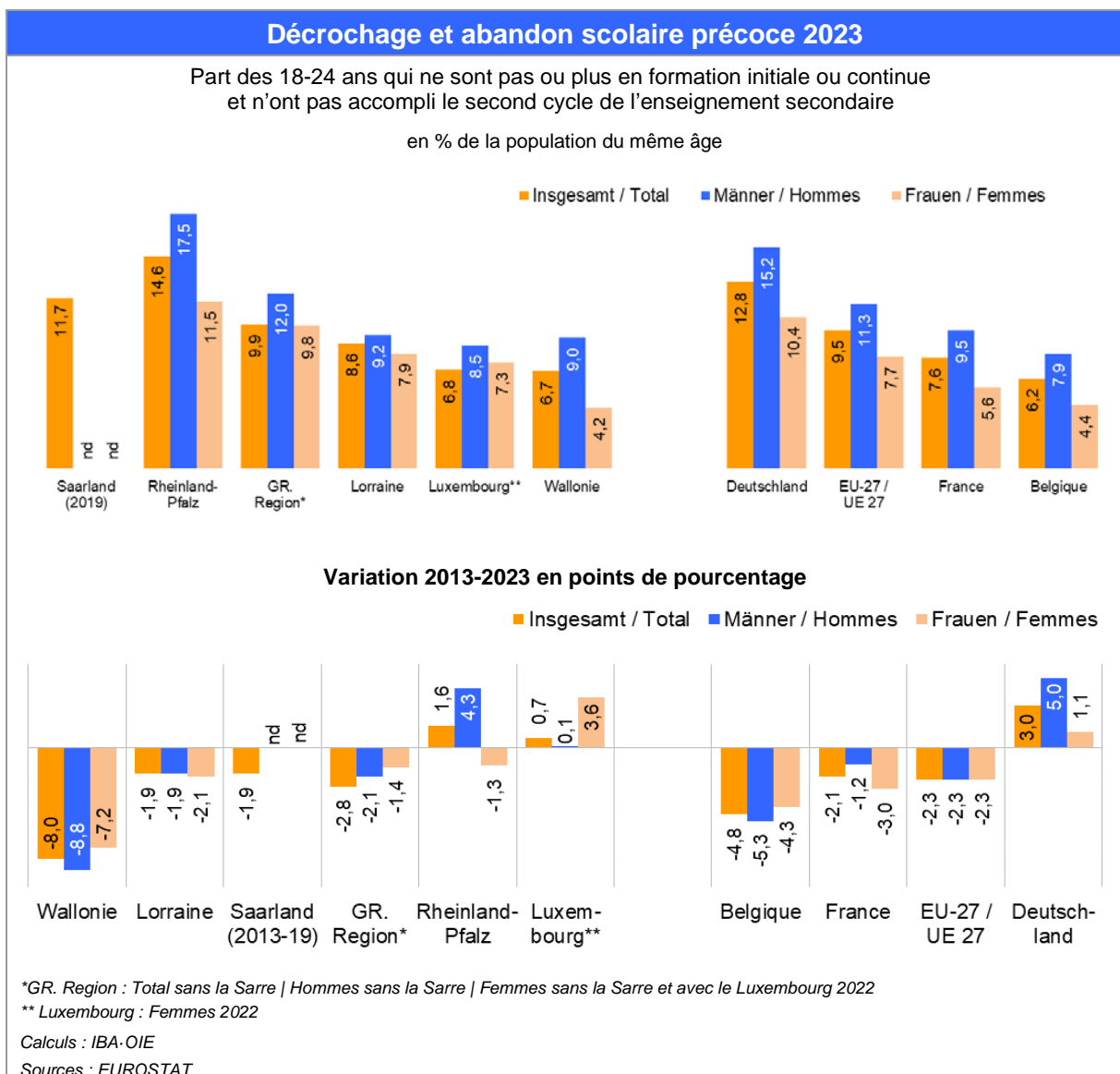
---

<sup>45</sup> IBA-OIE : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2017/2018 pour le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion vol. 24/2018), p. 66. <https://www.iba-oie.eu/fr/publications/rapports-cesgr> (24.07.2024)

<sup>46</sup> Commission européenne (2021). Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (24.07.2024)



Entre 2013 et 2023, c'est en Wallonie que la baisse du taux de décrochage scolaire a été la plus forte, avec un recul de 8,0 points de pourcentage, suivie de la Lorraine avec - 1,9 point (soit moins que la moyenne de la Grande Région qui est de - 2,8 points). En Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg, on observe au contraire des augmentations du taux de décrochage scolaire (respectivement + 1,6 et + 0,7 point). Si l'on observe les évolutions par sexe, on remarque que les fortes améliorations enregistrées en Wallonie ont été portées plutôt par les jeunes hommes (- 8,8 points contre - 7,2 points pour les jeunes femmes). De même, ce sont uniquement les jeunes rhéno-palatinats qui contribuent à l'augmentation du taux dans ce Land (+ 4,3 points). À l'inverse, au Luxembourg ce sont les jeunes femmes qui participent à l'accroissement du taux de décrochage scolaire avec + 3,6 points. Entre 2020 et 2023, au regard des évolutions des taux par composante, on ne peut pas observer de tendances qui nous permettraient d'analyser un quelconque effet des différentes crises qui se sont succédé.



Le thème du décrochage scolaire est une question de société qui préoccupe tous les pays de la Grande Région de la même façon. En effet, comme le rappelle la Commission européenne, « Le décrochage scolaire est lié au chômage, à l'exclusion sociale, à la pauvreté et à des problèmes de santé. Le décrochage scolaire est un processus qui se développe tout au long de la scolarité de l'élève, il résulte d'une succession ou combinaison de ruptures, à des rythmes divers, depuis l'école primaire jusqu'à l'abandon scolaire. Ce processus s'opérerait en trois temps <sup>47</sup>:

- (1) Apparition des difficultés scolaires précoces : le point de départ du processus se situe dans le cadre familial et dans l'expérience scolaire du primaire.
- (2) Difficultés scolaires qui se transforment en rejet de l'école.
- (3) Décrochage hors les murs.

Il faut également garder à l'esprit que le décrochage scolaire représente un coût, tant pour les individus concernés que pour les collectivités qui en auront la charge.<sup>48</sup> Il est ainsi d'autant plus important de comprendre les mécanismes et les facteurs qui peuvent mener à une situation de décrochage scolaire. De nombreuses raisons peuvent expliquer pourquoi certains jeunes quittent prématurément l'école ou la formation : problèmes personnels ou familiaux, difficultés d'apprentissage ou situation socio-économique précaire. Le fonctionnement du système éducatif, le climat scolaire et les relations entre enseignants et élèves constituent également des facteurs importants.<sup>49</sup> Après l'adoption par le Conseil d'une recommandation concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire en 2011, le Conseil constate aujourd'hui que malgré la diminution de la sortie prématurée des systèmes d'éducation et de formation, ce sujet reste un défi majeur, notamment au regard des conséquences attendues de la crise sanitaire. Le Conseil réaffirme ainsi la nécessité de poursuivre les efforts pour réduire le taux de décrochage scolaire.<sup>50</sup> Parmi les conclusions du Conseil<sup>51</sup> pour réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire, les points suivants étaient soulignés :

- ▶ Outre la conception et la qualité des systèmes d'enseignement, d'autres facteurs tels qu'un climat scolaire défavorable, la violence et le harcèlement, des méthodes pédagogiques et des programmes qui ne sont pas toujours les plus appropriés, un soutien scolaire insuffisant ou encore un manque de formation et d'orientation professionnelle peuvent conduire les élèves à quitter prématurément l'école.
- ▶ Etant donné la diversité croissante de nos sociétés, il faut d'urgence que les acteurs (appartenant ou non au monde de l'enseignement) apportent des réponses inclusives et

---

<sup>47</sup> Via Compétences. Décrochage scolaire : de quoi parle-t-on ? CARIF-OREF-Région Auvergne-Rhône-Alpes. <https://www.via-competences.fr/accompagnement-des-parcours/dcrochage-scolaire-et-raccrochage/dcrochage-scolaire-de-quoi-parle-t> (23.07.2024)

<sup>48</sup> Bernard, P.Y. (2017). Le décrochage scolaire en France : du problème institutionnel aux politiques éducatives. Paris : Cnesco.

<sup>49</sup> Plus d'information concernant ce sujet sur le site de la Commission européenne : [http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers\\_fr](http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_fr) (23.07.2024)

<sup>50</sup> Conseil de l'UE (2021). Journal officiel de l'Union européenne n° 2021/C 66/01 : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)#nr8-C\\_2021066FR.01001501-E0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)#nr8-C_2021066FR.01001501-E0008) (24.07.2024)

<sup>51</sup> Conseil de l'UE (2015). Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15 décembre 2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire ; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR> (24.07.2024)

coordonnées destinées, d'une part, à promouvoir les valeurs communes que sont, par exemple, la tolérance, le respect mutuel, l'égalité des chances et la non-discrimination, et d'autre part, à favoriser l'intégration sociale, la compréhension interculturelle et le sentiment d'appartenance.

- ▶ Si l'on veut empêcher la marginalisation et l'exclusion sociale et contribuer ainsi à réduire le risque d'extrémisme et de radicalisation, il est essentiel de faire en sorte que tous les jeunes aient les mêmes chances d'accéder à une éducation de qualité et inclusive<sup>52</sup> et qu'ils aient également l'occasion de développer pleinement leur potentiel, indépendamment de facteurs personnels liés à la famille ou au genre, de leur statut socio-économique et des expériences qu'ils ont vécues.
- ▶ On considère généralement que, pour réussir la transition de l'école au marché du travail ainsi que pour pouvoir bénéficier au mieux des dispositifs de formation tout au long de la vie, la qualification minimale de départ doit correspondre à l'achèvement du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou d'un cycle d'enseignement et de formation professionnels. On sait que ceux qui abandonnent prématurément l'enseignement ou la formation sont davantage exposés au chômage, à la pauvreté et à l'exclusion sociale ; investir pour aider les jeunes à réussir à l'école peut donc contribuer à briser le cycle de la précarité et de la transmission de la pauvreté et des inégalités d'une génération à l'autre.

A travers sa résolution relative à l'élaboration d'un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, le Conseil de l'UE constate que la crise de la COVID-19 a exercé une pression sans précédent sur le secteur de l'éducation et de la formation et entraîné un passage généralisé à l'enseignement et à l'apprentissage à distance et mixte. Cette période a notamment mis en lumière différents défis et possibilités pour les systèmes et les communautés de l'éducation et de la formation, révélant les effets de la fracture numérique. De même, la crise sanitaire a démontré la nécessité de mettre en œuvre des systèmes d'éducation et de formation suffisamment souples et résistants pour faire face aux interruptions de leurs cycles réguliers. Il incombe ainsi aux pays membres de trouver des solutions pour assurer la continuité des processus d'enseignement et d'apprentissage dans des contextes divers et de veiller à ce que tous les apprenants, quels que soient leur milieu socio-économique ou leurs besoins d'apprentissage, continuent d'apprendre.<sup>53</sup> Enfin, le Conseil définit plusieurs priorités stratégiques visant à améliorer la situation de l'éducation et de la formation en adoptant une perspective globale et inclusive<sup>54</sup>. On retiendra notamment la volonté de renforcer la qualité, l'équité, l'inclusion et la réussite pour tous dans le domaine de l'éducation et de la formation ; de faire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité une réalité pour tous ; d'accroître les compétences et la motivation de la profession éducative ; de renforcer l'enseignement supérieur européen ; et de soutenir les transitions écologique et numérique dans l'éducation et la formation et par leur intermédiaire.

---

<sup>52</sup> Aux fins des présentes conclusions, les termes « éducation inclusive » visent le droit de tous à une éducation de qualité qui réponde aux besoins d'apprentissage essentiels et enrichisse l'existence des élèves.

<sup>53</sup> Conseil de l'UE (2021). Op. cit.

<sup>54</sup> Conseil de l'UE (2021). Op. cit.

## 2.7 Le salaire minimum

Dans la plupart des pays d'Europe, les salaires minimums légaux représentent d'une manière générale un instrument de réglementation du marché du travail à la disposition de la politique économique et sociale. Ceci est également le cas en dehors des pays européens, par exemple aux USA, au Canada et au Japon. Selon le rapport du WSI<sup>55</sup>, 38 Etats disposent d'un salaire minimum dans le monde. Ainsi, au sein de l'UE, 22 des 27 Etats membres disposent d'un salaire minimum interprofessionnel, dont l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg. Seuls cinq pays - Danemark, Finlande, Suède, Autriche, Italie - n'ont pas de salaire minimum interprofessionnel, mais des salaires conventionnels fixés par branche. Dans cette partie, nous abordons essentiellement la thématique du salaire minimum interprofessionnel, valable pour l'ensemble des secteurs professionnels. En effet, il existe dans les différents Etats des salaires minima propres à certains secteurs (minima conventionnels). S'ils sont supérieurs au salaire minimum interprofessionnel, ceux-ci sont appliqués. Dans le cas contraire, c'est le salaire minimum qui est mis en œuvre.

### ***Les salaires minimums comme instrument de mise en œuvre d'objectifs socio-politiques***

A l'automne 2022 le Parlement européen, puis le Conseil ont adopté à l'unanimité la directive 2022/2041 sur les salaires adéquats dans l'Union européenne. Son objectif est que le niveau du salaire minimum soit rehaussé par les Etats membres, afin qu'ils disposent tous d'un salaire minimum dépassant le seuil de pauvreté. Peu de pays de l'Union européenne prévoient un salaire minimum distinct pour les jeunes travailleurs à partir de 18 ans. Lorsqu'il s'applique, comme en Belgique, il concerne les jeunes étudiants en contrat d'occupation.

### ***Différentes législations spéciales pour les jeunes dans la définition des salaires minimums***

En principe, le salaire plancher équivalant au salaire minimum peut s'appliquer de manière uniforme pour tous les travailleurs. Il est toutefois aussi possible qu'un salaire minimum soit limité à certains secteurs ou branches professionnelles ou que des dérogations soient prévues. A cet égard, les jeunes représentent la seule catégorie salariale pour laquelle une réglementation spéciale a été mise en place dans les quatre pays dont font partie les composantes de la Grande Région : parfois, le seuil du salaire minimum a été abaissé pour les jeunes ou ces derniers ont été exclus de la réglementation afférente. Le tableau suivant livre entre autres un aperçu des dispositions dérogatoires et des spécificités concernant les jeunes dans les quatre pays dont font partie les composantes de la Grande Région.

---

<sup>55</sup> Cf. Lübker Malte; Schulten Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2023: Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation, Mars 2023

## Salaires minimums légaux dans les pays de la Grande Région (2024)

	Belgique	France	Luxembourg	Allemagne
<b>Désignation officielle</b>	RMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn
<b>Année de mise en place</b>	1975	1970	1973	2015
<b>Mode de fixation</b>	Convention collective d'application générale négociée par les partenaires sociaux	Décret	Loi, sur recommandation des institutions compétentes	Loi, sur proposition d'une commission permanente des partenaires sociaux
<b>Montant (horaire)</b>	12,09 euros	11,65 euros	14,86 euros	12,41 euros
<b>Champ d'application</b>	Salariés du secteur privé à partir de 18 ans	Tous les salariés à partir de 18 ans	Tous les salariés à partir de 18 ans	Tous les salariés à partir de 18 ans (et les moins de 18 ans avec une formation accomplie)
<b>Dérogations / particularités pour les jeunes</b>	<p>Le salaire minimum ne s'applique pas aux apprentis.</p> <p>Réduction du salaire minimum pour les moins de 18 ans et pour les étudiants et élèves entre 18 et 21 ans</p> <p>Contrats d'occupation étudiants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 79 % du RMMMG à 18 ans</li> <li>▶ 85 % à 19 ans</li> <li>▶ 90 % à 20 ans</li> </ul>	<p>Apprentis : versement d'un pourcentage du SMIC en fonction de l'âge et du niveau d'études.</p> <p>Pas de rémunération pour les stages d'une durée inférieure à deux mois.</p> <p>Pour les six premiers mois d'ancienneté en entreprise, les taux suivants s'appliquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 90 % du SMIC pour les 17-18 ans</li> <li>▶ 80 % du SMIC pour les 16-17 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 80 % du SSM pour les jeunes de 17 à 18 ans</li> <li>▶ 75 % du SSM pour les jeunes de 15 à 17 ans</li> <li>▶ 80 % du SSM pour les élèves et étudiants de 18 à 27 ans (deux mois maximum par an)</li> </ul>	<p>Le salaire minimum ne s'applique pas dans le cas des apprentis, des stagiaires, des jeunes (moins de 18 ans) non titulaires d'un diplôme professionnel</p>

Sources : Belgique : [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be), France : <https://travail-emploi.gouv.fr/>, Luxembourg : [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu), Deutschland : Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz : Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

En **Belgique**, le salaire minimum est en janvier 2024 de 12,09 euros par heure (sur la base d'une semaine de 38 h et sans majorations pour âge et ancienneté). Les dégressivités ne s'appliquent plus qu'aux jeunes de 17 ans (73 % du salaire minimum) et moins de 17 ans (67 % du salaire minimum), et aux 18 à 20 ans dans le cadre de contrats d'étudiant (79 à 90 % en fonction de l'âge). Les membres de la famille dans une entreprise familiale, les jeunes en formation en alternance et les travailleurs occupés en contrats de très courte durée (moins d'un mois) ne bénéficient pas du salaire minimum.

En **France**, il existe également un tel salaire minimum jeunes : les travailleurs de moins de 17 ans ne touchent que 80 % du salaire minimum actuel de 11,65 euros. Les travailleurs âgés de 17 ans en perçoivent 90 %. Cette réglementation ne s'applique toutefois qu'aux jeunes disposant de moins de six mois d'expérience pratique dans la branche d'activité. Il y a par ailleurs d'autres dérogations encore en France concernant les jeunes en particulier : dans le cas des apprentis, le pourcentage du salaire minimum varie fortement en fonction de l'âge et des années de formation déjà effectuées. L'écart se situe entre 27 % du salaire minimum pour les apprentis de moins de 18 ans effectuant leur première année d'apprentissage et 78 % du salaire minimum pour les apprentis de plus de 21 ans en troisième année.<sup>56</sup> Le taux varie également fortement pour les salariés en contrat de professionnalisation : de 55 % pour les travailleurs de moins de 21 ans possédant un diplôme inférieur au bac à 80 % pour les travailleurs de plus de 21 ans possédant un diplôme égal ou supérieur au bac. A partir de 26 ans, le montant est au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche s'il est plus favorable.<sup>57</sup>

Au **Luxembourg** également, on peut parler d'un salaire minimum jeunes. Actuellement de 14,86 euros, il est inférieur de 25 % pour les 15 à 16 ans et de 20 % pour les jeunes de 17 à 18 ans. Pour les élèves et étudiants, le salaire minimum est également moins élevé<sup>58</sup>, et il est de 80% du SSM pour les jeunes de 18 à 27 ans en contrat d'étudiant (limité à deux mois par an). La législation luxembourgeoise prévoit par ailleurs une réglementation spéciale pour les personnes de moins de 30 ans inscrites depuis trois mois au minimum sur les listes de demandeurs d'emploi. Elles peuvent être engagées par un patron pour une durée maximale de 18 mois dans le cadre d'un contrat d'initiation à l'emploi. Il s'agit d'une mesure de l'agence pour l'emploi destinée à favoriser l'insertion professionnelle. Les employeurs sont tenus de verser au moins 80 % du salaire minimum national aux travailleurs recrutés par le biais de tels contrats s'ils ont moins de 18 ans et ne disposent d'aucune formation. S'ils possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, Bachelor ou Master<sup>59</sup>), ce pourcentage peut toutefois atteindre 130 %.

---

<sup>56</sup> Cf. Site Service-Public : Le contrat d'apprentissage, [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918\(01.01.2024\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918(01.01.2024))

<sup>57</sup> Cf. Site Service-Public : Le contrat de professionnalisation, [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478\(01.01.2024\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478(01.01.2024))

<sup>58</sup> 80 % de 75% du SSM pour les 15-16 ans et 80 % de 80% du SSM pour les 17-18 ans

<sup>59</sup> Sous réserve de reconnaissance/homologation du diplôme lorsque celui-ci a été obtenu hors du Benelux.

En **Allemagne**, des dérogations sont également prévues quant au salaire minimum, qui s'élève à 12,41 euros en janvier 2024. Les jeunes sont une fois encore les premiers concernés. D'une part, la loi afférente ne s'applique pas aux apprentis. D'autre part, les stagiaires n'en bénéficient pas non plus, qu'il s'agisse du stage scolaire obligatoire, d'un stage parallèle dans le cadre de leur formation professionnelle ou de leurs études, d'un stage d'orientation pouvant atteindre une durée de trois mois ou encore d'un stage d'initiation préprofessionnelle (*Einstiegsqualifizierung*) dans le cadre des mesures de préparation à la formation. Par ailleurs, les jeunes de moins de 18 ans non titulaires d'un diplôme professionnel n'ont pas droit au salaire minimum.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html> (14.06.2024)

### 3. Les mesures d'accompagnement des jeunes en Grande Région

Le chapitre précédent, consacré à l'analyse des données statistiques, met en évidence les défis auxquels la Grande Région est confrontée lorsque l'on s'intéresse à la jeune génération. 1,3 million de jeunes âgés de 15 à 24 ans vivent au sein de la Grande Région en 2023 et sont sur le point d'entrer dans la vie active - le taux d'emploi de cette classe d'âge s'élève à 37,5 % en 2023. Le développement du potentiel des jeunes et la lutte contre le chômage des jeunes (taux de 13,3 % en Grande Région en 2023) est une préoccupation particulière, non seulement dans la Grande Région, mais aussi dans toute l'Europe.

A ce titre, une des principales initiatives de l'Union européenne (UE) est la **Garantie pour la jeunesse**, lancée en 2013. L'objectif consistait à aider les jeunes qui ne travaillent pas, ni ne suivent des études ou une formation (voir chapitre 2.5 sur le concept des NEET) afin de leur garantir une insertion durable sur le marché du travail. Cette Garantie s'appuyait sur l'Initiative pour l'emploi des jeunes, un programme européen fournissant une aide financière aux régions où le taux de chômage des jeunes est supérieur à 25 %. Dans ce cadre, les États membres se sont engagés à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans aient accès à une offre de qualité pour un emploi, une formation, un apprentissage ou un stage, dans les quatre mois suivant leur sortie de l'école ou la perte de leur emploi.<sup>61</sup> La Garantie européenne pour la jeunesse a été mise en place dans les pays de l'UE et a offert en 2020 des résultats encourageants : 24 millions de jeunes ont bénéficié d'une aide dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse dans l'Union européenne depuis 2013.<sup>62</sup>

Afin de mettre en évidence les multiples possibilités qu'offre la Grande Région aux plus jeunes sur l'ensemble de son territoire, le présent chapitre examine la mise en œuvre des mesures destinées aux jeunes de la Grande Région, aussi bien au niveau de l'accompagnement de la formation professionnelle ou scolaire et universitaire, que de l'apprentissage de la langue du voisin et des échanges interculturels. Les projets reposent pour la plupart sur les objectifs de l'initiative européenne de la Garantie pour la jeunesse.

#### **La suite de l'initiative européenne : la Garantie renforcée pour la Jeunesse**

La recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 « **Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse** » remplace la recommandation du Conseil du 22 avril 2013.<sup>63</sup> Cette initiative de l'Union européenne reprend les principes de la Garantie pour la jeunesse, puisqu'elle vise à faire en sorte que chaque jeune, qu'il soit inscrit auprès des services de l'emploi ou non, se voie proposer une offre concrète et de qualité dans les quatre mois qui

<sup>61</sup> Ministère du Travail, de la santé et des solidarités : Garantie Européenne pour la Jeunesse. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/article/garantie-europeenne-pour-la-jeunesse> (18.06.2024)

<sup>62</sup> Commission Européenne : Emploi, affaires sociales et inclusion. Garantie renforcée pour la jeunesse. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr> (18.06.2024)

<sup>63</sup> Conseil de l'Union Européenne : Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à « Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse » et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, (2020/C 372/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01)) (18.06.2024)



suivent la sortie de l'enseignement ou la perte de leur emploi. Elle doit permettre à chaque jeune d'acquérir une expérience professionnelle et de développer des compétences adaptées au monde du travail. Tous les pays de l'UE se sont engagés à mettre en œuvre la Garantie renforcée pour la jeunesse. En 2020, la crise provoquée par le Covid-19 a touché particulièrement les jeunes et il était nécessaire d'agir rapidement. La nouvelle garantie tire néanmoins les leçons de l'expérience acquise et prend en compte l'évolution du marché du travail, comme la crise économique, l'accroissement des transitions professionnelles, les nouvelles formes d'emploi, ainsi que les transitions numérique et écologique. Plusieurs aspects du marché du travail sont pris en compte :

- ▶ **La tranche d'âge du public visé s'étend au moins de 25 ans jusqu'au moins de 30 ans.** L'allongement de la durée des études et des transitions études-emploi prolongent les problèmes d'insertion professionnelle, qui durent désormais au-delà de 25 ans.
- ▶ **La Garantie renforcée insiste sur l'égalité hommes-femmes, et prend mieux en compte la diversité des jeunes NEET et des appartenances à des groupes vulnérables** : les femmes avec responsabilités familiales, les personnes en situation de handicap, les résidents des zones géographiques défavorisées, les minorités ethniques.
- ▶ **La Garantie renforcée s'adresse aux jeunes qui ne parviennent pas à entrer sur le marché du travail, en incluant également les personnes les plus difficiles à atteindre.** Elle emploie pour cela des méthodes individualisées et personnalisées. Pour certains NEET, un accompagnement modéré peut être suffisant, tandis que d'autres jeunes plus vulnérables peuvent avoir besoin d'interventions plus intensives, plus longues et plus complètes.
- ▶ **Le dispositif prévoit une mise à niveau avant l'acceptation d'une offre, qu'il s'agisse de compétences numériques, linguistiques, écologiques ou entrepreneuriales.**

### ***Un financement pris en charge par le Fond Social Européen (FSE)***

L'Union européenne, qui finançait la Garantie jeunesse par le biais de l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes<sup>64</sup>, a intégré ce programme dans le Fond Social Européen (FSE). Pour 2021-2027, l'ensemble des mesures en matière d'emploi, d'éducation et de formation relevant de la garantie renforcée pour la jeunesse est financé par le **Fonds social européen plus (FSE+)**.<sup>65</sup> Depuis son adoption en 2013, chaque année, plus de trois millions de jeunes ont accepté une offre dans le cadre de la Garantie jeunesse. Ainsi, 36 millions de personnes ont déjà bénéficié d'une aide en Europe en 2022.<sup>66</sup> La question de l'intégration durable des jeunes sur le marché du travail se pose. En France, un rapport de la Dares indique que les actions en faveur des jeunes au sein des missions locales sont nombreuses, mais que le retour à l'emploi s'effectue

---

<sup>64</sup> European Commission: Youth Employment Initiative (YEI) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=fr> (18.06.2024)

<sup>65</sup> European Commission: Questions and Answers on Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_20\\_1194](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1194) (18.06.2024)

<sup>66</sup> Euronews (20.04.2022): Comment l'UE permet-elle aux jeunes défavorisés d'avoir un emploi ou une formation ? <https://fr.euronews.com/business/2022/04/20/comment-l-ue-permet-elle-aux-jeunes-defavorises-d-avoir-un-emploi-ou-une-formation> (18.06.2024)

surtout par le biais de CDD ou de contrats d'intérim. Ainsi, malgré des interventions bénéfiques, les résultats de la Garantie jeunes sont mitigés.<sup>67</sup> Un travail de doctorat sur le dispositif Garantie jeunes distingue trois groupes à l'issue de l'accompagnement : une insertion sur le marché de l'emploi, mais qui est précaire, un autre groupe en cours d'accès à l'emploi qui a appris à connaître les codes de l'entreprise, et un troisième groupe pour lequel le dispositif d'aide est un échec (stagnation, voire dégradation de la situation).<sup>68</sup> Ces résultats très hétérogènes reflètent l'hétérogénéité des publics pris en charge. Au niveau transfrontalier, viennent s'ajouter les défis de l'interculturalité, de la mobilité et des différentes langues parlées.

### 3.1 Des initiatives pour les jeunes en Rhénanie-Palatinat et en Sarre

Les deux composantes allemandes de la Grande-Région, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre connaissent un contexte proche. Comparativement aux autres composantes de la Grande Région, le taux d'emploi des jeunes y est particulièrement élevé (48,2 % en Sarre et 54,3 % en Rhénanie-Palatinat), notamment en raison du système de la formation en alternance qui est, jusqu'à présent, encore assez populaire. Au vu du changement démographique, ces deux régions pourraient profiter d'un solde migratoire positif mais devraient se préparer à un recul significatif de la jeune population. Les régions proposent donc de nombreuses actions pour l'accompagnement des jeunes qui s'inscrivent, entre autres, dans le cadre de l'initiative européenne. En Allemagne, le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS) coordonne la mise en œuvre de la Garantie européenne de la jeunesse.<sup>69</sup> Il est l'interlocuteur de la Commission européenne et a pour principal partenaire l'Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit). Au niveau local, un maillage d'agences pour l'emploi (Agenturen für Arbeit) et des Jobcenters œuvrent pour le placement, le conseil, l'insertion professionnelle des jeunes qui en ont le plus besoin. Pour la période 2021-2027, un total d'environ 4,6 milliards d'euros, dont environ 2,2 milliards de fonds FSE+ est investi par l'Etat en soutien notamment à la formation, aux petites et moyennes entreprises et aux jeunes en difficulté.

#### ***La gestion des actions et mesures est assurée par les agences pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit (BA))***

La prise en charge des publics prioritaires repose sur le principe d'un **contrat d'insertion** (Eingliederungsvereinbarung), signé par les Agences pour l'emploi avec des jeunes à la recherche d'un emploi ou d'un apprentissage, et par les centres d'emploi (Jobcenter) avec des jeunes percevant une allocation de chômage (Arbeitslosengeld II).<sup>70</sup> Ce contrat, sous forme d'un engagement mutuel, mentionne l'objectif du contrat d'intégration, les démarches entre-

<sup>67</sup> Dares Analyses (2023) : Quels effets de la Garantie jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ? [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA\\_evaluation\\_GJ.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA_evaluation_GJ.pdf) (18.06.2024)

<sup>68</sup> Vilches, Océane (2022) : Le dispositif Garantie jeunes : une analyse des effets directs et indirects sur ses bénéficiaires – Prise en compte des compétences non académiques des jeunes. Thèse de doctorat à l'Université Bourgogne Franche-Comté.

<sup>69</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (26.03.2024): Jugendgarantie <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Jugendgarantie/jugendgarantie.html> (18.06.2024)

<sup>70</sup> Portal der Kinder- und Jugendhilfe: Jugendbeschäftigungsmaßnahmen. <https://jugendhilfeportal.de/magazin/youth-wiki/beschaefigung-und-unternehmergeist/integration-jugendlicher-in-den-arbeitsmarkt> (18.06.2024)

prises par l'institution en vue du placement en emploi ou en formation, et les démarches entreprises par le jeune. En vue d'un accompagnement renforcé des jeunes lors du passage de l'école à la vie professionnelle, les centres d'emploi (Jobcenter), les services de la jeunesse (Jugendämter) et les agences pour l'emploi coopèrent pour certains d'entre eux sous un même toit dans le cadre d'agences professionnelles pour les jeunes (Jugendberufsagenturen, JBA). Ils permettent ainsi aux jeunes de mieux comprendre la diversité des offres du monde professionnel.<sup>71</sup>

### **Les FSE+ - un moteur pour des projets d'échanges pour les jeunes**

Au niveau fédéral, différents projets bénéficient d'un financement FSE+ dans le cadre de la garantie jeunesse, par exemple le programme « **Jugend stärken: Brücken in die Eigenständigkeit** »<sup>72</sup> qui s'adresse aux jeunes de 14 à 26 ans qui rencontrent des difficultés de logement et ne peuvent assurer leur autonomie. Les communes, par le biais d'un financement FSE+ (2022-2027), peuvent leur accorder un logement temporaire et un accompagnement pédagogique. Les Jugendämter (Services pour la jeunesse) sont chargés de la mise en œuvre du projet. Le dispositif « **Juventus : Mobilität stärken – für ein soziales Europa** » vise l'inclusion des jeunes par le biais de la mobilité en Europe. Les jeunes sans emploi, peu qualifiés ou en décrochage scolaire ont la possibilité d'effectuer un stage à l'étranger via des associations bénéficiant d'un financement FSE+. Le projet est mis en œuvre en coopération avec les partenaires du projet européen « **ALMA - Aim, Learn, Master, Achieve** »<sup>73</sup>, dans le cadre du programme FSE+ 2021-2027. Il permet aux NEET et à des jeunes peu qualifiés connaissant des difficultés d'intégration d'effectuer une expérience professionnelle à l'étranger. Il s'appuie sur l'initiative allemande « Integration durch Austausch (IdA) »<sup>74</sup> mise en place en 2008, qui encourage des projets transnationaux de mobilité et d'échange.

**En Rhénanie-Palatinat**, il existe de nombreux projets dans le cadre du FSE+, gérés par le Ministère du travail, des affaires sociales, de la transformation et de la numérisation (Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung). Pour citer un exemple, les « **Jugendberufsagenturen Plus** » sont un projet phare dans cette région. Dans ce cadre, la coopération de trois domaines juridiques (SGB II, III, VIII) se sont mis d'accord sur un concept de développement des offres des agences pour l'emploi des jeunes (JBA). Au service de coordination régionale, qui fait progresser la coopération entre tous les acteurs impliqués, s'ajoute un deuxième service qui a pour fonction le travail de proximité afin d'atteindre les jeunes qui sont déconnectés de toutes les autres structures de soutien et de les orienter vers les offres des JBA.<sup>75</sup>

<sup>71</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2022. [https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (18.06.2024)

<sup>72</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.jugend-staerken.de/just-programme/just-best> (18.06.2024)

<sup>73</sup> Commission européenne : Comment garantir le succès d'ALMA. [Comment garantir le succès d'ALMA | Fonds social européen plus \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/Comment-garantir-le-succès-d-ALMA-Fonds-social-européen-plus) (18.06.2024)

<sup>74</sup> Europäischer Sozialfonds für Deutschland: Integration durch Austausch (IdA). [https://www.esf.de/portal/DE/ueber-den-esf/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas\\_ida.html](https://www.esf.de/portal/DE/ueber-den-esf/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas_ida.html) (18.06.2024)

<sup>75</sup> MASTD: Gleichberechtigter Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung <https://esf.rlp.de/esf-programm/foerderschwerpunkte/gleichberechtigter-zugang-zu-allgemeiner-und-beruflicher-bildung> (11.07.2024)

**En Sarre**, la coordination des projets FSE+ est basée au Ministère du travail, des affaires sociales, des femmes et de la santé (Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit)<sup>76</sup>. Outre les structures d'accompagnement des jeunes déjà mentionnées, telles que les agences pour l'emploi des jeunes (JBA), il existe d'autres organisations en Sarre qui proposent des services de conseil aux jeunes afin de les aider à trouver une formation, des études ou des mesures d'évaluation des compétences. Une institution dans le domaine de l'orientation des jeunes est l'association « **VAUS – Verbundausbildung Untere Saar** » qui offre du conseil individuel pour les jeunes à l'interface entre l'école et le travail, mais aussi aux jeunes NEET, dans le but de les intégrer sur le marché de la formation ou du travail (p.ex. « Kompetenzagentur plus »). L'association VAUS s'engage également au niveau de la formation transfrontalière et en tant que partenaire du projet INTERREG VI-A PROMOTION'GR.<sup>77</sup>

Le programme européen **ERASMUS+** offre également des possibilités de faire des expériences à l'étranger pour des jeunes, en faisant des formations ou des stages dans un autre pays. Ainsi, en Sarre, on compte dix lycées professionnels qui participent aux activités à l'étranger dans les écoles professionnelles, non seulement pour les apprenants, mais aussi et surtout pour le personnel enseignant.<sup>78</sup>

### 3.2 La mise en œuvre de la Garantie jeunesse au Grand Est et en Lorraine

La Lorraine est également confrontée à une situation défavorable au niveau de l'évolution de la population jeune entre 15 et 24 ans et les projections à horizon 2050 illustre le défi auquel la région est exposée. Le taux d'emploi s'élevant à 38,6 % et le taux de chômage à 17,5 %, les enjeux sont de taille. Il ne s'agit toutefois pas d'un phénomène régional et des mesures sont également prises au niveau national, de sorte que les initiatives européennes sont bien intégrées à l'ordre du jour.

En France, le plan « **1 jeune, 1 solution** »<sup>79</sup>, lancé à l'été 2020, vise à offrir à chaque jeune de moins de 30 ans une aide à l'emploi en s'efforçant de répondre à toutes les situations. Il s'articule autour de trois axes :

---

<sup>76</sup> Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Der ESF+ in der Förderperiode 2021-2027. [https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/esf/esf20212027/esf20212027\\_node.html](https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/esf/esf20212027/esf20212027_node.html) (11.07.2024)

<sup>77</sup> VAUS: Projekte <https://vausnet.de/projekte/> (11.07.2024)

<sup>78</sup> Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Erasmus+ - Europa vor der Haustür: Das Ministerium für Bildung und Kultur als Konsortialführer im EU-Bildungsprogramm Erasmus+ <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home> (11.07.2024)

<sup>79</sup> Ministère du Travail, de la Santé et des solidarités : Accompagner les jeunes - Plan 1 jeune, 1 solution. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1-jeune-1-solution/> (18.06.2024)

- (1) **Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle**, avec des aides à l'embauche pour les jeunes, et un renforcement du Service civique,
- (2) **Orienter et former des jeunes vers des secteurs et métiers d'avenir** grâce au Plan d'Investissement dans les compétences. Il inclut notamment des formations dans le secteur du soin et dans le secteur numérique pour les jeunes non qualifiés, avec des places de formation supplémentaires en CAP et BTS.
- (3) **Accompagner plus particulièrement les jeunes éloignés de l'emploi** en proposant des parcours d'insertion sur mesure.

### **Le contrat d'Engagement Jeune – mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes en France**

Ce plan « 1 jeune, 1 solution » mobilise un ensemble de leviers, dont le **Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)**<sup>80</sup>, qui remplace, depuis mars 2022, la Garantie jeunes. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont pas étudiants, ne sont pas en formation, et qui ont des difficultés d'accès à l'emploi durable. A la différence de la Garantie jeunes, il ne concerne pas uniquement le public des NEET, mais s'adresse également aux travailleurs précaires, et aux jeunes en situation de handicap de 26 à 30 ans. Il vise à offrir un accompagnement intensif et personnalisé aux jeunes pour les aider à s'intégrer sur le marché de l'emploi. Cet accompagnement peut prendre la forme de formations destinées à renforcer les compétences professionnelles, d'ateliers sur la recherche d'emploi, ou des périodes d'immersion en entreprise, pour que chaque jeune puisse développer son réseau et acquérir une expérience concrète.



Mis en œuvre par **France Travail** et les **Missions locales**, le Contrat d'engagement jeunes propose concrètement un diagnostic initial permettant de mieux comprendre la situation du jeune, puis un parcours personnalisé avec au minimum 15 à 20 heures d'activité par semaine, pouvant durer jusqu'à 12 mois. Le suivi est effectué par un conseiller référent dédié. Selon un rapport du **Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse (COJ)** en décembre 2022, le public est composé essentiellement de jeunes, 74 % des signataires en mission locale ayant moins de 21 ans, avec une majorité d'hommes ayant un faible niveau de qualification<sup>81</sup>.

En région Grand Est, dont fait partie la Lorraine, les offres pour les jeunes sont souvent accompagnées par les Missions Locales Nord Mosellan – Thionville et du Nord Mosellan. Ils proposent aux jeunes âgés de 16 à 25 ans des conseils en matière d'emploi, de formation, de logement et de santé.<sup>82</sup> Ils intègrent également les offres des **Ecoles de la deuxième Chance (E2C)**. Ce sont les parcours de formation et d'accompagnement individualisé pour les jeunes sans qualification (ou titulaires d'un BEP,



<sup>80</sup> France Travail : Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) <https://www.francetravail.fr/actualites/a-laffiche/2022/le-contrat-dengagement-jeune-cej.html> (18.06.2024)

<sup>81</sup> Vie-publique.fr (11 janvier 2023) : Contrat d'engagement jeune (CEJ) : un premier bilan encourageant. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/287772-contrat-dengagement-jeune-cej-une-garantie-jeunes-elargie> (18.06.2024)

<sup>82</sup> Mission Locales du Nord Mosellan. <https://www.mlmm.fr/ajeunes/jeunes/> (18.06.2024)

CAP, Bac ou équivalent), éloignés de l'emploi, souhaitant accéder à un emploi ou une formation. Le Réseau E2C France regroupe 146 sites-Écoles sur tout le territoire national. L'E2C est une solution structurante du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) et peut être mobilisée, à ce titre, comme une étape du parcours CEJ. Un jeune en CEJ peut donc candidater pour intégrer une E2C.<sup>83</sup> Depuis 2006, la Lorraine compte 12 sites des E2C, qui accueillent plus de 1 200 stagiaires chaque année. Le financement est assuré par des fonds publics et bénéficie également du FSE. Des différentes coopérations avec des entreprises permettent des activités spécifiques et facilitent l'intégration au marché d'emploi.<sup>84</sup>

### 3.3 L'accompagnement des jeunes en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique

La Wallonie est la composante de la Grande Région qui compte le plus de jeunes, ce qui représente des bonnes perspectives, mais aussi de nombreux enjeux, notamment en raison d'un taux de chômage élevé (22,9 % en 2023), ainsi qu'une proportion élevée de NEET (13 % en 2023). La mise en œuvre de la Garantie Jeunesse a permis, dès 2015, de proposer aux jeunes, via des fonds européens et Initiative Emploi Jeune (IEJ), un accompagnement spécifique permettant une mise en relation rapide avec les opportunités offertes par le marché de l'emploi. Les modalités de cet accompagnement sont définies en fonction des caractéristiques des jeunes.<sup>85</sup> L'office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (Forem) a été amené à proposer un accompagnement personnalisé orienté selon le degré d'autonomie du demandeur d'emploi : l'accompagnement digital, l'e-conseil, l'accompagnement sectoriel ou encore l'accompagnement socioprofessionnel.

Dans sa déclaration de politique régionale 2019-2024<sup>86</sup>, le gouvernement wallon met l'accent sur les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET). Afin de soutenir ce public, il se concentre notamment sur les objectifs suivants :

- ▶ **Intégrer toutes les structures en contact avec les jeunes** (Forem, IFAPME, Enseignement de Promotion Sociale, Maisons de l'Emploi, etc.) pour sensibiliser les jeunes sur les possibilités qui leur sont offertes en Wallonie.
- ▶ **Multiplier les essais-métiers** pour susciter l'intérêt des jeunes en matière professionnelle, d'enseignement et de formation
- ▶ **Développer les opportunités de stage et les formations en entreprise** pour les jeunes les moins qualifiés.

<sup>83</sup> Réseau E2C France : <https://reseau-e2c.fr/> (18.06.2024)

<sup>84</sup> E2C Lorraine : <https://www.e2clorraine.fr/> (18.06.2024)

<sup>85</sup> Parlement de Wallonie : Les "Not in Employment, Education or Training" (NEET) en Wallonie et les actions mises en place pour leur sensibilisation. Question parlementaire du 06/06/2023. Réponse de MORREALE Christie, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Economie Sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes, 04/09/2023, <https://parlement.wallonie.be/pwpages?p=interp-questions-voir&type=28&iddoc=121742> (18.06.2024)

<sup>86</sup> Gouvernement wallon : Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024. [https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration\\_politique\\_regionale\\_2019-2024.pdf](https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf) (18.06.2024)



« **Coup de boost** »<sup>87</sup> est un des dispositifs majeurs de la Garantie pour la jeunesse en Wallonie. Lancé sous forme d'une expérience pilote en 2016, il est déployé et financé depuis 2021, et ce jusque fin 2025 par le biais du Plan de relance de la Wallonie. Les partenaires des cellules de reconversion (Forem, FGTB, et CSC) ont pour mission de remobiliser et accompagner les jeunes NEET de 18 à 29 ans sur base de la méthodologie et de la dynamique collective des cellules de reconversion. Actuellement, neuf implantations sont actives sur dix bassins wallons. En 2023, ce dispositif a permis à plus de 70 % des 760 jeunes accompagnés de sortir du décrochage pour rentrer dans l'emploi ou dans la formation.

### **Mieux intégrer les jeunes sur le marché du travail en Communauté Germanophone de Belgique et lutter contre la pénurie de main d'œuvre**



Le gouvernement de la Communauté Germanophone de Belgique formule dans son plan cadre « **Rahmenplan Berufliche Bildung** »<sup>88</sup> l'objectif d'offrir aux jeunes un large soutien dans leur processus de transition professionnelle. En outre, cette démarche est également motivée par la volonté d'aider les entreprises de la région à faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. L'initiative « **DuO (Du und Ostbelgien)** »<sup>89</sup> combine les deux défis - garder les jeunes dans la région et lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée - en proposant des bourses mensuelles aux jeunes (avec des prescriptions concrètes) qui se décident pour une formation dans le domaine des professions en pénurie basé dans la région. Les apprentis reçoivent une allocation mensuelle de 350 euros pour la durée de leur formation, indépendamment de leur lieu de résidence. La condition principale impose que les personnes bénéficiaires travaillent au sein de la Communauté Germanophone de la Belgique dans les dix ans suivant la fin de leur formation pour une durée minimale de cinq ans, faute de quoi un remboursement peut être exigé. Le gouvernement la Communauté Germanophone de la Belgique publie une liste annuelle des formations et des cursus actuels donnant droit à cette aide à la formation.<sup>90</sup> Toujours dans le périmètre du plan cadre de la formation professionnelle, l'office de l'emploi de la Communauté Germanophone (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG)) a mis en place une plateforme qui s'adresse aussi bien au personnel enseignant et aux élèves qu'aux parents et aux entreprises : « **Berufsrouten - Nimm Kurs auf deine Zukunft!** »<sup>91</sup> Ce site fournit des informations liées à des groupes des personnes concernés de la transition de l'école à la vie professionnelle afin de rendre cette transition aussi fructueuse que possible et d'offrir un maximum d'accompagnement aux jeunes. La Communauté Germanophone profite également d'un point de contact pour les services à la jeunesse : **Jugendbüro der Deutschsprachigen**

<sup>87</sup> Coup de boost - Ensemble vers ton projet professionnel. <https://www.coupdeboost.be/> (18.06.2024)

<sup>88</sup> Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Rahmenplan Berufliche Orientierung. [https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule\\_ausbildung/schulische\\_ausbildung/rahmenpläne\\_neu/Rahmenplan\\_BeruflicheOrientierung.pdf](https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule_ausbildung/schulische_ausbildung/rahmenpläne_neu/Rahmenplan_BeruflicheOrientierung.pdf) (18.06.2024)

<sup>89</sup> Das Bildungsportal der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Du und Ostbelgien (DuO) – die Ausbildungsförderung für Mangelberufe. <https://ostbelgienbildung.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-7644/> (18.06.2024)

<sup>90</sup> Cf. Rapport IBA-OIE : L'analyse comparative des stratégies en matière de main-d'œuvre qualifiée au sein de la Grande Région. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/themes-specifiques/analyse-comparative-des-strategies-en-matiere-de-main-doeuvre-qualifiee-au-sein-de-la-grande-region> (20.08.2024)

<sup>91</sup> Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Berufsrouten -Nimm Kurs auf deine Zukunft! <https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-7634/> (18.06.2024)

**Gemeinschaft Belgiens**<sup>92</sup>. Cet office représente aussi l'agence nationale pour les programmes Erasmus+ et le Corps européen de solidarité (CES) et gère le financement du FSE pour la Communauté germanophone.

### 3.4 L'engagement du Luxembourg pour l'emploi des jeunes

Le Luxembourg tient un rôle particulier dans la Grande Région : il s'agit non seulement de la région qui connaît la croissance démographique la plus rapide, mais aussi de la région avec un taux d'emploi relativement moyen en 2023 (29 %) et de chômage des jeunes plutôt élevé (18,7 %). Par ailleurs, le caractère international du pays et les bonnes conditions de revenus, notamment pour les travailleurs frontaliers, en font un lieu de travail attractif.

Au Luxembourg, la **Garantie pour la jeunesse**<sup>93</sup> est un engagement de l'Etat de veiller à ce que tous les jeunes âgés de moins de 30 ans (moins de 25 ans jusqu'en 2022) bénéficient d'une offre de qualité pour un emploi, une formation continue, un apprentissage, ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leurs études. Elle est coordonnée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. La garantie pour la Jeunesse ne garantit pas un travail, mais elle offre un accompagnement individuel, fait sur mesure et adapté aux besoins de chaque jeune qui le souhaite. Depuis sa mise en place en 2014, elle fait appel à de nombreux acteurs. Elle sert d'instrument de coordination entre différentes structures chargées d'accueillir et d'encadrer un public très hétérogène : des jeunes demandeurs d'emploi, des jeunes NEET, ou des personnes déscolarisées. La Garantie pour la Jeunesse est mise en œuvre par trois structures principales<sup>94</sup> au Luxembourg :

- ▶ **L'Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM)**<sup>95</sup> qui s'engage à l'orientation professionnelle et le placement en apprentissage des jeunes.
- ▶ **Le Service de la Formation professionnelle (SFP)**<sup>96</sup> au Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MEN)<sup>97</sup> qui aide les élèves décrocheurs, pour les accompagner en matière d'orientation, via une reprise d'études ou un apprentissage.
- ▶ **Le Service National de la Jeunesse (SNJ)**<sup>98</sup>, qui soutient les jeunes dans leur transition vers la vie active, via l'éducation non formelle. Les antennes locales du SNJ coopèrent avec de nombreux acteurs, comme les lycées et les Maisons des jeunes<sup>99</sup>.

<sup>92</sup> Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. [www.jugendbuero.be](http://www.jugendbuero.be) (18.06.2024)

<sup>93</sup> Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg. (2014). Plan de Mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse, Luxembourg. <https://www.jugend-in-luxemburg.lu/plan-national-de-mise-en-oeuvre-de-la-garantie-pour-la-jeunesse/> (18.06.2024)

<sup>94</sup> ADEM : Se lancer avec la Garantie pour la Jeunesse. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse.html> (18.06.2024)

<sup>95</sup> ADEM: En route vers la vie professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse/vie-professionnelle.html> (18.06.2024)

<sup>96</sup> Service de la Formation professionnelle. <https://sfp.lu/> (18.06.2024)

<sup>97</sup> Men.lu (Site du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) : Principes et acteurs du travail de jeunesse. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/principes-et-acteurs.html> (18.06.2024)

<sup>98</sup> Service national de la jeunesse. <https://www.snj.public.lu/a-propos/> (18.06.2024)

<sup>99</sup> Men.lu (Site du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) : Maisons des jeunes et services pour jeunes. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/maisons-de-jeunes.html> (18.06.2024)



Le site Internet [www.hey.snj.lu](http://www.hey.snj.lu) regroupe toutes ses offres dans le domaine de la transition vers la vie active.

### **De nombreux acteurs s'engagent pour accompagner des jeunes à trouver leur place dans le monde du travail**



Au Luxembourg, c'est la **Maison de l'Orientation**<sup>100</sup> qui réunit tous les interlocuteurs au niveau de l'accompagnement professionnel sous un même toit. Ici se trouvent également les bureaux du service d'orientation professionnelle de l'ADEM (ADEM-OP)<sup>101</sup> et à Luxembourg-Ville, une antenne du Service National de la Jeunesse (SNJ) offrant un soutien aux jeunes pour la transition vers une vie active. De plus, la Maison de l'orientation vient de lancer le site internet [www.orientation.lu](http://www.orientation.lu), qui met à disposition des informations et des outils d'orientation scolaire et professionnelle.

La gestion des fonds européens concernés est prise en charge par l'**Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie (ANEF-FORE)**<sup>102</sup>. Elle gère aussi bien les demandes et les subventions du programme Erasmus+ que celles du Corps européen de solidarité (ESC).



L'**Agence Nationale pour l'Information des Jeunes (ANIJ)**<sup>103</sup>, en tant qu'association sans but lucratif (asbl), est conventionnée avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse du Luxembourg. L'agence mène de nombreuses actions pour soutenir et informer les jeunes à travers ses divers services et elle coordonne entre autres les programmes Eurodesk et le Corps Européen de Solidarité CES (voir chapitre 4).

## **Jobelo!**

Un projet innovant pour lutter contre le chômage des jeunes

Le projet « **Jobelo** »<sup>104</sup> a été initié dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse, dont l'objectif est de faciliter l'accès à un apprentissage ou un emploi aux jeunes de 18 à 29 ans qui n'ont pas de qualification et qui sont inscrits à l'Adem. Au début du programme, les jeunes intègrent le **Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP)**<sup>105</sup> pour y suivre une formation de deux mois. A l'issue de cette formation, ils entament une **Expérience d'Initiation à Emploi (EIP)** au sein d'une entreprise. Par la suite, les jeunes peuvent décrocher un contrat d'appui-emploi (CAE Agrément) d'un an au sein de l'entreprise.

D'autres propositions pour les jeunes en situation de NEET existent, à l'image du projet Interreg **atWork4NEETs**<sup>106</sup>, duquel l'agence pour l'emploi du Luxembourg (Adem) est un des partenaires sous la coordination de Jobplus à Malte, ainsi que six autres partenaires issus des

<sup>100</sup> Maison de l'orientation : Services. <https://maison-orientation.public.lu/fr/maison-orientation/services.html> (18.06.2024)

<sup>101</sup> ADEM : Orientation professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/orientation-professionnelle.html> (18.06.2024)

<sup>102</sup> anefore <https://www.anefore.lu/> (07.08.2024)

<sup>103</sup> Jugendinfo.lu <https://www.jugendinfo.lu/anij/> (08.08.2024)

<sup>104</sup> ADEM : Jobelo. <https://adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher-jeune/jobelo.html> (18.06.2024)

<sup>105</sup> Centre d'orientation socio-professionnelle. <https://cosp.lu/> (18.06.2024)

<sup>106</sup> ADEM : atWork4NEETs. <https://adem.public.lu/de/mobilite-europeenne/atwork4neets.html> (18.06.2024)

services de l'Emploi, des ministères, de régions et de groupements de municipalités (Toscane, Croatie, Roumanie, Slovénie, Lituanie). Le projet fait partie du programme Interreg Europe 2021-2027, qui vise à améliorer les outils politiques actuels pour aider les jeunes NEET à améliorer leurs compétences et trouver des emplois adaptés dans sept régions européennes. L'objectif du projet est de promouvoir l'échange d'expériences territoriales sur la manière de concevoir des interventions pour les NEET dans les régions partenaires, en prenant en compte les différentes phases de la mise en œuvre des politiques d'emploi pour les NEET : la collecte et l'analyse des données, le profilage, la formation et le soutien personnalisé, et le placement.

## 4. Une Grande Région pour les jeunes

L'attrait de la Grande Région, région transfrontalière située au plein cœur de l'Europe, se fonde sur la diversité des coopérations et des différentes possibilités d'échange, tant au niveau culturel et linguistique qu'à celui de l'économie et de la formation générale et professionnelle. L'espace de coopération se distingue par son multilinguisme, son caractère international, les nombreux flux migratoires et les interdépendances des différents espaces de travail et espaces culturels. Même si la situation économique initiale, ainsi que l'attractivité des marchés du travail sont très hétérogènes en Grande Région, le contexte de transformation que vivent les régions industrielles de la Rhénanie-Palatinat et de la Sarre, mais encore les défis économiques en Lorraine et en Wallonie ouvrent toutefois des perspectives particulières.

### ***Les régions frontalières, un champ de recherche à part entière***

La Grande Région abrite différents champs de recherche dont le thème principal est axé sur cette situation frontalière. Citons par exemple l'UniGR-Center for Border Studies (UniGR-CBS), pôle de compétence interdisciplinaire de l'**Université de la Grande Région (UniGR)**. Il est considéré comme un projet phare de la mise en place réussie d'une structure de coopération universitaire transfrontalière ancrée solidement dans le réseau UniGR depuis 2015. Ce réseau transfrontalier innovant se compose des six établissements d'enseignement supérieur suivants : la RPTU Kaiserslautern (Université technique rhéno-palatine), les universités de Liège, de Lorraine, de Luxembourg, de la Sarre et de Trèves ainsi que l'htw saar (École supérieure de la technique et de l'économie de la Sarre) comme partenaire associé. Depuis octobre 2023, l'UniGR décerne l'EurIdentity Certificate<sup>107</sup>, un nouveau certificat qui atteste aux étudiants des connaissances européennes et des compétences interculturelles. Le succès est confirmé par la demande croissante ; en effet, 450 étudiants se sont inscrits à ce cours depuis son introduction en 2022. En Europe, il existe un grand nombre d'espaces frontaliers aux interdépendances étroites ; ces régions comptent parmi les moteurs du processus européen. Ce sont donc les coopérations et les synergies transfrontalières qui permettent le progrès et la croissance.

### ***Deux Groupes de travail sur la jeunesse pour le compte du Sommet de la Grande Région***

Le présent rapport dresse un tableau de la situation des jeunes dans les différentes composantes de la Grande Région et présente les mesures de la Garantie européenne pour la jeunesse, ainsi que les réalisations effectuées au sein de l'espace de coopération. Ce sont entre autres les projets transfrontaliers qui font la richesse de la Grande Région, promeuvent les offres linguistiques et de formation, notamment pour les jeunes, stimulent le développement interculturel, les échanges avec des pairs et, par la même, l'attachement à la Grande Région. Le multilinguisme notamment est un avantage de ce site qu'il convient de promouvoir et de commercialiser. Dans le cadre du Sommet de la Grande Région, deux Groupes de travail se consacrent à cette thématique : le GT Jeunesse et le **GT Éducation et Formation**<sup>108</sup> ; ce

<sup>107</sup> UniGR: EurIdentity Certificate. <https://www.uni-gr.eu/de/studieren/euridentity-certificate> (17/07/2024)

<sup>108</sup> Groß-Grande Region : GT Éducation et formation. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-De-tail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Bildung-und-Erziehung> (16/07/2024)

dernier se penche en priorité sur des mesures transfrontalières dans le domaine de la formation continue de jeunes et d'enseignants. Trois sous-groupes lui sont subordonnés : un sous-groupe sur la formation continue des enseignants, un deuxième sur la pédagogie d'éducation à la démocratie et un troisième qui accompagne les projets et les échanges scolaires. Le **programme Robert Schuman**, qui existe depuis 2003 et permet aux élèves de la Grande Région de s'immerger pendant deux semaines dans le quotidien familial et scolaire dans un autre versant de la Grande Région, relève de la compétence de ce dernier sous-groupe de travail. Le partage de la vie d'une famille d'accueil et la participation au quotidien scolaire améliorent leurs compétences linguistiques et interculturelles. Environ 1 000 élèves participent à cette offre chaque année. Le **GT Jeunesse**<sup>109</sup> se consacre aux offres de la formation non formelle et met l'accent sur la mise en réseau et l'échange entre professionnels du domaine de la jeunesse originaires de tous les versants de la Grande Région. Pour ce faire, le GT Jeunesse organise tous les deux ans à tour de rôle le **JugendForumJeunesse**<sup>110</sup>. Celui-ci met à disposition une plate-forme de mise en réseau pour les structures régionales dédiées à la jeunesse de la Grande Région.

### **Projets Interreg, une opportunité pour des coopérations fructueuses et durables**

L'importance de la coopération transfrontalière, notamment dans le domaine de la jeunesse, se traduit par la mise en œuvre réussie de projets Interreg qui ne seraient réalisables que dans quelques rares cas sans le financement européen du programme. Il est d'autant plus précieux que des jeunes participent à ces offres pour mieux connaître les pays voisins et leur culture respective ; et pour acquérir des connaissances linguistiques et les approfondir. Dans l'actuelle période d'éligibilité (2021-2027), on citera notamment les projets suivants :



Dans l'actuelle période d'éligibilité, le projet Interreg transfrontalier **Engagement'GR**, placé sous la devise : « Ensemble, rendre les enfants et les jeunes plus forts pour la Grande Région 2030 »<sup>111</sup> s'inscrit dans le prolongement du succès du projet précédent Sesam'GR<sup>112</sup> qui s'est déjà consacré entre 2016 et 2022 au multilinguisme, à l'interculturalité et aux perspectives professionnelles des jeunes dans la Grande Région. Le projet Engagement'GR a démarré le 1<sup>er</sup> janvier 2024 avec une enveloppe financière de plus de 7,5 millions d'euros. Il comprend quatre champs thématiques ayant trait aux jeunes et revêtant une importance cruciale :

- ▶ **Pro-engagement** (éducation à l'orientation professionnelle)
- ▶ **Crea-Green-engagement** (éducation au développement durable, à l'éducation artistique et culturelle)
- ▶ **Démo-engagement** (éducation à une culture démocratique)
- ▶ **Digi-engagement** (éducation aux nouvelles technologies et aux médias)

<sup>109</sup> Groß-Grande Region : GT Jeunesse. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Jugend> (16/07/2024)

<sup>110</sup> Sous présidence rhénan-palatine, la réunion se tiendra le 16/11/2024 à Trèves.

<sup>111</sup> Interreg Grande Région | Großregion : Engagement'GR <https://interreg-gr.eu/de/project/engagement-gr-de/> (07/08/2024)

<sup>112</sup> Interreg Grande Région | Großregion: sesam'GR – le portail. <https://ressources.sesamgr.eu/#/> (07/08/2024)

L'objectif principal du projet est de « préparer les jeunes dans la Grande Région à concevoir activement leur vie commune et leur coopération en Grande Région »<sup>113</sup>. Il convient d'offrir aux jeunes la possibilité de devenir des citoyens actifs et engagés, conscients de leur appartenance à la communauté européenne. Sont proposés pour ce faire des formations continues pour les pédagogues, du matériel didactique ainsi que des projets concrets et des échanges tels que des stages, des visites d'entreprises et des ateliers pédagogiques. 16 partenaires financiers et deux partenaires méthodologiques se sont retrouvés autour de ce projet et garantissent par leur contribution la poursuite des efforts faits pour un avenir transfrontalier des jeunes en Grande Région.

Le marché du travail transfrontalier est le moteur de l'espace de coopération et la mobilité, déjà presque naturelle, de part et d'autre des frontières constitue un atout de taille pour l'attrait exercé par la Grande Région. La question qui se pose ne se limite toutefois pas à l'attrait de la région, mais porte également sur le défi consistant à fidéliser la main-d'œuvre dans l'espace transfrontalier et à éviter son départ. C'est l'objectif que s'est fixé le projet **PRO-MOTION'GR**<sup>114</sup> en s'efforçant de renforcer chez les jeunes, les enseignants et les entreprises la disposition à exploiter les opportunités qu'offre la Grande Région comme espace d'emploi, marché du travail et également espace de vie. Rattachés à l'association Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS)<sup>115</sup>, les 19 partenaires méthodologiques et huit partenaires financiers disposent ici d'une expertise approfondie dans le domaine de la promotion du marché du travail transfrontalier pour les jeunes. Le projet dispose d'un budget d'environ 3,5 millions d'euros pour la période allant de janvier 2024 à décembre 2026.



### **Compétences interculturelles et linguistiques – valeur ajoutée et nécessité**

Les échanges pratiques au niveau des entreprises permettent également aux employeurs de se faire une idée plus concrète du paysage de la formation et des offres proposées par les régions partenaires. Connaître et pouvoir comparer et évaluer les qualifications et les compétences existantes dans l'espace de coopération est un grand avantage sur le marché transfrontalier de la concurrence. Il est tout aussi important pour les jeunes de découvrir, par le biais de rencontres internationales et d'échanges professionnels, l'importance des compétences linguistiques et interculturelles sur le marché du travail. Ces activités sont soutenues par exemple par des organisations comme le **Groupe Européen des Ardennes et de l'Eifel (EVEA)**<sup>116</sup> qui s'est donné pour objectif, depuis sa fondation dans les années 1950, de promouvoir et de développer la prise de conscience européenne, et organise des rencontres interrégionales et européennes de jeunes. Ces voyages sont en partie subventionnés par Erasmus+, ce qui permet des échanges au-delà des frontières de la Grande Région. Aujourd'hui,

<sup>113</sup> Rheinland-Pfalz, Bildungsserver (30/04/2024): Auftakt Engagement'GR - Zusammenleben und Zusammenarbeiten in der Großregion gestalten. <https://bildung.rlp.de/zusatzmenu/startseite/nachrichten-bildungrlpde-de-tailansicht/engagementgr-zusammenleben-und-zusammenarbeiten-in-der-grossregion-gestalten> (07/08/2024)

<sup>114</sup> Interreg Grande Région | Großregion : PRO-MOTION'GR, une Grande Région plus sociale <https://interreg-gr.eu/de/project/pro-motion-gr-de/> (07/08/2024)

<sup>115</sup> Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS): projet INTERREG PRO-MOTION'GR. <https://vausnet.de/projekte/pro-motion-gr/> (07/08/2024)

<sup>116</sup> Europäische Vereinigung für Eifel und Ardennen (EVEA): Internationale Jugendbegegnungen. <https://www.evea.de/index.htm> (07/08/2024)

dans le monde du travail, les langues et les expériences interculturelles sont une richesse incontournable. Les professionnels et les jeunes en formation ont la possibilité de mettre en place et de consolider ces compétences. L'agence **ProTandem**<sup>117</sup> par exemple organise et accompagne depuis 1980 les échanges franco-allemands de jeunes et d'adultes en formation professionnelle. Le programme d'échange franco-allemand permet aux jeunes de faire des expériences pratiques dans le pays voisin durant leur formation, autant au niveau linguistique qu'au niveau technique et interculturel, et d'élargir ainsi leur horizon et de se développer sur le plan professionnel.

Différents projets et aides à l'échelle européenne, qui ont pour objectif de permettre aux jeunes de faire des expériences à l'étranger, ont été mentionnés en lien avec la Garantie pour la jeunesse<sup>118</sup>. Dans le cadre de l'engagement social bénévole, on citera au niveau européen le **Corps Européen de Solidarité (CES, ESK en allemand)**<sup>119</sup>. Lors de rencontres à différents niveaux sociaux à l'étranger, les jeunes peuvent acquérir des compétences sociales mais aussi interculturelles et linguistiques et se développer ainsi au niveau personnel et professionnel. Le service de bénévolat international dans le cadre du CES repose sur les valeurs fondamentales de l'UE et est ancré dans les stratégies nationales.

Des projets dans le domaine de la formation initiale et professionnelle, de la jeunesse et des sports sont également subventionnés au niveau européen par le programme **Erasmus+**<sup>120</sup>. Le budget actuel (2021-2027) de 26,2 milliards d'euros a doublé par rapport à celui du programme précédent. L'accent est mis à présent sur l'inclusion sociale, sur la transformation écologique et numérique et sur la participation active des jeunes à la vie démocratique. Erasmus+ soutient financièrement les mesures fixées dans l'Espace européen de l'éducation, dans le Plan d'action en matière d'éducation numérique et dans l'Agenda européen des compétences. Il tient ainsi compte du socle européen des droits sociaux, soutient la mise en œuvre de la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse et promeut la dimension européenne du sport. Les porteurs de projets doivent solliciter directement les subventions auprès des services compétents. Au sein de la Grande Région, les compétences relèvent des ministères respectifs ou sont regroupées dans des agences nationales. Au Luxembourg, **ANEFORÉ** (Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie)<sup>121</sup> gère les demandes et les subventions du programme Erasmus+, tout comme celles du CES. Dans l'est de la Belgique, le **Bureau de la jeunesse de la Communauté germanophone de Belgique**<sup>122</sup> est responsable de ce budget européen, l'agence nationale, quant à elle, gère le programme Erasmus+, le Corps européen de solidarité et le financement du FSE. En Wallonie (Fédération Wallonie-Bruxelles), l'agence nationale **AEF-Europe** (Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie)<sup>123</sup> est responsable des programmes d'éducation d'Erasmus+. En France, un service central, **France Agence Erasmus+**,<sup>124</sup> transmet

---

<sup>117</sup> ProTandem. <https://protandem.org/protandem> (07/08/2024)

<sup>118</sup> Cf. chapitre 3

<sup>119</sup> Europäisches Solidaritätskorps. [https://youth.europa.eu/solidarity\\_de](https://youth.europa.eu/solidarity_de) (07/08/2024)

<sup>120</sup> European Commission: Erasmus+ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/> (07/08/2024)

<sup>121</sup> anefore <https://www.anefore.lu/> (07/08/2024)

<sup>122</sup> Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. [www.jugendbuero.be](http://www.jugendbuero.be) (18/06/2024)

<sup>123</sup> AEF-Europe <https://www.erasmusplus-fr.be/> (07/08/2024)

<sup>124</sup> <https://agence.erasmusplus.fr/> (07/08/2024)

les demandes aux points de contact respectifs. Pour la Lorraine, la gestion des projets européens relève de la compétence de la Région Grand-Est. Côté allemand, l'agence nationale **Jugend für Europa**<sup>125</sup> est chargée de la mise en œuvre des deux projets européens mentionnés par la Commission européenne et le ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse (BMFSFJ). En Sarre, le ministère de l'éducation et de la culture<sup>126</sup> pilote la gestion des projets Erasmus+. En Rhénanie-Palatinat, l'interlocuteur est le ministère de la famille, des femmes, de la culture et de l'intégration<sup>127</sup>. L'accréditation des aides du Programme Erasmus+ relève depuis 2021 de la compétence de la Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD)<sup>128</sup>.

Le réseau d'information européen **Eurodesk**<sup>129</sup> est un projet européen subventionné par Erasmus+. Il dispose de services de coordination dans plus de 36 pays et de plus de 3 000 services locaux. Le réseau conseille les jeunes sur les différentes possibilités de se rendre à l'étranger, parmi lesquelles le bénévolat, les rencontres internationales de jeunes, les séjours d'études, les programmes au-pair, les emplois ou les stages. L'objectif est de sensibiliser les jeunes et les différents relais du domaine de la jeunesse aux questions touchant à l'Europe, et de montrer aux jeunes adultes les possibilités offertes par l'Europe pour s'engager dans la société.

### ***L'attrait particulier de l'espace de coopération transfrontalier***

Les projets évoqués et les activités transfrontalières constituent une valeur ajoutée importante pour l'espace de coopération transfrontalier Rhénanie-Palatinat, Sarre, Lorraine, Wallonie et Luxembourg. Ils contribuent à renforcer les interdépendances transfrontalières au sein de la Grande Région et de mieux faire connaître cette spécificité unique en son genre. Communiquer sur son attractivité, c'est pour la Grande Région mettre en avant sa diversité culturelle et rapprocher les habitants de part et d'autre des frontières, notamment les jeunes générations pour lesquelles les frontières européennes internes n'existent pas. Mais ce ne sont pas seulement les projets culturels qui soulignent l'appartenance et assurent la cohésion interne de la communauté. Ce sont aussi les étroites interdépendances au niveau économique et sur le marché du travail - elles offrent aux jeunes générations la possibilité de partager leurs expériences et compétences particulières dans le contexte transfrontalier et de concevoir ainsi activement leur avenir dans l'espace de coopération.

---

<sup>125</sup> Jugend für Europa <https://www.jugendfuereuropa.de/ueber-ife/profil/> (07/08/2024)

<sup>126</sup> Ministerium für Bildung und Kultur Saarland. <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home>

<sup>127</sup> Ministerium für Familien, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz. <https://mffki.rlp.de/themen/kinder-und-jugend/jugendpolitik/eu-jugendpolitik>

<sup>128</sup> Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD). <https://add.rlp.de/themen/internationales/europa-und-internationales-fuer-schulen/add-konsortium-erasmus>

<sup>129</sup> Eurodesk. Inspiring young people to fulfil their potential. [www.eurodesk.eu](http://www.eurodesk.eu) (07/08/2024)





## ***Annexe***



## Bibliographie


- ADEM: atWork4NEETs. <https://adem.public.lu/de/mobilite-europeenne/atwork4neets.html> (18.06.2024)
- ADEM: En route vers la vie professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse/vie-professionnelle.html> (18.06.2024)
- ADEM: Jobelo. <https://adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher-jeune/jobelo.html> (18.06.2024)
- ADEM: Orientation professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/orientation-professionnelle.html> (18.06.2024)
- ADEM: Se lancer avec la Garantie pour la Jeunesse. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse.html> (18.06.2024)
- AEF-Europe <https://www.erasmusplus-fr.be/> (07.08.2024)
- ANIJ (2024) : Agence Nationale pour l'Information des Jeunes. Rapport d'activité 2023. <https://www.jugendinfo.lu/wp-content/uploads/2024/07/ANIJ-Rapport-annuel-2023.pdf>
- Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Berufsrouten Nimm Kurs auf deine Zukunft! <https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-7634/> (18.06.2024)
- Assmann, ML., Broschinski, S. (2021). Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment. JAYS 4, 95–117. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00040-w> (16.07.2024)
- Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD). <https://add.rlp.de/themen/internationales/europa-und-internationales-fuer-schulen/add-konsortium-erasmus>
- Batard P.-E., Ferrari N., Saillard E. (2012) : Le chômage des jeunes : quel diagnostic ? Economie et Prévision. <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2012-2-page-207.htm> (27.06.2024)
- Bernard, P.Y. (2017). Le décrochage scolaire en France : du problème institutionnel aux politiques éducatives. Paris : Cnesco.
- Bildungsportal der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Du und Ostbelgien (DuO) – die Ausbildungsförderung für Mangelberufe. <https://ostbelgienbildung.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-7644/> (18.06.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html> (14.06.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (26.03.2024): Jugendgarantie <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Jugendgarantie/jugendgarantie.html> (18.06.2024)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2022. [https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (18.06.2024)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.jugend-staerken.de/just-programme/just-best> (18.06.2024)
- Centre d'orientation socio-professionnelle. <https://cosp.lu/> (18.06.2024)
- Chusseau N. (2023) : Mettre un terme au phénomène des NEETs. Amorcer les rebonds. Cahiers des rencontres économiques d'Aix-en-Provence. <https://lecerclledeseconomistes.fr/formats/publications/amorcer-les-rebonds/> (17.07.2024)
- Commission européenne : Comment garantir le succès d'ALMA. [Comment garantir le succès d'ALMA | Fonds social européen plus \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr) (18.06.2024)
- Commission européenne (2021). Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (24.07.2024)
- Commission Européenne : Emploi, affaires sociales et inclusion. Garantie renforcée pour la jeunesse. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr> (18.06.2024)
- Conseil de l'Union Européenne : Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à « Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse » et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, (2020/C 372/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01)) (18.06.2024)
- Conseil de l'UE (2021) : Journal officiel de l'Union européenne n° 2021/C 66/01 : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation,

- dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)#ntr8-C\\_2021066FR.01001501-E0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)#ntr8-C_2021066FR.01001501-E0008) (24.07.2024)
- Conseil de l'UE (2015) : Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15 décembre 2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire ; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR> (24.07.2024)
- Conseil de l'Union Européenne : Journal officiel de l'Union européenne n° 2021/C 66/01 : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)#ntr8-C\\_2021066FR.01001501-E0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)#ntr8-C_2021066FR.01001501-E0008) (24.07.2024)
- Coop de boost - Ensemble vers ton projet professionnel. <https://www.coupdeboost.be/> (18.06.2024)
- Coquet B. (2024). Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : Pourquoi le chômage des jeunes résiste-t-il à des moyens inédits ? [https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#\\_ftnref5](https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#_ftnref5) (27.06.2024)
- Dares Analyses (2023) : Quels effets de la Garantie jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ? [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA\\_evaluation\\_GJ.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA_evaluation_GJ.pdf) (18.06.2024)
- Deloitte Belgium (CP 05-12-2023) : Les Belges de la Génération Z et les millennials voient des tendances positives sur le lieu de travail mais recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée car ils continuent à privilégier leur bien-être, 2023. [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release\\_2023%20\\_fr.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release_2023%20_fr.pdf) (05.03.2024)
- Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) : Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? IWEPS décryptage n°7
- E2C Lorraine : <https://www.e2clorraine.fr/> (18.06.2024)
- EURES (2024): Conditions de vie et de travail : Pays-Bas. [https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-netherlands\\_fr](https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-netherlands_fr) (14.06.2024)
- Eurodesk: Inspiring young people to fulfil their potential. [www.eurodesk.eu](http://www.eurodesk.eu) (07.08.2024)
- Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015): Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound (2016): Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/c562c603-dc00-4e40-a47c-efc021428415/content> (16.07.2024)
- Eurofound (2017): Jeunes chômeurs de longue durée : caractéristiques et réponses politiques. DOI : 10.2806/940447. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2017/jeunes-chomeurs-de-longue-duree-caracteristiques-et-reponses-politiques> (02.07.2024) 10.2806/940447. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2017/jeunes-chomeurs-de-longue-duree-caracteristiques-et-reponses-politiques> (02.07.2024)
- Eurofound (2024): Becoming adults: Young people in a post-pandemic world, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Euronews (20.04.2022): Comment l'UE permet-elle aux jeunes défavorisés d'avoir un emploi ou une formation ? <https://fr.euronews.com/business/2022/04/20/comment-l-ue-permet-elle-aux-jeunes-defavorises-d-avoir-un-emploi-ou-une-formation> (18.06.2024)
- European Commission: Youth Employment Initiative (YEI) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=fr> (18.06.2024)
- European Commission: Questions and Answers on Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_20\\_1194](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1194) (18.06.2024)
- European Commission: Erasmus+ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/> (07.08.2024)
- Europäische Kommission (2021): Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) 2021/C 66/01. <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (24.07.2024)

- Europäisches Parlament (2020): Next generation or lost generation? Children, young people and the pandemic, 2020. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS\\_BRI\(2020\)659404\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI(2020)659404_EN.pdf) (05.03.2024)
- Europäischer Sozialfonds für Deutschland: Integration durch Austausch (IdA): [https://www.esf.de/portal/DE/Ueber-den-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas\\_ida.html](https://www.esf.de/portal/DE/Ueber-den-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas_ida.html) (18.06.2024)
- Europäisches Solidaritätskorps: [https://youth.europa.eu/solidarity\\_de](https://youth.europa.eu/solidarity_de) (07.08.2024)
- Europäische Vereinigung für Eifel und Ardennen (EVEA): Internationale Jugendbegegnungen. <https://www.evea.de/index.htm> (07.08.2024)
- Eurostat (CP 12-07-2013) : Les jeunes dans l'UE. La mesure du chômage des jeunes – un aperçu des principaux concepts. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5160834/3-12072013-BP-FR.PDF.pdf/4e57701b-933b-4525-b40b-93acdefae130?t=1414685652000> (27.6.2024)
- FEDIL: Sozialparameter anwendbar ab dem 1. Januar 2024 <https://fedil.lu/de/publications/sozialparameter-anwendbar-ab-dem-1-januar-2024/> (05.07.2024)
- Flora Vuillier-Devillers (2023) : Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse. INSEE Focus n°285. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6686184#:~:text=Au%20total%2C%2052%2C4%20%25,11%2C0%20%25%20en%20> (03.07.2024)
- France Travail : Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) <https://www.francetravail.fr/actualites/a-laffiche/2022/le-contrat-dengagement-jeune-cej.html> (18.06.2024)
- Giret J.-F., Jongbloed J. (2021) : Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base. CEREQ Bref n° 413.
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg (2014). Plan de Mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse, Luxembourg. <https://www.jugend-in-luxemburg.lu/plan-national-de-mise-en-oeuvre-de-la-garantie-pour-la-jeunesse/> (18.06.2024)
- Gouvernement wallon : Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024. [https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration\\_politique\\_regionale\\_2019-2024.pdf](https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf) (18.06.2024)
- Gouvernement wallon : Les "Not in Employment, Education or Training" (NEET) en Wallonie et les actions mises en place pour leur sensibilisation. Question parlementaire du 06/06/2023. Réponse de MORREALE Christie.
- Groß-Grande Region: AG Bildung und Erziehung. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Bildung-und-Erziehung> (16.07.2024)
- Groß-Grande Region: AG Jugend. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Jugend> (16.07.2024)
- Hauret, L., Lejealle, B., Maas, R., & Misangumukini, N. (2021) : Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général. (Les rapports du LISER). LISER. [Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général — Découvrez l'expertise de recherche du LISER \(elsevierpure.com\)](https://www.liser.lu/Regards-de-jeunes-sur-leur-parcours-de-d%C3%A9crochage-dans-l-enseignement-g%C3%A9n%C3%A9ral---D%C3%A9couvrez-l-expertise-de-recherche-du-LISER-(elsevierpure.com)) (07.03.2024)
- Hauret, L., Lejealle, B., Maas, R., & Misangumukini, N. (2021) : Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général. (Les rapports du LISER). LISER. [Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général — Découvrez l'expertise de recherche du LISER \(elsevierpure.com\)](https://www.liser.lu/Regards-de-jeunes-sur-leur-parcours-de-d%C3%A9crochage-dans-l-enseignement-g%C3%A9n%C3%A9ral---D%C3%A9couvrez-l-expertise-de-recherche-du-LISER-(elsevierpure.com)) (07.03.2024)
- IBA-OIE (2018): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018 im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion vol. 24/2018) <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (07.03.2024)
- IBA-OIE (2018) : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2017/2018 pour le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion vol. 24/2018). (07.03.2024)
- IBA-OIE (2022): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022 im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, Saarbrücken 2022 (Schriftenreihe der Großregion vol. 31/2022). <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (07.03.2024)
- IBA-OIE (2024): Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion <https://www.iba-oie.eu/themen/sonderthemen/vergleichende-analyse-der-fachkraeftestrategien-in-der-grossregion> (20.08.2024)

- Ifaa (2022): Faktenblatt: Generation Z 0 Generation Y? [Factsheet Generation Z final.pdf \(arbeitswissenschaft.net\)](#) (05.03.2024)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 9. August 2013.
- Interreg Grande Région | Großregion: Engagement'GR. <https://interreg-gr.eu/de/project/engagement-gr-de/> (07.08.2024)
- Interreg Grande Région | Großregion: sesam'GR – le portail. <https://ressources.sesamgr.eu/#/> (07.08.2024)
- Interreg Grande Région | Großregion: PRO-MOTION'GR, eine sozialere Großregion. <https://interreg-gr.eu/de/project/pro-motion-gr-de/> (07.08.2024)
- IWEPS (2022). Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? IWEPS Dé-cryptage n°7
- Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15-12-2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR> (24.07.2024)
- Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. [www.jugendbuero.be](http://www.jugendbuero.be) (18.06.2024)
- Jugend für Europa <https://www.jugendfuereuropa.de/ueber-jfe/profil/> (07.08.2024)
- Jugendinfo.lu <https://www.jugendinfo.lu/anij/> (08.08.2024)
- Lefresne F. (2023) : Les diplômés sont devenus une condition de moins en moins suffisante mais de plus en plus nécessaire. Situations septembre 2023 – Les jeunes face à l'emploi : décrypter leurs réalités pour mieux les accompagner. Fondation The Adecco Group.
- Lübker, M. / Schulten, T. (2023): WSI-Mindestlohnbericht 2023. Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 82, März 2023)
- Lübker, M. / Schulten, T. (2024): WSI-Mindestlohnbericht 2024. Reale Zugewinne durch die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 93, Februar 2024)
- Maison de l'orientation : Services. <https://maison-orientation.public.lu/fr/maison-orientation/services.html> (18.06.2024)
- Medias de Bruxelles (09.02.2024) : Cristina Amboldi annonce le retour de la garantie Jeune chez Actiris. <https://bx1.be/categories/news/cristina-amboldi-annonce-le-retour-de-la-garantie-jeune-chez-actiris/> (18.06.2024)
- Men.lu (Webseite des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend): Principes et acteurs du travail de jeunesse. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/principes-et-acteurs.html> (18.06.2024)
- Men.lu (Webseite des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend): Maisons des jeunes et services pour jeunes. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/maisons-de-jeunes.html> (18.06.2024)
- Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse de France. Rapport sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail. <https://www.education.gouv.fr/l-insertion-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-10790> (27.06.2024)
- Ministère du travail, de la santé et des solidarités : Garantie Européenne pour la Jeunesse. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/article/garantie-europeenne-pour-la-jeunesse> (18.06.2024)
- Ministère du travail, de la santé et des solidarités : Accompagner les jeunes - Plan 1 jeune, 1 solution. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/reliance-activite/plan-1-jeune-1-solution/> (18.06.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Kurzfassung des Ergebnisberichts zum Landesjugendforum 2023 Landesjugendforum (S. 26). [https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp\\_familie\\_gleichstellung/dld\\_ergebnisbericht\\_landesjugendforum.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=1](https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_familie_gleichstellung/dld_ergebnisbericht_landesjugendforum.pdf?__blob=publication-File&v=1) (24.06.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Der ESF+ in der Förderperiode 2021-2027. [https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/esf/esf20212027/esf20212027\\_node.html](https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/esf/esf20212027/esf20212027_node.html) (11.07.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Gleichberechtigter Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung <https://esf.rlp.de/esf-programm/foerderschwerpunkte/gleichberechtigter-zugang-zu-allgemeiner-und-beruflicher-bildung> (11.07.2024)
- Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Erasmus+ - Europa vor der Haustür: Das Ministerium für Bildung und Kultur als Konsortialführer im EU-Bildungsprogramm Erasmus+ <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home> (11.07.2024)

- Ministerium für Bildung und Kultur Saarland. <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home>
- Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Rahmenplan Berufliche Orientierung. [https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule\\_ausbildung/schulische\\_ausbildung/rahmenpläne\\_neu/Rahmenplan\\_BeruflicheOrientierung.pdf](https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule_ausbildung/schulische_ausbildung/rahmenpläne_neu/Rahmenplan_BeruflicheOrientierung.pdf) (18.06.2024)
- Ministerium für Familien, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz. <https://mffki.rlp.de/themen/kinder-und-jugend/jugendpolitik/eu-jugendpolitik>
- Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Economie Sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes, 04/09/2023, <https://parlement.wallonie.be/pwpages?p=interp-questions-voir&type=28&iddoc=121742> (18.06.2024)
- Mission Locales du Nord Mosellan. <https://www.mlnm.fr/ajeunes/jeunes/> (18.06.2024)
- Paperjam News (10.11.2023): La génération Z « voit le travail comme une expérience ». <https://paperjam.lu/article/generation-z-redefinira-marche> (05.03.2024)
- Portal der Kinder- und Jugendhilfe: Jugendbeschäftigungsmaßnahmen. <https://jugendhilfeportal.de/magazin/youth-wiki/beschaefigung-und-unternehmergeist/integration-jugendlicher-in-den-arbeitsmarkt> (18.06.2024)
- ProTandem. <https://protandem.org/protandem> (07.08.2024)
- Reist C. (2020) : Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? DARES analyses n° 6.
- Réseau E2C France : <https://reseau-e2c.fr/> (18.06.2024)
- Rheinland-Pfalz, Bildungsserver (30.04.2024): Auftakt Engagement'GR - Zusammenleben und Zusammenarbeiten in der Großregion gestalten. <https://bildung.rlp.de/zusatzmenue/startseite/nachrichten-bildungrlpde-de-tailansicht/engagementgr-zusammenleben-und-zusammenarbeiten-in-der-grossregion-gestalten> (07.08.2024)
- Schnitzer, Simon: Pressekonferenz und Veröffentlichung der Trendstudie "Jugend in Deutschland 2024" <https://simon-schnitzer.com/blog/jugend-in-deutschland-2024-veroeffentlichung-der-trendstudie/> (24.06.2024)
- Service de la Formation professionnelle Luxembourg : <https://sfp.lu/> (18.06.2024)
- Service national de la jeunesse Luxembourg : <https://www.snj.public.lu/a-propos/> (18.06.2024)
- Service-Public : Le contrat d'apprentissage, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918> (01.01.2024)
- Service-Public : Le contrat de professionnalisation, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478> (01.01.2024)
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband, p. 24
- UniGR: EurIdentity Certificate. <https://www.uni-gr.eu/de/studieren/euridentity-certificate> (17.07.2024)
- Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS): Interreg-Projekt PRO-MOTION'GR. <https://vausnet.de/projekte/promotion-gr/> (07.08.2024)
- Via Compétences. Décrochage scolaire : de quoi parle-t-on ? CARIF-OREF-Région Auvergne-Rhône-Alpes. <https://www.via-competences.fr/accompagnement-des-parcours/dcrochage-scolaire-et-raccrochage/dcrochage-scolaire-de-quoi-parle-t> (23.07.2024)
- Vie-publique.fr (11 janvier 2023) : Contrat d'engagement jeune (CEJ) : un premier bilan encourageant. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/287772-contrat-dengagement-jeune-cej-une-garantie-jeunes-elargie> (18.06.2024)
- Vilches, Océane (2022) : Le dispositif Garantie jeunes : une analyse des effets directs et indirects sur ses bénéficiaires – Prise en compte des compétences non académiques des jeunes Thèse de doctorat à l'Université Bourgogne Franche-Comté.



**Bericht** zur wirtschaftlichen  
und sozialen Lage der Großregion  
**Rapport** sur la situation économique  
et sociale de la Grande Région  
**2023/2024**



**Schwerpunktthema:**  
„Situation der Jugend in der  
Großregion“

erstellt im Auftrag des Präsidenten  
des WSAGR im Rahmen des XIX. Gipfels  
der Großregion unter rheinland-pfälzischer  
Präsidentschaft

durch das Netzwerk der Fachinstitute  
der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Datenstand: April bis September 2024  
(soweit nicht anders angegeben)

Esch-sur-Alzette, November 2024

**Thème phare :**  
« Situation des jeunes en  
Grande Région »

réalisé à la demande du Président  
du CESGR dans le cadre du XIX<sup>e</sup> Sommet  
de la Grande Région  
sous présidence rhéno-palatine

par le réseau des instituts spécialisés  
de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi

Mise à jour des données : avril à septembre 2024  
(sauf indication contraire)

Esch-sur-Alzette, novembre 2024





## IMPRESSUM

**Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2023/2024**  
für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)

erstellt im Auftrag des Präsidenten des WSAGR im Rahmen des 19. Gipfels der Großregion unter rheinland-pfälzischer Präsidentschaft

durch das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA - OIE)

c/o Marie Feunteun-Schmidt (Kordinatorin)  
Alexa Himbert  
Frédéric Marsal  
INFO-Institut e.V.  
Pestelstraße 6  
D-66119 Saarbrücken  
[www.iba-oie.eu](http://www.iba-oie.eu)

Schriftenreihe der Großregion  
Band 34 / 2024, zweisprachig  
Luxemburg, 2024  
ISSN 2535-8472

Herausgegeben im Auftrag der Großregion vom Gipfelsekretariat der Großregion  
Haus der Großregion  
11, boulevard J.-F. Kennedy / L-4170 Esch/Alzette  
Mail: [secretariat.sommet@grossregion.net](mailto:secretariat.sommet@grossregion.net)  
[www.grossregion.net](http://www.grossregion.net)

## IMPRESSION

**Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2023/2024**  
pour le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

réalisé à la demande du Président du CESGR dans le cadre du 19<sup>e</sup> Sommet de la Grande Région sous présidence rhénan-palatine

par le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (IBA - OIE)

c/o Marie Feunteun-Schmidt (coordinatrice)  
Alexa Himbert  
Frédéric Marsal  
INFO-Institut e.V.  
Pestelstraße 6  
D-66119 Saarbrücken  
[www.iba-oie.eu](http://www.iba-oie.eu)

Publications de la Grande Région  
Tome 34 / 2024, bilingue  
Luxembourg, 2024  
ISSN 2535-8472

Édité au nom de la Grande Région par Secrétariat du Sommet de la Grande Région  
Maison de la Grande Région  
11, boulevard J.-F. Kennedy / L-4170 Esch/Alzette  
Mail : [secretariat.sommet@granderegion.net](mailto:secretariat.sommet@granderegion.net)  
[www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)