

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région



Troisième rapport

*Rapport intermédiaire du projet
« Marché de l'emploi transfrontalier et frontaliers »
dans le cadre de Interreg IIIc OCR e-BIRD*



Tirage : 250 exemplaires

SOMMAIRE

Résumé

Chapitre 1 : Point sur les informations disponibles pour analyser la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région	7
Methodologie.....	8
Différentes définitions et nomenclature	8
Modification du recensement des actifs et des chômeurs dans EUROSTAT	8
Mise à jour des données statistiques	8
Évolution démographique dans la Grande Région	10
Plus de 11 millions d'habitants, soit 3% de la population européenne	11
Solde naturel, solde migratoire: des disparités interrégionales	13
Un vieillissement de la population de la Grande Région déjà perceptible entre 1998 et 2002	13
Les projections de population à l'horizon 2020	14
Scénario démographiques : limites et nuances	15
Population dans la Communauté Germanophone de Belgique	16
Population active et taux d'activité dans la Grande Région.....	18
Taux d'activité dans la Grande Région : une légère tendance à la baisse par rapport à l'année précédente	19
Disparités sensibles dans les taux d'activité des régions partenaires	20
Recul de la participation des hommes à la vie active	21
Le taux d'activité des femmes est à nouveau stable dans la majorité des régions ou accuse même de légères hausses	22
Les écarts entre taux d'activité masculin et féminin se réduisent mais persistent	23
Rapprochement sensible des taux d'activité femmes / hommes chez les plus jeunes	24
Taux de la population active dans la Communauté Germanophone de Belgique	24
Taux de chômage dans la Grande Région.....	26
Hausse du taux de chômage dans toutes les régions	27
En 2003, les hommes sont plus touchés par la perte de l'emploi	28
Le chômage des jeunes est toujours deux fois plus élevé que le taux de chômage global	29
Les hommes sont globalement plus touchés par la hausse du chômage des jeunes	31
Taux de chômage dans la Communauté Germanophone de Belgique	32
Emploi et taux d'emploi dans la Grande Région.....	33
Recul de l'emploi dans la Grande Région par rapport à l'année précédente.....	34
Sur une période de 5 ans, le bilan de l'emploi est toujours positif dans la Grande Région	34
Les hommes subissent de plus fortes pertes d'emploi que les femmes	36
Taux d'emploi – on est encore loin des objectifs de Lisbonne	36
Le taux d'emploi – un indicateur fiable permettant d'évaluer l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi ?	36
Grande Région: recul du niveau global de l'emploi, même si des progrès sont faits chez les femmes et les seniors.....	37
De grandes disparités au niveau de l'emploi dans les différentes régions	37
Taux d'emploi par tranche d'âge	38
Une tendance plutôt constante du taux d'emploi chez les femmes	38
Réduction de la disparité hommes/femmes du fait de la réduction des taux d'activité masculins.....	38
Augmentation lente mais continue des emplois à temps partiel.....	39
L'emploi à temps partiel touche surtout les femmes – guère de progrès chez les hommes	40
L'emploi selon les secteurs économiques.....	41
Ralentissement de la croissance dynamique du secteur de services.....	41

Chapitre 2: Thème spécifique : « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région »	43
I Description du projet général dans le cadre d'Interreg IIIc OCR e-BIRD « Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi de la Grande Région d'ici 2020 »	44
II Projet « Marché de l'emploi transfrontalier et frontaliers »	45
1. Sujets et objectifs	45
1.1 Profil du frontalier	45
1.2 Offre et demande sur le marché de l'emploi	46
1.3 Flux frontaliers et effets dans les régions partenaires	47
2. Méthodique et résultats intermédiaires	48
2.1 Niveaux analytiques : Frontalier, marché de l'emploi, régions partenaires	48
2.2 Flux frontaliers dans la Grande Région	49
40% des frontaliers dans l'Europe des quinze vivent dans la Grande Région	49
110.000 frontaliers au Luxembourg	50
27 000 frontaliers à destination de la Sarre et de la Rhénanie-Palatinat	52
55 000 frontaliers lorrains en direction du Luxembourg	54
18 251 frontaliers français vers la Wallonie	55
Transfert de domicile et « frontaliers revenant travailler dans leur pays »	55
L'aire de recrutement de la main-d'œuvre dépasse largement les régions limitrophes	57
Trajets parcourus pour aller travailler : les frontaliers se rendant au Luxembourg ont des trajets trois fois plus longs que les Luxembourgeois	58
Une répartition sectorielle des frontaliers différenciée	61
Une dépendance par rapport aux travailleurs frontaliers ?	61
Luxembourg: le nombre de frontaliers augmente dans tous les secteurs, il reste toutefois stable dans l'industrie (1998 – 2003)	63
Les frontaliers – un facteur économique correspondant à 786 millions d'euros en 2002 ..	63
Les frontaliers fortement représentés parmi les intérimaires au Luxembourg	64
La catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés par les frontaliers lorrains en 1999	66
Situation des frontaliers dans la Communauté germanophone de Belgique	68
Trafic et transports : 94 pour cent des frontaliers luxembourgeois prennent la voiture	69
Perspectives et stimulations	70
2.3 Définition du terme „Frontalier“	71
2.4 Caractères spécifiques au comportement frontalier	72
2.5 Structures des motifs des frontaliers	72
3. Plan de travail et autres procédures	74
ANNEXE	77
Glossaire des définitions et concepts dans l'enquête communautaire sur les forces de travail	78
Les partenaires du réseau des instituts	80
Statistiques	81
Règlement intérieur	86
Rapport d'évaluation	91

Résumé

A Lisbonne en 2000, les Etats membres de l'Union européenne se sont fixé un objectif ambitieux à l'horizon de 2010 : faire de l'Europe, l'économie et la société de la connaissance, la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.

Le troisième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi, décrit et analyse à partir des principaux « indicateurs structurels » disponibles sur l'emploi, l'évolution de la situation de la Grande Région en 2003 par rapport aux objectifs communautaires, dans le cadre de la préparation du 8ème sommet des exécutifs de la Grande Région en janvier 2005. Il permet de mesurer l'écart qui nous sépare aujourd'hui des objectifs de Lisbonne (Chapitre 1).

Il s'intéresse aussi de plus près à l'une des spécificités de cet espace couvrant la Lorraine, le Luxembourg, la Sarre, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et la communauté germanophone de Belgique : les frontaliers et le marché de l'emploi transfrontalier (Chapitre 2).

Evolution démographique de + 0,2 % légèrement inférieure à la moyenne européenne

Avec 11,26 millions d'habitants en 2003, la Grande Région représente près de 2,5% de la population de l'Europe (UE 25) qui comptait à la même date 456 millions d'habitants¹. Entre 2002 et 2003, la population de la Grande Région enregistre une croissance plus faible qu'au niveau européen (UE25) : +0,2% contre +0,4%.

Depuis 1975, on observe deux phases distinctes pour l'ensemble de la Grande Région : une période de baisse démographique, quasi continue, jusqu'en 1987, précédant une expansion de la population jusqu'à nos jours. Pris globalement, le solde naturel affiche un bilan négatif dont l'impact sur le niveau de la population a pu jusqu'à présent être atténué par les gains migratoires.

La question aujourd'hui est de pouvoir évaluer le rythme du déclin démographique qui nous attend. Les scénarii centraux (reposant sur une reconduction à l'identique des comportements passés) conduisent à accentuer les pertes de population et précipiter le vieillissement démographique tandis que les scénarii « alternatifs » nuancent et diffèrent les pertes de population à l'horizon 2020. Ainsi, l'observation des chiffres les plus récents, des offices statistiques, pencherait plutôt vers les scénarii de déclin démographique « contenu ». Quoiqu'il en soit, le vieillissement de la population de la Grande Région, déjà perceptible aujourd'hui, semble inéluctable comme au niveau européen et devrait s'accroître selon les projections de population à l'horizon de 2020.

Taux d'activité de 53 % en léger recul

La population active totale (actifs en emploi et chômeurs) de la Grande Région s'élève à presque 5 millions en 2003. Les femmes, si elles sont majoritaires au sein de la population totale, ne représentent encore que 43% de la population active. Le taux d'activité tous sexes confondus s'établit à 53%. Les écarts entre taux d'activité masculins et féminins se réduisent mais persistent : les femmes ont toujours en 2003 un taux d'activité inférieur de 18 points à celui de leurs homologues masculins. Cette réduction résulte davantage d'une baisse significative des taux d'activité masculins que d'un accroissement réel du nombre de femmes actives.

A l'instar de ce qui se passe ailleurs, le taux de chômage global a progressé

¹ Selon les chiffres publiés par Eurostat, l'Office statistique des Communautés européennes et le Conseil de l'Europe.

Taux de chômage de 8,3 % nettement supérieur

entre 2002 et 2003 : il est passé pour la Grande Région de 7,6% à 8,3%. Le nombre de chômeurs s'est établi à près de 564 000 en 2003² soit une progression de 7,9% en un an. Les disparités structurelles sont très fortes d'une région à l'autre et à l'intérieur même des régions. La proportion d'actifs au chômage varie ainsi de 3,7% au Luxembourg à 12,6% dans la province du Hainaut en 2003. Cette situation illustre la segmentation des marchés du travail qui se dessinent dans la Grande Région et qui distribuent de manière différenciée les travailleurs et les territoires.

Le taux de chômage féminin reste en 2003 supérieur au taux de chômage masculin. Les écarts constatés dans le passé tendent à se réduire. Ce rapprochement entre sexe traduit davantage une dégradation du chômage pour les hommes plutôt qu'une amélioration de la situation des femmes. En effet, le ralentissement de la conjoncture et les difficultés de l'industrie où les hommes sont plus fortement représentés ont fortement pesé sur l'emploi masculin.

Le chômage de longue durée (supérieur à 1 an) reste préoccupant dans la Grande Région d'autant plus qu'il est à nouveau orienté à la hausse en dépit des politiques de résorption mises en place. En 2003, il représente en moyenne annuelle environ 40% du total des chômeurs.

Taux de chômage des jeunes de 16,8 % deux fois plus élevé que le taux de chômage global

Les jeunes restent les plus directement affectés par les à-coups conjoncturels : ils bénéficient en première ligne des améliorations économiques et ils sont aussi les premiers touchés en cas d'inversion ou de fléchissement de la conjoncture (comme cela est le cas depuis 2000/2001). Avec une valeur de 16,8% en 2003, le taux de chômage des jeunes est deux fois plus élevé que le taux global. Il fluctue au sein de la Grande Région de 7,2% en Rhénanie-Palatinat à près de 32% en Wallonie. Les difficultés d'intégration de ces populations, notamment des débutants, dans le monde professionnel ont des conséquences sociales directes (anémie des taux d'emploi par exemple) et indirectes (impact sur la cohésion sociale, désaffection pour le travail, etc.). En outre, elles interrogent l'ensemble des acteurs sur la place qu'on réserve aux jeunes aujourd'hui sur le marché du travail dans un contexte de pénurie attendue en main d'œuvre due au vieillissement démographique.³

La Grande Région est encore loin des objectifs intermédiaires de la stratégie européenne arrêtée à Stockholm en 2001 visant à relever pour 2005 le taux d'emploi global à 67% (actifs en emploi / population totale) et celui des femmes à 57%⁴. Le taux d'emploi global dans la Grande Région connaît même une chute de 0,7 point sur un an pour atteindre selon les données d'Eurostat, 61,3% en 2003. A la même date, le taux d'emploi des femmes serait de 53,3% (+0,1 point) et celui des seniors de 33,5% (+0,7 point).

Plus de postes dans le secteur tertiaire, moins de postes dans le secteur secondaire

La « mutation » des emplois vers le tertiaire poursuit son développement dans l'ensemble de la Grande Région selon des rythmes différenciés. En 2002, 71% des travailleurs exercent une activité dans une entreprise relevant du tertiaire (contre 68,1% en 1996) soit environ 2,83 millions de travailleurs. Dans le même temps, les emplois directs dans l'industrie voient leur poids relatif diminuer : de 24,1% en 1996 il passe à 21,7% en 2002. Toutefois, la composition des tissus économiques diffère toujours sensiblement d'une région à l'autre : le tertiaire varie en 2002 de 65,6% en Sarre à 76,6% au Luxembourg. Ce développement du tertiaire s'accompagne d'une progression continue du

² Source : Offices statistiques de la Grande région, moyenne annuelle.

³ Ces questions feront l'objet d'une attention particulière dans les travaux de l'OIE en 2005 et 2006.

⁴ Les objectifs à l'horizon 2010, fixés à Lisbonne prévoient de relever le taux d'emploi global à l'échelle européenne à 70%, le taux d'emploi des femmes à plus de 60% et celui des seniors à 50%.

Augmentation du nombre de postes à temps partiel du fait du développement du secteur tertiaire

temps partiel sur les cinq dernières années. Le temps partiel s'est ainsi installé comme une mesure de flexibilité dans les secteurs à main d'œuvre majoritairement féminine : commerce ou certaines activités de services, par exemple. En 2003, 21% des salariés occupent un emploi à temps partiel (choisit ou contraint). Cette moyenne occulte les disparités entre sexe : près de 4 femmes salariés sur 10 occupent un emploi à temps partiel en 2003 contre seulement 5% des hommes.

Marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région

La mobilité transfrontalière des travailleurs est une caractéristique importante et spécifique dans la Grande Région. Depuis env. 20 ans, le nombre de frontaliers augmente en permanence et leurs flux ne sont pas sans conséquences dans les régions partenaires. Le sujet portant sur les frontaliers et qui constitue le sujet principal de l'Observatoire Interrégional de l'Emploi est approfondi dans le cadre du projet « Marché de l'emploi transfrontalier et frontaliers » dont les premiers résultats partiels sont présentés dans le présent rapport provisoire. Ce sujet est le tout premier dans la série de projets du programme général « Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi de la Grande Région d'ici 2020 » dans le cadre d'Interreg IIIc OCR e-bird.

600.000 frontaliers au sein de l'UE : tendance à la hausse

On estime à 600.000 le nombre de travailleurs frontaliers au sein de l'UE, dont 25 % sont présents dans la Grande Région. Certes les frontaliers ne représentent que 0,5 % des actifs au sein de l'UE, mais après l'élargissement, ils représenteront env. 32 % de la population sur plus de 40 % de la superficie de l'UE occupée par les régions frontalières. Par conséquent, une augmentation du nombre des frontaliers en Europe est non seulement à prévoir, mais les régions et les citoyens vont également être concernés par les conséquences que va entraîner cette augmentation. La Grande Région comprend, avec 155.000 frontaliers, le plus grand nombre de travailleurs transfrontaliers en Europe et se tourne vers une tradition remarquable dans le domaine des interdépendances des marchés de l'emploi. Avec ses douze flux migratoires différents, la Grande Région possède un marché de l'emploi transfrontalier complexe où le nombre de frontaliers est en augmentation permanente. Ceux-ci sont avant tout concentrés sur le Grand Duché du Luxembourg et les Länder allemands de la Rhénanie-Palatinat et de la Sarre.

Les Français représentent le plus grand nombre de frontaliers au Luxembourg et en Allemagne

Le marché de l'emploi luxembourgeois exerce une attraction importante sur un total de 110.404 frontaliers originaires des régions voisines, suivi de l'Allemagne avec 27.271 migrants. Parmi les personnes originaires des régions voisines à se rendre au Luxembourg pour y travailler, telles que les Belges et les Allemands, les Français sont les plus nombreux avec 40 % des actifs du Grand Duché. Le nombre de frontaliers à se rendre au Luxembourg pour y travailler a augmenté d'env. 5 % par rapport à l'année précédente ; ceux-ci prennent de plus en plus d'importance sur le marché de l'emploi et sur l'économie : en 2002, les frontaliers ont dépensé 786 millions d'euros au Grand Duché. Les Français représentent également les migrants les plus nombreux à se rendre en Allemagne, bien que quatre fois plus de Français travaillent en Sarre qu'en Rhénanie-Palatinat (respectivement 21.652 et 5218). Entre 2001 et 2002, le nombre de frontaliers à se rendre en Allemagne a fortement diminué en raison de la technique différente de comptabilisation ; depuis, la tendance reste légèrement à la baisse.

Les régions des frontaliers se rendant au Luxembourg sont relativement gran-

Élargissement des régions de recrutement et changement de lieu de résidence

des et s'étendent au-delà des frontières de la Grande Région. De plus en plus de personnes travaillant dans une région viennent de régions non voisines ; parallèlement, on constate une augmentation du nombre de frontaliers qui résident dans les régions voisines. Cette tendance montre également que les personnes font preuve d'une plus grande mobilité résidentielle, faisant des habitants locaux des frontaliers du fait du transfert de leur domicile dans le pays voisin. 6040 Allemands résidant en Lorraine et 30 résidant au Luxembourg font ainsi tous les jours la navette entre leur lieu de résidence et la Sarre. Les Luxembourgeois préfèrent également habiter dans les régions voisines en raison des prix immobiliers et des coûts d'entretien des habitations excessifs ; ils représentent 1,5% des personnes à travailler au Luxembourg et venant d'une autre région.

Nouveaux types de frontaliers

En plus des « compatriotes venant de l'étranger », il faut s'attendre à d'autres formes de frontaliers en raison de l'élargissement des régions de recrutement : les longues distances réduisent le nombre de déplacements quotidiens ou hebdomadaires entre le lieu de travail et le domicile et entraînent de nouveaux rythmes dans les déplacements pendulaires. On prévoit également des changements dans l'utilisation des moyens de transport. Les frontaliers se rendant au Luxembourg sont actuellement 94 % à préférer l'automobile pour se rendre à leur lieu de travail contre 12 % préférant utiliser les transports en commun. Ce déséquilibre est dû aux trajets de plus longue durée, aux temps d'attente et au manque de correspondances dans les transports en commun.

Approche qualitative : marché de l'emploi transfrontalier et frontaliers

Les phénomènes et les évolutions recensés dans le domaine de la mobilité transfrontalière des travailleurs montrent la complexité et les nombreuses facettes de l'ensemble que forment les frontaliers dans la Grande Région. Cette situation nécessite non seulement une différenciation dans le terme « frontalier » mais également un nouveau regard – qualitatif – sur le marché de l'emploi transfrontalier et sur ses acteurs principaux. Les frontaliers font face à des exigences spécifiques au quotidien : ils ont des différences linguistiques, culturelles et en matière de qualification, ils changent tous les jours de monde et d'espace administratif et juridique. Leurs principales motivations sont les meilleurs revenus, la meilleure offre d'emplois et les meilleures conditions de travail. Les chances de promotion professionnelle grâce aux expériences faites à l'étranger ne sont manifestement pas déterminantes dans l'activité des voisins européens.

Le programme de travail du projet « Marché de l'emploi transfrontalier et frontaliers » s'inscrit dans cette perspective qualitative. Il a pour but, entre autres, de définir de plus près le profil, le comportement et l'image des frontaliers, de mettre à l'épreuve la définition du terme « frontalier », de déterminer le rôle que jouent les frontaliers pour l'identité de la Grande Région et de thématiser les effets que les frontaliers ont sur les régions partenaires. Ces sujets permettent d'effectuer un rapprochement vers les frontaliers qui s'orientent vers le quotidien dans la Grande Région et ses interdépendances transfrontalières extraordinairement variées. Ces interdépendances créent des espaces vitaux et professionnels interrégionaux et fournissent des informations importantes sur l'identité transfrontalière vécue par les frontaliers.

Chapitre 1:

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

Methodologie

Différentes définitions et nomenclature

Bien qu'il existe des définitions internationales comparables et des nomenclatures telles que la nomenclature des activités économiques (NACE) et la nomenclature des unités territoriales statistiques (NUTS ; Nomenclature des Unités Territoriales dans L'Union Européenne), la disponibilité et la comparabilité des données statistiques entre les régions partenaires ne sont pas forcément automatiques. L'affectation des différentes entreprises à des branches économiques n'est toujours pas réglée de manière contraignante au niveau national. Face à ce constat, on doit émettre des réserves significatives quant à la comparabilité des données.

Dans le cadre des statistiques régionales d'EUROSTAT, il est possible de disposer, au niveau de la NUTS, de données pour l'essentiel harmonisées pour une partie des indicateurs⁵ considérés dans le présent rapport au niveau des différentes régions partenaires composant la Grande Région.⁶ La Communauté Germanophone de Belgique n'apparaît cependant pas séparément dans cette source officielle. Ces données sont toujours comprises dans les données relatives à la Wallonie de sorte que les calculs de valeurs comparatives sur la base des données harmonisées d'EUROSTAT se font toujours sur la base des données globales de la Wallonie. Pour avoir des informations détaillées sur la Communauté Germanophone, il a fallu dans ce cas précis recourir en partie aux données rassemblées par notre partenaire du réseau. Il convient de tenir compte d'éventuelles valeurs de référence divergentes.

Lorsque nous avons utilisé des statistiques nationales officielles, nous avons dû tenir compte de disparités parfois sensibles dans les réglementations nationales respectives (par ex. méthode de collecte des données) et dans les définitions (par ex. taux d'emploi / taux d'activité – Beschäftigungsquote / Erwerbstätigenquote / Erwerbsquote) et de problèmes de délimitation (par ex. catégorisation différentes pour les chômeurs). Vient s'y ajouter le fait qu'il peut y avoir des incohérences à la suite de modifications des réglementations légales sur de longues périodes (par ex. la redéfinition des différentes catégories de « demandeurs d'emploi » en France en 1995).

Modification du recensement des actifs et des chômeurs dans EUROSTAT

Les séries chronologiques d'EUROSTAT sur les actifs et les chômeurs dans les régions partenaires, indiquées dans le présent rapport, sont également incohérentes. Jusqu'en 1998, les indications se basent sur des séries chronologiques historiques qui ont été calculées sur la base du deuxième trimestre⁷ de l'enquête sur les forces de travail. A la suite d'un changement méthodologique en 2003, les données indiquées à partir de 1999 reproduisent des valeurs moyennes annuelles. Depuis 2003 (avec effet rétroactif à partir de 1999), les séries chronologiques ont été converties en valeurs moyennes annuelles.⁸ Pour éviter toute irritation, on se limitera à présenter en grande partie les données actuelles d'EUROSTAT à partir de 1999.

Mise à jour des données statistiques

L'objectif du présent rapport est de mettre à jour les données structurelles des régions partenaires en vue du prochain sommet de la Grande Région au mois de janvier 2005. Conformément à la procédure appliquée pour les rapports précédents, on a mis les données statistiques existantes en cohérence avec les données résultant de l'enquête sur les forces de travail d'EUROSTAT ainsi qu'avec d'autres informations des instituts statistiques et des agences de l'emploi et on les a complétées. Dans la mesure du possible, on s'est efforcé d'intégrer des séries chronologiques relativement longues afin de relativiser les modifications en les

⁵ La définition des indicateurs figure dans le glossaire en annexe du rapport.

⁶ Luxembourg = niveau national ; Sarre, Rhénanie-Palatinat et Wallonie = NUTS 2 ; Lorraine = NUTS 3.

⁷ Seules les données françaises se basent respectivement sur le premier trimestre.

⁸ Suite à quoi la série chronologique a été recalculée avec effet rétroactif à partir de 1999, ce qui explique les valeurs divergeant parfois des données EUROSTAT. Pour les actifs et, par là même, pour les taux d'activité et de chômage ainsi que pour les chômeurs, il existe pour la période allant jusqu'en 2001 une série chronologique historique basée sur les données du deuxième trimestre de l'enquête sur les forces de travail ainsi qu'une série chronologique actuelle à partir de 1999 sur la base des valeurs moyennes annuelles. Il est cependant toujours possible, à condition de les interpréter avec la prudence qui s'impose, de comparer des séries chronologiques antérieures à cette date et de procéder à des comparaisons avec d'anciens rapports IBA, étant donné que les modifications sont tout au plus sensibles en Wallonie. Pour les taux d'activité par exemple, les écarts entre la série chronologique historique et la série chronologique actuelle à partir de 1999 sont au plus de 0,4 pour cent.

comparant à l'année précédente et de mieux cerner les tendances d'évolution sous une plus longue perspective. A la suite de modifications dans les méthodologies appliquées ou d'actualisations ultérieures, on observe en partie des divergences dans les séries chronologiques par rapport aux années précédentes.

Les données de base du présent rapport se fondent donc sur différentes sources. Les données déjà disponibles ont été mises à jour pour l'essentiel grâce aux instituts statistiques respectifs et aux agences de l'emploi. Il faut tenir compte ici des méthodologies parfois différentes et/ou des définitions appliquées dans les régions partenaires. Pour la Communauté Germanophone, il a fallu à nouveau recourir aux données du partenaire du réseau, étant donné qu'elles ne sont pas mentionnées séparément dans les statistiques officielles. Pour une meilleure comparabilité, on a eu recours aux données harmonisées d'EUROSTAT qui, pour la Communauté Germanophone, portent toutefois sur l'ensemble de la Wallonie.

EUROSTAT

L'enquête communautaire sur les forces de travail est la principale source de données harmonisées sur les marchés régionaux de l'emploi, mises à disposition par EUROSTAT. Il s'agit d'un sondage effectué auprès de ménages privés⁹ dans les Etats membres de l'Union Européenne ainsi qu'en Bulgarie et en Roumanie. L'Office statistique des Communautés Européennes a organisé depuis 1960 des enquêtes communautaires sur les forces de travail dans les Etats membres. Depuis 1992, elles ont lieu tous les ans sous forme d'un sondage effectué auprès d'un échantillon de ménages. Pour satisfaire au besoin croissant de données en temps réel, on a décidé vers le milieu des années 90 de procéder à une enquête trimestrielle jusqu'en 2003. En Allemagne, il y a une lacune de données eu égard à un rapportage trimestriel de l'activité et du chômage conformément au concept du BIT. A partir de 2006, il est prévu d'établir ici aussi le concept des forces de travail.¹⁰ La banque de données sur les forces de travail englobe des informations sur environ 700.000 ménages par an.

L'objectif est de mettre à disposition, en temps réel, des données empiriques sur l'évolution du marché de l'emploi permettant une comparabilité internationale par l'utilisation des mêmes définitions. Ce n'est en effet qu'à condition que l'on mesure « la même chose avec les mêmes méthodes » que l'on obtiendra des résultats qui pourront être comparés au niveau international. Le concept des forces de travail établi par le Bureau International du Travail (BIT) est un système de mesure standardisé et reconnu au niveau international, utilisé aujourd'hui déjà dans la plupart des Etats européens pour le rapportage sur le marché de l'emploi.

Comme dans chaque sondage, on ne peut exclure intégralement toute erreur. Le principal objectif statistique de l'enquête sur les forces de travail est de classer la population en âge de travailler en trois groupes exhaustifs et distincts (personnes ayant un emploi, chômeurs et inactifs) et de fournir des données descriptives et explicatives sur chacun de ces groupes.

Sur cette base, on dispose de données harmonisées pour les secteurs suivants :

- Population – ventilée selon les tranches d'âge
- Nombre d'employés – ventilé selon le sexe et l'âge
- Taux d'emploi – ventilé selon le sexe
- Taux d'activité – ventilé selon le sexe et l'âge
- PIB en millions d'euros / d'écus
- Nombre de chômeurs et taux de chômage – ventilés selon le sexe et l'âge
- Ventilation de l'emploi en fonction des secteurs économiques.

⁹ La totalité englobe toutes les personnes à partir de 15 ans vivant dans des ménages privés.

¹⁰ Cf. en détail : Riede, T. / Sacher, M.: Arbeitsmarkt in Deutschland – erster Baustein der neuen ILO-Statistik, dans : Wirtschaft und Statistik 2/2004, p. 148-154 et The European Labour Force Survey - Methods and definitions – 2001.

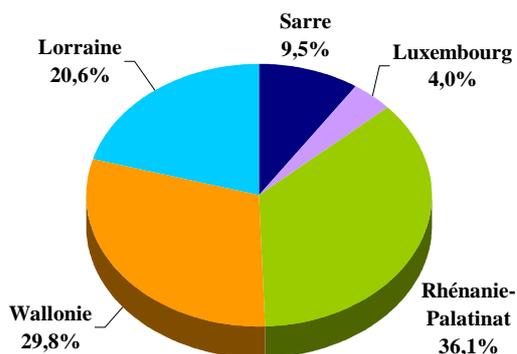
Évolution démographique dans la Grande Région

Evolution démographique dans la Grande Région

Plus de 11 millions d'habitants, soit 3% de la population européenne

La population de la Grande Région atteint en 2003 environ 11,26 millions d'habitants, soit 3% de la population européenne¹¹. La Rhénanie-Palatinat et la Wallonie concentrent environ les deux tiers de la population globale, suivies par la Lorraine avec un bon cinquième (21%). La Sarre représente juste 10% et le Luxembourg 4% de l'ensemble des habitants. Les femmes sont majoritaires au sein de la population globale, quelle que soit la région concernée. Elles représentent en 2003 environ 51% de la population totale de la Grande Région.

Poids des régions dans la population totale de la Grande Région en 2003



Source : Offices statistiques de la Grande Région

L'évolution démographique de la Grande Région n'a pas été régulière sur les 20 dernières années. Après une première baisse de la population, modérée certes mais continue, jusqu'en 1986, on a observé différentes périodes de hausse. Entre 1990 et 1994 notamment, la population de la Grande Région s'est sensiblement accrue. Depuis la fin des années 90, cette évolution positive s'est ralentie et les accroissements ont été inférieurs à ceux des années précédentes. En 2003, les chiffres sont dans ce même ordre de grandeur après une hausse un peu plus importante en 2002.

Si la population féminine est plus fortement représentée au sein de la Grande Région, son taux d'évolution reste sur la période 1975 à 2003 inférieur à celle de la population masculine. En effet jusqu'en 1987, la baisse de population a été dans l'ensemble plus défavorable aux hommes. Depuis cette date l'évolution de la population masculine a été plus accentuée. Cette évolution tient au poids de la Rhénanie Palatinat et dans une moindre mesure de la Sarre. En effet il s'agit des seules composantes de la Grande Région pour lesquelles l'évolution de la population masculine excède largement celle de la population féminine. Partout ailleurs la croissance de la population féminine sur la période considérée (de 1975 à 2003) est équivalente ou supérieure à la population masculine.

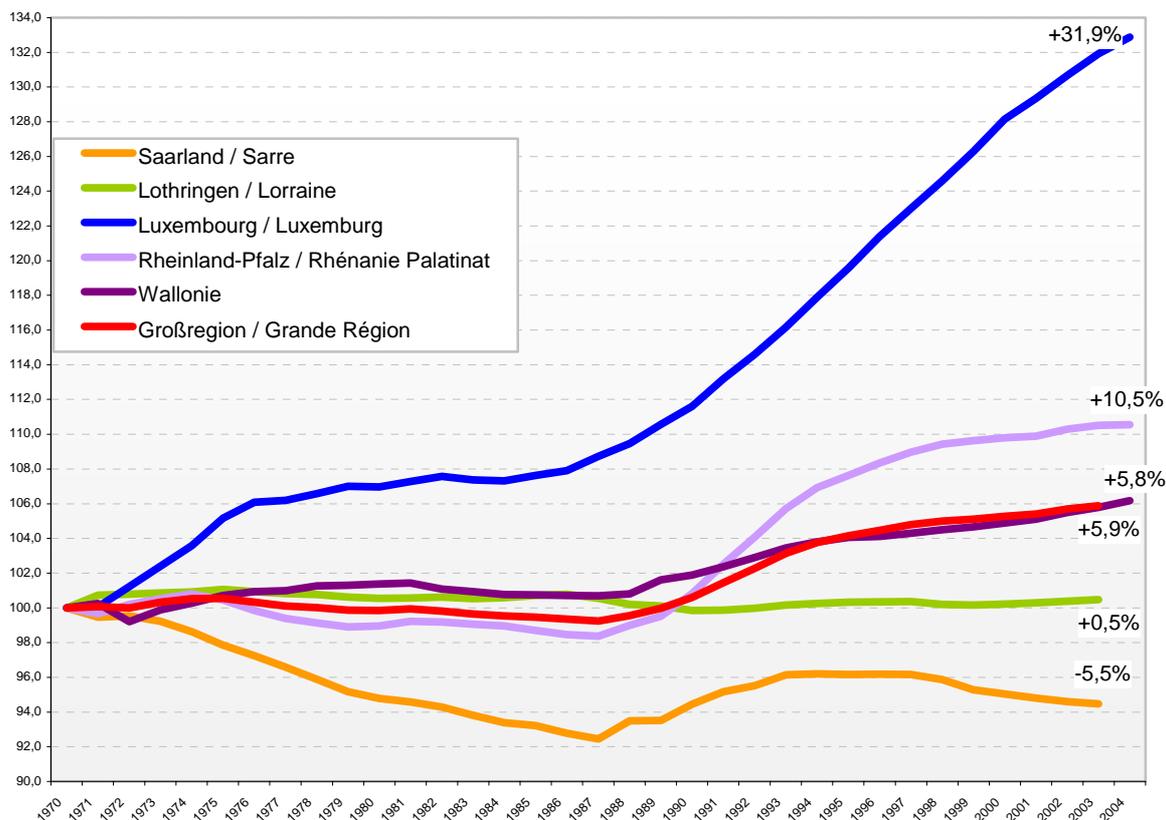
Entre 1992 et 2003, la population de la Grande Région a augmenté globalement de 3,5%. Cette augmentation est due en grande partie à l'évolution observée au Luxembourg et, beaucoup moins prononcée, en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie. Le principal facteur expliquant l'évolution positive de la population est la migration, notamment au Luxembourg où l'on observe depuis des années une stagnation de la population autochtone. Sans l'accroissement démographique dû aux étrangers, qui ne résulte pas uniquement des flux migratoires annuels mais également de forts soldes naturels positifs, le nombre des autochtones aurait même baissé.¹² En Sarre par contre, le nombre d'habitants baisse depuis 1994, ce qui est dû à un recul prononcé de la natalité qui a certes été atténué mais non compensé par les gains dus à la migration (notamment de l'étranger).¹³

¹¹ Si elle existait sous forme d'Etat, la Grande Région serait le septième Etat au sein de l'Union Européenne (UE 15)

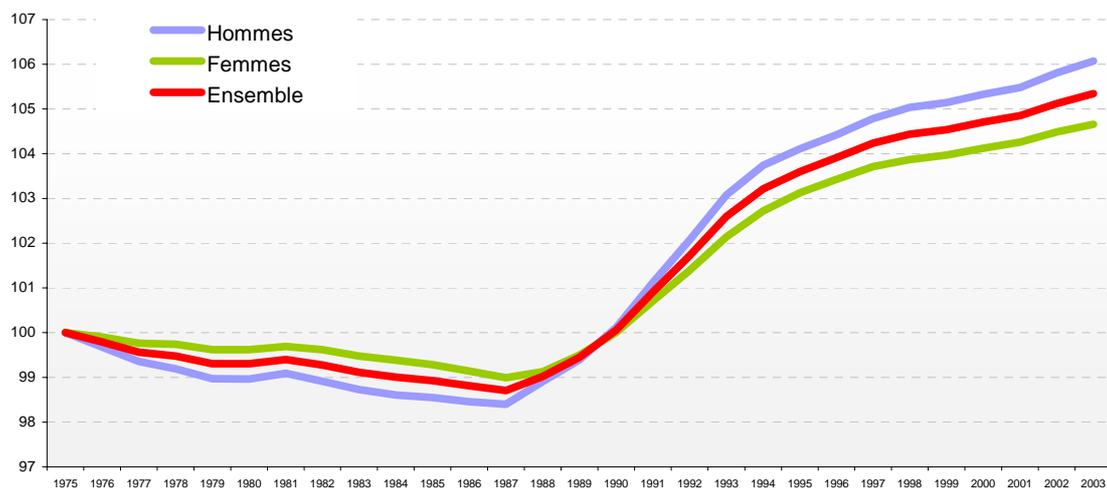
¹² Sans les étrangers ayant la nationalité luxembourgeoise ou naturalisés (cf. STATEC (éditeur): Wirtschafts- und Gesellschaftsprofil Luxemburgs (portrait économique et social du Luxembourg), Luxembourg, mars 2003, p. 65 et suivante.

¹³ A l'exception de 1997 et 1998, les mouvements migratoires (arrivées et départs) en Sarre sont caractérisés depuis les années 80 par un solde migratoire positif (cf. Statistisches Landesamt Saarland (Hrsg.) : Bevölkerungsprognose für das Saarland 2003 bis 2050; 10. koordinierte und regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, Sarrebruck, mai 2004, p. 5.

Evolution de la population totale dans la Grande Région de 1970 à 2003
Indice 1970 = 100% (au 1^{er} janvier de chaque année)



Evolution de la population de la Grande région par sexe de 1975 à 2003



Source / Quelle :

Saarland: Bevölkerungsfortschreibung.

Lorraine: Insee-Estimations localisées de population 1998 calées sur RP 1999/1990.

Luxembourg: Population calculée par le STATEC.

Rheinland-Pfalz: Bevölkerungsfortschreibung.

Wallonie: INS, Statistiques démographiques.

Solde naturel, solde migratoire: des disparités interrégionales

Les différences dans l'évolution démographique des régions s'expliquent par les différences de solde migratoire et de solde naturel.

Pris globalement, le solde naturel affiche un bilan négatif pour la Grande région en 2002. Insgesamt weist der natürliche Wanderungssaldo in der Großregion im Jahre 2002 eine negative Bilanz auf. La Lorraine est la région où le solde naturel, bien qu'en forte diminution constante depuis le milieu des années 80, reste plus élevé qu'ailleurs. Jusqu'à un passé récent, son taux de natalité a été élevé, mais il se réduit d'année en année. Dans les régions allemandes, on observe un déficit structurel des soldes naturels. En Sarre notamment, le déficit des soldes naturels est très prononcé. Le taux de natalité des femmes sarroises est le plus faible dans l'ensemble de la Grande Région.¹⁴ Les impacts sur le niveau de la population sont atténués par les gains migratoires (notamment de l'étranger).

Le solde migratoire pèse fortement sur l'évolution démographique de la Grande Région. En 2002, le solde migratoire affiche un bilan positif de +24 599 personnes, chiffre légèrement inférieur à celui de 2001 (+ 26 023). Les deux Länder allemands enregistrent depuis 1988 un excédent migratoire très élevé en raison de l'arrivée massive d'immigrants (étrangers d'origine allemande de l'Europe de l'Est et d'Allemands de l'ancienne RDA). Le Luxembourg a vu l'afflux d'un nombre important de personnes, attirées par le dynamisme de ce pôle économique. Cette évolution persiste actuellement. En Lorraine par contre, le solde migratoire est négatif depuis le début des années 60, mais il est néanmoins compensé jusqu'à présent par le solde naturel. L'évolution en Lorraine a cependant subi un ralentissement sensible en raison de la baisse importante de naissances observée en 2002. Les migrations qui concernent la Lorraine se caractérisent par une forte mobilité des jeunes. Au cours des années 90 les comportements migratoires se sont modifiés en niveau et en structure. Le déficit migratoire concerne aujourd'hui davantage les adultes entrant dans la vie active¹⁵

Un vieillissement de la population de la Grande Région déjà perceptible entre 1998 et 2002¹⁶

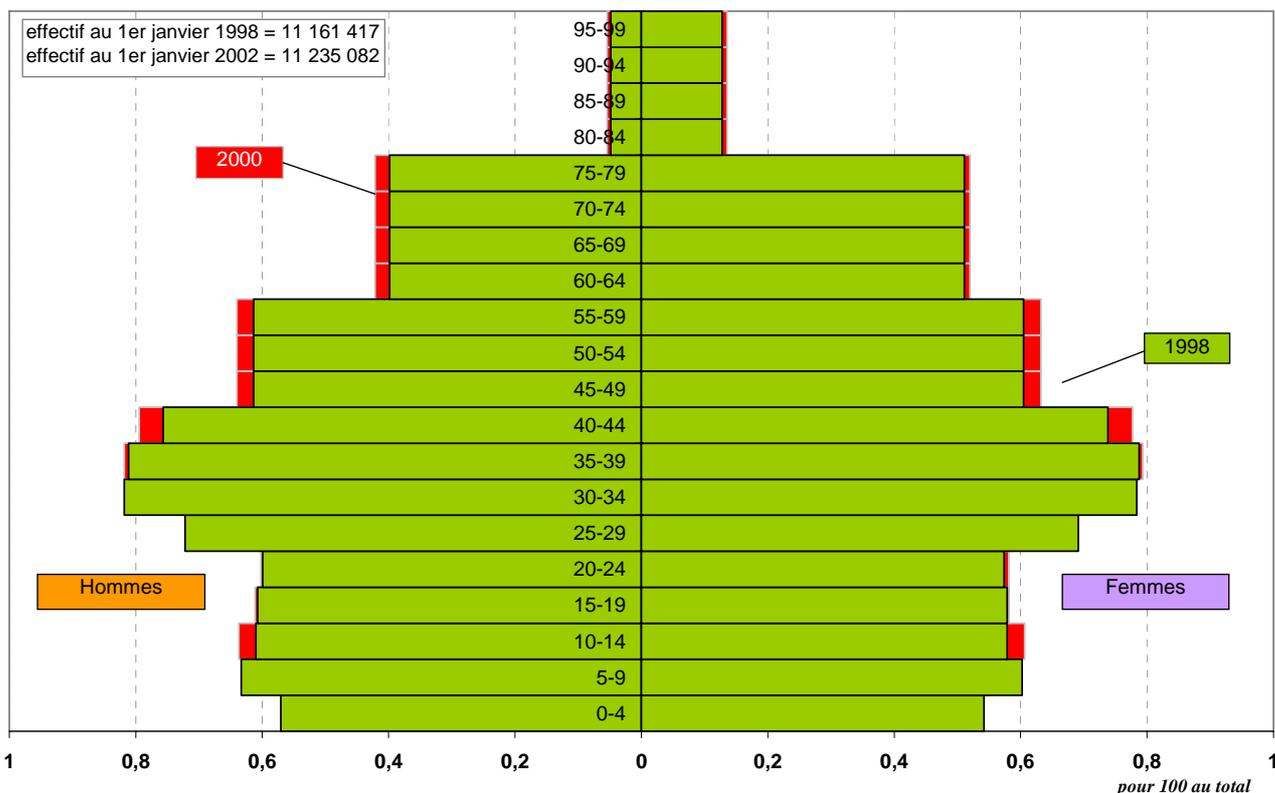
La superposition de la pyramide des âges de la Grande Région au 1^{er} janvier 1998 et 2002 laisse apparaître un vieillissement de la population. La pyramide au 1^{er} janvier 2002, (en rouge sur le graphique), apparaît aux âges supérieurs à 40 ans alors qu'elle reste dissimulée derrière la pyramide de 1998 (en vert) aux âges inférieurs. Les moins de 40 ans sont donc moins représentés en 2002 qu'en 1998, et inversement pour les 40 ans et plus.

¹⁴ Alors que la Sarre affiche sur les 30 dernières années le taux de natalité le plus élevé en 1990 avec 11.210 enfants, le nombre des naissances s'est réduit constamment pour s'établir à 7.879 en 2002 (cf. Statistisches Landesamt Saarland (Hrsg.) : Bevölkerungsprognose für das Saarland 2003 bis 2050; 10. koordinierte und regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung, Saarbrück, mai 2004, p. 6).

¹⁵ Pendant les périodes de crise des années 70 et 80, les migrations concernaient plus d'enfants et d'adultes sur l'ensemble de leur période d'activité et créaient un déficit pour ces catégories de population. Source : INSEE Lorraine, La Lorraine face à son avenir – Juin 2003

¹⁶ La question du vieillissement de la population de la Grande Région fera l'objet de compléments d'analyses et d'approfondissements à partir d'indicateurs démographiques (taux de variation, structure par âge, indice de vieillissement, indice de dépendance, âge moyen, âge médian, pyramide des âges, rapport et taux de masculinité...).

Evolution de la pyramide des âges de la population de la Grande Région
(au 1^{er} janvier des années 1998 et 2002)



Source : Offices statistiques de la Grande Région. Réalisation 2004.

Note de lecture : Pour la Grande Région, la proportion de femmes âgées de 0-4 ans au 1^{er} janvier 1998 était de 0,54 %. Il s'agit d'une lecture annuelle qui doit être rapportée à l'amplitude de la classe d'âge, à savoir 5 années, pour donner la valeur réelle. Autrement dit, la proportion réelle de ces femmes est de $(0,54 \times 5)$ soit 2,7 %. La somme de toutes ces proportions multipliées par l'amplitude de la classe, pour les hommes et pour les femmes, est égale à 100 %.

Note méthodologique sur la pyramide des âges

Une pyramide des âges est une représentation graphique d'une population selon le sexe et l'âge à un instant « t ». Rappelons que les hommes sont toujours représentés à gauche de l'axe médian et que les femmes sont toujours représentées à droite. Les effectifs des classes d'âges se lisent par surface : Longueur (effectif) x largeur (amplitude du groupe d'âge).

Afin de pouvoir comparer les pyramides des âges pour chaque région aux dates d'observation, il nous a fallu ramener chaque population à un même total, égal à 100. Les effectifs par groupe d'âges et par sexe sont donc représentés par leur poids dans l'ensemble de la population.

Les projections de population à l'horizon 2020

Les perspectives à 20 ans font apparaître des scénarios plutôt pessimistes. Malgré les prévisions positives pour le Luxembourg et la Wallonie, la population totale de la Grande Région devrait diminuer d'environ 1% d'ici 2020. Les projections prévoient une baisse de la population notamment dans les régions allemandes et en Lorraine, les pertes ne pouvant être compensées par un afflux de nouveaux migrants. Le processus de vieillissement progressera simultanément, une évolution qui touchera particulièrement la Sarre.

Population en 1990 et 2003, projections à l'horizon 2020

en milliers	1990	2002	2003	2020
Sarre	1 073	1 066	1 065	977
Luxembourg	379	444	445	526
Rhénanie-Palatinat	3764	4 049	4 058	3 823
Wallonie	3 244	3 346	3 368	3.551
Lorraine	2 306	2 313	2 319	2 230
Grande Région	10 766	11 218	11 255	11 107

Source : Offices statistiques de la Grande Région – statistiques en bref 2002 et base de données

Scénario démographiques : limites et nuances

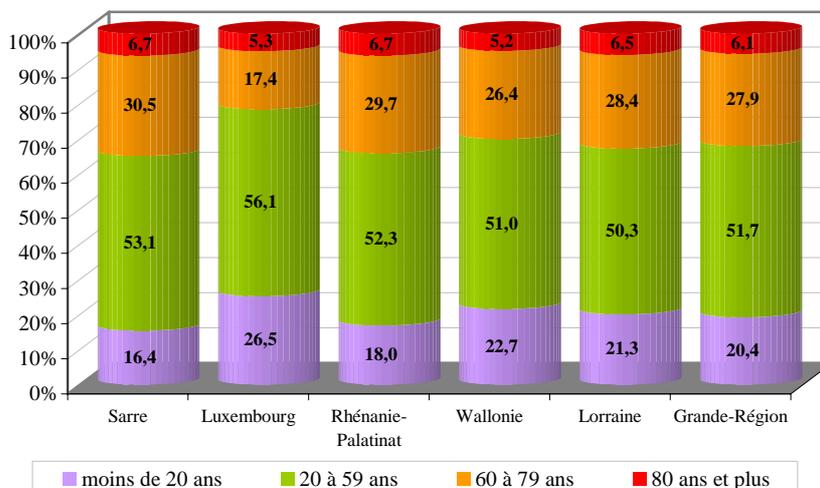
Les projections de population reposent généralement sur des hypothèses fortes de comportement de la population observées dans le passé. Les prolongements des indicateurs de fécondité et de migrations des années passées conduisent ainsi « inévitablement » à une perte d'habitants pour la Grande Région et un vieillissement accéléré à l'horizon 2020. Or l'on se base généralement sur un scénario central qui dans certaines régions accentuent le déclin démographique qui nous attend. Et l'on évoque peu des scénarios plus nuancés qui certes aboutissent généralement eux aussi au vieillissement de la population, mais selon un rythme moins dramatique que le scénario central.

Ainsi les projections établies pour chacune des composantes s'avèrent sur l'année 2003 systématiquement plus pessimistes que les estimations de population disponibles à cette même date. En Lorraine par exemple, selon l'INSEE, si les comportements des années 90 se poursuivent, la Lorraine pourrait perdre 80 000 habitants dans les vingt années à venir (scénario central). Or une réduction du déficit migratoire (des jeunes actifs notamment) conjuguée avec une amélioration de la fécondité pourraient repousser le déclin démographique lorrain au-delà de 2015 (contre 2000 pour les projections établies selon le scénario central). Toujours selon l'INSEE, les estimations les plus récentes de population situeraient plutôt la Lorraine sur la trajectoire de « déclin démographique contenu » à l'Horizon 2020.

Le nombre de seniors augmente constamment dans la Grande Région

Selon les dernières projections démographiques publiées par les *Offices statistiques de la Grande Région*, les personnes âgées de 60 ans et plus représenteront en 2020 plus d'un tiers des habitants de la Grande Région (comparé à 20,6% en 1992).

Population par tranche d'âge en 2020



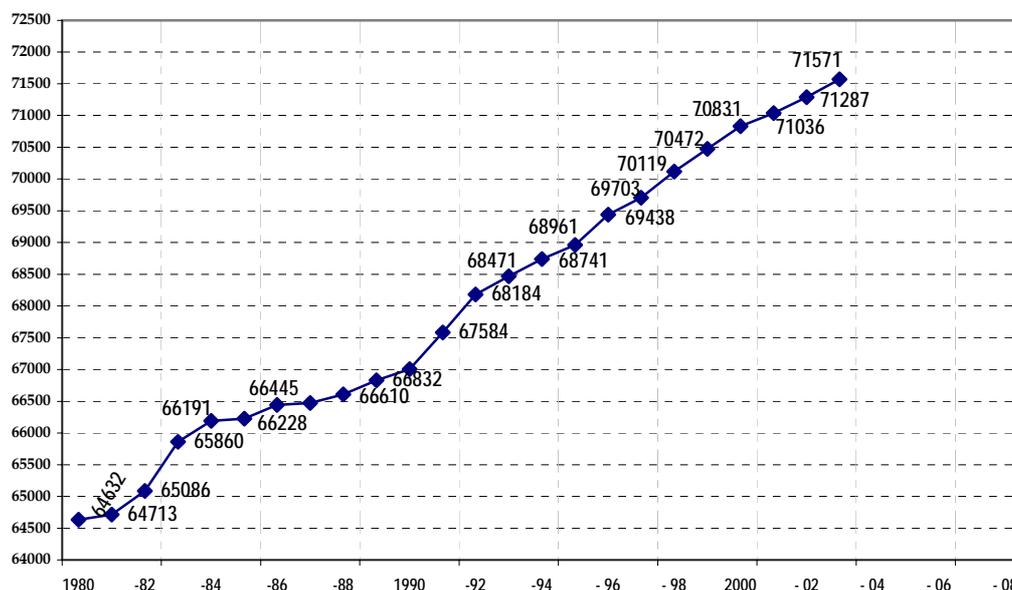
Source : Offices statistiques de la Grande Région – statistiques en bref 2002

Population dans la Communauté Germanophone de Belgique

Le territoire de la Communauté germanophone (CG) d'une superficie de 853 km² comptait au 1er janvier 2003 71.571 habitants¹⁷, soit 284 personnes de plus que l'année précédente (+0,44%). L'accroissement démographique annuel moyen de 1993 à 2002 était de 0,45%. La tendance des dix dernières est ainsi confirmée.

La population de la Grande Région a augmenté de 1992 à 2003 de 3,5 %. Pour la même période, la CG a enregistré un accroissement de 4,6 %.

Evolution démographique dans la C G
- Population totale -



Source: INS, Illustration et évaluation WSR

L'accroissement démographique enregistré pour l'année 2003 est constitué à 95% du résultat de l'immigration et de l'émigration (solde : + 269 personnes). Les mouvements naturels ne contribuent que pour une part infime à la croissance démographique (solde : + 11 personnes).

Comme dans les autres territoires, les femmes représentent la plus grande partie de la population (50,34%). Le rapport entre les femmes et la population totale est cependant plus faible dans la CG que dans les autres régions.

La part des citoyens étrangers dans la CG s'élève à 17,6% (12.620 personnes). Ces citoyens étrangers sont originaires à 89% (11.217 personnes) des pays frontaliers que sont l'Allemagne, les Pays-Bas et le Luxembourg. Le nombre de personnes de nationalité allemande s'élève à 10.323. Celles-ci représentent 14% de la population totale.

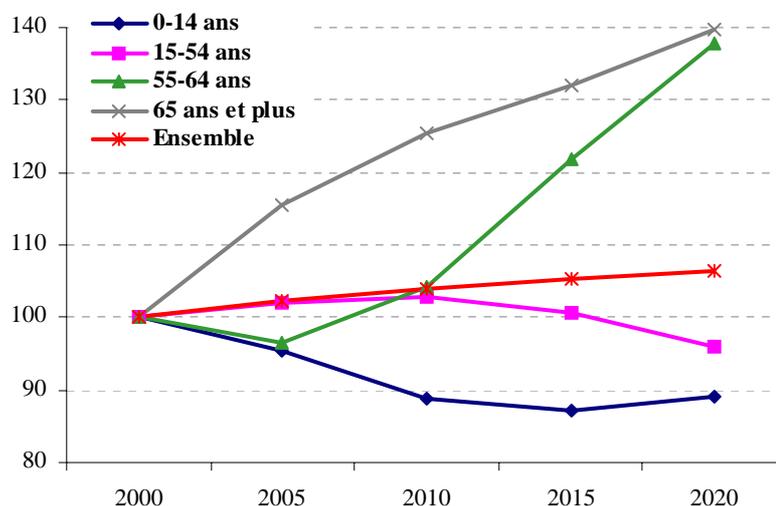
¹⁷ Dossier « Statistiques sociales et économiques pour les cantons de l'est et la Communauté germanophone de Belgique », chapitre 3 – Démographie, ABEO, mise à jour février 2004

La population de la CG en 2003 présente la structure par âge suivante. La part des plus de 65 ans s'élève en 2003 autour de 16,6%, la part de la population active autour de 65 % et la part des enfants de moins de 14 ans autour de 18,4%. La part des moins de 25 ans s'élève en 2003 autour de 30,8 %.

Partant des prévisions de Géry Coomans¹⁸ sur l'évolution démographique calculées en 1997 pour les cantons de l'est, nous avons pu adapter cette évolution à la CG. Cette estimation a été réalisée à partir des données réelles de l'année 2000. Par rapport à la Grande Région, ces prévisions permettent de rester optimiste car nous pouvons nous attendre à une croissance démographique d'à peine 11% jusqu'en 2020.

Cependant, le nombre de personnes âgées et leur part dans la population vont constamment augmenter dans la CG au cours des prochaines années. Alors qu'ils représentaient 16% de la population en 2000, ils seront vraisemblablement 19% d'ici 2010. Une évolution qui devrait se poursuivre jusqu'en 2020 pour atteindre 21%.

Prévisions démographiques par groupe d'âge dans la Communauté Germanophone de Belgique pour l'année 2020



¹⁸ Source : Géry Coomans, analyse prospective des effets du glissement démographique sur l'offre de travail dans les cantons de l'est de la Belgique (1995-2015), Institut des Sciences Mathématiques et Economiques Appliquées en collaboration ABEO et le Comité subrégional de l'Emploi et de la formation, septembre 1997.

Population active et taux d'activité dans la Grande Région

Population active et taux d'activité

En 2003, la population active totale (actifs et chômeurs) dans la Grande Région s'élève à presque 5 millions. Le pourcentage de femmes est d'environ 43%.

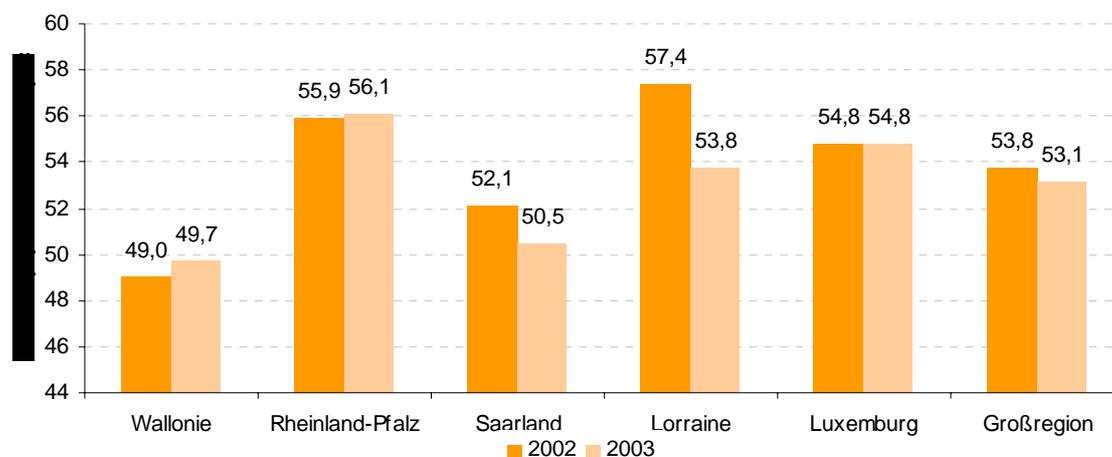
Selon les données d'Eurostat, le nombre total d'actifs dans la Grande Région a baissé d'environ 1 pour cent par rapport à 2001 en raison de la baisse enregistrée en Sarre et en Lorraine. Ce recul se fait presque uniquement aux dépens des hommes actifs dont le nombre a baissé sensiblement en 2003 après avoir augmenté constamment jusqu'en 2002. On observe certes également un recul chez les femmes par rapport à l'année précédente, mais il nettement plus faible que celui des hommes. En fin de compte, le nombre des femmes actives – après une évolution pour l'essentiel positive – est toujours supérieur au niveau de 2001 malgré le recul enregistré en 2003, alors que le nombre des hommes actifs est passé en deça de cette valeur comparative.

Si l'on examine la situation par tranche d'âge, on constate dans la Grande Région une évolution négative des taux par rapport aux années précédentes pour presque toutes les tranches d'âge. C'est notamment le cas pour les personnes âgées de 25 à 34 ans et, dans une moindre mesure, pour celles entre 35 et 44 ans. Cette évolution est essentiellement imputable à la baisse du nombre d'actifs par rapport à 2002 dans ces deux tranches d'âge en Rhénanie-Palatinat et en Lorraine ainsi que, pour les personnes âgées de 35 à 44 ans, à l'évolution observée en Sarre. Par rapport aux années précédentes, les actifs entre 55 et 64 ans ont un poids nettement plus important dans la Grande Région. Ont notamment contribué à cette hausse la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et le Luxembourg, alors que le nombre d'actifs faisant partie de cette tranche d'âge est en baisse en Lorraine et en Sarre.

Taux d'activité dans la Grande Région : une légère tendance à la baisse par rapport à l'année précédente

Parallèlement au nombre décroissant des actifs, on observe également en 2003 une légère tendance à la baisse globale du taux d'activité par rapport à 2002 dans la Grande Région. Cette évolution s'explique par la participation relativement faible des jeunes à la vie active ainsi que des personnes âgées de 45 à 54 ans par rapport à l'année précédente. Toutes les autres tranches d'âge ont augmenté en termes relatifs. C'est également le cas pour les tranches d'âge moyennes entre 25 et 34 ans et entre 35 et 44 ans, le nombre absolu de la population dans ces tranches d'âge ayant baissé plus nettement que les actifs – un résultat purement arithmétique en cas de taux d'activité croissant.

Taux d'activité global



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire interrégional du marché de l'emploi

Le **taux d'activité** représente les « forces de travail » (personnes actives occupées et personnes au chômage) en pourcentage sur l'ensemble de la population active (15 ans et plus)

L'analyse par région montre, selon Eurostat, que le taux d'activité a baissé de 1,6 et de 3,6 points en Sarre et en Lorraine. Toutefois, la participation des jeunes de moins de 25 ans à la vie active a augmenté dans les deux régions – en Sarre, ceci est également le cas pour les moins de 35 ans. La baisse du taux d'activité en Sarre s'explique notamment par la baisse sensible de la participation des hommes de 55 à 64 ans à la vie active par rapport à l'année précédente. En Lorraine, la tendance est analogue, même si l'on observe ici des taux en baisse, par rapport à 2002, dès les tranches d'âge moyennes.

Taux d'activité 2001-2003 par tranche d'âge (%)

Région	Année	Total	15 – 24 ans	25 - 34 ans	35 – 44 ans	45 - 54 ans	55 - 64 ans	65 ans et plus
Wallonie	2003	49,7	30,5	85	82,8	70	29,9	1,2
	2002	49	31,1	84,1	80,6	69,5	27	1,3
	2001	49,2	33,1	83,5	80,2	69	25,3	1,6
Rhénanie-Palatinat	2003	56,1	50,6	83,4	87,7	83,2	42,9	3,3
	2002	55,9	51,6	82,5	86,6	83,1	40,7	3,3
	2001	56	52,2	82,6	85,7	80,7	39,2	2,9
Sarre	2003	50,5	48,9	84,1	85,6	77,1	31,2	1,9
	2002	52,1	46,8	83,8	86,7	76,8	35,3	2,2 u
	2001	51,2	46	81,1	85	77,1	33,6	1,5 u
Lorraine	2003	53,8	41,6	84,3	84,1	78,1	31,1	1,0 u
	2002	57,4	40,3	85,6	86,8	81,3	33,8	1,1 u
	2001	56,8	39,1	86	87,4	80,9	29,8	: u
Luxembourg	2003	54,8	29,9	85,5	82,2	75,9	30,4	1,3 u
	2002	54,8	34,7	86,7	82,3	72,9	27,9	1,3 u
	2001	53,8	34,5	84,6	81,5	72	24,9	: u
Grande Région	2003	53,1	41,2	84,3	85,1	77,4	35,5	2,0 u
	2002	53,8	41,4	84,0	84,8	77,7	34,6	2,2 u
	2001	53,6	41,9	83,6	84,2	76,7	32,7	2,2 u

Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs
: non disponible ; u = données non fiables ou incertaines.

En Rhénanie-Palatinat et en Wallonie, les taux d'activité se sont stabilisés en 2003 après avoir légèrement baissé au cours de l'année précédente. A l'exception des jeunes, les deux régions ont connu une hausse de la participation de toutes les tranches d'âge à la vie active.¹⁹ Au Luxembourg, la valeur de 2003 correspond au niveau observé en 2002. Comparée à l'année précédente, la participation des jeunes de 15 à 24 ans à la vie active dans le Grand-Duché est en baisse, alors que les taux d'activité des personnes plus âgées ont augmenté.

Disparités sensibles dans les taux d'activité des régions partenaires

En 2003 également, on note des disparités sensibles entre les taux d'activité des différentes régions. Les taux vont de 49,7% en Wallonie à 56,1% en Rhénanie-Palatinat, soit un écart de 6,4 points²⁰. Après s'être rapprochés quelque peu dans les années 90, les taux d'activité 'a l'intérieur de la Grande Région ont depuis 2000 tendance semble-t-il à s'éloigner.

Si l'on considère l'évolution globale des taux d'activité sur une période de 5 ans, soit entre 1999 et 2003²¹, on peut constater certaines fluctuations dans les différentes régions. Pour la Lorraine notamment, la tendance est irrégulière : après avoir augmenté en 2000 et 2001, le taux d'activité est retombé au niveau de 1999 entre 2002 et 2003. En Wallonie également et dans les deux régions allemandes, les taux d'activité

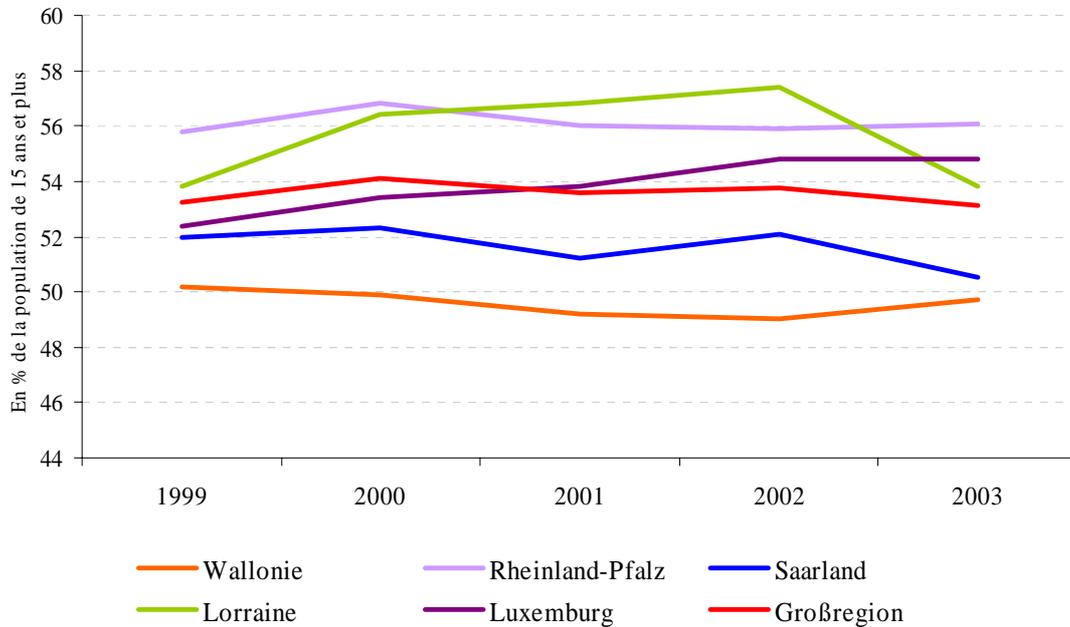
¹⁹ En Rhénanie-Palatinat comme en Wallonie, le recul de la participation des jeunes de 15 à 24 ans par rapport à l'année précédente touche les hommes et les femmes ; le taux d'activité des hommes et des femmes faisant partie de cette tranche d'âge a donc baissé.

²⁰ En 1999, la différence était de 5,6 points, en 1992 de 8,9 points.

²¹ A la suite d'une modification effectuée en 2003 dans le recensement des actifs au niveau de l'enquête communautaire sur les forces de travail, les taux d'activité d'Eurostat n'ont été actualisés rétroactivement que jusqu'en 1999 inclus. Pour cette raison, on se limitera par la suite aux séries chronologiques de la période 1999-2003. Ces modifications sont tout au plus sensibles en Wallonie. Il est donc toujours possible, à condition de les interpréter avec la prudence qui s'impose, de les comparer à d'anciens rapports IBA. Les écarts entre la série chronologique historique et les taux d'activité actualisés sont au plus de 0,4 pour cent.

sont en 2003 pratiquement au même niveau qu'en 1999. Le Luxembourg constitue la seule région où la hausse du taux d'activité, pris globalement, se poursuit tout au long de la période considérée, à un rythme certes lent, mais continu.

Evolution du taux d'activité par région entre 1999 et 2003



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

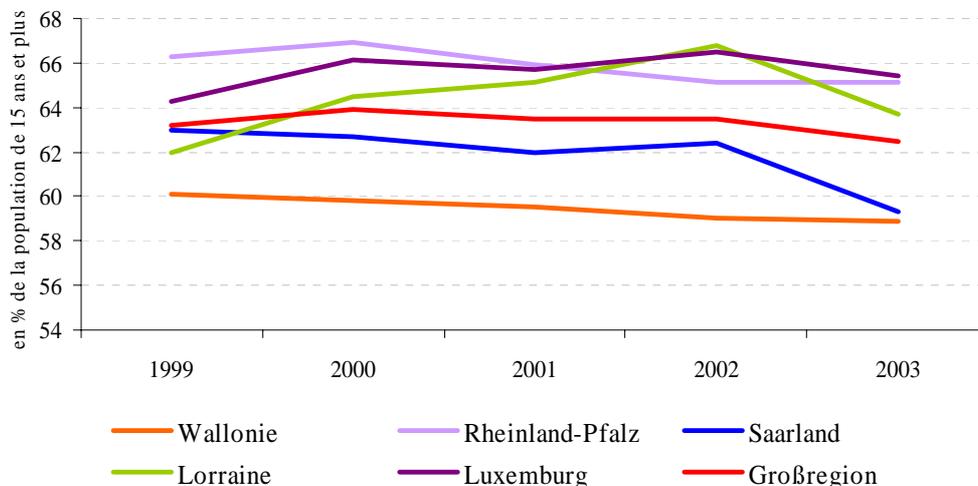
Recul de la participation des hommes à la vie active

Dans la Grande Région, le taux d'activité des hommes comme des femmes accuse en 2003 une légère tendance à la baisse par rapport à l'année précédente. Tout comme pour l'évolution de la population active, cette tendance est cependant nettement plus marquée chez les hommes (-1,1 pour cent) que chez les femmes (-0,3 pour cent). Le recul de la participation à la vie active, déjà constatée dans le deuxième rapport IBA, s'est ainsi poursuivi chez les hommes après une stagnation en 2002. Chez les femmes par contre, on observe en 2002, par rapport à 2001, une nouvelle hausse légère du taux d'activité qui n'a cependant pu se poursuivre en 2003²². Pourtant, la participation des femmes à la vie active en 2003 est (taux de 44,4%) encore faiblement supérieure à celle de 2001 (44,3%).

L'évolution de la participation des hommes et des femmes à la vie active n'est pas régulière dans les différentes régions. Selon Eurostat, le taux d'activité des hommes est légèrement en baisse au Luxembourg ; en Lorraine et en Sarre, la tendance est nettement à la baisse. Si l'on considère toutefois l'évolution de la participation des hommes à la vie active au fil du temps dans ces deux régions, il semble que le recul soit légèrement surestimé en 2003, notamment en Lorraine. En Rhénanie-Palatinat et en Wallonie, les taux d'activité des hommes se sont stabilisés après avoir baissé au cours des années précédentes ; ils atteignent en 2003 le même niveau qu'en 2002. La comparaison interrégionale montre que le taux d'activité des hommes en 2003 est de 65,4% au Luxembourg et de 65,1% en Rhénanie-Palatinat, suivis de la Lorraine avec 63,7%. Aux derniers rangs, on trouve la Sarre avec 59,3% et la Wallonie avec 58,9%.

²² Dans la Grande Région, le nombre global des actifs masculins a baissé de 2,2% entre 2001 et 2003, alors que l'on observe une hausse de 0,8% chez les femmes sur la même période.

Evolution du taux d'activité des hommes entre 1999 et 2003



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

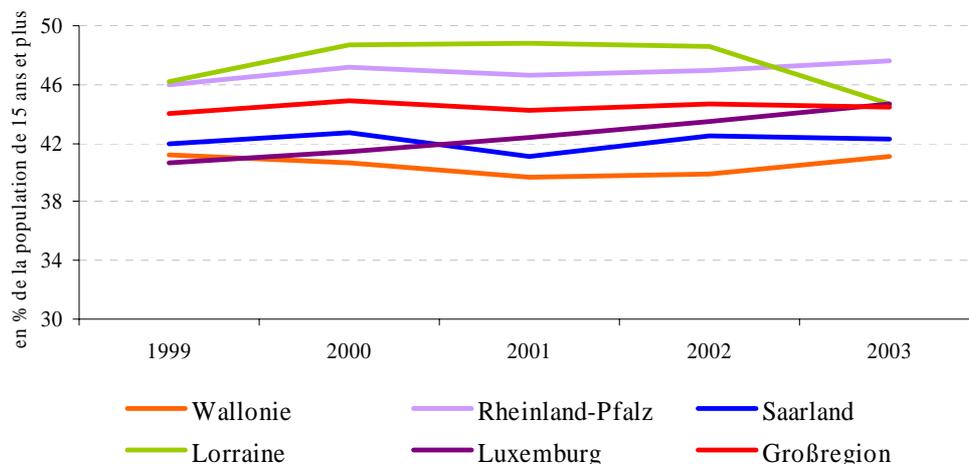
Le taux d'activité des femmes est à nouveau stable dans la majorité des régions ou accuse même de légères hausses

Dans la majorité des régions, la participation des femmes au marché du travail s'est stabilisée et accuse même une hausse, sauf en Lorraine et en Sarre. Par rapport à l'année précédente, le Luxembourg et la Wallonie accusent les taux d'accroissement les plus élevés (1,2 point) des taux d'activité des femmes. En 2003, le taux d'activité des femmes a également augmenté de 0,6 point par rapport à 2002 en Rhénanie-Palatinat.

En Sarre, le taux s'est maintenu au niveau de 2002, alors que l'on enregistre en Lorraine une nette tendance à la baisse. Par rapport aux valeurs des années précédentes, cette baisse en Lorraine est toutefois sans doute un peu surestimée, tout comme chez les hommes. La comparaison interrégionale montre que, du fait de la baisse en 2003, la Lorraine (taux de 44,7%) est à présent pour la première passée derrière la Rhénanie-Palatinat (47,6%), bien que le taux d'activité des femmes en Lorraine ait toujours été supérieur à celui des autres régions. Par rapport au taux moyen national (France), la Lorraine accuse un taux d'activité des femmes faible, même si la différence s'est énormément réduite au cours des dernières dix années. Si l'on considère une courte période (1999-2002), la participation à la vie active des femmes âgées de 25 à 50 ans est restée stable en Lorraine, alors qu'elle a accusé de légères hausses continues au niveau national.

La situation en Wallonie est caractérisée par un taux de participation des femmes à la vie active qui augmente certes constamment, mais à un rythme très lent. Il s'établit en 2003 à 41,1%.

Evolution des taux d'activité des femmes entre 1999 et 2003

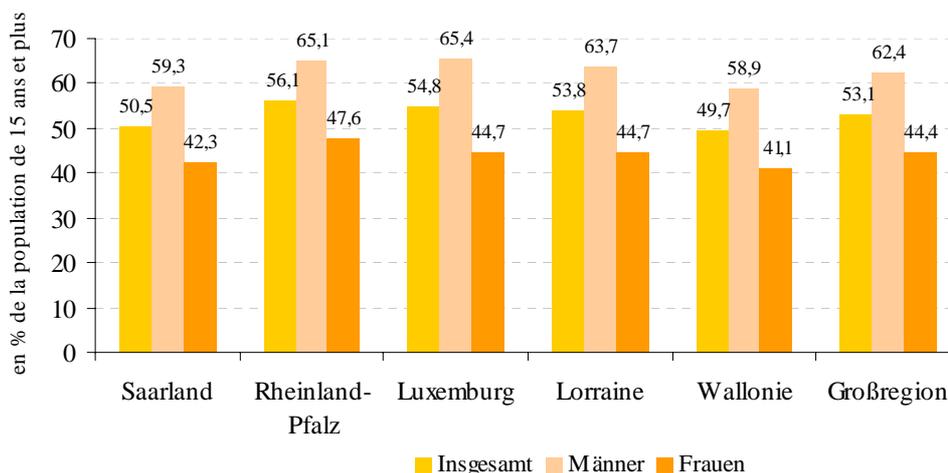


Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Les écarts entre taux d'activité masculin et féminin se réduisent mais persistent

Bien que l'évolution soit hétérogène dans les différentes régions, on a pu réduire en 2003 l'écart dans le taux d'activité entre hommes et femmes par rapport à 2002. Cette tendance est observée dans presque toutes les régions ; La Sarre et le Luxembourg affichent le recul le plus net par rapport à 2002. Cette réduction de l'écart dans le taux d'activité entre hommes et femmes ne vient pas tant d'une hausse de la participation des femmes au marché du travail que de la baisse relativement forte du taux d'activité des hommes.

Taux d'activité par sexe en 2003



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Même si les taux d'activité des hommes et des femmes se sont rapprochés, il existe toujours de fortes disparités entre les hommes et les femmes dans toutes les régions. Au sein de la Grande Région, la différence entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes varie en 2003 entre 17 points en Sarre et presque 21 points au Luxembourg. Si l'on considère l'évolution sur une période plus longue, on constate que la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg notamment ont fait les plus gros progrès au niveau du rapprochement des taux d'activité des hommes et des femmes. En 1992, la différence des taux d'activité hommes/femmes

était encore de 26,8 et de 29,6 points dans ces deux régions ; en 2003, elle n'est plus que de 17,5 et 20,7 points.²³

**Evolution de la différence des taux d'activité hommes/femmes
(différence exprimée en points)**

	1999	2000	2001	2002	2003
Wallonie	18,9	19,1	19,8	19,1	17,8
Rhénanie-Palatinat	20,3	19,7	19,3	18,1	17,5
Sarre	21,0	20,0	20,9	19,9	17,0
Lorraine	15,8	15,8	16,3	18,2	19,0
Luxembourg	23,6	24,7	23,3	23,0	20,7
Grande Région	19,2	19,0	19,2	18,8	18,0

Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Rapprochement sensible des taux d'activité femmes / hommes chez les plus jeunes

Dans toutes les régions, les écarts entre hommes et femmes se relativisent si l'on analyse les taux d'activité en fonction de l'âge. Alors que chez les personnes plus âgées, les différences varient entre 20 et 30 points, elles tombent en deça de 10 points chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans. Les différences entre les hommes et les femmes au niveau de l'activité se renforcent certes dans la tranche des personnes âgées de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans ; les taux d'activité des femmes appartenant à ces tranches d'âge sont cependant en partie supérieures à 70% dans presque toutes les régions.²⁴ Dans l'ensemble de la Grande Région, les femmes sont de moins en moins disposées, après avoir fondé une famille et eu des enfants, à se retirer définitivement de la vie active. Les femmes plus jeunes souhaitent entre-temps exercer une activité et si cette tendance se poursuit, les taux d'activité hommes/femmes devraient continuer à se rapprocher – même si ce rapprochement est sujet à des fluctuations régionales.

La progression du taux d'activité féminin signifie que parmi la population en âge de travailler, il y a davantage femmes actives qu'auparavant. Mais la montée de l'activité féminine s'accompagne dans presque toutes les régions d'un chômage des femmes plus élevé que celui des hommes.

Taux de la population active dans la Communauté Germanophone de Belgique

En 2002, la Communauté germanophone de Belgique comptait 30.817 actifs (personnes ayant un emploi et demandeurs d'emploi), soit un taux d'activité total de 66,4%²⁵. Ce chiffre traduit à une augmentation de 2,8% depuis 1999. A titre de comparaison, ce taux s'élevait en Wallonie à 65,6 % (+0,8 points depuis 1999) selon les données officielles. Les actifs de la CG représentent 2,15% des actifs de la région wallonne, 30.817 sur 1.430331 actifs.

La part des actifs de la CG dans la Grande Région s'élève à quelque 0,62% et correspond à la part dans la population totale (0,63%).

Le taux d'activité des femmes dans la CG s'élevait en 2002 à 56,2%, celui des hommes à 76,5%. Cette différence entre les sexes est la plus importante dans le groupe d'âge des 50-64 ans : 34% chez les femmes et 60,9% chez les hommes.

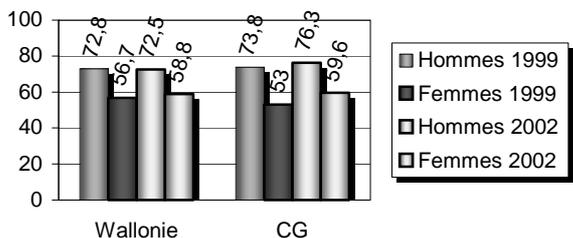
Alors que l'écart du taux d'activité entre les hommes et les femmes a diminué en Wallonie au cours de la période 1999-2002 et est passé de 16,1% à 13,7%, il a été plus sensible dans la CG pour passer de 20,8% à 20,1%. Comme le montre le graphique ci-dessous, ce résultat ne doit pas être assimilé à une stagnation du taux d'activité des femmes. La différence entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes reste élevé étant donné que ces deux taux suivent une tendance à la hausse.

²³ Dans les comparaisons antérieures à 1999, il convient de tenir compte des modifications survenues dans le concept de recensement des actifs (cf. annotation n° 17).

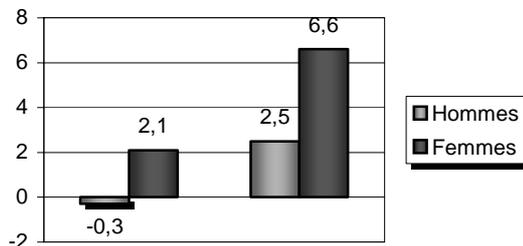
²⁴ Y fait exception le Luxembourg où le taux d'activité des femmes entre 35 et 44 ans n'atteint qu'environ 67%.

²⁵ Le nombre de ces actifs est calculé à partir de la somme des actifs selon le lieu de résidence (ONSS-LATG), des personnes employées dans les administrations locales (ONSSAPL), les indépendants (activité principale), des auxiliaires et des indépendants après retraite (INASTI) ainsi que les frontaliers (INAMI) et les demandeurs d'emploi inoccupés (ONEM).

Taux d'activité par sexe



Evolution du taux d'activité par sexe de 1999 à 2002



Source : IWEPS, 2002, Illustration ADG et Abeo

Le taux d'activité des 15-24 ans a légèrement diminué pour passer de 46% en 1997 à 45,6% en 2002. Au cours de cette période, le taux d'activité du groupe d'âge des 25-49 ans a augmenté pour passer de 77,3% à 82,1% et celui des 50-64 ans de 41,7% à 47,5%.

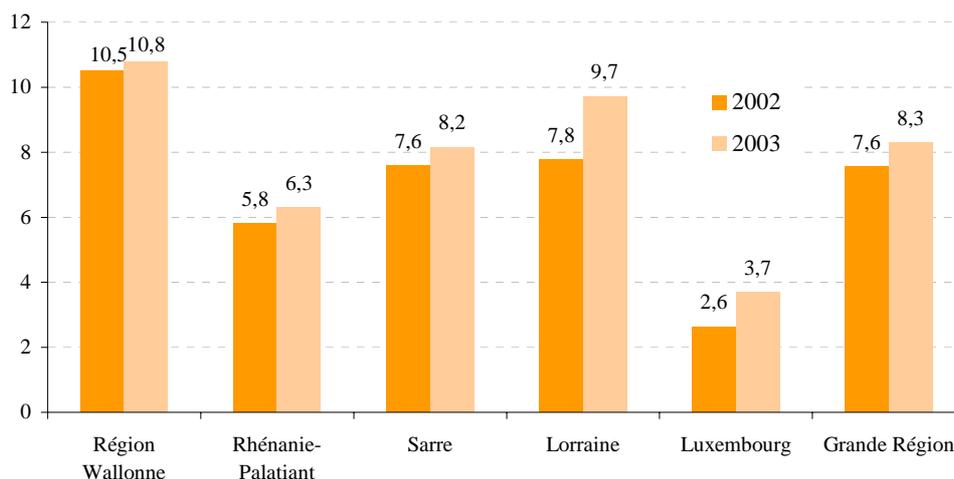
Le nombre total de personnes actives dans la CG a tendance à augmenter. Entre 1997 et 2002, un accroissement de 1883 personnes a été enregistré (+6,5%). Cette augmentation est reconnue comme étant liée au solde de l'immigration et de l'émigration représentant pour cette période à une évolution positive de 1905 personnes.

Taux de chômage dans la Grande Région

Hausse du taux de chômage dans toutes les régions

En 2003, le taux de chômage moyen est globalement de 8,3% dans la Grande Région. Il est donc sensiblement supérieur à la valeur de l'année précédente (7,6%). On observe une hausse des taux de chômage annuels dans toutes les régions suivant en cela la dégradation de la conjoncture défavorable notamment dans les secteurs industriels. Ce taux est particulièrement élevé en Lorraine avec une progression de 1,9 point entre 2002 et 2003, suivie du Luxembourg avec une hausse de 1,1 point. L'évolution positive des années précédentes n'a donc pas pu se poursuivre.

Taux de chômage global en %



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

La **définition** du terme chômage utilisé dans l'**Enquête communautaire sur les Forces de Travail** correspond à celle du Bureau International du Travail, selon laquelle les chômeurs sont **les personnes de 15 ans ou plus qui, au cours de la période de référence, étaient sans travail, disponibles pour travailler et à la recherche active d'un emploi.**

Pour chaque catégorie, le chômage, estimé en avril pour chaque Etat membre, est régionalisé sur la base du nombre de personnes inscrites auprès des bureaux de placement en avril de la même année. Les données relatives à la population active sont régionalisées sur la base des résultats de l'Enquête sur les Forces de Travail.

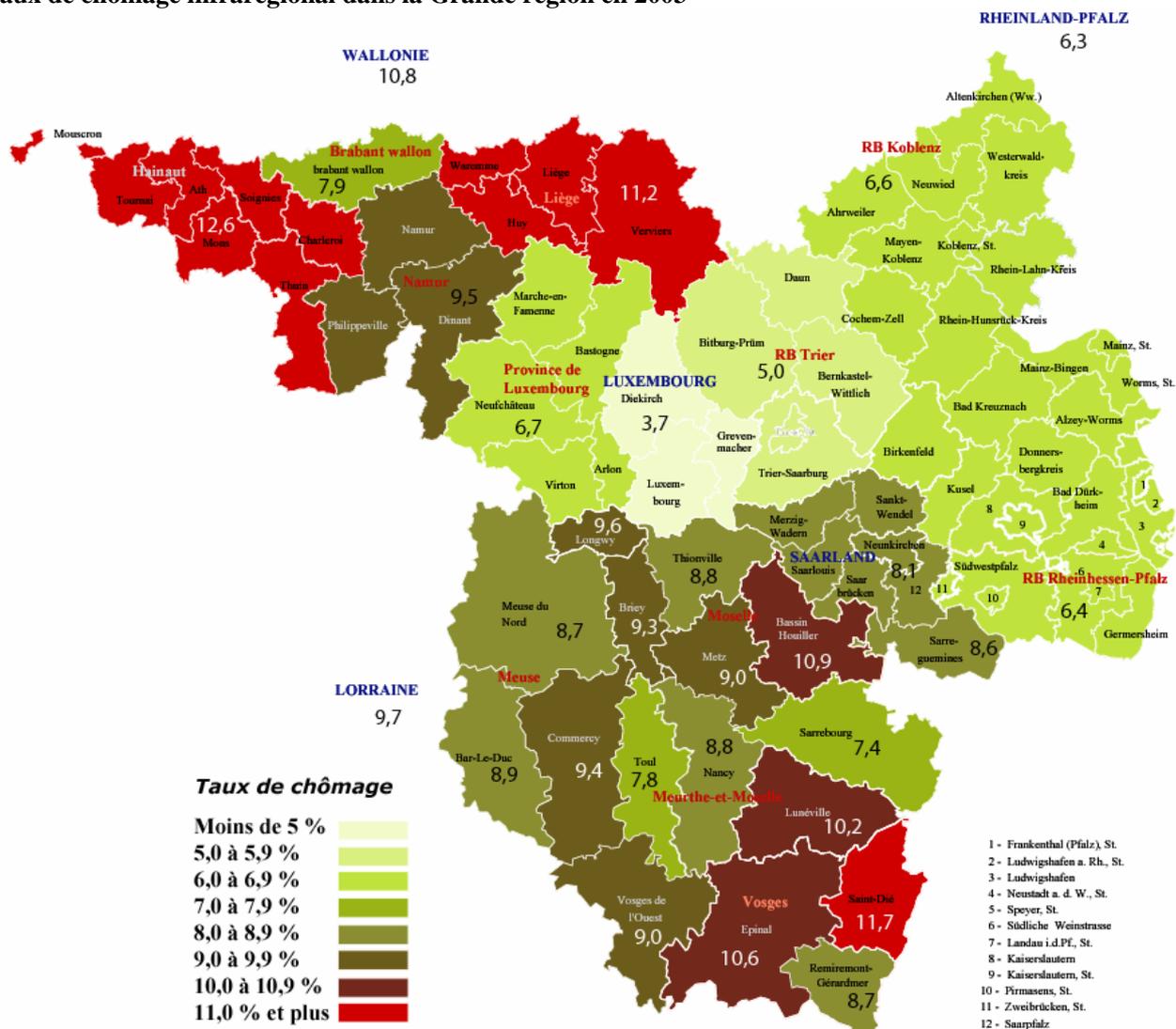
Les **taux de chômage** retenus par Eurostat sont obtenus en divisant le nombre de chômeurs par les données correspondantes de la population active (actifs occupés + chômeurs). Le point de départ est l'Enquête communautaire sur les Forces de Travail.

On observe toujours des disparités importantes dans l'ampleur du chômage dans les différentes régions. Avec des taux de 10,8% et 9,7%, la Wallonie et la Lorraine accusent des valeurs bien supérieures à la moyenne. Au Luxembourg par contre, le taux de chômage est de loin le plus faible avec 3,7% (malgré une hausse) en raison de la croissance persistante de la demande de travail. Entre les deux, on trouve les deux régions allemandes. La situation en Sarre (8,2%) est nettement plus défavorable que celle de la Rhénanie-Palatinat qui, avec un taux de 6,3%, reste bien en deçà de la moyenne globale dans la Grande Région. En Sarre, la situation du marché de l'emploi s'est à nouveau dégradée depuis 2002, après avoir connu une période de recul du chômage pendant plusieurs années ; il faut cependant noter que l'évolution, malgré un taux de chômage globalement élevé, est nettement plus favorable que la situation moyenne dans les Länder de l'Allemagne de l'Ouest. Le principal facteur d'influence est la faible conjoncture qui a entraîné une baisse de l'emploi et une hausse du nombre de chômeurs.²⁶

²⁶ Par ailleurs, la situation sur le marché de l'emploi sarrois (et également rhénan-palatin) a été caractérisée de manière importante par des particularités de la réforme du marché de l'emploi dans le cadre des réformes (par ex. réduction sensible du nombre de mesures « traditionnelles » de la politique du marché du travail, par ex. mesures de création d'emplois ou mesures de qualification, des exigences plus strictes vis-à-vis des chômeurs et un renforcement général des règles d'acceptabilité d'un emploi dans le cadre du plan dit « Hartz »). En regard de ces conditions plus dures, un certain nombre de chômeurs se retrouve de plus en

Lorsque l'on observe les taux de chômage global en 2003 au niveau infra régional, à partir des données Eurostat disponibles selon la nomenclature des unités territoriales statistiques (niveau NUTS 2), on constate de forte disparités à l'intérieur même de chacune des régions (cf Carte).

Taux de chômage infrarégional dans la Grande région en 2003



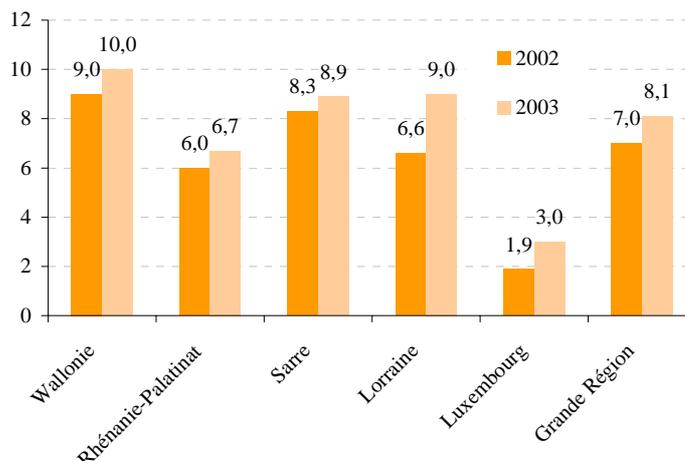
Source : Eurostat : Enquête force de travail au niveau NUTS 2 et INSEE pour les zones d'emploi en Lorraine

En 2003, les hommes sont plus touchés par la perte de l'emploi

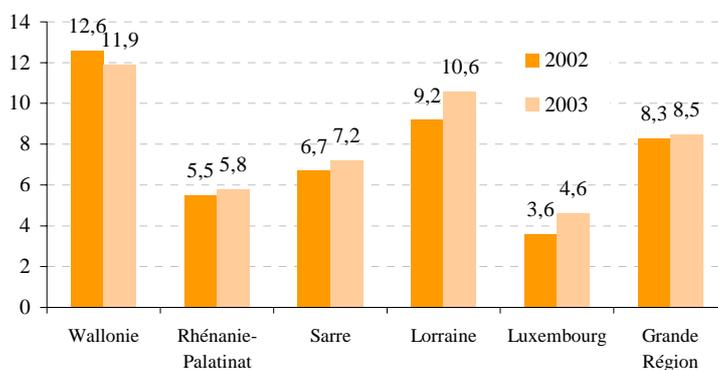
Bien que les disparités hommes/femmes soient toujours visibles dans le taux de chômage moyen de la Grande Région, on constate néanmoins en 2003 un recul par rapport à l'année précédente. Ainsi, le taux est de 8,1% chez les hommes en 2003 et de 8,5% chez les femmes en 2003 contre 7,0% et 8,3% en 2002. Ceci montre clairement que les hommes sont particulièrement touchés par les impacts du ralentissement persistant de la conjoncture et de la perte de l'emploi qui y est liée. A l'exception de la Rhénanie-Palatinat et de la Sarre, le chômage des femmes est plus élevé dans toutes les autres régions. En Wallonie notamment, la différence entre les hommes et les femmes est plus prononcée. Ici aussi cependant, on note que l'année passée les hommes étaient plus touchés par le chômage que les femmes.

plus dans une sorte de « réserve occulte » (cf. Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.): Bericht an die Regierung des Saarlandes 2004, Sarrebruck, juin 2004, p. 137 et suivantes.).

Taux de chômage chez les hommes en %



Taux de chômage chez les femmes en %

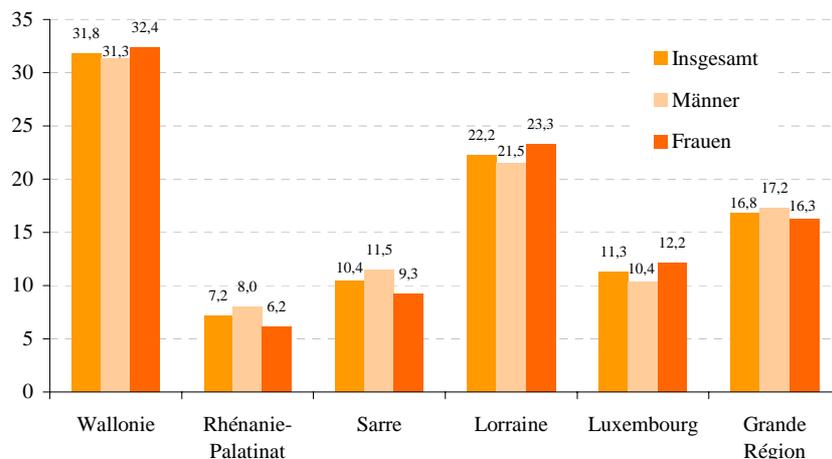


Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Le chômage des jeunes est toujours deux fois plus élevé que le taux de chômage global

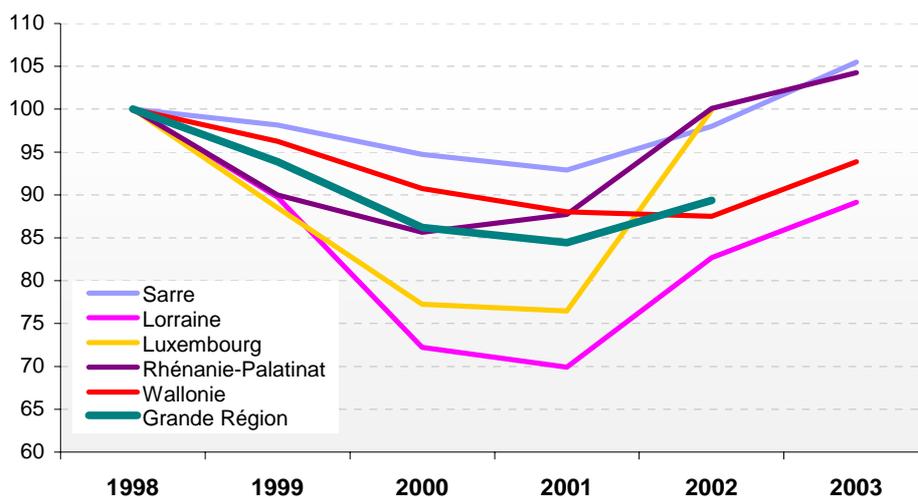
Avec une valeur de 16,8%, le chômage des jeunes représente également en 2003 le double du taux de chômage global dans la Grande Région. Il est particulièrement élevé en Wallonie où il a déjà dépassé la barre des 30% en 2003. En deuxième position mais avec un certain écart, on trouve la Lorraine avec une augmentation sensible du chômage par rapport à 2002. Il faut cependant mentionner que, pour la Lorraine tout comme pour la Wallonie, les taux de chômage des jeunes semblent surestimés en raison de critères de calcul spécifiques du Bureau International du Travail (BIT). La population active (actifs occupés et chômeurs) ne constitue qu'une partie de cette tranche d'âge. En réalité, le chômage ne touche au final, rapporté à l'ensemble de la population entre 15 et 64 ans, qu'une proportion bien plus faible, ce qui vient relativiser les taux élevés. Ainsi, selon les données d'Eurostat, le chômage des jeunes en Lorraine est deux fois plus élevé qu'en Sarre. Parallèlement, la part détenue par les jeunes dans la population est supérieure à celle de la Sarre dans un ordre de grandeur similaire en raison du taux de natalité plus élevé en Lorraine.

Taux de chômage chez les jeunes en %



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Evolution du nombre de chômeurs de moins de 25 ans (moyenne annuelle)
Indice base 100 en 1998



Source / Quelle:

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

Lorraine : Base de données NOSTRA - Direction Régionale INSEE - Lorraine.

Luxembourg: Administration de l'emploi.

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

Wallonie: Jusque 1996: Ministère Fédéral de l'emploi et du Travail. Au-delà: FOREM

Selon la comparaison interrégionale, le Luxembourg arrive à présent en troisième position à la suite de la hausse extrêmement élevée enregistrée par rapport à l'année précédente. Jusqu'à présent, le Grand-Duché avait atteint des résultats bien meilleurs et accusait les taux de chômage de loin les plus faibles chez les jeunes. La hausse du chômage des jeunes est très probablement imputable à la dégradation générale des conditions macroéconomiques qui ne restent pas sans impact sur le Luxembourg, même si, au niveau de la comparaison régionale, celui-ci accuse toujours des taux de croissance bien supérieurs à la moyenne. Le retournement conjoncturel et le ralentissement de l'économie mondiale ont atteint dès 2001 l'économie luxembourgeoise, entraînant une dégradation certes différée mais importante de la situation globale sur le marché de l'emploi dans le Grand-Duché.²⁷ Cette évolution a manifestement touché en première ligne les jeunes et a entraîné en conséquence une hausse sensible du chômage des jeunes. La situation des jeunes sur le marché du travail dépend dans une grande mesure des fluctuations conjoncturelles. Ils profitent en général

²⁷ Cf. STATEC (Hrsg.): Wirtschafts- und Gesellschaftsprofil Luxemburgs (portrait économique et social du Luxembourg), Luxembourg, mars 2003, p. 26 et suivante

plus que les autres de l'amélioration de la situation économique, mais sont également les premiers touchés en cas d'affaiblissement de la conjoncture.

Au niveau de la comparaison interrégionale, les deux régions allemandes obtiennent des résultats légèrement meilleurs qu'en 2002 pour l'évolution du chômage des jeunes selon les données d'Eurostat. Tant pour la Sarre – partant ici d'un niveau relativement élevé – que pour la Rhénanie-Palatinat, Eurostat fait état d'un recul du taux annuel moyen de chômage chez les jeunes de moins de 25 ans. Pourtant, si l'on examine les statistiques de l'Agence fédérale de l'Emploi ou de la Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre, la situation des jeunes sur le marché de l'emploi s'est sensiblement dégradée depuis 2003 – comme dans l'ensemble de l'Allemagne. Sont particulièrement touchés les jeunes entre 20 et 24 ans qui, après avoir terminé leur formation, ont du mal à trouver un emploi.²⁸

Les hommes sont globalement plus touchés par la hausse du chômage des jeunes

Globalement, les jeunes gens sont particulièrement concernés par les risques du marché du travail tant dans la Grande Région que dans les différentes régions partenaires. Le taux de chômage chez les jeunes est en partie bien supérieur au taux de chômage global – avec une tendance à la hausse par rapport à l'année précédente à l'exception de la Sarre et de la Rhénanie-Palatinat. Dans la Grande Région, on note globalement une hausse du chômage chez les jeunes de 1,3 point par rapport à 2002. Cette hausse s'est manifestement faite principalement aux dépens des hommes dont le taux de chômage a sensiblement augmenté. Par contre, la situation des femmes peut encore être considérée comme stable malgré une légère hausse du taux de chômage.²⁹ Si l'on examine la situation par région, on constate que l'évolution du chômage chez les jeunes (hommes/femmes) est plus différenciée. On observe notamment une hausse sensible du taux de chômage chez les hommes en Wallonie de même qu'au Luxembourg. Chez les femmes, la situation a tendance à se dégrader en Sarre, en Wallonie ainsi qu'au Luxembourg.

Les écarts entre les taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans et des travailleurs de 25 ans et plus sont relativement faibles dans les régions allemandes et élevés dans les autres composantes de la Grande Région. Le taux de sélectivité qui rapporte le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans au taux de chômage global traduit des différences régionales dans l'organisation des différents marchés du travail.³⁰

Taux de sélectivité du chômage en 2003

	Taux de sélectivité en 2003		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Région Wallonne	2,9	3,1	2,7
Rhénanie-Palatinat	1,1	1,2	1,1
Sarre	1,3	1,3	1,3
Lorraine	2,3	2,4	2,2
Luxembourg	3,0	3,5	2,7
Grande Région	2,0	2,1	1,9

Quelle: Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Taux de sélectivité du chômage = Taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans / taux de chômage global
si cet indicateur est > 1 alors le risque de chômage est supérieur pour la catégorie considérée

²⁸ Cf. par ex. Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.): Bericht an die Regierung des Saarlandes 2004, Sarrebruck, juin 2004, p. 140. Chez les jeunes de moins de 20 ans, on note dans les deux régions allemandes une baisse des taux de chômage, ce qui est dû entre autres aux mesures correctives prises dans le cadre de la politique de l'emploi et aux études et formations plus longues.

²⁹ Les données mises à disposition par Eurostat sur le chômage des jeunes (hommes/femmes) n'étant pas encore très fiables, il convient d'interpréter les chiffres donnés avec la plus grande prudence et de les considérer tout au plus comme des tendances. Pour cette raison, ces données ne sont pas présentées séparément sous forme de tableau ou de graphique.

³⁰ Cette question sera analysée en détail dans le volet „jeunes et qualification“ en 2005 et 2006.

Taux de chômage dans la Communauté Germanophone de Belgique

En 2002, la Communauté germanophone de Belgique comptait 1361 demandeurs d'emploi inoccupés³¹ (mise à jour 30 juin). Le taux de chômage s'élevait alors à 4,4%. Par rapport à l'année précédente, une tendance à la hausse est à constater (+ 0,3%).

A la même période, le taux de chômage des femmes dans la CG s'élevait à 6,4%, celui des hommes à 2,8%. Le taux de chômage des femmes est par conséquent plus de deux fois plus élevé que celui des hommes.

Le taux de chômage chez les personnes majeures de moins de 25 ans était en 2002 de 6,5% dans la CG et par conséquent largement supérieur au niveau de chômage global.

Le chômage est également marqué dans la CG par un clivage nord/sud : la part des demandeurs d'emploi inoccupés du nord de la communauté (district d'Eupen) s'élève à 79%. Le taux de chômage au nord s'élève à 5,9% contre 2,2% au sud. La différence entre le nord et le sud est notamment due à la proximité du Luxembourg puisque près de 95% des frontaliers travaillant au Luxembourg habitent dans le sud de la CG.

³¹ Sont considérés comme demandeurs d'emploi inoccupés (au chômage complet) les personnes à la recherche d'un emploi, les demandeurs d'emploi indemnisés, les demandeurs d'emploi inscrits par obligation et les demandeurs d'emploi inscrits volontairement.

Emploi et taux d'emploi dans la Grande Région

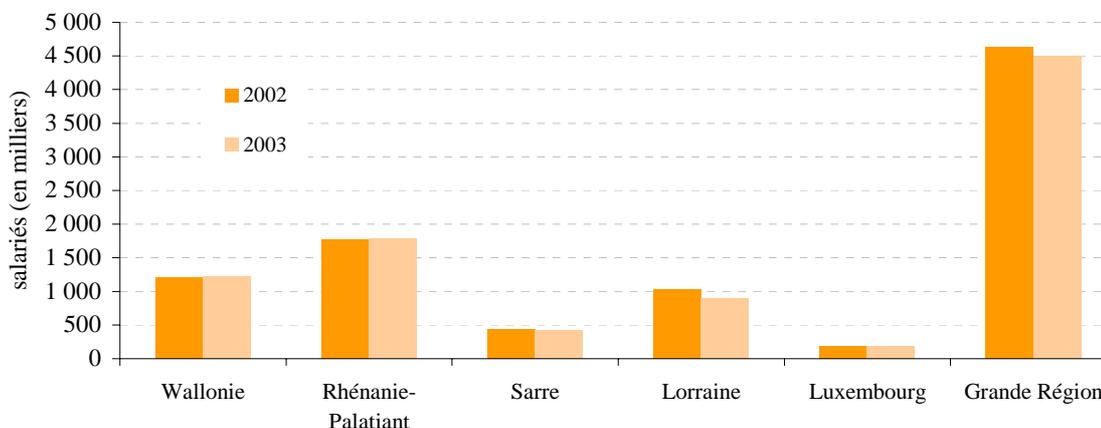
Emploi et taux d'emploi

Selon les données d'Eurostat, le nombre total de salariés dans la Grande Région s'élève à presque 4,5 millions en 2003. Le pourcentage des femmes est de 43%. La part respective détenue par les régions dans les salariés de la Grande Région correspond pour l'essentiel à la répartition constatée chez les actifs.

Recul de l'emploi dans la Grande Région par rapport à l'année précédente

Après des années de croissance, l'emploi global dans la Grande Région a subi un recul sensible en 2003. Par rapport à 2002, on enregistre une baisse de 2,8%. Ont notamment contribué à cette tendance l'évolution observée en Lorraine ainsi que, dans une moindre mesure, la situation en Sarre. Selon Eurostat, le niveau de l'emploi (sur le lieu de résidence) au Luxembourg est également légèrement inférieur à celui de 2002.³² Par contre, la Wallonie ainsi que, dans une moindre mesure, la Rhénanie-Palatinat affichent par rapport à l'année précédente un solde d'emploi positif. Celui-ci ne suffit cependant pas pour compenser la perte d'emplois dans les autres régions ; le bilan global pour la Grande Région est donc négatif.

Salariés (actifs sur le lieu de résidence) en 2002 et 2003 par région



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Sur une période de 5 ans, le bilan de l'emploi est toujours positif dans la Grande Région

Si l'on considère cependant la période de 5 ans depuis 1999, l'emploi global dans la Grande Région est encore supérieur de quelque deux points au niveau de 1999. A l'exception de la Sarre, où selon les données d'Eurostat l'emploi est tombé en deça du niveau de 1999³³ pendant la période considérée en raison du fort recul enregistré en 2003, toutes les autres régions affichent un solde positif. Cette tendance est particulièrement nette pour le Luxembourg où le niveau de l'emploi en 2003 dépasse de plus de six points le niveau de 1999.

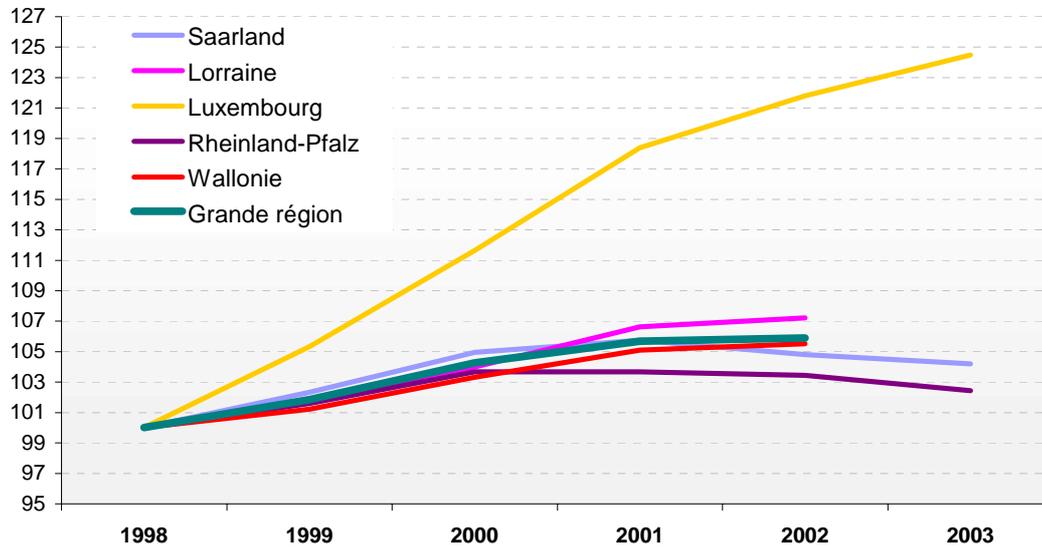
Les données des instituts statistiques sur l'évolution des travailleurs (actifs sans emplois non salariés) au lieu de travail confirment également – de manière encore plus nette – l'évolution toujours positive de

³² Selon les données de la Commission Européenne, le taux de croissance de l'emploi au Luxembourg était en moyenne annuelle de 3,6% entre 1991 et 2001 – et par là même bien supérieur à celui d'autres Etats européens pendant la même période (par ex. Allemagne: 0,3%; Belgique: 0,5%; France: 0,7%). Malgré l'affaiblissement de la conjoncture qui a commencé à faire effet au Luxembourg en 2001, STATEC est parti pour les années suivantes d'une croissance de l'emploi certes nettement plus lente, mais toutefois positive. Les besoins toujours croissants de main-d'œuvre au Luxembourg ne peuvent être couverts qu'en recourant aux immigrants et frontaliers. Le nombre des actifs de nationalité luxembourgeoise est resté pratiquement inchangé depuis 1980 alors que le nombre de travailleurs étrangers n'a cessé d'augmenter (cf. STATEC (éditeur) : portrait économique et social du Luxembourg, Luxembourg, mars 2003, p. 38). En ce qui concerne les résultats indiqués dans le présent rapport, il faut tenir compte du fait que les données d'Eurostat portent sur les actifs sur leur lieu de résidence : ce qui revient à dire pour le Luxembourg que seuls sont considérés les salariés résidant au Luxembourg (y compris les immigrants dont le domicile est au Luxembourg). Les frontaliers eux ne sont pas considérés.

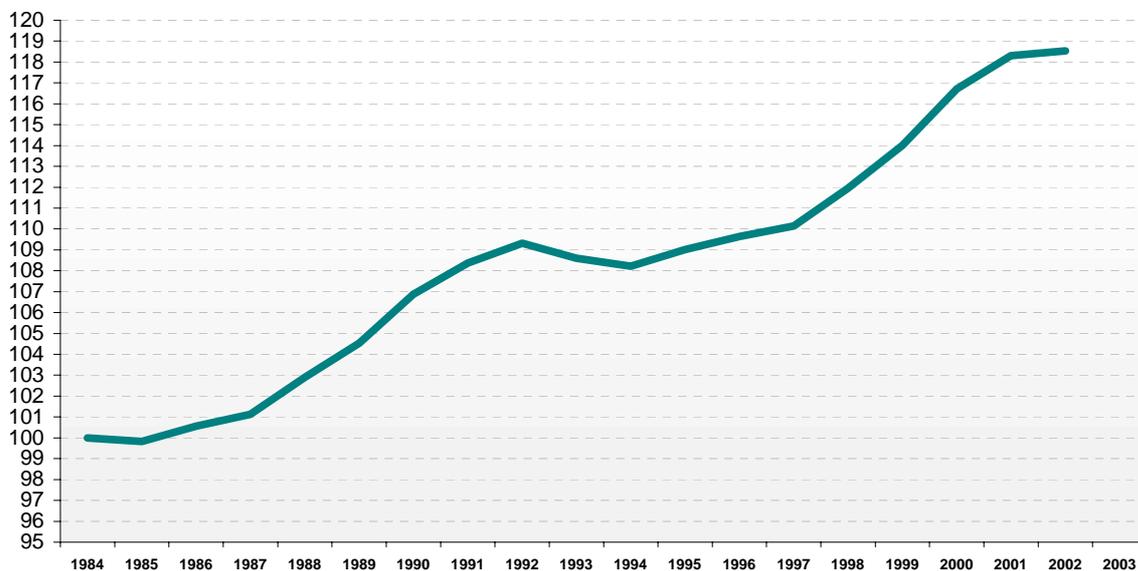
³³ Pour la Sarre, les résultats du recensement par échantillonnage affichent depuis 2001 un recul du nombre d'actifs sur leur lieu de résidence. Le recul observé en 2003 a été fort au point que leur nombre est même tombé en deça de la valeur de 1998.

l'emploi au niveau de la Grande Région. On observe malgré tout depuis 2001 un ralentissement sensible de la croissance de l'emploi dans le cadre du fléchissement conjoncturel général.

Evolution de l'emploi salarié au lieu de travail entre 1998 et 2002 par région
Indice base 100 en 1998



Evolution de l'emploi salarié au lieu de travail entre 1984 et 2002 dans la Grande Région
Indice base 100 en 1984



Source :

Saarland: *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.*

Lorraine: *Chiffres au 1/1 estimations d'emploi.*

Luxembourg: *Comptes nationaux (situation mai 2004)*

Rheinland-Pfalz: *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder*

Wallonie: *ONSS, Statistiques décentralisées (Unite: Postes de travail).*

Les hommes subissent de plus fortes pertes d'emploi que les femmes

Selon les données d'Eurostat, on observe en 2003 autant chez les hommes que chez les femmes une perte de l'emploi dans la Grande Région. Les hommes ont cependant subi des pertes nettement plus fortes par rapport à l'année précédente (moins 3,9% contre moins 1,4% chez les femmes). Par région, la situation des femmes est plus différenciée. Alors que le bilan de l'emploi chez les hommes est placé sous de mauvais auspices dans toutes les régions, on enregistre une croissance chez les femmes actives en Wallonie, en Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg. Rapporté à la période de 5 ans depuis 1999, le nombre des salariés (hommes) dans la Grande Région est descendu légèrement en deça du niveau de 1999 à la suite de l'évolution particulièrement négative en 2003. On observe des pertes d'emploi importantes en Sarre notamment ainsi que, dans une moindre mesure, en Wallonie et en Rhénanie-Palatinat. La Lorraine et le Luxembourg affichent encore un solde positif au niveau de l'emploi des hommes sur cette période de cinq ans.

Chez les femmes par contre, le niveau de l'emploi dans la Grande Région est nettement supérieur au niveau de 1999 malgré le recul observé en 2003. Ceci vaut pour toutes les régions, même si ici aussi la croissance de l'emploi s'est ralentie au fil du temps en raison de la détérioration générale de la conjoncture.

Taux d'emploi – on est encore loin des objectifs de Lisbonne

Un des indicateurs clés du rapportage sur la politique économique et la politique de l'emploi au niveau européen est le taux d'emploi, c'est-à-dire la part détenue par les salariés (actifs) dans la population âgée de 15 à 64 ans. Il permet de mesurer le niveau de l'emploi et d'évaluer l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Pour le taux d'emploi, on a donc défini des objectifs concrets dans le cadre de la Stratégie Européenne de l'Emploi et on les a repris dans les principes directeurs. Il est prévu d'atteindre à l'horizon 2010 en moyenne européenne un taux global d'emploi de 70%, un taux d'emploi des femmes de plus de 60% et un taux d'emploi de 50% pour les seniors.

Taux d'emploi et objectifs de Lisbonne et Stockholm

Lors de son congrès de mars 2000 à Lisbonne, le Conseil Européen a retenu un objectif global de la politique de l'emploi et de la politique économique : accroître le taux d'emploi général dans l'ensemble de l'Union Européenne à l'horizon 2010, le faisant passer de 61% (2000) à 70%, et élever d'ici la même date celui des femmes de 51% (2000) à plus de 60% afin de consolider également la pérennité des systèmes de sécurité sociale. Par ailleurs, le congrès de Stockholm de mars 2001 a défini des objectifs intermédiaires pour le taux d'emploi au niveau de l'Union Européenne, le but étant d'atteindre à l'horizon 2005 un taux d'emploi global de 67% et un taux d'emploi des femmes de 57%. Par ailleurs, on a élaboré un nouvel objectif pour relever le taux d'emploi moyen des seniors au niveau de l'Union Européenne (tranche d'âge : 55 – 64 ans) ; ce taux d'emploi devrait atteindre 50% à l'horizon 2010.

Le taux d'emploi – un indicateur fiable permettant d'évaluer l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi ?

Le taux d'emploi est un critère statistique qui indique le pourcentage des actifs âgés de 15 à 64 ans dans la population en âge de travailler. Dans l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat, on considère comme actif toute personne qui, pendant la semaine de référence, a travaillé au moins une heure contre paiement d'une rémunération.³⁴ Le taux d'emploi est donc uniquement un indicateur permettant de dire quelle est la part d'hommes et de femmes ayant un contrat de travail (actif ou en arrêt). On ne tient cependant pas compte du volume de travail, ce qui est considéré comme problématique en regard de l'emploi très différent des hommes et des femmes en termes de temps – la part élevée de femmes ayant des contrats de travail à temps partiel illustre bien ce fait. Par ailleurs, le nombre des salariés et le temps de travail évoluent de manière opposée chez les hommes et les femmes. S'il n'est pas tenu compte de ces facteurs, on risque de

³⁴ En font également partie toutes les personnes qui sont dispensées de travail pendant la semaine considérée (par ex. année sabbatique ou congé parental).

mal interpréter ou de surestimer les progrès réellement réalisés dans l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi.³⁵

Grande Région: recul du niveau global de l'emploi, même si des progrès sont faits chez les femmes et les seniors

En 2003, le taux d'emploi global dans la Grande Région est de 61,3% (64,3% pour les 15 pays de l'Union Européenne), soit un recul de 0,7 point par rapport à 2002. Au cours des années précédentes, on avait déjà enregistré un ralentissement sensible de la hausse annuelle du taux d'emploi. La forte suppression d'emplois en 2003 se traduit à présent par une baisse importante du taux d'emploi global. La baisse du taux d'emploi chez les hommes d'un point environ, le faisant passer à présent à 69,3% (72,6% dans les 15 pays de l'Union Européenne), est responsable de ce recul. Par contre, on peut enregistrer chez les femmes une légère augmentation de seulement 0,1 point, ce qui fait passer le taux d'emploi à 53,3% (56% pour les 15 pays de l'Union Européenne).

Comme au cours des années précédentes, le taux d'emploi des seniors, c'est-à-dire des personnes âgées de 55 à 64 ans, a subi une augmentation un peu plus importante. La hausse d'environ 0,7 point a permis d'atteindre en 2003 un taux de 33,5% (contre 41,7% pour les 15 pays de l'Union Européenne). Par contre, la situation des jeunes âgés de 15 à 24 ans sur le marché de l'emploi s'est dégradée pour la deuxième année consécutive. En 2002 déjà, on a dû enregistrer un recul du taux d'emploi de ces jeunes de 1,1 point. Cette tendance négative s'est poursuivie l'année dernière avec un moins de 0,7 point. En 2003, le taux d'emploi chez les jeunes était de 34,3% en moyenne dans la Grande Région (39,7% pour les 15 pays de l'Union Européenne).

Taux d'emploi par région

	Taux d'emploi global				Taux d'emploi chez les femmes				Taux d'emploi chez les seniors			
	2003	Différence Objectif 2010	Modification 2002-2003	Modification 1999-2003	2003	Différence Objectif 2010	Modification 2002-2003	Modification 1999-2003	2003	Différence Objectif 2010	Modification 2002-2003	Modification 1999-2003
	en %	Points			en %	Points			en %	Points		
Wallonie	55,4	14,6	0,5	0,6	47,4	12,6	1,8	2,2	29,1	20,9	2,9	4,9
Rhénanie-Palatinat	66,8	3,2	-0,2	1,8	59,1	0,9	0,3	3,0	39,5	10,5	1,7	4,1
Sarre	60,6	9,4	-1,3	-0,3	53,3	6,7	-0,2	1,1	28,5	21,5	-4,6	0,1
Lorraine	60,4	9,6	-2,8	1,9	52,2	7,8	-2,4	2,2	30,4	19,6	-2,1	6,2
Luxembourg	62,7	7,3	-0,9	1,1	52,0	8,0	0,5	3,5	30,0	20,0	2,1	3,7
Grande Région	61,3	8,7	-0,7	1,2	53,3	6,7	0,1	2,4	33,5	16,5	0,7	4,0
Objectif 2010	70%				plus de 60%				50%			

Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

De grandes disparités au niveau de l'emploi dans les différentes régions

Selon l'enquête communautaire sur les forces de travail, le niveau de l'emploi dans les différentes composantes de la Grande Région affiche toujours de grandes disparités. Ainsi, le taux d'emploi global va de 55,4% en Wallonie à 66,8% en Rhénanie-Palatinat en passant par 60,6% pour la Sarre. A l'exception de la Wallonie, où l'on observe une légère hausse d'un demi-point par rapport à 2002, toutes les autres régions affichent une évolution négative, – notamment en Lorraine – et, dans une moindre mesure, en Sarre. La Sarre est par ailleurs la seule région qui affiche un bilan négative depuis 1999 au niveau de l'évolution du taux d'emploi global. Sinon, toutes les autres régions enregistrent des progrès sur cette période au niveau de la hausse du niveau de l'emploi. Pourtant, on est encore bien loin des objectifs de Lisbonne tant au niveau de la Grande Région que dans les différentes régions partenaires. Ceci vaut de la même manière pour le taux d'emploi moyen dans l'UE des 15.

³⁵ Cf. en détail : Beckmann, Petra (2003): EU-Beschäftigungsquote: Auch richtige Zahlen können in die Irre führen. IAB-Kurzbericht Nr. 11/1.8.2003.

Taux d'emploi par tranche d'âge

On observe de nettes disparités entre les régions dans les taux d'emploi des différentes tranches d'âge. En 2003, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans dans la Grande Région est légèrement supérieur à un tiers; dans les différentes régions, il passe de 28,5% en Sarre à 39,5%, chiffre remarquable, en Rhénanie-Palatinat en passant par 30,4% en Lorraine. A l'exception de la Sarre, le niveau d'emploi des seniors n'a pas seulement augmenté globalement au niveau de la Grande Région, mais aussi et de façon notable dans les régions partenaires. C'est la Lorraine qui a fait les plus gros progrès depuis 1999, malgré un recul important en 2003. Selon la comparaison interrégionale, les fluctuations auxquelles sont soumis les taux d'emploi des seniors sont dues avant tout aux disparités régionales eu égard au nombre de retraités et de personnes qui, suite à une maladie ou invalidité, ne font pas partie de la population active.

Chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans, la comparaison interrégionale fait également ressortir de grands écarts. Au niveau de la Grande Région, on observe en 2003 un taux d'emploi moyen de 34,3%. La Wallonie, avec juste 21%, ainsi que le Luxembourg avec un peu plus de 26% sont les derniers. La Rhénanie-Palatinat atteint de loin, avec environ 47%, la première place chez les jeunes dans la Grande Région. Les taux globalement supérieurs à la moyenne des deux régions allemandes sont sans doute liés au système parallèle de formation professionnelle.³⁶ Si l'on fait une analyse dans le temps, on constate que la Lorraine atteint un taux de croissance supérieur à la moyenne pour l'emploi des jeunes. Au Luxembourg et en Wallonie par contre, le bilan est négatif par rapport à 1999. Au niveau de la Grande Région, on enregistre en 2003 sur le taux d'emploi des jeunes un plus de 1,5 point par rapport à la situation de 1999.

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

	Taux d'emploi des jeunes (15-24)					Modification 2002-2003	Modification 1999-2003
	2003	2002	2001	2000	1999	Points	
Wallonie	20,8	22,9	23,7	23,6	21,8	-2,1	-1
Rhénanie-Palatinat	47,1	47,6	48,8	47,8	45,7	-0,5	1,4
Sarre	43,5	41,8	43,5	41,9	42,6	1,7	0,9
Lorraine	32,4	32,3	33,1	30,6	26,4	0,1	6
Luxembourg	26,4	32,3	32,3	31,8	31,7	-5,9	-5,3
Grande Région	34,3	35,0	36,1	35,0	32,9	-0,7	1,5

Source : Eurostat – enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Une tendance plutôt constante du taux d'emploi chez les femmes

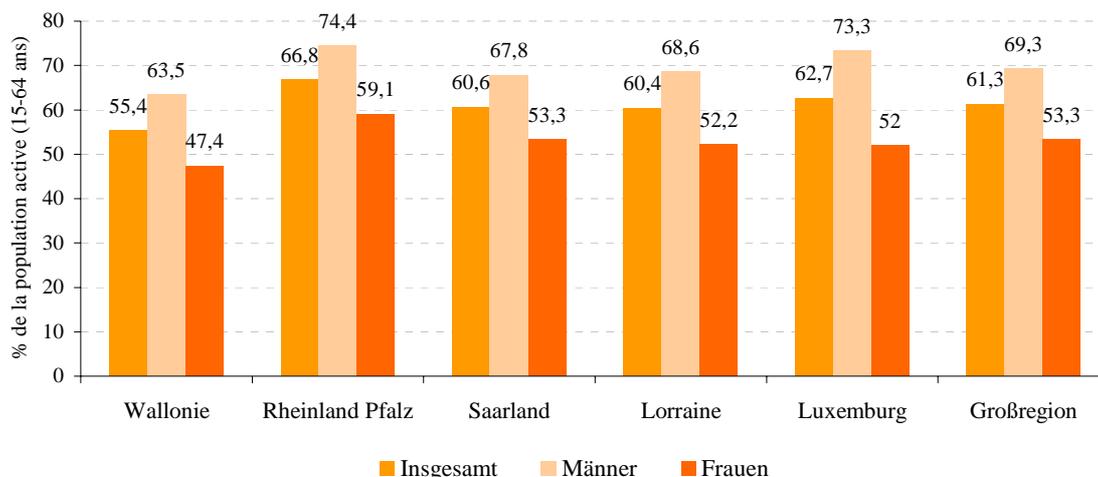
La disparité des taux d'emploi global entre les hommes et les femmes dans la Grande Région a continué à baisser en 2003. Comme pour les taux d'activité, ceci vient moins d'une participation plus importante des femmes au marché de l'emploi que d'une baisse du taux d'emploi chez les hommes. Dans l'absolu, le nombre de femmes exerçant une activité dans la Grande Région est légèrement inférieur à celui de 2002. On observe cependant une faible hausse de 0,1 point : l'évolution de l'emploi des femmes est donc caractérisée plus par une stagnation que par une croissance.

Réduction de la disparité hommes/femmes du fait de la réduction des taux d'activité masculins

Par rapport à 1999, on observe dans toutes les régions des progrès relatifs dans les taux d'emploi des femmes – évolution particulièrement prononcée au Luxembourg avec une augmentation de 3,5 points. Il est suivi de la Rhénanie-Palatinat avec un taux d'augmentation de 3 points. Au dernier rang, on retrouve la Sarre. Elle se situe certes dans la moyenne de la Grande Région au niveau du taux d'emploi de femmes. Avec une hausse de seulement 1,1 point par rapport à 1999, la Sarre est cependant la région la moins dynamique (d'après la comparaison interrégionale) au niveau de l'augmentation de l'emploi des femmes.

³⁶ Les jeunes en formation dans les entreprises font partie de la population active.

Taux d'emploi hommes/femmes en 2003



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Au niveau de la Grande Région, la différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est de 16 points en 2003 (contre 17,5 points en 2002 et 18,3 points en 1999). L'écart hommes/femmes le plus important est observé de loin au Luxembourg. La Lorraine et la Wallonie se situent dans la moyenne de la Grande Région alors que les deux régions allemandes affichent les disparités les plus faibles.

Evolution des disparités hommes/femmes dans les taux d'emploi des hommes et des femmes entre 1999 et 2003 (différence exprimée en points)

	2003	2002	2001	2000	1999
Wallonie	16,1	18,6	19,1	19,1	19,2
Rhénanie-Palatinat	15,3	16,2	17,9	17,3	17,6
Sarre	14,5	16,6	19,6	17,2	17,3
Lorraine	16,4	17,1	17,9	17,2	17,0
Luxembourg	21,3	24,0	24,1	25,0	25,9
Grande Région	16,0	17,5	18,7	18,1	18,3

Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Augmentation lente mais continue des emplois à temps partiel

En 2003, juste 21% des salariés de la Grande Région travaillent à temps partiel – presque 1 point de plus qu'en 2002. La part détenue par les contrats de travail à temps partiel dans l'emploi global augmente certes lentement, mais de manière continue au cours des dernières années. Par rapport à 1999, la Grande Région affiche une augmentation de presque 2 points. L'importance de ce type d'emploi diffère fortement en fonction de la région. Dans les deux régions allemandes, la part des contrats à temps partiel dans l'emploi global est supérieure à la moyenne, en Lorraine et au Luxembourg notamment elle est inférieure à la moyenne. La Wallonie se situe entre ces deux extrêmes.

Evolution de l'emploi à temps partiel entre 1999 et 2003 (en % de l'emploi global)

	2003	2002	2001	2000	1999
Wallonie	19,9	19,0	18,4	17,5	17,7
Rhénanie-Palatinat	23,4	22,3	21,6	20,9	20,5
Sarre	21,7	22,5	22,3	21,9	20,4
Lorraine	18,1	17,3	17,6	17,6	18,4
Luxembourg	13,3	11,6	11,3	11,3	10,7
Grande Région	20,8	19,9	19,6	19,1	18,9

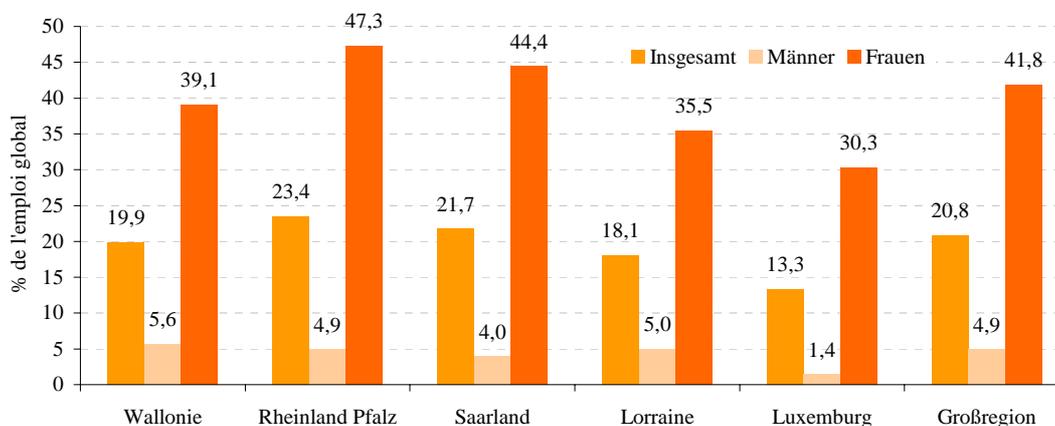
Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de travail, propres calculs

Presque toutes les régions ont enregistré une hausse de l'emploi à temps partiel au cours des dernières années, notamment la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg, suivis à quelque distance de la Wallonie. Seule la Lorraine connaît une stagnation depuis 5 ans. En Sarre, on enregistre certes une hausse par rapport à 1999, mais la tendance est toutefois inférieure à la moyenne de la Grande Région.

L'emploi à temps partiel touche surtout les femmes – guère de progrès chez les hommes

Dans la Grande Région comme dans chacune des régions partenaires, l'emploi à temps partiel (dans toutes les variantes qui existent) est surtout recherché par les femmes. Pour un grand nombre d'entre elles, c'est le seul moyen de participer à la vie active. En contrepartie, elles acceptent les inconvénients et les risques actuellement liés à ce type d'emploi, notamment eu égard aux possibilités de carrière professionnelle et à la couverture matérielle et sociale insuffisante dans la plupart des cas. En 2003, presque 42% de toutes les femmes ayant un contrat de travail dans la Grande Région ont un emploi à temps partiel contre 5% des hommes. On voit à la répartition entre hommes et femmes que ce type d'emploi est fait pour les femmes : presque 87% des employés à temps partiel dans la Grande Région sont des femmes ; les hommes ne représentent que 13% de ces contrats de travail. Ce rapport reste presque constant depuis des années.

Emploi à temps partiel en 2003 par région et par sexe



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

L'analyse de l'emploi à temps partiel fait ressortir des différences prononcées selon les régions. Au Luxembourg notamment, l'emploi des hommes à temps partiel affiche des taux bien inférieurs à la moyenne : en 2003, 1,4 % seulement des hommes ayant un contrat de travail travaillent à temps partiel. Aucune des autres régions partenaires de la Grande Région n'accuse un pourcentage d'hommes aussi faible que le Grand-Duché. Ceci est également le cas pour les femmes luxembourgeoises : seules 3 femmes actives sur 10 travaillent à temps partiel en 2003. Par conséquent, le taux de travail à temps partiel au Luxembourg est de 13,3 %, une valeur qui, malgré les hausses des dernières années, est nettement inférieure à la moyenne de la Grande Région (20,8%).

Pourcentage des femmes dans les emplois à temps partiel

	2003	2002	2001	2000	1999
Wallonie	83,7	82,6	83,2	83,7	83,5
Rhénanie-Palatinat	88,2	87,1	89,5	88,4	89,2
Sarre	89,7	85,1	87,7	88,4	91,2
Lorraine	84,3	85,7	87,7	84,6	84,9
Luxembourg	93,6	90,9	90,5	90,2	89,9
Grande Région	86,7	85,6	87,4	86,6	87,2

Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, propres calculs

Les deux régions allemandes affichent des taux de travail à temps partiel supérieurs à la moyenne. Alors que le pourcentage d'hommes – en Rhénanie-Palatinat du moins – se situe dans la moyenne de la Grande Région, le pourcentage des femmes travaillant à temps partiel est supérieur à la moyenne. L'augmentation du travail à temps partiel au cours des dernières années est une des principales raisons de l'évolution relativement favorable de l'emploi global des femmes.

En Wallonie et, plus encore, en Lorraine, les taux de travail à temps partiel sont inférieurs à la moyenne globale de la Grande Région. On note dans les deux régions que la répartition de l'emploi à temps partiel entre hommes et femmes n'est pas aussi prononcée qu'ailleurs. Ceci vaut notamment pour la Wallonie où 5,6% des hommes qui travaillent exercent une activité à temps partiel. Ils représentent 16,3% de tous les salariés à temps partiel – une valeur nettement supérieure à la moyenne dans la comparaison interrégionale.

L'emploi selon les secteurs économiques

Des mutations structurelles profondes ont marqué l'histoire économique de la Grande Région: on est passé d'une activité axée sur le secteur industriel au secteur tertiaire / services. Le nombre des emplois dans l'industrie reste certes important dans différentes régions (notamment la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et la Lorraine), mais leur poids économique diminue.

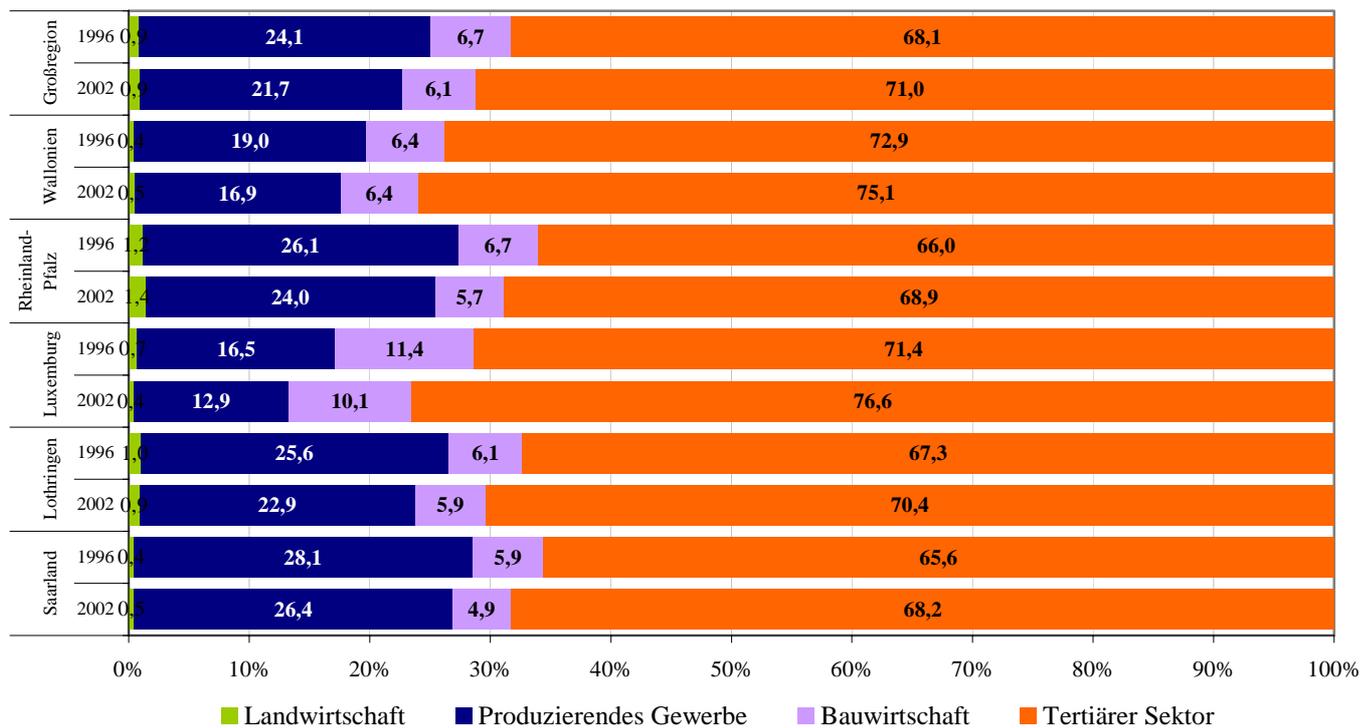
Selon les données des instituts statistiques, un peu plus d'un travailleur sur cinq (soit 21,7%) travaillait en 2002 dans le secteur de la production, contre un sur quatre (soit 24,1%) en 1996. Ces données varient selon la région partenaire : de 26,4% en Sarre à 12,9% au Luxembourg en passant par plus de 22,9% en Lorraine. La suppression d'emplois dans les secteurs industriels traditionnels s'accompagne de nouvelles possibilités d'emploi dans d'autres secteurs industriels (par ex. l'industrie automobile et les sous-traitants) et dans le secteur tertiaire / secteur des services en pleine croissance. En 2002, 71% des travailleurs dans la Grande Région étaient employés dans le secteur des services. Les pourcentages varient en fonction des régions partenaires : 68,2% des travailleurs en Sarre contre 75,1% en Wallonie et 76,6% au Luxembourg.

Ralentissement de la croissance dynamique du secteur de services

Selon les données des instituts statistiques, environ 2,83 millions de travailleurs étaient employés dans le secteur tertiaire dans la Grande Région en 2002 – ce qui correspond à environ 1% de plus que l'année précédente. Entre 2000 et 2001, le taux de croissance a été d'environ 2%. Dans le secteur des services³⁷, la croissance de l'emploi s'est donc poursuivie en 2002, bien qu'à un rythme nettement plus lent que lors des années précédentes. Les mutations sectorielles vers l'emploi dans les services continuent, mais l'évolution n'est plus aussi dynamique et se ralentit sensiblement.

³⁷ Y compris les pouvoirs publics et les organisations extra-territoriales (NACE Rév. 1 L.Q.)

Travailleurs (sur le lieu de travail) en fonction du secteur économique en 1996 et 2002



Source / Quelle:

Saarland: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand: 2004).

Lorraine : Estimations d'emploi : NACE 27-28 y compris NACE 371 et 372, non compris NACE 281-282-283; NACE K y compris NACE 90; L-P y compris NACE Q

Luxembourg: Comptes nationaux (situation mai 2004)

Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.

Wallonie: ONSS, Statistiques décentralisées (Unite: Postes de travail).

Chapitre 2:

Thème spécifique : « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région »

I Description du projet général dans le cadre d'Interreg IIIc OCR e-BIRD « Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi de la Grande Région d'ici 2020 »

A partir des travaux de documentation et d'analyse en cours, le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) effectue une analyse approfondie des perspectives d'évolution du marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région à l'aide d'un ensemble de méthodes composé d'enquêtes statistiques, d'analyses secondaires et de collectes personnelles de données qualitatives au vu de l'évolution démographique prévue. Le projet général est composé de trois projets individuels indépendants les uns des autres du point de vue de leur contenu mais qui suivent de manière méthodique une structure modulaire homogène. Les projets seront promus pendant la période 2004-2006 dans le cadre de Interreg IIIc OCR e-BIRD.

Les points importants sélectionnés de chaque projet sont basés sur les constatations effectuées jusqu'à présent par l'OIE et ont pour objectif de permettre d'effectuer des déclarations globales sur l'état d'avancement, les perspectives et les exigences d'action du marché de l'emploi dans la Grande Région d'ici l'année 2020. Parallèlement à la mise à jour continue et à l'approfondissement qualitatif des rapports structurés de l'OIE, le développement de méthodologies comparatives interrégionales ainsi que la collecte et la documentation d'exemples de « bonnes pratiques » sont des objectifs du projet général. Les contributions serviront à élaborer des conclusions finales politiques d'un point de vue de la structure et du marché de l'emploi pour la Grande Région, y compris des bases structurelles et des stratégies d'action axées sur la pratique ainsi que des recommandations d'action orientées vers les problèmes et l'avenir de la politique en matière de marché de l'emploi transfrontalier. Les constatations effectuées et les résultats obtenus seront mis par le biais de l'opération cadre « e-BIRD » à la disposition de tous les acteurs intéressés et importants de la Grande Région. Ceux-ci contribuent ainsi à l'amélioration du savoir au sein de la Grande Région et au renforcement d'une identité commune aux habitants de la Grande Région.

Les trois projets indépendants développés dans le cadre de ces opérations cadres sont imbriqués les uns dans les autres d'un point de vue de leur contenu et présentent un caractère innovant. Au cours du développement des projets, il a été explicitement vérifié que les questions et les objectifs soient structurés de manière illimitée pour pouvoir réagir de manière flexible aux dynamiques et aux exigences du marché de l'emploi transfrontalier pendant la période du projet général. Cette ouverture tient non seulement compte des caractéristiques de l'activité transfrontalière mais rend également possible une méthode de travail basée sur les procédés dans le cadre des sous-projets. Dans le présent rapport provisoire, les objectifs sont concrétisés dans le cadre des travaux effectués et approfondis jusqu'à présent.

Le projet général est divisé en sous-projets thématiques accompagnés du début jusqu'à la fin de trois thèmes transversaux. Ces sous-projets sont :

- ▶ **Projet 1** « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région »
- ▶ **Projet 2** « Effets de l'évolution démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région »
- ▶ **Projet 3** « Perspectives du marché de l'emploi dans la Grande Région d'ici 2020 »

Thèmes transversaux

- ▶ Marché de l'emploi : Intégration des plus âgés
- ▶ Activité féminine
- ▶ Qualification, emploi des adolescents

II Projet « Marché de l'emploi transfrontalier et frontaliers »

Le projet « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région » constitue le premier projet de la série de projets développés par l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi dans le cadre du projet général. L'objet du présent projet sont les plus de 155.000 salariés de la Grande Région qui chaque jour traversent une frontière pour se rendre sur leur lieu de travail. Depuis les années 1970, le nombre de frontaliers n'a cessé d'augmenter et malgré les fléchissements économiques des trois dernières années dans les régions partenaires, le nombre de frontaliers a continué d'augmenter. En plus de l'amélioration de l'infrastructure, les événements tels que l'élargissement de l'Union Européenne à l'Est ou l'arrivée de migrants journaliers parcourant de longues distances en provenance des pays constituant la Grande Région.

Les fortes interdépendances transfrontalières du marché de l'emploi ont un effet compensatoire : grâce à la migration professionnelle à l'échelle locale, le manque de main-d'œuvre dans certaines régions partenaires peut être compensé ; à l'inverse, les effets provoqués par le nombre insuffisants d'offres d'emploi dans les régions d'origine des frontaliers sont atténués. Est associée à ce phénomène la formation de dépendances structurelles des régions partenaires qui ont des effets non seulement dans le domaine économique mais également dans le domaine social. Les frontaliers, y compris leurs transformations et leurs conséquences, sont aujourd'hui et d'un point de vue historique, partie intégrante de la structure régionale du marché de l'emploi et de l'économie. Ils constituent un facteur non négligeable de la puissance économique de la région ainsi qu'un élément essentiel du profil et du processus de profilage de la Grande Région.

Au vu de la nécessité d'optimiser les marchés de l'emploi des régions partenaires par la création d'un marché de l'emploi intégré et de promouvoir l'arrivée de main-d'œuvre qualifiée, une plus grande prise en compte de l'emploi des frontaliers et de ses caractères particuliers est indispensable. Un rapprochement systématique vers les frontaliers de la Grande Région est par conséquent effectué dans le présent projet tout en essayant de prendre largement en considération le caractère complexe du phénomène que constituent les frontaliers. Ce concept innovant s'illustre avant tout par le choix et la restriction des sujets, les objectifs formulés ainsi que par le modèle d'analyse développé personnellement.

1. Sujets et objectifs

En vue du rapprochement systématique vers le phénomène des flux frontaliers et des chances qui y sont associées pour l'économie et le marché de l'emploi de la Grande Région, trois sujets primordiaux ont été choisis :

- ▶ **Flux frontaliers**
- ▶ **Profil du frontalier**
- ▶ **Offre et demande sur le marché de l'emploi**

Ces sujets regroupent les travaux des domaines partiels complémentaires les uns des autres présentés ci-dessous.

1.1 Profil du frontalier

Selon le règlement (CEE) 1408/71, sont considérés comme frontaliers les salariés ou les indépendants qui résident dans un autre état membre et qui en règle générale y retournent tous les jours, ou au moins une fois par semaine. Le groupe des frontaliers est cependant bien plus hétérogène dans la Grande Région que ne le laisse penser cette définition : sont également considérées comme frontaliers les personnes qui pour, des raisons financières, changent de lieu de résidence et qui, par conséquent, passent du statut d'actif sur le lieu de résidence au statut de frontalier. Dans ce contexte, il convient de mentionner certains attraits en matière d'acquisition de terrains ou d'avantages fiscaux dont bénéficient les frontaliers. Dans le cadre de l'augmentation des changements de domiciles et de la hausse simultanée du nombre de frontaliers dans certaines régions, le présent projet a pour objectif de définir le terme « frontalier » afin de déterminer les différentes facettes du phénomène que constituent les frontaliers dans la vie de tous les jours et le quotidien

professionnel de notre Grande Région. Les caractères spécifiques du comportement frontalier et ses conséquences pour les individus et l'espace vital et professionnel transfrontalier doivent être déterminés. Ce projet a également pour objectif de répondre à la question de savoir dans quelle mesure ce phénomène peut être l'expression d'une nouvelle identité pour les personnes vivant dans la Grande Région.

Au vu de ces objectifs, ce sujet regroupe différents sous-objectifs liés à des sujets voisins et qui s'ajoutent au projet général de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi :

- ▶ Distinction entre les frontaliers et les personnes travaillant sur leur lieu de résidence (région cible)
- » Qualification, âge, sexe,
- » Espace vital et professionnel interrégional
- ▶ Recensement des caractères spécifiques au comportement frontalier
- » Collecte d'informations et enquête sur les aspects de l'intégration interne et externe aux entreprises
- » Collecte d'informations et enquête sur les motifs des frontaliers d'accepter un emploi dans un pays voisin
- ▶ Détermination du rôle des frontaliers pour la création d'une identité régionale et de l'influence du passage des frontières dans le cadre professionnel sur le processus de création de l'identité
- ▶ Vérification de la définition du terme « frontalier »
- » Etablissement de profils de frontaliers à l'aide de certains critères d'organisation

1.2 Offre et demande sur le marché de l'emploi

Les fortes interdépendances du marché de l'emploi entre les régions partenaires offrent à toutes les régions concernées la possibilité de compenser les potentiels ou les déficits en matière de développement sur chacun des autres marchés de l'emploi régionaux. Cependant, la complémentarité de ces processus d'échanges est mise en danger. Les phénomènes tels que le manque de main-d'œuvre – suscités par les évolutions démographiques ou les départs de personnel hautement qualifié vers des régions se trouvant hors de la Grande Région – ainsi que l'élargissement des régions de recrutement de main-d'œuvre sur chacun des territoires nationaux ou sur d'autres états européens exigent une nouvelle prise en considération de l'offre et de la demande du marché de l'emploi transfrontalier.

C'est pourquoi la question de savoir comment le problème du manque prévisible de main-d'œuvre ou de personnel qualifié peut être résolu à court terme et de manière efficace dans la Grande Région se trouve au cœur de ce sujet. A cet effet, un état général de l'évolution démographique dans la Grande Région doit être effectué et un scénario doit en être déduit pour le marché de l'emploi transfrontalier. Parallèlement, les résultats obtenus dans le cadre du sujet « Profil du frontalier » sont vérifiés pour déterminer la contribution qu'ils peuvent apporter à l'amélioration de l'image des frontaliers. Dans cette perspective, les aspects de l'intégration interne et externe aux entreprises découverts dans le cadre du sujet « Profil du frontalier » doivent servir à établir un profil de qualification interrégional pour les frontaliers existants et les frontaliers potentiels. Ceci doit aider à améliorer la mobilité transfrontalière et à fournir des réponses aux problèmes rencontrés dans la pratique par les frontaliers dans leur quotidien professionnel au sein des entreprises.

Les sous-objectifs suivants peuvent être formulés pour le sujet « Offre et demande » :

- ▶ Etablissement de prévisions démographiques : effet du vieillissement de la population sur le marché de l'emploi et sur les frontaliers
- ▶ Promotion de la mobilité transfrontalière des salariés et immigration
- » Amélioration de l'image des frontaliers
- » Profil de qualification interrégional
- ▶ Identification des potentiels d'emploi transfrontaliers

1.3 Flux frontaliers et effets dans les régions partenaires

Grâce à l'évaluation proche de la réalité des flux frontaliers dans la Grande Région, la complémentarité mutuelle des marchés de l'emploi des partenaires peut être optimisée. Ceux-ci correspondent à l'offre et à la demande de certains domaines économiques et comportent des réserves en matière d'emploi pouvant être intégrées dans les marchés de l'emploi. De plus, l'analyse des flux frontaliers fournit des informations sur les régions primordiales de recrutement de main-d'œuvre et sur les phénomènes de migration professionnelle à l'échelle locale.

Les statistiques annuelles permettent certes d'analyser de manière approfondie les flux frontaliers les plus importants, mais il reste difficile de comparer les données, d'identifier les frontaliers par secteur d'activité et par pays ou région de résidence ainsi que par nationalité. Parallèlement à la documentation, il convient d'indiquer le manque de données supplémentaires importantes pour l'évolution transfrontalière du marché de l'emploi et de la région : il n'existe peu voire aucune information systématique sur les effets des frontaliers sur le marché de l'immobilier ou sur le secteur des transports. Toutefois, ces aspects qualitatifs peuvent entre autres contribuer à la mise en évidence des points de concentration des régions pour les réserves en matière d'emploi ou de recenser les transferts de domiciles ainsi que leurs causes et leurs effets dans les régions sources et les régions cibles. De plus, il s'agit de répondre à deux questions concernant un domaine jusqu'à présent négligé : quels effets les interdépendances frontalières étroites entre les régions partenaires ont-elles sur l'offre culturelle et récréative ? Et : la mobilité transfrontalière des salariés est-elle associée à un « pouvoir d'achat mobile » ?

Ces aspects font apparaître des objectifs primordiaux pour ce sujet, étroitement imbriqués dans d'autres sujets du présent projet ainsi que dans le projet général de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi.

- ▶ Elaboration et mise à jour d'un aperçu global sur les flux frontaliers les plus importants dans la Grande Région
- » Flux frontaliers vers le Luxembourg
- » Flux frontaliers vers l'Allemagne
- ▶ Attraites et motifs du transfert de résidence
- ▶ Recensement des effets économiques et sociaux des frontaliers dans les régions partenaires
- » Consommation et dépenses
- » Marché de l'immobilier et du logement
- » Infrastructures et transports en commun
- » Offre culturelle et récréative

2. Méthodique et résultats intermédiaires

La particularité de ce projet ne repose pas uniquement sur son orientation vers les procédés mais également et avant tout sur la méthode de prise en considération. Les frontaliers sont au cœur du sujet en tant que sujet actif et organisateur ayant des influences sur les évolutions transfrontalières du marché de l'emploi ainsi que sur les relations et les interdépendances entre les régions partenaires.

Cette perspective qualitative axée sur les frontaliers constitue dans la Grande Région une nouveauté ainsi qu'une aide au franchissement des frontières, qui présente un point de vue quantitatif prédominant. Les statistiques sur les frontaliers constituent certes un instrument de travail très utile, mais elles ne permettent pas de faire par exemple de différenciation du point de vue de la réalité transfrontalière. Le concept des frontaliers s'avère ici comme étant insuffisant pour pouvoir faire l'état de la situation dans la Grande Région le plus proche de la réalité. Le monde vital transfrontalier est organisé de manière plus hétérogène qu'il ne l'a été considéré jusqu'à présent : grâce à l'élargissement des régions de recrutement de main-d'œuvre, de plus en plus de migrants journaliers parcourant de longues distances affluent sur les marchés de l'emploi des régions partenaires. Une partie d'entre eux retournent toutes les semaines dans leur pays d'origine, vivent dans la région cible dans des appartements loués ou dans des collocations. D'autres font la navette entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail à des intervalles de temps plus importants (plusieurs semaines) et perdent ainsi leur statut juridique de frontaliers. En observant l'intégration interne et externe aux entreprises, d'autres transformations des groupes de frontaliers apparaissent : les connaissances linguistiques et culturelles facilitent les relations avec les collègues de la région cible, les compétences insuffisantes peuvent entraîner l'exclusion ou la formation de groupes parallèles. Certains frontaliers étendent leur vie privée à la région cible et y pratiquent des loisirs, y ont des contacts sociaux et s'inscrivent dans des associations.

Ces aspects illustrent la complexité de ce phénomène transfrontalier et indiquent les facettes distinctes d'un espace vital et professionnel interrégional. Contrairement à la méthode de prise en considération qualitative des frontaliers, la perspective quantitative n'est pas capable de déterminer le caractère complexe et l'étendue du phénomène que constituent les frontaliers. Elle conduit plutôt à une perspective additionnelle qu'à une perspective intégrée. Dans ce contexte, une approche qualitative des frontaliers a été choisie dans le présent projet. Cette approche est divisée en trois niveaux analytiques.

2.1 Niveaux analytiques : Frontalier, marché de l'emploi, régions partenaires

En vue du rapprochement systématique et global vers les frontaliers, le programme de travail a été organisé de manière méthodique sur trois niveaux. Ces niveaux aident à réduire le caractère complexe du phénomène que constituent les frontaliers et ne l'augmentent en aucun cas. Les niveaux suivants sont imbriqués les uns dans les autres mais structurent également le monde interrégional vital et professionnel aux nombreuses facettes dans la Grande Région.

- ▶ **Niveau microscopique** : A ce niveau, « le frontalier » est mis en avant. L'objectif est d'élaborer différents profils et catégories de frontaliers en prenant en compte ses caractères particuliers ainsi que son environnement vital et professionnel immédiat. A cet égard, les processus de création de l'identité doivent être autant pris en compte que l'importance des frontaliers pour une identité régionale (de la Grande Région). Ce programme de travail permet de définir le rôle des frontaliers pour l'espace interrégional ainsi que le développement d'une typologie de frontaliers proposant des catégories d'analyse classificatrices et avant tout différenciatrices pour le marché de l'emploi transfrontalier.
- ▶ **Niveau mésoscopique** : A ce niveau, le marché de l'emploi transfrontalier en tant que lien entre « frontaliers » et « région partenaire » est mis en avant dans le cadre des évolutions démographiques. En prenant en compte les exigences liées au passage des frontières, des solutions sont recherchées afin d'éliminer les obstacles à la mobilité transfrontalière des salariés et d'améliorer l'image des frontaliers. Ces objectifs ont été fixés à partir de la nécessité de mobiliser des réserves de main-d'œuvre supplémentaires et de créer des flux migratoire en direction de la Grande Région.
- ▶ **Niveau macroscopique** : Ce niveau regroupe les sujets relatifs aux flux frontaliers et aux effets économiques et sociaux dans les régions partenaires. Parallèlement à la mise à jour de l'aperçu global sur les flux frontaliers les plus importants, le nombre de plus en plus important de transferts de domiciles à l'intérieur des frontières de la Grande Région constitue un sujet de travail principal. En outre, les domaines « Offre culturelle et récréative », « Consommation et dépenses » sont pris en

considération entre autres dans les régions cibles pour déterminer les interactions entre les régions partenaires sur la base des flux frontaliers. Cette procédure permet d'effectuer des déclarations différenciées sur l'évolution des flux frontaliers ainsi que sur leurs effets dans le domaine économique et social.

Grille d'analyse et travaux

Niveaux analytiques	Objet pris en considération	Travaux et sujets
Niveau microscopique	▸ Profil du frontalier	<ul style="list-style-type: none"> » Frontalier / Personnes travaillant sur leur lieu de résidence » Comportement frontalier et structures des motifs » Identité et identité régionale » Définition du terme « Frontalier » et critères d'organisation
↕		↕
Niveau mésoscopique	▸ Offre et demande sur le marché de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> » Prévision démographique » Mobilité transfrontalière des salariés et immigration » Potentiels d'emploi transfrontaliers
↕		↕
Niveau macroscopique	▸ Flux frontaliers et régions partenaires	<ul style="list-style-type: none"> » Flux frontaliers dans la Grande Région » Caractères des transferts de domiciles » Effets économiques et sociaux dans les régions partenaires

La compilation et l'analyse des nombreux documents, publications et autres données au cours des six derniers mois a permis d'élaborer le concept de fonds et méthodique détaillé ci-dessus qui indiquera la voie à suivre pour les travaux ultérieurs du projet. La conception du programme de travail illustré ci-dessus n'a pas toujours été sans problèmes, il existe cependant de grandes différences du point de vue de la disponibilité des données selon les régions partenaires et de la qualité des présentes informations. Il permet cependant de présenter les premiers résultats.

2.2 Flux frontaliers dans la Grande Région

40% des frontaliers dans l'Europe des quinze vivent dans la Grande Région

Habiter dans son pays d'origine, travailler dans un pays voisin – c'est la réalité de la Grande Région. Pour de nombreux salariés, travailler dans un pays voisin est souvent une simple nécessité du fait du manque d'emplois dans la région d'origine. Cette forme de mobilité régionale est également un aspect important de la carrière professionnelle : les employeurs apprécient les salariés qui ont acquis une certaine compétence interculturelle et regardent ce qui se passe chez le voisin.

Depuis près de 20 ans, l'emploi transfrontalier n'a cessé de progresser dans la Grande Région. Le flux de frontaliers en direction du Grand Duché de Luxembourg notamment a augmenté constamment au point que de véritables dépendances économiques et fonctionnelles se sont instaurées entre ce pays et les zones limitrophes. Il s'agit d'un phénomène complexe dont les imbrications économiques, sociales et culturelles ne restent pas sans effet sur les différentes régions partenaires. La Grande Région est la zone européenne qui accueille le plus grand nombre de frontaliers : elle intervient à elle seule pour 25% dans les mouvements frontaliers en Europe si l'on intègre également la Suisse. Ce chiffre passe même à 40% si l'on se limite à l'Europe des 15, soit 350 000 personnes³⁸. En regard de l'élargissement européen vers l'Est et de l'aire de

³⁸ Le nombre des frontaliers s'élève à plus de 500 000 si l'on intègre la Suisse.

recrutement de main-d'œuvre qui a tendance à s'étendre également aux Etats européens en dehors de la Grande Région, ces chiffres augmenteront encore au cours des prochaines années.

Les travailleurs frontaliers en 2003



110.000 frontaliers au Luxembourg

On observe deux grands flux de migrations alternantes dans la Grande Région : d'une part le flux des travailleurs lorrains en direction de la Sarre et d'autre part le flux des travailleurs wallons, lorrains, sarrois et rhénano-palatins vers le Luxembourg.

Le marché de l'emploi luxembourgeois, en forte croissance, exerce une attraction particulièrement importante par rapport aux régions voisines. Le besoin de main-d'œuvre engendré par la croissance économique luxembourgeoise au cours des 15 dernières années n'a pu être couvert qu'en recourant à une main-d'œuvre étrangère. Outre les travailleurs étrangers immigrants, le Luxembourg emploie principalement des salariés issus des régions frontalières. Ces derniers représentent 39,4% de la population active et sont donc un facteur économique important pour le Luxembourg. Selon les chiffres disponibles pour 2004, le nombre de frontaliers au Luxembourg est de 110.404 au 31 mars 2004.

En 2003 déjà, on a enregistré une hausse du nombre de frontaliers de 4,8% par rapport à l'année précédente. Cette hausse est plus élevée que celle de l'emploi global (+ 2,9%). Entre mars 1998 et mars 2004, 56 590 emplois ont été créés au Luxembourg, 66% d'entre eux étant occupés par des frontaliers. Alors que la hausse du nombre de frontaliers entre 2003 et 2004 est relativement régulière par rapport aux régions sources, l'augmentation du volume de frontaliers entre 2002 et 2003 est principalement imputable au nombre croissant de salariés allemands se rendant au Luxembourg (+1769), suivis des Français (+1251) et des Belges (+818).

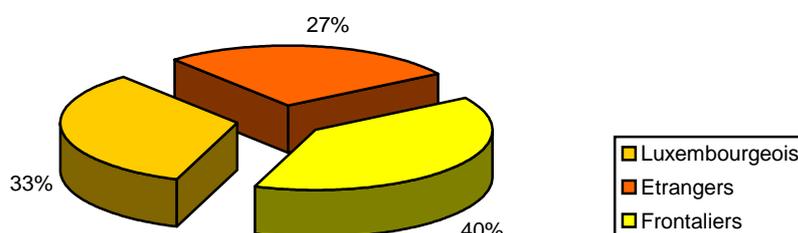
Frontaliers vers le Luxembourg entre 2002 et 2004

	2002	2003	2004 (31 mars)
Français	55 271	56 522	57 283
Belges	28 683	29 501	30 031
Allemands	20 617	22 386	23 090
Total	104 571	108 409	110 404

Source: IGSS

En 2003, les femmes représentaient 32 % des frontaliers vers le Luxembourg. Les frontaliers constituent la plus grande partie de la main-d'œuvre sur le marché de l'emploi luxembourgeois (31 mars 2004).

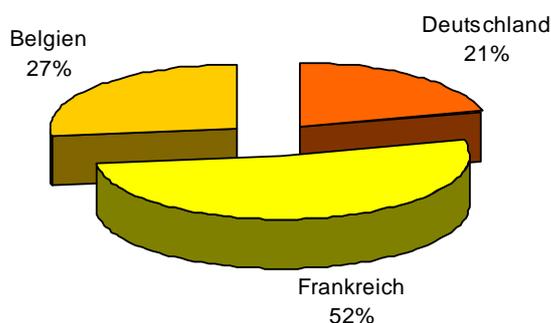
Main-d'œuvre au Luxembourg le 31 mars 2004



Source :
 IGSS

Plus de la moitié des frontaliers au Luxembourg sont aujourd'hui originaires de France, alors que jusqu'en 1987, la Belgique constituait le principal pourvoyeur de main-d'œuvre au Luxembourg. Le déclin de certaines industries, où les Belges étaient fortement représentés, et l'essor des services marchands, notamment commerciaux, expliquent le renversement de la proportion Belges-Français. Les Belges représentent 27 % des frontaliers au Luxembourg, suivis des Allemands avec 21 %.

Frontaliers travaillant au Luxembourg selon le pays d'origine au 31 mars 2004



Source: IGSS

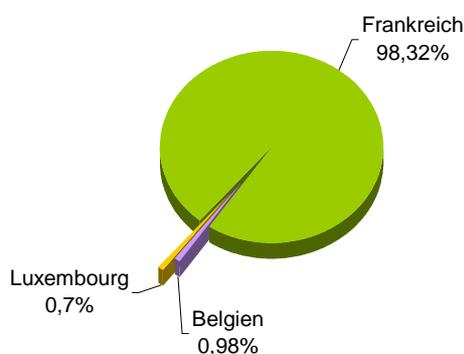
Les frontaliers et immigrants ont toujours joué un rôle compensatoire dans l'économie luxembourgeoise. Ils ont d'une part facilité l'adaptation rapide du marché de l'emploi en cas de fluctuations conjoncturelles et d'autre part limité les conflits potentiels liés par exemple aux vagues de licenciement.

27 000 frontaliers à destination de la Sarre et de la Rhénanie-Palatinat

Après le Luxembourg, ce sont les Länder de Sarre et de Rhénanie-Palatinat qui accusent les chiffres les plus élevés de frontaliers. Il s'agit principalement de personnes vivant en France. Alors que les flux de frontaliers vers l'Allemagne (en légère stagnation au cours des dernières années) représentaient l'essentiel des mouvements frontaliers dans les années 80, ils ont été largement supplantés suite à l'offre croissante d'emplois au Luxembourg.

Le nombre des frontaliers vers la Sarre et la Rhénanie-Palatinat est de 27 271³⁹ au 30 juin 2003. Le poids des frontaliers issus de Belgique et du Luxembourg est faible (233 et 168), les Français constituent à eux-seuls 98 pour cent des frontaliers. Cette répartition hétérogène des Français, des Belges et des Luxembourgeois est nettement plus prononcée en Sarre qu'en Rhénanie-Palatinat, phénomène en partie dû à la proximité géographique de la Lorraine.

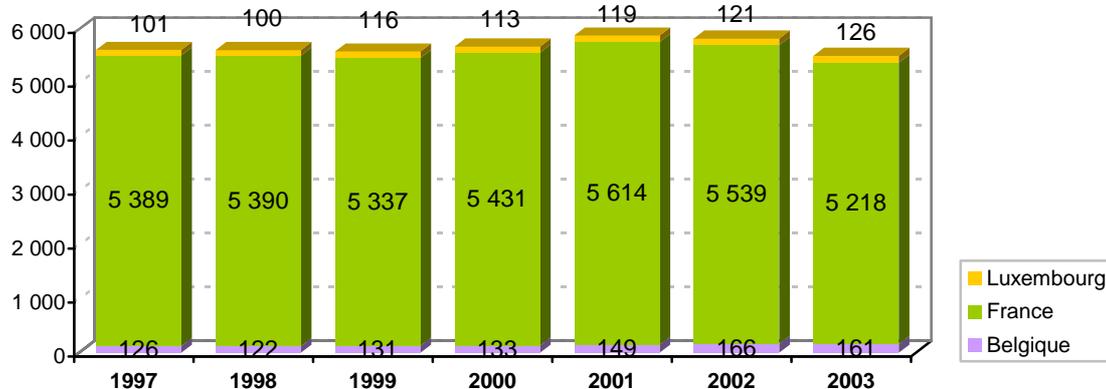
Frontaliers en direction de l'Allemagne en 2003 selon le pays d'origine (en pourcentage)



Source : INSEE, Inspection Générale de la Sécurité Sociale, Institut National de l'Assurance Maladie-Invalidité, propres calculs.

La Sarre a environ quatre fois plus de frontaliers que la Rhénanie-Palatinat. Les imbrications étroites entre le marché de l'emploi sarrois et le marché lorrain sont traditionnelles. Depuis les années 90, on constate une hausse continue du nombre de frontaliers lorrains se rendant en Allemagne : il est passé de 10 544 frontaliers lorrains en 1990 à plus de 19 106 en 1995 pour atteindre le chiffre de 25 847 en 2001.

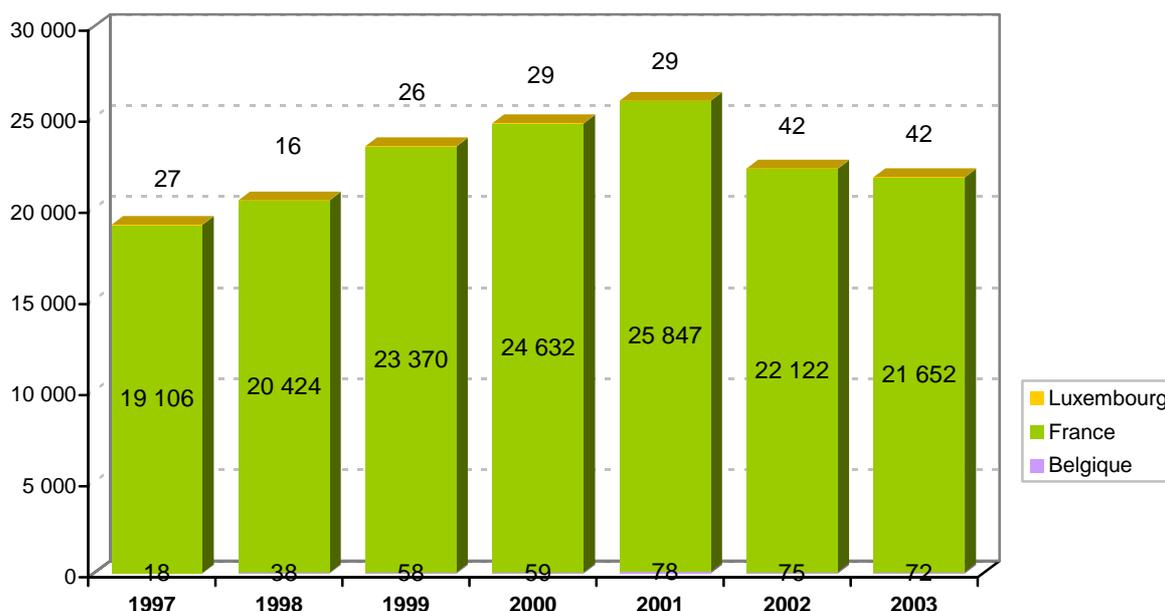
Frontaliers en direction de la Rhénanie-Palatinat entre 1997 et 2003



Source : Bundesagentur für Arbeit

³⁹ Source : Bundesanstalt für Arbeit

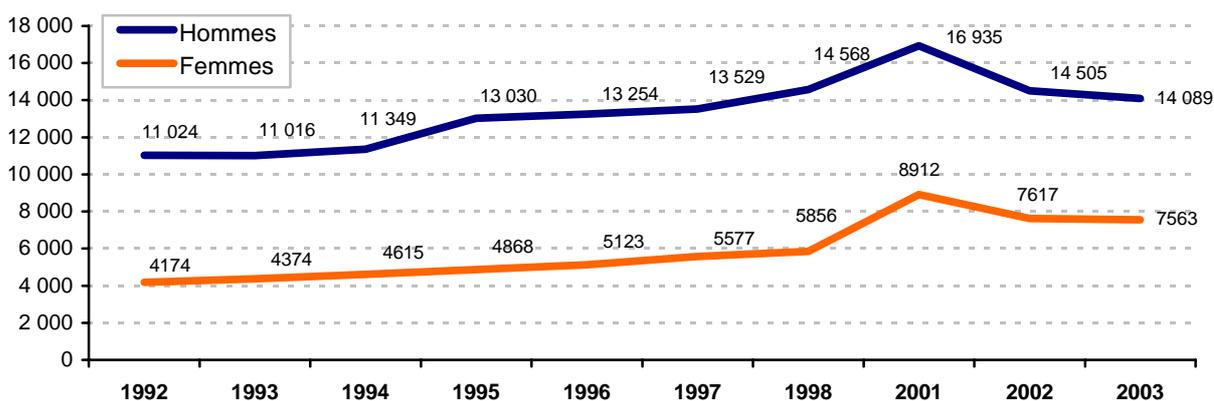
Frontaliers en direction de la Sarre entre 1997 et 2003



Source : Bundesagentur für Arbeit

L'évolution des flux de frontaliers lorrains vers la Sarre entre 1997 et 2003 présente deux caractéristiques essentielles : une hausse brusque du nombre de frontaliers en 1999 et un fort recul de ces chiffres entre 2001 et 2002. Jusqu'en 1999, un tiers de ces frontaliers lorrains avait un « emploi à 630 DM » (emplois non soumis au paiement de l'assurance sociale obligatoire) ; ils n'ont donc pas été pris en compte dans les statistiques. Entre 2001 et 2002, les chiffres accusent une tendance à la baisse avec 22 122 frontaliers français en 2001. Raison : jusqu'en 2001, les intérimaires français employés en Allemagne étaient regroupés administrativement en Sarre. Depuis 2002, ils sont gérés au siège de l'entreprise. Env. 3000 frontaliers français sont touchés par ce changement, ce qui explique la baisse importante des Français se rendant en Sarre entre 2001 et 2002. On observe toutefois une baisse réelle des Français employés en Sarre : en 2003, leur nombre tombe à 21 652⁴⁰.

Français faisant la navette entre la France et la Sarre selon le sexe (1992-2003)



Source : Statistisches Landesamt Saarland (Date: novembre 2004).

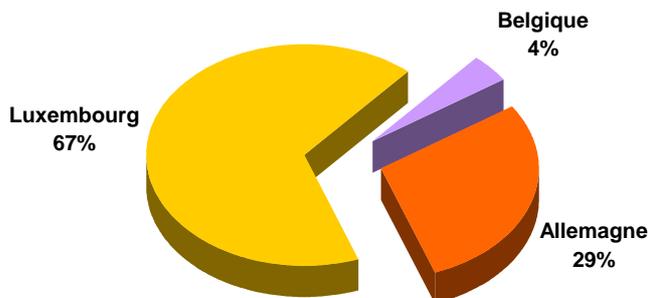
L'évolution du nombre de frontaliers français en direction de la Sarre est relativement régulière jusqu'en 2001. Alors que le nombre des hommes travaillant en Sarre augmente plus que celui des femmes entre 1994 et 1995, on observe entre 1998 et 2001 une plus forte augmentation de l'activité chez les femmes. Après 2001, le nombre des lorrains employés en Sarre baisse plus fortement que celui des femmes.

⁴⁰ Les Cahiers transfrontaliers d'EURES n° 3/2004, juillet/août

55 000 frontaliers lorrains en direction du Luxembourg

Le nombre des frontaliers lorrains a fortement augmenté au cours des dernières 15 années. Depuis 1990, le nombre des lorrains se rendant au Luxembourg a plus que triplé, au point que la Belgique et l'Allemagne ne jouent plus aujourd'hui qu'un moindre rôle comme lieux de destination. Pourtant, les salariés lorrains se rendant en Allemagne représentent en 2004 28,8 % du flux total de frontaliers qui quittent la Lorraine.

Frontaliers lorrains selon les régions cibles en 2004



Source : INSEE Lorraine, propres calculs

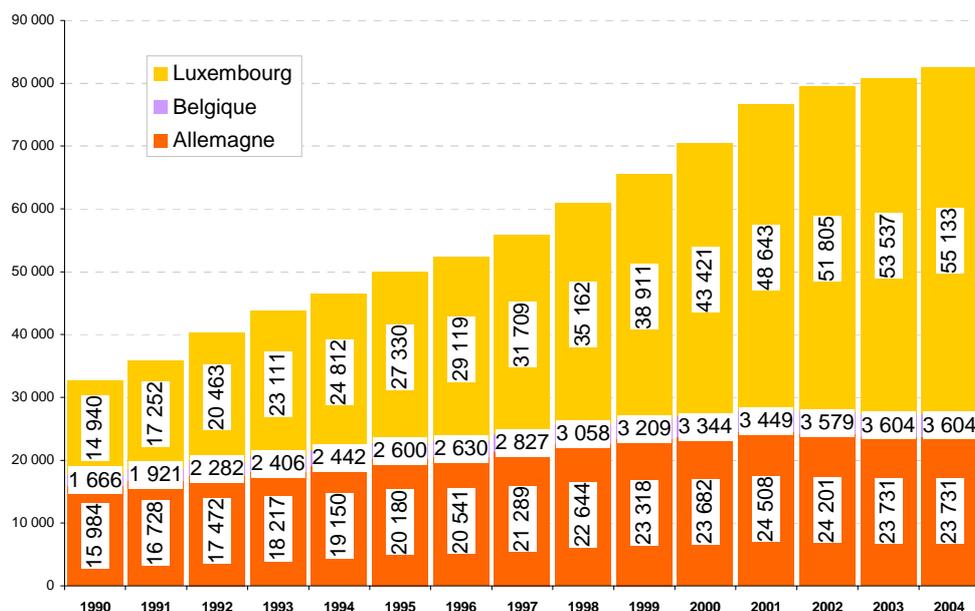
L'attraction exercée par le marché de l'emploi luxembourgeois sur les frontaliers lorrains s'explique notamment par l'offre d'emplois. Alors que la croissance de l'emploi accusait en moyenne annuelle une hausse de 2,6 % au Luxembourg sur la décennie 1991 – 2001, elle était nettement plus faible en Belgique et en France (respectivement 0,5 %).

Dans les années 70, les Lorrains étaient principalement employés en Sarre et, dans une moindre mesure, au Luxembourg. Ceci pour différentes raisons : la diversification de l'industrie sidérurgique, qui a été engagée plus tôt en Sarre, a permis de mieux atténuer les fléchissements conjoncturels que ceci n'a été le cas en Lorraine et de préserver des emplois. Par ailleurs, il existait entre la Sarre et la Lorraine un réseau routier bien aménagé, conséquence de leur histoire commune : 71 % des frontaliers lorrains travaillaient en Sarre en 1973, 17 % au Luxembourg.

Grâce à d'importants investissements des pouvoirs publics, le Luxembourg modernise son industrie sidérurgique traditionnelle en 1975 et le secteur tertiaire – le secteur bancaire notamment – est mis en place. A cette date, les régions limitrophes se voient confrontées aux effets de la crise sidérurgique et doivent supprimer des emplois. Au Luxembourg par contre, de nouveaux emplois voient le jour et les flux de frontaliers vers le Luxembourg s'accroissent. En 1985, les Lorrains représentent pour la première fois la plus grande partie des frontaliers⁴¹ dans le Grand Duché.

⁴¹ Cf. Carole, Schmit: 30 Jahre Grenzgänger in Luxemburg (30 ans de frontaliers au Luxembourg) (1965-1995). Dans: Schneider, Reinhard (Hg.): „Grenzgänger“ (publication de la Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, volume 33), Sarrebruck, Kommissionsverlag, 1998, p. 197-221.

Frontaliers issus de Lorraine entre 1990 et 2004



Source : INSEE Lorraine 2004

Depuis 1990, le nombre de frontaliers lorrains augmente constamment, exception faite des frontaliers en direction de l'Allemagne. Depuis 2001, on constate une baisse de ce chiffre due en partie à des modifications d'ordre administratif : en effet, les intérimaires français employés en Allemagne sont gérés depuis 2002 au siège de l'entreprise et non plus de manière centralisée en Sarre.

18 251 frontaliers français vers la Wallonie

Avec 18 251 salariés, les Français constituent le groupe le plus important de frontaliers se rendant en Wallonie. Les Luxembourgeois (315), les Allemands (413) et les Néerlandais (161) ne représentent qu'une partie relativement infime des salariés faisant la navette (30/06/2002). Avec une tendance à la hausse continue, le nombre des frontaliers français a presque quadruplé, passant de 5161 en 1990 à 18 251 en 2002. Plus de la moitié de ces salariés sont employés dans la province d'Hainaut qui accuse le taux de chômage le plus élevé en Belgique (20,1 % au 31/12/2003).

Les frontaliers wallons sont principalement employés au Luxembourg (29 501), suivi par l'Allemagne et la France. Alors que le nombre de frontaliers wallons a augmenté, passant de 2913 en 1990 à 4690 en 2002, il a baissé en France : de 5635 (1990) à 4230 (2002).⁴²

Transfert de domicile et « frontaliers revenant travailler dans leur pays »

La hausse des prix de l'immobilier au Luxembourg incite les Luxembourgeois à s'installer dans les régions limitrophes

Certains frontaliers dans la Grande Région sont natifs du pays où ils exercent leur activité. Leur choix de s'installer de l'autre côté de la frontière s'explique souvent par des raisons purement économiques. La forte croissance de l'économie luxembourgeoise par exemple a eu pour conséquence un renchérissement des prix immobiliers. Les prix du marché immobilier plus faibles dans les régions partenaires limitrophes (bien qu'en forte progression dans les zones frontalières) ont incité de nombreux salariés luxembourgeois à s'installer dans le nord de la Lorraine et dans la Province de Luxembourg. D'autres ont transféré leur domicile de l'autre côté de la frontière à cause de la fiscalité plus avantageuse dont jouissent les frontaliers ou pour des raisons privées. 1,5 % des frontaliers luxembourgeois ont la nationalité luxembourgeoise. 359 Luxembourgeois vivent en Allemagne, 498 en France, 553 en Belgique (au 31/3/2002) et se rendent dans leur pays natal pour travailler.

Un sondage effectué auprès de frontaliers se rendant au Luxembourg montre que juste 40 % refusent de transférer leur domicile au Luxembourg ; la plus grande partie cependant y réfléchit ou est indécise. Plus de

⁴² Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, n° 3/2004, juillet/août.

la moitié de ces personnes expliquent ce transfert de domicile au Luxembourg par le temps supplémentaire qu'elles gagnent du fait de déplacement plus courts et par un plus grand espace pour leur famille. Seuls 20 % pensent qu'un meilleur cadre de vie pourrait motiver un transfert de domicile au Luxembourg.⁴³

30 % des frontaliers français vers la Sarre sont des Allemands

Le nombre des Allemands résidant en France et se rendant en Sarre pour travailler a légèrement augmenté, passant de 6040 personnes en 2001 à 6606 en 2003. Par contre, la part qu'ils détiennent dans le flux de frontaliers français est passée de 23,4 % en 2001 à 30 % en 2003. Ces chiffres ne reflètent en aucun cas une hausse soudaine du nombre d'Allemands résidant en France ou en Lorraine ; ils ne font que se rapprocher de la situation réelle à la frontière entre la France et la Sarre : jusqu'en 2001, les intérimaires français employés en Allemagne étaient regroupés administrativement en Sarre. Depuis 2002, ils sont gérés au siège respectif de l'entreprise. Le nombre de Français se rendant en Sarre a donc baissé d'env. 3000 personnes entre 2001 et 2002, ce qui a fait augmenter le pourcentage de frontaliers allemands se rendant en Sarre.⁴⁴

Le phénomène du transfert de domicile à la frontière sarro-lorraine est une réalité franco-allemande. Les premières acquisitions de biens fonciers et immobiliers effectuées par des sarrois aisés en Lorraine toute proche datent des années 60. Le tourisme récréatif transfrontalier en découlant se renforce dans les années 70 et de nombreux sarrois se voient attribuer des permis de construire. Dans les années suivantes, le nombre de sarrois résidant en Lorraine augmente et les transferts de domicile s'étendent dans le reste de la Lorraine. En 1997, on a dénombré dans le département de la Moselle 15 000 habitants allemands, pour la plupart des sarrois, ainsi que quelques ménages franco-allemands. Plus de la moitié de ces personnes sont âgées de 30 à 40 ans, ce qui explique le grand nombre de frontaliers allemands vers la Sarre. Les motifs les ayant incités à transférer leur domicile en Lorraine, à proximité de la frontière, sont multiples : outre la fiscalité plus avantageuse en France pour l'acquisition de biens immobiliers ainsi qu'une plus grande offre de logements par rapport à la Sarre, ils indiquent comme raisons le cadre de vie, l'espace naturel, le dialecte régional et la « culture allemande ». Cependant, la coexistence des Allemands et des Français en Lorraine, à proximité de la frontière, n'est pas toujours sans poser problème.⁴⁵

En 1999, on dénombre en Lorraine 31 300 Allemands, Belges et Luxembourgeois, dont la plupart sont des ressortissants allemands. Ceci fait ressortir le nombre croissant de personnes ayant transféré leur domicile par rapport à l'année 1990 (10 500 Allemands, Belges et Luxembourgeois)⁴⁶. Cette évolution met également en avant l'intensification des imbrications transfrontalières dans la Grande Région avec une influence croissante sur le cadre de vie de ses habitants.

71 % des frontaliers luxembourgeois vers la Sarre sont des Allemands

Les frontaliers luxembourgeois se rendant en Sarre sont pour 71 % des Allemands (30 Allemands sur un total de 42 frontaliers luxembourgeois). Ce résultat datant de 2003 reflète une accentuation du phénomène de « la migration inverse des frontaliers » : en 2001, le pourcentage d'Allemands dans le flux de frontaliers luxembourgeois ne représentait que 58,6 % (17 Allemands sur un total de 29 frontaliers luxembourgeois).⁴⁷ On ne peut que spéculer sur les motifs des personnes à s'installer au Luxembourg et à travailler en Sarre, puisque le Luxembourg a plutôt tendance à enregistrer des départs à cause des prix élevés de l'immobilier.

⁴³ Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: „Vous, les Frontaliers!“. Dans : paperJam. Média économique et financier. Thème prioritaire : 110.000 frontaliers : On the road again. Juillet-août 2004, p. 10-30, p. 18 (n = 1500).

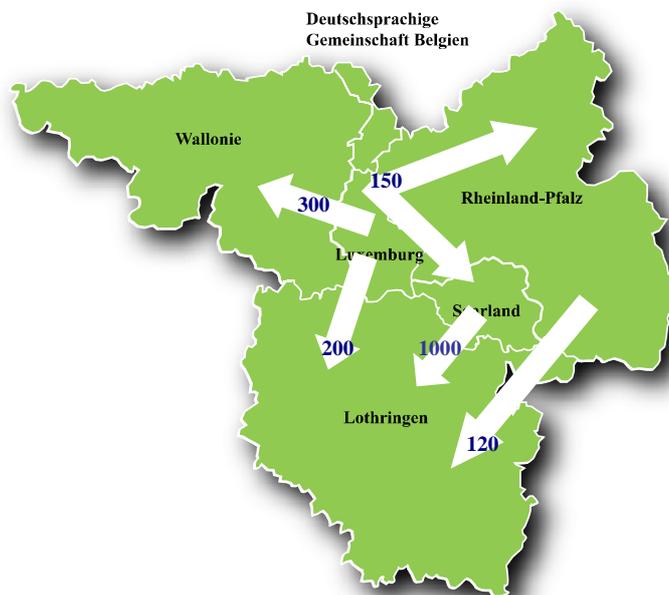
⁴⁴ Source: Statistisches Landesamt Saarland 11/2004. Et: Les Cahiers transfrontaliers d'EURES n° 3/2004, juillet/août.

⁴⁵ Ramm, Michael : « Habiter et vivre de part et d'autre d'une frontière ». Dans : Leinen, Jo (Hg.) : Saar-Lor-Lux Region mit Zukunft ? St. Ingbert, Universitätsverlag, 2001, p. 379-391. Et: Les nouveaux arrivants d'Allemagne se concentrent le long de la frontière franco-allemande et se répartissent notamment sur les communes de Forbach, Metz, Stiring Wendel, Creutzwald, Petite-Rosselle, Spicheren, Grosbliederstroff, Freyming Merlebach, Alsting, Schoeck et Thionville (cf. article Anciens Voisins, nouveaux lorrains, Economie Lorraine, n° 210, juillet-août 2001, Chantal Cocher).

⁴⁶ Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi : la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. Deuxième rapport. Sarrebruck. Mai 2003.

⁴⁷ Source: Statistisches Landesamt Saarland 11/2004.

Un recensement effectué en 2001 fait ressortir les mouvements suivants eu égard aux transferts de domicile dans la Grande Région.



Aires de recrutement de la main-d'œuvre

L'aire de recrutement de la main-d'œuvre dépasse largement les régions limitrophes

L'aire de recrutement des frontaliers dans la Grande Région s'étend de plus en plus au-delà des frontières de la Grande Région. L'ouverture de la Ligne à Grande Vitesse Est-Européenne à l'horizon 2007 devrait également participer à l'accentuation de ce phénomène. En 2002, on comptait déjà au Luxembourg 1700 frontaliers venant d'Etats en dehors de la Grande Région. Ils ne vivent donc pas dans les régions limitrophes et se rendent en partie une fois par semaine en avion au Luxembourg pour y travailler.⁴⁸ Selon le règlement communautaire, ils doivent donc être considérés comme des frontaliers. Eu égard au processus d'extension européenne, il faut s'attendre à un renforcement de ce type de comportement frontalier à plus grande échelle dans d'autres régions partenaires également.

Aire de recrutement dynamique de frontaliers au Luxembourg

L'aire de recrutement de frontaliers au Luxembourg dépasse les limites de la Grande Région. Au 31 mars 2003, 9,4 % des frontaliers belges ne résident pas dans les Provinces de Liège et de Luxembourg ; 3,4 % des frontaliers français n'habitent pas dans les départements limitrophes (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse et Moselle).⁴⁹ Cette vaste aire de recrutement entraîne des évolutions qui ne sont pas sans impacts sur les régions partenaires : outre les défis infrastructurels, on constate dès à présent un afflux important de frontaliers dans certaines régions situées près de la frontière luxembourgeoise. Ce phénomène est dû en premier lieu au recrutement de frontaliers venant de régions éloignées et qui s'installent à proximité de la frontière à cause des prix élevés de l'immobilier. Si l'on compare les aires de recrutement de frontaliers vers le Luxembourg entre 1998 et 2003, on note l'extension géographique du potentiel de main-d'œuvre et la mobilité de résidence qui y est liée : dans les régions du sud de la France, Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Franche-Comté par exemple, le nombre de frontaliers se rendant au Luxembourg est supérieur à la moyenne. De la même manière, la hausse du nombre de frontaliers dans les régions du nord de la France, Nord – Pas-de-Calais, Picardie, Lorraine et Champagne-Ardenne, est supérieure à la moyenne sur la même période. On observe des tendances similaires pour les frontaliers belges se rendant au Luxembourg (cf. illustrations).

⁴⁸ Article: Die Zufahrtswegen bestimmen den Arbeitsplatz. Luxemburger Wort 2/2002

⁴⁹ Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, n° 1/2004, mars/avril

En résumé, on peut constater qu'en 2003, 6 % des frontaliers employés au Luxembourg venant de Belgique n'étaient pas wallons, venant de France n'étaient pas lorrains, ou venant d'Allemagne n'étaient ni sarrois ni rhénano-palatins.

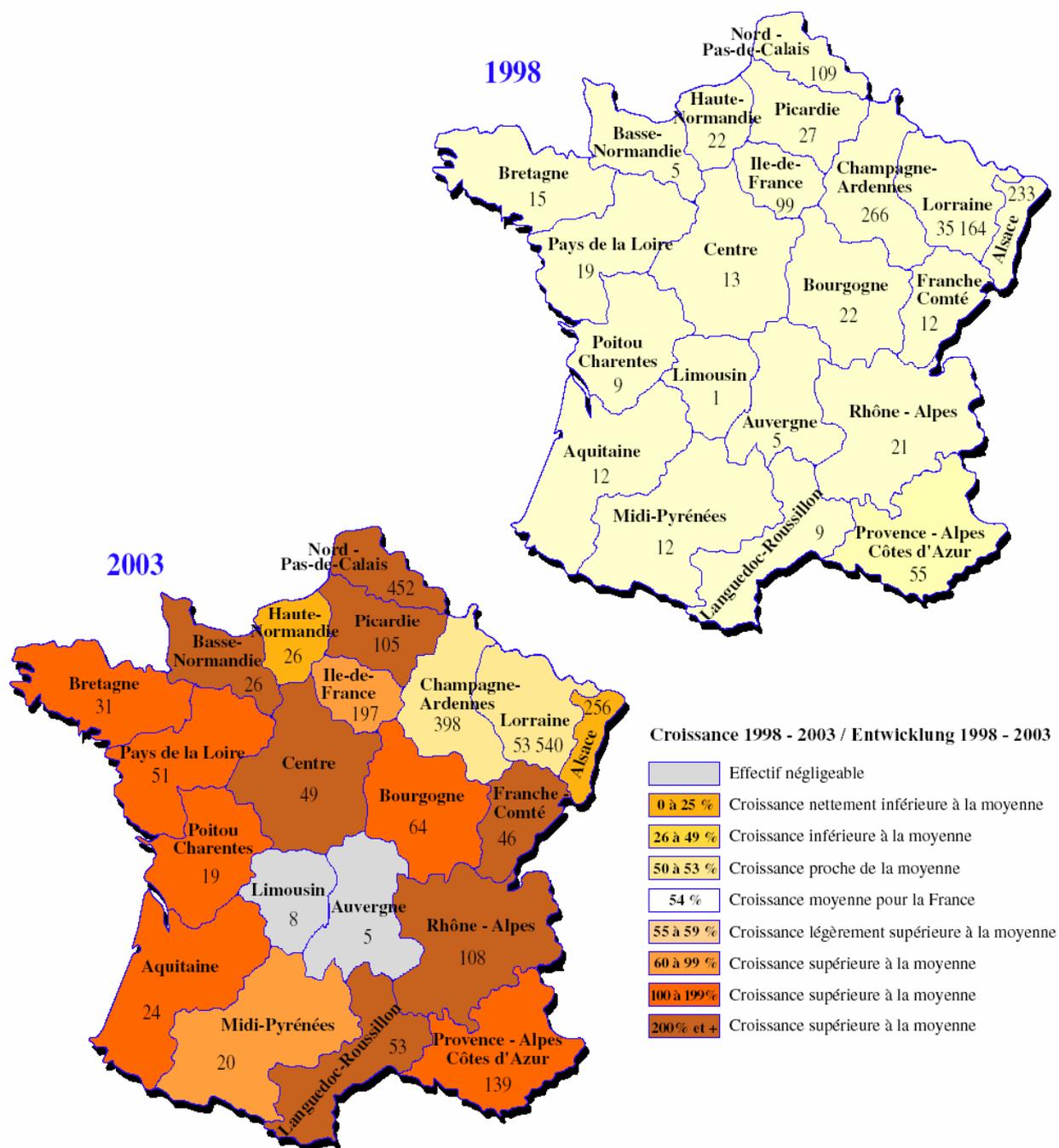
Trajets parcourus pour aller travailler : les frontaliers se rendant au Luxembourg ont des trajets trois fois plus longs que les Luxembourgeois

Le trajet parcouru en moyenne pour un simple aller du domicile au lieu de travail est de 44,3 km pour les frontaliers se rendant au Luxembourg. Les frontaliers parcourent ainsi env. 3 fois le chemin que doit faire un Luxembourgeois (13,1 km). Les frontaliers venus d'Allemagne ont le trajet le plus long (47 km), suivis des Belges (45,7 km) et des Français (42,6 km). 61,5 % des frontaliers allemands font plus de 40 km, par rapport à 50 % des Belges et des Français. 5 % seulement des Français doivent parcourir plus de 80 km ; chez les frontaliers allemands et belges, ce pourcentage s'élève à 10 %.

Pour se rendre sur leur lieu de travail (aller simple), les frontaliers nécessitent en moyenne 42,3 minutes, quel que soit le moyen de transport utilisé. Donc env. 1 heure et demi pour se rendre sur leur lieu de travail et en revenir. La moitié des frontaliers interrogés ont besoin de plus de trois quarts d'heure pour rejoindre leur lieu de travail au Luxembourg. Il n'y a guère de différence de temps entre les différentes régions partenaires ; par contre, on en constate au niveau de la vitesse moyenne : les frontaliers venant d'Allemagne et de Belgique font une moyenne de 65 km/h pour un trajet simple, les Français par contre du 60,6 %. On peut en déduire que l'infrastructure des transports est moins bonne en Lorraine. Cependant, il est également probable que les Allemands et les Belges prennent l'autoroute ou la voie rapide en regard des plus longs trajets qu'ils ont à faire et atteignent ainsi une vitesse moyenne plus élevée que les Français.⁵⁰

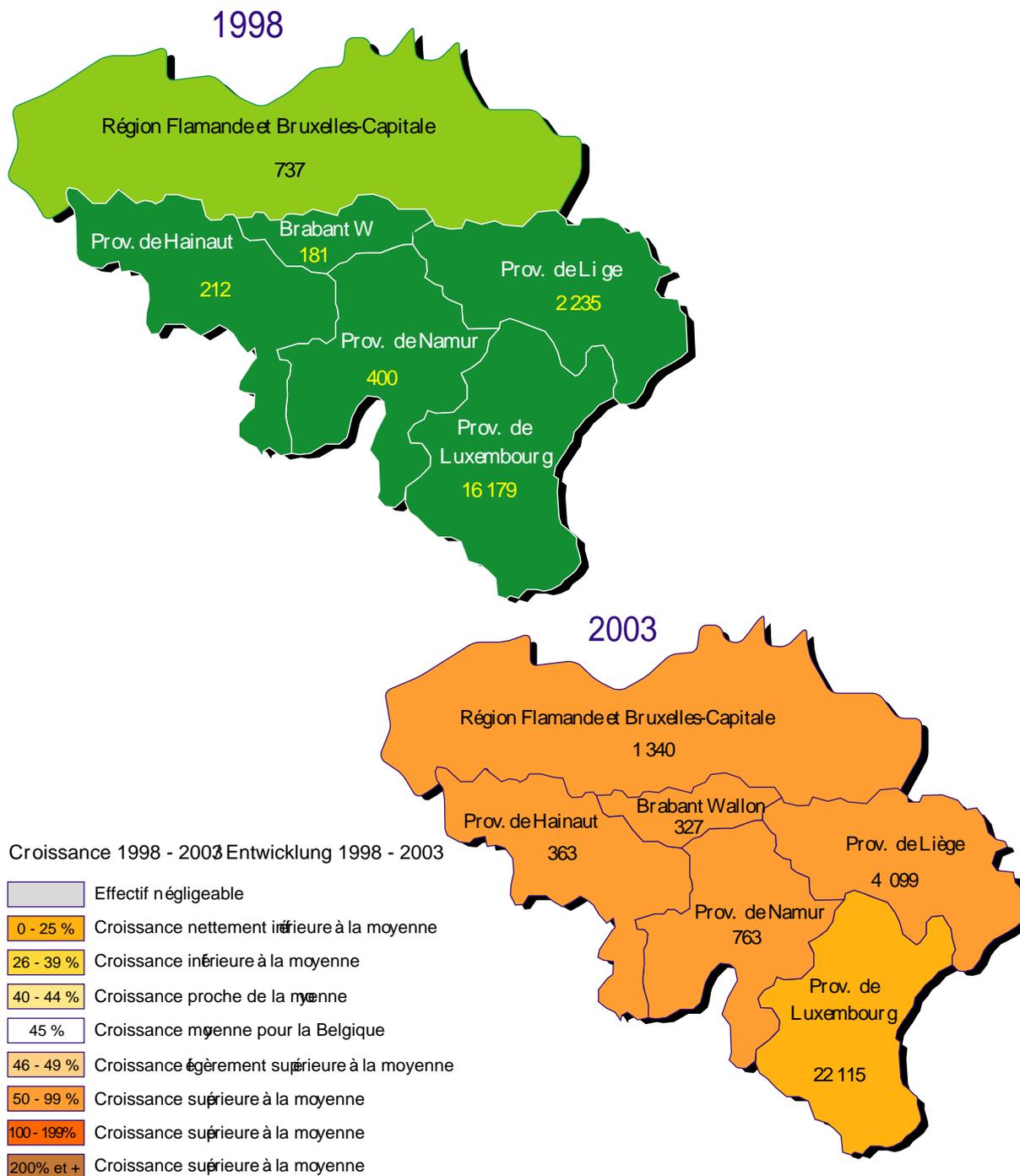
⁵⁰ Gerber, Philippe/Ramm, Michael: Vers une catégorisation des déplacements domicile – travail des frontaliers luxembourgeois en 2003. Dans : Ceps/Instead : Population et Emploi. N° 3/2004.

Salariés résidant en France et travaillant au Luxembourg au 31 mars 1998 et en 2003 ; taux de croissance par région



Source : ICSS - Données : valeurs absolues (nombre d'inscrits au 31 mars)
 © Cellule EURES de l'ADEM : F. Jacquet, J. Hoffmann, A. Tibesar / ANPE Lorraine : C. Ruffini

Salariés résidant en Belgique et travaillant au Luxembourg au 31 mars 1998 et en 2003 ; taux de croissance par région



Source : IGSS - Données : valeurs absolues (nombre d'inscrits au 31 mars)
 © Cellule EURES de l'ADEM : F. Jacquet, J. Hoffmann, A. Tibesar

Salariés résidant en Allemagne et travaillant au Luxembourg au 31 mars 2003



Source: IGSS

Établi par: A. Tibesar und F. Jacquet, cellule EURES de l'ADEM, C. Ruffini, ANPE Lorraine

Alors qu'en 1998, 12 490 frontaliers luxembourgeois au total vivaient encore en Allemagne, leur nombre est déjà de 21 022 en 2003 (au 31 mars), ce qui correspond à une hausse de 68 % en l'espace de 6 ans. La majeure partie des frontaliers allemands se rendant au Luxembourg vient de la Rhénanie-Palatinat.

Une répartition sectorielle des frontaliers différenciée

La répartition sectorielle des frontaliers accuse des disparités importantes selon le pays de destination. Plutôt orientés vers le tertiaire au Luxembourg et, dans une moindre mesure, en Sarre, les emplois sont concentrés essentiellement dans l'industrie en Rhénanie-Palatinat. La structure du tissu social dans les régions d'accueil et le type d'emplois offerts varient sensiblement et expliquent les disparités constatées. Selon les chiffres de 2004 (31 mars), 19,5 % des frontaliers au Luxembourg sont employés dans les services aux entreprises, 15,3 % dans le commerce et les réparations, 16,6 % dans l'industrie de transformation, 13,4 % dans les services financiers et 12,7 % dans la construction.

En Sarre c'est presque la moitié des frontaliers qui travaillent dans l'industrie et les services affichent 32 % (30 juin 2003). En Rhénanie-Palatinat la plupart des frontaliers travaillent dans les industries manufacturières : 70,2 % des frontaliers (soit 3833 personnes au 30 juin 2003) contre 17,3 % dans le tertiaire et 9 % seulement dans le commerce.

Une dépendance par rapport aux travailleurs frontaliers ?

39,4 % de tous les salariés au Luxembourg sont des frontaliers. En Sarre, ils représentent 6,3 % et en Rhénanie-Palatinat 0,5 %. Ce chiffre global masque de fortes disparités sectorielles. De nombreux secteurs emploient majoritairement des frontaliers au Luxembourg, alors qu'en Allemagne la part détenue par les frontaliers dans le nombre total de salariés se limite à certaines activités.

Au Luxembourg, les frontaliers occupent plus de la moitié des emplois dans le secteur des services fournis aux entreprises (55,4 %) et des industries manufacturières (54 %). Viennent ensuite des secteurs qui ne sont pas définis plus précisément (47,5 %), la construction (46 %), le commerce et les réparations (46 %), suivis de secteurs tels que les services financiers (44,4 %), les mines (42 %), les transports et communications (41,8 %) ainsi que l'hôtellerie et la restauration (35,7 %). Ces chiffres montrent bien la dépendance du Grand Duché envers ses voisins dans certains secteurs économiques. Cette dépendance doit toutefois être différenciée en fonction de la nature des activités exercées et de la répartition entre travaux d'exécution et

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire interrégional du marché de l'emploi

activités d'encadrement. Compte tenu des données dont nous disposons, il n'est pas possible à l'heure actuelle de traiter cette question dans le cadre de ce rapport.

Salariés travaillant au Luxembourg selon le secteur d'activité (selon le code Nace) et le pays de résidence au 31 mars 2004

	Résidents			Frontaliers				Part des frontaliers par secteur
	Lux.	Etr..	Total	France	Belgique	Allemagne	Total	%
A Agriculture, chasse, sylviculture	344	561	905	134	160	84	378	29,5
B Pêche, aquaculture	1	1	2	0	0	0	0	0
C Industries extractives	90	98	188	85	15	37	137	42,2
D Industries manufacturières	9 487	6 343	15 830	10 465	4 363	3 447	18 275	53,6
E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	889	68	957	27	13	27	67	6,5
F Construction	3 249	13 149	16 398	6 519	3 452	4 028	13 999	46
G Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	10 200	9 583	19 783	8 923	5 101	2 879	16 903	46
H Hôtels et restaurants	1 224	6 646	7 870	3 420	691	257	4 368	35,7
I Transports et communication	9 315	5 354	14 669	4 031	2 675	3 823	10 529	41,8
J Intermédiation financière	9 139	9 362	18 501	5 838	5 077	3 856	14 771	44,4
K Immobilier, location et services aux entreprises	6 172	11 186	17 358	13 156	6 038	2 334	21 528	55,4
L Administration publique	30 937	2 945	33 882	204	203	262	669	1,9
M Education	734	467	1 201	127	105	61	293	19,6
N Santé et action sociale	7 651	3 790	11 441	2 392	1 263	1 465	5 120	31
O Services collectifs sociaux et personnels	3 388	2 565	5 953	1 264	507	351	2 122	26,3
P Services domestiques	487	2 878	3 365	222	60	80	362	9,7
Q Activités extra-territoriales	84	864	948	267	85	32	384	28,8
Non-déterminés	170	381	551	209	223	67	499	47,5
Total	93 561	76 241	169 802	57 283	30 031	23 090	110 404	

Source : IGSS Doc. A. Tibesar - Cellule EURES de l'ADEM

Frontaliers travaillants en Allemagne selon le secteur d'activité (selon le code Nace) au 30 juin 2003

	Rhénanie-Palatinat		Sarre	
	Frontaliers	Frontaliers (%)	Frontaliers	Frontaliers (%)
Agriculture	38	0,7	44	0,2
Industrie	3845	70,2	10705	49
Industries extractives	11	0,2	249	1,1
Industries manufacturières	3833	70	10387	47,7
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1	0,01	69	0,3
Construction	172	3,1	1060	4,9
Commerce	497	9	2985	13,7
Service	953	17,3	6972	32
Hôtels et restaurants	35	0,6	363	1,7
Transports et communication	161	2,9	1056	4,8
Intermédiation financière	33	0,6	386	1,8
Immobilier, location et services aux entreprises	236	4,3	3349	15,4
Administration publique	51	0,9	163	0,7
Education	77	1,4	156	0,7
Santé et action sociale	212	3,9	998	4,5
Services collectifs sociaux et personnels	83	1,5	484	2,2
Services domestiques	3	0,05	13	0,06
Activités extra- territoriales	62	1,1	4	0,02
Total	5505	100	21766	100

Source : Bundesagentur für Arbeit

Luxembourg: le nombre de frontaliers augmente dans tous les secteurs, il reste toutefois stable dans l'industrie (1998 – 2003)

Si l'on examine la répartition des frontaliers luxembourgeois selon les secteurs économiques, on constate certaines modifications sur la période 1998 – 2003, sauf dans l'industrie. On enregistre notamment une hausse importante du nombre de frontaliers dans le secteur des services aux entreprises (+8637), des services financiers (+6365) et des transports et communications (+4935). La faible modification du nombre de frontaliers dans l'industrie est tout d'abord étonnante, mais il faut tenir compte du transfert de certains secteurs fonctionnels d'entreprises vers le secteur tertiaire.

Entre 1998 et 2003, le nombre de frontaliers allemands augmente dans tous les secteurs, en particulier dans le secteur des finances, des transports et des communications. C'est également le cas pour les frontaliers français que l'on trouve cependant de plus en plus dans le secteur des services aux entreprises, dans le commerce et les réparations. Le nombre de frontaliers belges augmente également dans ces secteurs et dans la construction. Le nombre des Luxembourgeois et des résidents nationaux a surtout augmenté dans les administrations publiques et le secteur de la santé.⁵¹

Le fort recours aux travailleurs étrangers au Luxembourg entraîne une certaine segmentation du marché de l'emploi. Les Luxembourgeois travaillent principalement dans les administrations publiques, les chemins de fer et le secteur semi-public. Ici, presque 40 % des actifs ont la nationalité luxembourgeoise ; ils occupent env. 90 % des emplois dans ces secteurs.

Les frontaliers – un facteur économique correspondant à 786 millions d'euros en 2002

Les frontaliers génèrent des réalités sociales et deviennent un facteur économique. Au Luxembourg, les frontaliers ont dépensé en 2002 un total de 786 millions d'euros, soit env. 35 € par jour et par frontalier. Les frontaliers achètent de préférence des produits soumis à la taxe de consommation. Ces produits représentent 43 % des dépenses totales effectuées par les frontaliers au Luxembourg. Les frontaliers investissent leurs moyens financiers pour l'essentiel dans trois groupes de marchandises :

⁵¹ Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, n° 1/2004, mars/avril.

- **Carburant** : Env. 95 % des frontaliers belges, français et allemands achètent du carburant au Luxembourg. Le montant des dépenses ne diverge guère entre les différents groupes de frontaliers. Les Allemands investissent un peu plus d'argent en raison des trajets en moyenne plus longs qu'ils parcourent.
- **Tabac, alcool, restaurant** : Les frontaliers français sont les plus grands acheteurs de tabac au Luxembourg (51 %), suivis des Allemands (44 %) et des Belges (41 %). Le montant des dépenses ne diverge guère entre les différents groupes de frontaliers. Les Français dépensent juste un peu plus d'argent. Les dépenses d'alcool sont relativement homogènes avec env. 30 € par mois par groupe de frontaliers, bien que les Belges (56 %) soient au premier rang en matière de fréquence d'achat d'alcool, suivis des Français (53 %) et des Allemands (27 %). Les dépenses liés aux repas professionnels au restaurant sont également relativement homogènes avec en moyenne 110 € par mois pour chacun des groupes. Seulement 58 % des Français et des Belges déclarent avoir eu des dépenses de restaurant contre 67 % des frontaliers allemands. Ce rapport s'inverse pour les repas au restaurant et les passages au café lors des loisirs : Ici, seulement 59 % des Allemands déclarent avoir des dépenses de restaurant contre 62 % des Belges et 68 % des Français. Les dépenses s'élèvent à env. 80 € par mois pour tous les groupes.
- **Articles d'usage courant, véhicules automobiles, vêtements** : les Belges et les Allemands notamment (81 % et 79 %) font leurs achats quotidiens au Luxembourg. 67 % seulement des frontaliers français profitent de cette occasion. On note de grandes disparités au niveau des sommes dépensées : avec 165 € par mois, les Belges dépensent 1 fois et demie plus d'argent que les Allemands (113 € par mois). Si l'on tient compte des Français qui dépensent 139 € par mois, les Belges sont toujours ceux qui font le plus d'achats au Luxembourg et dépensent le plus d'argent.

Les Français sont certes au premier rang pour l'achat d'une voiture au Luxembourg (11 %), suivis des Belges (6 %) et des Allemands (4 %), mais les Allemands achètent les véhicules les plus chers, en moyenne 15 100 € en 2002, contre 11 800 € pour les Français. Les auteurs de l'étude font remarquer à cet effet : « [...] Ce résultat ne surprendra pas tous ceux qui ont déjà circulé sur les autoroutes allemandes et qui ont eu l'occasion de se faire une idée des préférences allemandes en matière de véhicules ». ⁵²

En ce qui concerne l'achat de vêtements et de chaussures, ce sont surtout les frontaliers belges (44 %) qui profitent de l'offre luxembourgeoise. 35 % seulement des Français et 22 % des Allemands dépensent de l'argent pour ce type d'articles. Malgré le faible pourcentage de ceux qui achètent des vêtements et des chaussures au Luxembourg, les Allemands et les Français dépensent autant d'argent que les Belges : 150 € par mois. ⁵³

Les frontaliers fortement représentés parmi les intérimaires au Luxembourg ⁵⁴

Depuis 1999, le nombre des intérimaires a plus que doublé au Luxembourg, passant de 3737 personnes (1999) à 7665 en juin 2003. Toutefois, la hausse s'affaiblit au fil de l'année, à l'exception du premier trimestre 2003.

⁵² Schuller, Guy/Zanardelli, Mireille: « Les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg ». Dans : Bulletin du Statec, n° 5 (2003), p. 165 – 197, p. 187.

⁵³ Schuller, Guy/Zanardelli, Mireille: « Les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg ». Dans : Bulletin du Statec, n° 5 (2003), p. 165 – 197.

⁵⁴ Source: Le travail intérimaire au Luxembourg : un véritable marché transfrontalier, EURES – CEPS / INSTEAD, Franz Clément et Joël de Marneffe, mars 2003

Intérimaires employés au Luxembourg entre 1998 et 2003

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Intérimaire	3858	5256	6096	6501	6521	6598
Hausse		+ 1398	+ 840	+ 405	+ 20	+ 77

La hausse des intérimaires frontaliers, qui va en s'amenuisant, est imputable à quatre facteurs :

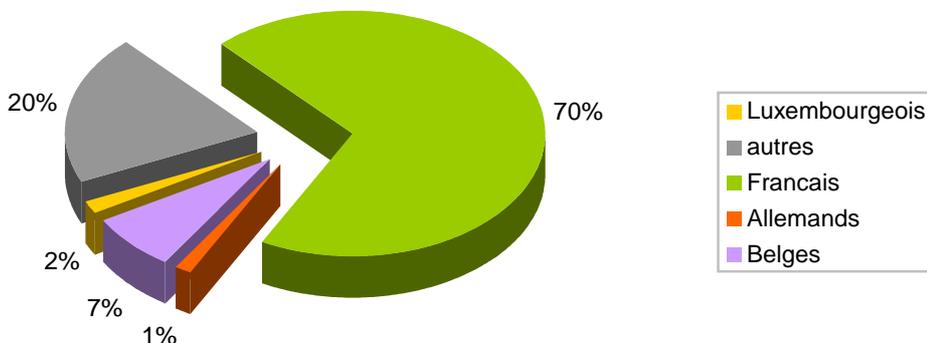
- Les entreprises ont entre-temps un socle de personnel fixe.
- Manque général de personnel qualifié sur le marché de l'emploi luxembourgeois et amélioration de la conjoncture dans les régions limitrophes
- Les systèmes de production des entreprises ont changé avec le système « just in time »
- Régression générale de l'activité économique, notamment en 2002.

On constate tous les ans une évolution analogue dans le secteur du travail intérimaire : alors qu'au début de l'année le nombre des intérimaires est relativement faible, il augmente en continu jusqu'à l'été. En juillet et en août, les chiffres baissent légèrement, puis remontent en septembre pour retomber ensuite jusqu'à la fin de l'année. Ces cycles sont les principales caractéristiques du travail intérimaire qui s'adapte à la demande saisonnière.

Cette évolution est due notamment à la construction qui emploie la majeure partie des frontaliers. De nombreux chantiers sont mis en place au printemps et en été ; en hiver, les conditions météorologiques compliquent les travaux de construction. Les chiffres légèrement en baisse vers le milieu de l'été correspondent aux congés annuels pris à cette époque dans de nombreuses petites et moyennes entreprises.

Intérimaires luxembourgeois en 2003

Les frontaliers représentent la plus grande partie des intérimaires au Luxembourg. En 2003, 69,9 % des intérimaires sont des Français, suivis des Belges, des Luxembourgeois et des Allemands.



Sources : Les Cahiers transfrontaliers d'EURES. N° 2/2004.

Même si le pourcentage détenu par les Français dans le nombre d'intérimaires a baissé de 1,8 % entre 1999 et 2003, ils représentent toutefois la plus grande partie des travailleurs intérimaires. Le pourcentage des Belges, des Luxembourgeois et des Allemands n'a guère changé sur cette période. Par contre, la part d'intérimaires venus d'autres pays a augmenté de 3 %. Il s'agit majoritairement de ressortissants de pays membres de l'Union Européenne, en particulier du Portugal et d'Italie.

Comparaison des frontaliers et des résidents au Luxembourg sur le marché classique et sur le marché du travail intérimaire entre juillet 2001 et juin 2003

	Nombre moyen		en pourcentage	
	Marché classique	Travail intérimaire	Marché classique	Travail intérimaire
Résidents	167 156	1 334	61,2	20,2
Frontaliers	105 638	5 263	38,8	79,8
Total	272 794	6 597	100,0	100,0

Proportion des frontaliers exprimée en % de la totalité des frontaliers

Nationalité	Nombre moyen		en pourcentage	
	Marché classique	Travail intérimaire	Marché classique	Travail intérimaire
Allemands	21 162	128	20,1	2,5
Belges	28 977	484	27,4	9,1
Français	55 499	4 651	52,5	88,4
Total	105 638	5 263	100,0	100,0

Sources : STATEC – Calculs de Franz Clément⁵⁵

Les Français sont les frontaliers les plus fortement représentés tant sur le marché classique que sur le marché du travail intérimaire, suivis des Belges et des Allemands. Les Luxembourgeois et les résidents ne représentent que 20 % des intérimaires ; ici aussi, les frontaliers dominent avec 80 %.

La catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés par les frontaliers lorrains en 1999

A partir des données du recensement de la population de 1999 de l'INSEE, il est possible de caractériser la catégorie socioprofessionnelle des emplois occupés par les résidents lorrains travaillant en Allemagne, en Belgique et au Luxembourg (voir graphique et tableaux).⁵⁶

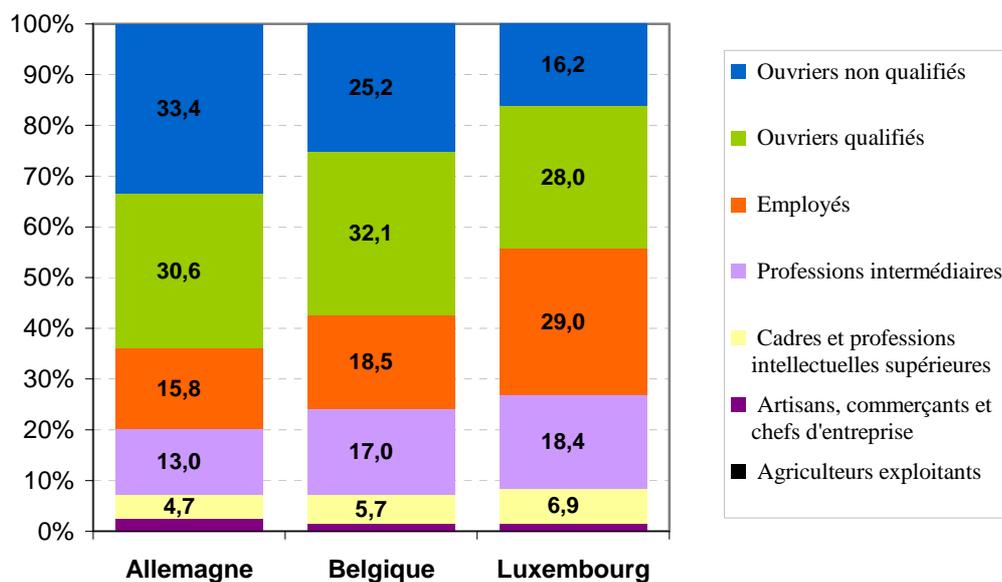
Ainsi, à la date de mars 1999, 33,4% des emplois occupés par les Lorrains en Allemagne étaient des emplois d'ouvriers non qualifiés. Cette proportion atteint 25,2% pour les emplois belges et 16,2% pour les emplois luxembourgeois. La proportion d'emplois classés parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures s'établissent toujours en 1999 à 4,7% pour l'Allemagne, 5,7% pour la Belgique et 6,9% pour le Luxembourg.

On peut noter ici que les postes d'exécution restent assez fortement représentés pour les frontaliers. Il ne s'agit pas cependant de personnes n'ayant pas ou ayant seulement une faible qualification. Certaines personnes peuvent occuper des postes qui sont inférieurs à la qualification possédée, compte tenu de l'attractivité et du différentiel de rémunération proposée. Mais la question du déclassement ne peut être appréhendée ici à partir des éléments dont nous disposons. Quoi qu'il en soit, les frontaliers constituent bien dans certains cas une variable d'ajustement importante du marché du travail au sein de la Grande Région.

⁵⁵ Les Cahiers transfrontaliers d'EURES. Nr. 2/2004, Mai/Juni, S. 33.

⁵⁶ Attention, le lieu de travail n'est pas forcément circonscrit à la Grande Région pour la Belgique et l'Allemagne même si l'essentiel des frontaliers lorrains exercent leur activité en Wallonie, en Sarre ou en Rhénanie Palatinat.

Catégorie socio professionnelle des emplois occupés par les frontaliers lorrains en 1999



Source : INSEE - recensement de la population de 1999 - sondage au ¼

Les 10 premières catégories socioprofessionnelles des frontaliers résidant en Lorraine et travaillant en Allemagne, en Belgique et au Luxembourg en 1999

Allemagne

Catégorie socioprofessionnelle (CS 42)	Total des frontaliers	%	% femmes
67 Ouvriers non-qualifiés de type industriel	5 995	25,8	31,4
62 Ouvriers qualifiés de type industriel	4 276	18,4	11,1
68 Ouvriers non-qualifiés de type artisanal	1 723	7,4	59,7
63 Ouvriers qualifiés de type artisanal	1 683	7,2	12,5
54 Employés administratifs d'entreprise	1 478	6,3	85,4
46 Professions intermédiaires administratives et commerciale	1 082	4,6	43,2
55 Employés de commerce	952	4,1	83,1
52 Employés civils et agents de service de la f ^o publique	639	2,7	86,9
47 Techniciens	628	2,7	11,5
65 Ouvriers qualifiés de la manutent ^o , du magasinage et trans	617	2,7	5,3
Ensemble des 10 CS représentées	19 073	81,9	35,5
Ensemble toutes catégories	23 279	100,0	34,9

Source : INSEE - recensement de la population de 1999 - sondage au ¼

Les 10 premières catégories socioprofessionnelles des frontaliers résidant en Lorraine et travaillant en Belgique en 1999

Belgique

Catégorie socioprofessionnelle (CS 42)	Total des frontaliers	%	% femmes
62 Ouvriers qualifiés de type industriel	675	20,4	7,7
67 Ouvriers non-qualifiés de type industriel	595	18,0	22,4
68 Ouvriers non-qualifiés de type artisanal	233	7,1	31,3
55 Employés de commerce	181	5,5	73,5
54 Employés administratifs d'entreprise	161	4,9	80,1
63 Ouvriers qualifiés de type artisanal	156	4,7	7,7
47 Techniciens	149	4,5	5,4
46 Prof. interm. adm. et sociales des entrep.	137	4,2	40,1
52 Employés civils et agents de service de la f ^o pub.	132	4,0	100,0
43 Professions interm. de la santé et du trav. social	129	3,9	81,4
Ensemble des 10 CS représentées	2 548	77,2	32,7
Ensemble toutes catégories	3 301	100,0	30,8

Source : INSEE - recensement de la population de 1999 - sondage au ¼

Les 10 premières catégories socioprofessionnelles des frontaliers résidant en Lorraine et travaillant au Luxembourg en 1999

Luxembourg

Catégorie socioprofessionnelle (CS 42)	Total des frontaliers	%	% femmes
54 Employés administratifs d'entreprise	4 905	13,7	76,7
62 Ouvriers qualifiés de type industriel	4 055	11,4	5,7
63 Ouvriers qualifiés de type artisanal	3 872	10,8	9,2
67 Ouvriers non-qualifiés de type industriel	3 131	8,8	20,2
68 Ouvriers non-qualifiés de type artisanal	2 590	7,3	53,9
46 Prof. interm. adm. et sociales des entrep.	2 519	7,1	50,5
55 Employés de commerce	2 113	5,9	79,5
47 Techniciens	2 089	5,8	10,1
56 Personnels des serv. directs aux part.	1 835	5,1	74,8
64 Chauffeurs	1 280	3,6	2,7
Ensemble des 10 CS représentées	28 389	79,5	38,6
Ensemble toutes catégories	35 710	100,0	37,0

Source : INSEE - recensement de la population de 1999 - sondage au ¼

Situation des frontaliers dans la Communauté germanophone de Belgique

Au total, environ 7.500 habitants de la CG (communauté germanophone) ont travaillé dans les pays voisins (Allemagne et Luxembourg) en 2001, soit un peu plus d'un quart des actifs de la CG. Le nombre des frontaliers a augmenté de 23 % entre 1996 (5 800) et 2001.

Le nombre de frontaliers habitants dans la CG et travaillant au Luxembourg est passé de 1.200 en 1996 à 1.975 en 2002. Il s'agit principalement d'hommes (1.429) et de Belges (93 %). Les Allemands représentent 2,5 % du flux de frontaliers habitant dans la CG et se rendant au Luxembourg pour travailler. Les Luxembourgeois viennent travailler dans leur pays d'origine (à raison de 1,7 %) à partir de la CG où ils résident. Les frontaliers de la CG employés au Luxembourg travaillent principalement dans la construction (31,9 %), le commerce et les réparations (27 %) et l'industrie de transformation (10,8 %).

Environ 80 % des frontaliers ayant leur lieu de résidence dans la CG ont trouvé un emploi en Allemagne⁵⁷. Plus de la moitié de ces frontaliers sont des ressortissants allemands (et habitent principalement dans les communes de Raeren et Kelmis, situées au nord). Plus de 90 % des frontaliers employés en Allemagne travaillent dans le Land voisin de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, un peu plus de 2 % en Rhénanie-Palatinat. La plupart d'entre eux travaillaient en 2001 dans les secteurs de la production (25 %), du commerce et des réparations (15 %), ainsi que de la santé et des affaires sociales (12 %). Le groupe des 35 à 39 ans domine avec 19 %, suivi des personnes âgées de 30 à 34 ans (16 %) et de 40 à 44 ans (16 %). Si on analyse les différents groupes de professions, on note que la majorité travaille comme employés ou auxiliaires de bureau (18 %), suivis des professions dans le secteur de la santé et des commerçants (9 % pour chacun de ces secteurs) ainsi que de la métallurgie (7 %). Le profil de formation des frontaliers se rendant en Allemagne montre que plus de la moitié dispose d'une formation professionnelle, 30 % à peine n'ont pas de formation professionnelle et que 15 % possèdent un diplôme d'un institut supérieur ou universitaire.

Frontaliers issus de la de la Communauté germanophone et se rendant au Luxembourg au 31 mars 2002

	Ouvriers			Employés			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A Agriculture, chasse, sylviculture		11	11	1	4	5	16
C Industries extractives					1	1	1
D Industries manufacturières	7	102	109	28	77	105	214
F Construction	10	530	540	22	68	90	630
G Commerce, réparation auto et d'articles domestiques	133	147	280	121	133	254	534
H Hôtels et restaurants	11	3	14	3		3	17
I Transports et communication	4	90	94	22	25	47	141
J Intermédiation financière		2	2	29	35	64	66
K Immobilier, location et services aux entreprises	3	25	28	42	102	144	172
L Administration publique		9	9	7	13	20	29
M Education				6	1	7	7
N Santé et action sociale	6	2	8	59	13	72	80
O Services collectifs sociaux et personnels	18		18	3	5	8	26
P Services domestiques	6	3	9				9
Autres	1	22	23	4	6	10	33
Total	199	946	1.145	347	483	830	1.975

Sources : IGSS

Trafic et transports : 94 pour cent des frontaliers luxembourgeois prennent la voiture

La voiture privée est, avec 94,1 %, le moyen de transport le plus utilisé par les frontaliers pour faire une partie ou l'ensemble du chemin pour rejoindre leur lieu de travail au Luxembourg. 93,5 % des frontaliers prennent leur voiture chez eux, 90 % font tout le trajet en voiture : la voiture représente donc 84,8 % de tous les modes de transport unimodal⁵⁸. Une autre forme de transport unimodal sur route est le covoiturage privé ou à l'initiative de l'entreprise (env. 2 %). Les autres formes de transport unimodal, représentant 1,6 %, ne sont guère mentionnées : bus/car, train, à pied, bicyclette. Les 11,5 % restants de frontaliers utilisent des modes de transport multimodal et ont besoin de 15 minutes env. de plus (55,4 minutes au total) que les frontaliers qui n'utilisent qu'un seul moyen de transport pour rejoindre leur lieu de travail. Cette différence est due aux battements : 80 % des personnes interrogées indiquent qu'une partie du temps de voyage est due aux battements pour obtenir une correspondance. Env. 4000 personnes attendent entre 5 et 9 minutes. 3400 autres doivent attendre 10 minutes et plus. Les battements et les voyages plus longs expliquent en partie pourquoi les frontaliers privilégient en général les modes de transport unimodal, notamment la voiture. Quel que soit le moyen de transport, 11,7 % seulement utilisent les transports en commun. Dans le cadre des transports en commun, on peut définir quatre profils de transport :

⁵⁷ Les données de l'Office du Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie portent uniquement sur les frontaliers issus de Belgique, quel que soit leur lieu de résidence. La part des frontaliers habitant dans la CG est estimée à environ 85 %.

⁵⁸ On entend par modes de transport unimodal le fait qu'une personne choisisse un seul moyen de transport pour rejoindre son lieu de travail.

- **Voiture-train-bus/car** : 3000 frontaliers (soit 3,4 %) prennent la voiture, font le voyage en train et prennent ensuite le bus. C'est pour l'essentiel le profil que présentent les frontaliers qui se rendent à Luxembourg-Ville et dans les environs (96 % de ce profil).
- **Voiture-bus/car** : 2,4 % des frontaliers (soit 2150 personnes) prennent la voiture puis le bus/car. Ils profitent des parkings relais mis à disposition par la capitale luxembourgeoise et alentours (86 %).
- **Voiture-train** : 1,1 % uniquement des frontaliers (1000 personnes) utilise ce moyen de transport multimodal. 90 % de ce profil travaille à Luxembourg-Ville.
- **Train/bus-car** : l'utilisation du train (moyen de transport unimodal) est fortement sous-représenté avec 0,4 % (soit 334 personnes). Le même constat s'applique à l'utilisation du bus/car avec 0,8 % (soit 707 personnes)⁵⁹.

Perspectives et stimulations

- **Changer de perspective**
Le présent rapport intermédiaire fait état des résultats existant dans la Grande Région sur la situation des frontaliers. Ces résultats sont pour l'essentiel mis à jour et complétés. En regard des problèmes de disponibilité des données et de comparabilité des données statistiques, le rapport visé bute sur des limites. Par ailleurs, la reproduction de la situation des frontaliers fondée sur des indicateurs statistiques a également des limites qu'il convient de surmonter. Les aspects tels que la mobilité des frontaliers (lieu de résidence), le montant de leurs dépenses et les groupes de produits privilégiés ainsi que les moyens de transport utilisés par les frontaliers sont des premiers signes montrant que les imbrications entre les régions partenaires dans le secteur des frontaliers nécessitent d'aller au-delà de la répartition sectorielle de la main-d'œuvre. C'est pourquoi il est nécessaire de changer de perspective afin d'enrichir et de compléter les statistiques du marché de l'emploi transfrontalier par des données qualitatives. Pour développer un marché de l'emploi transfrontalier qui puisse répondre aux évolutions à venir, il s'impose d'examiner globalement le phénomène du travail frontalier. Il faut pour ce faire tenir compte de volets de la société autres que l'économie ou les infrastructures afin de saisir de manière adéquate les effets du comportement frontalier dans les régions partenaires. Par ailleurs, l'acteur sur le marché de l'emploi transfrontalier doit être au centre des réflexions. Les frontaliers sont flexibles et réagissent rapidement aux modifications économiques et sociales. Pour pouvoir mieux orienter le potentiel de main-d'œuvre et ajuster le développement régional, il s'impose d'adopter le point de vue des frontaliers. Il faut bien comprendre les motifs des frontaliers, mettre en avant l'attraction qu'exerce le statut de frontalier, les processus de cadres de vie interrégionaux et leur qualité afin de pouvoir bien cerner le phénomène complexe du comportement frontalier en restant très proche de la réalité.
- **Développer des profils de frontaliers**
Les frontaliers caractérisent le marché de l'emploi dans la Grande Région : ils entraînent de multiples processus d'échange entre les régions partenaires et génèrent des réalités sociales au-delà des frontières. Les imbrications sociales et économiques dues aux migrations à petite échelle ne s'arrêtent plus dans la Grande Région au modèle « Habiter de ce côté-ci de la frontière » et « Travailler de ce côté-là de la frontière ». Ce « modèle des deux mondes différents », justifié initialement par le manque de main-d'œuvre, la différence de salaire et la faible conjoncture, a aujourd'hui ses limites.
Le comportement frontalier réel est nettement plus hétérogène que ce que l'on a supposé jusqu'à présent. C'est par exemple le cas des frontaliers « inverses » comme les sarrois qui habitent au Luxembourg ou en Lorraine ou les Luxembourgeois qui résident dans la Communauté Germanophone, en Lorraine ou en Allemagne et se rendent tous les matins dans leur pays natal pour y travailler. En regard de l'extension des aires de recrutement de la main-d'œuvre, on constate une tendance à la hausse des personnes qui font de longs trajets entre un

⁵⁹ Cf. Gerber, Philippe/Ramm, Michael: Vers une catégorisation des déplacements domicile – travail des frontaliers luxembourgeois en 2003. Dans : Ceps/Insead : Population et Emploi. N° 3/2004.

pays et un autre. Certaines rentrent une fois par semaine dans leur pays natal et vivent dans la région cible dans des appartements loués ou des communautés. D'autres font la navette entre leur domicile et leur lieu de travail moins fréquemment, perdant ainsi le statut juridique de frontalier. En ce qui concerne leur intégration dans le tissu social, on différencie plusieurs types de frontaliers : il y a ceux qui étendent leur cadre de vie aux régions cibles et profitent des loisirs proposés, nouent des contacts sociaux ou s'engagent dans des associations. D'autres par contre changent seulement de région pour faire leur travail et nouent uniquement des contacts avec les collègues de la région dont ils sont originaires.

Cette différente approche des imbrications interrégionales ne fait pas seulement du frontalier l'acteur principal du marché de l'emploi transfrontalier, elle permet également de développer des profils centraux de frontaliers. Ces profils constituent des catégories d'analyse utiles pour définir des stratégies efficaces eu égard aux frontaliers et au marché de l'emploi transfrontalier.

2.3 Définition du terme „Frontalier“

Les acteurs des marchés de l'emploi transfrontaliers sont avant tout les frontaliers. Le frontalier se différencie des itinérants au sens classique par le fait qu'il habite dans un pays et qu'il travaille dans un autre pays. L'itinérant quitte son pays d'origine pour vivre et travailler dans un pays étranger. Pour le frontalier au contraire, la double appartenance nationale de par son lieu de résidence et son lieu de travail s'applique. Bien qu'il n'existe aucune définition unique du « frontalier », le terme se réfère à différentes réalités : d'une part, une signification communautaire qui s'exprime avant tout en relation avec la protection sociale lui est attribuée. D'autre part, diverses restrictions qui doivent être prises en considération en vue de la détermination des dispositions fiscales en vigueur pour les frontaliers existent dans les accords bilatéraux réglant la double imposition⁶⁰

- ▶ Selon le droit communautaire, tous les frontaliers salariés et indépendants qui exercent leur profession dans un état membre et qui habitent dans un autre état membre dans lequel ils retournent en règle générale tous les jours – mais au moins une fois par semaine.⁶¹

Cette définition qui, parallèlement aux composants essentiels du trajet entre le domicile et le lieu de travail en traversant une frontière d'Etat, comprend la condition temporelle du retour quotidien ou hebdomadaire au domicile, vaut uniquement pour la protection sociale des salariés concernés. D'un point de vue fiscal, le terme „frontalier est plus restrictif : il comprend également un critère géographique selon lequel le fait qu'une personne habite et travaille⁶² au sens le plus strict du terme dans une zone frontalière est considéré comme caractère constitutif. Par exemple, seul le salarié qui habite à vol d'oiseau jusqu'à 30 km de la frontière française et qui travaille en Allemagne dans cette zone est reconnu fiscalement en Allemagne et en France comme étant un frontalier français. En France, ce sont les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin; en Allemagne l'ensemble de la Sarre ainsi que les régions frontalières de la Rhénanie-Palatinat et du Bade-Württemberg.⁶³ Pour les frontaliers allemands, toutes les villes et communes de part et d'autre de la frontière appartiennent à la zone frontalière qui se trouve entièrement ou en partie à 20 km maximum de la frontière.⁶⁴

N'est pas considérée comme frontalière toute personne envoyée dans un autre pays de la Communauté Européenne par sa société située dans son pays de résidence pour y travailler pour le compte de cette société. Il représente un salarié envoyé et est soumis, en règle générale, pour une année supplémentaire aux dispositions de son pays de résidence dans le domaine fiscal et de l'assurance sociale.⁶⁵

La définition sociale et fiscale présentée ici donne une première impression des caractères primordiaux du frontalier. Comme il l'a été indiqué précédemment de manière exhaustive, le terme « frontalier » décrit ici reste très limité et ne peut pas comporter les capacités multiples de conception du phénomène que constituent les frontaliers. C'est pourquoi ce projet tente de différencier le terme de „frontalier“ par la prise en considération qualitative et de l'adapter à l'aide de catégorie aux exigences de la Grande Région.

⁶⁰ Les accords sur la double imposition règlent la procédure fiscale des frontaliers.

⁶¹ Règlement (CEE) n° 1408/71 sur la sécurité sociale des itinérants.

⁶² Les zones frontalières sont définies différemment dans les différents accords fiscaux.

⁶³ Accord franco-allemand de 1959 sur la double imposition, art. 14.

⁶⁴ Art. 13 al. 5 lettre b de l'accord passé avec la France sur la double imposition. Ces lieux sont extraits de la liste publiée avec le courrier du Ministère des Finances allemand du 1er juillet 1985 (Journal officiel allemand 'information fiscale (BStBl) p. 310).

⁶⁵ Cf. Werner, Heinz : Beschäftigung von Grenzarbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland. (Edition spéciale extraite de : Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung), n°. 1, 26ème année, 1993, p. 30.

2.4 Caractères spécifiques au comportement frontalier

Les caractères spécifiques au comportement frontalier suivants fournissent des informations sur les particularités des frontaliers ainsi que sur les défis spécifiques que représente l'activité transfrontalière.

- ▶ Le passage d'une frontière nationale est un élément constitutif du comportement frontalier.
- ▶ Le comportement frontalier est un comportement géographique, transfrontalier et social qu'ont des individus ou des groupes sociaux.
- ▶ Le comportement frontalier suppose au moins deux espaces géographiques pouvant être différenciés l'un de l'autre par une frontière. Les frontières sont connues par la personne ayant un comportement frontalier comme étant une donnée objective (en tant que frontières linguistiques, culturelles ou politiques et nationales) dont le franchissement présume le respect de dispositions légales, de pratiques et de formalités précises à la frontière.
- ▶ Le comportement frontalier possède une structure circulaire : les personnes ayant un comportement frontalier reviennent toujours à leur lieu d'origine. Ce lieu défini dès la naissance ou choisi comme lieu d'origine remplit la fonction évidente d'espace vital et de capacité de vivre en communauté avec ses semblables.
- ▶ Le comportement frontalier est un comportement régulier et de durée variable. Il n'a pas pour objectif la sédentarité dans la région cible. En matière de régularité, il peut être considéré comme étant un comportement quotidien routinier (mais aussi comme représentant une activité permettant de sortir de la routine quotidienne telle que par exemple les sorties hebdomadaires régulières pour faire des achats, aller au cinéma ou en discothèque).
- ▶ La région d'origine et la région cible sont structurées de manière différente : en règle générale, le comportement frontalier a lieu d'une région d'origine vers une région cible structurée et considérée comme étrangère ou autre (d'un point de vue linguistique, culturel, politique, économique) dans laquelle les objectifs du comportement doivent être réalisés.
- ▶ Le comportement frontalier constitue un comportement risqué. Les différences linguistiques, culturelles, de qualification peuvent mettre en danger la réussite des objectifs tout comme les changements politiques ou la situation économique peut influencer le comportement de manière positive ou négative.
- ▶ Les frontaliers sont confrontés à des pressions multiples quant à leur intégration. Dans chacun de leurs espaces comportementaux, ils doivent se plier à différentes règles d'organisation, ce qui nécessite une grande capacité d'adaptation.⁶⁶

En vue du rapprochement approfondi vers les frontaliers, les caractères recensés ici sont approfondis dans le cadre de l'« espace vital et professionnel interrégional » et examinés quant à leurs effets sur la « forme de vie des frontaliers ». A cet effet, une comparaison contrastive est effectuée avec les personnes travaillant sur leur lieu de résidence.

2.5 Structures des motifs des frontaliers

Peu voire aucun résultat actuel et représentatif n'existe sur les motifs pour lesquels les frontaliers décident de changer tous les jours de pays pour effectuer leur activité professionnelle. Toutefois, quelques études menées dans les années 70, 80 et 90 fournissent des informations sur les raisons pour lesquelles les frontaliers se déplacent.

Les raisons pour lesquelles les frontaliers acceptent de travailler dans le pays voisin ont été évoquées dans le cadre du sondage effectué en 1993 par l'INSEE auprès de 2000 actifs lorrains effectuant la navette entre leur région et leur lieu de travail à l'étranger. La possibilité d'obtenir de meilleurs revenus et un meilleur poste sont les raisons principales. De plus, les meilleures conditions de travail à l'étranger ainsi que la pos-

⁶⁶ En se référant à : Krämer, Hans Leo : "Grenzgänger aus soziologischer Sicht". Dans : Schneider, Reinhard (Ed.) : "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, p. 35-44.

sibilité d'exercer la profession apprise ont été citées.⁶⁷ En fonction de la région cible des frontaliers lorrains, les réponses sont structurées de la manière suivante :

Pour quelle raison avez-vous décidé de travailler à l'étranger ?⁶⁸

en pourcentage %	Pays cible		
	Allemagne	Belgique	Luxembourg
Je n'ai pas trouvé d'emploi en France.	24,8	22,2	29,3
J'ai trouvé un emploi en France, mais je n'en étais pas satisfait.	2,8	/	2,6
J'avais la possibilité d'être mieux rémunéré à l'étranger.	48,9	37,5	42,2
J'avais la possibilité d'exercer la profession que j'ai apprise.	6,4	5,6	5,7
Les conditions de travail sont meilleures à l'étranger.	8,5	4,2	10,5
Autres	8,6	30,5	9,7
Total	100	100	100

Une autre étude datant de 1986 et au cours de laquelle ont été interrogés 239 frontaliers lorrains se rendant en Sarre montre clairement que la meilleure situation sur le marché de l'emploi est le principal motif incitant des personnes à exercer une activité transfrontalière. Selon l'auteur de l'étude, ce résultat est étayé par des sondages réalisés en 1966/67. Par ailleurs, la disparité des salaires entre la Lorraine et la Sarre incite également certaines personnes à passer la frontière. Même chez les personnes mieux rémunérées, ces avantages jouent un rôle décisif dans la décision d'aller travailler de l'autre côté de la frontière.⁶⁹ D'autres motifs sont également indiqués: meilleures conditions de travail en Sarre, l'ambiance de travail, les distances courtes jusqu'au lieu de travail et les facilités accordées par les entreprises au personnel lorrain (aides aux frais de transport, bus mis à disposition par l'entreprise). Une étude réalisée en 1971 montre qu'à la fin des années 60, la plupart des frontaliers pensaient que leur emploi en Sarre était plus sûr qu'en Lorraine. Ce motif ne joue plus qu'un rôle secondaire dans l'étude de 1986.⁷⁰

En ce qui concerne les aspects négatifs du travail frontalier, les frontaliers mentionnent en premier lieu la grande distance séparant le lieu de résidence et le lieu de travail ; les aspects directement liés au processus de travail sont globalement moins thématiques : le travail en équipe n'est pas jugé négatif en regard des salaires élevés et des primes octroyées. Les problèmes observés viennent plutôt du manque d'intégration dans le personnel allemand du fait de différences de mentalité ou de ressentiments réciproques.⁷¹

Aspects négatifs du travail des frontaliers⁷²

Rang	Aspect négatif	Nombres de réponses (réponses identiques)
1	Grandes distances	101
2	Aucun aspect négatif	91
3	Mentalité des collègues allemands	29
4	Barrière linguistique	23
4	Formalité à la frontière	23
5	Antipathie de la part des Allemands envers les Français	12
6	Travail en équipe	8
7	Autres	6

Dans une autre étude datant de 1973 (n = 201), des frontaliers lorrains se rendant en Sarre sont interrogés et indiquent que les rémunérations plus élevées sont une des raisons principales pour aller travailler en Sarre. On trouve ensuite une meilleure offre d'emplois (11,9 %), suivie de raisons telles qu'une meilleure réglementation du temps de travail, la formation et une meilleure ambiance de travail (4,5%) ainsi qu'un

⁶⁷ INSEE Lorraine : Travailleurs sans frontières. Nancy, INSEE, 1995, p. 88.

⁶⁸ Ebd.

⁶⁹ Wandres, Michael: Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft - dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, thèse, 1986, p. 152f.

⁷⁰ Ebd., p. 99.

⁷¹ Ebd., p. 155.

⁷² Ebd., p. 155.

travail plus intéressant (4,5 %).⁷³ A la question contraire, à savoir pour quelles raisons les frontaliers renonceraient à leur emploi en Sarre, la majorité répond qu'elle ne voit « aucune raison » (49,2 %). Les motifs incitant les frontaliers à renoncer à un emploi ne sont que peu influencés par des préférences en faveur de la France : meilleure offre (financière) ou allocations familiales plus élevées.⁷⁴

Les avantages et les inconvénients du comportement frontalier ont également été recensés systématiquement dans le cadre de cette étude. Parmi les avantages, on note que les intérêts matériels viennent au premier rang (avec presque 50 %). Au deuxième rang, on trouve « aucun avantage » (30 %). Il n'est accordé pratiquement aucune importance aux catégories « Contacts/plus de possibilités d'achats et de loisirs » (5,5 %) et « prestations sociales et meilleure ambiance de travail » (5,4 %) ou « proximité du lieu de travail » (1 %). Les personnes interrogées ne voient donc majoritairement aucun inconvénient (presque 45 %); pourtant, le trajet à faire pour rejoindre le lieu de travail vient en deuxième position (16,9 %). Les contrôles à la frontière (1973), les impôts plus élevés et les difficultés de compréhension ne jouent qu'un moindre rôle (faibles pourcentages).⁷⁵

Ce bref aperçu des structures des motifs et des points de vue des frontaliers lorrains datant des années 70, 80 et 90 donne une idée de leurs motifs au cours des trois dernières décennies :

- ▶ Ce sont en premier lieu la possibilité d'obtenir de meilleurs revenus, la meilleure offre d'emploi et les meilleures conditions de travail qui incitent des travailleurs à passer la frontière tous les jours. Mais si l'on tient compte du fait que les résultats des études présentées 1) sont des études effectuées dans le secteur industriel et 2) qu'il ne s'agit pas de résultats en temps réel, il s'impose d'examiner si les motifs mis en avant sont encore valables en 2005 et étendre ces questions à d'autres secteurs.

3. Plan de travail et autres procédures

La suite du projet consistera à développer minutieusement le programme de travail mis en place et à approfondir et combiner les résultats partiels. Les points essentiels pour atteindre les objectifs définis sont a) la poursuite de l'analyse bibliographique et documentaire, b) la mise au point d'un guide pour interviews et la réalisation d'entretiens avec des experts, c) une analyse détaillée des mesures sur le marché de l'emploi dans d'autres régions frontalières européennes et d) la réalisation et/ou la participation à des manifestations publiques ayant pour but de présenter les résultats et d'en discuter avec les experts.

⁷³ Calcagnotto, Gilberto C./Neuloh, Otto: Lothringische Grenzgänger in saarländischen Betrieben. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in den Grenzgebieten Saarbrücken und Saarlouis. Saarbrücken, Institut für Empirische Soziologie, 1973, p. 73.

⁷⁴ Ebd., p. 74 et suivante.

⁷⁵ Ebd., p. 83 et suivantes.

Bibliographie

- *Le travail intérimaire au Luxembourg : un véritable marché transfrontalier*, EURES – CEPS / INS-TEAD, Franz Clément et Joël de Marneffe, Mars 2003
- *Anciens voisins, nouveaux lorrains*, Economie Lorraine, n°210, Juillet-Août 2001, Chantal Cocher
- *Le travail frontalier en Europe et dans la Grande Région, Communication présentée au colloque « le statut du travailleur frontalier – Zum Status der Berufspendler »*. ERA – Académie de Droit Européen de Trèves/Trier, 10 et 11 octobre 2002, A. Tibesar, F. Chomard et F. Jacquet
- *Démographie emploi et mobilité transfrontalière dans la Grande Région, édition 2002*, A. Tibesar, F. Chomard et F. Jacquet, Cellule EURES de l'ADEM
- *Quels emplois frontaliers aujourd'hui et demain ?* A. Tibesar et F. Jacquet, Cellule EURES de l'ADEM
- *Statistiques en Bref*, Edition 2002, Offices statistiques de la Grande Région.
- *Migrations alternantes et définitives des Wallons*, note à la Ministre wallonne de l'emploi, J.P. Duprez, SES du Ministère de la Région wallonne
- Les Cahiers transfrontaliers d'EURES. Nr. 1/2004, März/April.
- Les Cahiers transfrontaliers d'EURES. Nr. 2/2004, Mai/Juni.
- Les Cahiers transfrontaliers d'EURES. Nr. 3/2004, Juli/August.
- Carole, Schmit: *30 Jahre Grenzgänger in Luxemburg (1965-1995)*. In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 197-221.
- Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: *"Vous, les Frontaliers!"*. In: paperJam. Média économique et financier. Themenschwerpunkt: 110.000 frontaliers: On the road again. Juli/August 2004, S. 10-30.
- Ramm, Michael: *Habiter et vivre de part et d'autre d'une frontière*. In : Leinen, Jo (Hg.) : Saar-Lor-Lux. Region mit Zukunft ? St. Ingbert, Universitätsverlag, 2001, S. 379-391.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: *Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion*. Zweiter Bericht. Saarbrücken, Selbstverlag, Mai 2003.
- Artikel: *Die Zufahrtswege bestimmen den Arbeitsplatz*. Luxemburger Wort 2/2002.
- Gerber, Philippe/Ramm, Michael: *Vers une catégorisation des déplacements domicile – travail des frontaliers luxembourgeois en 2003*. In: Ceps/Instead : Population et Emploi. Nr. 3/2004.
- Schuller, Guy/Zanardelli, Mireille: *Les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg*. In: Bulletin du Statec. Nr. 5 (2003), S. 165-197.
- Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.
- Werner, Heinz: *Beschäftigung von Grenzarbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland*. (Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung), Nr. 1, 26. Jg., 1993.
- Krämer, Hans Leo: *"Grenzgänger aus soziologischer Sicht"*. In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 35-44.

- INSEE Lorraine: *Travailleurs sans frontières*. Nancy, INSEE, 1995, S. 88.
- Wandres, Michael: *Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft - dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes*. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, Diplomarbeit, 1986.
- Calcagnotto, Gilberto C./Neuloh, Otto: *Lothringische Grenzgänger in saarländischen Betrieben. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in den Grenzgebieten Saarbrücken und Saarlouis*. Saarbrücken, Institut für Empirische Soziologie, 1973, S. 73.

ANNEXE

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

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

Emploi salarié

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

Chômage

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

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

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

Taux d'emploi

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

Population

La population comprend toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans vivant dans des ménages privés (les personnes vivant dans des ménages collectifs, c'est-à-dire des maisons, des internats, des hôpitaux, des institutions religieuses et des foyers de travailleurs, etc. ne sont pas recensées). Sont recensées toutes les personnes qui vivent pendant la période de référence dans les ménages privés concernés par l'enquête. Relèvent également de cette définition les personnes absentes du ménage pour une courte durée (formation, congés, maladie, déplacement et autres), mais qui ont une liaison ferme avec ce ménage. Les personnes accomplissant leur service national ne sont pas recensées.

Actifs

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

Sans emploi

Les sans emploi sont toutes les personnes âgées de 15 à 74 ans, qui (les trois conditions doivent être remplies simultanément) 1. étaient sans travail au cours de la semaine de référence ; 2. étaient à cette date disponibles pour travailler (c'est-à-dire disponibles pour un travail salarié ou non salarié dans les deux semaines suivant la semaine de référence considérée) ; 3. à la recherche d'un emploi, c'est-à-dire qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines (y compris la semaine de référence)

pour trouver un emploi salarié ou un emploi non salarié ou qui ont déjà trouvé un emploi qui commencera ultérieurement, c'est-à-dire dans l'espace de trois mois au plus.

Actifs

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

Taux de chômage

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

Taux d'activité

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

Population inactive

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

Emploi non salarié

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

Les partenaires du réseau des instituts

Nom de l'organisme		Contacts
<p>Lorraine</p> <p>Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine</p>		<p>Colette Hasser et Catherine Croisille CRD EURES WTC - Tour B 2, rue Augustin Fresnel F - 57082 METZ Tel.: 0033 3 87 20 40 91 Fax: 0333 3 87 21 06 88 E-mail : colette.hasser@crd-eures-lorraine.org http://www.crd-eures-lorraine.org</p>
<p>Lorraine</p> <p>Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications</p>		<p>Catherine Filpa et René Kratz OREFQ Centre d'Affaires Libération 4 rue de la Foucotte F - 54000 NANCY Tel.: 0033 3 83 98 37 37 Fax: 0033 3 83 96 32 37 E-Mail: contact@orefq.fr http://www.orefq.fr</p>
<p>Wallonie</p> <p>Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique</p>		<p>Jean-Paul Duprez Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique Place de la Wallonie, 1 Bat II B- 5100 JAMBES Tél: 00 32 81/33.30.79 Fax: 00 32 81/33.30.55 E-Mail: jp.duprez@iweps.wallonie.be http://observatoire.emploi.wallonie.be/</p>
<p>Communauté Germanophone de Belgique</p> <p>Abeo Ostbelgien Observatoire de l'emploi Belgique Orientale</p>		<p>Cynthia Michels ABEO Quartum Center Hütte 79, Bk 18 B-4700 Eupen Tel.: 00 32 87 56 82 06 Fax: 00 32 87 56 82 08 E-Mail: cynthia.michels@wsr-dg.be http://www.dglive.be</p>
<p>Luxembourg</p> <p>ADEM EURES</p>		<p>Arthur Tibesar ADEM - Administration de l'emploi 1, rue Bender L-1229 Luxembourg Tél : 00 352/ 478 53 89 Fax : 00 352/ 40 59 88 E-mail : arthur.tibesar@adem.etat.lu http://www.etat.lu/adem/</p>
<p>Sarre et Rhénanie-Palatinat</p> <p>INFO-Institut</p>		<p>Heinz Bierbaum, Lothar Kuntz , Sabine Ohnesorg, Christian Wille INFO-Institut Pestelstraße 6 66119 Saarbrücken Tel.: 0049 681 / 95 41 30 Fax.: 0049 681 / 95 413 23 E-mail: info@info-institut.de http://www.info-institut.de</p>

La coordination des activités est assumée par un Secrétariat Permanent. Cette fonction est assurée par l'INFO-Institut sous la direction du Prof. Heinz Bierbaum.

Statistiques

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire interrégional du marché de l'emploi

Données socio-économiques pour la Grande Région de 1998 à 2003
Sozio-ökonomische Angaben für die Grossregion von 1998 bis 2003

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Source
Population - Bevölkerung							
Population (en milliers) - <i>Bevölkerung (Zahlen in Tausend)</i>	11 161	11 173	11 190	11 206	11 235	11 258	
dont par groupe d'âge - <i>davon nach Altersgruppe</i>							
0-19 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2 636	2 634	2 632	2 623	2 612	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
0-19 - (%)	23,6	23,6	23,5	23,4	23,2	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	6 103	6 081	6 064	6 058	6 081	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - (%)	54,7	54,4	54,2	54,1	54,1	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2 423	2 457	2 494	2 525	2 542	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> (%)	21,7	22,0	22,3	22,5	22,6	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population masculine (en milliers) - <i>Bevölkerung Männer (Zahlen in Tausend)</i>	5 444	5 450	5 460	5 468	5 484	5 498	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population féminine (en milliers) - <i>Bevölkerung Frauen (Zahlen in Tausend)</i>	5 717	5 722	5 731	5 738	5 751	5 760	Offices statistiques / Statistische Ämter
Naissances vivantes (en milliers) - <i>Lebendgeborene (Zahlen in Tausend)</i>	120	118	120	116	113	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Decès (en milliers) - <i>Gestorbene (Zahlen in Tausend)</i>	117	117	116	116	118	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Indicateur de vieillissement / nombre de jeunes [0-14 ans] pour 100 personnes de [80 ans et plus] - <i>Altersquotient / Anzahl der Jugendlichen [0-14 Jahre] für 100 Personen von [80 Jahre und mehr]</i>	502	517	512	484	454	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Rapport de dépendance [0-19 ans + 60 ans et plus] / [20-59 ans] % - <i>Gesamtquotient %</i>	65,00	65,61	66,20	66,64	66,41	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Âge moyen - <i>durchschnittliches Alter</i>	39,92	40,09	40,28	40,49	40,69	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Âge médian - <i>Medianalter</i>	38,41	38,74	39,08	39,41	39,73	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Taux de masculinité (Hommes/Population totale) - <i>Sexualproportion (Männer/Gesamtbevölkerung) %</i>	48,78	48,78	48,79	48,79	48,82	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
L'emploi - Beschäftigung							
Emplois salariés au lieu de travail - Total (en milliers) - <i>sozialvers.pfl. Beschäftigte am Arbeitsort insg. (Zahlen in Tausend)</i>	3 757	3 827	3 918	3 971	3 979	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire interrégional du marché de l'emploi

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Source
Taux d'emploi - Erwerbstätigenquote							
Taux d'emploi - <i>Erwerbstätigenquote</i> insg. % [Population active occupée] / [population totale âgée de 15 à 64 ans] - <i>Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter 15 bis unter 65 Jahren</i>	nd	60,2	61,5	61,8	62,0	61,3	Eurostat
Taux d'emploi - Hommes - <i>Erwerbstätigenquote - Männer</i> %	nd	69,2	70,5	71,1	70,7	69,3	Eurostat
Taux d'emploi - Femmes - <i>Erwerbstätigenquote - Frauen</i> %	nd	51,0	52,3	52,4	53,2	53,3	Eurostat
Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans - <i>Erwerbstätigenquote Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren</i> %	nd	32,9	35,0	36,1	35,0	34,3	Eurostat
Taux d'emploi des 55 à 64 ans - <i>Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jahre</i> - %	nd	29,5	30,8	30,9	32,8	33,5	Eurostat
Taux d'activité - Erwerbsquote							
Taux d'activité - <i>Erwerbsquote</i> insg. % [Population active totale] / [population totale] - <i>Anteil Erwerbspersonen an Gesamtbevölkerung</i>	nd	53,2	54,1	53,6	53,8	53,1	Eurostat
Taux d'activité - Hommes - <i>Erwerbsquote - Männer</i> %	nd	63,2	63,9	63,5	63,5	62,4	Eurostat
Taux d'activité - Femmes - <i>Erwerbsquote - Frauen</i> %	nd	44,0	44,9	44,3	44,7	44,4	Eurostat
Temps partiel - Teilzeitarbeit							
Part de l'emploi à temps partiel (en pourcentage de l'emploi global) - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigung (in Prozent von der globalen Beschäftigung)</i> - %	nd	18,9	19,1	19,6	19,9	20,8	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les femmes - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Frauen</i> - %	nd	39,3	39,2	40,7	40,1	41,8	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les hommes - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Männer</i> - %	nd	4,2	4,4	4,2	5,0	4,9	Eurostat
Part des femmes dans les emplois à temps partiel - <i>Anteil der Frauen in den Teilzeitbeschäftigungen</i>	nd	87,2	86,6	87,4	85,6	86,7	Eurostat

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire interrégional du marché de l'emploi

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Source
Taux de chômage - Arbeitslosenquote							
Taux de chômage - Total - <i>Arbeitslosenquote insg. %</i>	nd	nd	nd	nd	7,6	8,3	Eurostat
Taux de chômage - Hommes - <i>Arbeitslosenquote Männer %</i>	nd	nd	nd	nd	7,0	8,1	Eurostat
Taux de chômage - Femmes - <i>Arbeitslosenquote Frauen %</i>	nd	nd	nd	nd	8,3	8,5	Eurostat
Taux de chômage - Jeunes de moins de 25 ans - <i>Arbeitslosenquote junge Erwachsene unter 25 Jahren %</i>	nd	nd	nd	nd	15,5	16,8	Eurostat
Les chômeurs - Arbeitslose							
Chômeurs - Total - (en milliers) - <i>Arbeitslose insg. - (Zahlen in Tausend)</i>	584	561	525	506	522	564	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Hommes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Männer - (Zahlen in Tausend)</i>	285	270	247	240	257	283	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Femmes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Frauen - (Zahlen in Tausend)</i>	299	291	277	266	265	280	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des femmes dans le total des chômeurs - <i>Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen - %</i>	51,2	51,8	52,9	52,6	50,7	49,7	Offices statistiques / Statistische Ämter
Les jeunes chômeurs - Junge Arbeitslose							
Nombre de chômeurs de moins de 25 ans (moyenne annuelle) - (en milliers) - <i>Abeitslose unter 25 Jahren (Jahresdurchschnitt) - (Zahlen in Tausend)</i>	113	106	98	96	101	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des jeunes chômeurs de moins de 25 ans - <i>Anteil der jugendlichen Arbeitslosen unter 25 Jahren - %</i>	19,4	19,0	18,6	18,9	19,4	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Les chômeurs de longue durée - Langzeitarbeitslose							
Chômeurs de longue durée - plus de 2 ans (Moyenne annuelle) - (en milliers) - <i>Langzeitarbeitslose über 2 Jahre (Jahresdurchschnitt) - (Zahlen in Tausend)</i>	176	175	164	151	139	140	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des chômeurs de longue durée (plus de 2 ans) - <i>Anteil der Langzeitarbeitslosen (mehr als 2 Jahre)</i>	30,2	31,2	31,3	29,7	26,7	24,9	Offices statistiques / Statistische Ämter

nd = non disponible - *nicht verfügbar*

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Observatoire interrégional du marché de l'emploi

Emploi salarié (au lieu de travail) dans la Grande Région - Arbeitnehmer (am Arbeitsort) in der Grossregion

Sections NACE Rev. 1 / Wirtschaftsgruppen NACE Rev. 1

Unité: Effectif / Einheit: Anzahl			1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Evol. (%) - Entwick. (%)		
											1996/ 2002	2001/ 2002
A-B	Agriculture, chasse et sylviculture et pêche	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	23 218	23 558	25 763	26 990	27 657	28 004	28 834	+24,2	+3,0	
C	Industries extractives	Bergbauindustrien	21 930	20 271	18 910	17 783	17 609	15 797	14 783	-32,6	-6,4	
D	Industrie manufacturière	Verarbeitendes Gewerbe	644 983	637 116	648 718	646 395	652 789	653 046	640 621	-0,7	-1,9	
dont 27-28	<i>dont Métallurgie (27) et Travail des métaux (28)</i>	<i>Metallurgie und Herstellung von Metallernzeugnissen</i>	106 497	102 144	104 967	101 487	101 432	102 872	101 863	-4,4	-1,0	
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	Produktion und Verteilung von Elektrizität, von Gas und von Wasser	41 171	40 161	41 354	39 306	37 565	35 605	35 298	-14,3	-0,9	
F	Construction	Baugewerbe	245 100	239 680	241 583	242 190	247 021	247 363	242 586	-1,0	-1,9	
G	Commerce de gros et de détail: réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	Einzel- und Großhandel: Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	524 790	526 237	535 233	542 606	553 432	559 579	560 410	+6,8	+0,1	
H	Hôtels et restaurants	Hotel- und Gaststättengewerbe	131 682	114 769	118 977	126 624	132 121	136 174	140 036	+6,3	+2,8	
I	Transports, entreposage et communications	Transport, Lagerung und Verkehr	208 659	210 785	211 327	213 056	220 513	226 220	229 195	+9,8	+1,3	
J	Activités financières	Kredit- und Versicherungsgewerbe	115 774	116 250	117 626	119 002	122 960	126 399	127 274	+9,9	+0,7	
K	Immobilier, location et services aux entreprises	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	266 683	282 902	300 018	327 814	358 882	380 632	384 968	+44,4	+1,1	
L	Administration publique	Öffentliche Verwaltung	381 044	393 186	392 154	395 781	399 285	396 657	393 406	+3,2	-0,8	
M	Éducation	Bildungswesen	310 737	302 650	302 046	303 312	301 868	303 404	307 139	-1,2	+1,2	
N	Santé et action sociale	Gesundheits- und Sozialwesen	385 622	398 229	412 043	421 353	431 425	441 849	452 985	+17,5	+2,5	
O-P	Services collectifs, sociaux et personnels et Services domestiques	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen; private Haushalte	195 126	196 512	200 185	212 324	222 620	227 862	229 995	+17,9	+0,9	
Q	Organismes extra-territoriaux	Extra-territoriale Organismen	183 536	194 619	191 473	192 505	192 034	192 508	190 714	+3,9	-0,9	
	Ensemble des secteurs	Gesamtheit der Bereiche	3 680 055	3 696 925	3 757 410	3 827 041	3 917 781	3 971 099	3 978 244	+8,1	+0,2	

Source / Quelle:

Saarland und Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand: 2004).

Lorraine : Estimations d'emploi : NACE 27-28 y compris NACE 371 et 372, non compris NACE 281-282-283; NACE K y compris NACE 90; L-P y compris NACE Q

Luxembourg: Comptes nationaux (situation mai 2004)

Wallonie: ONSS, Statistiques décentralisées (Unité: Postes de travail).

Règlement intérieur

Règlement intérieur de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) concernant la procédure d'exécution de missions issues des résolutions du Sommet de la Grande Région

1. Considérations générales

1.1 L'**Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)** a été créé sur le fondement de la résolution du 4^e Sommet de la Grande Région se composant de la Sarre, de la Lorraine, du Luxembourg, de la Rhénanie-Palatinat, de la Région wallonne, de la Communauté française de Belgique, de la Communauté germanophone de Belgique - ci-après dénommés Grande Région - en date du 19 novembre 1998.

L'OIE a pour mission de réunir les données relatives au marché de l'emploi de la Grande Région pour ensuite les traiter de manière comparable et aux fins de pouvoir les interpréter, dans le but d'en tirer des conclusions utiles à la politique de l'emploi et structurelle de la Grande Région. Il s'agit ce faisant de mettre en place un système de diagnostic et d'alerte précoce pour des processus socio-économiques actuellement en cours et d'assurer par ailleurs une fonction de conseil pour les acteurs du marché de l'emploi de la Grande Région.

1.2 Un **Comité de pilotage interrégional** permanent a été créé auprès de l'OIE sur la base de la résolution du 6^e Sommet de la Grande Région en date du 12 novembre 2001. Celui-ci comprend 10 membres, à savoir :

- pour chaque composante de la Grande Région, un représentant politique chargé de ce domaine,
- trois représentants du Comité économique et social (CES) de la Grande Région et
- un représentant du groupe de travail des instituts statistiques de la Grande Région.

1.3 L'OIE comprend deux domaines – d'ailleurs liés :

domaine A : statistiques relatives au marché de l'emploi

domaine B : analyse du marché de l'emploi

Les travaux et publications du réseau des statisticiens des cinq Instituts statistiques servent de base à la couverture du domaine A « statistiques relatives au marché de l'emploi ». Les activités fondamentales de ces Instituts comprennent la collecte et la documentation de données statistiques primaires ainsi que l'élaboration de comptes rendus statistiques dans le respect des législations nationales applicables en la matière. Pour le domaine A, aucune réglementation complémentaire n'est nécessaire.

Pour le domaine B, un réseau d'instituts spécialisés a été mis en place. La liste des partenaires de ce réseau est la suivante : CRD Lorraine, OREFQ (Lorraine), Observatoire wallon pour l'emploi (Wallonie), Abeo Ostbelgien (Communauté germanophone de Belgique), ADEM EURES (Luxembourg) et INFO-Institut (Sarre, Rhénanie-Palatinat). Comme c'est le cas pour EURES-Transfrontalier, un secrétariat permanent chargé de la coordination des activités des instituts spécialisés des différentes régions a été créé. Cette mission de coordination est assurée par INFO-Institut.

Le Comité de pilotage de l'OIE a qualité pour confier des missions au réseau d'instituts. Il assure un suivi permanent des tâches du réseau d'instituts qui ne doit rendre compte de ses activités qu'au seul Comité de pilotage. Afin d'améliorer la communication, les instituts participent aux réunions du Comité de pilotage de l'OIE.

Dans le but d'harmoniser les processus de mise en œuvre dans le domaine B, les lignes directrices suivantes sont adoptées. Elles ont valeur de **règlement intérieur** de l'OIE.

2. Procédé

- 2.1 Les missions de l'OIE dans le domaine de l'analyse du marché de l'emploi lui sont transmises par le biais des résolutions des sommets de la Grande Région.
- 2.2 Il appartient au Comité de pilotage de l'OIE de formuler les missions sur le fondement des résolutions des sommets de la Grande Région. Les missions sont définitivement définies en vertu d'une décision unanime des régions assurant le financement ainsi que d'une résolution du Comité de pilotage de l'OIE ayant recueilli la moitié des voix plus une.
- 2.3 L'OIE coopère avec le réseau des instituts dans le cadre de la mise en œuvre desdites missions via le Comité de pilotage de l'OIE.
- 2.4 Aux fins d'exécution d'une mission, le membre présidant le Comité de pilotage de l'OIE ou sa représentante/son représentant – ci-après dénommés membre présidant - invite l'INFO-Institut, en charge de la coordination, à former à temps avant le lancement du projet une demande pour la mise en œuvre de la mission.
- 2.5 La demande relative à l'exécution de la mission formée par l'INFO-Institut en charge de la coordination doit être adressée aux régions représentées au sein de l'OIE (Rhénanie-Palatinat, Sarre, Luxembourg, Wallonie et Lorraine).

L'INFO-Institut transmettra, pour information, une copie de la demande à la Communauté germanophone de Belgique, aux représentantes/représentants du Comité économique et social ainsi qu'à la représentante/au représentant des instituts statistiques de la Grande Région au sein du Comité de pilotage de l'OIE.

La demande relative au projet devra contenir toutes les informations importantes concernant la mise en œuvre du projet. En font notamment partie : la description du projet, l'objectif visé par le projet et les résultats escomptés, le calendrier de mise en œuvre, le plan de travail, l'organisation des travaux, la date d'achèvement prévue et le planning des coûts des différentes phases, la forme des comptes-rendus (rapport intermédiaire, rapport final), une déclaration certifiant que le projet n'a pas encore débuté, une déclaration selon laquelle l'INFO-Institut est habilité à déduire la taxe d'amont en vertu l'article 15 de la loi sur la TVA (si tant est que ladite loi s'applique) d'une manière générale ou dans le cadre du projet en question, une déclaration relative aux intentions de l'INFO-Institut de transférer totalement ou en partie les subventions ainsi qu'un plan de financement du projet.

La demande relative au projet devra également mentionner les coûts de coordination par le secrétariat permanent des travaux de réseau des instituts.

La demande devra être déposée à temps afin de permettre aux régions octroyant une aide de délivrer, avant le lancement du projet encore, un avis d'octroi en conséquence.

La demande ne pourra dépasser, s'agissant des fonds prévus par les régions pour l'OIE, la somme maximale de 125 000 euros par an. Toute augmentation de ce montant nécessite une décision préalablement prise à l'unanimité par les régions assurant le financement ainsi qu'une résolution du Comité de pilotage de l'OIE ayant recueilli la moitié des voix plus une.

- 2.6 La demande sera discutée lors de la réunion suivante du Comité de pilotage de l'OIE. Le membre présidant communiquera immédiatement à l'INFO-Institut les souhaits de compléments ou de modifications de la demande exprimés par les différentes régions.
- 2.7 Une fois que la demande relative au projet ou la version définitive de ladite demande a été adoptée à l'unanimité par les régions assurant le financement et qu'au sein du Comité de pilotage de l'OIE, la résolution a recueilli la moitié des voix plus une, les régions représentées au sein de l'OIE (**Rhénanie-Palatinat, Sarre, Luxembourg, Wallonie et Lorraine**) adressent, en se conformant aux dispositions budgétaires de leurs pays respectifs et dans le respect des conditions ci-après énoncées, un avis d'octroi

à l'INFO-Institut auteur de la demande :

- l'accord est donné par les régions désignées sous réserve de la disponibilité dans les budgets régionaux des fonds requis pour l'année en question. Le versement des fonds par les régions ne pourra être réclamé par voie de justice ;
- le montant total de la demande de l'INFO-Institut revenant à l'OIE sera réparti à parts égales entre les 5 régions désignées ;
- la part respective des 5 régions désignées ne pourra excéder la somme maximale de 25 000 euros par an, à moins qu'une augmentation du montant maximal ne soit intervenue au sens du point 2.5 ;
- si une région ne fournit plus sa part au financement du projet et si, de ce fait, le financement global n'est plus assuré, les autres régions ne sont pas obligées de prendre en charge la contribution qui fait défaut ;
- il appartient aux différentes régions de définir la teneur des accords. Les réglementations et les prescriptions visées aux avis d'octroi prévalent sur le règlement intérieur. Si possible, les régions donnant leur accord devraient, avant la délivrance de l'avis afférent, s'entendre sur les points suivants :
 - échéances de versement des fonds respectifs en fonction de l'avancement du projet,
 - retenue d'un reliquat de paiement jusqu'à approbation du rapport final et production du justificatif d'affectation des fonds au projet,
 - présentation des résultats (rapport intermédiaire et final),
 - justificatif d'affectation des fonds au projet et
 - dates de remise des rapports et du justificatif d'affectation des fonds.

En ce qui concerne la demande relative au projet et les accords sur les points ci-dessus désignés ainsi que toute mention divergente, la résolution unanime des régions assurant le financement et la résolution du Comité de pilotage de l'OIE ayant recueilli au moins la moitié des voix plus une, seront consignées au procès-verbal de la réunion du Comité de pilotage au cours de laquelle la demande en question aura été évoquée.

- 2.8 En vertu d'une résolution unanime des régions assurant le financement et d'une résolution du Comité de pilotage de l'OIE ayant recueilli au moins la moitié des voix plus une, les fonds OIE pourront également être employés au cofinancement d'un projet considérant d'autres fonds provenant d'un programme de subvention communautaire. Cette utilisation des fonds OIE n'est admise que si, dans le cadre de la prise en compte d'autres subventions communautaires, les missions fixées à l'OIE par les résolutions du Sommet de la Grande Région peuvent également être mises en œuvre dans le cadre de cette aide élargie.
- 2.9 L'INFO-Institut est tenu d'informer immédiatement les régions octroyant des aides de toute modification importante par rapport à la demande relative au projet survenant au cours de la mise en œuvre de ce dernier.
- 2.10 Après achèvement du projet, l'INFO-Institut fournira aux régions octroyant des aides le justificatif d'affectation des fonds ainsi que les rapports (rapport intermédiaire et rapport final) conformément aux dispositions visées aux avis d'octroi.

L'INFO-Institut transmettra, pour information, une copie des justificatifs ci-dessus désignés à la Communauté germanophone de Belgique, à la représentante/au représentant du Comité économique et social ainsi qu'aux représentantes/représentants des instituts statistiques de la Grande Région au sein du Comité de pilotage de l'OIE.

La décision définitive relative à l'acceptation des rapports et des justificatifs concernant le projet appartient aux régions ayant octroyé des aides, sous la propre responsabilité de ces dernières et dans le respect des dispositions légales des pays respectifs.

La nullité, le retrait ou la révocation d'un avis de subvention ainsi que le remboursement des subventions et le versement des intérêts frappant les remboursements relèvent des dispositions nationales légales des différentes régions octroyant des aides.

- 2.11 Les rapports intermédiaires et/ou le rapport final ainsi que le justificatif d'affectation des fonds sont discutés au sein du Comité de pilotage de l'OIE.

3. Divers

- 3.1 Au sens du présent règlement intérieur, une résolution unanime au sein du Comité de pilotage de l'OIE est obtenue par le biais d'un vote auquel participent les membres du Comité de pilotage de l'OIE ou les représentantes/représentants de ces derniers si la résolution recueille au moins la moitié des voix des membres plus une et si les régions assurant le financement sont unanimes. En cas d'absence d'un membre ou d'une représentante/d'un représentant lors d'une réunion du Comité de pilotage de l'OIE, le vote correspondant pourra également intervenir au plus tard la veille de la réunion sous forme écrite ou électronique vis-à-vis du membre président.
- 3.2 Lors de la transmission de documents relatifs à la demande ainsi que dans l'élaboration par l'INFO-Institut de rapports concernant la mise en œuvre du projet, il y a lieu de considérer les différentes langues des membres du Comité le pilotage de l'OIE. Les textes devront être rédigés dans les langues correspondantes.
- 3.3 Toute modification ou complément apportés au présent règlement intérieur requiert la forme écrite et une résolution préalablement adoptée à l'unanimité par les régions assurant le financement ainsi qu'une résolution du Comité de pilotage de l'OIE recueillant au moins la moitié des voix plus une.

4. Entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur entrera en vigueur le **17 mars 2004** et sera maintenu jusqu'à sa résiliation par l'un des signataires ou sa représentante/son représentant avant le 31 août d'une année avec effet au 31 décembre.

Il prendra également fin si l'OIE est supprimé en tant qu'institution.

Rapport d'évaluation

PREPARATION DU VIIIème SOMMET DE LA GRANDE REGION
OBSERVATOIRE INTERREGIONAL DE L'EMPLOI (O.I.E.)
COMITE DE PILOTAGE

Premiers résultats de l'auto-évaluation réalisée dans le courant de l'année 2004

Le Sommet de Mondorf, en 2001 instituait l'OIE et précisait que celui-ci devait faire l'objet d'une évaluation au terme de 3 ans. Après consultation, les Représentants personnels des Membres du Sommet de la Grande Région ont unanimement considéré que ce texte ne remettait pas en cause l'existence de l'OIE au terme des 3 ans, mais que ce dernier avait le devoir de s' "auto-évaluer" au sein de son comité de pilotage à cette échéance. Une méthode a été imaginée, combinant l'évaluation ex-post jusqu'au Sommet de Metz (24/01/2005) et l'évaluation in itinere au-delà. Un questionnaire a été mis au point et transmis à l'ensemble des membres du Comité de pilotage et du réseau des instituts. Une dizaine de réponses a été renvoyée et deux délégations en ont réalisé des synthèses, l'une en allemand, l'autre en français. Ces deux synthèses sont de nature très différente. L'une résume le plus objectivement possible les réponses reçues. L'autre, plus discursive, va au-delà de la synthèse et propose déjà une première analyse des réponses. Lors de sa réunion de décembre 2004, le Comité de Pilotage a considéré que ce dernier document plus analytique devrait encore faire l'objet de discussions en son sein avant de recueillir le consensus de l'ensemble de ses membres mais pouvait déjà livrer au Sommet de Metz la synthèse des réponses reçues :

1. Questions ouvertes

1.1. Quels sont vos attentes et vos objectifs dans le cadre du travail de l'OIE ?

- L'OIE est à considérer comme un instrument de veille, de constat et d'analyse du marché interrégional de l'emploi. Son rôle est d'exploiter les données disponibles en vue d'établir des indicateurs actualisés et fiables sur la situation et les tendances du marché du travail et d'établir une base de décision comparable pour les 5 composantes de la Grande Région.
- L'OIE est à considérer comme un organisme scientifique, capable de coordonner et d'impulser les recherches en matière de marché du travail.
- L'OIE est un instrument d'aide à la décision qui s'adresse aux décideurs politiques, économiques et sociaux.
- L'OIE doit être le garant de la dimension transfrontalière. Il doit, entre autres, se concentrer sur le phénomène de la mobilité transfrontalière du travail (qui s'avère être une des plus importantes de l'Europe des 25) et viser à établir une base de décision harmonisée (entre autres en collaboration avec les Offices statistiques).
- L'OIE doit permettre le développement de synergies avec d'autres organes de la Grande Région, les offices statistiques et les EURES en amont et le CESGR en aval.
- l'OIE doit servir d'amorce à une analyse plus générale de la mobilité transfrontalière au sein de la Grande Région.

1.2. Au cours du travail de l'OIE, des difficultés ou des problèmes inattendus ont-ils surgi ? Si oui, lesquels ? Comment ont-ils pu ou peuvent-ils être résolus ?

- Lenteur et incompréhensions dues à la diversité culturelle, ainsi qu'à la diversité de statut et de niveau de compétence des différents interlocuteurs du Comité de Pilotage.
- Il ne semble pas y avoir de vision d'ensemble des différents acteurs.
- Insécurité du financement dans le passé.

- Absence de règles strictes de fonctionnement.
- Carence de données statistiques harmonisées pertinentes.
- Rapports annuels trop volumineux et fastidieux.

Certains éléments ont cependant été mis en place qui, à terme, lèveront progressivement ces difficultés

- Mise en place du Règlement d'ordre intérieur (R.O.I.) ;
- Fonctionnement suivant une structure légère de coordination sur le projet et dans un réseau où la coopération fonctionne bien et
- Synergie entre le réseau et le Comité de Pilotage (C.P.)

1.3. L'OIE a-t-il identifié les "bonnes" thématiques ? Dans le cas contraire, quelles thématiques faudrait-il renforcer ?

Qu'est-ce qu'une bonne thématique ?

- Elle doit être importante pour toutes les composantes de la Grande Région ;
- Elle doit avoir une dimension transfrontalière ;
- Il doit s'agir d'une thématique sur laquelle les décideurs de la Grande Région doivent avoir une réelle marge de manœuvre

Les thématiques actuellement choisies correspondent aux préoccupations actuelles majeures de la Grande Région et à celles proposées par le CESGR et le Sommet.

Bémol : On ne dispose actuellement d'aucune analyse pertinente.

Développement vers d'autres thématiques

Préambule : Le programme des 3 ans à venir est figé dans le cadre du projet e-BIRD. Les développements ultérieurs sont donc à envisager au-delà de ces 3 ans. D'ici là, outre la réalisation du projet, il faudrait favoriser les échanges avec d'autres projets e-BIRD (Projet Taurus, projet des Offices statistiques, etc). De nouvelles thématiques ont cependant été citées :

- Thématique impulsée par la Commission régionale : jeunesse et formation ;
- Analyses sectorielles ;
- Analyses prospectives sur les tendances de l'évolution du marché de l'emploi et des niveaux de qualification et de formation requis ;
- Intégration de la situation et de l'évolution du marché du travail dans un contexte économique plus général ;
- Travail féminin, emplois précaires (et mêmes illégaux) dans la Grande Région, conditions de travail, etc

1.4. Comment les résultats des travaux de l'OIE sont-ils utilisés et par qui ?

Une diffusion „ciblée“ concerne actuellement

- les institutions qui financent l'OIE et les acteurs économiques régionaux ;
- les acteurs EURES ;
- le CESGR.

La diffusion « grand public » est assurée via

- les sites INTERNET des membres du réseau ;
- des réunions publiques et des conférences ;
- des articles de presse et des reportages RADIO TV

Les résultats devraient néanmoins être plus largement diffusés

- aux acteurs de développement et
- dans l'espace parlementaire

Comment sont actuellement utilisés les résultats ?

- ils sont intégrés dans les commentaires de réponse à des « notes vertes »
- ils sont utilisés comme base de données pour des commissions ou pour la préparation de manifestations.

1.5. Que pensez-vous du principe de fonctionnement de l'OIE en réseau?

Le réseau des instituts:

Ce fonctionnement qui s'est imposé au fil du temps est considéré comme efficace, sans lourdeur et susceptible de réagir avec souplesse aux exigences des donneurs d'ordre. Les échanges entre instituts garantissent la communication, la comparaison et l'interprétation des données et informations disponibles et évite les doubles emplois. Les travaux de recherche « suggérés » par l'OIE et le supplément des travaux qu'ils occasionnent font désormais partie du programme de travail des membres du réseau.

Réseau Instituts et Comité de Pilotage :

L'intégration des membres du réseau comme membre à part entière du Comité de Pilotage est globalement appréciée. Elle garantit l'adoption commune par les partenaires institutionnels et les experts du contenu des recherches et des méthodes et outils à mettre en œuvre

Intégration des Offices statistiques dans le Comité de Pilotage :

Cette intégration s'est avérée utile pour que chacun puisse avoir une vision exacte de la statistique harmonisée dans la Grande Région et elle permet à l'OIE de profiter du travail de collecte et d'harmonisation réalisé par le collège des statisticiens de la GR

Coordinations du réseau :

La coordination scientifique et technique du réseau, assurée par l'Info-Institut s'est avérée efficace

La coordination de l'ensemble de l'OIE et l'animation assurées par l'IWEPS sont globalement considérées comme des éléments déterminants dans la réussite du fonctionnement de l'OIE

1.6. Souhaitez-vous faire des propositions de modification par rapport au travail de l'OIE tel qu'il a été effectué jusqu'à présent ou par rapport aux procédures (p. ex. financement) ?

Une partie des répondants considère que le ROI doit faire ses preuves, mais que si les parties prenantes s'y appliquent de manière conséquente, il doit garantir, à lui seul, le bon fonctionnement de l'OIE.

Des propositions « nouvelles » sont cependant émises. Elles concernent :

- la garantie d'une meilleure pérennité de l'OIE, essentiellement en matière de perspectives durables. Un budget annuel de 50.000€ par région devrait être garanti pour une période de planification d'au moins 5 ans ;
- le désir de voir l'OIE se structurer de manière plus formelle, reposant par exemple sur des outils existants au sein de l'UE, tel que le Groupement européen de coopération transfrontalière ;

- une identification plus claire et plus concrète des buts que devrait atteindre l'OIE, ainsi que des moyens qu'il désire mettre en œuvre pour les atteindre. Les propositions en la matière devraient être plus intensivement discutées, publiées et diffusées ;
- une participation plus active de l'OIE dans le processus de développement du marché de l'emploi.

Une délégation se plaint du retard avec lequel sont transmis les documents préparatoires aux réunions du Comité de Pilotage.

1.7. Voyez-vous d'autres possibilités pour diffuser les résultats du travail de l'OIE ? Si oui, lesquelles ?

- Organisation et participation à des colloques et séminaires pour provoquer un débat entre experts et pour assurer une diffusion plus large des travaux de l'OIE auprès des acteurs économiques de la Grande Région ;
- L'OIE devrait se doter d'une liste générale et partagée de diffusion de ses rapports ;
- L'OIE devrait disposer de pages propres sur le site officiel de la Grande Région ;
- Il faut renforcer le lien avec tous les partenaires actifs de la Grande Région pour bénéficier de leur expérience et stimuler leur activité ;
- L'OIE devrait se doter d'un logo et d'une charte Graphique.

Dans les questions suivantes, les répondants étaient invités à évaluer le thème en Positif (P), Satisfaisant (S) ou Négatif (N)

2. Evaluation de l'organisation et coopération

2.1. Organisation de l'OIE (invitations, animation, fréquence des réunions. etc.) 7P 1S

Bémol à l'appréciation générale positive : retard dans la transmission des documents préparatoires aux réunions

2.2. Coopération au sein du comité de pilotage (atmosphère de travail, échange d'informations, communication, efficacité, respect des décisions, etc.) 5S 4P

- La situation semble s'être améliorée avec le temps, grâce, entre autres, au travail de coordination et d'animation réalisé par la Wallonie.
- Trop de temps est perdu à cause d'une méconnaissance des contraintes spécifiques à chaque partenaire et chaque région.
- Il faut insister sur le caractère obligatoire des décisions prises au sein du CP.

2.3. Coopération entre le réseau des instituts et le comité de pilotage 4S 5P

Ici aussi, la situation semble s'être améliorée avec le temps, grâce, entre autres, à la participation de tous les représentants du réseau au sein du CP en qualité d'hôtes permanents. Néanmoins :

- les propositions du réseau devraient être plus diversifiées sur les thématiques
- le réseau devrait soumettre plus fréquemment au CP des rapports intermédiaires écrits sur l'état d'avancement de ses travaux

2.4. Coopération entre les offices statistiques et le comité de pilotage 6S 1P 1 Sans opinion

La présence d'un représentant des offices statistiques régionaux en tant que membre à part entière du CP doit garantir un bon échange d'informations entre l'OIE et les offices statistiques. Elle doit également garantir la validité des chiffres utilisés par l'OIE et la prise en compte de l'intégralité du territoire de la GR.

La coopération est considérée comme bonne sur le plan humain, mais fait apparaître les difficultés de fond liées à l'harmonisation interrégionale des données et à la différence de statut et de pouvoir décisionnel des offices statistiques régionaux. Les membres du Sommet, dans la mesure où ils ont la possibilité et la volonté d'agir en la matière, devraient (une fois de plus) être sollicités à ce sujet et l'intégration d'EUROSTAT et/ou de services compétents de la Commission européenne au CP a été suggérée

2.5. Coopération entre le Comité économique et social et le comité de pilotage 7S 1P 1N

Principe de base:

Même indirectement, le CESGR contribue à la définition du programme de travail de l'OIE. Il est représenté au CP par 3 de ses membres qui devraient garantir l'échange d'informations entre les 2 organes

Constat :

La participation des membres du CESGR aux travaux du CP est insuffisante (dixit un de ces 3 membres)

Recommandations

- les représentants du CESGR devraient s'efforcer d'assurer l'échange d'informations
- l'OIE devrait être présent à (certains) groupes de travail du CESGR

Remarque personnelle : ne pas sous estimer l'importance des déplacements que ces participations croisées engendrent.

3. Analyse des résultats des travaux.

Ce paragraphe est exclusivement destiné aux membres du Comité de pilotage.

3.1. Qualité des travaux du réseau des instituts et celle de la méthode utilisée (qualité des demandes de projet, des analyses scientifiques, de la méthodologie, de la présentation des résultats des travaux) 2P 2S 1N

La qualité des travaux s'est sensiblement améliorée entre le premier et le deuxième rapport de l'OIE. Deux recommandations sont cependant adressées :

- Plus de proactivité et d'intégration des acteurs sociaux de la GR (via EURES et CESGR).
- Disposer plus tôt des demandes de projet ; avertir à temps des modifications et assurer une meilleure présentation des résultats.

3.2. Qualité des résultats des travaux de l'OIE (par rapport à la teneur de l'information, à l'approche méthodologique et aux possibilités de mise en œuvre) 2P 2S 2N

Des avis divergents :

- La qualité des rapports a été jusqu'ici jugée peu satisfaisante.
- Les méthodes et le contenu des informations sont appréciés positivement.

3.3. L'OIE a-t-il rempli, sur le fond, les missions qui lui ont été confiées par le Sommet de la Grande Région, de manière satisfaisante ? 2P 2S 1N

L'appréciation est nuancée dans l'absolu, mais devient positive quand on la situe dans le contexte de l'ensemble des groupes de travail créés par les différents Sommets

4. Possibilités d'exploitation et diffusion des résultats des travaux de l'OIE .

4.1. Comment jugez-vous les possibilités d'exploitations des résultats des travaux de l'OIE 3N 4S 2P

- Les résultats présentent les grandes tendances, mais sont trop larges et présentent un faible degré d'opérationnalité.
- La spécificité de la GR, en l'occurrence le fait qu'elle représente le plus grand mouvement transfrontalier de travailleurs de l'Europe des 25, devrait être mieux exploitée.
- On constate que lorsqu'on réalise une étude sur la situation économique et sociale de la GR, il est fait grand usage des travaux de l'OIE et des publications transfrontalières des offices statistiques (cfr l'étude réalisée par le CERRM).

4.2. Comment jugez-vous le degré de notoriété du travail de l'OIE dans votre région ? 8N 1S

Il y a quasi unanimité au sujet de la trop faible notoriété de l'OIE et de ses travaux. Quelques pistes sont suggérées :

- Créer un label OIE
- Approfondir la collaboration avec les groupes de travail du CESGR
- Présenter l'OIE et ses résultats dans l' « espace politique »

5. Budget et modalités de financement.

Comment jugez-vous les procédures actuelles en matière de financement et de gestion des projets de l'OIE? 3P 3S 2N

Les avis négatifs concernent essentiellement les procédures de financement dans le passé: absence de transparence, incertitude de surcroît conséquent de travail pour l'office de coordination des travaux. Deux éléments risquent d'améliorer sensiblement ce point dans un bref délai :

- Le ROI, qui vise à améliorer les procédures en la matière.
- Le financement e-BIRD qui confère pérennité et sérieux dans la démarche.

6. Autres remarques, analyses et propositions d'amélioration.

- La coopération transfrontalière et surtout le développement intégré de la globalité de la GR sont des démarches strictement volontaristes et, au départ, les régions sont plutôt intéressées par leur propre développement.
- L'étude du CERRM préconise l'extension des missions de l'OIE pour en faire un « observatoire de l'évolution économique et sociale de la GR ».

Les partenaires du réseau des instituts



Saarbrücken, décembre 2004