

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

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



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

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

Saarbrücken, avril 2006

Sommaire

Point sur les informations disponibles pour analyser la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région..... 1

1. Remarques préliminaires sur la méthodologie.....	1
2. Taux d'activité.....	4
<i>Le taux d'activité de la Grande Région est au même niveau que l'année précédente</i>	<i>4</i>
<i>Maintien des disparités sensibles dans le taux d'activité des composantes régionales</i>	<i>5</i>
<i>Baisse des taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans</i>	<i>6</i>
<i>Recul de la participation des hommes à la vie active.....</i>	<i>6</i>
<i>Légère hausse du taux d'activité des femmes</i>	<i>7</i>
<i>Des disparités toujours sensibles entre les taux d'activité des hommes et ceux des femmes</i>	<i>8</i>
<i>Rapprochement sensible des taux d'activité femmes / hommes chez les plus jeunes.....</i>	<i>9</i>
3. Taux de chômage	11
<i>9,2% de la population active de la Grande Région est au chômage en 2004</i>	<i>11</i>
<i>Au niveau infra régional, les taux de chômage sont très différenciés</i>	<i>11</i>
<i>1 femme active sur 10 est au chômage dans la Grande Région en 2004</i>	<i>14</i>
<i>1 jeune actif sur 5 est au chômage dans la Grande Région</i>	<i>14</i>
<i>Les difficultés des jeunes sur le marché du travail – un phénomène qui s'est généralisé.....</i>	<i>17</i>
4. Taux d'emploi.....	19
<i>Taux d'emploi – on est encore loin des objectifs de Lisbonne</i>	<i>19</i>
<i>De grandes disparités au niveau de l'emploi dans les différentes régions.....</i>	<i>20</i>
<i>Progrès dans les taux d'emploi des seniors</i>	<i>21</i>
<i>Recul des taux d'emploi des jeunes</i>	<i>23</i>
<i>Stagnation du taux d'emploi chez les femmes</i>	<i>23</i>
<i>Réduction de la disparité hommes / femmes du fait de la baisse des taux d'activité chez les hommes.....</i>	<i>25</i>
<i>Nouvelle augmentation des emplois à temps partiel.....</i>	<i>26</i>
<i>Niveau constant de l'emploi par rapport à l'année précédente</i>	<i>27</i>
<i>Sur une période de 5 ans, le bilan de l'emploi est positif dans la Grande Région</i>	<i>28</i>
<i>L'emploi selon les secteurs économiques</i>	<i>30</i>
<i>Ralentissement de la dynamique de croissance dans le secteur des services</i>	<i>31</i>
5. Travail frontalier.....	34
<i>Aperçu général : Flux frontaliers dans la Grande Région.....</i>	<i>34</i>
<i>Le nombre de frontaliers au Luxembourg multiplié par dix en 30 ans.....</i>	<i>37</i>
<i>Les frontaliers allemands toujours plus nombreux au Luxembourg</i>	<i>38</i>
<i>Hausse du chômage malgré la progression de l'emploi : un problème structurel.....</i>	<i>42</i>
<i>Plus de 300 000 frontaliers attendus au Grand-Duché en 2055</i>	<i>43</i>
<i>La Lorraine reste la première région d'origine des navetteurs</i>	<i>44</i>
<i>Moins de Lorrains en Allemagne, davantage au Luxembourg</i>	<i>45</i>
<i>En 2015, 86 000 Lorrains seront employés au Luxembourg.....</i>	<i>47</i>
<i>Le flux des navetteurs immigrants français stagne en Sarre</i>	<i>48</i>
<i>Les frontaliers principalement représentés dans les industries manufacturières.....</i>	<i>49</i>
<i>Augmentation du flux des travailleurs frontaliers en provenance de Sarre et de Rhénanie-Palatinat.....</i>	<i>50</i>
<i>Forte présence des frontaliers dans l'industrie en Rhénanie-Palatinat.....</i>	<i>51</i>

<i>Augmentation de presque moitié du nombre des frontaliers wallons sortants depuis 1996</i>	53
<i>Les trois quarts des frontaliers wallons travaillent au Luxembourg</i>	53
<i>Les frontaliers français en Wallonie travaillent surtout dans la Province du Hainaut</i>	56
<i>Conclusions sur le marché de l'emploi transfrontalier</i>	56

Thème spécifique: tendances démographiques et leurs effets sur le marché de l'emploi dans la Grande Région.....60

1. Situation démographique – point de départ	63
<i>L'évolution démographique de la Grande Région n'a pas été régulière sur les 20 dernières années</i>	63
<i>Un bilan démographique favorable pour l'ensemble de la Grande région depuis 1990 mais contrasté au niveau infra régional</i>	64
<i>Evolution démographique dans la Communauté Germanophone de la Belgique</i>	65
<i>Un jeu des mouvements naturels et migratoires très disparate</i>	66
<i>Mouvement de population dans la Communauté Germanophone de Belgique</i>	68
<i>Le vieillissement de la population dans la Grande Région s'effectue par les deux extrémités de sa structure par âge</i>	68
<i>Evolution démographique par tranches d'âge dans la Communauté Germanophone de Belgique</i>	70
<i>Un recul démographique à l'horizon 2020</i>	70
<i>Le vieillissement de la population devrait s'amplifier à l'horizon 2020</i>	72
2. Conclusion : Evolution démographique et marché de l'emploi dans les composantes régionales	73
<i>Des conditions plus favorables au Luxembourg, en Lorraine et en Wallonie</i>	73
<i>Intégration plus élevée dans le marché de l'emploi en Sarre et en Rhénanie-Palatinat</i>	75
<i>Différences régionales dans le niveau des qualifications</i>	76
<i>Perspectives</i>	77
3. Effets et exigences pour le marché de l'emploi dans la Grande Région	78
<i>Des effectifs vieillissants dans les entreprises de la Grande Région</i>	78
<i>Le changement démographique ne résout pas le problème du chômage</i>	78
<i>Difficultés attendues à moyen terme dans le recrutement de jeunes qualifiés</i>	78
<i>La qualification et la formation prennent de plus en plus d'importance</i>	79
<i>Nouveaux emplois attendus</i>	79
<i>Le décalage de la pyramide des âges réclame un changement de mentalité</i>	79
<i>Nécessité de mobiliser la population active potentielle</i>	79
<i>Il est nécessaire de mieux utiliser la main-d'œuvre disponible en intégrant mieux les seniors et en augmentant la participation des femmes à la vie active</i>	80
<i>Les faibles taux d'emploi des seniors et des femmes dans la Grande Région sont à la fois un défi et une opportunité</i>	80
3.1 Situation des seniors et principaux champs d'action	81
<i>Des entreprises peu disposées à recruter</i>	81
<i>Le chômage des seniors est plus prononcé dans les régions allemandes</i>	82
<i>Disparités régionales au niveau du départ à la retraite</i>	82
<i>Supprimer les préjugés et souligner les compétences</i>	82
<i>Mettre l'accent sur l'aspect démographique pour sensibiliser les acteurs</i>	83
<i>Il est indispensable de changer d'attitude vis-à-vis des seniors</i>	83
<i>Exemple de projet : KomKon – « Préserver les compétences dans l'artisanat »</i>	84

<i>Promouvoir un travail répondant aux besoins d'un personnel vieillissant et utiliser les instruments qui existent</i>	84
<i>Qualification, formation tout au long de la vie et culture d'entreprise appropriée pour toutes les tranches d'âge</i>	85
<i>Le changement démographique, une opportunité pour améliorer l'organisation du travail</i>	85
<i>Associer les acteurs extérieurs à l'entreprise, regrouper et combiner les aides</i>	85
3.2 Situation des femmes et principaux champs d'action	86
<i>Disparités dans les taux de natalité pour un taux d'emploi globalement faible</i>	86
<i>Taux de natalité élevé pour un taux d'emploi faible d'une part, plus grande intégration dans le marché de l'emploi avec une renonciation plus prononcée aux enfants d'autre part</i>	88
<i>Les taux de travail à temps partiel varient fortement dans la Grande Région</i>	88
<i>Garde d'enfants : facteur essentiel de la conciliation entre vie familiale et professionnelle</i>	89
<i>Les structures d'accueil proposées pour les enfants en bas âge sont insuffisantes dans toutes les régions</i>	89
<i>Dans toutes les régions, les structures proposées pour les enfants à partir de 3 ans sont mieux développées</i>	91
<i>Concilier durablement la vie de famille et la vie professionnelle</i>	91
<i>Rompre le rôle traditionnel des hommes et des femmes dans le cadre du travail à temps partiel</i>	92
<i>Mettre les conditions du travail à temps partiel sur le banc d'essai</i>	92
<i>Exemple de projet « Diriger à temps partiel »</i>	93
<i>Moduler la durée du travail pour répondre aux besoins des familles</i>	93
<i>Promouvoir l'activité professionnelle et la vie de famille en améliorant la garde des enfants</i>	94
<i>Exemple de projet : « L'Atelier des lutins » à Hambach</i>	94
<i>Créer des normes de qualité et des incitations pour la garde des enfants</i>	95
<i>Exemple de projet : Service de garde à domicile à horaires atypiques</i>	95
<i>Faire de la garde des enfants en bas âge une tâche prioritaire</i>	95
<i>Exemple de projet : Agence pour des crèches d'entreprise</i>	96
<i>Optimiser les conditions générales en faveur des parents</i>	96
<i>Exemple de projet : Alliance locale pour les familles à Trêves</i>	97
Annexe	99
<i>Données socio-économiques pour la Grande Région de 1998 à 2004</i>	100
<i>Glossaire des définitions et concepts dans l'enquête communautaire sur les forces de travail</i>	104
<i>Portrait de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi</i>	107
<i>Bibliographie</i>	112

Abréviations

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

Résumé

Dans son quatrième rapport soumis au 9^{ème} sommet de la Grande Région, l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi décrit et analyse la situation et l'évolution du marché de l'emploi dans la Grande Région à partir des principaux indicateurs structurels. Dans le cadre du rapportage régulier au sommet des exécutifs, il a été mis au point un système de suivi du marché de l'emploi de la Grande Région que l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi met à jour régulièrement et à partir duquel il procède à des évaluations différenciées. Parallèlement au rapport structurel sur les composantes régionales, soit la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et la Communauté Germanophone de Belgique, le présent rapport analyse l'évolution démographique dans l'espace de coopération et donne une première idée des effets de cette évolution et des nécessités d'action future pour le marché de l'emploi de la Grande Région.

2,7% de la population active européenne (UE des 15) dans la Grande Région

En 2004, la Grande Région compte près de 5 millions d'actifs, soit 2,7% des actifs dans l'Union européenne (UE des 15). Les femmes, bien qu'elles soient majoritaires dans la population totale, ne représentent que 43% de la population active. Le taux d'activité, qui s'établit à 66,3%, est inférieur à la moyenne européenne (UE des 15 : 70,4%) ; on note en particulier un recul des taux d'activité dans toutes les tranches d'âge jeunes par rapport à 2003. Le taux d'activité des hommes a baissé d'un point depuis 2002 et retombe au niveau de 1999 avec 75%. Les femmes en revanche affichent globalement une légère tendance positive avec un taux d'activité de 57,7%.

Taux de chômage de 9,2% dans la Grande Région

Le taux de chômage dans la Grande Région s'élève à 9,2%. L'espace transfrontalier est donc plus touché par le chômage que le marché de l'UE des 15 (8,2%). Au niveau de la Grande Région, le chômage varie entre 4,8% (Luxembourg) et 12% (Wallonie), avec de fortes disparités régionales. Le taux de chômage reste plus prononcé chez les femmes que chez les hommes, notamment en Lorraine. Le taux de chômage des jeunes, de 20,1%, est également supérieur à la moyenne de la Grande Région.

Taux d'emploi – la Grande Région est encore loin des objectifs de la Stratégie européenne de l'emploi

Un indicateur clé du rapportage sur la politique économique et la politique de l'emploi au niveau européen est le taux d'emploi. La Stratégie européenne de l'emploi (SEE) prévoit 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. La Grande Région (60,3%) tout comme les composantes régionales sont encore loin de ces objectifs. Le taux d'emploi global dans l'espace de coopération varie entre 55% en Wallonie et 64,9% en Rhénanie-Palatinat – la moyenne européenne (UE des 15) s'établit à 64,5%.

*Taux d'emploi
des femmes de 52,1%*

Avec 52,1%, le taux d'emploi des femmes est également bien inférieur à l'objectif de Lisbonne. Toutes les régions ont cependant fait des progrès relatifs depuis 2000 pour réduire les disparités entre les taux d'emploi hommes/femmes : en 2004, l'écart entre le taux masculin et le taux féminin est de 16,3 points (contre 18,1% en l'an 2000). Cet écart se situe dans un ordre de grandeur comparable à celui des Etats membres européens (UE des 15) et affiche à peu près la même évolution.

*Taux d'emploi
des seniors de 34,7%*

Au cours des années passées, toutes les régions ont fait des progrès au niveau de l'emploi des seniors, mais des efforts restent à faire : rien que pour atteindre en 2004 la moyenne européenne, il faudrait employer environ 95 000 personnes de plus dans cette tranche d'âge.

*Taux d'emploi
chez les jeunes de 31,1%*

En 2004, le taux d'emploi des jeunes s'établit en moyenne à 31,1% et est ainsi nettement inférieur à la valeur comparative européenne (UE des 15 : 39,7%). Au niveau de la Grande Région, on observe une évolution négative du taux d'emploi chez les jeunes dans toutes les composantes régionales.

*Plus de sept salariés sur dix
travaille dans le secteur des
services*

Le nombre total de salariés (travailleurs au lieu de travail) s'établit à un peu plus de 4 millions en 2004 dans la Grande Région et reste ainsi au même niveau qu'en 2003. Il a augmenté de 6% entre 1998 et 2003, ce qui est notamment dû au niveau d'emploi croissant au Luxembourg. En 2003, plus d'un salarié sur cinq (au lieu de travail ; 21,3%) est employé dans le secteur de la production ; mais avec plus de sept salariés sur dix (72%), c'est le secteur des services qui a le poids le plus important dans l'emploi au niveau de la Grande Région. Les pourcentages varient selon les régions entre 68% en Sarre et 77,1% au Luxembourg.

*167 000 frontaliers dans la
Grande Région – Le
Luxembourg reste le point
fort de l'emploi frontalier*

Avec 167 000 frontaliers se rendant actuellement dans les composantes de la Grande Région pour y travailler, les flux frontaliers au sein de la Grande Région ne cessent d'augmenter. Le marché de l'emploi transfrontalier est toujours caractérisé par l'afflux ininterrompu de frontaliers vers le Luxembourg (118 385 frontaliers entrants) et le flux, en baisse, de frontaliers se rendant de France en Sarre. En revanche, on observe un flux plus important de Sarrois et de Rhénans-Palatins vers le Luxembourg, ce qui est dû aux emplois lucratifs proposés dans le secteur tertiaire et à l'évolution conjoncturelle timide en Allemagne. Avec 84 194 frontaliers sortants, la Lorraine reste la région envoyant le plus de frontaliers dans les autres composantes régionales ; ils représentent 57% de tous les frontaliers sortants dans la Grande Région. Selon les calculs prévisionnels, le nombre de frontaliers lorrains se rendant au Luxembourg passera à 86 000 d'ici 2015. Le Luxembourg attend à l'horizon 2055 plus de

300 000 travailleurs originaires d'autres régions.

Sujet prioritaire : tendances démographiques et effet du changement démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région

Décalage de la pyramide des âges à la suite du changement démographique

La Grande Région, comme l'Europe dans son ensemble, est touchée par le changement démographique. Là où l'on constate aujourd'hui un faible taux de natalité, là où domine une pénurie de jeunes et notamment de futures mères, la population baissera au cours des prochaines générations. L'allongement simultané de l'espérance de vie entraînera dans les prochaines décennies un décalage important de la pyramide des âges. Ce changement ne fera pas que remettre en question les systèmes actuels de protection sociale, mais aura également un effet durable sur le marché de l'emploi et le monde professionnel.

2,5% de la population européenne vit dans la Grande Région

Le 1er janvier 2005, 11 302 464 personnes, soit environ 2,5% de la population européenne (UE 25), vivent dans la Grande Région. Alors que la Grande Région a connu un déclin démographique entre 1975 et 1987, la population globale a augmenté de 1,3% entre 1998 et 2005. Au sein de la Grande Région, les tendances régionales sont différenciées, parfois même opposées. Par ailleurs, on observe que le processus de vieillissement est plus ou moins avancé selon les régions : le quotient de personnes âgées dans la Grande Région s'établit à 41,7, sachant que les Länder allemands affichent les valeurs les plus élevées. Le Luxembourg, en revanche, a une population relativement jeune.

Déclin démographique de -0,8% d'ici 2020

Au niveau de l'évolution démographique, on prévoit pour la Grande Région un recul de -0,8% à l'horizon 2020 qui touchera particulièrement la Sarre et la Rhénanie-Palatinat. Alors que la part des jeunes de moins de 20 ans est aujourd'hui de 22,9% dans la Grande Région, elle n'atteindra plus que 20,4% en 2020. Parallèlement, le pourcentage des 20 à 59 ans baissera de 2,8 points sur la même période et celui des plus de 60 ans augmentera en revanche de 5,2 points.

Des effectifs vieillissants et un manque de main-d'œuvre lors du recrutement de jeunes dans les entreprises

L'évolution de la population active dans la Grande Région sera caractérisée par l'augmentation constante de la part des seniors, alors que de moins en moins de jeunes actifs seront présents sur le marché de l'emploi et de la formation. Toutes les composantes de la Grande Région sont touchées par ce processus de vieillissement. Il faut donc s'attendre à ce que les effectifs vieillissent et faire face à un manque de main-d'œuvre lors du recrutement de jeunes, notamment moyennement et hautement qualifiés, dans les entreprises.

*Considérer les effectifs
vieillissants comme une
opportunité*

Pour couvrir les besoins de main-d'œuvre, il sera nécessaire non seulement de relever globalement le niveau de formation mais aussi de mieux utiliser les réserves de main-d'œuvre. Pour ce faire, il faudra mieux intégrer les seniors et accroître la participation des femmes à la vie active. Dans cette perspective, le quatrième rapport étudie plus particulièrement la situation actuelle des seniors et sur la conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle.

Il est important que tous les acteurs sur le marché de l'emploi changent d'attitude vis-à-vis des effectifs vieillissants. Sensibiliser les entreprises, les dirigeants et les employés mêmes à cette question est un point central pour traiter rationnellement la question du changement démographique. Les seniors ne doivent pas être perçus comme un problème, mais comme une opportunité et un défi. Au niveau des entreprises, il existe différentes approches en termes d'aménagement du travail répondant aux besoins d'un personnel vieillissant. De nombreux instruments au niveau de l'organisation du travail et de la politique du personnel sont déjà disponibles, reste à les adapter aux besoins individuels et à les ajuster dans le cadre d'un concept global. Les acteurs extérieurs à l'entreprise auront, quant à eux, pour tâche prioritaire de regrouper et de combiner les différentes aides et approches proposées pour assister durablement les entreprises de la Grande Région à aménager le travail afin qu'elles puissent répondre aux défis du changement démographique.

*Concilier durablement la vie
de famille et la vie
professionnelle*

Il sera essentiel d'articuler les conditions de travail en fonction des besoins des familles pour permettre les femmes, dans le cadre du changement démographique, à participer davantage à la vie active. La conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle est certes un instrument important pour mobiliser une main-d'œuvre supplémentaire ; en mettant en place des conditions générales plus favorables aux familles, il sera également possible d'assurer l'avenir des futures générations et de contribuer à l'égalité des chances. Pour agir en ce sens, il faudra en premier lieu améliorer, en termes quantitatifs et qualitatifs, les structures d'accueil des enfants et s'efforcer de moduler la durée de travail pour satisfaire aux besoins des familles.

En regard du changement démographique, une politique familiale orientée vers l'avenir devra être ancrée dans l'environnement familial. Une politique familiale plus axée sur les particularités locales peut contribuer à mieux répondre aux besoins des familles et améliorer leur marge de manœuvre et leurs actions ainsi que les mesures prises en leur faveur.

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

1. Remarques préliminaires sur la méthodologie

Le quatrième rapport de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi (OIE) destiné au 9^{ème} Sommet de la Grande Région actualise les indicateurs suivi de la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. Il met à jour les données structurelles conformément à la procédure ajustée avec les partenaires du réseau et appliquée avec succès par le passé.

Les données statistiques existantes ont été mises en cohérence avec les données résultantes de l'enquête sur les forces de travail d'EUROSTAT et complétées par d'autres informations des instituts statistiques et agences de l'emploi. On s'est efforcé dans la mesure du possible d'intégrer des séries chronologiques relativement longues afin de relativiser les évolutions de l'année précédente et de mieux cerner les tendances d'évolution sous une plus longue perspective.

EUROSTAT

L'enquête communautaire sur les forces de travail, mises à disposition par EUROSTAT, est la principale source de données harmonisées sur les marchés régionaux de l'emploi. Il s'agit d'un sondage effectué auprès de ménages privés¹ dans les Etats membres de l'Union européenne, de l'AELE (à l'exception du Lichtenstein) ainsi que dans les pays candidats à l'adhésion. Elle est effectuée depuis 1960 par l'Office Statistique des Communautés Européennes. Pour satisfaire au besoin croissant de données en temps réel, on a décidé vers le milieu des années 90 de passer à une enquête continue² afin de pouvoir mettre à disposition des résultats trimestriels sur la participation à la vie active des personnes âgées de 15 ans et plus.³ Tous les pays impliqués ont ajusté en conséquence leur mode d'enquête jusque fin 2005 – la France et le Luxembourg ont procédé aux modifications en 2003, l'Allemagne fin 2005.⁴

Les instituts et services statistiques nationaux des 31 pays participants sont responsables de la réalisation de l'enquête et communiquent leurs résultats à EUROSTAT selon un plan de codage défini. EUROSTAT se charge de la coordination et du traitement des données et garantit par là même l'utilisation de concepts et de définitions homogènes en conformité avec les principes du Bureau International du Travail ainsi que d'un système commun de

¹ Englobant toutes les personnes à partir de 15 ans vivant dans des ménages privés.

² Dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail, le statut du marché de l'emploi et d'autres caractéristiques ont été recensés pendant une semaine de référence au cours de chaque trimestre. Depuis 2003, les unités d'enquête sont réparties régulièrement sur les trimestres, de sorte que les données trimestrielles se fondent sur les données moyennes d'un trimestre.

³ 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.

⁴ En Allemagne, l'enquête sur les forces de travail est réalisée dans le cadre du recensement par échantillonnage. Les bases juridiques ont empêché jusqu'à présent l'introduction d'un concept d'enquête sur une période inférieure à un an. Après le passage à une enquête par échantillonnage continu en 2005, on disposera à l'avenir également de résultats trimestriels pour l'Allemagne. 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 sowie The European Labour Force Survey - Methods and definitions – 2001.

classification et de nomenclature (NACE rév. 1.1, ISCO-88 (COM), ISCED 1997, NUTS), de sorte que chaque pays recense un nombre donné d'informations conformément à un standard.

Sur cette base, on dispose de données harmonisées suivantes :

- ▶ Population – ventilée selon les tranches d'âge
- ▶ Nombre d'employés – ventilé selon le sexe et l'âge
- ▶ Taux d'emploi – ventilé selon le sexe et l'âge
- ▶ Taux d'activité – ventilé selon le sexe et l'âge
- ▶ PIB en millions d'euros
- ▶ Nombre de chômeurs et taux de chômage – ventilés selon le sexe et l'âge
- ▶ Ventilation de l'emploi (au lieu de résidence) en fonction des secteurs économiques

Possibilités et contraintes de l'enquête sur les forces de travail

Les données mentionnées sont disponibles dans la banque de données REGIO d'EUROSTAT sur Internet pour les différentes composantes de la Grande Région.⁵ Comme dans chaque sondage, on ne peut exclure intégralement toute erreur d'échantillonnage.⁶ Il est en principe possible d'obtenir d'autres ventilations par le biais d'évaluations spécifiques, mais l'évaluabilité est souvent limitée au niveau régional à cause du faible nombre de données. L'interprétation des données disponibles doit pour cette raison tenir compte des points suivants :

- ▶ Bien que les définitions et nomenclatures soient les mêmes, la disponibilité et la comparabilité des données statistiques entre les composantes de la Grande Région ne sont pas forcément automatiques. Des divergences peuvent toujours survenir du fait de réglementations non contraignantes au niveau national. C'est le cas par exemple de l'affectation de différentes entreprises à des branches économiques ou du recensement des jeunes chômeurs de moins de 25 ans en Wallonie / Belgique.⁷
- ▶ Du fait d'une modification méthodologique, EUROSTAT dispose pour les statistiques sur le marché de l'emploi d'une série chronologique historique allant jusqu'en 2001 et d'une série chronologique actuelle à partir de 1999.⁸ Les méthodes de calcul étant différentes,

⁵ Luxembourg = NUTS 0; Sarre = NUTS 1; Rhénanie-Palatinat = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lorraine = NUTS 2.

⁶ Dans les échantillons pondérés et extrapolés, comme c'est le cas dans l'enquête sur les forces de travail, il faut tenir compte, dans les valeurs et taux calculés, d'une certaine tolérance (erreur-type) par rapport aux valeurs réelles (cf. réglementations communautaires n° 577/98, article 3, du 9 mars 1998 concernant l'organisation de l'échantillonnage dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail). Il doit notamment en être tenu compte dans le cadre de l'interprétation des données lorraines de 2004. Après concertation et vérification par EUROSTAT, les valeurs relatives aux salariés et aux chômeurs en Lorraine sont à la limite de la zone de tolérance. En conséquence, les taux d'activité, d'emploi et de chômage de 2004 sont fortement déformés pour cette composante régionale. On s'est efforcé dans la mesure du possible de relativiser ces chiffres avec les données provisoires de 2005.

⁷ En Belgique, les jeunes de moins de 18 ans, qui ont satisfait à la scolarité obligatoire ou ont achevé leur formation professionnelle et ne trouvent pas d'emploi, ont la possibilité d'obtenir des aides après expiration d'une période d'attente de 155 jours. La période d'attente jusqu'à la date du premier versement court à partir de la date d'inscription au chômage auprès de l'agence de l'emploi, même si la personne a trouvé un emploi entre-temps. Pour cette raison, il est probable que les jeunes Belges s'inscrivent plus souvent au chômage que les jeunes dans les autres régions.

⁸ La série chronologique historique se fonde sur la méthode de calcul utilisée avant 2003, dans le cadre de laquelle les résultats des pays ont été extrapolés sur la base des résultats du deuxième trimestre. La série

on ne peut exclure de divergences entre les deux séries ; c'est la raison pour laquelle nous recourons uniquement aux données actuelles à partir de 1999.

- ▶ Les séries chronologiques peuvent parfois être incohérentes. Suite à l'ajustement à l'enquête continue, les données lorraines et luxembourgeoises présentent de telles incohérences en 2003. Cette transformation aura également lieu en Allemagne à partir de 2006 et devra être considérée en conséquence.
- ▶ Depuis 2006, la Communauté Germanophone de Belgique (CG) participe également à l'enquête sur les forces de travail de sorte que l'on disposera également pour cette composante régionale de chiffres comparables sur le marché de l'emploi. Jusqu'à présent, ces données ne pouvaient être calculées qu'à l'aide des chiffres officiels au niveau de la municipalité (au-dessous du niveau NUTS 3) qui ne sont toutefois pas toujours disponibles à ce niveau. Pour la Communauté Germanophone, il a fallu à nouveau recourir aux données du partenaire du réseau.⁹
- ▶ Pour le sujet prioritaire du changement démographique, il a été nécessaire de recourir à une évaluation spécifique de l'enquête sur les forces de travail afin de déterminer les taux d'activité, d'emploi et de chômage en fonction de l'âge, mais à un niveau plus détaillé. Ces données ne figuraient pas sous cette forme dans la banque de données d'EUROSTAT. Les données disponibles sur Internet se basent en règle générale sur des moyennes annuelles au niveau régional, alors que l'évaluation spécifique ne comprend que les données du deuxième trimestre¹⁰. Il est donc possible que ces données divergent légèrement des données disponibles en ligne.
- ▶ Le concept de l'enquête sur les forces de travail portant sur la population et, par là même, sur les salariés résidents, les chiffres d'EUROSTAT sur les salariés n'englobent pas les frontaliers qui représentent une très grande partie de la population active luxembourgeoise.

Données des instituts statistiques

Les instituts statistiques de la Grande Région mettent actuellement au point un portail statistique qui permettra à l'avenir d'avoir accès à des données économiques et sociales harmonisées pour la Grande Région. La banque de données sera accessible sur Internet dans le courant de l'année 2006. La structure et le contenu du portail statistique sont conformes à la structure de l'annuaire statistique annuel de la Grande Région et des statistiques en bref.¹¹ Pour la question du changement démographique, les principaux indicateurs de l'évolution démographique se fondent sur les données de base des instituts statistiques mais on fait l'objet de traitement propre au réseau des instituts.

chronologique actuelle est calculée sur la base de moyennes annuelles – dans la mesure où l'on dispose de données trimestrielles.

⁹ Certaines statistiques officielles n'étant pas encore disponibles suite aux modifications apportées à l'ONSS, les chiffres sur la population active dans la Communauté Germanophone n'ont pas pu être mis à jour.

¹⁰ Pour la Wallonie, on dispose uniquement de moyennes annuelles.

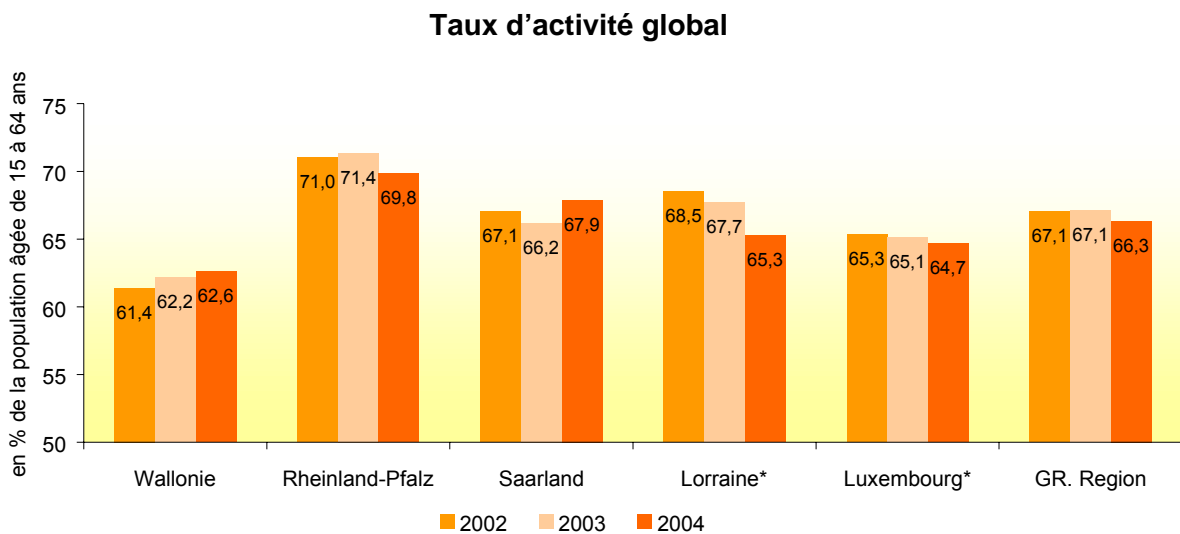
¹¹ Cf. Offices statistiques de la Grande Région : Statistiques en bref. 2006.

2. Taux d'activité

En 2004, la population active globale (actifs et chômeurs) dans la Grande Région s'élève à presque 5 millions, soit 2,7% des actifs dans l'Union européenne (UE des 15). Le pourcentage des femmes, de quelque 43%, est inférieur à la valeur comparative (44,3%). Selon les données d'Eurostat, la population active globale a baissé d'environ 2% par rapport à 2001, ce qui vient toutefois pour l'essentiel du recul de la population active en Lorraine à la suite de modifications méthodologiques.¹²

Le taux d'activité de la Grande Région est au même niveau que l'année précédente

Cette incohérence méthodologique en 2003 fait que la comparaison des taux d'activité en Lorraine et au Luxembourg dans la série chronologique est soumise à certaines réserves. Vu le poids qu'a l'emploi lorrain dans la Grande Région, le recul de 0,8 points dans le taux d'activité enregistré dans la Grande Région est probablement surestimé ; on peut supposer ici que le niveau de l'activité est resté à peu près constant.¹³ Comparé à la moyenne des Etats membres de l'Union européenne (UE des 15 : 70,4%), le taux d'activité de la Grande Région est inférieur à la moyenne. En 2000, l'écart de la Grande Région était de 2,3 points, en 2004 d'environ 3 points. Parmi toutes les composantes régionales, seule la Rhénanie-Palatinat affiche un taux atteignant la moyenne européenne. On observe globalement au niveau européen une tendance à la hausse, légère et régulière.



* Incohérence dans la série chronologique 2003

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

¹² La série chronologique pour la Lorraine et le Luxembourg présente en 2003 des incohérences du fait d'un changement méthodologique dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail dans ces deux pays. Dans les données d'Eurostat, on note entre 2003 et 2004 une baisse relativement forte de la population active en Lorraine, une évolution qui ne peut être expliquée par la situation réelle. Pour cette raison, nous préférons renoncer à une présentation comparative de l'évolution de la population active. Par ailleurs, il faut tenir compte du fait que cette incohérence touche également les évaluations plus détaillées, par exemple par tranche d'âge. L'interprétation des données lorraines est donc soumise à certaines réserves.

¹³ Cf. également l'évolution des taux d'activité selon les régions présentée ci-dessous.

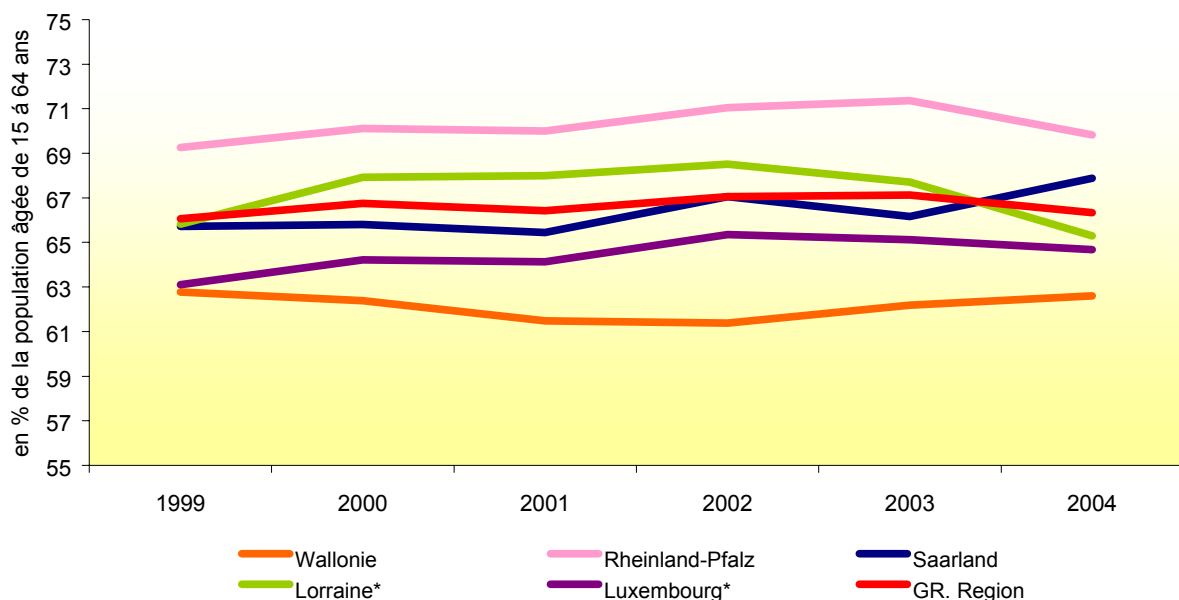
Le **taux d'activité** représente ici les « forces de travail » (personnes actives occupées et personnes au chômage) en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans.

Dans les rapports élaborés jusqu'à présent par l'OIE, le taux d'activité a été indiqué par rapport à la population en âge de travailler (à partir de 15 ans). L'ajustement de l'indicateur également pour les années précédentes fait qu'il n'est plus possible de comparer ce chiffre aux taux d'activité indiqués dans des rapports antérieurs.

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

En 2004 également, on note des disparités sensibles entre les taux d'activité des différentes régions. Les taux d'activité vont de 62,6% en Wallonie à 69,8% en Rhénanie-Palatinat, soit un écart de 7,2 points.¹⁴ Mise à part la Rhénanie-Palatinat, la Sarre a également un taux d'activité supérieur à la moyenne de toutes les composantes régionales, alors que le Luxembourg et la Wallonie n'atteignent que des taux inférieurs à la moyenne. Le recul du taux d'activité en Lorraine entre 2003 et 2004, présenté sur la base des données d'Eurostat, est surestimé et se relativise lorsque l'on tient compte dans les analyses des données de 2005, encore provisoires. Sur cette base, on attend même une légère hausse du taux d'activité en 2005 par rapport à 2003 avec, ici aussi, une tendance régulière au-dessus de la moyenne de la Grande Région.¹⁵ Ceci vaut également pour l'évolution actuelle en Rhénanie-Palatinat. Après avoir légèrement baissé, la courbe wallonne enregistre une légère tendance à la hausse depuis 2002 et se rapproche ainsi de l'évolution générale. On observe, avec certaines fluctuations, une évolution relativement régulière des taux d'activité.

Evolution du taux d'activité par région entre 1999 et 2004



* Incohérence dans la série chronologique 2003

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

¹⁴ En 1999, la différence était de 6,5 points.

¹⁵ Dans le cas de la Lorraine, les données régionalisées de l'enquête sur les forces de travail pour 2004 semblent être déformées soit par des valeurs aberrantes soit par des problèmes méthodologiques (par ex. une répartition irrégulière de l'échantillon sur les semaines de recensement continues).

Baisse des taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans

Au niveau européen (UE des 15), l'évolution positive du taux d'activité est répartie régulièrement sur toutes les tranches d'âge. En revanche, seuls les actifs à partir de 45 ans profitent de cette tendance positive dans la Grande Région ; chez les plus jeunes, les taux d'activité ont baissé par rapport à l'année précédente. Les jeunes de moins de 25 ans sont particulièrement touchés par cette baisse. Au niveau des régions, ce recul du taux d'activité est particulièrement perceptible en Rhénanie-Palatinat et en Sarre ainsi qu'au Luxembourg. Seule exception est la Wallonie où le taux d'activité des jeunes augmente de 1,9 points, affichant ainsi la hausse la plus forte parmi toutes les tranches d'âge. Dans les tranches d'âge moyennes (à partir de 35 ans), la hausse la plus forte du taux d'activité est observée en Sarre. Pour les actifs âgés de 45 à 54 ans, la Sarre, mais aussi la Wallonie et le Luxembourg enregistrent des hausses supérieures à la moyenne ; chez les seniors de 55 à 64 ans, la hausse – bien que nettement plus faible – ne dépasse plus qu'en Rhénanie-Palatinat la moyenne atteinte dans la Grande Région.

Taux d'activité entre 1999 et 2004 par tranche d'âge (%)

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

* Interruption de la série 2003

Source : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs : IBA / OIE

Recul de la participation des hommes à la vie active

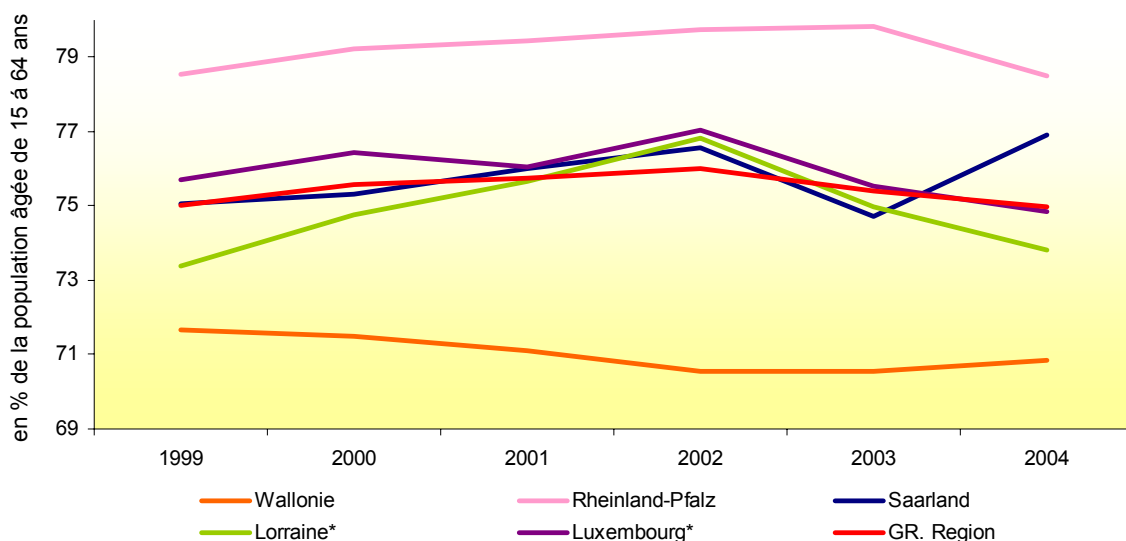
Au niveau de la Grande Région, le taux d'activité des hommes a baissé d'un point depuis 2002 et se stabilise à 75% dans la série chronologique, c'est-à-dire au niveau de 1999. Le recul de la participation des hommes à la vie active, déjà constatée dans des rapports précédents, se retrouve dans les taux d'activité recalculés.¹⁶ Par contre, le taux d'activité des

¹⁶ Jusqu'à présent, les taux d'activité ont été indiqués par rapport à la population âgée de 15 ans et plus.

femmes de 57,7% est un peu plus élevé qu'en 1999. Globalement, la tendance est encore légèrement positive chez les femmes.

L'évolution de la participation des hommes et des femmes à la vie active n'est pas régulière dans les différentes régions. Au sein de la Grande Région, la Wallonie affiche, avec 70,8%, le taux d'activité des hommes le plus faible, inchangé par rapport à l'année précédente mais encore légèrement inférieur au niveau de 1999 (71,7%). Selon les données d'Eurostat, l'évolution la plus favorable pour la participation des hommes à la vie active est observée en Rhénanie-Palatinat et en Sarre.¹⁷ D'après les résultats provisoires pour 2005, on attend un taux plus élevé par rapport à 2003 dans les deux régions.¹⁸ En Lorraine (73,8%) et au Luxembourg (74,8%) par contre, la tendance est plutôt à la baisse (légère) depuis 2002.

Evolution du taux d'activité des hommes entre 1999 et 2004



* Incohérence dans la série chronologique 2003

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

Légère hausse du taux d'activité des femmes

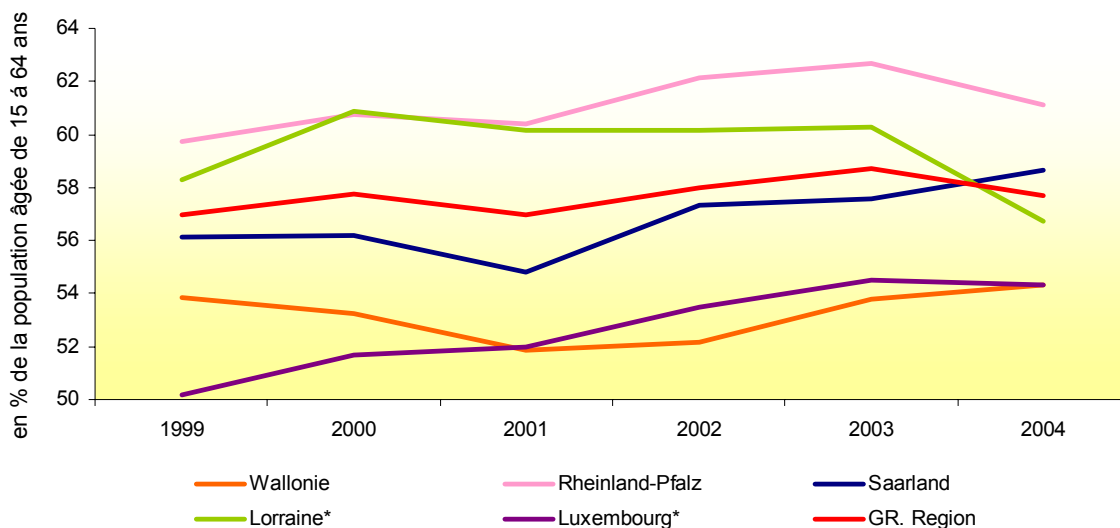
Dans la majorité des régions, la participation des femmes à la vie active par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans enregistre une légère hausse. Les taux d'activité féminins les plus élevés sont observés en Rhénanie-Palatinat et en Lorraine. Le recul du taux d'activité entre 2003 et 2004 en Rhénanie-Palatinat et en Lorraine, tel qu'il ressort du graphique, est surestimé. Dans ces deux cas également, on peut partir d'une tendance à la hausse si l'on tient compte des valeurs de 2005.¹⁹ Par rapport à 2003, la Sarre (58,7% ; +1,1 point) et la Wallonie (54,3% ; +0,5 point) accusent les plus fortes hausses du taux d'activité féminin. Au Luxembourg, le taux d'activité des femmes, après avoir augmenté constamment au cours des années précédentes, se stabilise au niveau de 2003. Mais reste tout comme en Wallonie à un niveau très faible (54,3%).

¹⁷ L'évolution incohérente présentée dans le graphique est due aux aspects méthodologiques de l'échantillonnage pondéré de l'enquête sur les forces de travail et ne devrait pas être surinterprétée.

¹⁸ Sarre 2003 : 74,7% ; 2005 : 77,2% ; Rhénanie-Palatinat 2003 : 79,8% ; 2005 : 81,1%.

¹⁹ Sur la base des données provisoires d'Eurostat, on obtient pour 2005 un taux d'activité féminine de 64,3% en Rhénanie-Palatinat et de 62,7% en Lorraine.

Evolution du taux d'activité des femmes entre 1999 et 2004



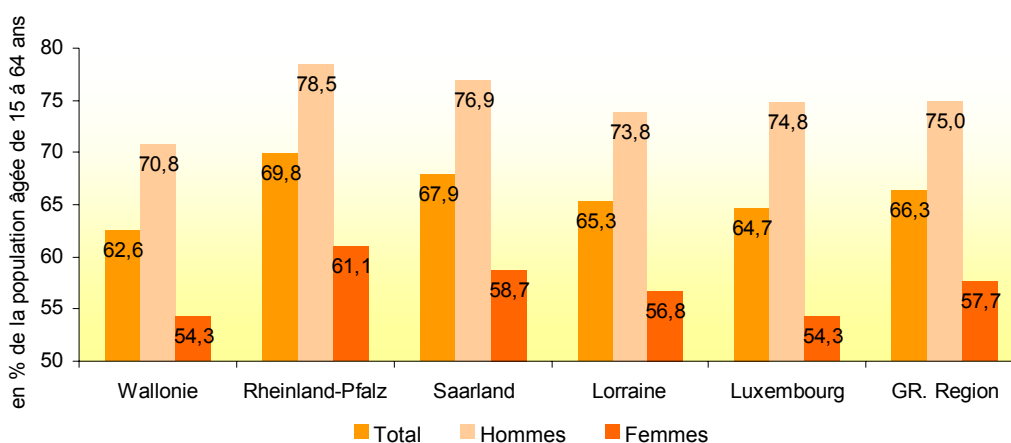
* Incohérence dans la série chronologique 2003

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

Des disparités toujours sensibles entre les taux d'activité des hommes et ceux des femmes

Bien que l'évolution soit hétérogène dans les différentes régions, on constate toujours un écart sensible entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes. Pour la Grande Région en 2002, cet écart était encore plus conséquent puisqu'il s'établissait à 18,8%. En 2004, l'écart était d'environ 17 points, soit légèrement supérieur à la moyenne européenne de l'UE des 15 (16,2%)

Taux d'activité hommes/femmes en 2004



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

Même si les taux d'activité se sont progressivement rapprochés au cours des dernières années, il existe toujours de fortes disparités selon les régions. Au niveau de la Grande Région, les écarts constatés en 2004 varient entre 16,5% en Wallonie et 20,5% au Luxembourg. Si l'on considère l'évolution sur une période plus longue (depuis 1999), la réduction la plus nette est observée au Luxembourg (-5 points). Globalement, toutes les

régions ont fait des progrès au niveau du rapprochement des taux d'activité des hommes et des femmes. Le Luxembourg est suivi de la Rhénanie-Palatinat et de la Wallonie (-1,4 point), réduction également supérieure à la moyenne de la Grande Région (-0,7 point). Si ces tendances se poursuivent ainsi (tendance à la baisse pour les hommes et à la hausse pour les femmes), les taux d'activité par sexe se rapprocheront lentement au cours des prochaines années.

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

Les écarts entre hommes et femmes se relativisent si l'on analyse les taux d'activité en fonction de l'âge également. Les différences les plus importantes apparaissent chez les personnes plus âgées à partir de 45 ans. Dans ce groupe, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes varie de 15 à 32 points. En revanche, l'écart le plus important chez les jeunes de moins de 25 ans est seulement de quelque 13% (Sarre et Lorraine). Dans les tranches d'âge suivantes, l'écart augmente légèrement, mais le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 44 ans est supérieur à 70% dans toutes les composantes régionales et la tendance est à la hausse.²⁰ Les femmes plus jeunes souhaitent de plus en plus exercer une activité professionnelle.²¹

Taux d'activité dans la Communauté Germanophone de Belgique

A la suite d'une modification apportée à la méthode statistique en Belgique, on ne dispose pas de données actualisées sur la participation à la vie active depuis 2003 pour la Communauté Germanophone.²² En 2002, la CG comptait 30 817 actifs (personnes ayant un emploi et chômeurs), ce qui revient à un taux d'activité global de 66,4%²³. La part des actifs de la CG dans la Grande Région s'élève à environ 0,62 % et correspond ainsi à la part des actifs dans la population totale (0,63%).

Au cours des dernières années, l'emploi dans la Communauté Germanophone était caractérisé par un faible taux de chômage, en baisse, et par un nombre croissant de travailleurs. Entre 1995 et 2001, le nombre de chômeurs a baissé de 27,5%, alors que le nombre de travailleurs a augmenté de quelque 8%.

Pourtant, la stagnation de l'économie semble également avoir atteint la CG, car le rapport est inversé depuis 2001 : alors que le nombre des travailleurs a légèrement baissé pour la première fois (-0,24% jusqu'en 2002), le nombre de chômeurs a sensiblement augmenté (+48,6% jusqu'en 2004).

²⁰ Seul le taux d'activité des femmes de 35 à 44 ans au Luxembourg est inférieur à 70%.

²¹ Dans le cadre du changement démographique, les entreprises ne pourront plus renoncer au travail des femmes, de sorte que l'on peut s'attendre à une augmentation de l'activité professionnelle des femmes. Par là même, la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle deviendra de plus en plus importante au cours des prochaines années. Par ailleurs, il s'impose toujours d'agir au niveau du chômage des femmes, les femmes étant encore plus touchées par ce problème que les hommes dans toutes les régions.

²² Différentes données officielles n'étant pas disponibles au niveau des municipalités, il n'a pas été possible de calculer jusqu'à présent le nombre d'actifs dans la CG en 2003. On pourra probablement déterminer le nombre actuel d'actifs de la CG à partir de l'été 2006 sur la base de l'enquête sur les forces de travail.

²³ 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), des indépendants (activité principale), des auxiliaires et indépendants à la retraite (INASTI) ainsi que des frontaliers (INAMI) et des chômeurs inoccupés (ONEM).

Augmentation de la réserve « potentielle » dans la Communauté Germanophone

Parallèlement à l'augmentation du nombre de chômeurs, on observe un nombre croissant de travailleurs embauchés dans le cadre de programmes de subvention et qui ont recours aux aides financières de l'Office National de l'Emploi (ONEM). Par ailleurs, le nombre d'actifs profitant, avec une aide financière, des diverses offres en termes d'aménagement du temps de travail a augmenté (interruptions de carrière, crédit-temps, retraite progressive, etc.). La plupart des personnes appartenant à ce groupe seraient disponibles sur le marché de l'emploi sans ces différentes aides – comme chômeurs ou comme actifs - On parle donc d'une réserve « potentielle » dans la Communauté Germanophone.

3. Taux de chômage

9,2% de la population active de la Grande Région est au chômage en 2004

Depuis 2001, la conjoncture économique a été particulièrement défavorable dans toutes les composantes de la Grande Région. La dégradation sur le marché du travail pour l'ensemble de la population active se traduit par une progression du taux de chômage. Si l'on se réfère aux chiffres issus de l'enquête forces de travail d'Eurostat, le taux de chômage est estimé en 2004 à 9,2% de la population active (soit +0,9 point en un an). La Grande Région se situe ainsi dans la moyenne des pays de l'Union européenne élargie à 25 pays (9,2%) mais reste plus touchée par le chômage que l'ensemble formée par les pays de l'union européenne avant le 1er mai 2004 (UE à 15 pays : 8,2%).

Aucune région n'est épargnée par la dégradation du chômage, mais l'évolution a été la plus défavorable pour la Lorraine et la Wallonie qui possèdent par ailleurs au sein de la Grande Région, les taux de chômage les plus élevés (y compris si l'on différencie cet indicateur selon le sexe et l'âge). Le chômage au Luxembourg même s'il reste contenu à 4,8% de la population active en 2004 est en progression constante²⁴.

En Lorraine le taux de chômage a poursuivi sa progression en 2004 pour se rapprocher de la moyenne nationale et l'atteindre même en 2005. Ce décrochage récent rompt avec la situation que connaissait la Lorraine depuis 1989 avec un taux de chômage annuel moyen systématiquement inférieur au niveau national. Le taux de chômage lorrain semble ainsi s'installer durablement à un niveau supérieur à celui enregistré à l'échelon national. Sa progression est une conséquence de la baisse des emplois salariés en Lorraine, à un moment où l'emploi était aussi orienté à la baisse dans la plupart des composantes de la Grande Région.

Moteur de la Belgique jusqu'aux années 1960, l'économie wallonne, industriellement très riche, a connu d'importantes restructurations dans les années 70 et 80, que la région n'a pas encore réussi à surmonter depuis, ce qui se traduit par un chômage important (bien plus élevé qu'en Flandres) notamment pour les jeunes. Pour enrayer cette situation et provoquer une relance économique, les pouvoirs politiques wallons ont lancé l'idée d'un plan « d'Actions prioritaires pour l'avenir wallon ».²⁵

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

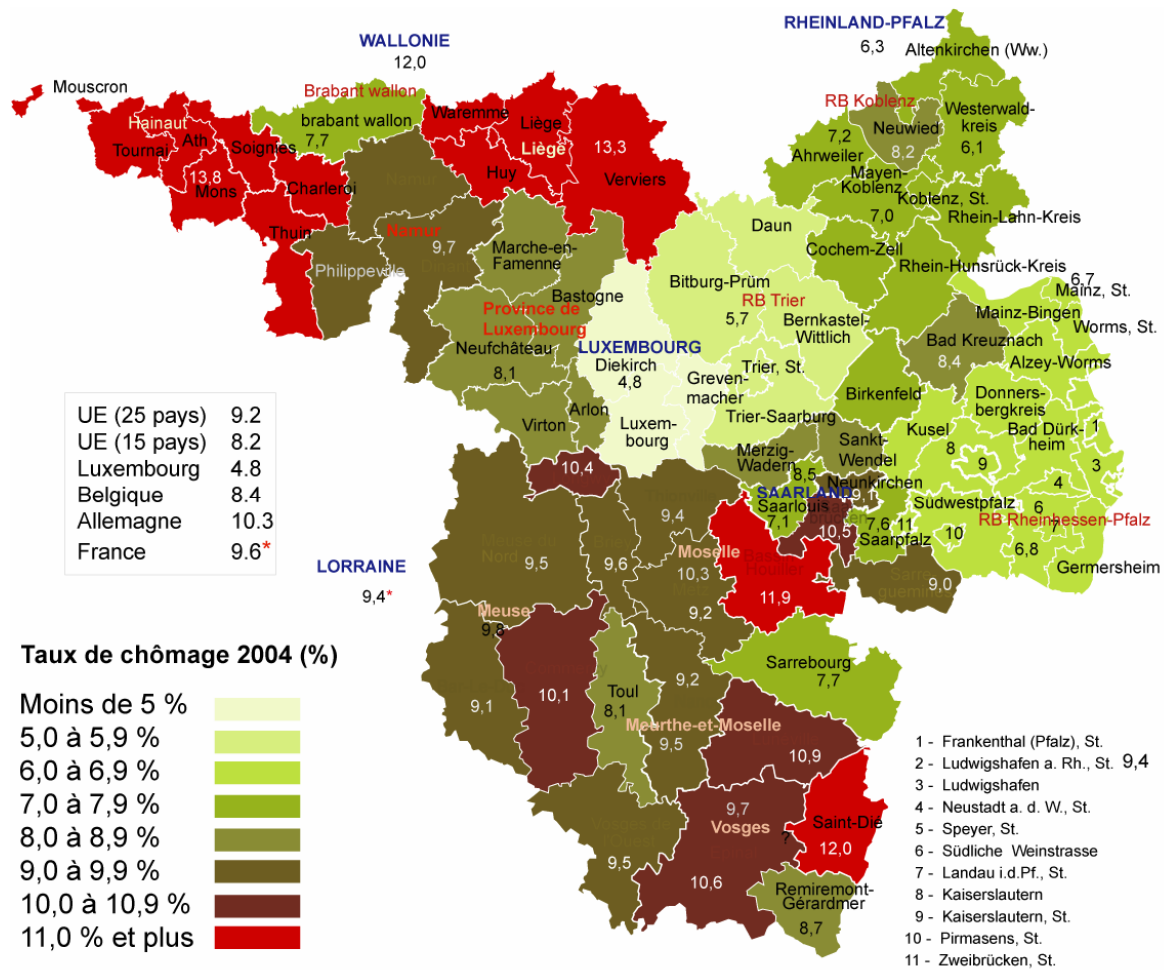
Les territoires à l'intérieur de la Grande Région ne présentent pas un visage uniforme par rapport à l'exposition et au développement du chômage. Les moyennes régionales cachent des disparités importantes notamment en Wallonie et en Lorraine. Les provinces du Hainaut et de Liège présentent un taux de chômage élevé (respectivement de 13,8% et 13,3% en 2004) tandis que le Brabant wallon (7,7%) et dans une moindre mesure le Luxembourg belge (8,1%) affichent des situations plus favorables.

²⁴ Selon le rapport annuel de l'ADEM en 2004, de nombreux chômeurs inscrits à l'ADEM ont un niveau de formation faible : 49,1% des inscrits n'ont suivi que la scolarité obligatoire. Par contre, seulement 13,6% des chômeurs ont atteint un niveau supérieur de formation. Les résidents de nationalité luxembourgeoise ne représentent qu'un tiers de la population au chômage, les Portugais constituent plus d'un quart (26,7%) des inscrits en 2004.

²⁵ Ce plan prévoit des moyens importants : au moins 1 milliard d'euros supplémentaire en 4 ans destiné à financer des actions relatives à la création d'activités, aux pôles industriels, à la recherche, à la formation et à la fiscalité.

En dépit du développement spectaculaire du phénomène frontalier notamment au Luxembourg et l'attraction qu'il exerce sur les zones frontalières, on observe une détente sur le plan du chômage pour certains territoires bordant le Grand-duché mais cette relation n'est pas systématique. En Lorraine, les taux de chômage dans les zones d'emploi de Longwy et du Bassin Houiller sont plus élevés que la moyenne régionale (et en forte progression) s'expliquent par la détérioration de l'emploi au niveau local. L'emploi industriel qui reste encore une forte composante dans ces territoires a fortement souffert.

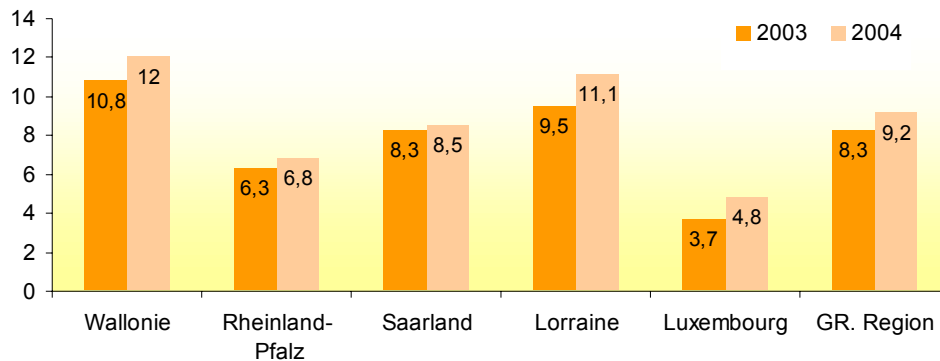
Taux de chômage dans la Grande Région en 2004



Source : Eurostat - Enquête forces de travail aux niveaux NUTS 1, 2 et 3 et INSEE pour la Lorraine

Remarque : Le taux de chômage lorrain sur la carte est celui calculé au sens du BIT par l'INSEE. Il est sensiblement inférieur au taux de chômage de 11,1% résultant de l'Enquête Forces de travail en 2004 d'Eurostat mais qui ne permet pas pour la Lorraine de descendre au niveau fin des zones d'emploi (voir encart sur Le chômage dans l'Enquête Forces de Travail).

Taux de chômage global %



Source : Eurostat - Enquêtes sur les forces de travail, calculs : IBA / OIE

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

La définition du terme chômage utilisé dans l'Enquête communautaire sur les Forces de Travail correspond à celle du Bureau International du Travail, selon laquelle les chômeurs sont les personnes de 15 ans ou plus qui, au cours de la période de référence, 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.

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

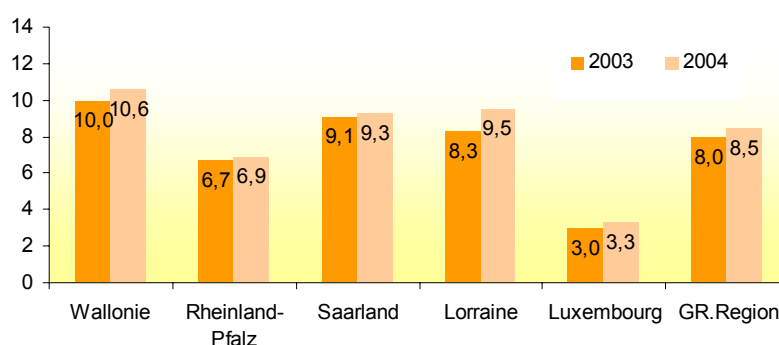
La mesure du taux de chômage selon Eurostat peut dans certains pays différer de la mesure « administrative » du chômage notamment au niveau infrarégional. En effet, les données nationales « administratives » concernant le chômage ne sont pas harmonisées. Les législations nationales sur la définition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

1 femme active sur 10 est au chômage dans la Grande Région en 2004

Dans la Grande Région, une femme active sur dix est au chômage en 2004. Là encore ce territoire se situe dans la moyenne de l'union européenne à 25 pays (10,1%) et au dessus de la valeur de l'union européenne à 15 pays (9,2%).

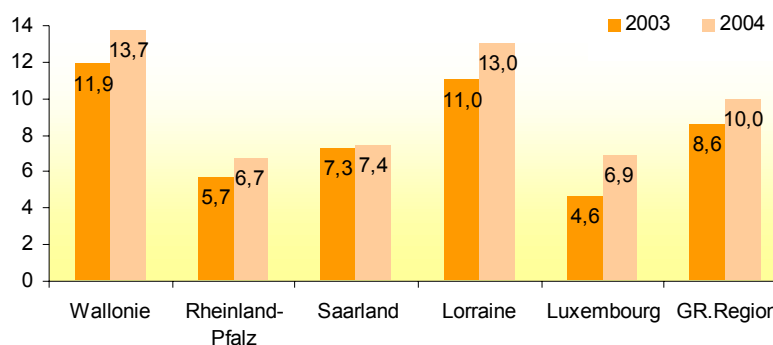
Les taux de chômage féminins restent plus élevés que ceux de leurs homologues masculins mais les pertes d'emploi concernent en 2004 davantage de femmes alors qu'entre 2002 et 2003, les hommes avaient été globalement plus touchés. Aussi, le différentiel des taux de chômage se creuse entre les hommes et les femmes (au détriment de celles-ci sauf dans les länder allemands). L'écart est le plus important en Lorraine (+3,5 points) et en Wallonie (+3 points).

Taux de chômage masculin %



Source : Eurostat - Enquêtes sur les forces de travail, calculs : IBA / OIE

Taux de chômage féminin %



Source : Eurostat - Enquêtes sur les forces de travail, calculs : IBA / OIE

1 jeune actif sur 5 est au chômage dans la Grande Région

Si la Grande Région se place dans les valeurs moyennes concernant le taux de chômage global elle présente un taux de chômage juvénile sensiblement plus élevé. L'emploi des jeunes réagit fortement aux tendances générales du marché du travail. Ainsi un jeune actif sur cinq est au chômage en 2004 (contre 18,5% pour l'UE 25 et 16,2% pour l'UE 15).

La disparité est très forte entre les différentes régions. Le chômage des jeunes actifs est particulièrement élevé en Wallonie (33,1% en 2004) suivie par la Lorraine (22,8%) et le Luxembourg (18,5%) alors que la Sarre et la Rhénanie Palatinat présentent les taux les plus faibles (de l'ordre de 12%). Mais il est important de souligner que le clivage entre les régions (ou au niveau des pays) est un clivage vrai pour l'ensemble de la population et non

spécifique aux jeunes. Cette situation si elle pose le problème de l'insertion des jeunes dans une situation conjoncturelle (mais qui devient structurelle) qui touche en premier lieu les jeunes s'explique aussi par les rapports entre des systèmes éducatifs et productifs et le fonctionnement du (des) marché(s) du travail et le statut d'une partie des jeunes.²⁶

Le calcul du taux de chômage pour les jeunes pose problème à l'échelle internationale car les populations de références entre les pays sont hétérogènes. Si l'on prend le cas de l'Allemagne et de la France, l'importance de la population active (actifs en emploi et chômeurs) dans ces deux pays est différente et explique en partie les écarts observés pour les taux de chômage juvéniles. En effet, l'apprentissage est fortement développé et ancré en Allemagne avec le système dual²⁷. Ces jeunes sont considérés comme actifs et comptabilisés dans la population active. Le taux d'emploi y est particulièrement élevé, le taux d'inactivité relativement bas et la proportion de jeunes au chômage plutôt faible. En France, les apprentis même s'ils bénéficient d'un contrat de travail (aux conditions particulières) ne figurent pas dans la population active mais sont considérés en formation. Les taux d'emploi des jeunes restent en France relativement modestes (compte tenu de l'ampleur de la scolarisation et des sorties de plus en plus tardives vers la vie active) tout comme la part des jeunes au chômage. Aussi, en France, la population active juvénile étant minorée, le nombre de chômeurs s'en trouve mathématiquement (artificiellement) renforcé.

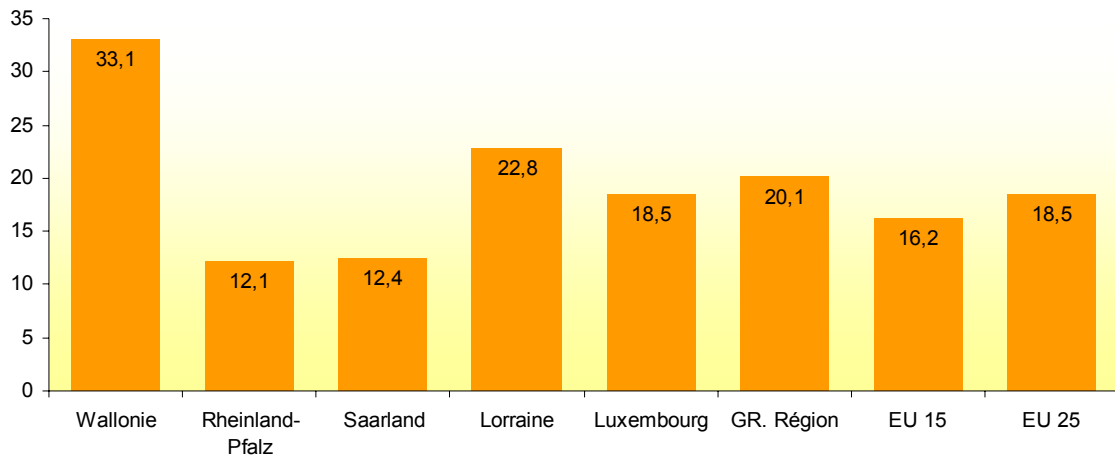
Lorsque le taux de scolarisation est très élevé - principal facteur influençant le taux d'activité des jeunes -, le taux de chômage peut atteindre des valeurs très élevées, mais ne concerner que très peu de jeunes : c'est par exemple le cas en Belgique et en France. Aussi, pour mieux appréhender la réalité,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

Le taux de chômage des jeunes en Wallonie est presque trois fois supérieur à celui de la Rhénanie-Palatinat. Cela ne signifie pas pour autant qu'il y a trois fois plus de jeunes au chômage en Wallonie. En effet, en 2004, la proportion de jeunes au chômage rapporté à la population totale de jeunes s'élève respectivement à 5,6% en Rhénanie-Palatinat et 10,7% en Wallonie (la valeur moyenne pour l'ensemble de la Grande Région s'établit à 7,5% en 2004).

²⁶ Domaines dans lesquels les politiques publiques interviennent à des degrés divers selon les pays.

²⁷ Le système dual désigne l'apprentissage avec une alternance de l'enseignement entre l'entreprise et le centre de formation professionnelle.

Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans en 2004 en %



Source : Eurostat – Enquêtes sur les forces de travail, calculs : IBA / OIE

Taux de chômage 2004 des jeunes de 15 à 24 ans par région et par sexe

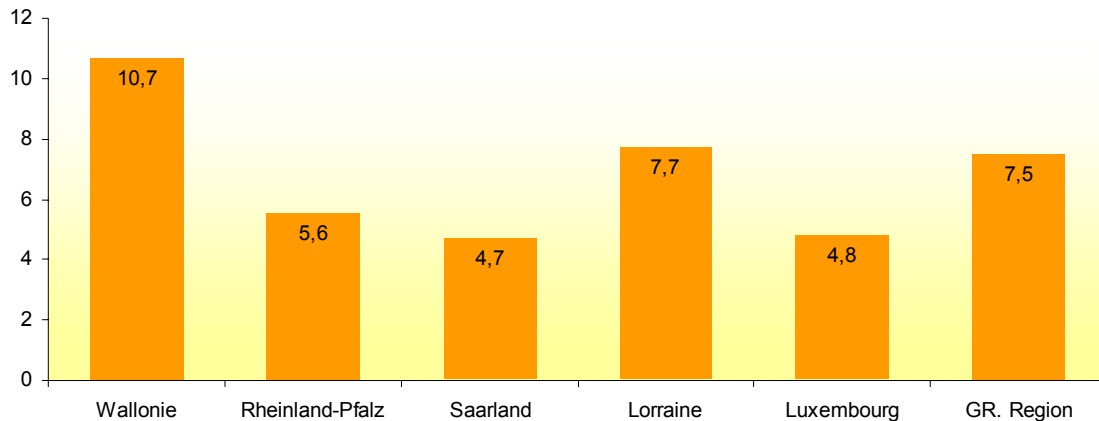
Niveaux	Taux de chômage 2004 des jeunes de 15 à 24 ans
UE (25 pays)	18,5
UE (15 pays)	16,2
Belgique	21,2
Wallonie	33,1
Prov. Brabant Wallon	28,6
Prov. Hainaut	39,9
Prov. Liège	31,3
Prov. Namur	30,0
Deutschland	12,6
Rheinland-Pfalz	12,1
Koblenz	12,5
Rheinhessen-Pfalz	11,7
Saarland	12,4
France	21,9
Lorraine	22,7
Luxembourg	18,3
GR. Région	20,1

Source : Eurostat – Enquêtes sur les forces de travail

Taux de chômage des 15 et 24 ans	Total	Hommes	Femmes
UE (25 pays)	18,5	18,2	18,9
UE (15 pays)	16,2	15,9	16,5
Belgique	21,2	20,2	22,4
Deutschland	12,6	14,1	10,7
France	21,9	20,9	23,2
Luxembourg	18,5	14,3	23,4
GR. Region	20,1	19,8	20,5

Source : Eurostat – Enquêtes sur les forces de travail

Part des jeunes chômeurs de 15 à 24 ans dans la population totale de cette tranche d'âge en 2004



Source : Eurostat – Enquêtes sur les forces de travail, calculs: IBA/OIE

Les difficultés des jeunes sur le marché du travail – un phénomène qui s'est généralisé

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes s'est depuis une vingtaine d'années progressivement généralisée dans le débat politique et social des différents pays de l'Union européenne (plus tardivement en Allemagne cependant). Le chômage des jeunes était considéré encore il y a peu comme un phénomène temporaire lié à la conjoncture et concentré sur les sous populations les moins favorisées (jeunes sans diplôme notamment). Il s'est généralisé à l'ensemble des « jeunes » même si l'on observe toujours une gradation des indicateurs d'insertion selon le niveau de diplôme. En tendance, le taux de chômage est d'autant plus faible que le niveau de diplôme est élevé (ce que montrent d'ailleurs les résultats des enquêtes forces de travail et toutes les enquêtes nationales menées sur le sujet). Initialement on pensait que les difficultés des jeunes se résorberaient sous l'influence conjointe de l'arrivée à l'âge adulte de générations de moins en moins nombreuses, du changement technologique supposé favorable aux nouveaux venus sur le marché du travail et de l'élévation sensible du niveau de formation des jeunes, encouragé par des politiques éducatives actives. Pourtant cela n'a pas été le cas.

Les modalités d'insertion professionnelle des jeunes sont loin d'être indifférentes aux caractéristiques d'organisation des différents systèmes éducatifs nationaux. Les systèmes scolaires nationaux gardent une assez forte spécificité, modelée par une histoire propre ayant progressivement fixé les contours de leur organisation et leur caractère plus ou moins décentralisé, leur degré d'autonomie et la nature de leurs relations avec le système productif, leur caractère plus ou moins sélectifs et l'importance du diplôme.²⁸

Chaque système d'éducation et de formation initiales assume ainsi une fonction sociale particulière, produit d'un environnement social, économique et politique propre à chaque

²⁸ Cf. Rose, José : Les jeunes face à l'emploi. 1998.

État.²⁹ L'ensemble de ces caractéristiques nationales produit des formes spécifiques d'insertion professionnelle des jeunes. Première conséquence, les jeunes sont concernés par le processus de transition à des âges différents selon les niveaux d'éducation atteints. De même, la durée du processus de transition et les formes d'activité qui lui sont associées diffèrent selon les pays considérés. A priori plus long si la formation générale est privilégiée, mais avec des débouchés possibles sur une large gamme d'activités, le processus est relativement plus court si la formation professionnelle est importante et reconnue par les employeurs, ou si la formation initiale a permis d'acquérir un début d'expérience de l'entreprise.³⁰

L'insertion des jeunes en Lorraine de 2001 à 2004 à partir de l'enquête Génération 2001

L'enquête Génération 2001 fait suite aux enquêtes Génération 1992 et Génération 1998 réalisées par le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Elle a pour objectifs de reconstituer, à fin de description et d'analyse, les trajectoires des sortants de l'appareil de formation initiale (élèves, étudiants, apprentis), tous niveaux de formation et de diplômes inclus. Une extension pour la Lorraine de cette enquête nationale a été financée par l'OREFQ et permet d'avoir des résultats sur les parcours des jeunes au cours des trois premières années de vie active à partir du traitement des calendriers individuels qui décrivent, mois par mois, la durée et l'enchaînement des différentes situations qu'ont connu les sortants (emploi, chômage, inactivité, formation hors emploi et reprises d'études) sur la période 2001 – 2004).

Sur le plan du chômage les résultats en Lorraine montrent que : un peu plus de la moitié des sortants seulement n'a pas connu de période de chômage au cours de leurs trois premières années de vie active alors que 28% ont passé six mois ou plus au chômage. Globalement, plus le niveau de formation est élevé, plus la probabilité de connaître une période de chômage diminue, sans toutefois être faible, mais sans corrélation stricte. Ainsi, 68% des non qualifiés ont connu une période de chômage contre 48% des diplômés de troisième cycle ou des grandes écoles, 40% des titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique, 32% des diplômés du deuxième cycle de l'enseignement supérieur, 42% des diplômés de l'enseignement supérieur court.

La durée cumulée du chômage varie également selon le niveau de formation : 56% des non qualifiés et 13% des titulaires d'un second cycle ont passé plus de six mois au chômage sur la période étudiée. Trois ans après être sortis du système éducatif, 15% des sortants ont connu le chômage de longue durée (supérieur à un an).

Source : Khristova, Andreana / Lhotel, Hervé / Parment, Alexandre : Génération 2001 en Lorraine – quand l'école est finie. OREFQ – Grée Céreq, à paraître en avril 2006.

²⁹ La nature des savoirs dispensés, la place accordée à la préparation des élèves aux réalités de l'univers du travail ou encore le degré de proximité des contenus de formation et des savoirs professionnels sont autant de dimensions qui différencient les systèmes éducatifs nationaux.

³⁰ Ces questions feront l'objet d'analyses plus détaillées dans les prochains rapports de l'OIE.

4. Taux d'emploi

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

Le taux d'emploi est un des indicateurs clés du suivi de la politique économique et de la politique de l'emploi. Il se définit en rapportant des actifs en emploi à la population en âge de travailler (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 (SEE), repris dans les lignes directrices. 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

Cinq ans après le lancement de la Stratégie Européenne de l'Emploi, le Conseil européen a vérifié en mars 2005 les progrès faits au niveau des objectifs d'emploi qu'il avait définis³¹ et adopté de nouvelles lignes directrices visant à une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi eu égard aux résultats différents obtenus dans les Etats membres.³² Le Conseil a adopté en juillet 2005 les lignes directrices pour la période 2005-2008. Elles visent principalement à attirer et retenir un plus grand nombre de personnes sur le marché de l'emploi afin d'augmenter l'offre de main-d'œuvre. C'est la première fois qu'est également thématiquée la modernisation des systèmes de protection sociale. Par ailleurs, il est prévu d'améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises et d'investir davantage dans le capital humain en améliorant l'éducation et les compétences.

La nouvelle stratégie pour l'emploi doit suivre une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail et se pencher sur les problèmes touchant toutes les tranches d'âge. Elle vise à améliorer l'inclusion sur le marché de l'emploi en renforçant l'attrait des emplois et en rendant le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives. Il convient de mieux concilier l'offre et la demande de travail. Il faut également réduire la fragmentation des marchés en favorisant la flexibilité et en la conciliant avec la sécurité de l'emploi. Pour ce faire, il faut assurer une évolution des coûts du travail et instaurer des mécanismes de fixation des salaires qui soient favorables à l'emploi. Enfin, il faut investir davantage dans le capital humain et adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.³³

Le taux d'emploi – que mesure cet indicateur ?

Le taux d'emploi indique le pourcentage des actifs en emploi 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 occupé 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 la nature des emplois et

³¹ Objectif intermédiaire pour 2005 : un taux d'emploi global de 67% et un taux d'emploi des femmes de 57%.

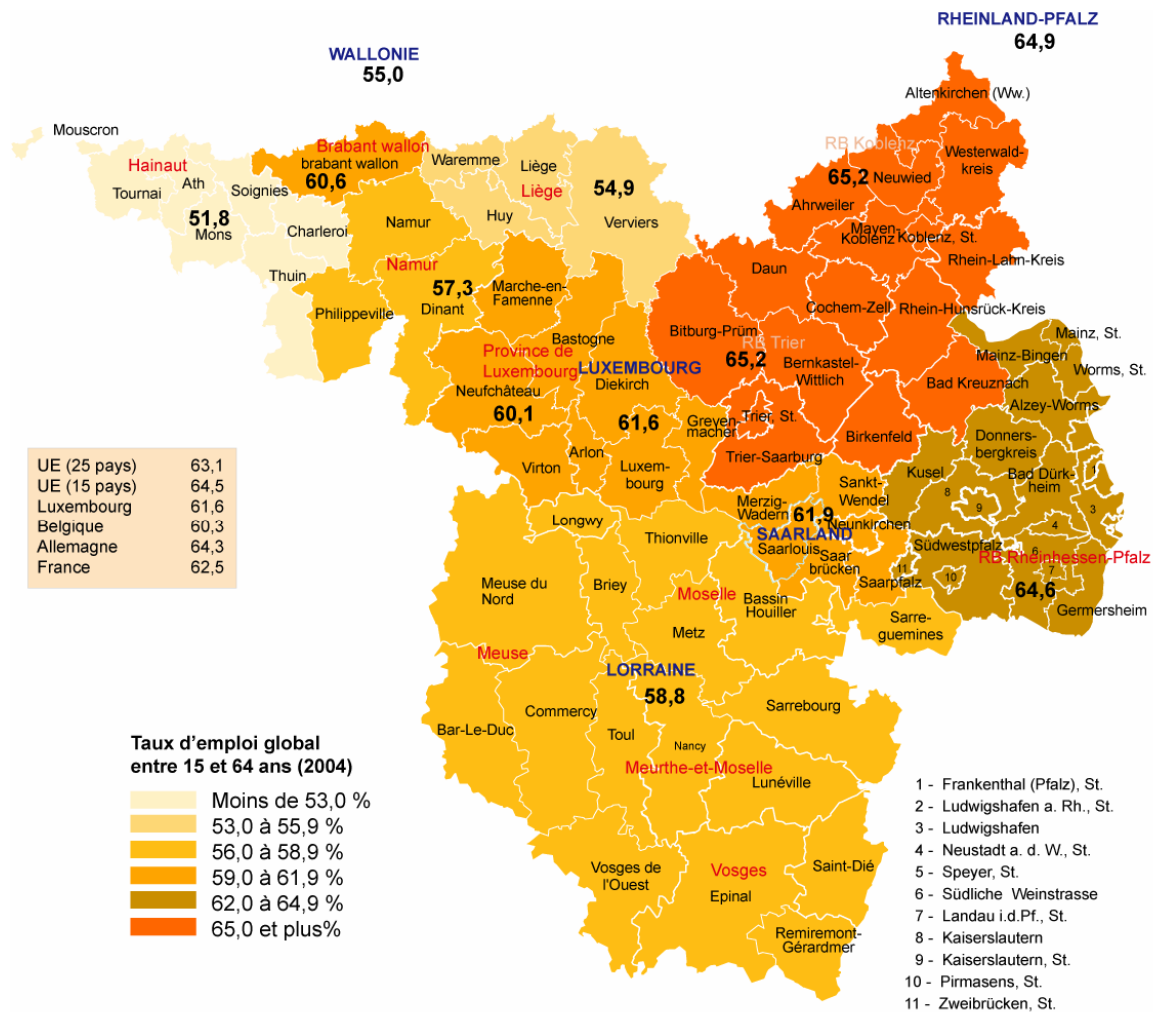
³² Les taux d'objectif n'ont pas été modifiés.

³³ European Commission: Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects. 2005, p. 37.

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

de la durée du travail de l'emploi très différent des hommes et des femmes – 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. Il faut tenir compte de ces facteurs dans l'interprétation de l'indicateur pour éviter de faire une évaluation erronée des progrès réellement faits dans l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi.

Taux d'emploi global de 15 à 64 ans dans la Grande Région 2004



Source : Eurostat – Enquête forces de travail au niveaux NUTS 1,2

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

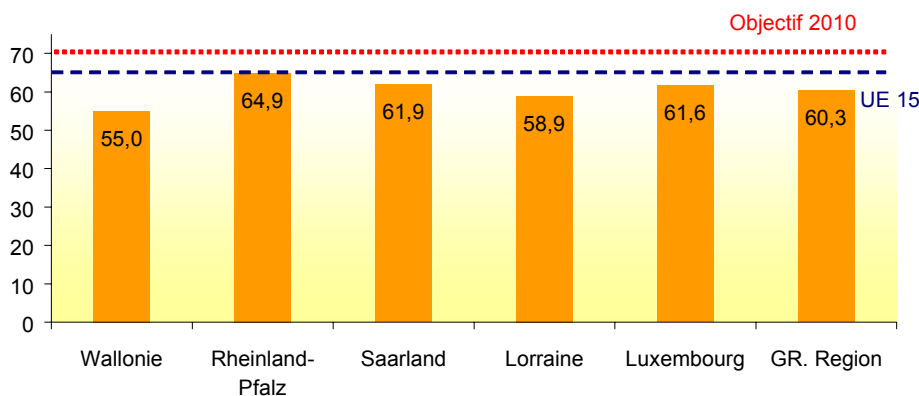
Selon l'enquête communautaire sur les forces de travail, le niveau de l'emploi dans les différentes composantes de la Grande Région affiche toujours de grandes disparités. Ainsi, le taux d'emploi global va de 55% en Wallonie à 64,9% en Rhénanie-Palatinat en passant par 61,9% pour la Sarre. Compte tenu de certaines fluctuations³⁵, les taux d'emploi dans toutes les régions sont restés au niveau de l'année précédente. La Grande Région dans son ensemble tout comme les différentes composantes régionales sont encore loin des objectifs

³⁵ Comme dans tous les échantillons extrapolés, il faut également tenir compte d'une certaine tolérance d'erreur dans les chiffres et les taux déterminés dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail.

de Lisbonne.³⁶ Ce constat s'applique également au taux d'emploi moyen dans l'UE des 15 (64,5%). Seule la Rhénanie-Palatinat atteint la moyenne européenne (UE des 15), alors que la Grande Région et toutes les autres composantes régionales sont encore en retard par rapport à ce chiffre.

Le Luxembourg, avec un taux d'emploi d'environ 62%, est également encore bien en deçà de l'objectif de Lisbonne de 70% à l'horizon 2010. Même si l'on réussissait à atteindre les objectifs définis dans la stratégie européenne de l'emploi en mobilisant plus l'emploi des seniors, des femmes, etc., la projection statistique³⁷ de l'Office statistique de Luxembourg (Statec) montre que cette mobilisation ne suffirait pas à couvrir les besoins de main-d'œuvre de l'économie luxembourgeoise en pleine croissance. Les besoins de main-d'œuvre au Luxembourg ne peuvent donc pas être maîtrisés sans apport complémentaire d'une main d'œuvre étrangère et notamment de travailleurs frontaliers.

Taux d'emploi global par région en 2004



Source : Eurostat - enquête sur les forces de travail, calculs IBA / OIE

Progrès dans les taux d'emploi des seniors

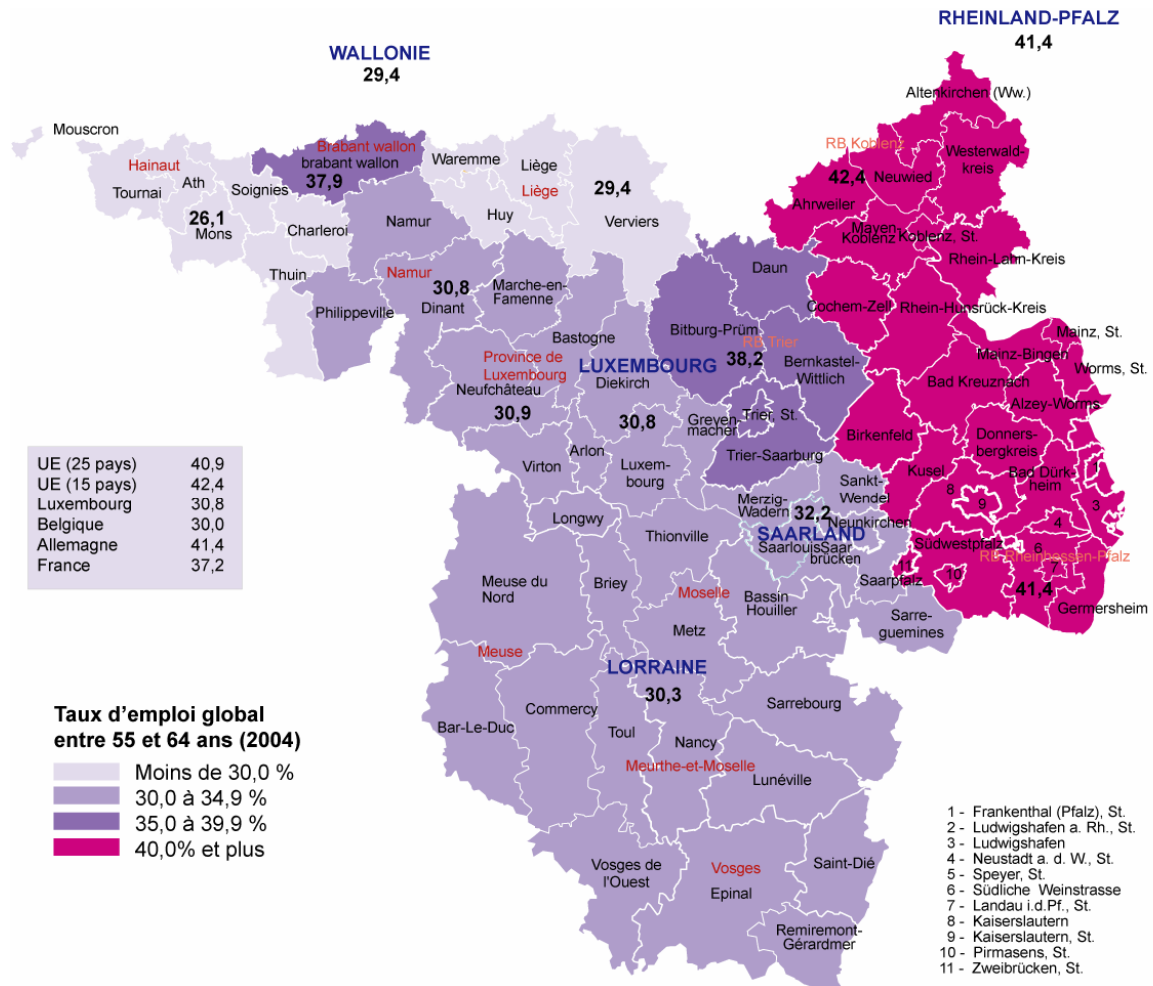
On observe de nettes disparités entre les régions dans les taux d'emploi des différentes tranches d'âge. En 2004, un tiers des personnes âgées de 55 à 64 ans dans la Grande Région sont en emploi ; dans les différentes régions, il va de 29,4% en Wallonie à 41,4%, chiffre remarquable, en Rhénanie-Palatinat en passant par 30,3% en Lorraine. Comme pour le taux d'emploi global, la Rhénanie-Palatinat est la seule composante régionale à atteindre la moyenne européenne (UE des 15) de 42,4%. Au cours des années passées, toutes les régions ont fait des progrès au niveau de l'emploi des seniors. C'est en Sarre que les modifications sont les moins perceptibles. 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 (ou retraités anticipés) et de personnes qui, suite à une maladie ou invalidité, ne font pas partie de la population active. L'objectif de la stratégie européenne de l'emploi visant à l'horizon 2010 un taux d'emploi des seniors d'au moins 50% est cependant loin d'être atteint. Rien que pour atteindre en 2004 la moyenne

³⁶ Le taux d'emploi indiqué pour la Lorraine en 2004 est nettement sous-estimé. Selon les données d'Eurostat, le taux d'emploi en Lorraine passe de 60,4% en 2003 à 58,9% en 2004. Les premiers chiffres de 2005 disponibles en Lorraine indiquent à nouveau une hausse du taux à 61,2%. Ces fluctuations ne sont pas explicables par la situation réelle et sont uniquement dues aux effets de la méthode statistique.

³⁷ Cahier économique n° 99 : Rapport travail et cohésion sociale.

européenne (42,4%), il aurait dû être employé environ 95 000 personnes de plus dans cette tranche d'âge.

Taux d'emploi global de 55 à 64 ans dans la Grande Région en 2004



Source : Eurostat – Enquête forces de travail au niveaux NUTS 1,2

Taux d'emploi des seniors entre 1999 et 2004

	Taux d'emploi des seniors						Modification 2003-2004 (en points)	Modification 2000-2004 (en points)
	2004	2003	2002	2001	2000	1999		
Wallonie	29,4	29,1	26,2	24,6	25,4	24,2	0,3	4,0
Saarland	32,2	28,5	33,1	31,4	29,8	28,4	3,7	2,4
Rheinland-Pfalz	41,4	39,5	37,8	36,4	36,2	35,4	1,9	5,2
Lorraine	30,3	30,4	32,5	28,3	26,7	24,1	-0,1	3,6
Luxembourg	30,8	29,9	27,8	24,9	27,1	26,3	0,9	3,7
GR. Region	34,7	33,5	32,8	30,9	30,8	29,5	1,2	3,9
UE des 15	42,4	41,6	39,9	38,6	n.d.	n.d.	0,8	n.d.

Source : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs IBA / OIE

Recul des taux d'emploi des jeunes

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 2004 un taux d'emploi moyen de 31,1%, soit nettement inférieur à la valeur européenne (UE des 15) qui est de 39,7%. La Wallonie et le Luxembourg, avec juste 21%, occupent les dernières places. La Rhénanie-Palatinat atteint de loin, avec 40%, 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.³⁸

Si l'on fait une analyse dans le temps, on constate dans toutes les composantes régionales une évolution négative du taux d'emploi chez les jeunes, particulièrement prononcée au Luxembourg et en Rhénanie-Palatinat. En Lorraine et en Wallonie en revanche, le bilan est pratiquement équilibré par rapport à l'an 2000. Au niveau de la Grande Région par contre, on observe par rapport à l'an 2000 un recul de 4 points du taux d'emploi chez les jeunes. Cette tendance, bien que moins prononcée, est également observée en moyenne européenne.

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

	Taux d'emploi des jeunes (15-24)						Modification 2000-2004 (en points)
	2004	2003	2002	2001	2000	1999	
Wallonie	21,6	20,8	22,9	23,7	23,6	21,8	-2,0
Rheinland-Pfalz	40,0	47,1	47,6	48,8	47,8	45,7	-7,8
Saarland	37,4	43,5	41,8	43,5	41,9	42,6	-4,5
Lorraine	30,3	32,4	32,3	33,1	30,6	26,4	-0,3
Luxembourg	21,4	26,3	32,4	32,2	32,0	31,7	-10,6
GR. Region	31,1	34,3	35,0	36,1	35,0	32,8	-4,0
UE des 15	39,7	37,7	40,4	40,6	n.d.	n.d.	n.d.

Source : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs IBA / OIE

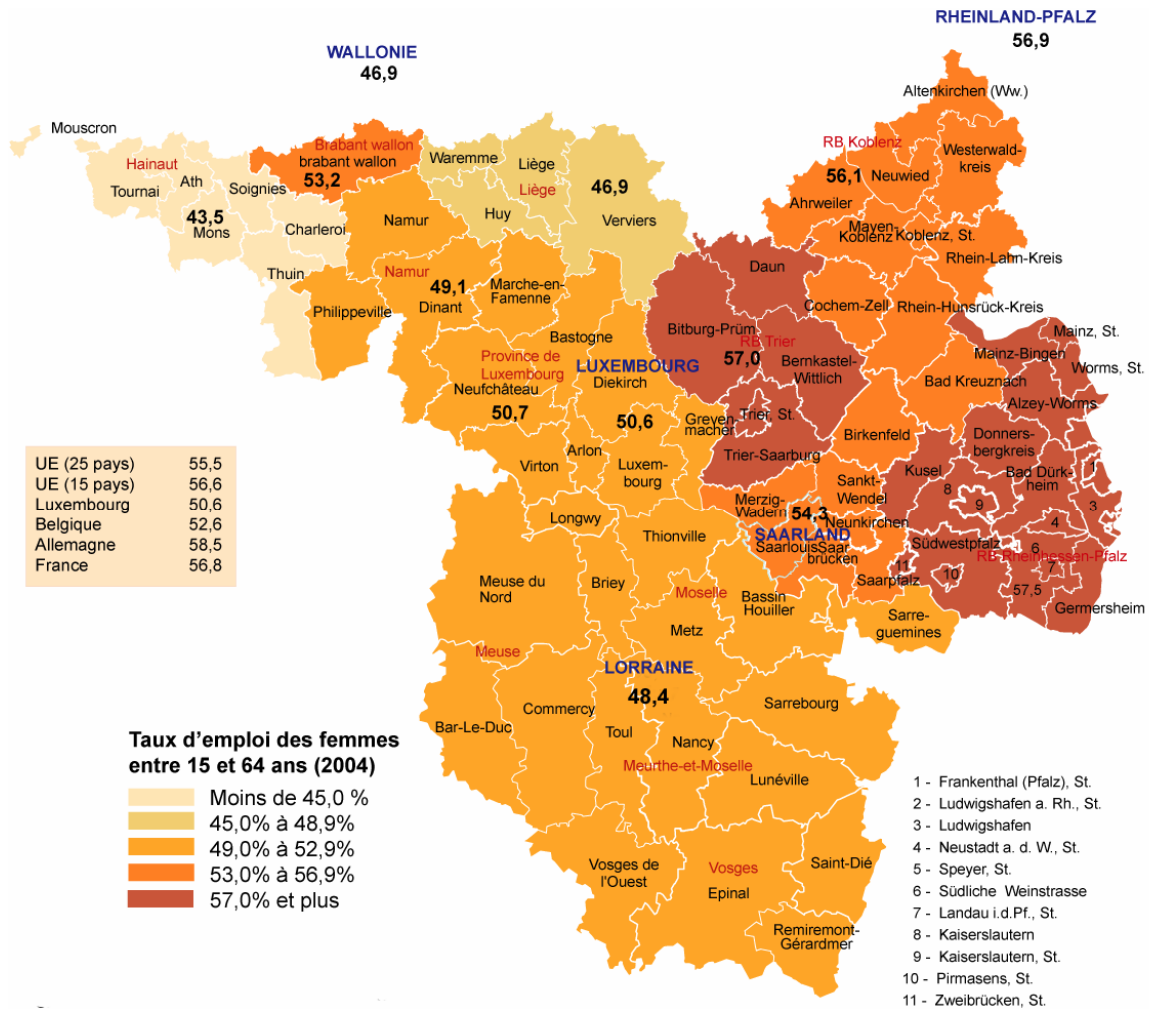
Stagnation du taux d'emploi chez les femmes

Il existe toujours des disparités dans la Grande Région au niveau des taux d'emploi des femmes. La fourchette varie entre environ 47% en Wallonie (le taux d'emploi des femmes le plus faible dans la Grande Région) et presque 57% en Rhénanie-Palatinat.³⁹ L'objectif européen de Lisbonne visant à l'horizon 2010 un taux d'emploi des femmes de plus de 60% est donc loin d'être atteint. A l'exception de la Rhénanie-Palatinat, toutes les régions affichent même un écart parfois important par rapport à la moyenne de l'UE des 15 (56,6%).

³⁸ Les jeunes en formation dans les entreprises font partie de la population active.

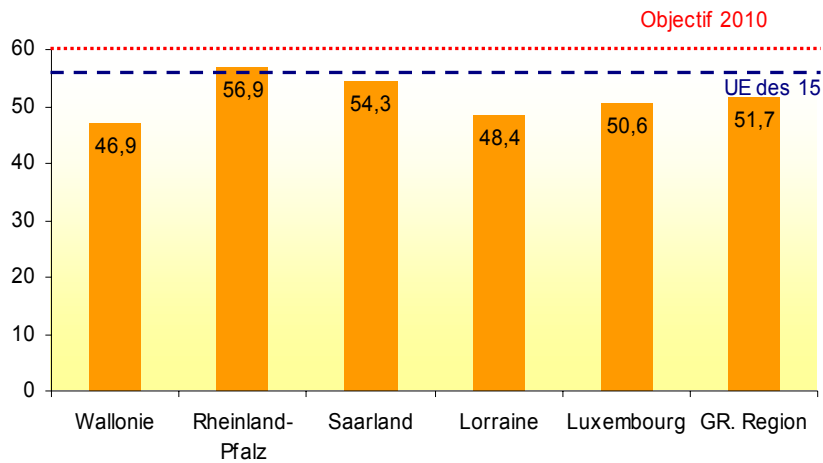
³⁹ La baisse du taux d'emploi en Lorraine par rapport à l'année précédente est essentiellement due à des aspects méthodologiques.

Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans dans la Grande Région en 2004



Source : Eurostat – Enquête forces de travail au niveaux NUTS 1,2

Taux d'emploi des femmes par région en 2004



Source : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs : IBA / OIE

Réduction de la disparité hommes / femmes du fait de la baisse des taux d'activité chez les hommes

Par rapport à l'an 2000, on observe dans toutes les régions des progrès relatifs dans les taux d'emploi des femmes – évolution particulièrement prononcée au Luxembourg avec une hausse de 3,3 points. Le Luxembourg est suivi de la Wallonie avec un taux d'augmentation de 2,6 points. Le taux d'emploi étant le plus élevé en Rhénanie-Palatinat, la modification par rapport à l'an 2000 reste inférieure à la moyenne de la Grande Région. La Lorraine est la région la plus en retrait au niveau de l'emploi des femmes.

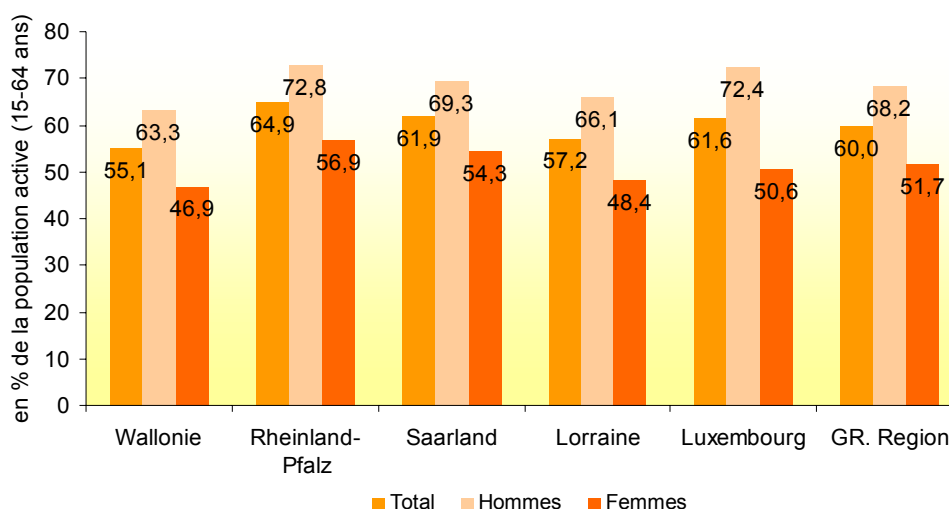
Evolution des disparités hommes / femmes dans les taux d'emploi des hommes et des femmes entre 1999 et 2004 (différence en points)

	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Wallonie	16,4	16,1	18,6	19,1	19,0	19,2
Rheinland-Pfalz	15,8	15,4	16,2	17,9	17,3	17,6
Saarland	15,0	14,5	16,6	19,7	17,3	17,3
Lorraine	17,7	16,4	17,1	17,9	17,2	17,1
Luxembourg	21,8	21,3	24,0	24,1	25,0	25,9
GR. Region	16,6	16,0	17,5	18,7	18,1	18,3
UE des 15	15,8	16,5	17,2	18,1	n.d.	n.d.

Source : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs : IBA / OIE

Au niveau de la Grande Région, la différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est de 16,6 points en 2004 (2003 : 16 points ; 2000 : 18,1 points). L'écart se situe dans un ordre de grandeur comparable à celui des Etats membres européens (UE des 15) et affiche à peu près la même évolution. L'écart hommes / femmes de loin le plus important est observé au Luxembourg suivi de la Lorraine. La Wallonie se situe dans la moyenne de la Grande Région alors que les deux régions allemandes affichent les disparités les plus faibles.

Taux d'emploi hommes / femmes en 2004



Source : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs : IBA / OIE

Nouvelle augmentation des emplois à temps partiel

En 2004, 22% des salariés de la Grande Région travaillent à temps partiel – à nouveau presque 1 point de plus qu'en 2003 et environ 2 points de plus que dans l'UE des 15. La part détenue par les contrats de travail à temps partiel dans l'emploi global a augmenté lentement, mais de manière continue au cours des dernières années. Par rapport à 2000, la Grande Région affiche une augmentation de 2,5 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 est juste en deçà de la moyenne de la Grande Région.

Evolution de l'emploi à temps partiel entre 1999 et 2004 (en % de l'emploi global)

	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Wallonie	20,9	19,9	19,0	18,4	17,5	17,7
Rheinland-Pfalz	23,4	23,4	22,3	21,6	20,9	20,5
Saarland	23,0	21,7	22,5	22,3	21,9	20,4
Lorraine	19,5	18,1	17,3	17,6	17,6	18,4
Luxembourg	17,8	13,3	11,6	11,3	11,3	10,7
GR. Region	21,7	20,8	19,9	19,6	19,1	18,9
UE des 15	19,4	18,5	17,8	17,5	n.d.	n.d.

Source : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs IBA / OIE

La majorité des régions a enregistré une hausse de l'emploi à temps partiel depuis 2000. Cette hausse est particulièrement prononcée en Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg, suivis de près par la Wallonie. En Sarre, on enregistre certes une hausse au cours des 5 dernières années, mais la tendance est inférieure à la moyenne de la Grande Région. En Lorraine également, où l'emploi à temps partiel a longtemps stagné, on enregistre en 2004, par rapport à 2000, une augmentation de ce type d'emploi, même si elle reste ici aussi inférieure à la moyenne de la Grande Région.

L'emploi à temps partiel touche surtout les femmes

Dans la Grande Région comme dans chacune des composantes régionales, l'emploi à temps partiel dans toutes ses formes est surtout recherché par les femmes. Il permet à grand nombre d'entre elles de participer à la vie active. En contrepartie, elles s'accrochent aux inconvénients et aux risques actuellement liés à ce type d'emploi, notamment eu égard aux possibilités de carrière professionnelle et à la protection matérielle et sociale insuffisante dans la plupart des cas. En 2004, presque 43% des femmes ayant un contrat de travail dans la Grande Région exercent une activité à temps partiel contre moins de 6% pour les hommes. En regardons la répartition entre hommes et femmes, environ 85% des employés à temps partiel dans la Grande Région sont des femmes ; les hommes n'occupent qu'un peu plus de 15% de ces emplois. Au niveau de l'UE des 15, le rapport est un peu plus favorable pour les femmes. Dans les deux cas, ce rapport reste presque constant depuis des années.

Part des femmes dans l'emploi global à temps partiel

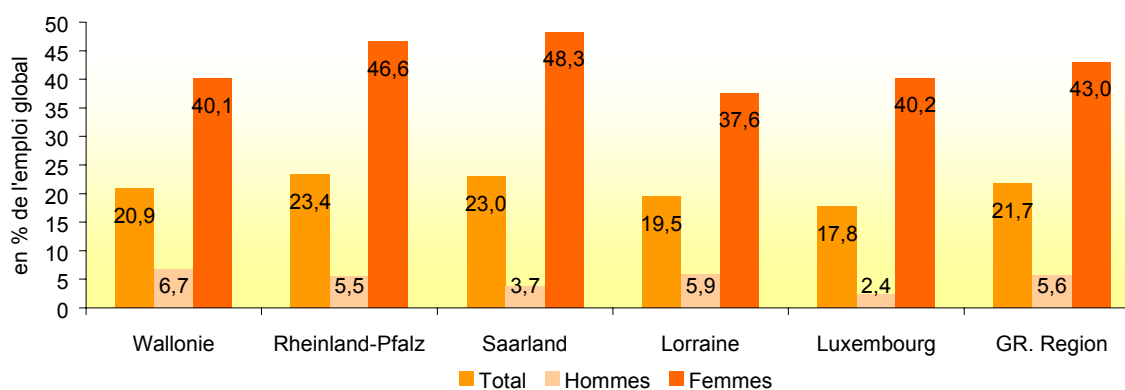
	2004	2003	2002	2001	2000	1999
Wallonie	81,6	83,7	82,6	83,2	83,7	83,5
Rheinland-Pfalz	86,8	88,2	87,1	89,5	88,4	89,2
Saarland	91,0	89,7	85,1	87,7	88,4	91,2
Lorraine	82,7	84,3	85,7	87,7	84,6	84,9
Luxembourg	92,1	93,6	90,9	90,5	90,2	89,9
GR. Region	85,3	86,7	85,6	87,4	86,6	87,2
UE des 15	79,2	79,4	79,4	79,9	n.d.	n.d.

Source : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs IBA / OIE

L'analyse de l'emploi à temps partiel fait ressortir des différences prononcées selon les régions. Au Luxembourg notamment, le pourcentage d'hommes travaillant à temps partiel est inférieur de moitié à la moyenne de la Grande Région : en 2004, 2,4% seulement des hommes ayant un contrat de travail exercent une activité à temps partiel (proportion la plus faible dans cette forme du temps de travail dans la Grande Région). Les femmes luxembourgeoises, tout comme les Lorraines et les Wallonnes sont relativement moins nombreuses à travailler mais cela concerne quand même deux femmes sur cinq. Malgré les hausses des dernières années, le Luxembourg affiche, avec 18% environ, le taux le plus faible au niveau de l'emploi à temps partiel.

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 en Sarre est supérieur à la moyenne.

Emploi à temps partiel en 2004 par région et par sexe



Source : Eurostat - enquête sur les forces de travail, calculs IBA / OIE

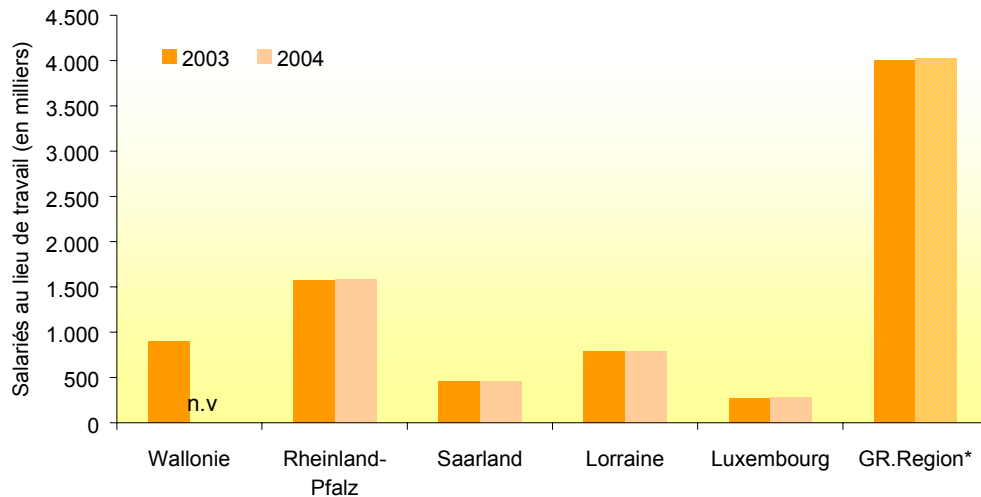
Niveau constant de l'emploi par rapport à l'année précédente

Sur la base des Offices statistiques de la Grande Région, le nombre des salariés (travailleurs au lieu de travail)⁴⁰ s'élève à un peu plus de 4 millions.⁴¹ Il est ainsi au même niveau que

⁴⁰ Dans l'espace francophone, le terme Salariés est utilisé dans la description de l'emploi. Leur nombre peut généralement être extrait des registres d'entreprise. En Allemagne, ce terme est pratiquement synonyme d'actifs. Toutefois, leur nombre ne peut pas être déterminé à partir d'une seule statistique, mais doit être calculé dans le cadre des comptes nationaux en se basant sur différentes sources de données. La procédure appliquée, qui se décline en plusieurs niveaux, peut entraîner des divergences dans le nombre d'actifs en fonction des calculs.

l'année précédente. Au Luxembourg, les hausses enregistrées sont faibles, dans toutes les autres régions, le nombre de travailleurs est constant.

Emploi salarié au lieu de travail en 2003 et 2004 par région



* Grande Région 2004 : présentation provisoire compte tenu de la mise à jour du nombre de salariés au lieu de travail en Wallonie en 2003

Source :

Sarre et Rhénanie-Palatinat : *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.*

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

Luxembourg : *Comptes nationaux.*

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

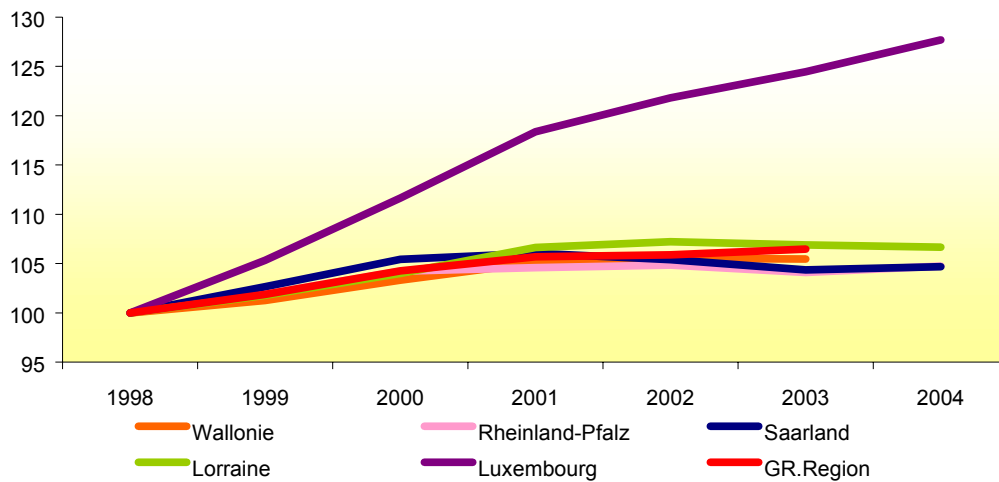
Sur une période de 5 ans, le bilan de l'emploi est positif dans la Grande Région

Si l'on considère une période un peu plus longue, l'emploi dans la Grande Région a augmenté de 6% entre 1998 et 2003 et reste à ce niveau depuis. Cette évolution est due pour l'essentiel à l'augmentation sensible de l'emploi au Luxembourg qui est plus dynamique que dans les autres régions. Jusqu'en 2001, la Lorraine et la Wallonie affichaient également une tendance positive qui stagne depuis. Dans les deux régions allemandes, l'emploi a à nouveau légèrement baissé, après avoir connu une hausse en 2001. Les courbes font cependant état, ici aussi, d'un niveau stable de l'emploi.⁴²

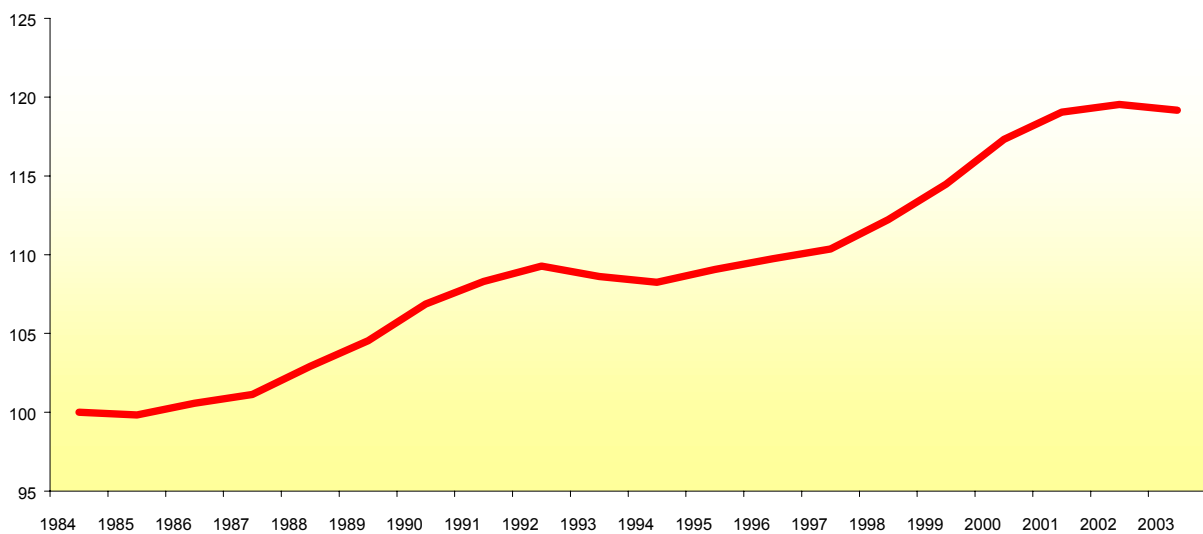
⁴¹ Les instituts statistiques de la Grande Région indiquent un chiffre de 4,5 millions pour l'emploi intérieur (dont 4,1 millions salariés au lieu de travail (cf. Statistiques en bref 2006)). Sur la base des données publiées, on enregistre toutefois une hausse soudaine entre 2003 et 2004 – notamment en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie. Cette hausse est due à une révision des comptes nationaux, ce qui se traduit par des chiffres divergents pour les deux régions allemandes. Par ailleurs, selon l'Institut Wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), on ne dispose pas encore de valeur officielle pour 2004 en Wallonie. La valeur indiquée dans les Statistiques en bref est un chiffre estimé qui est probablement trop élevé par rapport à 2003. Pour cette raison, on a déterminé le nombre total de salariés (travailleurs au lieu de travail) dans la Grande Région en 2004 à partir du nombre de travailleurs wallons en 2003. Pour la Sarre et la Rhénanie-Palatinat, le nombre de travailleurs a été modifié rétroactivement sur la base des données révisées de 2006 (source : *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter in den Ländern und Ost-West-Großraumregionen Deutschlands 1991-2005. Reihe 1, Band 2, Ergebnisse der Revision 2005*). On a ainsi pu éviter des incohérences dans l'analyse dans le temps, même si l'on doit encore s'attendre à de légères modifications en raison du caractère provisoire de ces chiffres.

⁴² Les différences sont pour l'essentiel imputables aux modifications des bases de calcul du nombre d'actifs.

**Evolution de l'emploi salarié au lieu de travail
entre 1998 et 2004 par région
Indice base 100 en 1998**



**Evolution de l'emploi salarié au lieu de travail
entre 1984 et 2003 dans la Grande Région
Indice base 100 en 1984**



Source :

Sarre et Rhénanie-Palatinat : *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder*.⁴³

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

Luxembourg : *Comptes nationaux*.

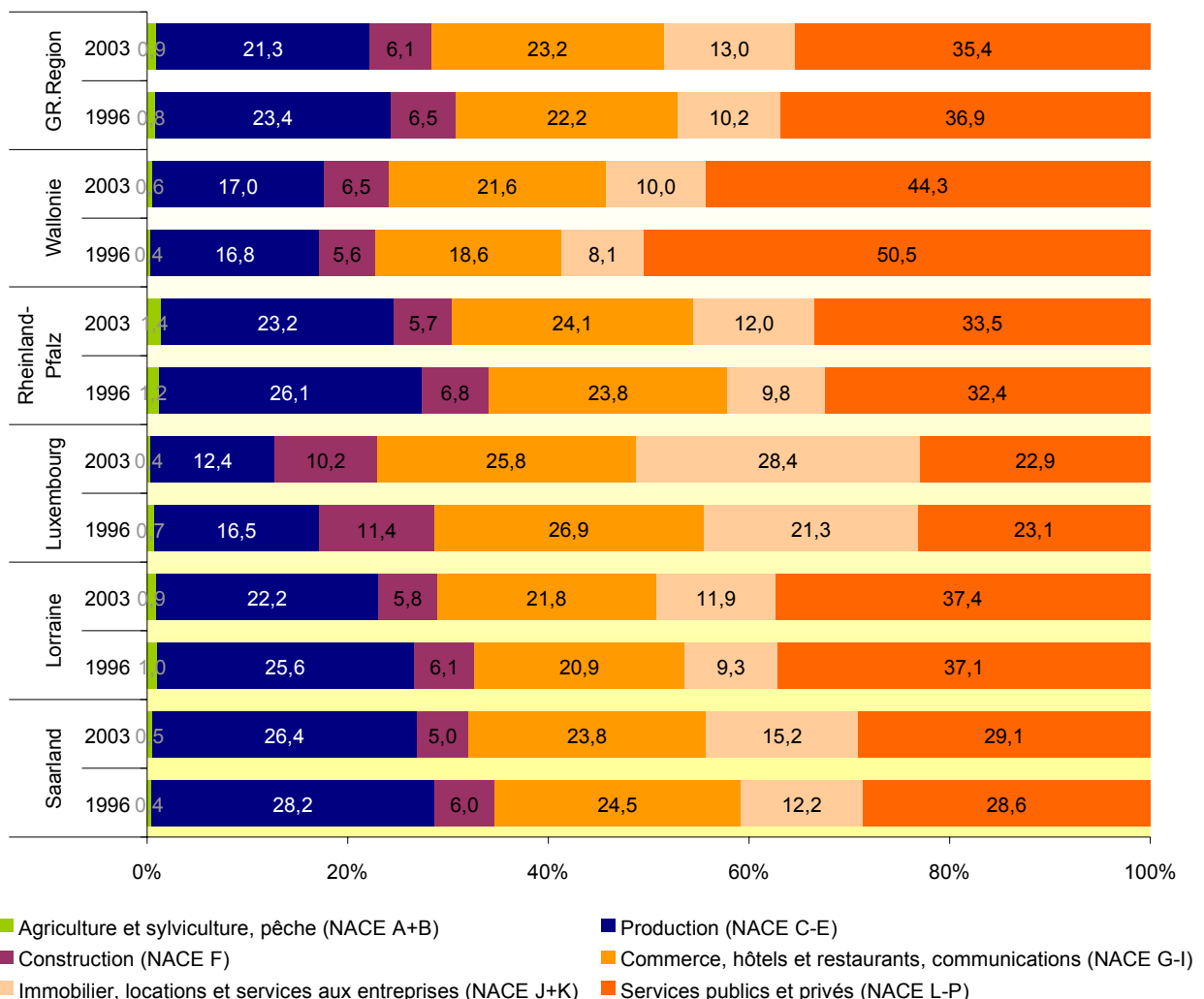
Wallonie : *ONSS, Statistiques décentralisées (Unité : Poste de travail)*.

⁴³ Incohérence dans la série chronologique : chiffres révisés des comptes nationaux à partir de 1991 pour la Sarre et la Rhénanie-Palatinat (mise à jour : avril 2006).

L'emploi selon les secteurs économiques

Des mutations structurelles profondes ont marqué l'histoire économique de la Grande Région : les secteurs de production traditionnels comme l'industrie du charbon et de l'acier, l'industrie textile et celle des chaussures ont été restructurés avec succès, l'industrie minière et sidérurgique joue toujours un rôle important grâce à sa position de pointe au niveau de la technologie. Aujourd'hui pourtant, des branches industrielles plus tournées vers l'avenir comme l'industrie automobile, la construction mécanique et l'électrotechnique ainsi que les services (techniques d'information et de communication, services financiers) ont une place nettement plus importante et caractérisent la vie économique de la Grande Région. De nombreuses petites et moyennes entreprises, à vocation souvent internationale, sont implantées dans l'espace économique commun entre la Sarre, la Moselle, le Rhin et la Meuse.⁴⁴

Salariés au lieu de travail par secteur économique en 1996 et 2003



Source :
 Sarre et Rhénanie-Palatinat : *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand April 2006)*.
 Lorraine : *Chiffres au 1/1 estimations d'emploi*.
 Luxembourg : *Comptes nationaux*.
 Wallonie : *ONSS, Statistiques décentralisées (Unité : Poste de travail)*.

⁴⁴ Cf. Schneider, K. : *Statistische Eckdaten für die Großregion Saar – Lor –Lux – Rheinland-Pfalz – Wallonien*. Dans : *Statistisches Quartalsheft Saarland 1/2006*, p. 35ff.

Selon les données des instituts statistiques, un peu plus d'un travailleur sur cinq (soit 21,3%) travaille dans le **secteur de la production** en 2003, contre un sur quatre (soit 23,4%) en 1996.⁴⁵ En Sarre, en Rhénanie-Palatinat et en Lorraine, ce secteur économique affiche encore des taux supérieurs à la moyenne de la Grande Région. Dans ces trois composantes régionales de même qu'au Luxembourg, le poids de l'emploi a cependant baissé continuellement au cours des dernières années. En Wallonie, le taux de salariés travaillant dans le secteur de la production est constant et s'élève à environ 17%.

6% des salariés de la Grande Région sont employés dans la **construction**. Alors que la conjoncture dans ce secteur économique a un impact négatif sur le nombre de salariés en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, le nombre absolu de salariés a augmenté au Luxembourg, en Lorraine et en Wallonie – au Luxembourg et en Lorraine même malgré un pourcentage de salariés globalement plus faible. Au Luxembourg, la construction profite de l'évolution économique globalement positive.

Ralentissement de la dynamique de croissance dans le secteur des services

En 1970, moins de la moitié des salariés (45%) travaillait dans le **secteur des services**.⁴⁶ En 2003, plus d'un salarié sur sept (72%) travaille dans ce secteur dans la Grande Région. La diminution de l'emploi dans les branches industrielles traditionnelles s'accompagne de nouvelles opportunités d'emploi dans d'autres branches industrielles et dans le secteur tertiaire. La dynamique de croissance du secteur des services⁴⁷, observée sur les trente dernières années, s'est sensiblement atténuée au cours des dernières années. Depuis 1996, l'emploi n'a pu augmenter que d'environ 3%. En 2003, environ 2,86 millions de salariés au total travaillent dans le secteur tertiaire. Le pourcentage des salariés dans ce secteur varie selon les régions : Alors que le taux est de 68% en Sarre et de 69% en Rhénanie-Palatinat, les valeurs atteignent 71,1% en Lorraine, 75,9% en Wallonie et 77,1% au Luxembourg.

Une analyse approximative par sous-catégorie fait apparaître des différences au sein du secteur des services selon les régions. Un peu plus d'un tiers des salariés travaille dans le secteur des **services publics et privés**. On entend par là non seulement l'administration publique mais aussi les services personnels dans le domaine de la santé, des vétérinaires, de l'action sociale ainsi que dans l'éducation et l'enseignement. En 1996, la moitié des salariés en Wallonie travaillait dans ce secteur ; en 2003, la plupart est encore employée dans ce secteur (44,3%). En Lorraine également, le taux est supérieur à la moyenne de la Grande Région. Les services publics et privés emploient presque un salarié sur quatre au Luxembourg (23%) qui affiche ainsi le taux le plus faible.

Presque un quart des salariés dans la Grande Région travaille dans le secteur du **commerce, des hôtels et restaurants et des communications** – avec une légère tendance à la hausse. Ici, les disparités entre les régions sont moins prononcées. En Wallonie et en Lorraine, un salarié sur cinq fait partie de cette catégorie, en Sarre, en Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg un salarié sur quatre. La sous-catégorie **Immobilier, location et services aux entreprises** enregistre la plus forte augmentation au sein du

⁴⁵ Les écarts dans les pourcentages de 1996 par rapport au troisième rapport de l'OIE et de 2004 par rapport aux Statistiques en bref de 2006 viennent des données mises à jour pour les actifs dans les deux régions allemandes.

⁴⁶ Cf. Schneider, K. (2006), op.cit.

⁴⁷ Y compris administration publique et organismes extra-territoriaux (NACE L, Q).

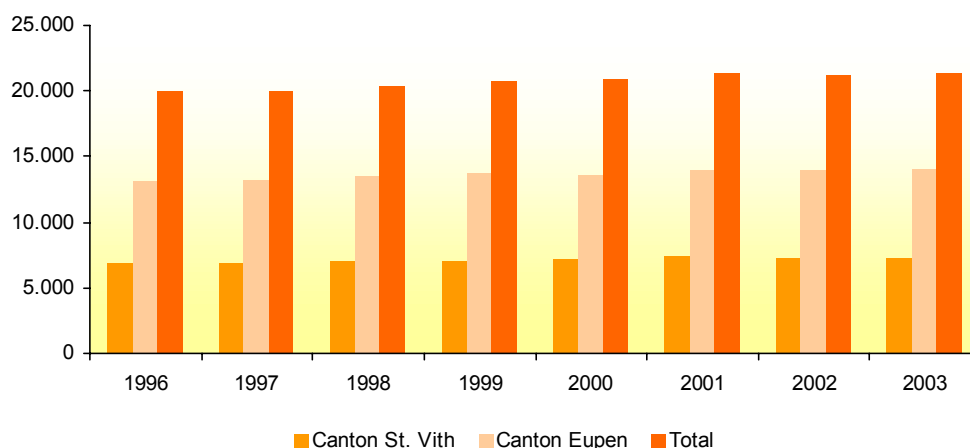
secteur des services : un salarié sur sept ou huit (13%) travaille dans ce segment du secteur tertiaire – en 1996, ce n'était le cas que pour un salarié sur dix. Cette croissance est due en première ligne à l'évolution observée au Luxembourg où presque un tiers des salariés appartient à cette catégorie – soit une hausse de 7 points par rapport à 1996. Le Luxembourg est suivi à quelque distance de la Sarre avec 15% de tous les travailleurs et une hausse de l'emploi de 3 points par rapport à 1996. En Sarre cependant, ce positionnement sur le marché des services est moins dû aux services financiers qu'aux services aux entreprises. La Wallonie affiche les valeurs les plus faibles tant au niveau du pourcentage de salariés qu'à celui de la modification par rapport à 1996.

Evolution de l'emploi dans la Communauté Germanophone

Le 30/06/2003, 21 344 personnes (42,4% de femmes et 57,6% d'hommes) travaillent auprès de 2 134 employeurs (par rapport à 2 204 employeurs en 2002) : 69,2% travaillent dans le secteur tertiaire, 30,1% dans le secteur secondaire et 0,7% dans le secteur primaire.

Entre 1995 et 2002, le nombre total d'indépendants et de professions libérales n'a augmenté que de 1,22% (sachant que le nombre d'agriculteurs baisse continuellement) : à la mi-2002, on comptait 6 219 indépendants (-1,6% par rapport à l'année précédente), dont 56,4% dans le canton de St. Vith et 43,6% dans celui d'Eupen.

L'emploi salarié dans la Communauté Germanophone



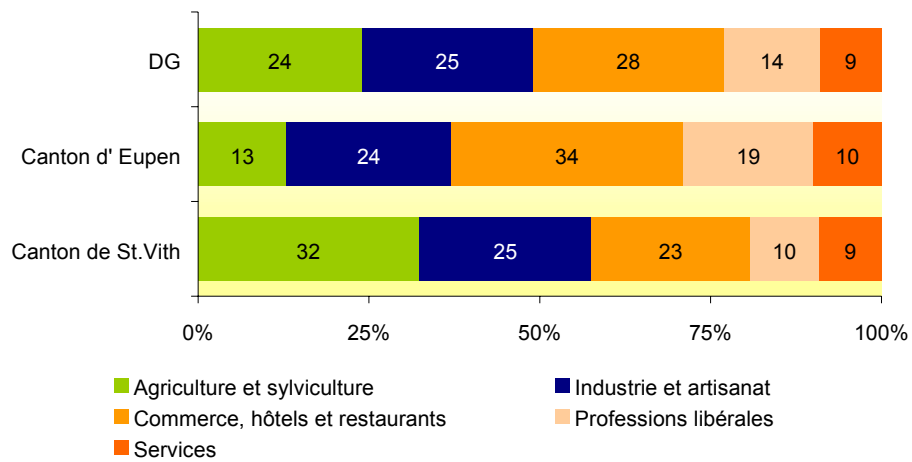
Source : ONSS, calculs : Abeo

En 2003, les indépendants dans le canton de St. Vith travaillaient en premier lieu dans l'agriculture et la sylviculture (1 229 personnes), dans le secteur de « l'industrie et de l'artisanat » (948 personnes) et dans le commerce (860 personnes).

Dans le canton d'Eupen en revanche, la plupart des indépendants (993 personnes) travaillent dans le commerce. Ce secteur est suivi de « l'industrie et artisanat » (703 personnes) et des professions libérales (555 personnes).

Entre 1995 et 2003, le nombre total des indépendants a augmenté de 8,68%, passant à 584 personnes : alors que le nombre d'indépendants a baissé en continu dans l'agriculture et la sylviculture (-12%, soit -230 personnes), il a augmenté dans le secteur des services (+32%, soit +154 personnes) et en particulier dans le domaine des professions libérales (+57%, soit +346 personnes).

Indépendants dans la Communauté Germanophone en 2003 par secteur d'activité



Source : ONSS, calculs : Abeo

5. Travail frontalier

L'année 2006 a été déclarée « Année européenne de la mobilité de la main-d'œuvre ». Six millions d'euros ont été mis à disposition pour des projets d'impulsion et des manifestations, comme par exemple un séminaire transatlantique à Bruxelles. Car les Américains sont toujours plus mobiles, professionnellement et géographiquement, que les Européens.⁴⁸ L'Institut européen de statistique confirme par ailleurs la faible mobilité transfrontalière des Européens. En effet, il n'y a toujours que 1,5% des ressortissants de l'Union européenne qui vivent et travaillent dans un autre Etat membre que leur pays d'origine.

Le travail frontalier représente quant à lui une forme de mobilité géographique de la main-d'œuvre particulièrement bien ancrée dans la Grande Région. Aux termes du droit communautaire, sont frontaliers tous les salariés et tous les travailleurs indépendants qui exercent leur profession dans un Etat membre, mais habitent dans un autre Etat membre dans lequel ils retournent, sinon chaque jour, au moins une fois par semaine.⁴⁹ Cette définition s'applique en matière de protection sociale des salariés concernés. En droit fiscal par contre, le terme de frontalier est plus restrictif et intègre par ailleurs un critère géographique selon lequel le fait qu'une personne habite et travaille dans une zone frontalière au sens strict⁵⁰ constitue un élément déterminant.

L'architecture du marché de l'emploi transfrontalier est complexe dans la Grande Région. Ses flux migratoires dans de nombreuses directions confèrent aux travailleurs frontaliers une extraordinaire dynamique perceptibles ces dernières années.

Aperçu général : Flux frontaliers dans la Grande Région

Le pourcentage d'actifs dans l'UE des 15 se rendant tous les jours dans un pays voisin pour travailler s'élève uniquement à 0,2%. Alors que l'on parlait en 1975 de 250 000 frontaliers, la Commission européenne estime leur nombre actuel à environ 600 000 personnes⁵¹ et les prévisions laissent attendre rien que pour le Luxembourg plus de 300 000 frontaliers en 2055.⁵² Dans la Grande Région, plus de 167 000 personnes franchissent la frontière pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail situé dans une région voisine.⁵³ Depuis 20 ans environ, la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre augmente constamment dans la Grande Région, ce qui se traduit par un réservoir d'expériences unique en son genre en termes de mobilité transfrontalière dans cette région située au coeur de l'Europe. Comptant le plus grand nombre de frontaliers⁵⁴, cette région européenne occupe une place de premier

⁴⁸ Aux Etats-Unis, les salariés changent d'employeur tous les 6,7 années en moyenne ; dans l'UE, ils conservent leur emploi durant 10,6 années. 7,1% des ressortissants de l'UE déménagent chaque année contre 16,2% des Américains

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

⁵⁰ La définition des zones frontalières varie selon les conventions fiscales.

⁵¹ Espace européen de l'emploi, y compris la Suisse, Monaco, le Liechtenstein etc. (sans les nouveaux Etats membres d'Europe orientale)

⁵² Cf. Ricq, Charles : Les travailleurs frontaliers en Europe. Essai de politique sociale et régionale. Paris, Anthropos, 1981; Comité des Régions : « Frontaliers – Etat des lieux après 10 ans de marché commun : problèmes et perspectives » – Avis du Comité des Régions, 29/9/2004 ; Langers, Jean : Les défis du changement démographique au Luxembourg. Exposé tenu lors de la Conférence technique de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi « Marché de l'Emploi dans la Grande Région et défis du changement démographique » le 19/01/2006 à Luxembourg.

⁵³ Ce chiffre ne tient pas compte des salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire quittant tous les jours la Rhénanie-Palatinat ou la Sarre pour se rendre dans le Land voisin.

⁵⁴ Seule la Suisse affiche un nombre plus élevé de frontaliers avec 177.761 frontaliers entrants au 4ème trimestre 2005. (cf. Office fédéral des statistiques, statistiques sur les frontaliers, Neuchâtel).

rang qu'il convient de renforcer. Si l'on se limite à l'UE des 15, la Grande Région représente à elle seule plus de 40% des flux frontaliers européens.

Sur la base des informations disponibles pour les composantes de la Grande Région, on peut tirer les enseignements suivants pour le marché de l'emploi transfrontalier :

- ▶ **Les flux de frontaliers ne cessent d'augmenter dans la Grande Région** : Alors que dans sa dernière étude⁵⁵, l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi comptait un total de 161 000 personnes se rendant dans la Grande Région pour y travailler, le nombre de frontaliers est actuellement de 167 000. Cette hausse de la mobilité transfrontalière est le reflet de l'évolution sociale et économique dans les composantes régionales et confère à la Grande Région un profil européen marqué.
- ▶ **Le marché de l'emploi transfrontalier est toujours caractérisé par deux grands flux** : d'un côté, le flux croissant de travailleurs de la Grande Région se rendant au Luxembourg, de l'autre, le flux, en baisse, des frontaliers français allant travailler en Sarre.

Travailleurs frontaliers dans la Grande Région (frontaliers entrants/sortants)

Frontaliers entrants							
Zone d'origine	Allemagne	France	Luxembourg	Belgique	Frontaliers entrants Total	Date	Source
Saarland		21 067	43	100	21 210	30.06.2005	BA
Rheinland-Pfalz		4 975	140	154	5 269	30.06.2005	BA
Lorraine	env. 1 120		env. 200	env. 130	env. 1 450	2001	INSEE
Luxembourg	26 202	60 736		31 447	118 385	30.06.2005	IGSS
Wallonie	475	20 056	341		20 872	30.06.2004	INAMI
GR. REGION	27 797	106 834	724	31 831	167 186		

Saarland : 21 336 frontaliers entrants au total ayant leur domicile à l'étranger à la date du 30/06/2005 (source : BA)

Rheinland-Pfalz : 5 857 frontaliers entrants au total ayant leur domicile à l'étranger à la date du 30/06/2005 (source : BA)

Frontaliers sortants							
Zone cible	Allemagne	France	Luxembourg	Belgique	Frontaliers sortants Total	Date	Source
Saarland		env. 1 000	4 255	.	5 255	2001 / 31.03.2005	INSEE / IGSS
Rheinland-Pfalz		env. 120	18 553	.	18 673	2001 / 31.03.2005	INSEE / IGSS
Lorraine	22 690		57 576	3 928	84 194	2005	INSEE
Luxembourg	183	env. 200		413	796	2001 / 30.06.2004	BA / INSEE / INAMI
Wallonie	4 725	4 128	29 709		38 562	30.06.2004	INAMI
GR. REGION	27 580	5 448	110 093	4 341	147 480		

BA : Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'Office fédéral du travail

IGSS : Inspection Générale de la Sécurité Sociale - Luxembourg

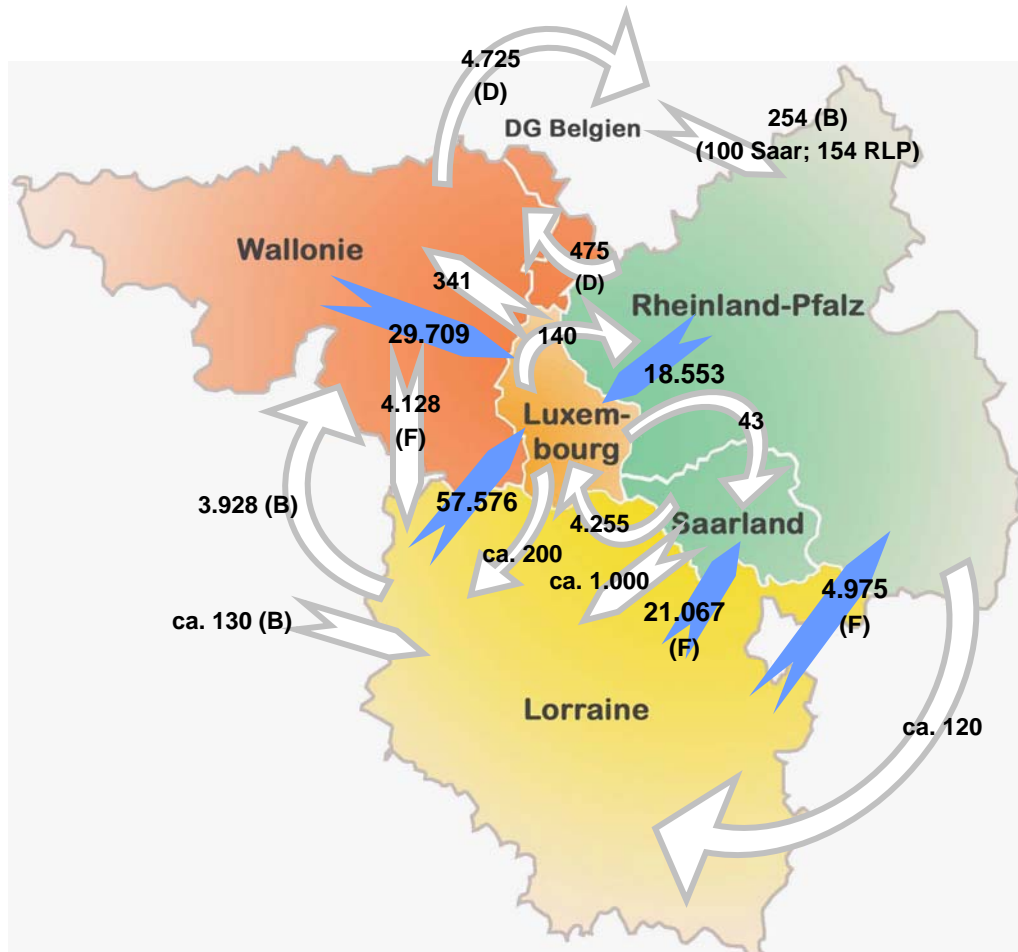
INAMI : Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité - Belgique

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques - Lorraine

⁵⁵ Cf. Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi (OIE) : Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région. Cahier thématique dans le cadre du projet Interreg IIIC OCR e-BIRD « Situation, perspectives et nécessités d'action pour le marché de l'emploi de la Grande Région jusqu'en 2020 ». Sarrebruck, 2005.

- ▶ **L'évolution des mouvements transfrontaliers renforce le rôle du Luxembourg comme premier employeur dans la Grande Région :** Le Grand-Duché accueille 118 385 frontaliers, soit 70% de toutes les personnes venant travailler dans la Grande Région. Ces frontaliers représentent 40% de l'emploi global et sont les grands gagnants des nouveaux emplois créés au cours des dernières années.
- ▶ **Le nombre de Sarrois et de Rhénans-Palatins travaillant au Luxembourg augmente :** Le flux de frontaliers originaires d'Allemagne augmente rapidement depuis quelques années. Des emplois lucratifs dans le secteur tertiaire et les ratées du moteur conjoncturel en Allemagne ont fait augmenter sensiblement le nombre de frontaliers allemands se rendant au Luxembourg.
- ▶ **La Lorraine renforce sa position comme région envoyant le plus de travailleurs dans les pays voisins :** Avec 84.194 travailleurs, la région française représente 57% des personnes quittant leur région pour aller travailler dans une autre composante de la Grande Région. Les Lorrains travaillent pour l'essentiel au Luxembourg et en Allemagne et sont fortement représentés dans les industries manufacturières. Les calculs prévisionnels montrent que le phénomène frontalier ne perdra pas en importance en Lorraine : on s'attend en 2015 à quelque 86.000 travailleurs se rendant chaque jour sur leur lieu de travail au Luxembourg.

Flux frontaliers dans la Grande Région en (avril 2006)



Sources : IGSS (31/03/2005 – 30/06/2005) ; BA (30/06/2005) ; INAMI (30/06/2004) ; INSEE (2001 / 2005)

- ▶ **Le nombre de Français travaillant en Sarre et en Rhénanie-Palatinat est en baisse :** Le nombre des frontaliers français employés en Sarre et en Rhénanie-Palatinat évolue à la baisse depuis 2001. Ce recul est dû au vieillissement croissant des effectifs frontaliers et, par là même, au départ à la retraite d'une partie des frontaliers, à la préférence donnée au Luxembourg par les jeunes actifs recherchant un emploi, au recul des compétences linguistiques et aux tensions sur le marché de l'emploi dans les Länder fédéraux allemands.
- ▶ **Le nombre de frontaliers atypiques est en hausse :** La Grande Région n'est pas seulement un marché de l'emploi transfrontalier, elle est également acceptée comme espace de vie européen et commence à prendre corps. Ainsi, le nombre de ressortissants luxembourgeois se rendant au Luxembourg pour travailler, le nombre d'Allemands employés en Sarre et habitant en Lorraine et le nombre d'Allemands résidant dans la Communauté Germanophone augmentent.

Le Luxembourg compte 118 385 travailleurs frontaliers

Les frontaliers originaires des composantes de la Grande Région représentent aujourd'hui une main-d'œuvre dont le Luxembourg ne saurait se passer. Le dynamisme de l'économie génère en effet des besoins en personnels que la main-d'œuvre locale ne saurait couvrir, ni en qualité ni en quantité. Au contraire, les travailleurs étrangers, et donc les frontaliers, tiennent un rôle de plus en plus important dans l'économie et sur le marché de l'emploi. Actuellement, les frontaliers représentent plus de 40% des actifs au Luxembourg. Le 30 juin 2005, le Luxembourg comptait 118 385 travailleurs frontaliers au total, établissant ainsi un nouveau record. De l'autre côté, avec 796 personnes le Luxembourg registre également le plus petit nombre de navetteurs émigrants.

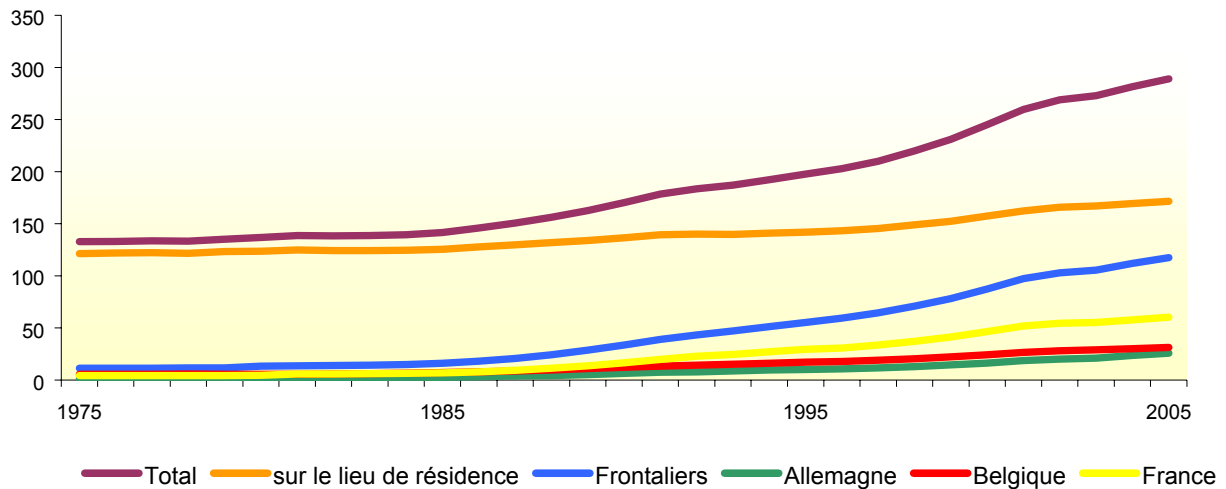
Le nombre de frontaliers au Luxembourg multiplié par dix en 30 ans

Alors qu'au Luxembourg, le nombre des frontaliers a été multiplié par dix au cours des 30 dernières années, celui des personnes travaillant sur leur lieu de résidence n'a progressé que d'une fois et demi. Le recrutement de frontaliers a amorcé une progression rapide à partir du milieu des années 1980 notamment. La domination de l'industrie du fer et de l'acier et la profonde crise rencontrée par ce secteur ont été à l'origine, à partir des années 1970, d'une transformation rapide des structures de production accompagnée d'un développement de l'emploi dans le tertiaire. Très vite, le Luxembourg a pu, dans le secteur financier notamment, enregistrer des succès considérables dont les effets ont été perceptibles à partir des années 1980.⁵⁶ Sans la Grande Région et la main-d'œuvre issue des régions voisines, le Luxembourg n'aurait pu connaître une telle croissance. Les frontaliers constituent aujourd'hui un élément déterminant de l'économie et du marché de l'emploi ; ils ont en effet dépensé environ 800 millions d'euros au Grand-Duché en 2004 et y ont versé 1,5 milliard d'euros en impôts et charges sociales. Leur travail a par ailleurs généré une valeur ajoutée de 8 milliards d'euros.⁵⁷

⁵⁶ Cf. STATEC : Luxemburgs Wirtschaftswesen im Überblick (cf. <http://statec.gouvernement.lu>).

⁵⁷ Cf. STATEC : Les salariés frontaliers dans l'économie luxembourgeoise. Cahiers CEPS/INSTEAD, n° 100, 2005.

Evolution de l'emploi au Luxembourg (salariés en milliers) 1975-2005



Source : IGSS

Les frontaliers allemands toujours plus nombreux au Luxembourg

Un frontalier sur deux est aujourd'hui originaire de France. 27% sont établis en Belgique et 22% des navetteurs immigrants résident en Allemagne. En valeur absolue, les frontaliers français ont enregistré la plus forte hausse entre 2004 et 2005. Si l'on considère toutefois les variations en données relatives, ce sont les frontaliers en provenance d'Allemagne qui ont le plus progressé. La hausse des navetteurs immigrants venant de Belgique se situe, avec 4,2%, sous le niveau des Français. La forte – et durable – progression des frontaliers allemands reflète par ailleurs la situation tendue sur le marché de l'emploi et les faiblesses du moteur conjoncturel dans les *Länder* allemands (limitrophes).

Evolution par pays d'origine des travailleurs frontaliers (respectivement le 30 juin)

Pays d'origine	2003/2004	2004/2005
Deutschland	9,3	9,4
Belgique	3,4	4,2
France	2,9	4,8
Total	4,3	5,6

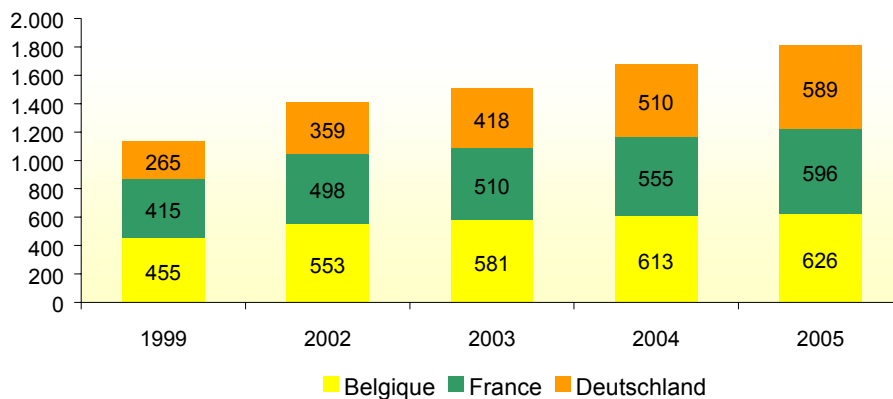
Source : IGSS (moyenne annuelle / premier semestre respectivement)

Les Luxembourgeois sont de plus en plus nombreux à se rendre dans leur propre pays pour y travailler

Alors que le nombre des navetteurs immigrants au Luxembourg ne cesse de progresser, de plus en plus de Luxembourgeois s'établissent également aux portes du Grand-Duché et se rendent chaque jour dans leur propre pays pour y travailler. En 2005, ils représentaient 1,5% des travailleurs frontaliers. Comme pays de résidence, leur choix se porte prioritairement sur l'Allemagne, suivie de la France et de la Belgique. Il est à supposer que les « exilés » luxembourgeois s'établissent à proximité de la frontière grand-ducale et qu'ainsi l'agglomération de Trèves, le nord de la Sarre, certains secteurs du nord de la Lorraine et la province belge du Luxembourg comptent parmi leurs zones résidentielles préférées. Les populations des communes de Perl et de Mettlach ont d'ores et déjà enregistré une

progression. L'accroissement du nombre des transferts de domicile est une conséquence du coût de la vie élevé et de la hausse des prix de l'immobilier au Luxembourg. La mobilité résidentielle provoque simultanément une nette augmentation des prix des terrains à bâtir et des logements en propriété dans les régions frontalières – souvent au préjudice de la population locale.

Luxembourg : navetteurs immigrants de nationalité luxembourgeoise, par pays d'origine 1999-2005



Source : IGSS

Les Luxembourgeois dans le service public, les frontaliers dans le tertiaire et les industries manufacturières

La répartition des salariés par secteurs économiques fait apparaître une nette segmentation du marché du travail luxembourgeois.

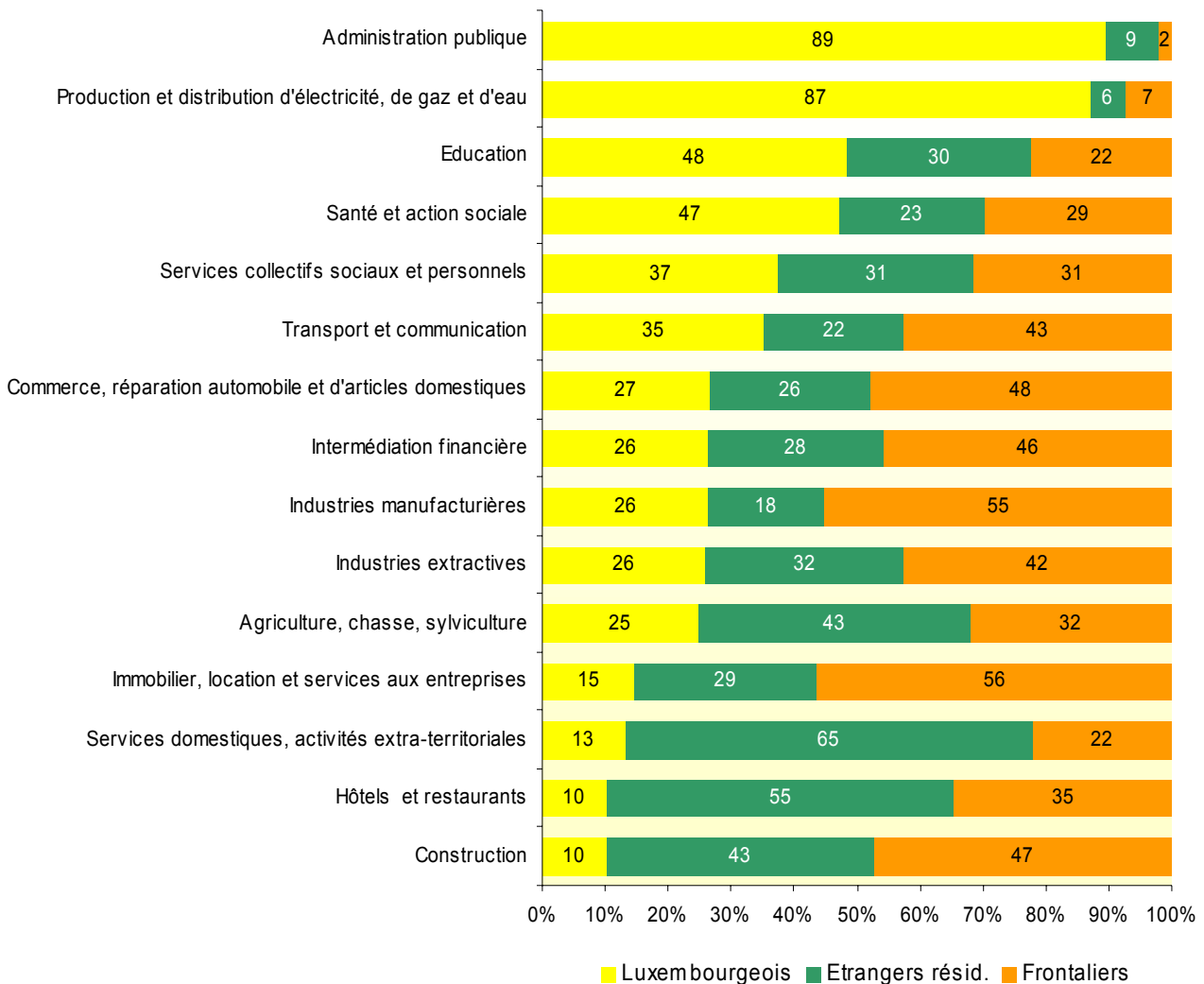
- ▶ Ainsi la représentation des Luxembourgeois est-elle largement supérieure à la moyenne dans les administrations publiques, le secteur de la production et de la distribution d'électricité, de gaz et d'eau ainsi que dans les domaines de l'éducation et de la santé.
- ▶ Les frontaliers sont majoritairement salariés dans le domaine des services aux entreprises, dans les industries manufacturières, dans le commerce et la construction ainsi que dans le secteur de l'intermédiation financière.
- ▶ Les étrangers résidant au Luxembourg (pour la plupart des Portugais et des Italiens) figurent en très bonne place dans les services domestiques ainsi que dans la restauration et l'hôtellerie. De la même manière, leur représentation est supérieure à la moyenne dans le bâtiment, l'agriculture et l'industrie minière.

La présence renforcée des Luxembourgeois dans les services publics et semi-publics s'explique tout d'abord par le fait que ces postes sont en première ligne réservés aux ressortissants luxembourgeois. D'autre part, ces emplois bénéficient de conditions générales favorables qui, en ces temps d'instabilité économique et sociale, exercent un attrait tout

particulier.⁵⁸ A cet égard, il faut tenir compte de l'augmentation du chômage au Luxembourg. Celle-ci suscite d'ailleurs l'inquiétude du ministre du travail luxembourgeois :⁵⁹

« De nos jours, de moins en moins de Luxembourgeois sont disposés à accepter un travail posté. Cette mentalité contribue elle aussi à ce que les frontaliers prennent toujours davantage pied sur le marché du travail luxembourgeois. Au lieu de cela, les Luxembourgeois sont de plus en plus nombreux à convoiter les emplois lucratifs auprès de l'Etat ou des communes. Il nous faut ici opérer un changement de mentalité. »

Salariés travaillant au Luxembourg au 31 mars 2005 par branches économiques



Source : IGSS Doc. Cellule EURES de l'ADEM

⁵⁸ Certes le Luxembourg est loin d'être concerné par la crise économique, mais – comme le montrent des exemples récents (Villeroy & Boch, TDK, Arcelor) – le Grand-Duché ne peut pas non plus se soustraire aux effets du processus de globalisation.

⁵⁹ Interview de François Biltgen. « Wir haben ein strukturelles Problem ». Luxemburger Wort du 30.03.06.

Les Allemands dans le bâtiment, les Français et les Belges dans les services aux entreprises

Parallèlement à l'évolution dans le service (semi-)public, la demande de main-d'œuvre ne cesse de progresser dans le secteur privé. Celle-ci ne peut être couverte qu'en faisant appel à des étrangers. Ce faisant, ce sont en première ligne des frontaliers qui, en raison de l'offre insuffisante de travail dans leur région d'origine, des avantages financiers (avantages fiscaux, prestations familiales, etc.) ou de l'environnement professionnel luxembourgeois souvent attrayant, s'expatrient professionnellement. Pour les employeurs luxembourgeois, leur recrutement est lié à des avantages. Ils disposent en effet d'une bonne formation – même si des différences s'observent selon les régions –, sont réputés motivés et font en partie valoir des prétentions salariales inférieures aux Luxembourgeois.⁶⁰ Il est à noter à ce propos que les frontaliers présentent différentes spécificités sectorielles selon leur région d'origine.

Spécificités sectorielles des frontaliers selon leur région d'origine (au 31 mars 2005)

	Deutschland	Belgique	France
1^{er} rang	Construction	Immobilier, location et services aux entreprises	Immobilier, location et services aux entreprises
2^e rang	Intermédiation financière	Intermédiation financière	Industries manufacturières
3^e rang	Industries manufacturières	Commerce, entretien et réparation	Commerce, entretien et réparation
4^e rang	Commerce, entretien et réparation	Industries manufacturières	Intermédiation financière

Source : IGSS

Il est manifeste que les frontaliers originaires d'Allemagne sont principalement employés dans le secteur de la construction (17,3%), ce qui, selon ces derniers, est notamment dû à l'image positive de « l'artisanat allemand ». Par ailleurs, ils sont extrêmement présents, comme les navetteurs belges, dans le domaine de l'intermédiation financière (respectivement 16,5 et 16,8%) – loin devant les frontaliers français qui ne sont employés de cette branche qu'à raison de 10,3%. Par contre, ceux-ci occupent prioritairement des postes dans les services aux entreprises (23,5%), suivis des industries manufacturières (17,5%).

Les Français principaux bénéficiaires de la progression des emplois dans les services aux entreprises ; les Allemands en profitent le moins

En analysant l'évolution de l'emploi ces sept dernières années (de 1998 à 2005), on note que les industries manufacturières n'ont que faiblement régressé. Simultanément toutefois, c'est dans ce secteur que les employés luxembourgeois enregistrent la plus forte baisse, une baisse presque intégralement compensée par le travail frontalier – notamment par les Français. Par contre, le nombre des Luxembourgeois employés dans l'administration publique a fortement progressé.

Globalement, l'emploi, qui se concentre sur le tertiaire, suit une évolution à peu près parallèle à celle du travail frontalier, la progression des navetteurs français étant, à ce propos, la plus forte. Avec 18 069 nouveaux postes, les services de proximité aux

⁶⁰ Cf. p. ex. Brosius, J. : La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois. Publications of Population & Emploi, Cahiers PSELL n°147, 2005.

entreprises enregistrent la hausse la plus importante, ce dont les frontaliers et les résidents étrangers profitent tout particulièrement.

- ▶ Dans les années 1998 à 2005, ce sont les frontaliers allemands qui ont principalement profité de l'augmentation des emplois dans le secteur de la construction et de l'administration publique (respectivement 40 et 46%) ; par contre, leur progression dans le domaine des services de proximité aux entreprises est la plus faible par rapport aux régions voisines (13%).
- ▶ Dans ce secteur, les navetteurs français ont, de loin, enregistré la plus forte augmentation (57%) ; viennent ensuite le commerce et la réparation (52%).
- ▶ Il en est de de l'intermédiation financière (49%), où les frontaliers belges arrivent en deuxième position par le nombre des nouveaux emplois (26%).
- ▶ Après les frontaliers français (42%), ce sont avant tout les navetteurs en provenance d'Allemagne (34%) qui profitent de l'évolution dans le secteur des transports et de la communication.

Evolution des salariés travaillant au Luxembourg même mbourg selon le code NACE et le pays de résidence au 1998 – 2005 (au 31 mars)

Branches économiques (NACE)	Résidents		Frontaliers				Salariés
	Lux.	Etr.	France	Belgique	Deutschland	Total	Total
Agriculture, chasse, sylviculture	1	-58	45	32	48	125	68
Pêche, aquaculture	-1	0	-2	1	0	-1	-2
Industries extractives	-22	4	30	6	11	47	29
Industries manufacturières	-4 156	-929	2 736	94	1 601	4 431	-654
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	35	15	23	12	16	51	101
Construction	-82	1 974	2 013	1 340	2 235	5 588	7 480
Commerce, réparation automobile et d'articles dom.	-1 108	1 253	3 641	1 848	1 528	7 017	7 162
Hôtels et restaurants	161	1 379	939	266	152	1 357	2 897
Transports et communication	237	2 665	2 560	1 504	2 074	6 138	9 040
Intermédiation financière	-573	2 786	3 625	1 910	1 893	7 428	9 641
Immobilier, location et services aux entreprises	1 900	5 085	6 303	3 321	1 460	11 084	18 069
Administration publique	5 857	964	66	52	101	219	7 040
Education	277	187	86	76	55	217	681
Santé et action sociale	3 669	1 799	1 334	760	1 228	3 322	8 790
Services collectifs sociaux et personnels	105	405	635	191	179	1 005	1 515
Services domestiques	37	699	39	37	60	136	872
Activités extra- territoriales	13	111	74	26	10	110	234
Non-déterminés	-399	-647	-262	-166	-41	-469	-1 515
Total	5 951	17 692	23 885	11 310	12 610	47 805	71 448

Source : IGSS - Document et calculs : Cellule EURES de l'ADEM

Hausse du chômage malgré la progression de l'emploi : un problème structurel

La situation sur le marché du travail luxembourgeois se détériore, même si, en dépit d'une hausse du chômage, le nombre des employés progresse durablement. Ce sont principalement les frontaliers originaires des composantes de la Grande Région toute proche

qui sont à l'origine de cette augmentation des emplois. Ainsi, sur les 8730 postes nouvellement créés entre 2004 et 2005 (premier semestre), 71% ont été pourvus par des frontaliers⁶¹, ce qui confirme une tendance s'observant depuis environ cinq ans déjà.⁶² La hausse simultanée du taux de chômage, qui ne tient pas compte des frontaliers, soulève la question de l'emploi des nationaux. Une analyse quantitative mène à la conclusion que le Luxembourg nécessiterait un taux de croissance économique de 5,5%, et donc des emplois supplémentaires, pour être en mesure de faire baisser son chômage efficacement. Eu égard au nombre de nouveaux emplois créés chaque année, la question se pose bien davantage en termes de qualité : pourquoi ces emplois ne sont-ils pas occupés par des travailleurs luxembourgeois, mais plutôt par des frontaliers ? La raison est structurelle : alors que l'administration du travail luxembourgeoise recense toujours davantage de demandeurs d'emploi disposant d'un faible niveau de formation scolaire et de chômeurs de longue durée, les frontaliers sont en règle générale jeunes et flexibles, dotés d'une bonne formation et en partie disposés à effectuer des tâches ne correspondant pas à leurs compétences. La structure des formations dont disposent les chômeurs au Luxembourg dans les champs d'activité dans lesquels ils recherchent précisément un emploi confirme le faible niveau de qualification de la main-d'œuvre locale.⁶³ Pour des motifs concurrentiels, les entreprises font donc de plus en plus appel, pour compenser le déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail luxembourgeois, aux frontaliers originaires de la Grande Région disposant d'une bonne formation et faisant preuve de souplesse. De plus, et c'est un autre avantage pour les sociétés, les prétentions salariales de nombreux frontaliers sont inférieures à celles des Luxembourgeois. Par ailleurs, leurs compétences, acquises à travers la fréquentation de divers systèmes de formation professionnelle proposant en partie des contenus et des cursus de qualités nettement différentes, sont souvent d'un meilleur niveau, et pas uniquement d'un point de vue formel. Cela ne génère pas uniquement une concurrence entre les groupes de frontaliers. Les employeurs savent eux aussi par exemple que la formation d'« infirmière » au Luxembourg n'est en aucun cas comparable à celle de « Krankenschwester » en Allemagne.

Plus de 300 000 frontaliers attendus au Grand-Duché en 2055

Le travail frontalier au Luxembourg progressera très vraisemblablement au cours des cinquante prochaines années. D'après les calculs prévisionnels de STATEC, les frontaliers seront plus nombreux que les nationaux à partir de 2043. Selon l'hypothèse moyenne, les 317 482 frontaliers représenteront plus de la moitié (55%) des actifs au Luxembourg en 2055.⁶⁴

Les estimations sont bien plus fiables jusqu'en 2015. Le Luxembourg devrait alors compter environ 130 000 frontaliers, ce qui signifie que leur nombre ne progressera que très lentement jusqu'à cette date. A partir de 2017 toutefois, le flux des frontaliers devrait nettement augmenter en raison des baisses démographiques. Une autre estimation de l'Agence d'urbanisme de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement prévoit une

⁶¹ Cf. STATEC : Statnews, N° 51/2005.

⁶² Cf. Ministère du Travail et de l'Emploi – Administration de l'Emploi : Les activités de l'administration de l'emploi en 2004. Luxembourg, p. 4.

⁶³ Cf. Administration de l'emploi (ADEM) : Bulletin luxembourgeois de l'emploi. 12/05.

⁶⁴ Cf. STATEC : Potentiel de croissance économique et Démographie. Projections 2005-2055. Bulletin du Statec. N° 4/2005.

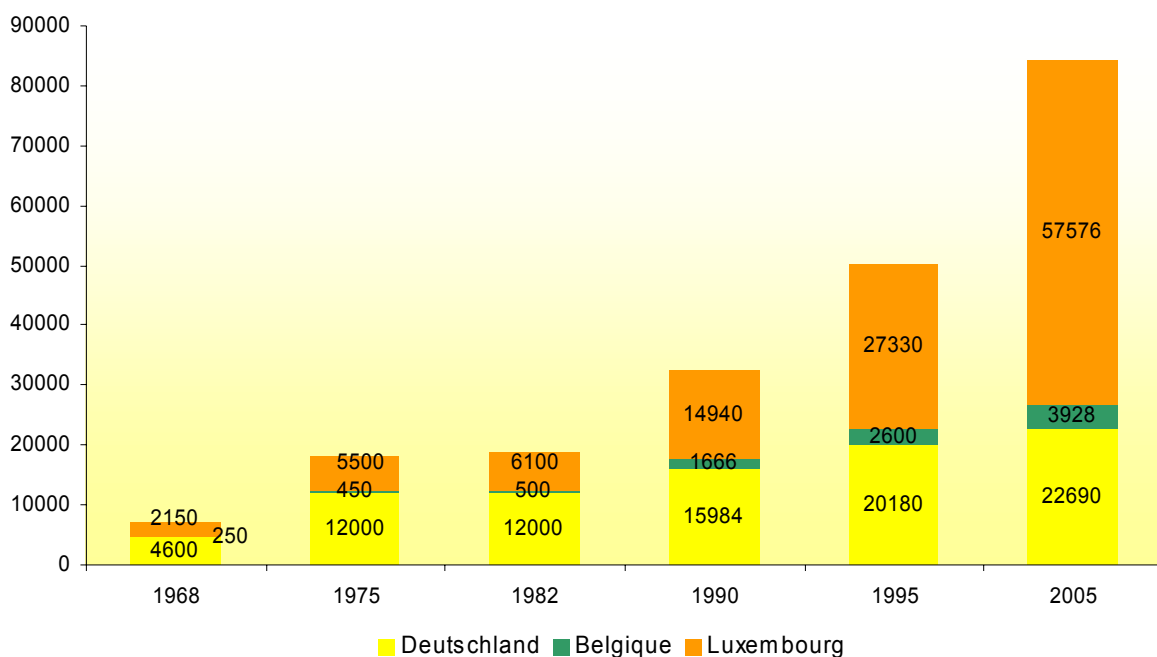
hausse nettement plus forte encore du travail frontalier.⁶⁵ Selon elle en effet, 180 000 frontaliers seront employés au Luxembourg dès 2015, un peu moins de la moitié d'entre eux étant des Lorrains.

Indépendamment des différences dans les méthodes de calcul appliquées⁶⁶ et des variations de résultats en découlant, il faut certainement escompter une nouvelle augmentation du travail frontalier au Grand-Duché. A titre indicatif pour la décennie à venir, une fourchette de 130 000 à 180 000 frontaliers tient compte, dans une large mesure, des évolutions possibles et offre une importante marge de manœuvre aux responsables politiques de la Grande Région.

La Lorraine reste la première région d'origine des navetteurs

Il n'y a guère que 1% environ des navetteurs immigrants issus de la Grande Région qui travaille en Lorraine. Par contre, cette région est la première de par le nombre des navetteurs émigrants, dont elle fournit plus de 57% des effectifs. Pour 2005, le nombre des frontaliers originaires de Lorraine est estimé à 84 194, travaillant pour la plupart au Luxembourg.

Evolution par destinations du travail frontalier en Lorraine entre 1968-2005

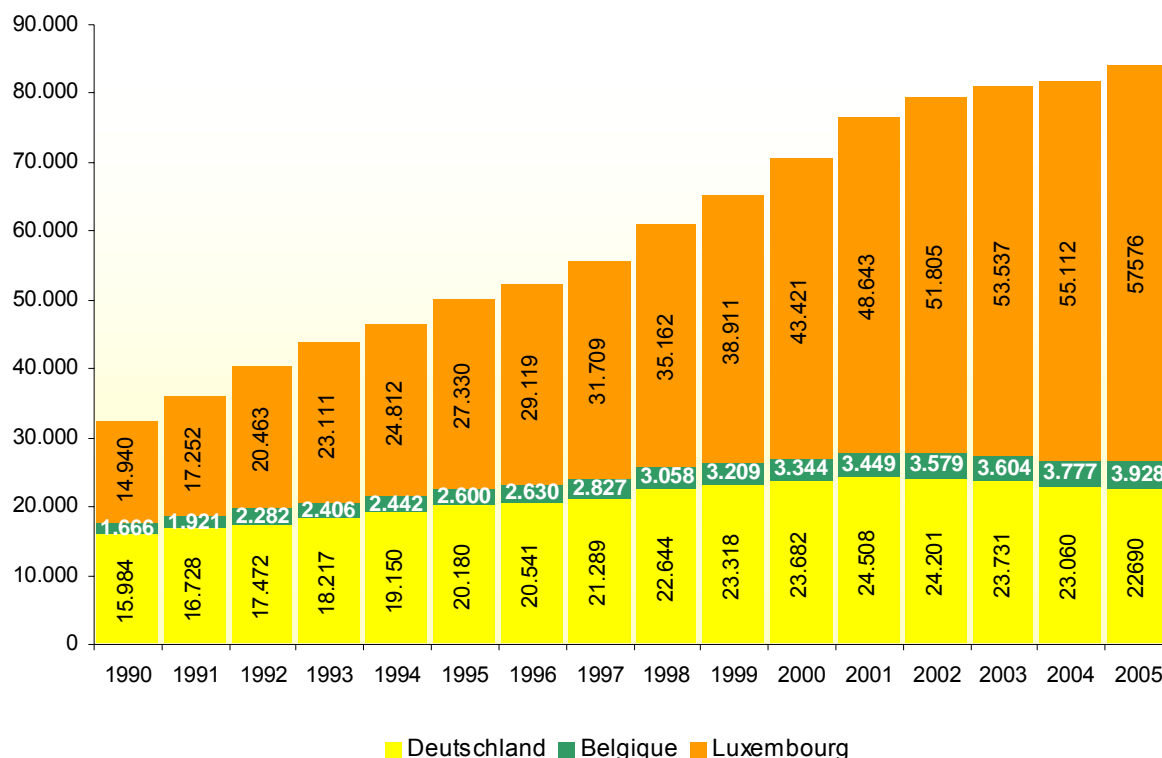


Source: INSEE, Direction Lorraine (estimations sur la base des données de BA, de l'INAMI et de l'IGSS)

⁶⁵ Cf. Agence d'urbanisme de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement (AGAPE) : Le travail frontalier et ses conséquences sur l'Arrondissement de Briey. Infobservatoire, n° 19, janvier 2006.

⁶⁶ Au sujet des différentes méthodes appliquées, se reporter aux publications respectivement citées.

Evolution par destinations du travail frontalier en Lorraine entre 1990-2005



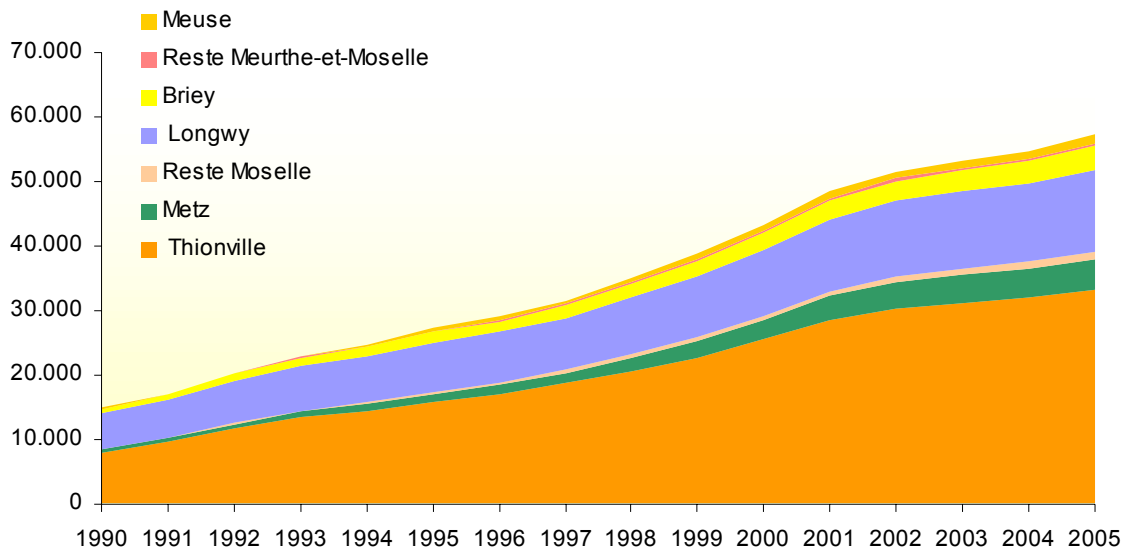
Source : INSEE, Direction Lorraine (estimation sur la base des données de l'Of. Féd. Du travail, de l'INAMI et de l'IGSS)

Moins de Lorrains en Allemagne, davantage au Luxembourg

Les dernières évolutions font apparaître que la part des frontaliers employés au Luxembourg continue d'augmenter à ce jour. Elle représente désormais les deux tiers des frontaliers lorrains. Par contre, le nombre de Lorrains se rendant en Allemagne pour y travailler tend à diminuer depuis 2001, cette baisse ayant été particulièrement sensible entre 2003 et 2004. Ce phénomène est dû à la poursuite de la mutation structurelle⁶⁷, à une situation du marché de l'emploi toujours difficile en Sarre et en Rhénanie-Palatinat ainsi qu'aux compétences linguistiques des frontaliers qui, en dépit des efforts en faveur de l'apprentissage de la langue du voisin, ne cessent de régresser. De la même manière que le changement de génération influence les compétences linguistiques, à savoir la transmission du dialecte dans le cadre familial, il est également responsable de la baisse du nombre des frontaliers lorrains travaillant en Allemagne. En raison de la tradition du travail frontalier en Sarre, de nombreux Lorrains comptent aujourd'hui parmi les salariés les plus âgés, en passe d'atteindre l'âge légal de la retraite ou quittant la vie professionnelle dans le cadre des mesures de retraite anticipée. Les postes ainsi libérés ne sont souvent pas remplacés en raison des compressions d'effectifs toujours en cours ; de plus, la nouvelle génération des travailleurs lorrains privilégie les emplois au Luxembourg.

⁶⁷ En Sarre et en Rhénanie-Palatinat, les travailleurs frontaliers originaires de Lorraine sont majoritairement employés dans l'industrie.

Evolution du travail frontalier lorrain en direction du Luxembourg par lieu d'origine 1990-2005



Source : INSEE, Direction Lorraine (estimations sur la base des données de l'IGSS)

Ainsi le marché du travail luxembourgeois, avec ses postes potentiellement lucratifs et ses emplois attractifs dans le tertiaire, exerce-t-il un attrait tout particulier sur les régions frontalières de Lorraine et d'Allemagne. Alors que le nord de la Lorraine se situe traditionnellement dans la sphère d'influence du marché du travail luxembourgeois, le département de la Moselle a, ces dernières années, enregistré la plus forte progression du nombre des travailleurs frontaliers en direction du Luxembourg. Entre 2004 et 2005, le chiffre des frontaliers lorrains travaillant au Luxembourg a progressé de 4,4% ; en Moselle⁶⁸, cette hausse a atteint 10,5%, ce qui est largement supérieur à la moyenne.

Modification (en %) des flux de travailleurs frontaliers lorrains par destination 2002-2005

Destination	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Deutschland	-1,9	-2,8	-1,6
Belgique	0,7	4,8	3,8
Luxembourg	3,3	2,9	4,3

Source : INSEE (estimations)

Poursuite de la hausse du nombre des navetteurs allemands résidant en Lorraine

Alors que le nombre des Lorrains employés dans les *Länder* allemands ne cesse de régresser, celui des navetteurs allemands résidant en France et travaillant en Sarre et en Rhénanie-Palatinat est en constante progression. Entre 2000 et 2005, cette hausse était de 22% en Sarre, si bien que les Allemands y représentent aujourd'hui 33% des navetteurs en provenance de France. Le mouvement est identique en Rhénanie-Palatinat où le taux de progression des navetteurs allemands atteint 37% (2000-2005), ceux-ci représentant à l'heure actuelle 20% des travailleurs frontaliers immigrants. Bien que les prix des logements

⁶⁸ Sans Thionville et Metz.

en Allemagne et en Lorraine aient tendance à progressivement s'équilibrer, cette dernière reste toujours très attrayante pour les Allemands quant au choix du domicile.⁶⁹

Navetteurs en provenance de France vers la Sarre et la Rhénanie-Palatinat (le 30 juin de l'année)

Destination	Saarland		Rheinland-Pfalz	
	2000	2005	2000	2005
Frontaliers en provenance de France	24 632	21 067	5 431	4 975
dont Allemands	5 688	6 935	741	1 010

Source : Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'Office fédéral du travail

Augmentation du nombre des navetteurs émigrants : un défi aux entreprises lorraines

9% des actifs en Lorraine sont frontaliers et travaillent hors de leur pays. On assiste ainsi à un transfert vers « l'étranger » non seulement de la valeur ajoutée générée par leur activité, mais également de compétences et de qualifications acquises sur place dans le cadre de processus d'apprentissage ou de socialisation professionnelle. Les entreprises indiquent à ce propos que de jeunes Lorrains notamment, après avoir brièvement exercé leur métier sur leur lieu de résidence, vont travailler au Luxembourg tout proche, motivés par le niveau élevé des salaires. Peu d'informations sont disponibles jusqu'alors sur des stratégies élaborées par les entreprises lorraines dans le but de retenir la main-d'œuvre qualifiée. Eu égard aux défis posés par la mutation démographique, ce sujet revêtira une importance croissante à l'avenir et devra être approfondi. Des études mettant en évidence les actions à accomplir dans ce domaine et décrivant les premières tentatives concrètes menées par les entreprises livrent déjà quelques indications : des outils nécessaires à la planification d'une carrière professionnelle aux interventions d'entreprises lorraines auprès de sociétés luxembourgeoises pratiquant une stratégie de débauchage systématique, en passant par la mobilité promotionnelle et l'incitation financière à la formation continue.⁷⁰

En 2015, 86 000 Lorrains seront employés au Luxembourg

Selon les prévisions de l'Agence d'urbanisme de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement (AGAPE)⁷¹, environ 86 000 frontaliers se rendront chaque jour au Luxembourg pour y travailler en 2015. Cela signifie que le flux des navetteurs augmentera de 50% approximativement durant la prochaine décennie. Une forte hausse s'observera dans pratiquement toute la Meurthe-et-Moselle ainsi que dans les territoires frontaliers du département de la Moselle où la progression la plus importante interviendra entre 2015 et 2055.

Eu égard à ces projections, il y a lieu de s'attacher en priorité à des thématiques liées au développement du marché de l'emploi et de la région. L'extension de l'infrastructure des

⁶⁹ Sur la mobilité résidentielle à la frontière sarro-lorraine, cf. également : Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) : Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région. Cahier thématique dans le cadre du projet Interreg III C OCR e-BIRD « Situation, perspectives et nécessités d'action pour le marché de l'emploi de la Grande Région jusqu'en 2020 ». Sarrebruck, 2005.

⁷⁰ Cf. AGEFOS PME Lorraine : L'emploi transfrontalier en Lorraine. Synthèse étude socio-économique et Enquête entreprise. Woippy, juin 2003. Et : Spirli, Pascal : Le phénomène frontalier : Pénurie de main-d'œuvre et stratégie des entreprises. Dans : Le travail frontalier au sein de la grande région dans l'optique de l'Aménagement du Territoire. Actes du colloque, 26 et 27 octobre 1993, p. 89-96.

⁷¹ Cf. Agence d'urbanisme de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement (AGAPE): Le travail frontalier et ses conséquences sur l'Arrondissement de Briey. 2006.

transports transfrontaliers ne constitue à ce propos qu'un champ d'action parmi d'autres. A moyen terme, il faudra également inciter la main-d'œuvre qualifiée à établir des liens avec son lieu de résidence.

Evolution des flux de navetteurs émigrants par région d'emploi 2005-2055

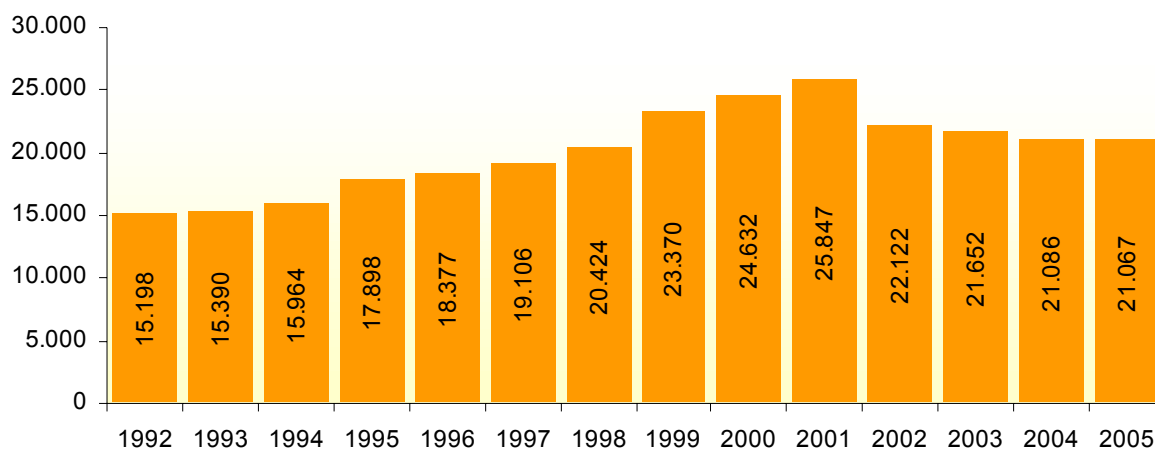
	2005	2015	2055	Répartition 2005 (%)	Variation 2005/2015 (%)	Variation 2015/2055 (%)
Thionville	33 346	50 251	88 000	58	51	75
Metz	4 735	8 490	19 357	8	79	128
Reste de la Moselle	1 164	2 125	4 893	2	83	130
Longwy	12 635	16 804	26 018	22	33	55
Briey	3 600	5 422	9 867	6	51	82
Reste de la Meurthe-et-Moselle	528	1 197	2 717	1	127	127
Meuse	1 260	2 155	4 757	2	71	121

Source : INSEE et AGAPE 2006, calculs IBA / OIE

Le flux des navetteurs immigrants français stagne en Sarre

Après le Luxembourg, la Sarre présente le solde migratoire le plus important de la Grande Région. Aux 5 255 navetteurs émigrants sarrois s'opposent 21 210 navetteurs immigrants,⁷² pour la plupart originaires des régions voisines de France.⁷³ Depuis 2001 pourtant, leur nombre diminue : alors que, dans un premier temps, le flux des frontaliers français a subi une chute brutale en raison de la modification du système de déclaration⁷⁴, la tendance à la baisse s'est maintenue au cours des années suivantes. Par rapport à 2004, le nombre des navetteurs immigrants français est resté stable en 2005 (recul de -0,1%). Cette évolution reflète la situation tendue sur le marché du travail en Sarre. Elle est par ailleurs étroitement liée à l'attrait croissant que l'offre luxembourgeoise exerce sur les salariés jeunes avant tout.

Travailleurs frontaliers en provenance de France vers la Sarre 1992-2005 (respectivement le 30 juin)



Source : Institut stat. Du Land de Sarre / Direction régionale Rhénanie-Palatinat/Sarre de l'Agence fédérale de l'emploi

⁷² Sans les flux entre la Sarre et Rhénanie-Palatinat.

⁷³ Les flux de navetteurs en provenance du Luxembourg et de Belgique, avec respectivement 43 et 100 personnes (le 30.06.2005), sont négligeables.

⁷⁴ Cf. Observatoire interrégional du marché de l'emploi : Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. Troisième rapport. Sarrebruck, 2004.

Les frontaliers principalement représentés dans les industries manufacturières

En Sarre, les frontaliers occupent avant tout des emplois dans le secteur des industries manufacturières. Si l'on ne tient pas compte des navetteurs immigrants allemands et des frontaliers « atypiques », 55% environ des navetteurs immigrants non-allemands en provenance de France travaillent dans l'industrie manufacturière. Par ailleurs, ils exercent notamment dans les domaines de l'immobilier et services aux entreprises (16,9%) et du commerce (12,3%) suivis du transport et de la communication (4,8%) ainsi que de la construction (4%). Peu de changements seulement sont à noter par rapport à 2004 : la part des frontaliers français dans la population active salariée a diminué de respectivement 0,4 et 0,2% dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que la construction.

Salariés assujettis à l'assurance sociale obligatoire en Sarre et navetteurs en provenance de France le 30 juin 2005 par secteurs d'activités

Secteurs économiques (NACE)	Salariés assujettis à l'assurance sociale obligatoire (total)		dont : navetteurs en provenance de France			
	Effectifs	Répartition (%)	dont allemands		dont non-allemands	
			Effectifs	Répartition (%)	Effectifs	Répartition (%)
Agriculture, chasse et sylviculture	1474	0,4	20	0,3	25	0,2
Industries extractives	5 677	1,7	141	2,0	56	0,4
Industries manufacturières	100 218	29,4	2 171	31,3	7 815	55,3
Energie et eau	3 908	1,1	73	1,1	16	0,1
Construction	18 244	5,4	276	4,0	563	4,0
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	52 133	15,3	1 262	18,2	1 739	12,3
Hôtels et restaurants	7 001	2,1	103	1,5	186	1,3
Transport et communication	14 838	4,4	365	5,3	680	4,8
Intermédiation financière	13 076	3,8	405	5,8	48	0,3
Immobilier et location, services aux entreprises	39 418	11,6	786	11,3	2 381	16,9
Administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire	19 094	5,6	137	2,0	30	0,2
Education	10 242	3,0	110	1,6	83	0,6
Santé et action sociale	43 396	12,7	798	11,5	309	2,2
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	11 487	3,4	281	4,1	184	1,3
Ménages privés employant du personnel domestique	282	0,1	6	0,1	8	0,1
Organismes extra-territoriaux	12	0,0	*	*	*	*
Total Saarland	340 613	100	6 935	100,0	14 126	100,0

Source : Statistiques sur l'emploi de l'Agence fédérale pour l'emploi

Frontaliers en provenance de France par lieu de travail le 30 juin 2005 (par district)

	Quantité	Répartition (%)
Stadtverband Saarbrücken	12 197	57,9
Merzig-Wadern	991	4,7
Neunkirchen	529	2,5
Saarlouis	4 384	20,8
Saarpfalz-Kreis	2 872	13,6
St. Wendel	94	0,4
Total Saarland	21 067	100,0

Source : Agence fédérale pour l'emploi – Direction régionale Rhénanie-Palatinat/Sarre

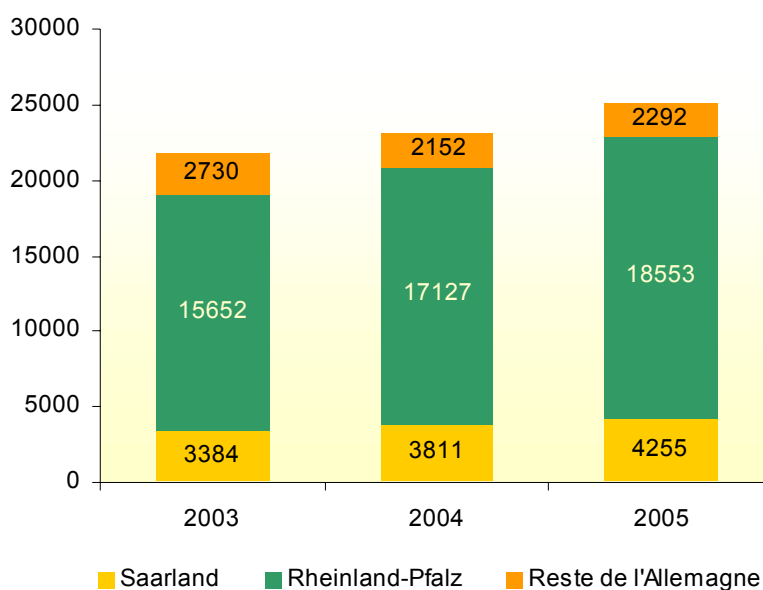
Plus de la moitié des Français employés dans la communauté urbaine de Sarrebruck

Les navetteurs immigrants en provenance de France travaillent à raison de 58% environ dans la communauté urbaine de Sarrebruck. Suivent ensuite les districts de Sarrelouis et de Saarpfalz. Sur ces sites se concentrent – comme l'indique le pourcentage élevé de frontaliers dans les industries manufacturières – les entreprises du secteur de la métallurgie et du travail des métaux ainsi que de l'industrie automobile et de la sous-traitance.

Augmentation du flux des travailleurs frontaliers en provenance de Sarre et de Rhénanie-Palatinat

Alors que le nombre des Français se rendant en Allemagne pour y travailler ne cesse de régresser, celui des navetteurs allemands en direction du Luxembourg croît toujours davantage. Le taux de variation le plus fort entre 2003 et 2005 a été enregistré par les régions allemandes à proximité de la frontière avec 25,7% en Sarre et 18,5% en Rhénanie-Palatinat. Pour le reste de l'Allemagne, on observe par contre une tendance à la baisse de la main-d'œuvre allemande émigrant au Grand-Duché (-16%). Parallèlement à l'offre d'emplois insuffisante, cette évolution reflète également le mouvement de transfert de domicile des frontaliers qui se rapprochent de plus en plus fréquemment de leur lieu de travail. Autre explication potentielle : les frontaliers atypiques de nationalité luxembourgeoise, dont le nombre ne cesse de croître.

Frontaliers de l'Allemagne vers le Luxembourg (le 31 mars de l'année)



Source : IGSS, calculs : IBA / OIE; Cellule EURES de l'ADEM

L'analyse des régions d'origine des frontaliers allemands travaillant au Luxembourg fait apparaître une concentration dans les zones situées à proximité immédiate de la frontière, ce qui signifie que la mobilité des travailleurs est relativement restreinte. En Rhénanie-Palatinat, les frontaliers résident principalement dans les secteurs de Trèves-Saarburg et de Bitburg-Prüm. En Sarre, plus des deux tiers des frontaliers travaillant au Luxembourg sont originaires du district de Merzig-Wadern, sur la frontière, suivi par le district de Sarrelouis.

Par rapport à 2004, on ne relève aucune différence notable dans la répartition des frontaliers par district en Sarre.

Frontaliers originaires de Sarre en direction du Luxembourg par districts (le 31 mars de l'année)

District	2005		2004	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Merzig Wadern	2 935	68,9	2 640	69,3
Saarlouis	623	14,6	552	14,5
Stadtverband Saarbrücken	343	8,1	315	8,3
Landkreis Neunkirchen	162	3,8	154	4,0
Kreis St. Wendel	118	2,8	98	2,6
Saar-Pfalz-Kreis	74	1,7	52	1,4
Total	4 255	100,0	3 811	100,0

Source : IGSS, calculs : IBA / OIE

Frontaliers en provenance de Rhénanie-Palatinat travaillant au Luxembourg par districts (à partir de 100 frontaliers , le 31 mars de l'année)

District	Effectifs	Pourcentage
Trier-Saarburg	8 097	43,6
Bitburg-Prüm	4 974	26,8
Kreisfreie Stadt Trier	3 968	21,4
Berncastel-Wittlich	942	5,1
Daun	128	0,7

Source : IGSS, calculs : IBA / OIE

Le flux croissant d'Allemands en direction du Grand-Duché s'explique en grande partie par l'offre d'emplois attrayants ainsi que par les compétences et la disponibilité des frontaliers qui facilitent le recrutement. Les experts indiquent que parmi les navetteurs émigrants allemands, les comptables, les diplômés d'écoles de commerce, les ingénieurs, les constructeurs mécaniciens, les fraiseurs et les logisticiens sont recherchés en priorité.⁷⁵

Moins de navetteurs immigrants en Rhénanie-Palatinat

Alors que de plus en plus de Rhénans-Palatins travaillent au Luxembourg, le flux des navetteurs français en Rhénanie-Palatinat a atteint son niveau maximum en 2001. La baisse, progressive depuis lors, s'établit à 12,8%. Elle semble aujourd'hui stagner puisque le nombre des navetteurs en provenance de France n'a régressé que de 1% entre 2004 et 2005. Néanmoins, ces derniers forment, avec 4 975 personnes au total (dont 1010 Allemands), toujours le groupe de frontaliers le plus important en Rhénanie-Palatinat. Les navetteurs immigrants en provenance du Luxembourg et de Belgique, au nombre de 140 et 154 respectivement, ne tiennent toujours qu'un rôle marginal.

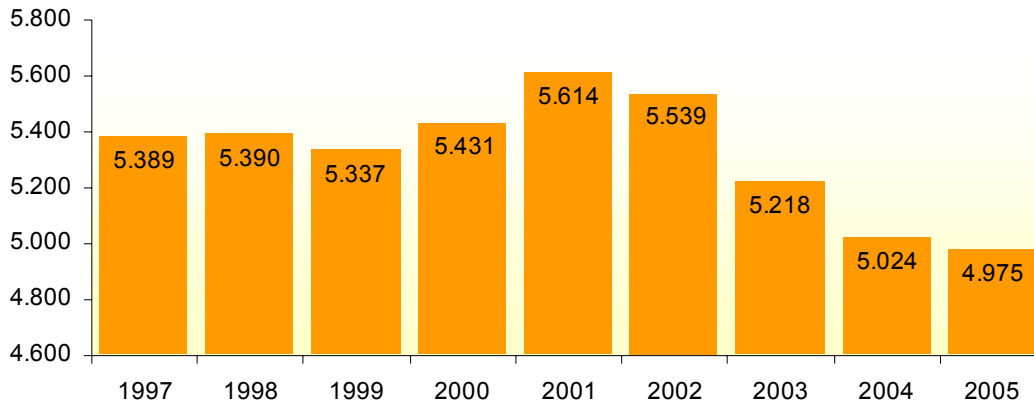
Forte présence des frontaliers dans l'industrie en Rhénanie-Palatinat

Beaucoup plus qu'en Sarre, les frontaliers en provenance de France travaillent principalement dans le secteur industriel. En effet, les industries manufacturières en emploient à elles seules près de 72%. Par ailleurs, le secteur du commerce et de la réparation ainsi que les services aux entreprises tiennent un rôle notable. Les autres branches d'activité n'ont par contre qu'une importance secondaire pour le travail frontalier.

⁷⁵ Cf. « Saarländer zieht es immer öfter nach Luxemburg ». Dans : Saarbrücker Zeitung, 10.05.2005.

C'est dans les industries manufacturières que la part des navetteurs en provenance de France est la plus importante par rapport à l'ensemble des salariés (1,1%). Suivent ensuite les transports et la communication (0,4%) et les industries extractives (0,4%).

Frontaliers originaires de France travaillant en Rhénanie-Palatinat 1997-2005 (le 30 juin de l'année)



Source : Direction régionales Rhénanie-Palatinat/Sarre de l'Agence fédérale pour l'emploi

Salariés assujettis à l'assurance sociale obligatoire en Rhénanie-Palatinat et navetteurs en provenance de France le 30 juin 2005 par secteurs

Secteurs économiques (NACE)	Salariés assujettis à l'assurance sociale obligatoire (total)		dont navetteurs en provenance de France	
	Effectifs	Répartition (%)	Effectifs	Répartition (%)
Agriculture, chasse et sylviculture	13 221	1,2	25	0,5
Industries extractives	3 375	0,3	12	0,2
Industries manufacturières	311 910	27,2	3 579	71,9
Energie et eau	9 894	0,9		
Construction	73 745	6,4	136	2,7
Commerce, réparation automobile et d'articles domestiques	171 750	15,0	355	7,1
Hôtels et restaurants	34 453	3,0	38	0,8
Transport et communication	52 020	4,5	190	3,8
Intermédiation financière	38 156	3,3	34	0,7
Immobilier et location, services aux entreprises	104 545	9,1	214	4,3
Administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire	82 141	7,2	49	1,0
Education	38 901	3,4	47	0,9
Santé et action sociale	148 718	12,9	170	3,4
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	55 296	4,8	63	1,3
Ménages privés employant du personnel domestique	1 735	0,2	*	*
Organismes extra-territoriaux	8 612	0,7	62	1,2
Total Rheinland-Pfalz	1 148 747	100,0	4 975	100,0

Source : Statistiques sur l'emploi de l'Agence fédérale pour l'emploi

Le travail frontalier dans la zone d'influence alsacienne

En opérant une distinction par lieux de travail, on note que les frontaliers sont fortement concentrés dans les zones à proximité des frontières. La répartition par districts montre que la majorité des navetteurs émigrant de France vers la Rhénanie-Palatinat ne résident pas en Lorraine, mais bien davantage en Alsace, c'est-à-dire plutôt dans la zone d'influence de la

Région Pamina. Ainsi plus de la moitié des frontaliers occupent-ils un emploi dans le district de Germersheim sur la frontière alsacienne – ce district étant l'un des plus industrialisés de la République fédérale.⁷⁶

Navetteurs en provenance de France travaillant en Rhénanie-Palatinat par lieux de travail (niveau du district) le 30 juin de l'année

Districts (au moins 100 navetteurs)	2004	2005	Répartition (2005)
Landau in der Pfalz, Stadt	165	187	4
Pirmasens, Stadt	446	408	8
Zweibrücken, Stadt	688	640	13
Germersheim	2 637	2 660	53
Südliche Weinstraße	459	449	9
Südwestpfalz	212	202	4
Autres districts / villes ne faisant pas partie d'un district	417	424	9
Total Rheinland-Pfalz	5 024	4 975	100

Source : Direction régionale Rhénanie-Palatinat/Sarre de l'Agence fédérale pour l'emploi

Augmentation de presque moitié du nombre des frontaliers wallons sortants depuis 1996

Le 30 juin 2004 20 776 frontaliers venant des pays limitrophes de la Belgique travaillaient en Wallonie. Dans l'autre sens, on décomptait un total de 37 055 frontaliers qui quittent tous les jours ou toutes les semaines la Wallonie pour aller travailler au Luxembourg, en Allemagne, en France ou aux Pays-Bas. Le nombre des frontaliers entrants et sortants a nettement augmenté au cours des dernières années, sachant que pour la Wallonie, cette augmentation a été bien plus forte que pour l'ensemble de la Belgique. En 2004, le nombre des frontaliers entrants en Wallonie avait plus que doublé par rapport à 1996 (+102,7 %), alors que sur la même période, le nombre des frontaliers sortants avait augmenté de presque moitié (49,4 %).

Les trois quarts des frontaliers wallons travaillent au Luxembourg

Après la Lorraine, la Wallonie est la région qui compte le plus de frontaliers sortants, et pratiquement 75 % de ces derniers travaillent au Luxembourg. L'Allemagne et la France restent des destinations de second rang, accueillant respectivement 12,7 % et 11 % des frontaliers venus de Wallonie. Par rapport à l'année 1996, le flux de frontaliers vers le Luxembourg est celui qui a connu l'évolution la plus forte, à savoir une augmentation de 68 %. Chose peu surprenante, 77 % des frontaliers wallons travaillant au Grand-Duché viennent de la province du Luxembourg belge, qui jouxte le Grand-Duché. 15% des frontaliers wallons travaillant au Luxembourg viennent de la province de Liège.

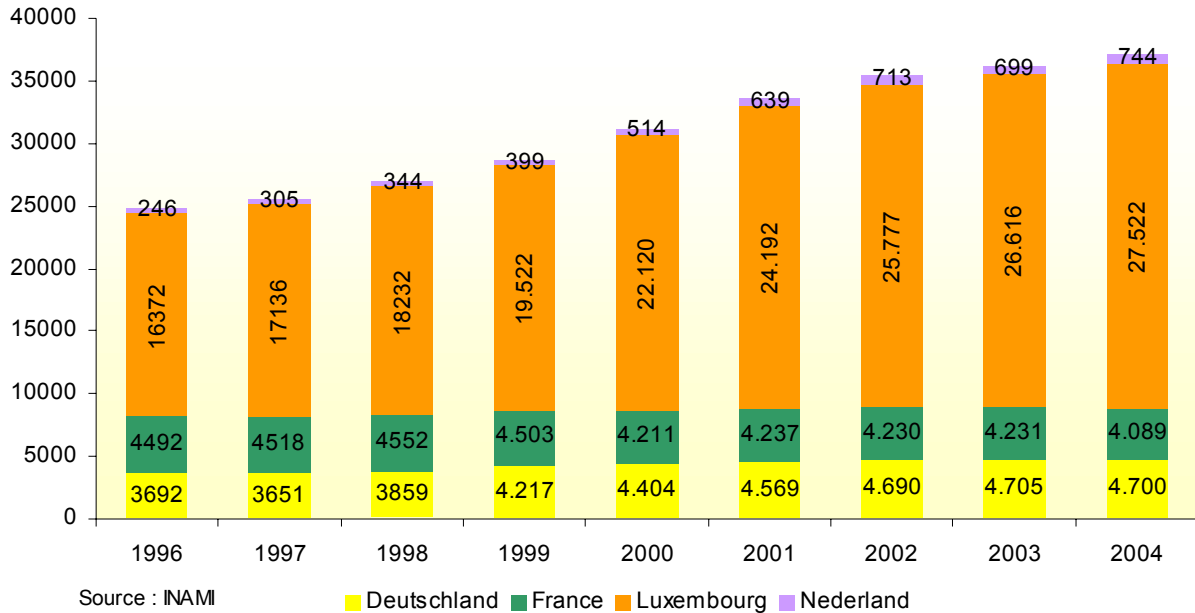
Recul du nombre de frontaliers wallons vers la France, stagnation du nombre de frontaliers vers l'Allemagne

Le nombre de frontaliers allant travailler en Allemagne a augmenté d'environ 27,3% entre 1996 et l'été 2004, mais depuis 2002, on note une légère stagnation. Durant la même

⁷⁶ Environ 52% des postes dans le district de Germersheim se situent dans le secteur de la production industrielle (cf. www.germersheim.de).

période, le nombre des frontaliers wallons travaillant en France a reculé de 9 %. La destination principale de ces frontaliers sortants devrait être la métropole lilloise en région Nord-Pas-de-Calais.

Répartition des frontaliers sortant de Wallonie par destination de 1996 à 2004



33% des frontaliers originaires de la Communauté Germanophone travaillant au Luxembourg sont employés dans le bâtiment

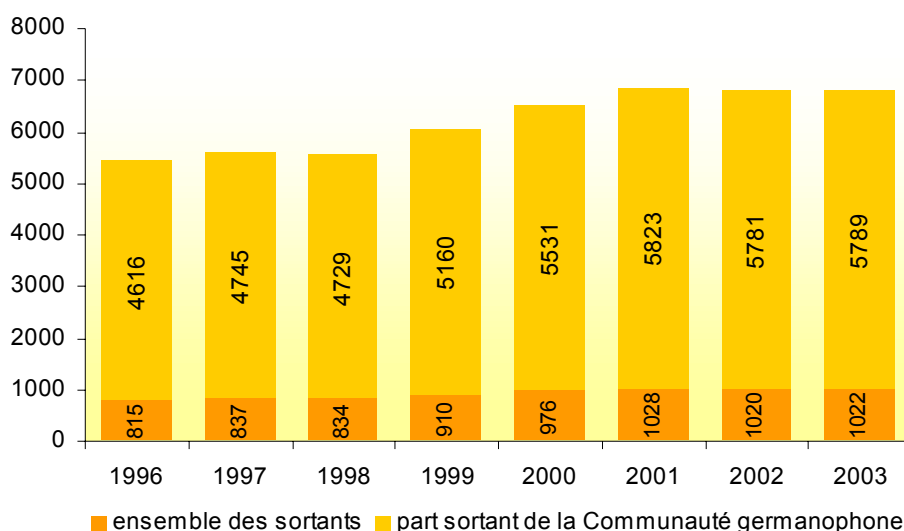
En 2003, le territoire de la Communauté Germanophone comptait un total de 7 948 salariés employés au-delà de la frontière (en Allemagne et au Luxembourg). Le nombre des frontaliers a fortement augmenté au cours des dernières années, et notamment les flux vers le Luxembourg, qui ont plus que doublé depuis 1995. Les frontaliers venant de la Communauté Germanophone sont surtout employés dans le secteur du bâtiment, du commerce et des réparations, une proportion bien plus faible étant employée dans le secteur des services aux entreprises (2005). Parmi ces frontaliers, on compte 2,7 % de Luxembourgeois et 1,5 % d'Allemands.

Répartition par secteur économique d'emploi des frontaliers de la Communauté Germanophone travaillant au Luxembourg (1995-2005)

Secteur économique	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Répartition en 2005
Agriculture et sylviculture	12	14	13	13	12	15	19	16	18	15	17	0,7
Extraction minière, de pierres et de terre	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0,0
Industries de transformation	155	162	149	167	189	198	216	214	216	227	252	9,9
Construction	317	349	383	415	425	464	522	630	690	735	849	33,3
Commerce, entretien et réparation	357	376	383	404	454	458	488	534	583	616	618	24,2
Hôtellerie-restauration	12	15	13	11	14	14	12	17	19	24	22	0,9
Transports et communication	61	64	66	77	74	81	119	141	169	205	217	8,5
Crédit et assurance	29	35	39	43	49	50	60	66	71	72	83	3,3
Services aux entreprises	69	75	86	101	120	156	161	172	204	218	226	8,9
Administration publique	13	11	12	15	16	21	25	29	30	27	29	1,1
Education et enseignement	*	*	*	*	*	*	6	7	9	9	11	0,4
Secteur sanitaire et social	41	41	49	52	53	64	72	80	88	102	119	4,7
Services publics et privés	16	16	17	15	22	19	22	26	32	36	37	1,5
Ménages avec employé(s) de maison	5	4	3	3	3	6	5	9	7	8	11	0,4
Divers	26	26	43	47	55	38	34	34	22	24	58	2,3
Total	1 114	1 188	1 256	1 363	1 486	1 584	1 761	1 975	2 159	2 319	2 550	100

Source : IGSS, Calculs : Comité économique et social de la Communauté Germanophone

Frontaliers de Belgique travaillant en Allemagne de 1996 à 2003



Source : ABEO – Observatoire de l'Emploi, Belgique occidentale

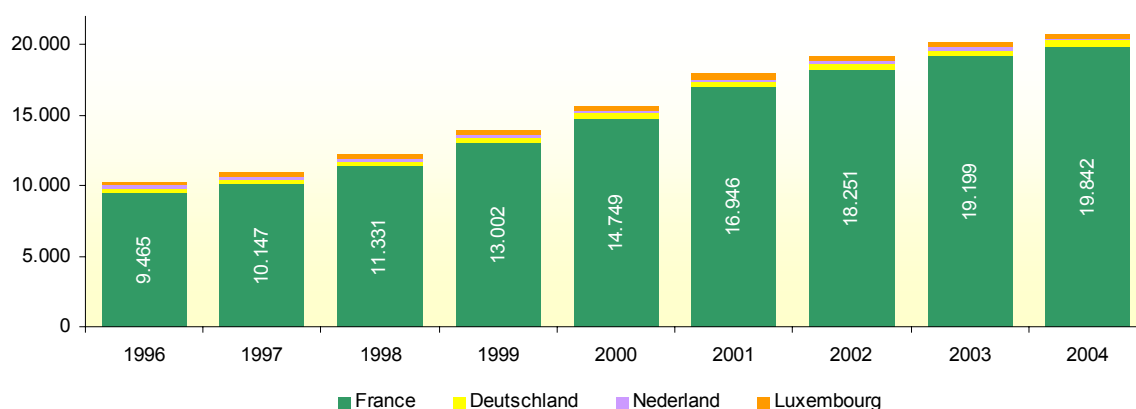
Des „frontaliers atypiques“ allemands en Communauté Germanophone

Comparés aux flux de frontaliers vers le Luxembourg, les flux de frontaliers de la Communauté Germanophone vers l'Allemagne sont quantitativement plus significatifs, puisqu'ils représentent 5 789 personnes. Ce nombre est le résultat d'estimations, sachant que l'on part du principe qu'il représente 85 % du total des frontaliers belges allant travailler en Allemagne. Si l'on part du principe d'une mobilité transfrontalière de proximité répandue dans la Grande Région, la proportion de Belges travaillant dans le Land allemand voisin conforte cette méthode. Plus de 89 % des frontaliers de Belgique travaillant en Allemagne travaillent dans le Land de Rhénanie du Nord-Westphalie et plus de 62 % des salariés venant de Belgique possèdent la nationalité allemande. Par conséquent, le phénomène des frontaliers atypiques est fortement répandu sur cette portion de la frontière nationale germano-belge.

Les frontaliers français en Wallonie travaillent surtout dans la Province du Hainaut

Les frontaliers entrant en Wallonie viennent en grande majorité de France (95,5%). L'Allemagne, le Luxembourg et les Pays-Bas constituent des zones d'origine quasiment négligeables, leur part se situant entre 2,2 et 0,8%. Par rapport à l'année 1996, le nombre des frontaliers venant de France a plus que doublé (109,6%). 71,7% d'entre eux travaillent dans la Province du Hainaut.

Frontaliers travaillant en Wallonie par pays d'origine de 1996 à 2004



Source : INAMI

Conclusions sur le marché de l'emploi transfrontalier

La Vision d'avenir 2020 adoptée par le 7^{ème} Sommet de la Grande Région dans le domaine de l'économie et de l'emploi est définie de la manière suivante :

Nous sommes en 2020. La Grande Région forme un espace économique commun avec un marché unique de l'emploi. En même temps, l'ancrage dans les systèmes de référence nationaux persiste. Cette simultanéité n'existe nulle part ailleurs en Europe. Ainsi, la Grande Région n'est plus un point de jonction, mais une réelle interface au cœur de l'Europe.⁷⁷

⁷⁷ Cf. Staatskanzlei des Saarlandes (Éd.): Vision d'avenir 2020 pour l'espace de coopération interrégional Sarre, Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Région wallonne, Communauté francophone et Communauté germanophone de Belgique. Document réalisé à la demande de la présidence sarroise au 7^{ème} sommet. Sarrebruck, 2003, p. 27.

On constate une nette évolution dans le sens de l'objectif déclaré de faire de la Grande Région un marché unique de l'emploi et de lui conférer ainsi un rôle précurseur en Europe. C'est dans la Grande Région que l'on observe le plus grand nombre de frontaliers en Europe, avec une tendance à la hausse, et les marchés de l'emploi régionaux sont fortement imbriqués. Il faut cependant renforcer autant que possible cette situation positive afin de réaliser cette vision d'avenir. Les efforts doivent également porter sur un suivi continu des résultats et sur la prise en compte systématique des caractéristiques structurelles suivantes :

- ▶ Particularités et défis de la mobilité transfrontalière des travailleurs
- ▶ Conditions socio-économiques et socio-culturelles dans la zone d'origine et la zone cible
- ▶ Concurrence et coopération dans un espace européen transfrontalier

Au regard de ces caractéristiques structurelles sur le marché de l'emploi transfrontalier et des évolutions observées dans le cadre du suivi, l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi arrive aux conclusions suivantes :

Une approche intégrée pour le marché de l'emploi transfrontalier

Le marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région est toujours caractérisé par son caractère unilatéral. D'après les scénarios d'avenir, cette évolution à sens unique va s'accroître. Le marché de l'emploi transfrontalier ne doit pas être la simple addition de plusieurs marchés régionaux ; sa valeur ajoutée doit venir de processus d'échange réciproques. Ceci implique une approche intégrée qui considère autant les zones d'origine que les zones cibles des frontaliers et se fonde sur le principe de la « coopération ». Ce principe de l'action intégrée est soumis aux contraintes interrégionales que sont la coopération et la concurrence et est appliqué en pratique grâce à une concertation durable des acteurs impliqués dans les marchés partiels de l'emploi et des systèmes économiques régionaux. Il impose d'intégrer les évolutions dans les domaines suivants :

- ▶ *Pénurie de main-d'oeuvre dans les zones d'origine* : attirés par des emplois lucratifs, les travailleurs quittent leur emploi traditionnel et se rendent dans une région voisine pour y travailler. Parallèlement, les entreprises se plaignent d'un manque de main-d'oeuvre qualifiée sur place du fait de la mobilité croissante des travailleurs. Ce phénomène est particulièrement prononcé en Lorraine du fait de la forte attraction exercée par le Luxembourg.
- ▶ *Dépendances structurelles dues à des priorités dans l'emploi* : on constate parfois dans la Grande Région de fortes concentrations de travailleurs d'une nationalité donnée dans certaines branches. Ces concentrations donnent lieu à des dépendances qui se répercutent sur les zones d'origine en cas de licenciements de grande ampleur, comme ceci s'est récemment produit au Luxembourg. De la même manière, la région de travail devient dépendante, non seulement en matière d'offre de main-d'oeuvre, mais aussi au niveau de la formation et de la qualification. Dès lors que la région cible recourt massivement au savoir-faire professionnel des régions voisines et ne fait elle-même que peu d'efforts dans ce domaine, elle devient dépendante de la région d'origine qui investit finalement dans la formation pour un marché de travail autre que le sien.

Une approche pluridimensionnelle de la mobilité transfrontalière

La mobilité transfrontalière des travailleurs est très diversifiée. Pour que la Grande Région puisse servir d'exemple en Europe dans ce domaine, il s'impose notamment d'intégrer systématiquement les principales formes de mobilité dans l'évolution transfrontalière du marché de l'emploi.

- ▶ *Mobilité géographique* : Les frontaliers franchissent tous les jours ou toutes les semaines une frontière nationale pour se rendre sur leur lieu de travail. Le manque d'infrastructures de transport, principal obstacle à la mobilité, est bien connu dans les transports en commun. Pour lever ces problèmes, il faut intensifier la coopération transfrontalière dans ce domaine et renforcer l'infrastructure dans les composantes régionales qui n'ont pas encore maîtrisé complètement les problèmes dus à la situation marginale qu'elles occupaient autrefois au niveau national. Par ailleurs, le trafic transfrontalier « sans barrière » encourage les passages d'une région à l'autre en dehors de l'emploi frontalier et contribue par là même à renforcer le sentiment des habitants de faire partie de la Grande Région.
- ▶ *La mobilité professionnelle* prend de plus en plus d'importance du fait de la transformation du travail et de l'emploi pour les travailleurs. Il n'est pas rare que le travailleur change plusieurs fois de travail, de profession et d'employeur sur le marché de l'emploi transfrontalier. Les obstacles à la migration cités ci-dessus sont particulièrement importants si l'on veut améliorer la mobilité professionnelle ; il s'impose également de flexibiliser et de combiner, de part et d'autre des frontières, l'éducation et la formation. Sans oublier la nécessité de modulariser les systèmes d'éducation et de formation dans la Grande Région, la comparabilité entre les régions et la reconnaissance des diplômes et certificats professionnels.
- ▶ *La mobilité mentale* se réfère aux compétences dont dispose le travailleur frontalier et auxquelles il a été apporté peu d'attention jusqu'à présent. Ces compétences culturelles et linguistiques sont de plus en plus importantes en regard du fait qu'un nombre croissant d'Allemands passe la frontière pour aller travailler à l'étranger et de la perte du bilinguisme chez les frontaliers français. La connaissance des différences culturelles dans les systèmes de valeurs privées et professionnelles, dans le mode de travail et la façon de communiquer, la capacité à maîtriser les malentendus interculturels et l'insuffisance de connaissances linguistiques sur le lieu de travail sont des conditions primordiales à la mobilité transfrontalière et un facteur important pour amener plus de travailleurs à faire preuve de mobilité. Les systèmes d'éducation et de formation dans la Grande Région devraient s'ouvrir davantage à ces connaissances et capacités.

Une approche transfrontalière pour relever les défis démographiques

Tout comme le phénomène transfrontalier est un sujet transversal pour le marché de l'emploi dans la Grande Région, les défis posés par le changement démographique touchent tous les domaines concernant l'évolution du marché de l'emploi.

- ▶ *Conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle* : Les travailleurs frontaliers sont soumis à de plus fortes contraintes que les travailleurs résidents à maints égards. Ces contraintes peuvent avoir un impact sur leur souhait d'avoir des enfants et de fonder une famille. Il n'est pas rare qu'ils aient peu de temps à leur disposition, ce qui peut

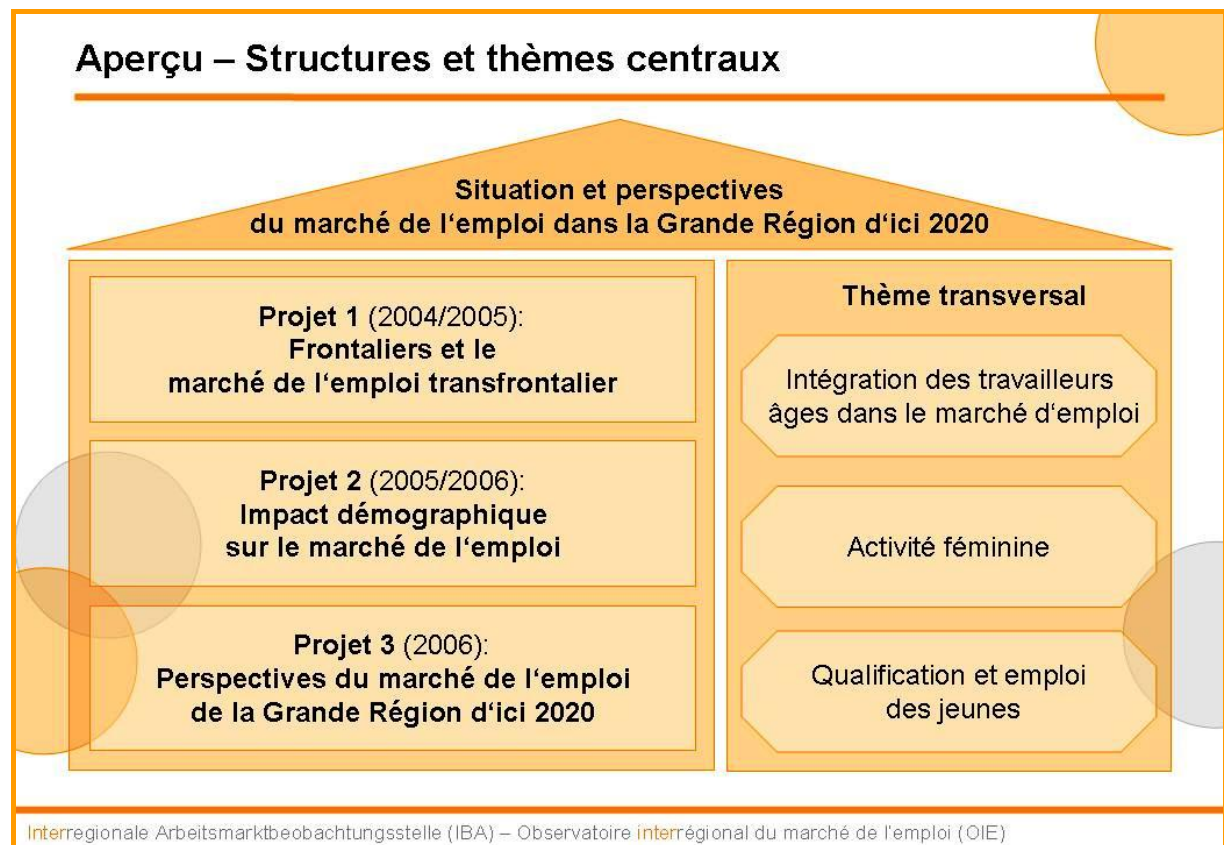
éventuellement avoir un impact négatif sur leur famille et se traduire par une détérioration globale de leurs relations personnelles. Au niveau administratif, il arrive parfois que les frontaliers ne puissent pas profiter des structures d'accueil des enfants sur le lieu de travail, ce qui complique encore plus la conciliation de la vie de famille et de l'activité professionnelle. En regard des effets attendus du changement démographique sur le marché de l'emploi dans la Grande Région, il est recommandé de réaliser une étude relative à l'impact de la mobilité transfrontalière sur les parents.

- ▶ *Les frontaliers seniors* : En regard de la longue tradition du phénomène frontalier dans la Grande Région, le nombre de travailleurs frontaliers partant à la retraite augmente depuis peu. Ce départ à la retraite soulève de nouvelles questions au niveau réglementaire et administratif, notamment quant à la coordination des systèmes de protection sociale en Europe. Parallèlement, il est important de garantir une offre suffisante de main-d'œuvre qualifiée. C'est dans cette optique qu'il faudra à l'avenir renforcer l'employabilité des frontaliers tout comme des travailleurs nationaux et réduire les mesures de préretraite.
- ▶ *Besoins de formation des frontaliers* : Dans le but de préserver et de développer l'employabilité des frontaliers, les systèmes de formation et les entreprises de la Grande Région doivent s'ouvrir plus aux besoins de qualification des frontaliers. On ne dispose jusqu'à présent que de peu d'informations dans ce domaine : il s'impose donc de les compléter systématiquement.
- ▶ *Mettre en valeur de nouveaux champs d'activité également pour les frontaliers* : En regard de la baisse constante du taux de natalité et de l'allongement de l'espérance de vie, on assiste dans les composantes de la Grande Région à un accroissement de l'âge de la population. Ce vieillissement de la population confère un poids plus important aux besoins des seniors ; pour l'évolution du marché de l'emploi, ceci signifie également une plus grande importance pour les prestations liées à la personne. En conséquence, les prestations existantes dans ce domaine seront renforcées et de nouvelles opportunités d'emploi viendront s'y ajouter. Les capacités et qualifications des travailleurs nationaux devront être ajustées en conséquence : c'est également le cas pour les frontaliers dont l'emploi est actuellement concentré pour l'essentiel sur les industries manufacturières. Vu les disparités régionales, l'évolution peut également entraîner une réorientation des flux frontaliers. On peut penser par exemple à une hausse de la demande dans le domaine des soins dans les régions où le niveau des prix est faible. Les besoins de main-d'œuvre augmenteront donc à l'avenir dans les régions que les travailleurs quittent actuellement pour aller travailler ailleurs. La Grande Région doit être préparée pour faire face à ce scénario. La réponse pourrait éventuellement consister à élaborer un profil professionnel interrégional pour les infirmiers en gériatrie et les aides soignants répondant aux besoins du marché de l'emploi transfrontalier dans cette région située au cœur de l'Europe.

Thème spécifique: tendances démographiques et leurs effets sur le marché de l'emploi dans la Grande Région

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 d'ici l'année 2020 à l'aide d'un ensemble de méthodes composé d'enquêtes statistiques, d'analyses secondaires et de collectes personnelles de données qualitatives. Cette analyse se concentre sur les défis du changement démographique dans la Grande Région et les champs d'action. Le projet général se subdivise en trois projets individuels indépendants les uns des autres du point de vue de leur contenu, mais qui suivent de manière méthodique une structure modulaire homogène. Les projets seront réalisés sur la période 2004-2006 et subventionnés par le programme européen Interreg IIIC dans le cadre de l'Opération Cadre Régionale (OCR) e-BIRD.

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



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

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

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

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



Un quart des frontaliers en Europe vit et travaille dans la Grande Région. Leur nombre est en augmentation constante depuis 20 ans et ils représentent une caractéristique importante de l'espace transfrontalier. Les imbrications des marchés de l'emploi des partenaires créent des dépendances à différents niveaux dont les dimensions économiques, sociales et structurelles ont été analysées dans le cadre du projet « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région ».

Les résultats du projet aident à estimer la complémentarité des marchés de l'emploi dans les composantes régionales, à définir les principaux champs d'action et à élargir les informations sur le phénomène frontalier dans la Grande Région. Ce projet a accordé une grande importance à la diversité et complexité du phénomène frontalier et à son importance pour l'identité transfrontalière vécue par les habitants de la Grande Région. Les résultats du projet figurent en détail dans le premier cahier thématique de l'OIE. La publication intitulée « Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région » peut être téléchargée à partir du site Internet de la Maison de la Grande Région (www.granderegion.net).

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

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

changement démographique. Les premiers résultats du projet sont présentés dans le 4^{ème} rapport sur la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région et seront détaillés dans le second cahier thématique de l'OIE qui sera publié dans le courant de la seconde moitié 2006.

Projet 3 « Perspectives du marché de l'emploi dans la Grande Région d'ici 2020 »

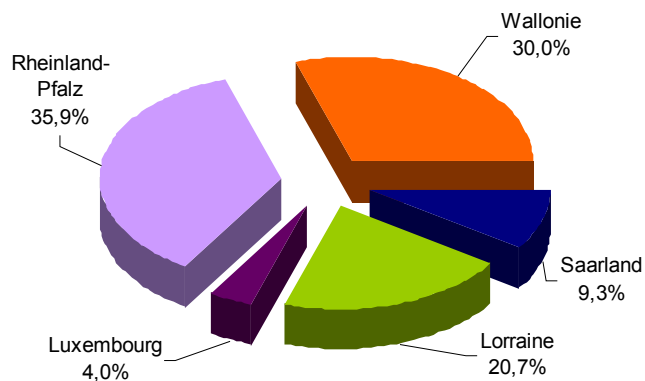
La tendance au vieillissement et la baisse de la population active seront pratiquement inévitables dans les prochaines années, même avec une forte augmentation du taux de natalité. Pour que la population active se stabilise à moyen terme dans la Grande Région, une option consiste à promouvoir la mobilité des travailleurs et à mobiliser les potentiels d'emploi et de qualification dans les composantes régions. Le troisième volet « Perspectives du marché de l'emploi dans la Grande Région d'ici l'année 2020 » traite de la nature des mesures à prendre à ce sujet. Les analyses et les résultats des projets précédents seront rassemblés dans ce volet et élargis dans le but d'en déduire les défis, les champs d'action et les recommandations pour une politique de l'emploi et de la formation tournée vers l'avenir dans la Grande Région dans une perspective à long et à moyen terme. La priorité est donnée à l'application pratique par les responsables politiques de la Grande Région. Dans cette perspective, le projet produit un effet dans l'espace de vie et de travail immédiat de la population de la Grande Région.

A partir de la situation démographique suivante qui décrit l'évolution démographique et les tendances attendues dans la Grande Région, le présent rapport se concentre sur les effets importants sur le marché de l'emploi et sur les exigences d'action.

1. Situation démographique – point de départ

Le 1er janvier 2005, la population totale de la grande Région atteint 11 302 464 habitants, soit 2,5% de la population de l'union européenne élargie à 25 pays. 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 9,3% et le Luxembourg 4% de l'ensemble des habitants.

**Poids des régions dans la population totale de la Grande Région
le 1er janvier 2005**



Source : Offices statistiques de la Grande Région

L'évolution démographique de la Grande Région n'a pas été régulière sur les 20 dernières années

Entre 2004 et 2005, la Grande Région gagne près de 20 000 habitants, résultat de la croissance démographique dans toutes les composantes de la Grande Région, excepté pour la Sarre (qui perd près de 5000 habitants en un an).

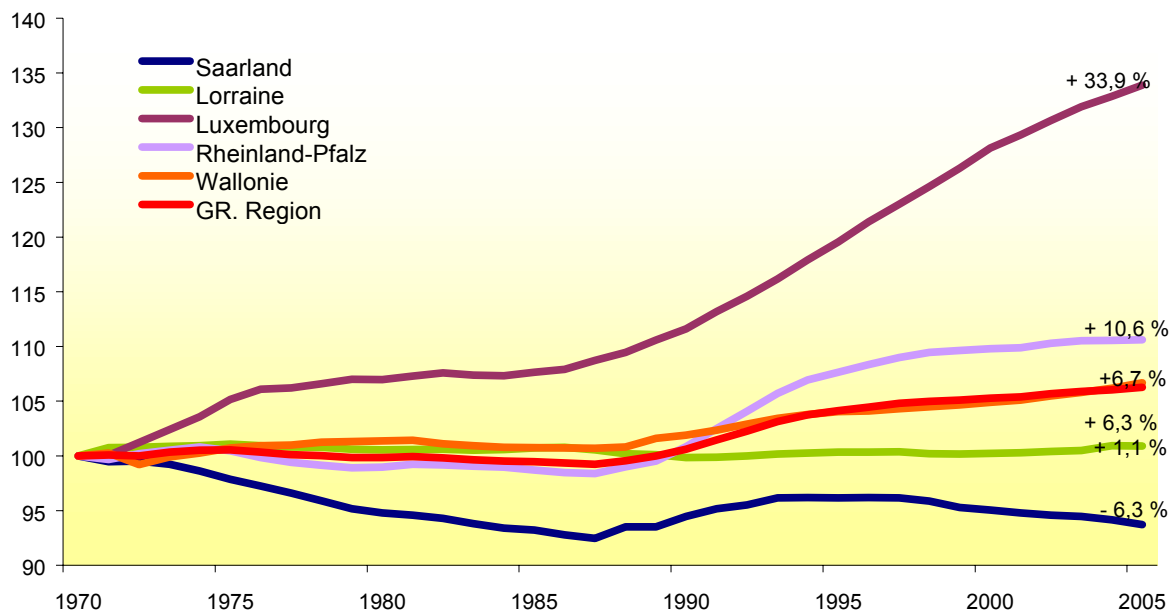
L'évolution démographique de la Grande Région n'a pas été régulière sur les 20 dernières années. Après une première baisse de la population, modérée certes mais continue, jusqu'en 1986, on a observé différentes périodes de hausse. Entre 1990 et 1994 notamment, la population de la Grande Région s'est 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. Ainsi entre le 1er janvier 1975 et 2005, la croissance de la population de la Grande Région s'est établie à 6,3%.

Variation de la population de la Grande Région (le 1er janvier des années 1998 à 2005)

population au 1er janvier	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Région
1998	1 080 790	2 312 566	423 700	4 017 654	3 326 707	11 161 417
1999	1 074 223	2 311 655	429 200	4 024 969	3 332 454	11 172 501
2000	1 071 501	2 314 813	435 479	4 030 773	3 339 516	11 192 082
2001	1 068 703	2 318 080	439 539	4 034 557	3 346 457	11 207 336
2002	1 066 470	2 321 223	444 050	4 049 066	3 358 560	11 239 369
2003	1 064 988	2 325 959	448 300	4 057 727	3 368 250	11 265 224
2004	1 061 376	2 330 504	451 600	4 058 682	3 380 498	11 282 660
2005	1 056 417	2 334 000	455 000	4 061 105	3 395 942	11 302 464
variation absolue 1998/2005	-24 373	+21 434	+31 300	+43 451	+69 235	+141 047
Taux de variation absolue 1998/2005 (%)	-2,3	+0,9	+7,4	+1,1	+2,1	+1,3
Taux de variation annuel moyen 1998/2005 (%)	-0,3	+0,1	+1,0	+0,2	+0,3	+0,2

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

**Evolution de la population totale dans la Grande Région de 1970 à 2005
(le 1er janvier de chaque année)
Indice 1970 = 100%**



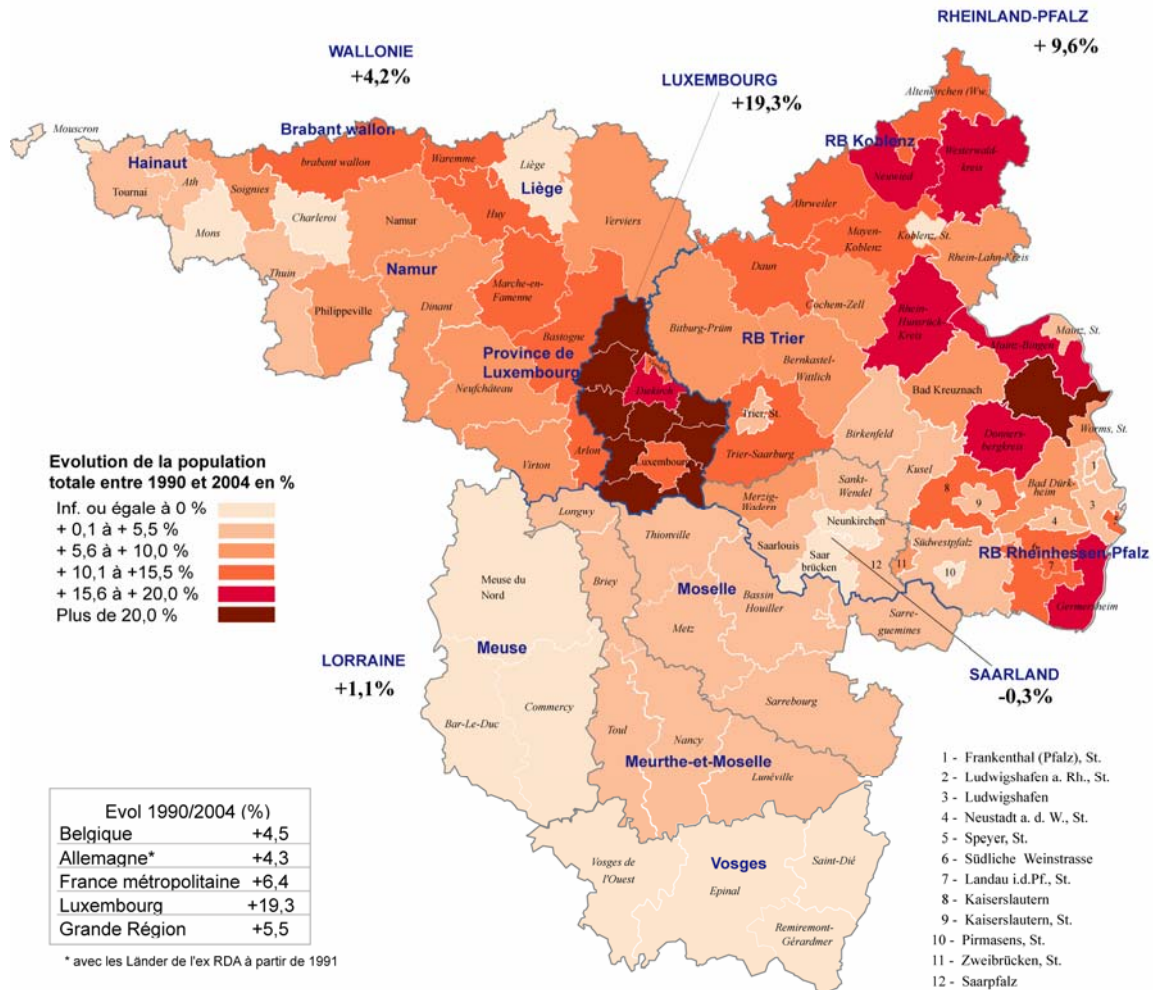
Source : Offices statistiques de la Grande Région

Un bilan démographique favorable pour l'ensemble de la Grande région depuis 1990 mais contrasté au niveau infra régional

Entre 1990 et 2004, la population totale de la Grande Région s'accroît globalement (+600 000 habitants). Ce bilan flatteur nécessite cependant d'être nuancé lorsqu'on observe les évolutions infrarégionales. Celles-ci montrent en effet qu'il n'y a pas une, mais des dynamiques démographiques au sein de la Grande Région. Les territoires qui entourent le Luxembourg bénéficient de son dynamisme économique et enregistrent dans l'ensemble un gain substantiel de population. D'autres connaissent au contraire de fortes baisses. Les

pertes de population en l'espace de 14 années concernant davantage des territoires dont le passé industriel (textile, sidérurgie, extraction charbonnière...) continue de peser ou ceux qui présentent un caractère plus rural complété par un éloignement géographique des grands axes de communication et des grandes aires urbaines (cf carte).

Taux de variation de la population totale dans la Grande Région entre le 1er janvier 1990 et 2004



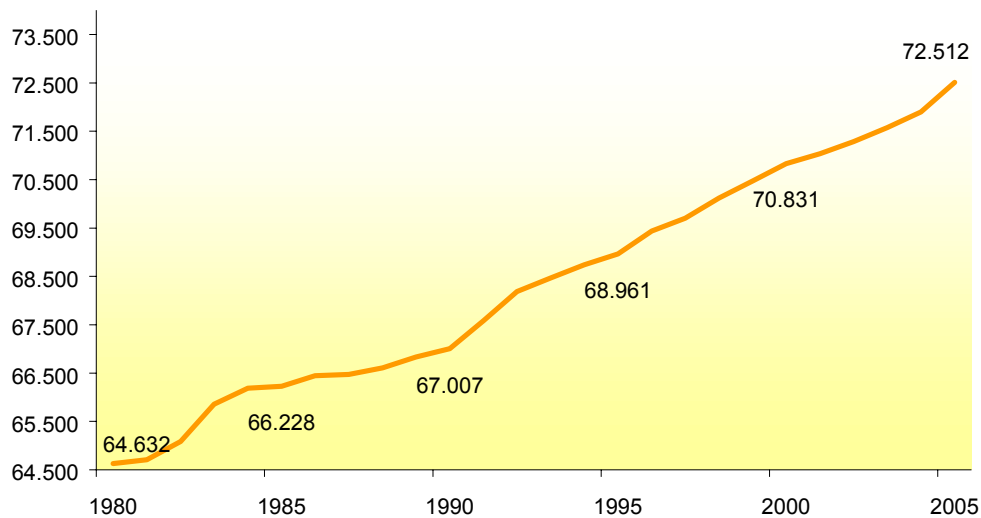
Source : Insee - Estimations localisées de population, recensement de 2004, Institut National de la Statistique, STATEC, Statistisches Landesamt Saarland und Rheinland Pfalz

Evolution démographique dans la Communauté Germanophone de la Belgique

Le 1^{er} janvier 2005, la population de la communauté germanophone comptait 72 512 individus, soit 613 de plus que l'année précédente. La proportion de femmes est de 50,3%, celle des hommes de 49,6%. 59,7% de la population vit dans le canton d'Eupen et 40,3% dans le canton de St. Vith.

Le nombre d'habitants dans la communauté germanophone connaît une progression constante depuis plusieurs années déjà. Au 1.1.2005, la proportion de concitoyens étrangers au sein de la CG a augmenté de 3,78% par rapport à l'année précédente, contre une hausse de 0,22% seulement pour les concitoyens belges. Par conséquent, cette nouvelle augmentation s'inscrit dans le prolongement de la tendance de la dernière décennie.

Evolution démographique dans la Communauté Germanophone - Population totale -



Source : INS

Un jeu des mouvements naturels et migratoires très disparate

Les différences dans l'évolution démographique des régions s'expliquent par les différences de solde migratoire et de solde naturel. Pris globalement, les mouvements naturels et migratoires affichent un bilan positif pour la Grande Région entre 1992 et 2004. Mais la croissance démographique est surtout alimentée par les flux migratoires car les taux de natalité continuent à diminuer dans toutes les régions (et ce depuis 1970).

La Wallonie et le Luxembourg bénéficient toutes les deux de mouvements naturels et migratoires positifs

La population Lorraine connaît à nouveau depuis quelques années maintenant une croissance de la population qui s'explique par des mouvements naturels qui restent à un bon niveau et un ralentissement des mouvements migratoires. En effet, bien qu'en forte diminution constante depuis le milieu des années 70, le taux de natalité en Lorraine reste élevé (comparativement aux autres régions) et se redresse même sur la période récente (de 2000 à 2004).

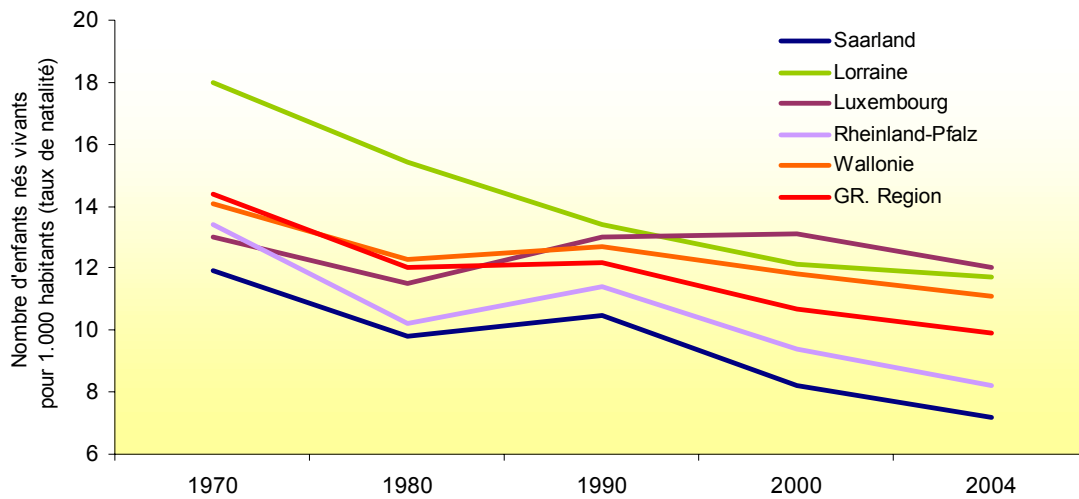
Dans les régions allemandes, on observe un déficit des soldes naturels qui est très prononcé tout comme l'importance du taux de mortalité. Le taux de natalité des femmes sarroises est le plus faible dans l'ensemble de la Grande Région. Les impacts sur le niveau de la population sont atténués par les gains migratoires (notamment de l'étranger) qui ne permettent cependant plus de compenser le solde naturel. Au final la population sarroise enregistre une perte de plus de 20 000 habitants sur la période 1992 à 2004. La Rhénanie-Palatinat au contraire arrive à surcompenser les mouvements naturels largement déficitaires par un afflux important de populations sur son territoire. Le gain lié aux mouvements migratoires s'établit à pour cette région à +295 256 personnes entre 1992 et 2004.

Mouvements naturels et migratoires dans la Grande Région

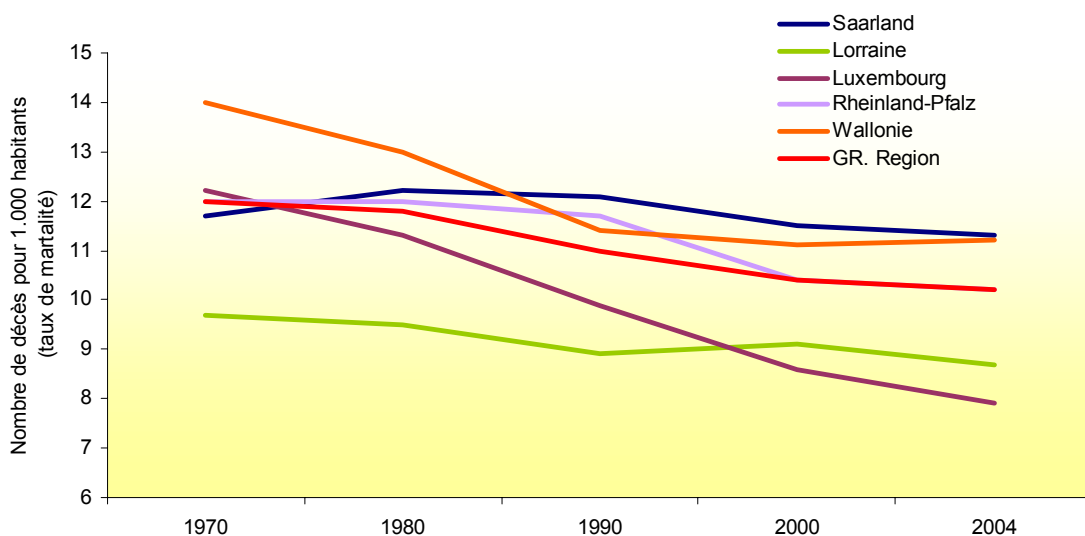
	Période	Saarland	Lorraine	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	GR. Region
Mouvements migratoires	1.1.1972-31.12.1981	-26 908	-93 730	+28 299	+39 060	nd	nd
	1.1.1982-31.12.1991	+21 805	-107 877	+19 419	+202 511	nd	nd
	1.1.1992-31.12.2004	+23 109	nd	+46 652	+295 256	+101 308	nd
Mouvements naturels	1.1.1972-31.12.1981	-30 143	+82 813	-1 171	-77 383	-25 817	-51 701
	1.1.1982-31.12.1991	-22 275	+93 698	+4 834	-48 063	+6 422	+34 616
	1.1.1992-31.12.2004	-43 571	+87 790	+20 909	-55 506	+18 711	+28 333
Mouvements totaux	1.1.1972-31.12.1981	-57 051	-10 917	+27 128	-38 232	nd	nd
	1.1.1982-31.12.1991	-470	-14 179	+24 253	+154 448	nd	nd
	1.1.1992-31.12.2004	-20 462	nd	+67 561	+239 750	+120 019	nd

Sources : Offices statistiques de la Grande Région

Taux de natalité (pour 1000 habitants) dans la Grande Région entre 1970 et 2004



Taux de mortalité (pour 1000 habitants) dans la Grande Région entre 1970 et 2004



Source : Offices statistiques de la Grande Région - statistiques en bref 2006

Mouvement de population dans la Communauté Germanophone de Belgique

Suite au recul massif des naissances depuis la fin des années 90, la CG a recensé pour la première fois un solde naturel négatif à la fin de l'année 2003 (décès excédentaires par rapport aux naissances). Dans la région wallonne, le nombre de naissances a lui aussi régressé durant la dernière décennie et le solde naturel est également négatif, toutefois l'évolution est intervenue à un rythme moins soutenu.

Le recul momentané des naissances provient du taux extrêmement faible de naissances durant l'après-guerre. En dépit de ce solde négatif, la population de la CG s'est pourtant accrue de 4,6 % dans la dernière décennie. Ce taux de croissance est le plus élevé de toute la Belgique, derrière celui de Bruxelles.

La croissance de la population résulte quasi exclusivement du solde migratoire positif. La proportion d'étrangers dans la population de la CG avoisinait 18% en 2003, dont près de 15% de ressortissants allemands.

Et quels sont les mouvements de population à l'intérieur du pays ? La CG attire-t-elle des compatriotes ? Le tableau ci-dessous révèle un certain équilibre des mouvements de population au sein de la CG sans que les échanges soient toutefois particulièrement marqués, comparé à d'autres régions du pays. Cette tendance s'observe depuis plusieurs années ; depuis 1999, la proportion de départs et d'arrivées dans la population totale de la CG oscille régulièrement entre 2,2 et 2,5%.

Mouvements à l'intérieur du pays – 2003 en % de la population totale

CG		Wallonie		Bruxelles		Flandres	
Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
2,4	2,3	6,8	6,6	7,5	8,5	2,8	2,7

Source : INS/ABEO, Représentation et calculs : WSR

Le vieillissement de la population dans la Grande Région s'effectue par les deux extrémités de sa structure par âge

L'âge moyen de la population de la Grande Région ne cesse de s'élever pour s'établir à 41 ans en 2004. Elle résulte d'une déformation progressive (s'observant même sur une courte période) de la pyramide des âges qui se resserre à la base et s'étend vers le haut. La population se caractérise ainsi par une augmentation du nombre de personnes de 60 ans ou plus et la forte chute du nombre de jeunes de moins de 15 ans tandis que la classe d'âge des « actifs » de 20-59 ans se comprime.

En Lorraine, Luxembourg et Wallonie, la part des jeunes de moins de 20 ans avoisine les 25 % alors qu'en Sarre et en Rhénanie-Palatinat ces proportions sont inférieures de quelques points. A l'inverse, la part des 60 ans et plus est légèrement supérieure dans les régions allemandes à la part observée dans les trois autres régions et l'écart s'est accru au cours de la période.

La population dans les régions allemandes connaît un vieillissement légèrement plus marqué que la population des trois autres régions : la proportion de moins de 20 ans y est plus faible, et la proportion des personnes âgées y a augmenté entre les deux années d'observation. Le vieillissement de la population par les deux extrémités, par le haut et par le bas de la pyramide se confirme à partir de l'observation des taux de variations des classes d'âges : négatifs pour les jeunes et positifs pour les personnes âgées, avec une tendance à l'amplification de ce phénomène. Ce constat est particulièrement vrai pour la Sarre, la Lorraine et la Rhénanie-Palatinat mais pas pour la Wallonie. Enfin, le Luxembourg se

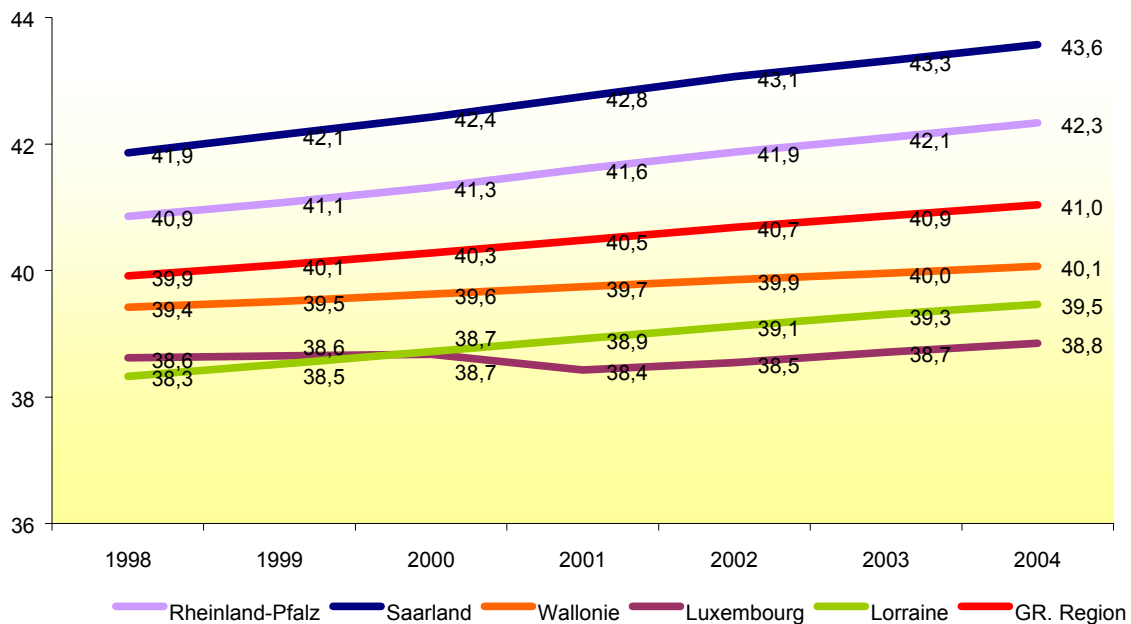
distingue par un taux de variation des moins de 15 ans positif (+7,8%) entre 1998 et 2004, taux restant supérieur sur la période à celui des 80 ans et plus (+3,9%).

Structure par âge de la population de la Grande Région selon la zone géographique (le 1er janvier des années 1998 et 2004)

		Structure par âge (%)				
		0-14 ans	0-19 ans	20-59 ans	60 ans et plus	80 ans et plus
Saarland	1998	15,2	20,3	55,8	23,9	3,6
	2004	14,0	19,4	54,2	26,4	4,4
Lorraine	1998	19,3	26,4	53,8	19,8	3,2
	2004	18,1	25,0	54,7	20,3	3,8
Luxembourg	1998	18,7	24,2	56,7	19,1	3,2
	2004	18,8	24,5	56,8	18,7	3,1
Rheinland-Pfalz	1998	16,5	21,9	55,5	22,7	3,8
	2004	15,5	21,2	53,9	24,8	4,4
Wallonie	1998	18,6	24,8	53,7	21,5	3,5
	2004	18,2	24,5	54,3	21,1	4,1
GR. Region	1998	17,7	23,6	54,7	21,7	3,5
	2004	16,9	23,0	54,4	22,7	4,1

Source : OREFQ

Âges moyens de la population dans la Grande Région entre 1998 et 2004



Source : OREFQ

Taux de variation par groupe d'âges de la population de la Grande Région selon la zone géographique (le 1^{er} janvier des années 1998 et 2004)

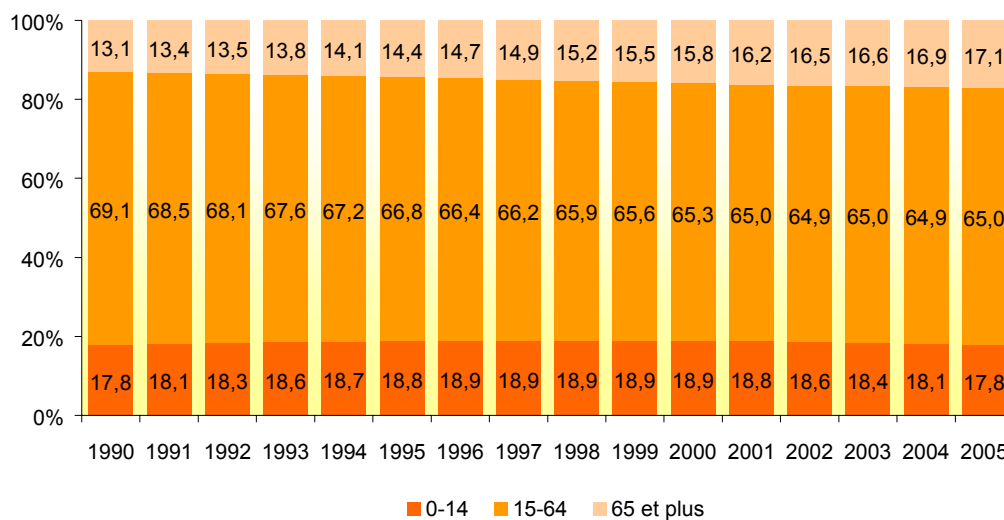
	Evolution 1998/2004 (%)					Ensemble
	0-14 ans	0-19 ans	20-59 ans	60 ans et plus	80 ans et plus	
Saarland	-9,6	-6,1	-4,6	+8,5	+19,1	-1,8
Lorraine	-5,6	-4,6	+2,5	+3,3	+20,1	+0,8
Luxembourg	+6,9	+7,8	+6,7	+4,8	+3,9	+6,6
Rheinland-Pfalz	-5,0	-1,9	-1,8	+10,6	+16,9	+1,0
Wallonie	-0,4	+0,6	+2,8	-0,2	+20,1	+1,6
GR. Region	-3,6	-1,7	+0,5	+5,6	+18,2	+1,1

Source : OREFQ

Evolution démographique par tranches d'âge dans la Communauté Germanophone de Belgique

La pyramide des âges s'évase de plus en plus vers le haut : de 1990 à 2005, le nombre d'individus de plus de 65 ans dans la CG a augmenté de 3 641 personnes, soit une progression de 41,4% en 15 ans ! Leur proportion dans la population s'élève désormais à 17,1%. Dans la même période, la population d'âge actif s'est accrue de 889 personnes seulement (1,9%) et le nombre d'enfants de 975 (8,2%, en recul depuis 2001). La population totale de la CG a augmenté de 5 505 personnes (8,2%) dans la même période.

**Evolution démographique par tranches d'âge (%)
- Population totale de la Communauté Germanophone -**



Source : INS

Un recul démographique à l'horizon 2020

Les projections démographiques des offices statistiques qui pour certaines ont été réactualisées récemment tablent sur une baisse de 0,8% de la population de la Grande Région (-92 000 habitants) à l'horizon 2020.⁷⁸ Ce recul démographique sera particulièrement prononcé pour la Sarre (-7,5%) et la Rhénanie-Palatinat (-4,6%) et dans une moindre

⁷⁸ pour tenir compte des nouveaux paramètres d'évolution de la fécondité, des migrations, etc.

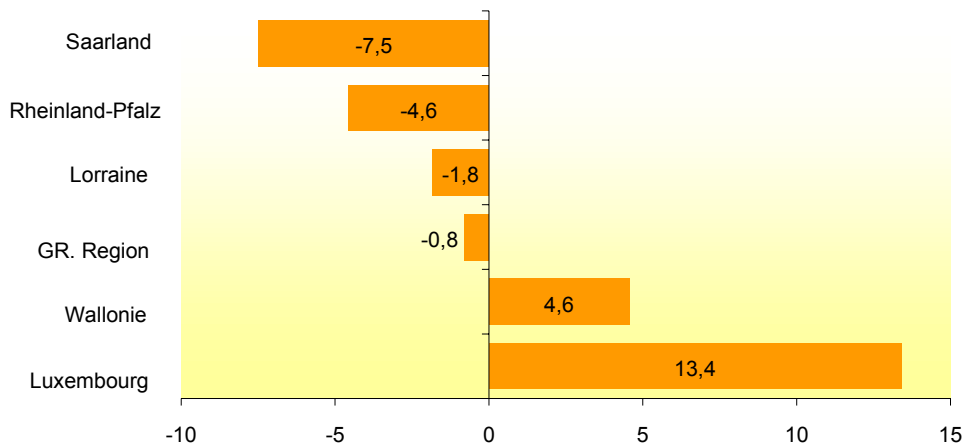
mesure pour la Lorraine (-1,9%). Le Luxembourg et la Wallonie resteraient selon ces estimations des îlots de prospérité démographique au sein de la Grande Région.

Population en 1990 et 2005, projections à l'horizon 2020 (en milliers)

	1990	2005	2020	Evolution 2005/2020
Saarland	1 073	1 056	977	-7,5
Lorraine	2306	2 330	2 286	-1,9
Luxembourg	379	455	516	13,4
Rheinland-Pfalz	3764	4 061	3 876	-4,6
Wallonie	3244	3 396	3 551	4,6
GR. Region	10 766	11 298	11 206	-0,8

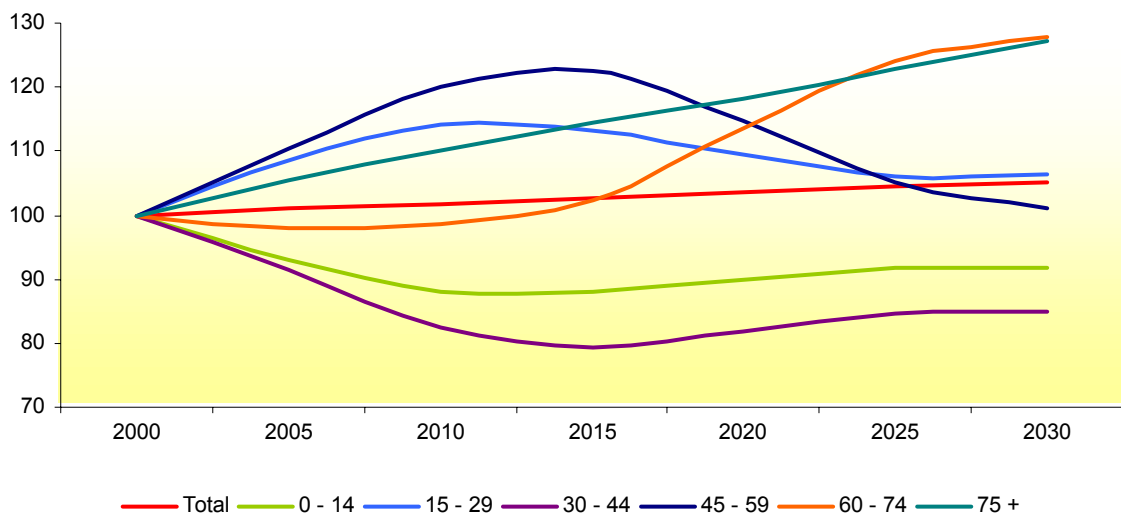
Source : Offices statistiques de la Grande Région

Evolution de la population entre 2005 et 2020 (%)



Source : Offices statistiques de la Grande Région - statistiques en bref 2006

**Projection : Evolution des tranches d'âges 2000-2030
Communauté germanophone de Belgique**



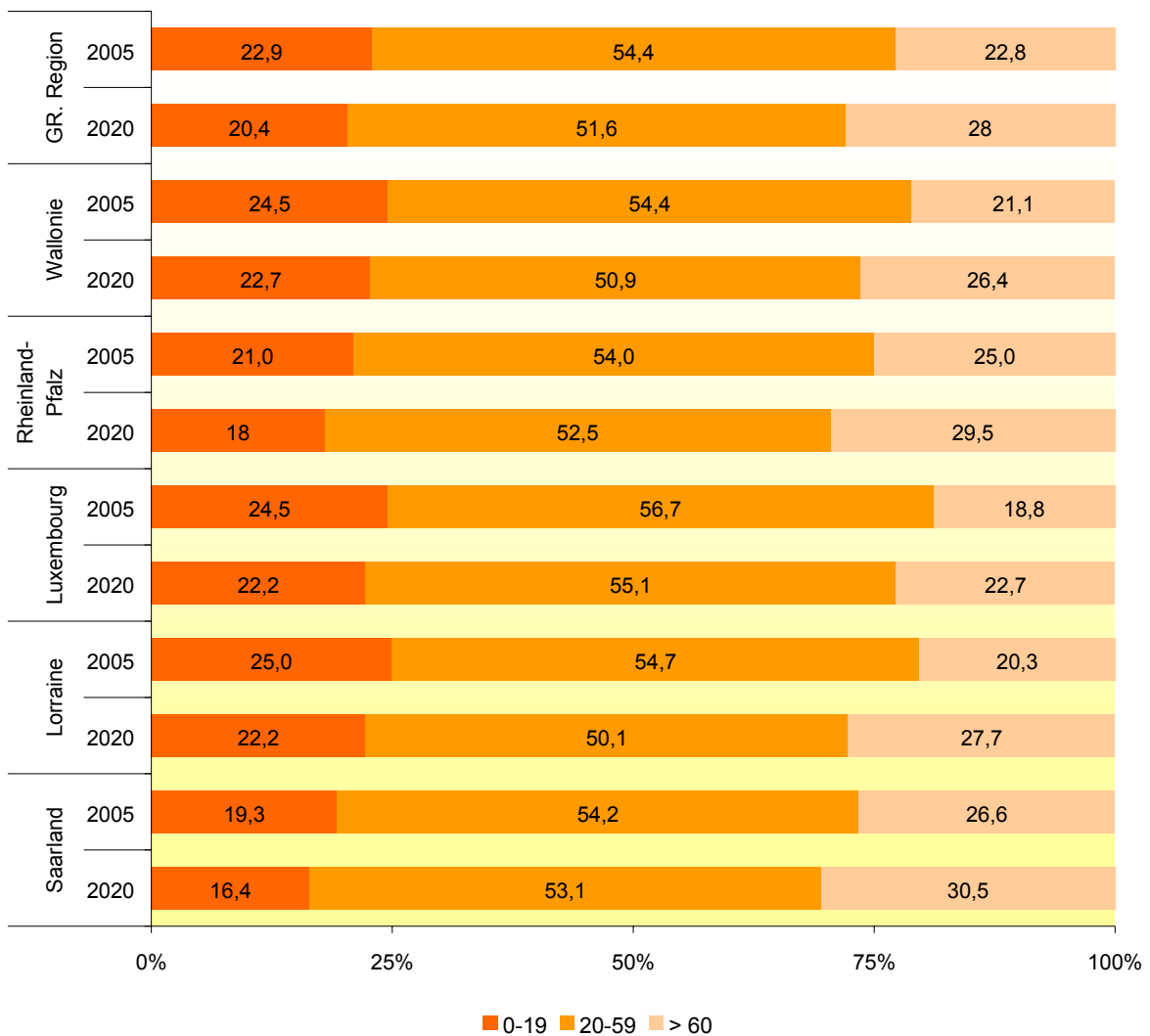
Source : « démographie mathématique 2000-2050 », INS

Le vieillissement de la population devrait s'amplifier à l'horizon 2020

Le vieillissement démographique qui touche la Grande Région dès aujourd'hui devrait se poursuivre d'ici 2020. Aucune région ne sera épargnée mais l'ampleur du phénomène va varier selon les composantes.

Selon les dernières projections démographiques des offices statistiques de la Grande Région, si la classe d'âge des 20-59 ans restera majoritaire en 2020 (contre 54,4% en 2005), 28% des habitants de la Grande Région seront âgés d'au moins 60 ans (contre 22,8% en 2005) tandis que les jeunes de moins de 20 ans ne représenteront plus que 20,4% de la population (contre 22,9% en 2005).

Population par tranches d'âges en 2005 et projections en 2020



Source : Offices statistiques de la Grande Région

2. Conclusion : Evolution démographique et marché de l'emploi dans les composantes régionales

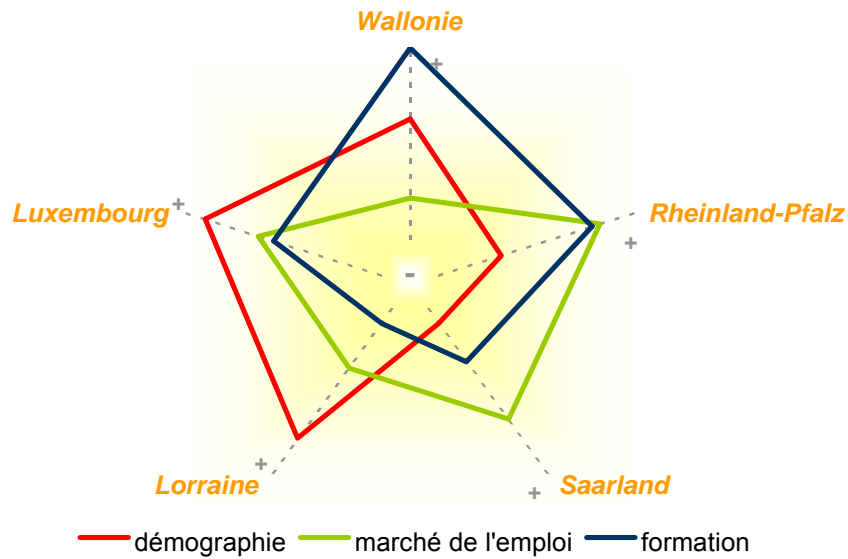
Les données démographiques permettent de tirer des enseignements sur la situation démographique actuelle et les futures évolutions. Là où l'on constate aujourd'hui un faible taux de natalité, là où domine une pénurie de jeunes et notamment de futures mères, la population baissera au cours des prochaines décennies. En contrepartie, les personnes et/ou travailleurs âgés auront plus de poids et doivent être placés au centre des réflexions portant sur l'avenir. Dans le cadre de ce processus de vieillissement attendu et du changement de l'espace professionnel, la formation, une ressource importante des pays fortement industrialisés, joue un rôle clé. La Grande Région ne pourra faire face à la concurrence internationale et relever avec succès les défis que pose le changement démographique que si elle est en mesure de former suffisamment ses populations et de mettre à disposition le personnel qualifié requis. Pour ce faire, il faut, à partir de la situation démographique actuelle, combiner différents indicateurs importants pour le marché de l'emploi dans le but de déterminer la situation pour les différentes composantes régionales. Les profils régionaux qui en découleront donneront lieu à une hiérarchisation des principaux champs d'action en fonction de la situation régionale respective et permettront ainsi de mettre au point des stratégies d'action différenciées au niveau de la Grande Région, intégrant si possible les exigences régionales. Une première approche dans ce sens figure dans les paragraphes suivants ; elle sera détaillée dans le second cahier thématique de l'OIE qui paraîtra dans le courant de la seconde moitié 2006.

Des conditions plus favorables au Luxembourg, en Lorraine et en Wallonie

Selon les projections actuelles, le pourcentage des plus de 60 ans passera à 28% d'ici l'année 2020. Dans la Grande Région, la comparaison interrégionale⁷⁹ montre que les conditions démographiques sont plus défavorables dans les deux composantes régionales allemandes avec les pourcentages les plus élevés de seniors et les taux de natalité les plus faibles. C'est dans ces composantes que la population baissera le plus d'ici 2020. C'est au Luxembourg que le vieillissement est relativement le plus faible. On attend pour le Luxembourg l'augmentation la plus importante de la population, ce qui est dû pour l'essentiel à deux facteurs : d'une part un taux de natalité relativement élevé, d'autre part le retour de migrants dans leur pays d'origine à la fin de leur vie active. Lorraine et en Wallonie également, les conséquences démographiques sont moins prononcées qu'en Sarre et en Rhénanie-Palatinat. On observe dans ces deux composantes le plus grand nombre de naissances d'enfants vivants pour 1000 habitants et un quotient de seniors nettement inférieur à la moyenne de la Grande Région. Malgré le taux de natalité élevé, la Lorraine devra maîtriser d'ici 2020 un déclin démographique – bien que faible –, alors que l'on prévoit en Wallonie une augmentation de la population de quelque 4,6%.

⁷⁹ La Sarre occupe la dernière place pour le taux de natalité au niveau de la fédération.

Situation de départ :
Profils régionaux des composantes de la Grande Région
dans le contexte général du changement démographique

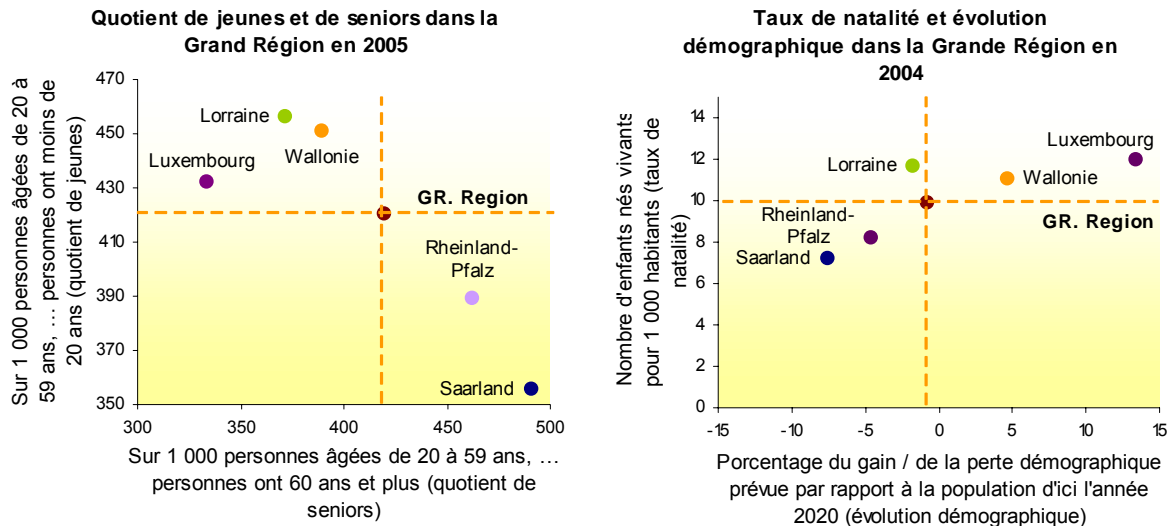


Indicateurs utilisés par volet		
Démographie	Marché de l'emploi	Formation
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Taux de natalité ▶ Gain ou perte démographique probable entre 2005 et 2020 ▶ Quotient de jeunes ▶ Quotient de seniors 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Taux d'emploi et de chômage ▶ globaux ▶ des jeunes de moins de 25 ans et des seniors entre 55 et 65 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pourcentage des actifs de plus de 25 ans ayant une formation universitaire

Source :
 Démographie : Instituts statistiques de la Grande Région
 Marché de l'emploi : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs IBA / OIE
 Formation : Eurostat – enquête sur les forces de travail, calculs IBA / OIE

Observation sur la méthodologie :
 Pour présenter les trois volets « Démographie », « Marché de l'emploi » et « Formation », on s'est servi à chaque fois d'un indice additif composé de plusieurs indicateurs statistiques sur la base des places occupées par les composantes régionales.⁸⁰ Pour la 1^{ère} place, il a été tenu compte de 5 points dans le calcul de l'indice, pour la 2^{ème} place de 4 points, etc. Le total atteint par région a été divisé par le nombre maximal de points par volet. L'indice en découlant se situe entre 0 et 1. Plus l'indice est élevé, plus le positionnement de la composante régionale par rapport aux autres régions est favorable.

⁸⁰ Pour l'indice « Formation », on a uniquement tenu compte de l'indicateur des actifs âgés de 25 et plus et disposant d'une formation universitaire, étant donné qu'un indice additif tenant compte de la population globale et des actifs en fonction de la plus haute qualification atteinte, ne peut être interprété de manière judicieuse.



Source : Statistiques en bref 2006, représentation IBA / OIE

Intégration plus élevée dans le marché de l'emploi en Sarre et en Rhénanie-Palatinat

La Sarre et la Rhénanie-Palatinat présentent les taux d'activité et d'emploi les plus élevés au sein de la Grande Région – globalement de même que pour les jeunes de moins de 25 ans et les seniors (de 55 à 64 ans). Pour le taux de chômage global, les deux régions viennent se placer derrière le Luxembourg ; le taux de chômage y est inférieur à la moyenne de la Grande Région. Par contre, le taux de chômage des seniors est le plus élevé, ce qui est dû aux pourcentages plus élevés de seniors d'une part et aux différences dans l'âge de départ à la retraite d'autre part. En Lorraine et en Wallonie, le taux d'emploi est globalement inférieur à la moyenne. Par contre, on observe dans les deux composantes régionales des taux de chômage élevés chez les jeunes, ce qui est dû en partie, notamment en Wallonie, aux modalités des recensements statistiques. Les taux de chômage relativement faibles des seniors vont de pair avec un départ à la retraite plus précoce. Globalement, la situation sur le marché de l'emploi dans ces deux composantes de la Grande Région est plus défavorable que dans les deux régions allemandes.

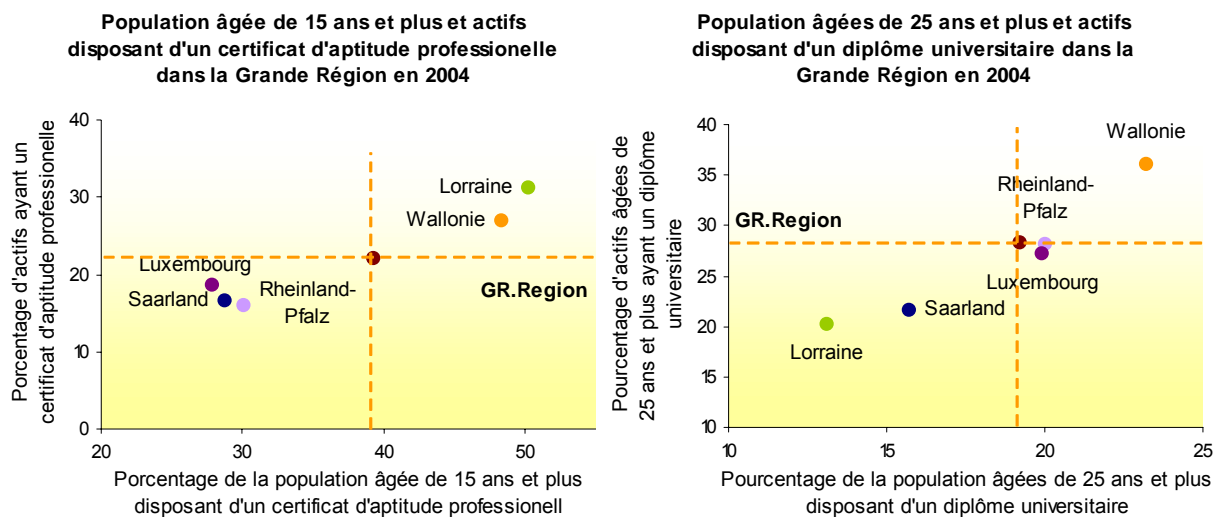
Le Luxembourg enregistre certes depuis des années une croissance économique et un développement démographique dynamiques, pourtant le taux d'activité et le taux d'emploi au Luxembourg sont inférieurs à la moyenne – notamment chez les jeunes et les seniors. Entre-temps, le Grand-Duché est en troisième position pour le taux de chômage chez les moins de 25 ans dans la Grande Région.

Observation sur les indices « Marché de l'emploi » et « Formation » au Luxembourg :

Les indices sont calculés à l'aide des données de l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat. En raison du concept de l'enquête, le nombre des salariés ne comprend que les personnes résidant au Luxembourg. Les frontaliers, qui représentent une grande partie des salariés au Luxembourg, ne sont pas pris en compte. Si l'on tenait compte de ce groupe, on obtiendrait pour le Luxembourg une bien meilleure situation sur le marché de l'emploi et un plus grand pourcentage de salariés ayant une formation universitaire.

Différences régionales dans le niveau des qualifications

L'éducation et la formation tout au long de la vie prennent de plus en plus d'importance et jouent un rôle clé dans la maîtrise du processus de vieillissement de la société, notamment dans l'espace monde professionnel. Un bref examen des qualifications fait apparaître des disparités sensibles entre les différentes composantes de la Grande Région. Rapporté à l'ensemble de la population et aux actifs à partir de 15 ans, le Luxembourg, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat atteignent à peu près la même position avec un pourcentage inférieur à la moyenne de personnes ayant un certificat d'aptitude professionnelle (cf. graphique de gauche). En Lorraine et en Wallonie, ces deux chiffres sont nettement plus élevés. La situation est complètement différente lorsque l'on considère le pourcentage de personnes ayant une formation universitaire. C'est en Wallonie que l'on enregistre, tant par rapport à la population globale que par rapport aux actifs (à partir de 25 ans à chaque fois), le pourcentage le plus élevé de personnes ayant un diplôme universitaire dans la Grande Région (cf. graphique de droite). La Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg sont au même niveau que la moyenne de la Grande Région, la Sarre et la Lorraine notamment présentent des valeurs bien inférieures à la moyenne dans cette catégorie. Alors que, en regard de la structure des offres d'emploi au Luxembourg, le positionnement du Grand-Duché est probablement sous-estimé en ce qui concerne le pourcentage d'actifs hautement qualifiés du fait que les frontaliers ne sont pas considérés, les faibles pourcentages en Sarre et en Lorraine, à l'inverse, sont essentiellement dus à des phénomènes d'émigration. Dans les deux cas, ce sont notamment les universitaires qui, après avoir terminé leurs études, quittent ces régions. Le manque d'attractivité et d'emplois adéquats en sont probablement les principales causes.



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

Perspectives

- ▶ En Sarre et en Lorraine, la question de l'émigration des personnes ayant un diplôme universitaire jouera un rôle particulier dans la maîtrise du changement démographique. Il sera important ici de mettre en valeur de nouvelles opportunités d'emploi. Investir dans la formation de personnes hautement qualifiées n'aura d'impact positif durable sur les régions que si l'on réussit à fidéliser les diplômés à long terme.
- ▶ La comparaison interrégionale montre que la Wallonie accuse le taux d'emploi le plus faibles, mais le taux de chômage le plus élevé. En regard de conditions démographiques relativement favorables et d'un pourcentage élevé d'actifs ayant un diplôme universitaire, la tâche principale consistera à améliorer l'intégration de cette main-d'œuvre dans le marché de l'emploi.
- ▶ La situation sur le marché de l'emploi et de la formation en Rhénanie-Palatinat, quant à elle, peut être jugée globalement positive malgré des conditions démographiques défavorables. Il faudra ici mieux utiliser les réserves potentielles existantes et les renforcer pour l'avenir.
- ▶ Par le passé, les marchés de l'emploi dans les régions situées autour du Luxembourg ont pu profiter du dynamisme de l'économie luxembourgeoise. Le Grand-Duché ne devrait pas se limiter à l'avenir à mettre en avant la croissance économique. Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi et de la formation, la qualification des jeunes actifs luxembourgeois notamment sera une tâche importante à l'avenir.

3. Effets et exigences pour le marché de l'emploi dans la Grande Région

L'analyse fondée de la situation démographique et des évolutions attendues dans la Grande Région donne des informations sur la situation actuelle et montre où il faudra agir à l'avenir. Néanmoins, l'étude quantitative de l'évolution démographique ne suffit pas dès lors qu'il s'agit de déterminer systématiquement ses effets sur le marché de l'emploi dans la Grande Région. Elle est à la base de réflexions plus poussées afin de définir des champs d'action et d'identifier des stratégies d'actions concrètes en regard du changement démographique. Poursuivant cet objectif, l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi a tout d'abord fait les constats suivants eu égard aux effets du changement démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région.

Des effectifs vieillissants dans les entreprises de la Grande Région

La baisse de la natalité et l'allongement de l'espérance de vie entraîneront dans les prochaines années et décennies un décalage important de la pyramide des âges. Ce changement ne fera pas que remettre en question les systèmes actuels de protection sociale mais aura également un effet durable sur le marché de l'emploi et le monde professionnel à l'avenir. Côté offre, l'évolution de la population active sera caractérisée principalement par l'augmentation constante de la part des seniors, alors que de moins en moins de jeunes actifs – notamment de jeunes moyennement et hautement qualifiés – seront présents sur le marché de l'emploi et de la formation. Conséquence : des effectifs vieillissants et un manque de main-d'œuvre lors du recrutement de jeunes dans les entreprises. L'évolution démographique actuelle et prévue diverge certes sensiblement selon les composantes de la Grande Région. Ces dernières sont cependant toutes caractérisées par un taux de vieillissement croissant qui est aujourd'hui déjà l'un des plus élevés au sein de l'UE.⁸¹

Le changement démographique ne résout pas le problème du chômage

Partant de la tendance générale d'un déclin démographique dans la Grande Région, on pense souvent à un rapprochement progressif de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. On ne peut cependant guère s'attendre à ce que le changement démographique ait pour effet positif de désamorcer les tensions sur le marché de l'emploi. Il sera bien au contraire nécessaire de continuer à faire des efforts pour accroître l'emploi de la main-d'œuvre peu qualifiée. La pénurie se manifesterà en premier lieu au niveau des personnes hautement qualifiées.

Difficultés attendues à moyen terme dans le recrutement de jeunes qualifiés

Côté demande, le marché de l'emploi nécessitera une main-d'œuvre plus qualifiée et de plus en plus spécialisée du fait de la mutation économique qui se poursuit. Le problème est donc moins celui du nombre décroissant de jeunes que celui de la diminution simultanée des réserves de personnel moyennement et hautement qualifié, par ex. artisans qualifiés, ouvriers qualifiés, ingénieurs et informaticiens. Les déficits en résultant dans les effectifs de nombreuses entreprises (notamment dans le secteur de la production, de la technologie de pointe, de la recherche et du développement et des prestations techniques) aggravent le problème, notamment pour les petites et moyennes entreprises. Le vieillissement collectif des effectifs et le

⁸¹ Pour plus d'informations, cf. prochain cahier thématique de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi (OIE) sur les « Effets du changement démographique ». Cette publication sera probablement disponible dans le courant du 2^{ème} semestre 2006.

manque de jeunes actifs ne touchent pas seulement quelques entreprises ; certaines branches sont menacées par cette évolution – en particulier dans le secteur de l'artisanat.

La qualification et la formation prennent de plus en plus d'importance

En regard de la diversification croissante du marché de l'emploi et de la demande de main-d'œuvre disposant de qualifications spécifiques, la formation et le savoir deviennent de plus en plus un facteur important au niveau de la concurrence. Leur importance croît encore plus en regard de la baisse de main-d'œuvre potentielle et du niveau de qualification en baisse constante. La qualification orientée sur les besoins et l'application de normes qualitatives en termes de formation dans les composantes de la Grande Région sont donc des mesures importantes pour que la région soit préparée à la pénurie de main-d'œuvre et pour que les travailleurs répondent exactement aux besoins du marché de l'emploi.

Nouveaux emplois attendus

Selon les prévisions, les besoins de main-d'œuvre qualifiée dans le cadre du changement démographique se feront particulièrement sentir dans le domaine des prestations sociales et de la formation. Ce sont de nouvelles opportunités d'emploi dont peuvent notamment profiter les femmes. Parallèlement, on s'attend à une réduction durable de l'emploi dans les entreprises de production.

Le décalage de la pyramide des âges réclame un changement de mentalité

Ce processus de réduction est accompagné d'un décalage de la pyramide des âges et, par là même, d'un vieillissement général des effectifs sur le marché de l'emploi. Les seniors et les travailleurs plus jeunes se distinguent de par leurs compétences, leurs besoins et leurs exigences. Il est par exemple incontesté que les jeunes font preuve d'une plus grande mobilité que les seniors. Leur plus grande mobilité professionnelle et régionale fait que, sur les marchés de l'emploi où le pourcentage de jeunes est plus élevé, les postes vacants sont occupés plus rapidement, le passage dans une autre entreprise est plus flexible et les modifications dans la propre entreprise sont mieux acceptées. Les seniors en revanche sont appréciés pour leur loyauté ou leur expérience auxquelles de nombreuses entreprises ne peuvent renoncer. Le processus général de vieillissement débouche sur une prise en compte plus accentuée des particularités qui sont propres à cette génération et ont un impact durable sur le travail et l'emploi.

Nécessité de mobiliser la population active potentielle

Les effets du changement démographiques constituent de nouveaux défis pour les acteurs responsables de l'emploi et de l'économie. Le changement démographique se traduira en première ligne sur le marché de l'emploi par une pénurie de main-d'œuvre hautement qualifiée. Il ne désamorcera pas les problèmes de chômage de la main-d'œuvre peu qualifiée étant donné que l'offre sera toujours nettement supérieure à la demande. Il est donc nécessaire de promouvoir des activités de formation et de qualification destinées aux salariés. L'augmentation de la participation des travailleurs âgés et des femmes qualifiées à la vie active pourraient contribuer à prévenir la pénurie de main-d'œuvre hautement qualifiée qui se profile à l'horizon.⁸² De telles stratégies et mesures d'ajustement, qui permettent de réagir de manière adéquate aux effets du changement démographique, visent à mobiliser la

⁸² A court et moyen terme, l'immigration sélective de travailleurs qualifiés pourrait y contribuer.

population active potentielle. L'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi suit cette approche qui sera développée dans le second cahier thématique de l'OIE « Effets du changement démographique dans la Grande Région » dont la publication est prévue dans le courant de la seconde moitié 2006. Le présent rapport se concentre tout d'abord sur les seniors et les femmes et examine comment renforcer leur participation au marché de l'emploi.

Il est nécessaire de mieux utiliser la main-d'œuvre disponible en intégrant mieux les seniors et en augmentant la participation des femmes à la vie active

En regard des modifications de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi, on peut s'attendre dès à présent à ce que la mutation économique débouche dans de nombreux secteurs sur un manque de main-d'œuvre malgré un taux de chômage élevé. Ce phénomène est essentiellement dû à une mauvaise qualification et à des incompatibilités sur des marchés spécifiques de l'emploi. Pour couvrir les besoins de main-d'œuvre, il sera nécessaire non seulement de relever globalement le défi consistant à élever le niveau de formation, mais également de mieux utiliser la main-d'œuvre disponible sur le marché. Pour ce faire, il faudra renforcer l'intégration des seniors et accroître la participation des femmes à la vie active.

Les faibles taux d'emploi des seniors et des femmes dans la Grande Région sont à la fois un défi et une opportunité

Les taux d'emploi des seniors (34,5%) et des femmes (51,7%) dans la Grande Région sont actuellement bien inférieurs à ceux de la moyenne européenne (UE des 15 : 42,5% et 56,8% ; UE des 25 : 41% et 55,7%).⁸³ Seule la Rhénanie-Palatinat atteint le taux moyen des Etats membres européens tant chez les seniors que chez les femmes ; dans les autres composantes de la Grande Région, ces taux sont inférieurs, parfois même bien inférieurs.⁸⁴ C'est à la fois un défi et une opportunité : si l'on réussit à poser les jalons pour une intégration renforcée et durable des seniors et des femmes dans le marché de l'emploi de la Grande Région, on pourra mieux maîtriser la pénurie menaçante de main-d'œuvre spécialisée en puisant dans le réservoir de personnel relativement important dont dispose la Grande Région par rapport à d'autres régions européennes et atténuer par là même les effets du changement démographique sur le marché et le système de l'emploi.

⁸³ Source de données : EUROSTAT ; calculs : Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi (OIE)

⁸⁴ Au niveau national également, les taux d'emploi des seniors et notamment des femmes observés dans les différentes régions sont parfois bien inférieurs à la moyenne nationale.

3.1 Situation des seniors et principaux champs d'action

Il est incontesté que l'amélioration de l'intégration des seniors dans le marché de l'emploi jouera un rôle important dans l'avenir de la Grande Région. Cette intégration est soumise à de nombreux facteurs d'influence qui offrent un large éventail d'actions et d'approches déjà développées dans les composantes régionales. En partant de la situation initiale esquissée dans la Grande Région, il faut s'efforcer de tirer profit de ces opportunités et d'identifier les principaux champs d'action et approches nous permettant de mieux maîtriser le changement démographique.⁸⁵

Des entreprises peu disposées à recruter

Dans les régions allemandes, seule une entreprise sur deux emploie des seniors.⁸⁶ Au Luxembourg, ce n'est le cas que pour un cinquième des entreprises, mais environ les trois quarts des « seniors » sont concentrés sur 13% des entreprises. On retiendra globalement que la demande de main-d'oeuvre appartenant à cette catégorie est faible dans la Grande Région. Les entreprises estiment certes la loyauté et l'expérience de leurs travailleurs âgés, mais ne les considèrent guère lorsqu'elles recrutent. On observe même une tendance inquiétante : les entreprises ne sont souvent prêtes à recruter des seniors que si elles ne trouvent pas d'autres candidats appropriés ou si l'emploi des seniors est accompagné d'aides financières.

L'objectif emploi 2010 est encore bien éloigné

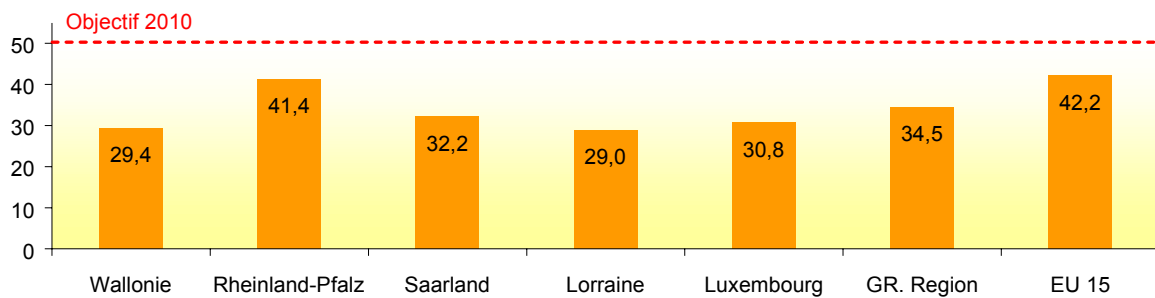
L'un des objectifs déclarés de la stratégie européenne pour l'emploi est de relever les taux d'emploi des seniors à 50% à l'horizon 2010. On observe certes une légère évolution positive dans la Grande Région, mais l'objectif de Lisbonne est encore loin d'être atteint. En 2004, l'écart de la Grande Région était encore de 15,5 points, soit deux fois plus que celui de l'UE des 15 : l'objectif ne pourra donc pas être atteint. Rien que pour atteindre le taux d'emploi moyen de l'UE des 15 (42,2%), il aurait dû être employé environ 95 000 personnes de plus dans la tranche d'âge de 55 à 64 ans,⁸⁷ dont presque la moitié en Wallonie et un bon quart en Lorraine. Avec 4 300 emplois, c'est en Rhénanie-Palatinat que le déficit dans l'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est le plus faible, suivie du Luxembourg. Il reste donc beaucoup à faire pour accroître le taux d'emploi des seniors, sachant que la situation varie selon les composantes régionales.

⁸⁵ Dans ce contexte, il est également fait référence aux conditions générales relatives aux instruments nationaux de la politique de l'emploi qui ne sont pas cités ici en détail. Il existe dans tous les pays des réglementations visant à améliorer la (ré)insertion des seniors dans le marché de l'emploi, par exemple sous forme d'aides à l'insertion ou de réglementations spéciales sur la protection contre le licenciement. Ces instruments pourront, sur la base des expériences acquises, être éventuellement ajustés. Il est également fait référence au cahier thématique « Changement démographique » qui sera publié dans le courant de la seconde moitié de l'année 2006.

⁸⁶ Cf. INFO-Institut (2003): IAB-Betriebspanel 2002. Länderbericht Saarland. Saarbrücken.

⁸⁷ Cf. pour le calcul du déficit d'emploi : Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Éd.): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen. Gütersloh, 2003.

Taux d'emploi des 55 à 64 ans en 2004



Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de travail, calculs : IBA / OIE

Le chômage des seniors est plus prononcé dans les régions allemandes

Les taux de chômage des seniors actifs par rapport à la population active montrent que les seniors sont particulièrement touchés par le chômage en Rhénanie-Palatinat et en Sarre. Les taux de chômage relativement faibles dans les autres composantes régionales sont dus entre autres au processus de vieillissement déjà avancé en Allemagne. Par ailleurs, il faut tenir compte de la politique de l'emploi qui présente des disparités entre les régions.

Disparités régionales au niveau du départ à la retraite

Bien qu'en Allemagne de nombreux seniors se retirent prématurément de la vie active dans le cadre de restructurations et de retraite progressive, les calculs d'Eurostat montrent que les salariés allemands prennent leur retraite (en moyenne à 61,6 ans) plus tardivement que leurs collègues dans les Etats voisins. Les travailleurs luxembourgeois quittent la vie active à 59,3 ans et les salariés belges sont les plus jeunes, avec 58,3 ans en moyenne, à prendre leur retraite. En France, l'âge effectif de retraite est de 59,6 ans⁸⁸ et l'âge de retraite prévu par la loi est de 60 ans, inférieur donc à celui des autres pays. Il y a donc ici un écart moins important entre l'âge prévu et l'âge effectif de départ à la retraite qu'en Allemagne, en Belgique et au Luxembourg.⁸⁹

Supprimer les préjugés et souligner les compétences

Bien qu'il existe de nombreuses études faisant état de résultats différents, les seniors sont le plus souvent perçus comme un groupe posant problème. Les mesures spécifiques que prévoient les entreprises pour les seniors visent en général à leur départ prématuré. Le plus souvent, les seniors sont les premiers évoqués dès lors qu'il s'agit de réduire les effectifs ; ce sont eux en effet qui quittent l'entreprise avec le moins de problèmes, par exemple par le biais d'une retraite progressive. D'un autre côté, les entreprises apprécient en général la grande loyauté dont font preuve les seniors ainsi que la qualité de leur travail et leur expérience. Les entreprises ne font globalement pas de grande différence entre les seniors et les plus jeunes salariés au niveau de leur performance. Il est d'autant plus étonnant que de tels préjugés apparaissent lors du recrutement de main-d'œuvre.

⁸⁸ On ne dispose pas au niveau régional de données harmonisées sur l'âge du départ à la retraite.

⁸⁹ L'âge de retraite prévu par la loi est de 65 ans pour les hommes, un peu moins pour les femmes. Le rhaussement progressif de l'âge légal de la retraite à 67 ans, décidé en Allemagne, n'a pas été pris en compte.

Mettre l'accent sur l'aspect démographique pour sensibiliser les acteurs

On constate que la question du « changement démographique » n'a pas encore fait son entrée dans les entreprises. Nombreuses sont encore celles qui n'ont aucune idée des conséquences qu'aura la pyramide des âges. D'autres ressentent déjà concrètement le changement – par exemple l'attente relativement longue de promotion du fait que les postes hiérarchiques supérieurs sont occupés pendant de nombreuses années.

La pyramide des âges dans les entreprises de la Grande Région⁹⁰ peut varier. Bien que les tendances démographiques soient parfois différentes, les baby-boomers ont vieilli en bloc dans toutes les régions. Les effets de ce vieillissement et le départ à la retraite de ces travailleurs expérimentés sont inévitables et varieront en fonction de la région et du type d'entreprise. Plus on repoussera ces discussions à une date ultérieure, plus les coûts consécutifs pour pallier à cette situation seront élevés. Le problème central est souvent la perspective à long terme qu'implique le changement démographique. Cette perspective doit bien souvent s'effacer devant les préoccupations journalières des entreprises et les problèmes plus urgents en découlant.

Il est indispensable de changer d'attitude vis-à-vis des seniors

Beaucoup d'entreprises ont du mal à définir les mesures à prendre au niveau de l'entreprise pour garantir la performance et la productivité de l'entreprise avec leurs effectifs vieillissants. Cette question touche pourtant pour l'essentiel des domaines dans lesquels les entreprises ont déjà de longues expériences et sur lesquels il existe déjà un grand nombre de recommandations au niveau des aides et de la conception. Reste à faire de ces différents modules un concept global intégré permettant de traiter systématiquement la situation sur la base d'une analyse initiale et de problèmes concrets.

Le succès de ces efforts passe obligatoirement par un changement d'attitude vis-à-vis des seniors qui devra également être mis en pratique. Cette question des seniors ne concerne pas seulement les salariés de 50 ans et plus, mais doit englober toutes les tranches d'âge. Les conditions générales mises en place dans l'entreprise doivent être conçues, depuis l'accès à l'emploi jusqu'au départ à la retraite, de manière à préserver l'employabilité des salariés pendant toute leur vie professionnelle. Il ne faut donc pas considérer les effectifs vieillissants comme un problème, mais comme un défi et une opportunité qui s'offre à nous.

Les concepts visant à maîtriser le changement démographique au sein de l'entreprise doivent également associer les cadres et les salariés. Les entreprises ne peuvent pas donner suite intégralement à toutes les exigences. Elles ont certes la possibilité de renforcer l'employabilité des travailleurs en aménageant le temps de travail en vue d'un vieillissement actif et en bonne santé, mais elles n'ont aucune influence sur les activités récréatives de leurs salariés.⁹¹ Il est donc indispensable d'y associer les dirigeants de l'entreprise. Ils font fonction de multiplicateurs à l'intérieur de l'entreprise, informent et sensibilisent le personnel à ces questions. Enfin, leur position leur permet d'influencer directement les aspects ayant trait à l'organisation du travail.

⁹⁰ Par exemple selon les branches, etc.

⁹¹ Ainsi, la responsabilité individuelle des salariés, notamment lors de leurs loisirs, a été évoquée dans le cadre de réunions d'experts de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi au sein des entreprises afin que les efforts faits dans les entreprises pour réduire la charge de travail des salariés ne soient pas contrecarrés par d'autres activités, par ex. par la construction d'une maison individuelle.

Exemple de projet : KomKon – « Préserver les compétences dans l'artisanat »

Le projet KomKon a démarré en janvier 2005 à l'initiative de la Chambre des Métiers de « Rheinhessen ». Il vise les petites et moyennes entreprises artisanales. Le projet se décline en trois niveaux et en est encore à ses tous débuts. Il est centré sur la qualification des entrepreneurs ainsi que sur l'utilisation optimale et la préservation des compétences des employés afin de pouvoir couvrir les besoins de personnel qualifié et de jeunes actifs attendus en regard du changement démographique.

Qualification et sensibilisation des entrepreneurs et des salariés

Des instruments et concepts en matière de gestion d'entreprise et de gestion du personnel sont mis à disposition et développés pour aider les entreprises à maîtriser le changement démographique. La première phase du projet comprend des séminaires pour entrepreneurs sur la manière de motiver le personnel, sur les mesures ayant trait à la santé au sein de l'entreprise et sur l'efficacité de l'organisation de l'hygiène et de la sécurité du travail. La seconde étape consistera à organiser des ateliers pour les employés des entreprises ; ces ateliers porteront sur la santé et des formations adaptées aux besoins des salariés. Les employés doivent être incités à agir de manière préventive et sensibilisés aux questions de santé et d'employabilité des effectifs vieillissants. Enfin, des apprentissages pratiques spécifiques à chaque entreprise permettront de mettre au point des solutions individualisées.

Avantage : Une mise en œuvre ajustée aux besoins de l'entreprise

Le projet KomKon présente ainsi de grands avantages pour les petites et moyennes entreprises artisanales au niveau de la politique économique et de la politique de l'entreprise. Ceci est d'autant plus important qu'elles auront à faire face à d'autres défis du changement démographique que les grandes entreprises. En sensibilisant les entrepreneurs, les cadres et les employés et en mettant en place des concepts individualisés, KomKon crée un fondement stable pour positionner l'entreprise à long terme sur le marché et maintenir les compétences au sein de l'entreprise.

Promouvoir un travail répondant aux besoins d'un personnel vieillissant et utiliser les instruments qui existent

La politique du personnel dans l'entreprise et l'organisation du travail jouent un rôle important dans le cadre de la promotion de l'activité professionnelle des seniors dans les entreprises. Pour ce faire, il faut ajuster les différents modules et les inscrire dans un concept global systématique. Bien souvent, il sera possible de recourir à des éléments individuels de la politique du personnel pratiquée jusqu'à présent pour mettre en œuvre une politique répondant aux besoins d'un personnel vieillissant. Il suffira de mieux les ajuster et de les adapter aux groupes ciblés. En général, il ne sera pas nécessaire de réorienter fondamentalement la politique du personnel ; seules quelques mesures suffiront pour ajuster les instruments existants aux exigences du changement démographique et mettre au point un concept global acceptable dans lequel viendra s'inscrire la promotion des seniors. Ceci s'applique d'autant plus aux petites et moyennes entreprises qui craignent le plus souvent des coûts élevés.

L'un des principaux défis que devra relever à l'avenir la politique du personnel dans l'entreprise consistera à trouver des réponses à la question de carrières professionnelles alternatives puisqu'il faut s'attendre à un manque de promotions dû à l'évolution

démographique. L'évolution professionnelle devra être planifiée plus tôt et ajustée aux besoins de chaque salarié.

Qualification, formation tout au long de la vie et culture d'entreprise appropriée pour toutes les tranches d'âge

Tout le monde s'accorde à reconnaître que la qualification joue un rôle décisif dans le cadre du changement démographique. La demande croissante de main-d'oeuvre hautement qualifiée d'une part et la nécessité d'ajuster les qualifications aux besoins changeants soulignent une fois de plus l'importance d'une formation « tout au long de la vie ». On observe actuellement une moindre participation des seniors aux activités de formation. On suppose fréquemment que les seniors notamment sont moins disposés à se former, ce qui n'est manifestement pas le cas. En revanche, il convient de mieux articuler les activités de formation au sein de l'entreprise en fonction des besoins des différents effectifs et de les ajuster en mettant l'accent sur une qualification continue pour l'ensemble du personnel pour que les salariés ne perdent pas l'habitude de se former en continu. En résumé, on retiendra la nécessité de mettre en place une culture d'entreprise motivante qui permette aux personnels de tous âges d'acquérir les connaissances nécessaires et les qualifications requises. Il faudra également tirer profit de différentes options au niveau de l'organisation du travail afin de permettre un échange entre les générations et un transfert réciproque de connaissances. Les jeunes et les seniors pourront ainsi s'échanger et profiter de leurs connaissances réciproques.

Le changement démographique, une opportunité pour améliorer l'organisation du travail

Le nombre croissant de seniors et leur maintien en activité placent les aspects de santé et l'organisation du travail au centre des réflexions. Des études ont défini des principes fondamentaux et des possibilités d'aménager le temps de travail que l'on pourrait appliquer ici pour prévenir une usure prématurée de l'organisme d'une part et garantir à long terme l'employabilité des salariés. Les questions ayant trait à la gestion de la santé au sein de l'entreprise jouent un rôle clé dans un concept global intégré qui permettrait de maîtriser le changement démographique et de promouvoir la situation des seniors.

Le changement démographique souligne globalement l'importance des options proposées par la science du travail au niveau de l'organisation du travail. Il permettra de mieux les appliquer en pratique à l'avenir. Un concept global intégré passe tout d'abord par un état des lieux dans l'entreprise en tenant compte en particulier de la pyramide des âges. Sur cette base, on pourra mettre au point et appliquer des mesures ciblées. Ces travaux peuvent se fonder sur des concepts et mesures existants ainsi que sur des instruments qui ont déjà fait leurs preuves en pratique et qu'il suffirait de compléter.

Associer les acteurs extérieurs à l'entreprise, regrouper et combiner les aides

Il existe déjà de nombreuses recommandations sur l'aménagement du travail pour pouvoir satisfaire aux défis posés par le vieillissement des effectifs. Ces recommandations doivent toutefois être ajustées aux caractéristiques des différentes entreprises. Si les grandes entreprises sont prêtes à relever les défis du changement structurel⁹², elles seront en

⁹² Les grandes entreprises étant le plus souvent attractives pour les demandeurs d'emploi, elles ne ressentent pas aussi cruellement que les petites entreprises les changements au niveau de la main-d'oeuvre disponible.

mesure de maîtriser elles-mêmes la situation du fait de leurs structures et des avantages que représente leur taille. En revanche, il est probable que les petites et moyennes entreprises devront être assistées. C'est aux chambres et aux acteurs extérieurs à l'entreprise que revient la tâche de sensibiliser les entreprises aux défis à relever et de les aider à agir et à aménager le travail. Vu que de nombreuses entreprises ne se sont pas encore vraiment penchées sur les conséquences du changement démographique, il faut s'attendre à ce que grand nombre d'entre elles se retrouvent dans une position difficile. Il est donc particulièrement important de regrouper et de combiner les différentes aides proposées afin de pouvoir assister ces entreprises rapidement et de manière ciblée.

3.2 Situation des femmes et principaux champs d'action

Dans 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 notamment souhaitent entre-temps exercer une activité professionnelle. Malgré la montée de l'activité féminine sur le marché de l'emploi qui se traduit par des taux de participation plus élevés, on observe dans presque toutes les composantes régionales un chômage plus élevé chez les femmes que chez les hommes. C'est donc sur les femmes qu'il faut concentrer les efforts pour accroître leur participation au marché de l'emploi eu égard aux défis que pose le changement démographique. Il est indispensable de concilier la vie professionnelle et la vie de famille pour inciter un plus grand nombre de femmes, notamment les femmes hautement qualifiées, à participer à la vie active et encourager un plus grand nombre d'hommes à assumer, plus que jusqu'à présent, les tâches familiales. Dans la Grande Région, comme dans presque tous les Etats membres de l'UE, on observe que les femmes qui ont des enfants sont moins présentes sur le marché de l'emploi que les femmes sans enfants. Chez les hommes, la situation est inversée : les hommes qui vivent avec des enfants dans un ménage travaillent plus souvent que les hommes qui n'ont pas d'enfants. Parallèlement, on observe dans presque tous les pays d'Europe occidentale que les femmes hautement qualifiées notamment renoncent plus facilement à des enfants qu'à leur autonomie et évolution professionnelle. Ce n'est que si les hommes et les femmes peuvent concilier leur vie professionnelle et leurs obligations familiales et trouvent des structures favorables aux familles qu'ils auront plus d'enfants, garantissant ainsi l'avenir de notre société.

Disparités dans les taux de natalité pour un taux d'emploi globalement faible

Dans tous les pays d'Europe occidentale, le taux de natalité est inférieur à 2,1 enfants par femme et, par là même, inférieur au taux de renouvellement de la population. La Grande Région est également concernée par ce phénomène. Néanmoins, le nombre d'enfants varie sensiblement selon les composantes régionales : il va de 12 et 11,7 enfants nés vivants pour 1000 habitants en 2004 au Luxembourg et en Lorraine à des valeurs de seulement 8,2 et 7,2

Par contre, elles devront aussi, pour les salariés hautement qualifiés, « se battre pour obtenir les meilleurs candidats ».

en Rhénanie-Palatinat et en Sarre⁹³, soit une différence de quelque 40% qui n'est pas facile à expliquer, surtout si l'on regarde de plus près les taux d'emploi des femmes dans les différentes composantes de la Grande Région. Alors qu'en Europe, la fécondité a tendance à augmenter avec la participation à la vie active,⁹⁴ on observe dans la Grande Région des divergences par rapport à cette tendance, voire même des évolutions opposées. La comparaison interrégionale montre que les régions allemandes affichent le taux d'emploi et le pourcentage le plus élevé de femmes dans la population active globale – mais ont simultanément le taux de natalité de loin le plus faible (cf. tableau). Le rapport est inversé dans les composantes francophones de la Grande Région, notamment en Wallonie et en Lorraine où le taux de natalité est supérieur à la moyenne mais les taux d'emploi des femmes sont sensiblement inférieurs à la moyenne.

Principales données sur la situation des femmes

Région	Taux de natalité général ¹	Taux d'emploi des femmes ²	Pourcentage des femmes dans la population active globale ²	Taux de travail partiel des femmes ²
Saarland	7,2	54,3	43,4	48,3
Rheinland-Pfalz	8,2	56,9	43,7	46,6
Wallonie	11,1	46,9	42,5	40,1
Lorraine	11,7	48,4	42,2	37,6
Luxembourg	12,0	50,6	40,7	40,2
GR. Region	9,9	51,7	43,7	43,0

¹ Année : 2002 ; unité : enfants nés vivants pour 1000 habitants ; source : Annuaire statistiques de la Grande Région 2004

² Année : 2004 ; Source : Eurostat – Enquête sur les forces de travail (actifs résidents) ; calculs : IBA/OIE

La situation luxembourgeoise doit être différenciée : Les femmes étrangères vivant au Grand-Duché ont à la fois un taux de natalité plus élevé⁹⁵ et un taux d'activité nettement supérieur à celui des femmes luxembourgeoises, ce qui est globalement compensé dans le taux d'emploi global.⁹⁶ Par ailleurs, il faut tenir compte du pourcentage élevé de frontaliers qui n'est pas compris dans les chiffres d'Eurostat (actifs résidents). Si l'on rapporte ces chiffres aux frontalières employées au Luxembourg, on constate que leur part a sensiblement augmenté au cours des dernières années. Elles ont pu profiter dans une grande mesure de la demande persistante de main-d'oeuvre au Luxembourg. Néanmoins, le

⁹³ Grande Région globalement : 9,9 enfants nés vivants pour 1000 habitants en 2004 (source : Statistiques en bref 2006). On ne dispose pas de chiffres sur le taux de natalité (nombre d'enfants par femme) comparables au niveau interrégional.

⁹⁴ L'Islande accuse l'un des taux de natalité les plus élevés en Europe (1,93 enfant par femme), sachant que presque 90% des femmes ont un emploi. Dans d'autres pays où les taux d'activité sont élevés comme la Norvège, le Danemark et la Suède, le taux de natalité est proche du taux de reproduction. A l'inverse, les pays dans lesquels un peu plus de la moitié des femmes âgées de 15 à 54 ans ont un emploi comme l'Espagne, l'Italie ou la Grèce accusent les taux de natalité les plus faibles, tendant parfois même vers 1. (cf. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Éd.) : Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006 [Manuscript completed in September 2005].

⁹⁵ Au fil du temps, on observe également que la fécondité des femmes étrangères se rapproche du faible taux de natalité des Luxembourgeoises.

⁹⁶ Les ressortissantes luxembourgeoises représentaient en 2003 seulement un taux d'emploi de 49,9%. En comparaison, le taux des étrangères habitant au Grand-Duché, exception faite des Italiennes (48,6 %), était bien supérieur à cette valeur. Au premier rang se trouvaient les Portugaises avec un taux d'emploi de 66%, suivies des Belges et des Françaises avec 65,8 et 64,2% (cf. Guastalli, E. / Lejealle, B. / Lorentz, N. : Les femmes et le marché de l'emploi. Actualisation 2004. Division Panel Ménages CEPS/INSTEAD, Document de recherche n° 2004-26, Luxembourg, Décembre 2004, p. 16 et suivante).

pourcentage de femmes ne représente qu'environ un tiers du total des frontaliers employés au Luxembourg.⁹⁷

Taux de natalité élevé pour un taux d'emploi faible d'une part, plus grande intégration dans le marché de l'emploi avec une renonciation plus prononcée aux enfants d'autre part

On identifie dans la Grande Région deux grands modèles :⁹⁸ D'un côté, la Lorraine et la Wallonie avec des taux de natalité relativement élevés et une présence des femmes sur le marché de l'emploi inférieure à la moyenne. De l'autre, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre où le pourcentage de femmes ayant un emploi est nettement plus important, ces femmes renonçant manifestement plus souvent à avoir des enfants. Le Luxembourg se place entre ces deux scénarios et joue un rôle particulier du fait de sa situation économique et de sa structure de la population.

Les taux de travail à temps partiel varient fortement dans la Grande Région

Le travail à temps partiel est l'une des méthodes les plus connues pour concilier la vie de famille et la vie professionnelle. On observe cependant des différences prononcées entre les composantes de la Grande Région (cf. tableau) : les taux d'emploi relativement élevés des femmes en Sarre et en Rhénanie-Palatinat sont essentiellement dus au travail partiel qui, comme le montre la comparaison interrégionale, est supérieur à la moyenne. Le travail à temps partiel permet à un grand nombre de femmes, après la naissance de leurs enfants, de (ré)intégrer la vie active. Le travail à temps partiel est particulièrement répandu dès le premier enfant en Allemagne, mais aussi au Luxembourg – un signe montrant que, dans ces régions, la garde des enfants est difficilement compatible avec une activité professionnelle (à plein temps).⁹⁹ Ces chiffres montrent simultanément que les structures d'accueil des enfants en bas âge sont insuffisantes. Le travail à temps partiel permet de s'occuper, temporairement du moins, des propres enfants sans abandonner l'entreprise ou l'activité professionnelle. En Lorraine, les femmes ont beaucoup plus rarement un emploi à temps partiel. Avec 37,6%, elles accusent de loin le taux le plus faible dans la Grande Région, juste supérieur à la moyenne de l'UE des 15 (35,1 % en 2004). En France, on observe que les femmes recourent plus au travail partiel à partir du deuxième enfant.¹⁰⁰ Le travail à temps partiel n'est pas la forme de travail privilégiée en France pour résoudre le problème de compatibilité de la vie familiale et de la vie professionnelle. En Lorraine, les emplois à temps partiel sont principalement occupés par les jeunes femmes et les femmes en situation professionnelle difficile. La plupart des Françaises préfèrent exercer une activité à plein

⁹⁷ Si l'on rapporte ce chiffre aux salariés résidents, les femmes représentent quatre actifs sur dix au Luxembourg – le pourcentage de femmes le plus bas dans l'ensemble de la Grande Région.

⁹⁸ Pour plus d'informations, cf. prochain cahier thématique de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi (OIE) « Effets du changement démographique ». Cette publication sera probablement disponible dans le courant de la seconde moitié 2006.

⁹⁹ Cf. EUROSTAT (Éd.) : Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Statistik kurz gefasst (Bevölkerung und Lebensbedingungen). Numéro 4/2005.

¹⁰⁰ En regard de l'accent mis en France sur les familles nombreuses dans le cadre de la politique familiale, les allocations familiales ne sont versées que pour le deuxième enfant et chaque enfant supplémentaire à charge (tant que le revenu éventuel des enfants ne dépasse pas 55% du salaire minimum). Les allocations familiales représentent environ 40% de l'ensemble des prestations familiales versées (cf. Commission européenne, Direction Générale Emploi et Affaires Sociales (Éd.) : Prestations familiales et politique familiale en Europe – rapport national français. Manuscrit finalisé en juin 2002).

temps et n'interrompent en général leur activité professionnelle que pour une courte durée après la naissance de leurs enfants.

Garde d'enfants : facteur essentiel de la conciliation entre vie familiale et professionnelle

Les principaux facteurs permettant de concilier la vie de famille et la vie professionnelle sont l'ampleur et la qualité des structures d'accueil des enfants. Après la naissance de leurs enfants, les femmes ne peuvent travailler que si leur sont proposées des structures d'accueil appropriées.

Barcelone 2002 : Définition des objectifs pour la garde des enfants

Afin d'accroître les taux d'emploi des hommes et des femmes, les chefs d'Etat et de Gouvernement de l'UE ont défini, dans le cadre de la stratégie pour la croissance économique et l'emploi en 2002 lors du Sommet de Barcelone, des objectifs relatifs aux offres de structures d'accueil des enfants. Le Conseil européen a tout d'abord confirmé l'objectif du plein emploi et convenu que les Etats membres devaient lever tous les obstacles à l'accès des femmes au marché du travail. Compte tenu de la demande de structures d'accueil des enfants et du nombre de places offertes au niveau national, ces objectifs prévoient de mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90% au moins des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33% des enfants âgés de moins de 3 ans. Par ailleurs, l'UE a invité formellement les Etats membres et les partenaires sociaux à engager des campagnes de sensibilisation pour encourager les hommes à assumer une partie de la responsabilité pour la garde des enfants.

Source : Commission Européenne, Direction Générale Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances (Éd.) : *Egalité des femmes et des hommes dans l'union Européenne*. Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés Européennes 2005.

Les structures d'accueil proposées pour les enfants en bas âge sont insuffisantes dans toutes les régions

Si l'on analyse les chiffres disponibles au niveau européen¹⁰¹ eu égard à l'objectif de Barcelone visant à mettre en place des structures d'accueil pour 33% des enfants âgés de moins de 3 ans, seuls quelques rares Etats membres de l'UE ont atteint jusqu'à présent le taux visé.¹⁰²

- ▶ La France obtient des résultats relativement bons, sachant cependant que les structures d'accueil des enfants âgés de moins de 3 ans sont ici aussi nettement moins nombreuses que les autres. Selon les chiffres disponibles, on estime que 20% au total des enfants âgés de moins de 3 ans sont accueillis en France dans des structures de garde et 20% également chez une nourrice (agrée).¹⁰³ Les autres sont soit gardés par leurs parents, par exemple dans le cadre du congé parental d'éducation, soit sur la base

¹⁰¹ Les chiffres disponibles au niveau européen sur la couverture des structures d'accueil ne sont pas complètement harmonisés et comparables et doivent donc être interprétés avec prudence (cf. ici et par la suite : European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Éd.) : *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries*. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006 [Manuscript completed in September 2005]

¹⁰² Notamment en Flandres, au Danemark et en Islande, la couverture de structures d'accueil pour les enfants âgés de moins de trois ans est relativement bonne

¹⁰³ Pas de formation formelle nécessaire.

d'arrangements informels et de réseaux sociaux. Les principaux problèmes viennent, malgré les subventions accordées pour les enfants en bas âge, des coûts liés à la garde des enfants. Les familles aux revenus modestes recourent de préférence aux crèches, l'option la plus avantageuse au niveau des coûts, mais il n'y a pas assez de places en crèches, notamment dans le milieu rural et dans les banlieues. Il est également difficile de concilier les horaires de travail et les heures d'ouverture des crèches conventionnelles, notamment en fin d'après-midi ou en soirée.

- ▶ La Belgique et également la Wallonie sont assez proches de l'objectif de Barcelone : pour les enfants âgés de moins de 3 ans, le taux de couverture est estimé à 30%. L'offre de structures d'accueil en Belgique est donc à peu près comparable à celle de la France. Les principaux problèmes viennent ici aussi des heures d'ouverture (notamment pour les parents dont les enfants ont plus de 2 ans et demi) et des coûts de garde élevés.
- ▶ A l'opposé de l'Allemagne de l'Est (37%), les structures d'accueil dans des établissements publics ne suffisent que pour environ 3% des enfants âgés de moins de 3 ans dans les Länder de l'Allemagne de l'Ouest. Par ailleurs, de nombreuses crèches ne sont ouvertes que dans la matinée et il n'est pas prévu de repas à midi. Les discussions politiques actuelles se concentrent non seulement sur les aspects financiers, par ex. la possibilité de déduire des impôts les frais de garde des enfants, mais aussi et surtout sur les concepts et mesures permettant d'accroître le nombre de crèches pour les enfants de moins de 3 ans et (pour tous les enfants) d'augmenter le nombre encore insuffisant de structures d'accueil des enfants pendant l'après-midi et des écoles à plein temps. Les accents varient en fonction du Land fédéral. Les discussions portent également sur le niveau de qualification relativement faible des employés, pour la plupart des femmes, dans les structures d'accueil des enfants.
- ▶ La situation au Luxembourg ressemble assez à celle des régions allemandes au niveau de la structure. Avec un taux de quelque 10%, le Grand-Duché dispose d'un nombre de structures d'accueil des enfants âgés de moins de 3 ans bien inférieur à celui de la Wallonie ou de la France. De gros efforts ont toutefois été faits au cours des dernières années pour améliorer les structures d'accueil des enfants en bas âge¹⁰⁴. Parallèlement à l'offre, relativement faible par rapport à la demande, de structures d'accueil, qui en plus varie fortement entre milieu urbain et milieu rural, les heures d'ouverture des structures d'accueil posent problème comme dans les autres régions. Même chose pour les coûts de garde élevés : dans les établissements privés notamment, et à l'opposé des structures publiques qui sont aidées par l'Etat, le revenu des parents n'est pas pris en compte dans le calcul de la cotisation, ce qui pose problème aux familles aux revenus modestes (fréquemment des migrants).

¹⁰⁴ Le gouvernement s'est fixé comme objectif de créer environ 1.800 places d'ici 2010.

Les écoles maternelles en France

Dans les discussions menées actuellement en Allemagne, il est toujours fait référence au caractère exemplaire de la France. Comme présenté ci-dessus, ceci ne peut pas être confirmé pour les enfants âgés de moins de 3 ans en raison du taux de couverture également insuffisant de structures d'accueil. La réglementation ne prévoit pas le droit à la garde des enfants de moins de 3 ans hors du milieu familial. La France favorise de loin, au niveau politique, l'éducation des enfants en âge préscolaire dans des écoles maternelles : aujourd'hui, presque tous les enfants français entre 3 et 6 ans fréquentent de tels établissements¹⁰⁵, dont le but est non seulement de garder les enfants, mais également de promouvoir les capacités sociales, émotionnelles et cognitives des enfants. Par ailleurs, en dernière année d'école maternelle, les enfants apprennent déjà à lire, à écrire et à compter. Outre le fait qu'il s'agit d'établissements ouverts toute la journée,¹⁰⁶ il faut souligner, eu égard aux régions allemandes et au Luxembourg, l'importance explicite attribuée aux écoles maternelles au niveau de la politique éducative. En conséquence, le système préscolaire français a un caractère scolaire beaucoup plus prononcé. L'éducation préscolaire est très bien acceptée par la collectivité, du fait notamment des grands avantages que présente une éducation préscolaire continue pour le reste de la scolarité et que l'on observe sur les enfants de toutes les couches sociales.

Source : <http://www.familienhandbuch.de>

Dans toutes les régions, les structures proposées pour les enfants à partir de 3 ans sont mieux développées

Dans tous les pays et toutes les régions, l'offre est nettement meilleure pour les enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire : au niveau européen, dix pays semblent déjà avoir atteint l'objectif de Barcelone ou s'en sont bien rapprochés. Dans la Grande Région, c'est le cas de la Belgique (Wallonie et Flandres), de la France et de l'Allemagne. Les disparités portent moins sur le nombre d'établissements que sur le fait qu'en France et en Belgique les structures accueillant les enfants de plus de 3 ans et les enfants scolarisés sont ouvertes toute la journée et que les enfants peuvent y manger à midi. Dans les régions allemandes et au Luxembourg en revanche, les structures d'accueil des enfants ne sont ouvertes le plus souvent que le matin, de sorte que les parents (les mères le plus souvent) doivent organiser eux-mêmes la garde de leurs enfants pendant l'après-midi. La garde des enfants pendant les vacances, en cas de fermeture et de maladie pose également problème.

Concilier durablement la vie de famille et la vie professionnelle

En regard d'une société vieillissante, l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille peut non seulement entraîner une hausse de la natalité, mais est également nécessaire au niveau économique pour réagir de manière adéquate à la pénurie menaçante de main-d'oeuvre qualifiée et garantir globalement l'efficacité de l'emploi. La compatibilité entre vie

¹⁰⁵ Les enfants âgés de 2 ans peuvent également aller à l'école maternelle, ce qui est toutefois controversé du fait du caractère explicitement éducatif des écoles maternelles. Ceci est dû au fait que l'on reproche aux éducatrices travaillant dans ces établissements de ne pas être suffisamment formées pour travailler avec des enfants de cet âge. Pour les enfants âgés de 2 mois à 3 ans, on privilégie pour cette raison les crèches collectives ainsi que les crèches familiales gérées par les municipalités, les structures d'accueil à gestion régionale, associative ou parentale ainsi que les entreprises qui créent des crèches.

¹⁰⁶ Les établissements sont ouverts pendant la semaine de 8h30 à 16h30 sauf le mercredi où les enfants ne sont accueillis le plus souvent que le matin. Avant et après ces horaires, de même que pendant la pause déjeuner, les enfants sont gardés par un personnel qualifié (ayant fait des études de maîtres ou maîtresses pour l'éducation préscolaire et l'école primaire), aidé dans ses travaux par des assistantes maternelles (le plus souvent dotées d'une formation pédagogique, paramédicale ou thérapeutique).

familiale et vie professionnelle est l'une des tâches prioritaires de la politique de l'emploi et constitue, avec les questions apparentées de l'égalité des chances et de « Work-Life-Balance », un champ d'action important permettant aux entreprises et à l'Etat de relever les défis posés par le changement démographique.

Rompre le rôle traditionnel des hommes et des femmes dans le cadre du travail à temps partiel

Après la naissance de leurs enfants, le travail à temps partiel peut être une condition importante permettant aux femmes (et en principe aussi aux hommes) de concilier la vie de famille et la vie professionnelle. De plus, de nombreuses femmes ont réussi dans la Grande Région à accéder à l'emploi, avec tendance à la hausse depuis des années, grâce à l'extension importante du travail à temps partiel dans le secteur tertiaire, même s'il existe des disparités régionales. Le travail à temps partiel, quelle que soit l'option choisie, reste toutefois un travail privilégié par les femmes. Dans toutes les régions, le pourcentage des hommes travaillant à temps partiel est infime et inférieur à la moyenne européenne (UE des 15). C'est notamment le cas au Luxembourg et en Sarre où, selon Eurostat, un pourcentage modeste, soit 2,7 et 3,7%, des hommes exerce une activité à temps partiel (Grande Région dans son ensemble : 5,6%; UE des 15 : 7,2%). Beaucoup d'hommes considèrent le travail à temps partiel comme une sorte de tremplin pour accéder à un emploi à plein temps et moins comme une forme d'activité axée sur la situation familiale et acceptée par la collectivité, comme c'est le cas pour la majorité des femmes qui exercent une activité à temps partiel et trouvent dans cette forme de travail, du fait du partage traditionnel des tâches, le moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale. Ceci est particulièrement vrai pour les régions allemandes. Par ailleurs, il n'y a guère pour les hommes d'incitations au niveau du marché de l'emploi à exercer une activité à temps partiel dans une région comme le Luxembourg connaissant une prospérité économique avec une demande élevée et persistante de main-d'œuvre (à plein temps).

Mettre les conditions du travail à temps partiel sur le banc d'essai

Les employés à temps partiel subissent toujours en partie des inconvénients graves, notamment au niveau de l'évolution professionnelle et de la protection matérielle et sociale. Bien que les pourcentages augmentent depuis des années dans la Grande Région, l'offre d'emplois à temps partiel, notamment d'emplois qualifiés, est toujours insuffisante pour permettre aux femmes d'exercer une activité professionnelle et de subvenir à leurs besoins en dehors de leur « rôle de deuxième salaire ». Les offres d'emploi à temps partiel restent le plus souvent limitées à des activités peu motivantes au niveau de la qualité, de la thématique et de la rémunération. Dans les activités plus qualifiées et les postes de cadres, le travail à temps partiel ne joue qu'un rôle secondaire. Beaucoup d'employeurs hésitent toujours à proposer le travail à temps partiel pour des activités hautement qualifiées et les principaux secteurs de l'activité commerciale. On attend toujours des employés occupant une position hiérarchique élevée une disponibilité pratiquement illimitée.

Exemple de projet « Diriger à temps partiel »

Lancé à l'initiative du Ministère de la culture, de la jeunesse, de la famille et de la condition féminine du Land de Rhénanie-Palatinat, le projet « Diriger à temps partiel » bénéficie par ailleurs d'un encadrement scientifique. Partant de la constatation que les femmes ne sont qu'extrêmement peu représentées aux postes de direction dans le secteur public notamment, il va être vérifié si toutes les fonctions de direction de l'administration publique sont compatibles avec un travail à temps partiel et différentes variantes de réduction du temps de travail de 20 à 50 % vont être testées. L'objectif est de parvenir, après une phase d'essai, à étendre cette campagne à l'administration de tout le pays.

Mise en œuvre efficace de modèles à temps partiels

Visant les cadres inférieurs et moyens, le projet a tout d'abord été testé dans trois secteurs pilotes (la police, l'enseignement et l'administration). Les premières réactions des participants faisaient état, dès les débuts de cette initiative, de résultats majoritairement positifs. Des enquêtes anonymes adressées aux groupes cibles et des séries de workshops ont ainsi montré qu'il existait une demande en matière de possibilités de travail à temps partiel et que la campagne suscitait un vif intérêt. Un projet partiel a de ce fait été lancé en octobre 2001 au sein de l'administration du *Kreis* de Ludwigshafen. Les tâches du ou de la fonctionnaire supérieur(e) – jouant le rôle d'interface entre l'administration du Land et l'administration communale – ont ici été réparties à volume égal entre deux fonctionnaires, une femme et un homme (ce dernier bénéficiant du régime de « temps partiel vieillesse »). Ce modèle, conçu sur mesure pour l'équipe, prévoit deux domaines de compétences clairement délimités et fonctionne parfaitement dans la pratique.

Des objectifs intéressants pour un nombre accru de protagonistes

L'accueil positif qu'a reçu la campagne met en lumière le fait qu'il existe chez les dirigeants également des besoins à satisfaire en matière de possibilités de travail à temps partiel. Ce projet doit également favoriser le travail à temps partiel chez les hommes. Il doit ainsi contribuer à un changement des mentalités et va donc dans le sens d'un accroissement de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Le projet « Diriger à temps partiel » offre ainsi une possibilité d'augmentation de la part des femmes à des postes de direction et promeut la compatibilité entre vie de famille et vie professionnelle.

Moduler la durée du travail pour répondre aux besoins des familles

Dans le cadre des efforts de modulation de la durée du travail au niveau des entreprises, on observe que le travail à temps partiel est de plus en plus caractérisé par des horaires irréguliers, fixés au dernier moment et souvent répartis sur toute la journée. Les femmes qui doivent respecter des temps fixes (heures d'ouverture des écoles, des structures d'accueil des enfants, etc.) risquent de ne plus pouvoir répondre à cette demande de souplesse des horaires. Ce risque existe également dans le cadre de systèmes modulés de la durée du travail, exception faite des horaires aménagés : si l'application de ces systèmes dans l'entreprise est axée sur les intérêts économiques et moins sur les besoins des travailleurs, ces derniers ont souvent une marge de manœuvre très réduite pour aménager individuellement leur temps de travail. De tels emplois ne peuvent être occupés le plus souvent que par des femmes (et hommes) en mesure de combiner leurs obligations familiales à des horaires variables et irréguliers. Ce problème est particulièrement prononcé dans les régions allemandes, où la demande d'emplois à temps partiel se concentre

principalement sur la matinée,¹⁰⁷ mais aussi en Lorraine et en Wallonie malgré des structures d'accueil des enfants nettement plus développées.¹⁰⁸

Promouvoir l'activité professionnelle et la vie de famille en améliorant la garde des enfants

Des systèmes de garde des enfants à un prix modéré et de bonne qualité sont l'un des principaux instruments pour permettre aux femmes d'accéder à un emploi rémunéré. La question de la garde des enfants est un sujet tout aussi important pour les hommes que pour les femmes. Les femmes penchant de plus en plus pour une activité professionnelle, on observe – même si l'ordre de grandeur est loin d'être le même – une tendance des hommes à s'occuper de leur famille et à prendre en charge la garde et l'éducation de leurs enfants. Le nombre croissant de pères assumant des charges familiales et se partageant le travail avec leur partenaire peut finalement se traduire par un nombre de plus en plus important de travailleurs confrontés au problème de l'équilibre à trouver entre vie professionnelle et vie de famille.

Exemple de projet : « L'Atelier des lutins » à Hambach

Depuis 15 ans, l'emploi des femmes est de plus en plus important sur le bassin sarregueminois. Les problèmes en matière d'accueil de la petite enfance ont donc été de plus en plus nombreux. Ce sont surtout les pôles d'emploi de Hambach, Sarreguemines et Grosbliederstroff qui concentrent les emplois des jeunes femmes. Auparavant, seule la commune de Sarreguemines possédait des structures de garde pour la petite enfance (une crèche familiale avec un réseau d'assistantes maternelles et deux haltes garderies). En 2001, une enquête fait ressortir que près de 50% des familles ont des difficultés pour l'accueil et la garde de leurs enfants. Il a donc été retenu comme objectif la création de 160 places d'accueil en structures collectives, réparties sur les sites de Hambach, Sarreguemines et Grosbliederstroff.

Création d'une crèche sur le site de l'Europôle de Sarreguemines

Le premier projet retenu a été la création d'une crèche sur le site de l'Europôle de Sarreguemines (Hambach). Cette crèche a été ouverte le 1^{er} mars 2005. L'investissement a été assuré par la Communauté d'Agglomération Sarreguemines Confluences mais le fonctionnement de la crèche est géré par « l'Association de Service aux Entreprises et aux Familles ». Il ne s'agit pas d'une crèche inter-entreprise au sens strict du terme, étant donné que les entreprises du site de Hambach ont été associées au projet (essentiellement SMART et ses partenaires) mais ne le financent pas.

La structure fonctionne en fonction des horaires de travail

Cette crèche vient soutenir l'emploi des femmes et améliorer l'environnement de travail sur le site de Hambach : sur un total de 60 places d'accueil qu'offre la crèche, 46 sont réservées aux enfants des salariés des entreprises du site de l'Europôle et de la zone artisanale de Hambach. La structure d'accueil fonctionne en fonction des horaires de travail des salariés.

¹⁰⁷ Dans les régions allemandes, seuls les emplois à temps partiel avec des horaires fixes en matinée sont compatibles avec les heures d'ouverture très limitées des écoles et des jardins d'enfants et avec le concept culturel de l'après-midi passé avec les enfants.

¹⁰⁸ Les employé(e)s travaillant en équipe et les employés aux horaires irréguliers en dehors des horaires collectifs ont des difficultés à concilier vie de famille et vie professionnelle.

Créer des normes de qualité et des incitations pour la garde des enfants

L'amélioration de la qualité des structures publiques d'accueil des enfants est une tâche prioritaire dans toutes les régions, compte tenu des disparités existantes. Ceci s'applique particulièrement (notamment pour les régions allemandes et le Luxembourg) à la plus forte intégration dans le système éducatif, à l'introduction de formations plus qualifiées pour les professionnels de l'enfance et à la réduction du nombre d'enfants à charge d'une éducatrice. Par ailleurs, il faut s'attacher à accroître l'étendue et la durée de l'accueil, notamment pour les enfants de moins de 3 ans et les enfants du primaire. Il est en outre nécessaire de créer des options de garde bon marché, de bonne qualité et présentant la souplesse souhaitée pour les périodes de fermeture des établissements par exemple et le soir dans les ménages privés.

Par ailleurs, l'attitude des parents, empreinte par leur culture, vis-à-vis d'une garde hors du cadre familial et leurs idées sur une « enfance agréable » sont également importantes. Les disparités sont importantes selon les régions et doivent être prises en compte lors de la mise au point de mesures. Alors qu'en Allemagne, on attend encore souvent la présence physique permanente de la mère et que l'éducation publique est toujours considérée comme une négligence de la part des parents, on ne retrouve pas cette attitude en France : « Il n'y a pas de mauvaises mères » - ni comme pré-condamnation sociale ni dans le vocabulaire.¹⁰⁹

Exemple de projet : Service de garde à domicile à horaires atypiques

Dédié notamment aux parents engagés dans un processus de réinsertion professionnelle, le dispositif Arc-en-Ciel, dont le siège est au centre David Abensour à Nancy, offre un service de garde à domicile à horaires atypiques (du lundi au vendredi de 5h à 24h). Pour préserver le rythme de vie de l'enfant, un étudiant le prend en charge au domicile familial jusqu'à l'ouverture ou dès la fermeture des structures d'accueil. Le système a été certifié et est en place pour les enfants jusqu'à l'âge de 10 ans.

Faire de la garde des enfants en bas âge une tâche prioritaire

Il existe dans toutes les régions un manque de structures d'accueil pour la petite enfance ; ici et là, les besoins sont couverts par des arrangements informels ou par le congé parental d'une durée plus ou moins longue (pris le plus souvent par les mères). Ces deux options n'ont pas véritablement un impact positif sur l'égalité des chances des hommes et des femmes. Lorsqu'elles doivent restreindre leur activité professionnelle, voire même l'abandonner, jusqu'à ce que leur enfant ait 3 ans, ceci signifie pour les femmes, et notamment les plus qualifiées, renoncer le plus souvent à toute évolution et carrière professionnelle. Ce n'est que lorsque l'on aura mis en place une offre suffisante de structures d'accueil, en termes de quantité et de qualité, que les femmes profiteront d'une réinsertion rapide dans leur profession, évitant ainsi une dépréciation de leurs qualifications (professionnelles). Au niveau européen, il y a un lien très clair entre le pourcentage d'enfants âgés de moins de 3 ans fréquentant une structure d'accueil et le nombre d'enfants par femme. Par contre, le nombre de structures d'accueil pour les enfants de plus de 3 ans n'a pas jusqu'à présent d'impact sur le taux de natalité – il ne suffit donc pas de construire des jardins d'enfants pour résoudre le problème de la dénatalité.¹¹⁰

¹⁰⁹ Cf. magazine « Der Spiegel ». Numéro 2/2004.

¹¹⁰ Cf. Kröhnert, S. / van Olst, N. / Klingholz, R. : Emanzipation oder Kindergeld? Wie sich die unterschiedlichen Kinderzahlen in den Ländern Europas erklären. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, o.J.

Exemple de projet : Agence pour des crèches d'entreprise

La société « Les Petits Chaperons Rouges », dont le siège est à Clichy (Ile de France), est spécialisée dans la conception, réalisation et gestion de crèches d'entreprises. En mai 2005 elle a ouvert une agence du Grand-Est pour les régions Alsace-Lorraine et France-Comté. La société œuvre dans le cadre du Plan crèches (national) pour l'investissement sur la période 2004-2007 doté de 200 millions d'euros.

Deux projets vont voir le jour autour de Nancy

Différents projets de crèches d'entreprises sont en cours en France. Pour la région Lorraine, deux projets vont voir le jour autour de Nancy fin 2006 ou début 2007 : 1) une crèche d'entreprise sur la Dynapôle de Ludres Fléville (projet mené suite à la volonté de l'Association des Entreprises du Dynapôle) et 2) une crèche d'entreprise sur la zone industrielle du bassin de Pompey (projet mené suite à la volonté de la Communauté de Communes de Pompey). Le fonctionnement de ces crèches est pris en charge financièrement par la Caisse d'Allocations Familiales, et à hauteur de 12% par les entreprises de la zone industrielle concernée. Les frais engagés par les entreprises sont partiellement remboursés sous forme de réductions fiscales.

Avantages immédiats pour les entreprises

Pour les entreprises, une crèche d'entreprise apporte des avantages immédiats : amélioration de la productivité des salariés, fidélisation des employés, réduction du turn over

Optimiser les conditions générales en faveur des parents

Si la décision est prise en faveur des enfants et de la vie active, les familles aux revenus modestes notamment ont souvent des difficultés à subvenir aux frais liés à une garde des enfants de bonne qualité. Ce problème est observé, même si son ampleur varie, dans toutes les composantes de la Grande Région. Les transferts de prestations financières telles que les allocations familiales et les allocations d'éducation parentale sont souvent un soulagement bienvenu et nécessaire des familles aux revenus modestes. Mais de manière globale, les allocations familiales ne suffisent pas pour inciter les familles à avoir des enfants. Il est essentiel de réfléchir à la manière dont les dépenses sociales destinées aux familles peuvent amener les femmes à se retirer complètement ou pour une certaine période de la vie active après la naissance d'un enfant et dans quelle mesure les femmes (notamment celles qui sont hautement qualifiées) seraient prêtes à le faire. Un exemple éloquent est l'Allemagne. Les dépenses sociales pour les enfants en Allemagne sont parmi les plus élevées en Europe.¹¹¹ Et pourtant, la natalité atteint actuellement en République fédérale son niveau le plus bas. La France en revanche dépense moins par habitant pour aider les familles et les enfants que l'Allemagne et arrive au deuxième rang en Europe pour le taux de natalité. On pourrait expliquer ce phénomène par le fait que les Français investissent nettement plus dans les structures publiques d'accueil pour les enfants, alors qu'en Allemagne les prestations financières sont attribuées directement aux familles. Par contre, on investit moins dans la mise en place de structures en faveur des familles.¹¹²

Il s'impose également d'améliorer les possibilités pour les parents de garder leurs enfants malades tout en étant rémunérés. Enfin, il n'existe guère, quelle que soit la région,

¹¹¹ L'Allemagne verse, après le Luxembourg, les allocations familiales les plus élevées en Europe. Les Français en revanche ne reçoivent d'allocations familiales qu'à partir du deuxième enfant. Cf. Kröhnert, S. / van Olst, N. / Klingholz, R. : Emanzipation oder Kindergeld? Wie sich die unterschiedlichen Kinderzahlen in den Ländern Europas erklären. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, o.J.

¹¹² Cf. <http://www.familienhandbuch.de>

d'incitations pour la prise en charge par les pères de la garde de leurs enfants. On peut globalement constater que le partage plus égal des tâches entre les partenaires et l'égalité des chances dans la vie professionnelle et dans la vie privée font des sociétés modernes des sociétés également plus ouvertes aux enfants.

Exemple de projet : Alliance locale pour les familles à Trêves

« L'Alliance locale Trêves » a vu le jour en juillet 2004 à l'initiative du DGB de Trêves. Ce projet, situé dans la zone industrielle de Trêves Monaise et appuyé par plusieurs partenaires du monde politique et économique, doit contribuer à améliorer les conditions générales pour les familles et l'égalité des chances pour les mères exerçant une activité professionnelle.

Objectif : mettre en place un pôle de compétences et de services pour améliorer l'accueil des enfants et l'aide aux personnes âgées

Le recensement des besoins exprimés par les salariés d'entreprises sur place a montré que l'accueil des enfants de moins de 3 ans constituait le problème le plus important pour les travailleurs. Il existe certes des structures publiques, mais leur nombre est insuffisant et elles ne se trouvent pas à proximité du lieu de travail des parents. Pour cette raison, les acteurs ont décidé en commun d'aménager une garderie dans la zone industrielle. La ville a mis un terrain à disposition et les entreprises situées à l'alentour ont participé aux coûts. L'organisation est assumée par une association créée à cet effet « KiTa Monaise » qui recherche également d'autres sponsors pour le projet. Parallèlement à la garderie, il est prévu d'aménager un pôle de compétences et de services auquel pourront s'adresser les femmes travaillant dans la zone industrielle, en quête d'une solution pour garder des parents âgés dépendants. Il est prévu que des aides soient proposées en fonction des besoins.

Un avantage pour les entrepreneurs, les entreprises et la région

Le projet conseille et aide en particulier les femmes exerçant une activité professionnelle en cas de problèmes et contribue ainsi à les soulager et à mieux concilier la vie de famille et la vie professionnelle. La motivation des salariés et le climat de travail s'en trouvant améliorés, les entreprises impliquées dans ce projet ressentent également les effets positifs de leur engagement. Par ailleurs, les employeurs qui encouragent les mesures familiales sont particulièrement attrayants. Tout ceci entraîne également une valorisation du site dans son ensemble, ce qui se traduit par l'implantation de nouvelles entreprises et le maintien des emplois. Tous les acteurs impliqués – municipalité et entreprises, mais surtout les parents – profitent de l'amélioration visée des conditions générales pour les parents qui exercent une activité professionnelle.

Annexe

Données socio-économiques pour la Grande Région de 1998 à 2004

Sozio-ökonomische Angaben für die Großregion von 1998 bis 2004

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Source
Population – Bevölkerung								
Population (en milliers) - <i>Bevölkerung (Zahlen in Tausend)</i>	11 161	11 173	11 190	11 206	11 235	11 258	11 283	
dont par groupe d'âge - <i>davon nach Altersgruppe</i>								
0-19 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2 636	2 634	2 632	2 623	2 612	2 605	2 595	Offices statistiques / Statistische Ämter
0-19 - (%)	23,6	23,6	23,5	23,4	23,2	23,2	23,0	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	6 103	6 081	6 064	6 058	6 081	6 091	6 138	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - (%)	54,7	54,4	54,2	54,1	54,1	54,2	54,4	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2 423	2 457	2 494	2 525	2 542	2 551	2 561	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> (%)	21,7	22,0	22,3	22,5	22,6	22,7	22,7	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population masculine (en milliers) - <i>Bevölkerung Männer (Zahlen in Tausend)</i>	5 444	5 450	5 460	5 468	5 484	5 492	5 509	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population féminine (en milliers) - <i>Bevölkerung Frauen (Zahlen in Tausend)</i>	5 717	5 722	5 731	5 738	5 751	5 755	5 774	Offices statistiques / Statistische Ämter
Naissances vivantes (en milliers) - <i>Lebendgeborene (Zahlen in Tausend)</i>	120	118	120	116	113	111	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Decès (en milliers) - <i>Gestorbene (Zahlen in Tausend)</i>	117	117	116	116	118	nd	115	Offices statistiques / Statistische Ämter
Indicateur de vieillissement / nombre de jeunes [0-14 ans] pour 100 personnes de [80 ans et plus] - <i>Altersquotient / Anzahl der Jugendlichen [0-14 Jahre] für 100 Personen von [80 Jahre und mehr]</i>	502	517	512	484	455	430	409	Offices statistiques / Statistische Ämter
Rapport de dépendance [0-19 ans + 60 ans et plus] / [20-59 ans] % - <i>Gesamtquotient %</i>	82,9	83,7	84,5	84,9	84,7	84,3	83,9	Offices statistiques / Statistische Ämter
Âge moyen - <i>durchschnittliches Alter</i>	39,9	40,1	40,3	40,5	40,7	40,9	41,0	Offices statistiques / Statistische Ämter
Âge médian - <i>Mittelalter</i>	38,4	38,7	39,1	39,4	39,7	40,0	40,4	Offices statistiques / Statistische Ämter
Taux de masculinité (Hommes/Population totale - <i>Sexualproportion (Männer/Gesamtbevölkerung)</i> %	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	Offices statistiques / Statistische Ämter

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Source
L'emploi – Beschäftigung								
Emplois salariés au lieu de travail - Total (en milliers) - sozialvers.pfl. <i>Beschäftigte insg. (Zahlen in Tausend)</i>	3 757	3 827	3 918	3 971	3 979	4 008	4 133	Offices statistiques / Statistische Ämter
Taux d'emploi – Erwerbstätigenquote								
Taux d'emploi - <i>Erwerbstätigenquote insg. % [Population active occupée] / [population totale âgée de 15 à 64 ans] - Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter 15 bis unter 65 Jahren</i>	nd	60,2	61,5	61,8	62,0	61,3	60,3	Eurostat
Taux d'emploi - Hommes - <i>Erwerbstätigenquote - Männer %</i>	nd	69,2	70,5	71,1	70,7	69,3	68,4	Eurostat
Taux d'emploi - Femmes - <i>Erwerbstätigenquote - Frauen %</i>	nd	51,0	52,3	52,4	53,2	53,3	51,7	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	31,1	Eurostat
Taux d'emploi des 55 à 64 ans - <i>Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jahre - %</i>	nd	29,5	30,8	30,9	32,8	33,5	34,7	Eurostat
Taux d'activité – Erwerbsquote								
Taux d'activité - <i>Erwerbsquote insg. % [Population active totale] / [population totale] - Anteil Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter 15 bis unter 65 Jahren</i>	nd	66,1	66,8	66,4	67,1	67,1	66,3	Eurostat
Taux d'activité - Hommes - <i>Erwerbsquote - Männer %</i>	nd	75,0	75,6	75,7	76,0	75,4	75,0	Eurostat
Taux d'activité - Femmes - <i>Erwerbsquote - Frauen %</i>	nd	57,0	57,8	57,0	58,0	58,7	57,7	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	21,7	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les femmes - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Frauen - %</i>	nd	39,3	39,2	40,7	40,1	41,8	43	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	5,6	Eurostat
Part des femmes dans les emplois à temps partiel - <i>Anteil der Frauen in den Teilzeitbeschäftigungen</i>	nd	87,2	86,6	87,4	85,6	86,7	85,3	Eurostat

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Source
Taux de chômage – Arbeitslosenquote								
Taux de chômage - Total - <i>Arbeitslosenquote insg.%</i>	nd	nd	nd	nd	7,6	8,3	9,2	Eurostat
Taux de chômage - Hommes - <i>Arbeitslosenquote Männer %</i>	nd	nd	nd	nd	7,0	8,1	8,5	Eurostat
Taux de chômage - Femmes - <i>Arbeitslosenquote Frauen %</i>	nd	nd	nd	nd	8,3	8,5	10,0	Eurostat
Taux de chômage - Jeunes de moins de 25 ans - <i>Arbeitslosenquote Junge Erwachsene unter 25 Jahren %</i>	nd	nd	nd	nd	15,5	16,8	20,1	Eurostat
Les chômeurs - Arbeitslose								
Chômeurs - Total - (en milliers) - <i>Arbeitslose insg. - (Zahlen in Tausend)</i>	584	561	525	506	522	564	581	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Hommes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Männer - (Zahlen in Tausend)</i>	285	270	247	240	257	283	292	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Femmes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Frauen - (Zahlen in Tausend)</i>	299	291	277	266	265	280	289	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des femmes dans le total des chômeurs - <i>Teil der Frauen in der Gesamtzahl der Arbeitslosen - %</i>	51,2	51,8	52,9	52,6	50,7	49,7	49,7	Offices statistiques / Statistische Ämter
Les jeunes chômeurs - Junge Arbeitslose								Offices statistiques / Statistische Ämter
Nombre de chômeurs de moins de 25 ans (moyenne annuelle) - (en milliers) - <i>Arbeitslose unter 25 Jahren (Jahresdurchschnitt) - (Zahlen in Tausend)</i>	113	106	98	96	101	108	113	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	19,2	19,4	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	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Part des chômeurs de longue durée (plus de 2 ans) - <i>Teil der Langzeitarbeitslosen (mehr als 2 Jahre)</i>	30,2	31,2	31,3	29,7	26,7	24,9	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter

nd = non disponible - *nicht verfügbar*

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

Sections NACE Rev. 1 / Wirtschaftsgruppen NACE Rev. 1

Unité: Effectif / Einheit: Anzahl

			1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	Evol. (%) - Entwick. (%)	
												1996/ 2003
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	37 097	+59,8	+28,7
C	Industries extractives	Bergbauindustrien	21 930	20 271	18 910	17 783	17 609	15 797	14 783	14 649	-33,2	-0,9
D	Industrie manufacturière	Verarbeitendes Gewerbe	644 983	637 116	648 718	646 395	652 789	653 046	640 621	629 531	-2,4	-1,7
dont 27-28	<i>dont Métallurgie (27) et Travail des métaux (28)</i>	<i>Metallurgie und Herstellung von Metallerzeugnissen</i>	106 497	102 144	104 967	101 487	101 432	102 872	101 863	99 031	-7,0	-2,8
E	Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	Energie- und Wasserversorgung	41 171	40 161	41 354	39 306	37 565	35 605	35 298	34 300	-16,7	-2,8
F	Construction	Baugewerbe	245 100	239 680	241 583	242 190	247 021	247 363	242 586	243 697	-0,6	+0,5
G	Commerce de gros et de détail: réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	524 790	526 237	535 233	542 606	553 432	559 579	560 410	556 018	+6,0	-0,8
H	Hôtels et restaurants	Gastgewerbe	131 682	114 769	118 977	126 624	132 121	136 174	140 036	136 298	+3,5	-2,7
I	Transports, entreposage et communications	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	208 659	210 785	211 327	213 056	220 513	226 220	229 195	232 659	+11,5	+1,5
J	Activités financières	Kredit- und Versicherungsgewerbe	115 774	116 250	117 626	119 002	122 960	126 399	127 274	125 972	+8,8	-1,0
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	390 172	+46,3	+1,4
L	Administration publique	öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	381 044	393 186	392 154	395 781	399 285	396 657	393 406	411 544	+8,0	+4,6
M	Éducation	Erziehung und Unterricht	310 737	302 650	302 046	303 312	301 868	303 404	307 139	321 205	+3,4	+4,6
N	Santé et action sociale	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	385 622	398 229	412 043	421 353	431 425	441 849	452 985	463 616	+20,2	+2,3
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	nd		
Q	Organismes extra-territoriaux	Exterritoriale Körperschaften	183 536	194 619	191 473	192 505	192 034	192 508	190 714	nd		
	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	4 007 894	+8,9	+0,7

Source / Quelle:

Saarland: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Stand: März 2005).

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 (Stand: Oktober 2005)

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

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 à 64 ans.

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.

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



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

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

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

Le réseau des instituts

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

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

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

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

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

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

**INFO-Institut**

Heinz Bierbaum, Lothar Kuntz, Sabine Ohnesorg, Karsten Ries, Christian Wille

Pestelstraße 6

D - 66119 Saarbrücken

Tel.: +49 681/ 95 41 30

Fax: +49 681/ 95 413 23

Mail: iba-oie@info-institut.de

<http://www.info-institut.de>

Institut Wallon de l'Évaluation,

**de la Prospective et de la Statistique - IWEPS
Jean-Paul Duprez**

Ministère de la Région wallonne

Place de la Wallonie, 1 Bat II

B – 5100 Jambes

Tel.: +32/ 81 33 30 79

Fax: +32/ 81 33 30 55

Mail: jp.duprez@iweps.wallonie.be

<http://statistiques.wallonie.be>

ADEM EURES – Administration de l'emploi

Arthur Tibesar

10, rue Bender

L -1229 Luxembourg

Tel.: +352/ 478 53 89

Fax: +352/ 40 59 88

Mail: arthur.tibesar@adem.etat.lu

<http://www.eureslux.org>

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine

Colette Hasser und Catherine Croisille

WTC – Tour B

2, rue Augustin Fresnel

F – 57082 Metz

Tel.: +33/ 3 87 20 40 91

Fax: +33/ 3 87 21 06 88

Mail: colette.hasser@crd-eures-lorraine.org

<http://www.crd-eures-lorraine.org>

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

Catherine Filpa und René Kratz

Centre d'Affaire Libération

4, rue de la Foucotte

F - 54000 Nancy

Tel.: +33/ 3 83 98 37 37

Fax: +33/ 3 83 96 32 37

Mail: contact@orefq.fr

<http://www.orefq.fr>

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO

Cynthia Michels

Quartum Center

Hütte 79, Bk 18

B – 4700 Eupen

Tel.: +32/ 87 56 82 06

Fax: +32/ 87 56 82 08

Mail: cynthia.michels@wsr-dg.be

<http://www.dglive.be>

Présentation des instituts spécialisés



INFO-Institut

Sarre et Rhénanie-Palatinat



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

ADEM EURES – Administration de l'emploi

Grand-Duché de Luxembourg



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

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

Lorraine



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

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine **Lorraine**



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

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



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

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



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

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



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



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



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

Bibliographie

A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe (CATEWE). Project financed within the TSER programme from December 1997 to January 2001.

Administration de l'emploi (ADEM) : Bulletin luxembourgeois de l'emploi. 12/05.

AGEFOS PME Lorraine : L'emploi transfrontalier en Lorraine. Synthèse étude socio-économique et Enquête entreprise. Woippy, juin 2003.

Agence d'urbanisme de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement (AGAPE) : Le travail frontalier et ses conséquences sur l'Arrondissement de Briey. Infobservatoire, n° 19, janvier 2006.

Ausschuss der Regionen : «Grenzgänger - Bestandsaufnahme nach zehn Jahren Binnenmarkt : Probleme und Perspektiven». Stellungnahme des Ausschusses der Regionen, 29.9.2004.

Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Éd.) : Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen. Gütersloh, 2003.

Brosius, J. : La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois. Publications of Population & Emploi, Cahiers PSELL n°147, 2005.

Broucker, Ines / Gensbittel, Mainguet : Déterminants scolaires et analyse de la transition. Document de travail réseau B. Tokyo, 11-13 septembre 2000.

Cahier économiques No. 99 : Rapport travail et cohésion sociale.

Cedefop : Transition entre le système éducatif et la vie active. Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'union européenne. Cedefop reference series, 2001.

Commission européenne, Direction Générale Emploi et Affaires Sociales (Éd.) : Prestations familiales et politique familiale en Europe – rapport national français. Manuscrit finalisé en juin 2002.

Der Spiegel. Numéro 2/2004.

European Commission : Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects. 2005.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Éd.) : Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2006. [Manuscript completed in september 2005].

Eurostat (Éd.) : Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Statistik kurz gefasst (Bevölkerung und Lebensbedingungen). Numéro 4/2005.

Guastalli, E. / Lejealle, B. / Lorentz, N. : Les femmes et le maché de l'emploi. Actualisation 2004. Division Panel Ménages CEPS/INSTEAD, Document de recherche n° 2004-26, Luxembourg, Décembre 2004.

INFO-Institut (2003): IAB-Betriebspanel 2002. Länderbericht Saarland. Saarbrücken.

Interview de François Biltgen : «Wir haben ein strukturelles Problem». Luxemburger Wort du 30.03.06.

Khristova, Andreana / Lhotel, Hervé / Parment, Alexandre : Génération 2001 en Lorraine – quand l'école est finie. OREFQ – Grée Céreq, à paraître en avril 2006.

Khristova, Andreana : Les enseignements des travaux comparatifs sur la question de l'insertion, du rapport emploi-formation et des politiques publiques. Grée Céreq, Contribution dans le cadre d'un ouvrage collectif. A paraître aux Presses universitaires de Nancy (PUN) en 2006.

Kröhnert, S. / van Olst, N. / Klingholz, R. : Emanzipation oder Kindergeld? Wie sich die unterschiedlichen Kinderzahlen in den Ländern Europas erklären. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, o.J.

Langers, Jean : Les défis du changement démographique au Luxembourg. Exposé tenu lors de la Conférence technique de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi « Marché de l'Emploi dans la Grande Région et défis du changement démographique » le 19/01/2006 à Luxembourg.

L'Eldorado luxembourgeois toujours aussi attractif en 2055. Dans : Républicain Lorrain du 22.03.06.

Ministère du Travail et de l'Emploi – Administration de l'Emploi : Les activités de l'administration de l'emploi en 2004. Luxembourg.

Observatoire interrégional du marché de l'emploi : Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. Troisième rapport. Sarrebruck, 2004.

Observatoire interrégional du marché de l'emploi : Frontaliers et marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région. Cahier thématique dans le cadre du projet Interreg IIIC OCR e-BIRD «Situation, perspectives et nécessités d'action pour le marché de l'emploi de la Grande Région jusqu'en 2020». Sarrebruck, 2005.

Ricq, Charles : Les travailleurs frontaliers en Europe. Essai de politique sociale et régionale. Paris, Anthropos, 1981.

Riede, T. / Sacher, M. : Arbeitsmarkt in Deutschland – erster Baustein der neuen ILO-Statistik. Dans : Wirtschaft und Statistik 2/2004, p. 148-154.

Rose, José : Les jeunes face à l'emploi. Collection Sociologie économique. Edition Desclée de Brouwer, 1998.

«Saarländer zieht es immer öfter nach Luxemburg». Dans : Saarbrücker Zeitung. 10.05.2005.

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

Spirli, Pascal : Le phénomène frontalier: Pénurie de main d'oeuvre et stratégie des entreprises. Dans : Le travail frontalier au sein de la grande région dans l'optique de l'Aménagement du Territoire. Actes du colloques, 26 et 27 octobre 1993, p. 89-96.

Staatskanzlei des Saarlandes (Éd.) : Vision d'avenir 2020 pour l'espace de coopération interrégional Sarre, Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Région wallonne, Communauté francophone et Communauté germanophone de Belgique. Document réalisé à la demande de la présidence sarroise au 7^{ème} sommet. Sarrebruck, 2003.

STATEC : Les salariés frontaliers dans l'économie luxembourgeoise. Cahiers CEPS/INSTEAD, n° 100, 2005.

STATEC : Luxemburgs Wirtschaftswesen im Überblick (cf. <http://statec.gouvernement.lu>).

STATEC : Potentiel de croissance économique et Démographie. Projections 2005-2005. Bulletin du Statec. N° 4/2005.

STATEC : Statnews. N° 51/2005.

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

Offices statistiques de la Grande Région : Annuaire statistique. 2004.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz : Jugend im Grenzraum / Les jeunes dans la Grande Région. Présentation réalisée en décembre 2004.

The European Labour Force Survey - Methods and definitions – 2001.

Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.

Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter in den Ländern und Ost-West-Großraumregionen Deutschlands 1991-2005. Reihe 1, Band 2, Ergebnisse der Revision 2005.

