

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

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



Décembre 2010

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

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

Sarrebruck, Décembre 2010

Sommaire

Le 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. Evolution démographique	4
2.1 Structure et évolution de la population de la Grande Région	4
<i>Une évolution démographique globalement positive à long terme, mais plus faible que la moyenne européenne</i>	<i>4</i>
<i>Une croissance démographique en nette perte de vitesse depuis la fin des années 1990</i>	<i>5</i>
<i>Evolution stable au Luxembourg, en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique</i>	<i>5</i>
<i>... stagnation, voire déclin de la population en Lorraine, en Sarre et en Rhénanie-Palatinat</i>	<i>6</i>
<i>Davantage de décès que de naissances dans la Grande Région depuis 2002.....</i>	<i>6</i>
<i>Les soldes migratoires positifs constituent, depuis 1987 déjà, le principal moteur de la croissance démographique dans l'espace de coopération.....</i>	<i>8</i>
<i>Les composantes de la croissance démographique varient fortement selon les régions</i>	<i>8</i>
<i>Evolution de la population à un niveau géographique inférieur : des chiffres en hausse autour des grandes régions économiques et le long des principaux axes de transport.....</i>	<i>14</i>
<i>Le travail favorise la mobilité : les régions situées à proximité du Luxembourg bénéficient de fortes augmentations de population</i>	<i>15</i>
<i>A contre-courant de la tendance régionale : des chiffres démographiques en hausse dans la région de Trèves</i>	<i>15</i>
<i>Le vieillissement démographique poursuit sa progression.....</i>	<i>15</i>
2.2 Projections de population	18
<i>L'évolution démographique attendue montre des disparités sensibles : la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et la Lorraine en recul jusqu'en 2030</i>	<i>18</i>
<i>... progressions sensibles dans la Communauté germanophone de Belgique, en Wallonie et surtout au Luxembourg</i>	<i>19</i>
<i>De grands bouleversements sont attendus dans les rapports entre les jeunes et les personnes âgées</i>	<i>20</i>
<i>La population active fera face à un nombre grandissant de seniors</i>	<i>20</i>
3. Taux d'activité	22
<i>Les écarts entre les taux d'activité se creusent au sein de la Grande Région.....</i>	<i>22</i>
<i>Hausse supérieure à la moyenne des taux d'activité dans les composantes régionales allemandes depuis 2000</i>	<i>23</i>
<i>Dans la Grande Région, à la fois le taux d'activité des hommes</i>	<i>24</i>
<i>... et le taux d'activité des femmes sous la moyenne européenne</i>	<i>25</i>
<i>Les écarts se resserrent entre les taux d'activité des hommes et des femmes.....</i>	<i>26</i>
<i>Taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans en baisse par rapport à l'an dernier.....</i>	<i>26</i>
<i>Le taux d'activité des jeunes est de loin le plus élevé en Rhénanie-Palatinat</i>	<i>27</i>
<i>Peu d'évolution du taux d'activité des jeunes depuis 2000 dans la Grande Région.....</i>	<i>28</i>
<i>Evolution variable des taux d'activité des jeunes par sexe entre 2006 et 2008</i>	<i>28</i>

... et entre 2000 et 2008	29
<i>Evolution positive des taux d'activité des seniors</i>	30
<i>Augmentation du taux d'activité des seniors à la fois entre 2006 et 2008</i>	30
... et entre 2000 et 2008, principalement dans les composantes régionales allemandes.....	31
<i>Evolution variable du taux d'activité des seniors par sexe</i>	32
<i>Différences importantes dans l'évolution du taux d'activité des hommes et des femmes parmi les seniors depuis 2000</i>	33
<i>Taux d'activité de la tranche d'âge des 25 – 34 ans plus bas que la moyenne de la Grande Région en Rhénanie-Palatinat</i>	33
4. Chômage	35
4.1 Taux de chômage	35
<i>Le taux de chômage baisse dans la Grande Région pour s'établir à 7,5% en 2008</i>	35
<i>L'évolution des taux de chômage varie selon les composantes de la Grande Région entre 2006 et 2008</i>	37
... et entre 2000 et 2008	37
<i>Des disparités importantes au niveau des taux de chômage au sein même des composantes régionales</i>	38
<i>Le taux de chômage des hommes est inférieur au taux de chômage global</i>	39
<i>La baisse du taux de chômage des hommes dans la Grande Région est plus prononcée qu'en Europe entre 2006 et 2008</i>	40
... mais nous observons depuis l'an 2000 une légère hausse dans la Grande Région ...	40
<i>Le taux de chômage des femmes est supérieur au taux de chômage global</i>	41
<i>Recul du taux de chômage des femmes dans toutes les composantes régionales entre 2006 et 2008</i>	42
<i>Une évolution très contrastée du taux de chômage des femmes au sein de la Grande Région entre 2000 et 2008</i>	42
<i>Des disparités hommes/femmes moins importantes dans la Grande Région depuis l'an 2000</i>	43
<i>Le taux de chômage des jeunes selon les critères du BIT est plus que deux fois supérieur au taux de chômage global en 2008</i>	43
<i>A l'opposé de la tendance observée dans la Grande Région, le taux de chômage des jeunes augmente au Luxembourg entre 2006 et 2008</i>	44
<i>La hausse du chômage des jeunes est également élevée au Grand-Duché entre 2000 et 2008</i>	45
<i>Les critères sur lesquels se base la détermination du chômage des jeunes varient au sein de la Grande Région</i>	46
<i>Relativisation du taux élevé de chômage des jeunes compte tenu de la participation à la vie active</i>	46
<i>Le faible niveau de formation peut être l'une des causes du chômage des jeunes</i>	47
<i>Plus d'un chômeur sur deux dans la Grande Région reste au chômage pendant plus d'un an</i>	49
<i>Le chômage de longue durée régresse dans la Grande Région entre 2006 et 2008</i>	49
<i>Un dynamisme de développement faible dans la Grande Région depuis l'an 2000</i>	50
<i>Presque un chômeur sur deux dans la Grande Région demeure plus de 12 mois sans emploi</i>	51
4.2 Chômage déclaré (non harmonisé)	52
<i>Perspectives 2009 : hausse du nombre des chômeurs inscrits à la suite de la crise économique</i>	52
<i>Fortes hausses du chômage au Luxembourg et en Lorraine en 2009</i>	52
... augmentations relativement faibles en Wallonie et en Sarre.....	53

<i>Les chiffres du chômage toujours sous leur niveau de 2000 dans les régions allemandes.....</i>	<i>53</i>
<i>Evolution mensuelle du chômage inhabituelle en 2009</i>	<i>54</i>
<i>Signaux positifs de l'évolution au cours du premier semestre 2010.....</i>	<i>55</i>
<i>Chômage déclaré en 2009 par catégories de personnes sélectionnées : les hommes.....</i>	<i>56</i>
<i>... et les jeunes le plus fortement touchés.....</i>	<i>57</i>
<i>Poursuite de la baisse du chômage de longue durée dans la Grande Région en 2009 ...</i>	<i>58</i>
5. Emploi global.....	59
5.1 Taux d'emploi	59
<i>De grandes disparités du taux d'emploi global au sein de la Grande Région.....</i>	<i>60</i>
<i>Amélioration de l'emploi dans la Grande Région depuis 2006.....</i>	<i>61</i>
<i>L'écart par rapport à l'objectif de Lisbonne baisse de 3,5 points dans la Grande Région sur la période 2000-2008.....</i>	<i>62</i>
<i>Augmentation des taux d'emploi global dans toutes les composantes régionales depuis l'an 2000.....</i>	<i>62</i>
<i>Le taux d'emploi des hommes dépasse celui des femmes</i>	<i>63</i>
<i>L'évolution dynamique la plus prononcée entre 2006 et 2008 est celle du taux d'emploi des femmes dans les régions allemandes</i>	<i>64</i>
<i>... mais la réduction des écarts entre les taux d'emploi des hommes et des femmes n'évolue guère entre 2006 et 2008 en Sarre et en Rhénanie-Palatinat</i>	<i>65</i>
<i>Une baisse sensible de l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes depuis 2000</i>	<i>66</i>
<i>...et un rapprochement de l'objectif de Lisbonne</i>	<i>67</i>
<i>Dans la Grande Région, le taux d'emploi des personnes âgées est inférieur à la moyenne européenne</i>	<i>68</i>
<i>Le niveau d'emploi des personnes âgées varie sensiblement au sein de la Grande Région.....</i>	<i>68</i>
<i>La hausse du taux d'emploi des personnes âgées est plus prononcée dans les régions allemandes.....</i>	<i>69</i>
<i>Evolution positive des taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans depuis l'an 2000</i>	<i>70</i>
<i>Des écarts prononcés au niveau du taux d'emploi des jeunes au sein de la Grande Région.....</i>	<i>71</i>
<i>Evolution hétérogène du taux d'emploi des jeunes depuis 2006</i>	<i>72</i>
<i>Très légères modifications de l'emploi des jeunes dans la Grande Région depuis l'an 2000</i>	<i>73</i>
<i>Au sein de la Grande Région, un salarié sur quatre a un emploi à temps partiel</i>	<i>73</i>
<i>La hausse du taux d'emploi à temps partiel depuis l'an 2000 est plus prononcée dans la Grande Région que dans l'UE</i>	<i>74</i>
<i>Bien que l'emploi à temps partiel soit particulièrement important pour les femmes</i>	<i>75</i>
<i>... la part qu'il détient dans le nombre d'emplois à temps partiel baisse dans la Grande Région.....</i>	<i>76</i>
5.2 Emploi salarié (au lieu de travail).....	77
<i>Hausse globale du nombre de salariés au lieu de travail dans la Grande Région.....</i>	<i>77</i>
<i>La Lorraine, seule région subissant des pertes d'emploi entre 2000 et 2008.....</i>	<i>78</i>
<i>Croissance régulière de l'emploi dans le secteur des services et suppressions d'emplois dans l'industrie de la Grande Région</i>	<i>79</i>
<i>Le Luxembourg, moteur de l'emploi au sein de la Grande Région</i>	<i>79</i>
<i>Près des trois quarts des salariés de la Grande Région sont employés dans le secteur des services</i>	<i>80</i>

<i>Hausse croissante du secteur tertiaire dans l'ensemble des composantes régionales</i>	80
<i>Analyse de l'évolution de l'emploi au cours de l'année de crise 2009</i>	82
<i>L'emploi global relativement stable jusqu'ici malgré la récession</i>	82
<i>Les premières évaluations font état de pertes d'emplois considérables en Lorraine</i>	83
<i>Pertes d'emplois élevées dans l'industrie lorraine</i>	84
<i>... Mais aussi dans le bâtiment et les services marchands</i>	86
<i>Évolution négative de l'emploi en Wallonie également</i>	87
<i>Le chômage partiel, outil de stabilisation du marché de l'emploi en période de crise</i>	87
<i>Le chômage partiel dans les composantes régionales allemandes</i>	88
<i>Droit élargi au chômage partiel dans les régions allemandes depuis fin 2008 / début 2009</i>	88
<i>Le chômage partiel surtout utilisé par l'industrie en Sarre et en Rhénanie-Palatinat</i>	90
<i>Les heures de travail deviennent plus coûteuses</i>	91
<i>Le chômage partiel dans les composantes régionales belges</i>	91
<i>Hausse du chômage partiel suite à la crise en Wallonie et dans la CG de Belgique</i>	91
<i>Recours au chômage partiel dans l'industrie surtout dans les régions belges</i>	93
<i>Recours accru au chômage partiel au Luxembourg depuis fin 2008, en particulier dans l'industrie automobile</i>	94
<i>Le chômage partiel a atténué les répercussions de la crise en Lorraine également</i>	95
6. Emploi frontalier	97
6.1 Vue d'ensemble	97
<i>Les principaux pays de résidence et de travail des frontaliers en Europe se trouvent dans la Grande Région</i>	97
<i>Mobilité croissante des travailleurs : la Grande Région compte 203 191 frontaliers</i>	98
6.2 Luxembourg	102
<i>Ralentissement de l'emploi en 2009</i>	102
<i>Perspectives 2010 : l'emploi frontalier repart à la hausse</i>	102
<i>Le nombre des frontaliers multiplié par plus de six ces dernières vingt années</i>	103
<i>Deux cinquièmes de frontaliers en plus au Grand-Duché entre 2003 et 2009</i>	103
<i>... pour une augmentation toutefois faible en 2008/2009</i>	104
<i>Les Luxembourgeois employés dans le secteur (semi-)public</i>	104
<i>... les étrangers résidents et les frontaliers, dans le secteur privé</i>	105
<i>Les Allemands travaillent avant tout dans la construction, les Français et les Belges dans les services aux entreprises</i>	106
<i>Services aux entreprises : secteur à la croissance la plus forte ces dix dernières années, pertes d'emplois pour les frontaliers originaires de France en raison de la crise</i>	107
<i>Activités financières : la main-d'œuvre étrangère à l'origine de la progression, les conséquences de la crise moins graves que prévu</i>	107
<i>Construction : des gains d'emploi notamment pour les frontaliers allemands, progression freinée par la crise</i>	108
<i>Administration publique : un attrait pour les Luxembourgeois</i>	108
<i>Majorité des créations d'emplois dans l'administration publique en 2008/2009, majorité des pertes dans l'industrie manufacturière</i>	108
<i>Les frontaliers premiers licenciés ?</i>	110
<i>Le chômage des frontaliers – une inconnue</i>	111
<i>Les conséquences des mesures d'économie du gouvernement luxembourgeois dépassent les frontières du pays</i>	112

	<i>De plus en plus de Luxembourgeois vivent à l'étranger à proximité de la frontière et travaillent au Grand-Duché</i>	113
	<i>Défis sociaux et infrastructurels en liaison avec les frontaliers atypiques</i>	114
6.3	Lorraine	114
	<i>Stagnation du nombre des frontaliers sortants d'origine lorraine</i>	114
	<i>...encore de faibles augmentations en direction de la Belgique et du Luxembourg</i>	115
	<i>La zone d'influence du marché de l'emploi luxembourgeois s'étend ; Thionville et Longwy restent des bastions de frontaliers</i>	116
	<i>Les frontaliers atypiques atténuent la régression du flux des frontaliers vers l'Allemagne</i>	117
6.4	Sarre	117
	<i>Le flux de frontaliers originaires de France et se rendant en Sarre continue à baisser</i> ..	117
	<i>L'industrie manufacturière reste le principal employeur des frontaliers en Sarre</i>	118
	<i>Plus de la moitié des Français en Sarre sont employés dans la communauté régionale de Sarrebruck</i>	120
	<i>Nouvelle hausse du nombre des Sarrois travaillant au Luxembourg</i>	120
	<i>Les deux tiers des frontaliers sarrois travaillant au Luxembourg habitent dans le district de Merzig-Wadern</i>	121
6.5	Rhénanie-Palatinat	122
	<i>Ralentissement du flux de frontaliers rhénans-palatins se rendant au Luxembourg</i>	122
	<i>Les frontaliers travaillant au Luxembourg habitent majoritairement dans la région de Trèves</i>	123
	<i>Flux des frontaliers français se rendant en Rhénanie-Palatinat de nouveau à son niveau de 2005</i>	124
	<i>En Rhénanie-Palatinat, les frontaliers travaillent dans l'industrie manufacturière</i>	124
	<i>Plus de la moitié des frontaliers entrants originaires de France travaillent dans le district de Germersheim</i>	125
6.6	Wallonie	126
	<i>Le flux des frontaliers originaires de France et se rendant en Wallonie poursuit sa progression</i>	126
	<i>Les frontaliers originaires de France travaillent principalement dans la province de Hainaut</i>	127
	<i>Plus des trois quarts des frontaliers wallons se rendent au Grand-Duché</i>	128
	<i>Les provinces de Luxembourg et de Liège dans la zone d'influence du marché de l'emploi luxembourgeois</i>	129
6.7	Communauté germanophone de Belgique	130
	<i>Le nombre des frontaliers originaires de la Communauté germanophone de Belgique et travaillant au Luxembourg continue de progresser</i>	130
	<i>Les frontaliers originaires de la Communauté germanophone de Belgique et travaillant au Luxembourg sont employés dans les secteurs de la construction ainsi que du commerce et de la réparation</i>	131
	<i>...et habitent à Saint-Vith et Burg-Reuland</i>	131
6.8	Bilan intermédiaire	132
	<i>Pertes dues à la crises moins importantes que redoutées – redressement attendu du marché de l'emploi</i>	132
	<i>Optimiser les conditions de la mobilité transfrontalière des salariés</i>	132
	<i>Poursuivre le développement et la pérennisation du conseil aux frontaliers et du suivi du marché de l'emploi</i>	133
	<i>Obtenir une nouvelle qualité du suivi des frontaliers</i>	133

Thème phare : Les enjeux du placement de main-d'œuvre transfrontalier sur le marché de l'emploi de la Grande Région – Présentation d'une sélection de résultats du projet OPTI-MATCH de l'OIE	134
1. Contexte	134
2. Modules et produits du projet global – un aperçu	135
3. Résultats sélectionnés de la phase empirique en liaison avec le placement de main-d'œuvre dans une perspective transfrontalière	136
3.1 Elaboration et méthode de la phase empirique	136
3.2 Caractéristiques du placement de main-d'œuvre dans une perspective transfrontalière et actions nécessaires	142
3.2.1 Les organismes publics de placement de main-d'œuvre - structure	142
<i>Décentralisation, souplesse et individualité – Renforcement des organismes publics de placement de main-d'œuvre dans le contexte transfrontalier.....</i>	<i>142</i>
<i>L'exemple des régions allemandes : « Nos critères de gestion [au niveau national] sont le budget et la réalisation des objectifs. C'est à nous ensuite de savoir comment faire. Bien sûr, il faut rendre des comptes, mais je pense que c'est le prix à payer pour la décentralisation de la compétence. »</i>	<i>142</i>
3.2.2 Conditions générales et nature du placement de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi transfrontalier	143
<i>Le placement de main-d'œuvre transfrontalier est une forme à part du placement transnational.....</i>	<i>143</i>
<i>... avec ses propres fonctionnements et besoins d'action</i>	<i>144</i>
<i>Mobilité transfrontalière et conditions juridiques générales des organismes publics de placement de main-d'œuvre.....</i>	<i>145</i>
<i>... Contradictions et enjeux dans le quotidien du marché de l'emploi de la Grande Région.....</i>	<i>146</i>
<i>... Un exemple tiré du quotidien : « Les aides publiques et les mesures de soutien s'arrêtent généralement à la frontière. »</i>	<i>146</i>
<i>EURES Transfrontalier comme passerelle entre voisins dans un système de placement de main-d'œuvre axé sur les marchés nationaux.....</i>	<i>146</i>
3.2.3 Aspects sélectionnés pour un processus de compatibilité transfrontalier efficace	147
<i>Un placement de main-d'œuvre transfrontalier davantage ancré dans les structures publiques du marché de l'emploi de la Grande Région.....</i>	<i>147</i>
<i>Le placement transfrontalier actuellement assuré grâce à l'engagement et aux connaissances de quelques-uns.....</i>	<i>148</i>
<i>Davantage de transparence pour une meilleure harmonisation transfrontalière de l'offre et de la demande</i>	<i>149</i>
<i>Le problème particulier des qualifications : diplômes ou compétences.....</i>	<i>150</i>
3.2.4 Perspectives d'un marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région ...	151
<i>Suppression des obstacles légaux dans le domaine du placement transfrontalier – un champ d'action de la « Task Force Frontaliers dans la Grande Région ».....</i>	<i>151</i>
<i>Coopération et concurrence sur le marché de l'emploi de la Grande Région.....</i>	<i>151</i>

4. Besoins et évolutions en matière de qualifications dans un contexte transfrontalier.....	154
<i>Un marché de l'emploi transfrontalier.....</i>	154
<i>Anticiper les besoins d'emplois et de qualifications.....</i>	155
<i>La transition démographique : un enjeu qui concerne toutes les composantes de la Grande Région.....</i>	156
4.1 Enquêtes sur le marché de l'emploi dans la Grande Région.....	156
4.1.1 Grand-Duché de Luxembourg	157
<i>Les enquêtes « Les qualifications de demain ».....</i>	157
4.1.2 Province de Luxembourg.....	158
<i>Le plan d'action « métiers en pénurie ».....</i>	158
4.1.3 Rhénanie-Palatinat et Sarre	159
<i>Les enquêtes de l'Institut pour la recherche sur le marché du travail et les métiers.....</i>	159
<i>Le marché du travail en Rhénanie-Palatinat et en Sarre à l'horizon 2025.....</i>	159
4.1.4 Lorraine	160
<i>Enquête « Besoins de Main d'œuvre ».....</i>	160
4.1.5 Au niveau interrégional.....	161
<i>Une enquête isolée emplois-qualifications dans la Grande Région.....</i>	161
<i>Le réseau transfrontalier EURES dans la Grande Région</i>	161
<i>Conclusion de la première partie.....</i>	162
4.2 Les acteurs du placement et les évolutions du marché de l'emploi : sources et besoins d'informations.....	162
4.2.1 Le point de vue des acteurs des services publics de l'emploi : importance des réseaux interpersonnels et des contacts informels.....	163
4.2.2 Le point de vue des acteurs du travail intérimaire : densité de contacts avec certaines entreprises et visions sectorielles	165
<i>Conclusion de la deuxième partie.....</i>	166
4.3 Le point de vue des acteurs de terrain sur les besoins de qualifications dans un contexte de concurrence transfrontalière	167
4.3.1 L'exemple de la région de Trèves (Rhénanie-Palatinat) : métiers en tension et concurrence avec le Luxembourg	167
4.3.2 L'exemple de la Lorraine : héritage industriel et nouvelles qualifications.....	168
4.3.3 L'exemple du Luxembourg : difficultés de recrutement et multiplicité des critères de recrutement.....	170
<i>Conclusion de la troisième partie.....</i>	171
<i>Conclusion générale</i>	171
5. La flexicurité et les nouvelles formes de travail.....	172
5.1 Introduction sur la flexicurité	172
5.2 Evolution de la notion de flexicurité	173
<i>La politique du marché du Nord de l'Europe</i>	173
<i>La définition européenne du concept.....</i>	173

5.3	Le modèle danois	174
	<i>La notion de « triangle d'or »</i>	<i>174</i>
	<i>Peut-on transposer le modèle danois ?</i>	<i>174</i>
5.4	La flexibilisation du marché du travail dans la Grande Région	174
5.4.1	La diversité des relations employeur - salarié	174
	<i>5.4.1.1 Les principaux contrats</i>	<i>175</i>
	<i>5.4.1.2 Les formes atypiques de travail</i>	<i>189</i>
5.4.2	La souplesse du droit du travail	198
	<i>5.4.2.1 La durée du temps de travail et les heures supplémentaires</i>	<i>198</i>
	<i>5.4.2.2 Conditions de rupture du contrat</i>	<i>200</i>
5.5	La sécurisation des parcours professionnels	207
5.5.1	La protection sociale	207
	<i>5.5.1.1 L'Assurance chômage complet</i>	<i>207</i>
5.5.2	La formation continue	219
	<i>5.5.2.1 La formation continue du demandeur d'emploi</i>	<i>219</i>
	<i>5.5.2.2 La formation continue du salarié</i>	<i>225</i>
Annexes	231
	<i>Données socio-économiques pour la Grande Région de 2000 à 2008</i>	<i>232</i>
	<i>Glossaire des définitions et concepts dans l'enquête communautaire sur les forces de travail</i>	<i>236</i>
	<i>Portrait de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi</i>	<i>240</i>
	<i>Publications de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi</i>	<i>244</i>
	<i>Bibliographie</i>	<i>251</i>

Abréviations

ABBL	Association des Banques et Banquiers – Luxembourg
ABEO	Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien
ADEM	Administration de l'Emploi du Grand Duché de Luxembourg
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AKE / EFT / LFS	Arbeitskräfteerhebung / Enquête sur les forces de travail / Labour Force Survey
BA	Bundesagentur für Arbeit – Deutschland
BFP	Bureau fédéral du Plan – Belgique
BIT	Bureau International du Travail
BMO	Besoins de Main d'œuvre – France
CATP	Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle – Luxembourg
CCILB	Chambre de commerce et d'industrie du Luxembourg belge
CEE	Communauté économique européenne
CEPS / INSTEAD	Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development
CES	Le Conseil économique et social de la Communauté germanophone
CNFPC	Le Centre national de formation professionnelle continue – Luxembourg
CVS	Corrigées des variations saisonnières – France
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques – France
DGSIE	Direction générale Statistique et Information économique – Belgique
DIRECCTE – UT	Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – Unité Territoriale
EEA	European Economic Area
EFTA	European Free Trade Association
ESTEL	Estimations d'emploi localisée
ESVG95 / SEC95	Europäisches System volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen 1995 / Système européen de comptabilité 1995
EURES	European Employment Services
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FEDIL	Business Federation Luxembourg
FOREM	Le service public wallon de l'emploi et de la formation
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – Deutschland
IBA / OIE	Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle / Observatoire Interrégional du marché de l'emploi
ICN	Institut des Comptes Nationaux – Belgique
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
IGSS	Inspection Générale de la Sécurité Sociale – Luxembourg
ILO	International Labour Organization
INAMI	Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité – Belgique
INS	Institut National de la Statistique – Belgique
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques – France
IWEPS	Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
NACE	Nomenclature des Activités économiques dans la Communauté Européenne
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques

ONEM / LfA	Office national de l'Emploi Belgique / Landesamt für Arbeitsbeschaffung Belgien
ONSS	Office national de sécurité sociale - Belgique
RMG	Revenu minimum garanti – Luxembourg
SEE	Stratégie Européenne pour l'Emploi
SGB	Sozialgesetzbuch
STATEC	Service central de la Statistique et des études Economiques Luxembourg
TEPA	Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat – France
URSSAF	Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales – France
V.A.E.	Validation des Acquis de l'Expérience – France
WSAGR	Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion
WSE	Werk en Sociale Economie – België

Résumé

Dans ce septième rapport soumis au 12ème 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 de ces rapports régulièrement adressés au Sommet des Exécutifs, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi met continuellement à jour des données socio-économiques relatives au marché de l'emploi de la Grande Région à partir desquelles il procède à des évaluations différenciées. Parallèlement à l'analyse économique des composantes régionales Sarre, Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Wallonie et Communauté Germanophone de Belgique, il présente un aperçu des principaux résultats du projet « OPTI-MATCH » de l'OIE financé dans le cadre du programme INTERREG IV A Grande Région.

Ralentissement de la croissance démographique dans la Grande Région

Depuis 1970, la population de la Grande Région a augmenté d'environ 739 000 personnes, soit 6,9 %, pour atteindre début 2009 près de 11,4 millions d'habitants. Sur le territoire de l'actuelle UE des 27, la hausse s'établit à 14,8 % pour la même période. Cette croissance démographique plus faible par rapport au reste de l'UE s'observe également ces dernières années : depuis la fin des années 1990, la hausse dans l'espace de coopération s'est sensiblement ralentie pour ne plus atteindre que +1,6 % (EU des 27 : +3,5 %) pour la période 2000-2009. Cette baisse de la dynamique démographique est principalement due à la diminution du nombre des habitants de la Rhénanie-Palatinat depuis le début de 2006 ainsi qu'au recul, amorcé il y a un certain temps déjà, de la population sarroise. La cause en est le bilan négatif du solde naturel, toujours plus important, conjugué avec un solde migratoire en baisse et même déficitaire aujourd'hui. L'évolution démographique est plus ou moins stagnante en Lorraine – l'important excédent des naissances est presque annulé par les constantes pertes migratoires. La Wallonie, la Communauté germanophone de Belgique et tout particulièrement le Luxembourg affichent en revanche toujours une solide tendance à la hausse.

Le travail encourage la mobilité : forte augmentation de la population aux abords des régions économiquement performantes

A un niveau géographique inférieur, des augmentations de population ont été observées depuis le tournant du millénaire notamment dans les zones d'attraction des régions économiquement performantes et le long des principaux axes de transport. Au cœur de la Grande Région, c'est avant tout à l'attrait économique du Luxembourg qu'on doit la hausse du nombre d'habitants non seulement au Grand-Duché directement, mais également dans les territoires limitrophes. Ce phénomène est particulièrement marqué dans les arrondissements d'Arlon et de Bastogne ainsi que dans la ville de Trèves et le district de Trèves-

Sarrebourg où l'évolution démographique est bien plus favorable que dans les régions respectives. En revanche, le nombre des habitants est partiellement en net recul dans les zones structurellement peu développées ainsi que dans les régions plus excentrées ou mal desservies. Les pertes sont particulièrement importantes dans certaines parties du Palatinat occidental (notamment à Pirmasens et à Kusel), dans le district sarrois de Neunkirchen ainsi qu'à Birkenfeld dans le Hunsrück.

A l'avenir, le nombre d'habitants progressera légèrement, avec toutefois une baisse de la population active potentielle

Contrairement aux études prévisionnelles antérieures, des projections actualisées annoncent une nouvelle hausse de la population dans la Grande Région jusqu'au début de 2027, la baisse n'intervenant que progressivement à partir de cette date. Globalement, on enregistrera encore en 2030 une hausse de +1,8 % par rapport à 2008. Les modifications de la structure d'âge (déjà perceptibles aujourd'hui) auront un impact bien plus important : en effet, alors que la population totale continuera d'augmenter jusqu'en 2030 dans la Grande Région, la population active potentielle se réduira. Jusqu'en 2030 dans la Grande Région, la catégorie des 20-59 ans aujourd'hui majoritairement active, subira vraisemblablement un recul de 10,6 %, ce qui correspond à une perte d'environ 658 000 personnes. Par ailleurs, le nombre des moins de 20 ans arrivant sur le marché du travail est appelé à diminuer de près de 218 000 personnes (-8,6%) – une évolution qui est déjà déterminée par le comportement génératif actuel. Dans ces deux catégories d'âge, les pertes cumulées atteindraient ainsi 876 000 personnes au total alors que dans le même temps, les plus de 60 ans augmenteraient de plus d'un million jusqu'en 2030. Dans le sillage de la mutation démographique, les rapports entre jeunes et personnes âgées se modifieront donc considérablement, la structure d'âge au sein de la population active se déplaçant nettement en direction des seniors.

En 2008, la population active de la Grande Région comptait plus de 5,2 millions de personnes

Selon les résultats de l'enquête communautaire sur les forces de travail, la population active de la Grande Région comptait, en 2008, un peu plus de 5,2 millions de personnes. Depuis 2000, le taux d'activité a progressé de 3,6 points dans l'espace de coopération – une hausse principalement due aux augmentations supérieures à la moyenne dans les composantes régionales allemandes. En 2008, le taux d'activité de la Grande Région était en conséquence de 70,3 %, se rapprochant ainsi du niveau de l'UE des 27 (70,9 %), mais restant toujours inférieur de plus de deux points à celui de l'UE des 15 (72,5 %). Toutefois, l'écart par rapport à l'Europe a pu être quelque peu réduit durant la période 2006-2008 grâce à une hausse du taux d'activité de 0,9 point dans la Grande Région.

Réduction de l'écart entre taux d'activité masculin et féminin depuis 2000

Une distinction par sexe du taux d'activité global fait apparaître que, dans la Grande Région, celui des hommes a, depuis 2006, progressé de 1,2 point, atteignant ainsi, avec 77 % en 2008, son niveau le plus élevé de la période analysée (2000-2008). Le taux d'activité féminin était, en 2008, de 63,6 %, soit de 0,7 point au-dessus de son niveau de 2006. Depuis 2000, le taux d'activité des femmes a davantage progressé que celui des hommes : la différence par sexe des taux d'activité s'est réduite depuis 2000 de 4,5 points pour s'établir à 13,3 points. Elle est ainsi inférieure à l'écart mesuré au niveau de l'UE des 15 (14,1 points).

Progression la plus forte constatée chez les seniors

D'après les résultats de l'enquête communautaire sur les forces de travail, le taux d'activité des jeunes était en 2008, dans la Grande Région, de 41,8 %. Il ne s'est ainsi que très légèrement modifié par rapport à 2006 (+0,2 point), et même à 2000 (+0,5 point). Les plus fortes progressions depuis 2000 s'observent au niveau du taux d'activité des seniors (+12,4 points) – une dynamique qui dépasse également la moyenne européenne. Bien que cette tendance se soit confirmée entre 2006 et 2008 (Grande Région : +2,2 ; UE : +1,7 points), le taux d'activité dans l'espace de coopération (45,5 %) est demeuré sous le niveau européen (UE des 15 : 50,0 %; UE des 27 : 48,1 %).

Régression du taux de chômage qui s'établit à 7,5% en 2008

Pour 2008, le taux de chômage recensé dans le cadre de l'Enquête de l'UE sur les Forces de Travail et harmonisé selon le concept du BIT, (taux non encore disponible dans le rapport 2009), fait apparaître une situation relativement détendue sur le marché du travail de la Grande Région, caractérisée par le redressement conjoncturel de 2004/2005. Le taux de chômage global s'établit à 7,5%. Baissant de 1,9 point entre 2006 et 2008, il se rapproche ainsi de la moyenne de l'UE (7,1% pour l'UE des 15 et 7,0% dans celle des 27). Sur la période considérée, soit 2000-2008, la régression du taux de chômage est cependant moins prononcée dans la Grande Région que dans l'UE. Bien que le nombre de chômeurs baisse actuellement, le chômage reste toujours un problème préoccupant dans l'espace de coopération.

Les régions allemandes affichent des reculs de taux de chômage les plus prononcés sur la période 2006-2008

L'évolution positive observée dans la Grande Région entre 2006 et 2008 est essentiellement imputable à la Rhénanie-Palatinat et à la Sarre où les taux de chômage baissent respectivement de 2,4 points. Avec des taux de 5,6% et de 7,1 %, les deux entités régionales passent en deçà de la moyenne relevée dans l'espace de coopération. Le Luxembourg enregistre encore le taux de chômage le plus faible, même si, à l'opposé de la tendance observée dans la Grande Région, il connaît depuis 2006 une légère hausse de 0,4 point et s'établit à présent à 5,1%. Avec une

régression de 1,7 point, la Wallonie reste légèrement en deçà du recul observé dans la Grande Région ; par rapport aux autres entités régionales, elle affiche toujours le taux le plus élevé (10%). En Lorraine, le recul est également inférieur à la moyenne (-1,4 point) sur la période considérée, de sorte que le taux de chômage dépasse la valeur relevée pour la Grande Région. Une très légère amélioration (de 0,5 point) est enregistrée dans la CG de Belgique dont le taux s'établit à 7,4% et correspond ainsi à la valeur de la Grande Région. Enfin, l'évolution à moyen terme ne fait apparaître que pour la Lorraine une baisse supérieure à la moyenne, soit 1,3 point, alors que la Rhénanie-Palatinat, la Sarre et la Wallonie affichent des taux d'évolution aussi faibles que la Grande Région. Le Luxembourg et la CG de Belgique affichent même une hausse du taux de chômage depuis 2000.

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

L'analyse hommes/femmes montre que la baisse du chômage des femmes reste en deçà de celle du chômage global, de sorte que la disparité hommes/femmes ne s'est pas réduite depuis 2006 dans l'espace de coopération. Selon l'analyse à moyen terme, l'écart baisse cependant de 1,6 point depuis 2000. Malgré cela, le taux de chômage des femmes est de 8,1% en 2008, et celles-ci sont toujours plus touchés par le chômage que les hommes (7,0%). Les données de l'Enquête de l'UE sur les Forces de Travail (harmonisées selon le concept du BIT, et seulement disponibles jusque 2008), montrent que le chômage des jeunes pose toujours problème dans la Grande Région. Il connaît certes entre 2006 et 2008 une baisse plus prononcée que dans l'UE des 15, mais avec 16,4%, il est encore de 0,6 point supérieur à la valeur enregistrée en 2000 (sans la Sarre), soit plus de deux fois supérieur au taux de chômage global. Le taux de chômage de longue durée baisse également mais reste cependant (3,5%) supérieur à la moyenne européenne (2,6%). Parallèlement, si le pourcentage de chômeurs de longue durée baisse dans l'espace de coopération depuis 2006, on constate cependant qu'un chômeur sur deux reste sans emploi pendant plus de douze mois pour l'année 2008.

Perspectives 2009 : évolution du chômage déclaré – hausse consécutive à la récession ; les hommes et les jeunes particulièrement touchés

L'analyse du chômage déclaré (non harmonisé) permet une première estimation de la poursuite de l'évolution durant l'année de crise 2009. Il apparaît ainsi que le nombre des chômeurs dans la Grande Région a, en 2009, augmenté en moyenne de 47 400 personnes, soit 9,5 %, par rapport à l'année précédente. Au sein de l'espace de coopération, la hausse a été, en pourcentage, de loin la plus importante au Luxembourg et en Lorraine avec des augmentations d'un tiers pour l'un et d'un quart pour l'autre. Les taux de progression ont par contre été nettement moins élevés dans les autres composantes de la Grande Région. La Rhénanie-

Palatinat et la Communauté germanophone de Belgique ont été, avec une hausse moyenne de respectivement 9,6 %, plus fortement touchées que la Sarre et la Wallonie où l'augmentation est, avec 5,5 et 3,5 %, demeurée remarquablement faible. Le secteur manufacturier et le travail intérimaire ayant été les plus durement frappés par la récession, le chômage masculin a, dans la Grande Région de manière générale et dans toutes ses composantes, augmenté beaucoup plus nettement que celui des femmes, principalement employées dans le secteur des services. Les jeunes et les jeunes adultes de moins de 25 ans ont également été fortement touchés : les jeunes salariés, justement, sont souvent titulaires de contrats de travail à durée déterminée non prolongés en temps de crise. De plus, ils sont souvent intérimaires et par ailleurs davantage concernés par les licenciements que leurs collègues plus âgés en raison des réglementations applicables aux plans sociaux. Globalement, les effets de la récession sont donc nettement perceptibles sur le marché de l'emploi de la Grande Région et les succès enregistrés durant ces dernières années en termes de réduction du chômage ont, au moins partiellement, été annulés par la crise. Le recours au chômage partiel, notamment, et l'adoption d'autres mesures politiques ou entrepreneuriales ont malgré tout permis de limiter la hausse du chômage.

Le taux d'emploi dans la Grande Région atteint 65% en 2008, mais reste inférieur de cinq points à l'objectif de Lisbonne

Dans sa stratégie pour l'emploi adoptée à Lisbonne, le Conseil européen a défini des objectifs fixes à l'horizon 2010. Selon cette stratégie, le taux d'emploi global, qui représente la part des salariés âgés de 15 à 64 ans dans la population active du même âge, doit atteindre une valeur de 70%. Par ailleurs, on vise à rehausser le taux d'emploi des femmes à 60% et celui des travailleurs âgés à 50% d'ici 2010. Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, l'objectif principal a été revu afin que le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans atteigne 75% à l'horizon 2020. Il convient notamment d'accroître la participation des jeunes, des travailleurs âgés et des handicapés à la vie active et de mieux intégrer les migrants.

Entre 2006 et 2008, le taux d'emploi global augmente de 3,2 points dans la Grande Région et passe ainsi à 65%. Il se rapproche ainsi un peu plus de la moyenne de l'Europe (65,9% dans l'UE des 27 et 67,2% pour l'UE des 15) qui connaît une évolution moins dynamique. L'écart par rapport à l'objectif de Lisbonne, qui était encore de 8,5 points en 2000, ne s'élève plus qu'à 5,0 points en 2008 dans la Grande Région. A moyen terme, ceci correspond à une hausse du taux d'emploi de 3,5 points. Toutefois, la Grande Région ne suit pas tout à fait l'évolution observée au niveau de l'UE depuis 2000 où l'écart par rapport à

l'objectif ciblé est plus faible.

Les régions allemandes affichent les taux d'emploi les plus élevés dans la Grande Région

Les taux d'emploi dans les deux régions allemandes sont supérieurs à la moyenne de la Grande Région, alors que les autres entités régionales affichent des valeurs plus basses. Entre 2000 et 2008, la Sarre enregistre un plus de 6,9 points, soit la hausse la plus prononcée de toutes les régions. Avec un taux de 67,9%, elle est en passe d'atteindre l'objectif de Lisbonne. Sur la même période, la Rhénanie-Palatinat enregistre une hausse de 6,1 points et est ainsi la première entité régionale à atteindre l'objectif avec un taux de 72,1%. Toutes les autres régions restent en deçà de la moyenne de la Grande Région, autant en termes de dynamisme de développement qu'eu égard au niveau atteint. La Wallonie affiche toujours l'écart le plus important par rapport à l'objectif de Lisbonne (13 points).

Hausse du taux d'emploi des femmes dans toutes les composantes régionales – les régions allemandes satisfont dès à présent à l'objectif de Lisbonne

Nous observons une évolution positive dans la réalisation d'un autre objectif de Lisbonne, soit un taux d'emploi des femmes de plus de 60%. A l'échelle de la Grande Région, la hausse de 6,1 points depuis l'an 2000 est nettement plus élevée que celle relevée dans l'emploi global. En 2008, le taux d'emploi des femmes s'établit à 58,4%, soit une valeur légèrement inférieure à la moyenne de l'UE des 27. La Grande Région est ainsi en passe d'atteindre l'objectif de 60% défini à Lisbonne. Au sein de la Grande Région, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre ont déjà franchi la barre des 60%, avec un taux d'emploi des femmes de 65,8 et 61,4%. Les deux régions enregistrent des hausses de plus de huit points depuis l'an 2000. Le Luxembourg et la Lorraine ont également fait un grand pas en avant : au Luxembourg, le taux d'emploi augmente de 5,1 points et passe à 55,1%, en Lorraine il passe à 57,3%, ce qui correspond à une hausse de 4,7 points. En revanche, la CG de Belgique et la Wallonie font état de hausses inférieures à celles des autres entités régionales et leur écart par rapport à l'objectif de Lisbonne est encore de 5,3 et 9,6%.

De grandes disparités au niveau du taux d'emploi des travailleurs âgés au sein de la Grande Région

Avec un taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) de 43,1%, la Grande Région est encore à sept points du troisième objectif de Lisbonne en termes d'emploi en 2008. Des efforts considérables restent donc à faire pour promouvoir l'emploi des personnes âgées. La Grande Région enregistre certes des hausses importantes, voire supérieures à la moyenne européenne au cours des dernières années, mais le taux reste encore inférieur à la moyenne européenne (45,6% pour l'UE des 27 et 47,4% pour celle des 15). Au sein de la Grande Région, les

deux régions allemandes et la CG de Belgique¹ atteignent avant terme l'objectif de 50% grâce à des valeurs supérieures à la moyenne, alors que les autres entités régionales affichent des valeurs très faibles, également par rapport au niveau européen, et par là même des écarts encore importants par rapport à l'objectif de 50%. Aux derniers rangs, nous retrouvons la Wallonie où seulement un tiers des personnes âgées exerce une activité professionnelle en 2008.

L'emploi des jeunes passe à plus de 34,9% dans la Grande Région

Le taux d'emploi des jeunes de la Grande Région progresse de 1,9 point entre 2006 et 2008 pour atteindre 34,9% au total. Bien que cette hausse soit nettement plus prononcée qu'à l'échelle de l'UE, le taux reste en deçà du niveau européen (UE des 27 : 37,5% ; UE des 15 : 40,9%). La tendance à la hausse est portée en particulier par la Rhénanie-Palatinat (+3,4 points) et la Lorraine (+2,2 points). En revanche, la Sarre n'affiche qu'un plus de 1,4 point, soit un résultat inférieur à la moyenne. Alors que le taux d'emploi des jeunes augmente encore légèrement depuis 2006 au Luxembourg et en Wallonie, il régresse dans la CG de Belgique. Du fait de ce dynamisme de développement très hétérogène au sein de l'espace de coopération, la fourchette entre le taux d'emploi le plus bas et le taux d'emploi le plus élevé est toujours très grande : le taux d'emploi en Rhénanie-Palatinat (48,3%) et en Sarre (40,2%) représente presque le double de celui observé au Luxembourg (23,9 %) et en Wallonie (22,2%). La Lorraine et la CG de Belgique se situent entre ces deux extrêmes avec 32,5 et 37,5%. Sur la période 2000-2008, le taux d'emploi des jeunes n'a guère évolué (-0,1 point) dans la Grande Région. L'évolution est cependant très contrastée selon les régions. On notera en particulier la baisse considérable du taux d'emploi de huit points au Luxembourg. Seule la Lorraine peut afficher une croissance relativement prononcée de deux points.

Presqu'un salarié sur quatre occupe un emploi à temps partiel dans la Grande Région

Contrairement à l'emploi global, l'emploi à temps partiel dans la Grande Région représente en 2008 23,5% et est ainsi supérieur à la moyenne de l'UE des 27 (18,2%) et de l'UE des 15 (21%). Le taux d'emploi dans l'espace de coopération est presque au même niveau qu'en 2006. Les deux régions allemandes notamment ont des taux élevés d'emploi à temps partiel, alors que ce type de travail est nettement plus rare en Wallonie, en Lorraine et au Luxembourg. Depuis 2000, nous observons dans toutes les entités une hausse du taux d'emploi à temps partiel plus forte dans la Grande Région que dans l'UE des 15. Seule exception : la Lorraine où la part des salariés sous contrat à temps partiel est

¹ Il faut toutefois tenir compte du fait que dans la CG de Belgique, le groupe des personnes âgées englobe la tranche des 50 à 64 ans, alors que l'on se base dans les autres entités régionales sur la tranche d'âge des 55 à 64 ans.

plus faible en 2008 qu'en 2000. Bien qu'on observe une hausse du nombre d'hommes dans l'emploi à temps partiel, ces emplois sont toujours majoritairement féminins. En 2008, plus de 83% des salariés travaillant à temps partiel dans l'espace de coopération sont des femmes. Les disparités sont également importantes entre les hommes et les femmes : alors que 43,5% des femmes qui travaillent occupent un emploi à temps partiel, seuls 7,3% des hommes sont sous un tel contrat. Le taux d'emploi des hommes à temps partiel reste ainsi en deçà du niveau européen, alors que la valeur est bien supérieure à la moyenne chez les femmes. Les taux d'emploi à temps partiel sont nettement plus élevés dans les deux régions allemandes que dans les autres entités régionales, autant chez les femmes que chez les hommes. Les autres composantes régionales affichent des valeurs nettement plus faibles.

Hausse globale de l'emploi sur le lieu de travail dans la Grande Région

En 2008 (dernière année pour laquelle des données sont disponibles conjointement pour toutes les composantes régionales), le nombre total de salariés sur le lieu de travail dans la Grande Région s'élevait à au moins 4,2 millions de personnes, soit environ 45 000 personnes de plus qu'en 2007. En tout, le nombre de salariés au sein de la Grande Région a augmenté de 6,0 % entre 2000 et 2008. Loin d'être régulière, cette évolution a même clairement suivi les différents cycles conjoncturels : alors qu'une hausse relativement importante de l'emploi avait encore été constatée au début de cette période, suite à l'embellie de la conjoncture survenue en l'an 2000, un affaiblissement sensible de la croissance de l'emploi s'est produit en 2001, au début de la dégradation de l'économie ; cette régression s'est poursuivie jusqu'à entraîner une diminution du nombre des emplois en 2003. Depuis 2004, année également marquée par les premiers signes d'une reprise économique, la situation de l'emploi s'est stabilisée dans la Grande Région et de nouvelles hausses ont été enregistrées. La conjoncture favorable a eu des répercussions particulièrement positives sur l'emploi en 2007, ce qui s'est traduit par une nette progression, sans que les résultats obtenus en 2000 aient toutefois pu être réitérés. En 2008, les conséquences de la crise économique et financière mondiale sur le marché de l'emploi ont commencé à être perceptibles dans la Grande Région ; le solde de l'emploi restait certes largement positif, mais la croissance avait déjà sensiblement ralenti par rapport à l'année précédente.

Croissance régulière de l'emploi dans le secteur des services et suppressions d'emplois

Une analyse différenciée par secteurs économiques montre clairement que la croissance de l'emploi dans la Grande Région entre 2000 et 2008 est essentiellement due aux services (+10,7 %). Depuis l'an 2000, ce secteur a enregistré une

dans l'industrie

progression annuelle régulière de plus d'1 %, hormis lors de la forte stagnation de 2003. Une augmentation a également été observée dans le bâtiment (+3,4 %), qui a traversé une situation difficile entre 2001 et 2005 ; le nombre d'emplois était en diminution au cours de cette période et cette tendance n'a pu être inversée qu'à partir de 2006. Dans l'industrie en revanche, des suppressions d'emplois ont dû être effectuées (-8,5 %). Dans ce secteur, l'emploi connaissait depuis 2001 une évolution négative qui n'a pu être stoppée qu'en 2007. Un comparatif interrégional montre que le Luxembourg était la seule composante régionale ayant enregistré une croissance de l'emploi régulièrement positive et supérieure à la moyenne dans tous les secteurs économiques.

Près des trois quarts des employés de la Grande Région travaillent dans le secteur des services

Il ressort d'une analyse de la répartition par secteurs économiques de l'emploi dans la Grande Région que l'importance de la branche des services sa encore progressé. En 2008, près des trois quarts des employés travaillaient dans le secteur tertiaire, alors que le secteur secondaire n'employait plus qu'un peu plus d'un quart des salariés. La prépondérance du secteur tertiaire a encore augmenté depuis l'an 2000 dans toutes les composantes régionales de la Grande Région ; il occupe une place extrêmement importante en Wallonie et au Luxembourg – malgré une orientation structurelle différente.

Baisse modérée de l'emploi malgré la récession

L'évolution de l'emploi au cours de l'année 2009, particulièrement marquée par la crise, peut être représentée – pour ce qui est des régions allemandes et du Luxembourg en tout cas – par des données actuelles provenant de la comptabilité nationale. Au vu de l'effondrement massif de l'économie, de nombreux experts avaient tablé sur un nombre considérable de suppressions d'emplois en 2009, mais au bout du compte, elles ont été beaucoup moins nombreuses que prévu. Des efforts importants ont été effectués pour préserver les effectifs des entreprises et éviter de plus amples vagues de licenciement. Des mesures telles que le recours au chômage partiel, le décompte des heures supplémentaires récupérables, la flexibilisation du temps de travail et la suppression des heures supplémentaires ont permis d'atténuer les suppressions de postes et de stabiliser l'emploi. De ce fait, la Sarre est la seule région où la crise économique a entraîné un recul de l'emploi de 0,8 %, tandis que le niveau de l'année précédente a pu être maintenu en Rhénanie-Palatinat. Le Luxembourg est même parvenu à enregistrer une croissance de l'emploi de 0,9 % au terme de l'année de crise 2009. Quelques secteurs économiques ont toutefois ressenti violemment les effets de la récession, notamment les branches dépendant des exportations et les segments économiques affiliés. Dans toutes

les composantes régionales étudiées ici, les pertes les plus importantes ont été subies par l'industrie ainsi que par les services financiers, la location et les prestations aux entreprises.

Les premières évaluations font état de pertes d'emplois considérables en Lorraine

Dans le cas des composantes régionales non prises en compte ici pour cause de données manquantes, seules de premières estimations ont pu être effectuées jusqu'à présent. S'agissant de la Lorraine, les informations émanant de la série trimestrielle sur l'emploi qui sont disponibles, concernent les secteurs dits « marchands » (NACE rév. 1.1, C-K). Il en ressort que la situation en Lorraine semble être sensiblement plus critique que dans les autres composantes régionales : en 2009, année marquée par la crise, le nombre de salariés a ainsi subi un recul de 3,9 % en moyenne, soit près de 20 200 postes de moins qu'en 2008 – soit un recul beaucoup plus important que dans les régions allemandes et au Luxembourg. En Lorraine toujours, l'industrie a aussi été particulièrement touchée (-5,1 % en moyenne en 2009), mais le bâtiment et les services marchands ont également essuyé des pertes très nettes. Les premiers chiffres disponibles pour la Wallonie en ce qui concerne l'évolution des salariés font état d'une perte d'environ 5 100 emplois en moyenne au cours de l'année 2009. Ces suppressions d'emplois ont surtout eu lieu au plus fort de la récession, au troisième trimestre 2009, mais elles ont de nouveau diminué à partir de la fin de l'année, annonçant ainsi les prémices d'une stabilisation. Dans l'ensemble, ces premiers chiffres provisoires indiquent qu'à l'exception de la Lorraine, les répercussions de la crise sur l'emploi ont été moins fortes que ce qui avait été initialement craint.

Stabilisation du marché de l'emploi suite à un recours accru au chômage partiel depuis fin 2008, surtout dans l'industrie

Le recours au chômage partiel peut être considéré comme l'une des principales raisons expliquant pourquoi les répercussions négatives de la crise financière et économique sur le marché de l'emploi ont jusqu'à présent été moins fortes que prévu. Suite à l'effondrement de la conjoncture à partir du deuxième trimestre 2008, le chômage partiel a été utilisé de façon intensive dans l'ensemble des composantes régionales de la Grande Région. Au plus fort de la crise, en 2009, alors que des dispositions légales étaient modifiées en partie à cause de la récession, le recours à cette mesure a connu une très forte progression. Dans les composantes régionales allemandes et au Luxembourg, le chômage partiel a atteint son point culminant en avril/mai 2009 ; il était déjà à son niveau le plus élevé en mars 2009 dans les régions belges. En Lorraine, les chiffres les plus élevés relatifs au chômage partiel ont été enregistrés entre octobre 2008 et juin 2009. Du fait de la reprise économique progressive et en raison des effets saisonniers, le recours au chômage partiel a ensuite de nouveau diminué à partir de l'été 2009. De nouvelles valeurs

particulièrement élevées ont été atteintes en janvier 2010 dans les régions belges ; cela était dû d'une part à des fluctuations saisonnières et d'autre part au fait que le chômage partiel dû aux conditions météorologiques joue traditionnellement un rôle plus important dans le bâtiment en Belgique. Mais cette évolution montre également que le chômage partiel continue à faire l'objet d'une forte demande. Les entreprises industrielles de toutes les composantes régionales ont particulièrement tendance à avoir davantage recours à cet outil de gestion de l'emploi, qui bénéficie surtout aux constructeurs automobiles et à leurs sous-traitants dans les régions allemandes. Du fait de la structure par secteurs, le chômage partiel touche par ailleurs essentiellement la population active masculine.

Le nombre des frontaliers toujours en hausse dans la Grande Région ; croissance toutefois ralentie au Luxembourg

Dans la Grande Région, le nombre des salariés frontaliers a continué d'augmenter malgré la récente crise économique et financière. Toutefois, les taux de progression de ces dernières années n'ont pu être atteints. Ainsi, à la mi-2009, la région située au cœur de l'Europe comptait-elle en tout 203 191 travailleurs frontaliers. Plus de la moitié des frontaliers (54,7 %) sont originaires de Lorraine et près des trois quarts (72,6 %) travaillent au Luxembourg. La moitié des 147 599 frontaliers du Grand-Duché réside en France, un quart environ en Belgique et en Allemagne, respectivement. Entre la fin du premier semestre 2008 et la fin du premier semestre 2009, le nombre des frontaliers travaillant au Luxembourg n'a progressé que de 1,3 %, une hausse qui a notamment profité aux salariés en provenance d'Allemagne (+3,9 %). L'augmentation du nombre des frontaliers originaires de France et de Belgique a été nettement plus faible (+0,6 et +0,2 %). Le fort ralentissement observé, malgré le chômage partiel, dans la croissance de l'emploi frontalier luxembourgeois par rapport aux années précédentes est largement dû à la détérioration de la conjoncture dans le secteur privé et de l'intérim où les frontaliers originaires de France sont particulièrement nombreux.

Discrimination des frontaliers à la suite de la crise économique et financière ?

Au début de 2009, de nombreux articles de presse au Luxembourg et dans les régions voisines avaient laissé entendre que les frontaliers étaient davantage touchés par les licenciements que les travailleurs résidents. Pour vérifier ces affirmations, il y a lieu d'examiner les caractéristiques du marché de l'emploi luxembourgeois. Au Grand-Duché, les frontaliers occupent 80 % des emplois intérimaires qui sont les premiers concernés par les licenciements en situation de crise. Par ailleurs, en raison de leur âge, de leur ancienneté dans l'entreprise et de la branche d'activité, les frontaliers sont, beaucoup plus fréquemment que les salariés résidents, titulaires de contrats à

durée déterminée qui, en temps de crise, ne sont renouvelés qu'avec une certaine retenue. Enfin, il faut mentionner la proportion importante des frontaliers dans le secteur privé qui, contrairement au secteur (semi-)public où les Luxembourgeois sont surreprésentés, est bien plus étroitement tributaire de la conjoncture. Dans ce contexte, il apparaît clairement que les frontaliers sont davantage touchés par les effets de la crise économique et financière que les salariés résidents non pas du fait de discriminations, mais en raison des particularités du marché de l'emploi luxembourgeois.

Le nombre des frontaliers allemands travaillant au Luxembourg ne cesse d'augmenter

En 2008/2009, le nombre des frontaliers travaillant au Luxembourg n'a pas progressé aussi fortement que les années précédentes ; dans ce contexte, les Allemands enregistrent toutefois le meilleur résultat. Le flux des frontaliers originaires de Sarre, passant de 3 384 à 7 156 personnes, a plus que doublé durant les six dernières années. Entre juin 2008 et juillet 2009, son taux de croissance était toujours relativement satisfaisant (+8,2 %). En Rhénanie-Palatinat également, le nombre des frontaliers travaillant au Luxembourg a nettement augmenté au cours des six dernières années, affichant une hausse d'environ deux tiers (62,3 %). Jusqu'en 2008, le taux de progression annuel se situait entre sept et onze pour cent. Au moment de la crise économique et financière (2008/2009), le flux des travailleurs vers le Luxembourg n'a progressé que de 1,1 %, ce qui représente une hausse de 262 emplois. Dans le sillage du redressement du marché de l'emploi luxembourgeois, il faut toutefois s'attendre à de nouvelles augmentations du nombre des frontaliers en provenance d'Allemagne.

La baisse du nombre des frontaliers de la France vers l'Allemagne se confirme

Dès le début de la présente décennie, le flux des frontaliers de la France vers l'Allemagne régresse. Certes, les chiffres de l'emploi frontalier se sont légèrement redressés en Rhénanie-Palatinat en 2008. Toutefois, à la suite de la crise (2008/2009), ils ont fortement diminué pour ne plus atteindre que 4 965 personnes, retrouvant ainsi leur niveau de 2005. En Sarre également, le nombre des frontaliers originaires de France ne cesse de reculer depuis quelques années. En 2008/2009, il est, pour la première fois depuis 1997, passé sous la barre des 20 000. Ces évolutions sont le reflet des pertes d'emploi dues à la crise et qui ont, malgré le recours au chômage partiel et aux comptes épargne-temps, particulièrement frappé le domaine de l'automobile, l'industrie manufacturière et les services aux entreprises dans les deux Länder allemands. Les frontaliers ont eux aussi été touchés, d'autant plus qu'ils sont très nombreux dans ces secteurs.

La Lorraine

En dépit d'une faible progression seulement du nombre des

particulièrement touchée par le ralentissement de la croissance dans les régions voisines – stagnation du nombre des frontaliers sortants

frontaliers sortants en 2008/2009 (+0,3 %), c'est la Lorraine qui envoie le plus de travailleurs dans les autres composantes de la Grande Région. Toutefois, les hausses n'y sont plus aussi fortes que ces dernières années. Le flux le plus important – à destination du Luxembourg – n'a en effet progressé que de 1,4 % en 2008/2009, celui vers la Belgique, de 2,2 %. La conséquence en est que la Lorraine a, notamment dans les zones proches de la frontière, enregistré une nette augmentation du nombre des demandeurs d'emploi parmi lesquels figurent beaucoup d'anciens frontaliers.

Stabilité dans l'évolution du flux des frontaliers de la France vers la Wallonie ; le Nord-Pas-de-Calais principale région d'origine

Plus de 96 % des frontaliers entrants en Wallonie sont originaires de France ; leur nombre a régulièrement progressé durant ces dernières années. Entre 1998 et 2001, le flux des frontaliers entrants a enregistré une hausse annuelle de plus de 10 % ; depuis 2002, celle-ci n'atteint plus que 7,5 % en moyenne. De la mi-2008 à la mi-2009, le nombre des frontaliers entrants a augmenté de 5,6 %. Ainsi la tendance à une forte croissance des années précédentes s'est-elle confirmée. Les trois quarts environ des frontaliers entrants travaillent dans la province de Hainaut, ce qui donne à penser que la région française du Nord-Pas-de-Calais constitue ici la principale zone de recrutement.

Thème phare : Les enjeux du placement de main-d'œuvre transfrontalier sur le marché de l'emploi de la Grande Région – Présentation d'une sélection de résultats du projet OPTI-MATCH de l'OIE

On cherche le travail là où il y en a. Pour la mobilité des travailleurs comme pour celle des entreprises, les frontières nationales constituent de moins en moins un obstacle à cet égard. La situation est toutefois plus compliquée pour les organismes publics de placement de main-d'œuvre. Leur mission de conseil est en effet largement tributaire des champs d'application des législations nationales dont ils relèvent. Simultanément, l'administration de l'emploi se trouve dans toutes les composantes de la Grande Région dans un processus de restructuration – plus ou moins avancé selon les endroits. Celui-ci est axé en priorité sur l'amélioration des structures et des procédures du placement de main-d'œuvre. Par ailleurs, le placement public se trouve partiellement en concurrence avec des prestataires privés qui interviennent dans certains secteurs et segments du marché de l'emploi.

Il y avait lieu, dans le cadre du projet 'OPTI-MATCH' soutenu par le programme Interreg IV A Grande Région, d'analyser les potentiels et la qualité du placement de main-d'œuvre transfrontalier dans la Grande Région et de dégager des champs d'action en vue d'une amélioration. Dans la partie empirique du projet, les forces et les faiblesses du processus d'harmonisation de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi transfrontalier ont, dans un certain nombre de pôles d'emploi (territoires de dimension réduite présentant une dynamique de développement et un intérêt pour le marché de l'emploi transfrontalier) été étudiées du point de vue des acteurs intervenant sur place en se fondant sur des entretiens d'experts.

A cet effet, le choix s'est porté sur des acteurs du placement de main-d'œuvre régional et

local du secteur d'Arlon en Wallonie, de l'agence pour l'emploi de la Sarre, en se concentrant sur Sarrebruck et Merzig, du territoire relevant de la compétence de l'agence pour l'emploi de Trèves en Rhénanie-Palatinat, en mettant l'accent sur les districts de Trèves-Ville et de Trèves-Saarburg, ainsi que sur les zones d'emploi de Longwy et de Sarreguemines en Lorraine. Au Luxembourg, principale destination des frontaliers dans la Grande Région, des entretiens ont été menés à la fois à Luxembourg-Ville et dans les régions du sud situées à proximité de la frontière. Au total, plus de 50 acteurs du placement de main-d'œuvre ont été interviewés entre février et avril 2010 ; l'on a, à cette occasion, tenté d'en considérer les différentes formes – qui, dans les régions, revêtent une importance variable. L'accent a toutefois été nettement placé sur les organismes publics (29 entretiens). Cependant, des agences privées, y compris des sociétés de travail temporaire (15 entretiens au total), ainsi que des structures semi-publiques qui, sur le fondement d'une organisation privée, agissent pour le compte de l'Etat (7 entretiens) ont également été consultées. Une sélection des résultats obtenus et des conclusions sera présentée ci-dessous, en s'attachant cependant tout particulièrement, conformément à leur rôle dans la pratique, aux organismes publics de placement.

Les explications sont complétées des rapports relatifs aux deux thèmes transversaux « La flexicurité et les nouvelles formes de travail - Etude comparative pour la Grande Région » et « Besoins et évolutions en matière de qualifications dans un contexte transfrontalier ». D'une manière générale, ces thématiques avaient pour objet d'étudier, sur le fondement d'analyses secondaires, les aspects de la segmentation ou de la perméabilité du marché de l'emploi de la Grande Région ainsi que les exigences en matière de qualification des travailleurs et les besoins des entreprises dans ce domaine.

Renforcement de l'autonomie locale des organismes de placement publics dans le contexte transfrontalier

A l'exception du Luxembourg, le phénomène des marchés de l'emploi transfrontalier est, dans une perspective nationale, plutôt marginal dans tous les autres pays de la Grande Région. De ce fait, son rôle n'est que très secondaire pour la politique de l'emploi nationale et les organismes publics de placement. Pour les territoires de l'espace de coopération dans lesquels les flux de frontaliers entrants et sortants influent fortement sur la situation du marché de l'emploi, il en est bien sûr tout autrement. Toutefois, afin de pouvoir placer la politique d'action au niveau régional et local dans une perspective transfrontalière, il est important de déterminer dans quelle mesure l'organisation de la direction et le système de gestion des organismes publics de placement, avec leurs modèles dominants et le cadre légal qui leur est imposé, offrent des marges de manœuvre permettant une adaptation, axée sur les besoins et les problèmes, aux conditions et exigences spécifiques sur place. Globalement, cela équivaldrait à la suppression des structures centralisées au profit d'un renforcement d'une décentralisation elle-même servie par des stratégies différenciées, localement et régionalement, permettant une orientation souple et individuelle des processus de placement en fonction des besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Le placement transfrontalier est une forme à part du placement transnational

Les concepts et procédés qui ont été développés pour le placement de main-d'œuvre international ne peuvent être appliqués à l'identique au marché de l'emploi transfrontalier se déroulant sur un espace réduit. Au plan régional, la mobilité transfrontalière des salariés obéit à ses propres modes de fonctionnement, a ses propres besoins d'action. Le marché du travail transfrontalier accroît les chances des demandeurs d'emploi de trouver un poste adéquat, voire sur mesure. De la même manière, les entreprises disposent d'un potentiel bien plus important pour couvrir leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée. Ainsi le marché de l'emploi transfrontalier et, par voie de conséquence, le placement au-delà de la frontière constitue-t-il un instrument important d'annihilation de l'effet séparateur des frontières nationales. Sur un marché de l'emploi grand-régional comptant plus de 200 000 frontaliers, le placement transfrontalier devient progressivement la règle.

Davantage de transparence pour une meilleure harmonisation transfrontalière de l'offre et de la demande

Dans le contexte du placement de main-d'œuvre transfrontalier, il est indispensable de posséder des connaissances détaillées de la situation du marché de l'emploi ainsi que de la structure et de l'organisation du placement de main-d'œuvre de l'autre côté de la frontière. Les résultats de l'enquête menée dans le cadre du projet OPTI-MATCH révèlent que, dans la Grande Région, le placement transfrontalier est principalement assuré par quelques acteurs seulement qui mettent à profit leurs connaissances et leurs contacts individuels. Considérant la dimension et la dynamique de développement du marché de l'emploi transfrontalier, ces processus d'échange ne pourront plus, à long terme, reposer uniquement sur l'engagement personnel de quelques-uns. En complément, il sera nécessaire de mettre en place des processus d'échange institutionnalisés entre les organismes de placement de part et d'autre de la frontière et, notamment, une procédure éprouvée d'échange d'informations standardisé par-delà la frontière. Il faudra par ailleurs développer, à l'intention des acteurs du placement de main-d'œuvre, des offres de formations continues plus ciblées, plus adaptées et, si possible, transfrontalières.

Le problème particulier des compétences

De la même façon, un profilage adéquat constitue un point de départ incontournable pour un processus de placement efficace ; c'est de cette manière seulement qu'il pourra être procédé à une harmonisation appropriée de l'offre et de la demande au sens d'une intégration durable. Ainsi la visibilité des compétences est-elle essentielle pour évaluer le rôle de la formation et de la reconnaissance des diplômes dans le succès des processus de placement. Dans le quotidien du marché de l'emploi transfrontalier, les employeurs s'attaquent de plus en plus aux problèmes

évoqués en se référant toujours davantage aux compétences réelles des candidats et moins aux certificats et diplômes présentés.

*Suppression
d'obstacles légaux
dans le domaine du
placement
transfrontalier*

La Grande Région se situe à la jonction des frontières extérieures de quatre états nationaux, et donc de quatre espaces juridiques différents. Il en résulte des obstacles pour le placement transfrontalier qui, à l'échelon régional et local, ont jusqu'à présent pu être surmontés avant tout grâce à l'engagement individuel de quelques-uns. Dans le contexte transfrontalier, les effets des différences dans les systèmes juridiques actuels constituent aujourd'hui encore *de facto* une barrière juridique pour le placement public lui-même fondé sur les législations nationales et leurs champs d'application. Une ouverture transfrontalière dans le système des dispositions juridiques en vigueur est donc nécessaire. Il s'agit là d'un premier champ d'action important pour la « Task Force frontaliers » actuellement mise en place.

*Perspectives d'un
placement
transfrontalier commun
dans la Grande Région*

Les résultats des enquêtes menées dans le cadre du projet OPTI-MATCH montrent que les organismes de placement de main-d'œuvre de toutes les composantes de la Grande Région se voient confrontés à des problèmes similaires qu'ils ne pourront au final résoudre que conjointement. De ce point de vue, une organisation ciblée et un soutien du placement de main-d'œuvre transfrontalier peuvent représenter une première étape vers une exploitation résolument tournée vers l'avenir des ressources et potentiels communs de la Grande Région. De cette logique résulte la nécessité d'un suivi transfrontalier commun de la main-d'œuvre dans la Grande Région.

*Besoins et évolutions
en matière de
qualifications dans un
contexte transfrontalier*

Ce rapport thématique rédigé dans le cadre du projet OPTI-MATCH poursuit un triple objectif. Il entend d'abord donner un aperçu des dispositifs existants dans la Grande Région en matière d'anticipation des besoins d'emplois et de qualifications. Il analyse ensuite les sources d'information dont les acteurs du processus d'appariement sur le marché de l'emploi (services publics de l'emploi et agences d'intérim) font usage. Finalement il décrit les besoins en matière de qualifications que ces acteurs identifient sur leur champ de compétence territorial. Si de nombreuses enquêtes d'anticipation des emplois et des qualifications à l'échelle régionale sont menées, des initiatives interrégionales visant à déterminer les pénuries de compétences et de qualifications au niveau de la Grande Région sont en revanche rares, alors qu'elles pourraient apporter plus d'anticipation et de transparence sur le marché de l'emploi transfrontalier. Concernant les sources d'informations sur l'offre d'emploi dans les régions frontalières voisines, on constate la prédominance de réseaux interpersonnels

et de démarches d'informations personnelles de la part des acteurs du processus d'appariement sur des sources d'information institutionnelles. En ce qui concerne les difficultés de recrutement des employeurs que les acteurs du processus d'appariement observent sur leur champ d'activité, on relève différentes situations, d'une part dues à des phénomènes de concurrence entre régions et sous-régions pour attirer la main d'œuvre qualifiée, d'autre part à des conditions de travail difficiles dans certains métiers ou secteurs ou encore à la transition d'activités industrielles vers des activités de services.

La flexicurité, considérée comme un idéal de politique sociale au niveau européen

Apparue au nord de l'Europe dans les années 90, la notion de flexicurité est la contraction des mots « flexibilité » et « sécurité ». Le concept, qui est devenu un idéal de politique sociale au niveau européen, s'appuie sur quatre piliers : la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles pour l'employeur et le salarié, des systèmes de protection sociale modernes encourageant l'emploi et la mobilité, des politiques actives du marché du travail facilitant le retour vers l'emploi, une stratégie globale d'apprentissage tout au long de la vie garantissant l'employabilité. La flexibilité du marché du travail constitue, aux yeux de beaucoup d'employeurs et de gouvernements en Europe la garantie principale d'une compétitivité accrue et d'une meilleure adaptation aux marchés fluctuants. Le rapport analyse les différentes approches de la flexicurité dans les quatre pays de la Grande Région dans le cadre de la législation existante.

Le contrat à durée indéterminée reste la forme normale des relations de travail dans les quatre pays de la Grande Région

L'étude des législations des quatre pays concernés, l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg, fait apparaître que le contrat de travail à durée indéterminée reste la forme normale et la plus répandue des relations de travail, même si des différences existent entre les différents pays. Dans le but d'assouplir le contrat à durée indéterminée, l'allongement de la période d'essai et la rupture conventionnelle du contrat de travail ont été introduits en France en 2008.

Les emplois à durée limitée sont encadrés par une législation stricte mais exposent les salariés aux fluctuations économiques

La flexibilité du travail est l'un des moyens permettant aux entreprises de s'adapter aux évolutions de la demande et de l'environnement. Nombre d'entre elles font usage des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaires dans les quatre pays étudiés. Cette flexibilité est l'une des composantes de leur réactivité industrielle. Les emplois à durée limitée sont encadrés par une législation stricte visant à améliorer les conditions de travail pour une égalité de traitement entre tous les salariés. On constate néanmoins que les salariés en contrat à durée limitée sont exposés aux fluctuations économiques et que

les moins dotés d'entre eux (diplôme, qualification, expérience....) entretiennent la récurrence entre emplois courts et chômage

Le télétravail est réservé aux cadres et aux professions intellectuelles. Le portage salarial correspond à un souhait de travailler de façon autonome

D'autres formes atypiques de travail, répondant au besoin de flexibilisation du marché du travail, se développent dans les quatre pays de la Grande Région. C'est le cas du temps partiel, souvent lié à des contraintes familiales et économiques que supportent les femmes, mais qui concerne également les hommes jeunes. S'il permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, il est assez fréquemment imposé à des personnes qui n'ont pas trouvé d'autre emploi. Le télétravail, réservé surtout aux cadres et professions intellectuelles, a connu une forte augmentation entre 2000 et 2005. Le portage salarial reste une forme de travail encore peu répandue mais correspond de plus en plus en France, chez les salariés et notamment les cadres, à un souhait de travailler de façon autonome.

Le système de prise en charge du demandeur d'emploi s'accompagne de politiques actives du marché du travail

Le concept de flexicurité suppose une grande fluidité du marché du travail et sous-entend une moindre protection contre le licenciement associé à une protection sociale généreuse entre les périodes d'emploi. A ce titre, l'Allemagne et la France présentent une législation plus protectrice que la Belgique et le Luxembourg, même si la loi de protection contre le licenciement a été assouplie avec les lois Hartz en Allemagne. Le système de prise en charge du demandeur d'emploi, qui s'est particulièrement durci en Allemagne, est accompagné dans tous les pays de politiques actives du marché du travail, visant à accélérer la reprise du travail.

La formation continue : souvent un outil pour le maintien dans l'emploi, davantage qu'un instrument de promotion de la mobilité

La formation tout au long de la vie, qu'elle s'adresse au salarié ou au demandeur d'emploi, est un élément de la flexicurité, puisqu'elle renforce l'employabilité et sécurise le parcours des salariés. De nombreux dispositifs existent pour les demandeurs d'emploi dans les pays étudiés, mais semblent utilisés avec circonspection, et s'adresser surtout à un public de jeunes peu qualifiés. Un système élaboré de formation professionnelle continue est accessible aux salariés. Toutefois les dispositifs existant sont souvent utilisés pour l'adaptation à un poste de travail, notamment en Lorraine, en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, tandis les systèmes luxembourgeois et wallons présentent une ouverture plus prononcée. En ce sens la formation continue constitue souvent un outil pour le maintien dans l'emploi, davantage qu'un instrument de promotion de la mobilité pour les salariés.

Il faut prévenir les

La flexibilisation du marché du travail est une réalité dans les

*risques de
segmentation induits
par la flexibilisation du
marché du travail*

quatre pays de la Grande Région et elle est encadrée par des évolutions législatives. D'autres évolutions doivent suivre, afin de tendre vers un traitement égal de tous les salariés. En effet, un risque de segmentation du marché de l'emploi existe qui favorise les travailleurs en contrat à durée indéterminée, mieux formés et protégés. Les demandeurs d'emploi et les personnes qui occupent des emplois précaires doivent bénéficier de mesures de soutien pour accéder plus facilement au marché du travail ou de tremplins pour progresser vers un emploi acceptable.

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

1. Remarques préliminaires sur la méthodologie

Le septième rapport de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi (OIE) destiné au 12^{ème} Sommet de la Grande Région actualise les indicateurs du marché de l'emploi dans la Grande Région. Il met à jour les données structurelles conformément à la procédure concertée avec les partenaires du réseau et appliquée avec succès par le passé. Les données statistiques existantes sont mises en cohérence avec celles de l'enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat et complétées par d'autres informations des Offices statistiques et Agences de l'emploi. On s'est efforcé, dans la mesure du possible, d'intégrer des séries chronologiques relativement longues afin de relativiser les évolutions de l'année précédente et de mieux cerner les tendances d'évolution à long terme.

Mise à jour des données

En regard des différentes sources de données et des particularités régionales et nationales, les données statistiques ne portent pas toutes sur des périodes identiques. Pour cette raison, il est compréhensible qu'il faille accepter quelques manques quant à l'actualité des données utilisées. L'équipe s'est toutefois efforcée d'utiliser les données les plus récentes disponibles ; pour l'essentiel, les données se rapportent, sauf indication contraire, aux années 2008 / 2009 et correspondent à la situation juin/juillet 2010.

Eurostat

L'enquête communautaire sur les forces de travail², mise à disposition par Eurostat, est la principale source de données harmonisée sur les marchés régionaux de l'emploi. Il s'agit d'un sondage effectué auprès de ménages privés³ 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.⁴ Les instituts et services statistiques nationaux des pays participants sont responsables de la réalisation de l'enquête et communiquent leurs résultats à Eurostat selon un plan de codage défini. Eurostat se charge de la coordination et du traitement des données et garantit par là même l'utilisation de concepts et de définitions homogènes en conformité avec les principes du Bureau International du Travail ainsi que d'un système commun de classification et de nomenclature, de sorte que chaque pays recense un nombre donné d'informations conformément à un standard.

Eurostat dispose donc de données harmonisées dans les domaines de la population, de l'emploi et du marché du travail et de taux comparables au niveau européen. En général, ces données sont différenciées selon l'âge et le sexe ; vu que l'EFT n'est qu'un sondage, Eurostat ne présente pas toutes les évaluations différenciées pour toutes les régions.

² A propos du concept et des définitions de l'Enquête communautaire sur les Forces de Travail, voir également les informations en annexe du rapport (glossaire).

³ Englobant toutes les personnes à partir de 15 ans vivant dans des ménages.

⁴ 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.

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

Les données mentionnées sont disponibles dans la banque de données REGIO d'Eurostat sur Internet pour les différentes composantes de la Grande Région.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 les possibilités d'évaluation sont souvent limitées au niveau régional à cause du faible nombre de données. L'interprétation des données disponibles doit pour cette raison tenir compte des points suivants :

- ▶ Bien que les définitions et nomenclatures soient les mêmes, les données statistiques des différentes composantes de la Grande Région ne sont pas forcément disponibles, voire comparables. Des divergences peuvent toujours survenir du fait de réglementations non contraignantes au niveau national (par exemple l'affectation de différentes entreprises à des branches économiques ou le recensement des jeunes chômeurs de moins de 25 ans en Wallonie / Belgique).⁷
- ▶ Du fait d'une modification méthodologique, Eurostat dispose pour les statistiques sur le marché de l'emploi d'une série chronologique et historique allant jusqu'en 2001 et d'une série chronologique depuis 1999.⁸ Les méthodes de calcul étant différentes, on ne peut exclure des divergences entre les deux séries ; c'est pourquoi nous recourons uniquement à la deuxième série.
- ▶ Les séries chronologiques peuvent parfois être incohérentes. Suite à l'ajustement de l'enquête continue, les données lorraines et luxembourgeoises par exemple présentent des incohérences en 2003.
- ▶ 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 notamment au Luxembourg.
- ▶ La Communauté Germanophone de Belgique (CG) participe désormais également à l'enquête sur les forces de travail (affectation au niveau NUTS 3) de sorte que l'on dispose 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. S'agissant des chiffres mentionnés dans le présent rapport, il faut toutefois tenir compte des points suivants :

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).

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

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

- Les données concernant la structure des activités de la CG ont été calculées et fournies par l'IWEPS pour les années 2000 à 2002 et par le Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) à partir de 2003, sur la base d'une méthode élaborée conjointement avec l'IWEPS. Les chiffres du Steunpunt WSE correspondent à une valeur moyenne de l'année considérée, qui se compose des moyennes des quatre trimestres (c'est-à-dire la moyenne de la valeur le dernier jour du trimestre précédent et du trimestre présenté).
- Concernant les flux de frontaliers de la CG de Belgique, il convient de tenir compte du fait – indépendamment de l'enquête sur les forces de travail – que depuis 2007, le seul fournisseur de statistiques sur les frontaliers du Steunpunt WSE est l'INAMI-RIZIV, contrairement aux années précédentes au cours desquelles d'autres sources avaient également été évaluées. Les données de l'INAMI-RIZIV collectées par circonscriptions au 30 juin sont analysées par le Steunpunt comme des valeurs annuelles, mensuelles et intégrées à ce titre dans le calcul. La répartition par classes d'âge et par commune des travailleurs frontaliers est effectuée sur la base d'une enquête socio-économique. Seuls les salariés de la province de Liège migrant vers le Luxembourg (et donc également ceux de la CG) font l'objet d'une répartition par classes d'âge et par codes de communes déterminés par l'IWEPS. Les valeurs empiriques des années précédentes ont montré que le nombre de frontaliers décompté par l'INAMI-RIZIV est généralement plus faible que celui mentionné par les autres sources. Cela se traduit par des décalages non négligeables dans la structure des activités de la CG, où le travail frontalier joue un rôle significatif.⁹

Données des Offices statistiques

En 2006, les Offices statistiques de la Grande Région ont mis en place leur portail statistique qui permet d'accéder à un grand nombre de données économiques et sociales harmonisées au sein de la Grande Région. La structure et le contenu du portail statistique sont similaires à ceux de l'annuaire statistique de la Grande Région et des Statistiques en bref. Parallèlement à l'évolution démographique, les graphiques sur l'emploi salarié par secteur économique notamment se basent sur les données tirées des Comptes Nationaux et mises à disposition par les instituts statistiques, ces dernières tenant compte des flux frontaliers du fait de la référence au lieu de travail et permettant de ce fait, pour le Luxembourg notamment, de reproduire le niveau de l'emploi avec une plus grande fiabilité. Les lacunes existantes ont été comblées, dans la mesure du possible, par l'équipe. Pour pouvoir décrire également les répercussions de la crise économique et financière en 2009, qui n'étaient pas encore couvertes par les données de l'Enquête communautaire sur les Forces de travail à la date d'établissement du rapport, nous avons utilisé en plus les données des agences de l'emploi et d'autres sources officielles. A cette date, il s'agit ici souvent de chiffres provisoires susceptibles d'être modifiés ultérieurement - y compris avec un effet rétroactif sur des séries chronologiques

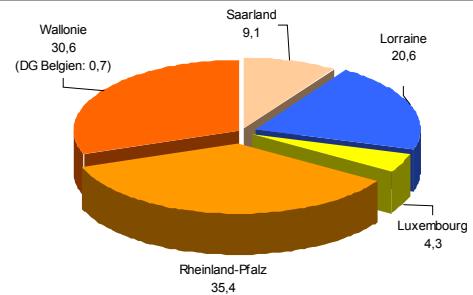
⁹ Données détaillées sur la méthodologie du WSE et les corrections apportées en mars 2009 disponibles à l'adresse suivante : <http://www.Steunpuntwse.be> → Cijfers → Vlaamse Arbeidsrekening → Definities & logboek.

2. Evolution démographique

2.1 Structure et évolution de la population de la Grande Région

Au début de l'année 2009, la Grande Région compte près de 11,4 millions d'habitants¹⁰, ce qui représente 2,3 % de la population de l'Union européenne (UE des 27). Avec une population de plus de quatre millions d'habitants, la Rhénanie-Palatinat est de loin la composante régionale la plus peuplée, suivie de la Wallonie avec 3,5 millions de personnes. Près de deux tiers des habitants de la Grande Région ont leur domicile dans l'une de ces deux composantes. Suit en troisième position la Lorraine, avec début 2009 près de 2,3 millions d'habitants et ainsi un bon cinquième de la population de l'espace de coopération. La Sarre et le Luxembourg, les composantes les plus petites de la Grande Région, réunissent avec respectivement un million et environ 494 000 habitants, près de 9,1 et 4,3 % de la population de la Grande Région ; suit la Communauté germanophone de Belgique qui, avec ses 74 500 habitants, représente une part de 0,7 %.

Poids des régions dans la population totale de la Grande Région au 1^{er} janvier 2009 (en %)



Calculs IBA / OIE ; source :
 Sarre, Rhénanie-Palatinat : Statistiques démographiques périodiques
 Lorraine : INSEE, Estimations localisées de population
 Luxembourg : Population calculée par le STATEC
 Wallonie / CG de Belgique : INS, Statistiques démographiques (2009 : Registre national)

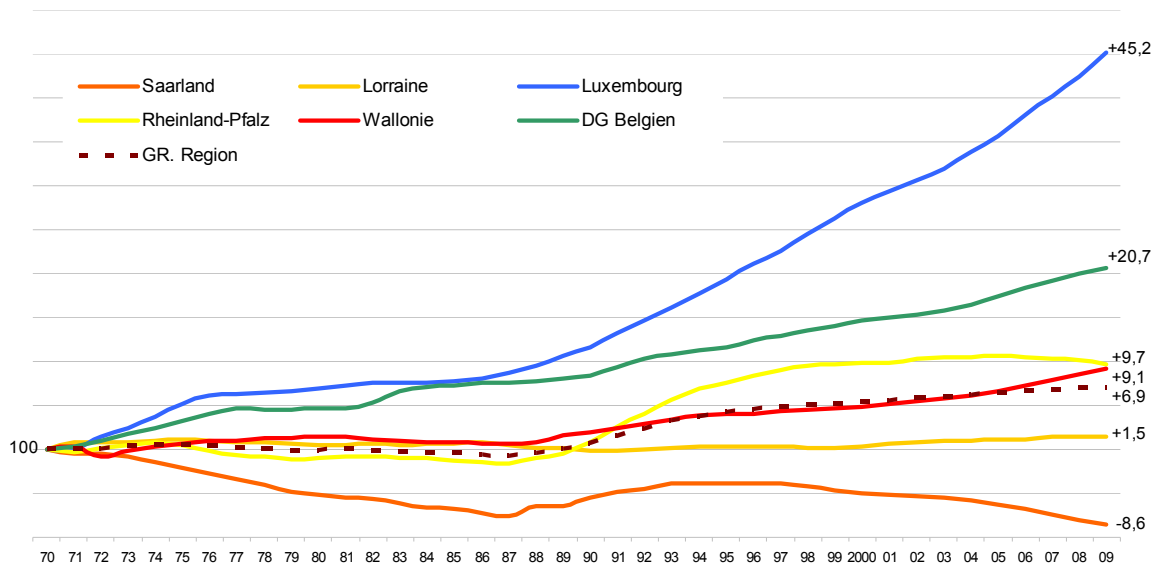
Une évolution démographique globalement positive à long terme, mais plus faible que la moyenne européenne

Au début de l'année 2009, la Grande Région, avec 11,4 millions d'habitants, enregistre près de 739 000 personnes de plus qu'en 1970 (soit 6,9 %). La comparaison au niveau européen montre que la Grande Région connaît une évolution démographique nettement plus faible que l'UE des 27, où le nombre d'habitants augmente de 14,8 % durant la même période. L'ampleur et la composition de la croissance démographique sont l'objet de fortes variations au fil du temps. Du début des années 70 jusqu'en 1987, les chiffres démographiques de la Grande Région reculent presque continuellement pour amorcer ensuite une phase de croissance durable. Cette augmentation est particulièrement sensible jusqu'en 1997 : au cours de cette période, marquée par des flux migratoires importants en provenance des pays d'Europe centrale et orientale, la Grande Région bénéficie d'un gain de population de près de 590 000 personnes (soit 5,6 %). Au début de l'année 1994, la population de l'espace de coopération franchit ainsi pour la première fois, la barre des 11 millions d'habitants.

¹⁰ En raison d'une modification des statistiques démographiques en Belgique – qui a d'ailleurs été à l'origine de vives réactions dans le pays, il était impossible, au moment de l'établissement du présent rapport, d'obtenir des données sur la population de la Wallonie et de la Communauté germanophone de Belgique pour 2009, avec, bien entendu, des répercussions sur les chiffres concernant la structure et les mouvements de la population. Afin toutefois de pouvoir procéder à une première actualisation, au moins au regard de la population globale, l'on s'est, à titre de remplacement, servi des données du Registre national. A la fois pour la Grande Région dans son ensemble et pour la Wallonie ainsi que pour la Communauté germanophone de Belgique, les données démographiques ci-dessous doivent être considérées comme provisoires.

Evolution de la population globale entre 1970 et 2009 (en %)

Respectivement au 1^{er} janvier, 1970 = 100 %



Calculs IBA / OIE ; source :

Sarre, Rhénanie-Palatinat : Statistiques démographiques périodiques

Lorraine : INSEE, Estimations localisées de population

Luxembourg : Population calculée par le STATEC

Wallonie / CG de Belgique : INS, Statistiques démographiques et recensements de la population (2009 : Registre national)

Une croissance démographique en nette perte de vitesse depuis la fin des années 1990

On observe des gains de population constants au cours des années suivantes, s'atténuant toutefois depuis la fin des années 1990. L'examen de l'évolution démographique depuis le tournant du millénaire corrobore ce constat : du début de 2000 au début de 2009, la hausse n'est plus que de 175 300 habitants, soit 1,6 %, ce qui se situe une nouvelle fois nettement sous la moyenne européenne où la population a, durant la même période, augmenté de 3,5 (UE des 27) et 5,0 % (UE des15). Si on examine l'évolution actuelle entre 2008 et 2009 sur la base des données disponibles, encore provisoires, il apparaît que la population de la Grande Région stagne même à présent, alors qu'elle continue de progresser au niveau de l'UE (UE des 27 : +0,4% ; UE des 15 : +0,5 %).

Evolution stable au Luxembourg, en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique ...

Les tendances démographiques varient d'une région à l'autre dans l'espace de coopération. La population de la Grande Région augmente au cours des décennies passées sous l'impulsion du Luxembourg, de la Rhénanie-Palatinat et de la Wallonie (ainsi que de la Communauté germanophone de Belgique) ; ces régions compensent ainsi largement la stagnation en Lorraine et la baisse de la population sarroise. L'observation limitée à la période écoulée depuis le début du millénaire indique que le Luxembourg, notamment, (+ 13,3 %), la Communauté germanophone de Belgique (+ 5,2 %) et la Wallonie (+ 4 %) ont enregistré une progression régulière – voire toujours largement supérieure à la moyenne dans le cas du Grand-Duché de Luxembourg ; cette évolution se renforce même dans ces trois régions depuis 2004.

Population en 2009 (au 1 ^{er} janvier)			
Variation par rapport à 2000 en %		Variation par rapport à 2008 en %	
Luxembourg	13,3	Luxembourg	2,0
DG Belgien	5,2	Wallonie	0,5
EU-15/UE-15	5,0	DG Belgien	0,5
Wallonie	4,0	EU-15/UE-15	0,5
EU-27/UE-27	3,5	EU-27/UE-27	0,4
GR. Region	1,6	GR. Region	0,0
Lorraine	1,1	Lorraine	0,0
Rheinland-Pfalz	-0,1	Rheinland-Pfalz	-0,4
Saarland	-3,8	Saarland	-0,6

Calculs IBA / OIE
 Source :
 Sarre, Rhénanie-Palatinat : Statistiques démographiques périodiques
 Lorraine : INSEE, Estimations localisées de population et Recensements de la population (2006)
 Luxembourg : Population calculée par le STATEC
 Wallonie, CG de Belgique : INS, Statistiques démographiques et recensements de la population (2009 : Registre national)
 EU / UE : Eurostat (estimation)

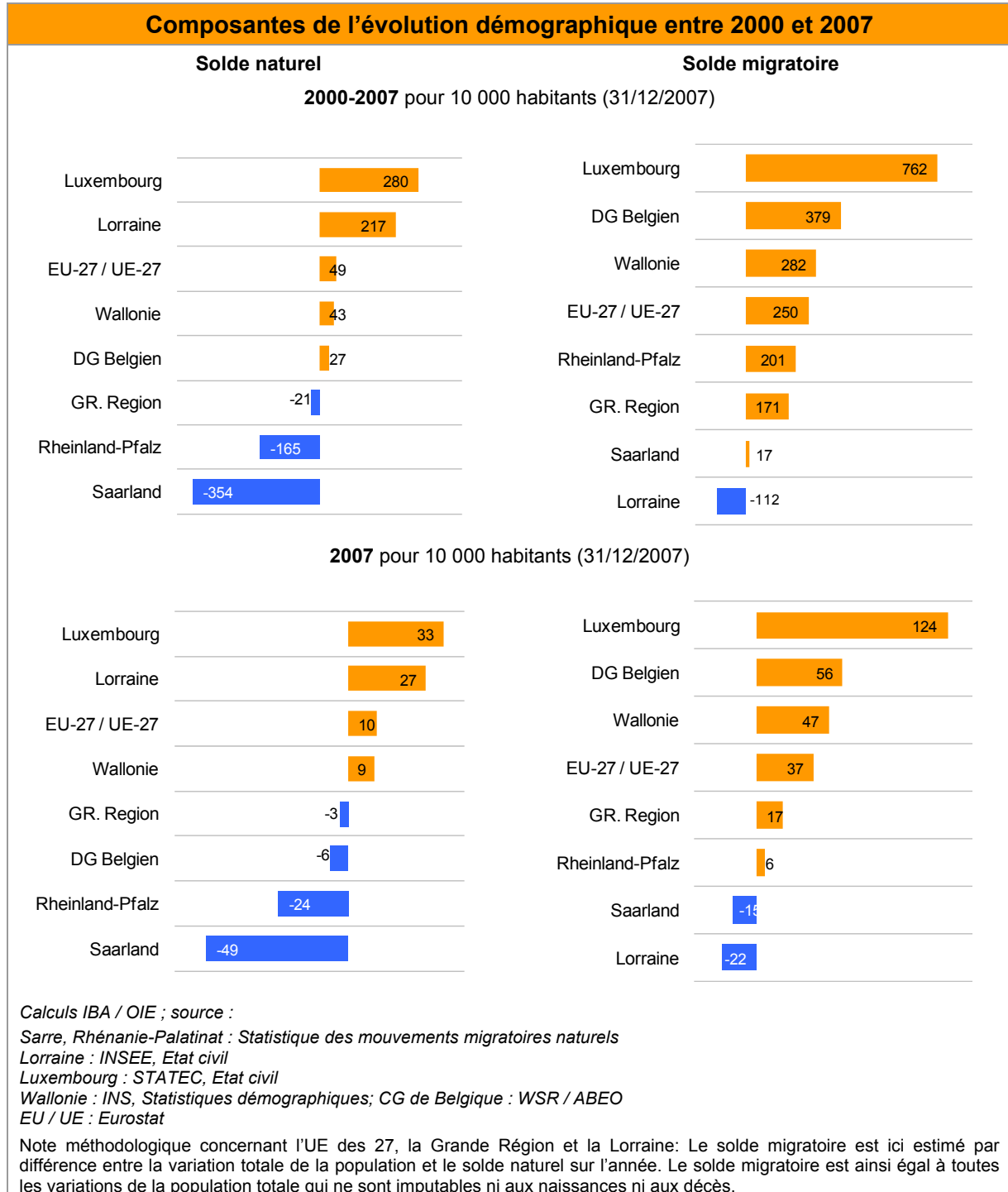
... stagnation, voire déclin de la population en Lorraine, en Sarre et en Rhénanie-Palatinat

Avec une hausse de 1,1 % entre 2000 et 2009, la Lorraine n'enregistre en revanche qu'une dynamique de croissance modérée qui a, de surcroît, stagné ces deux dernières années. Les deux composantes allemandes sont les seules régions de l'espace de coopération à être déjà confrontées à une baisse du nombre d'habitants. La situation en Sarre est d'ailleurs marquée par un déclin de la population depuis le début de 1998. Après une légère amélioration au tournant du millénaire, il s'est récemment à nouveau accentué. Pour la période 2000 - 2009, la Sarre enregistre ainsi, avec une baisse globale de 3,8 %, le bilan démographique le plus mauvais de l'espace de coopération. Le cas de la Rhénanie-Palatinat est quant à lui légèrement différent. Le territoire le plus peuplé de la Grande Région pouvait encore se prévaloir de hausses régulières jusqu'au début de 2005, atteignant ainsi à ce moment-là un chiffre record de 4 061 105 habitants. Début 2006 toutefois, une baisse du nombre d'habitants est enregistrée pour la première fois depuis 1987 – une tendance négative s'étant confirmée, voire accentuée, durant les années suivantes pour s'établir aujourd'hui à -0,4 %.

Davantage de décès que de naissances dans la Grande Région depuis 2002

L'ampleur de la croissance démographique, au même titre que sa composition dans la Grande Région et dans ses composantes, varie fortement au fil du temps. L'espace de coopération assiste depuis les années 1970 à une baisse continue de la natalité sur son territoire : alors que plus de 150 000 naissances sont encore enregistrées en 1970, on n'en compte plus que 120 000 environ en 2000 et à peine 111 000 en 2007 – la baisse du solde naturel ne cessant ainsi de se renforcer. De plus, depuis 2002, le nombre de décès dans la Grande Région dépasse celui des naissances, ce qui se traduit par une décroissance

naturelle de la population. En 2007, on compte 114 820 décès pour 110 944 naissances au total dans l'espace de coopération.¹¹ Pour 10 000 habitants, il y a donc trois décès de plus que de naissances – en 2000, ce rapport était exactement inversé. Sur l'ensemble de la période 2000 à 2007, le déficit du solde naturel s'établit à 21 personnes pour 10 000 habitants. Au niveau européen, le bilan est en revanche constamment positif, à la fois pour la période actuelle et à moyen terme.



¹¹ Pour la Wallonie et la CG de Belgique, l'on ne disposait pas, au moment de l'établissement du présent rapport, de données relatives aux mouvements naturels et physiques de la population en 2008 ; il a donc fallu recourir aux chiffres de 2007 pour l'ensemble de la Grande Région.

Les soldes migratoires positifs constituent, depuis 1987 déjà, le principal moteur de la croissance démographique dans l'espace de coopération

Le bilan démographique malgré tout positif de la Grande Région est par conséquent essentiellement attribuable à l'immigration qui constitue depuis 1987 déjà, la principale composante de la croissance démographique dans l'espace de coopération. En 2007, pour 10 000 habitants, le nombre des arrivants dans la Grande Région a dépassé celui des partants de 17 unités.¹² Entre 2000 et 2007, l'excédent migratoire (calculé par déduction) est estimé à 171 personnes au total pour 10 000 habitants. Comme dans le cas du solde naturel, la Grande Région enregistre, s'agissant des mouvements migratoires, des résultats inférieurs à la moyenne des pays de l'UE des 27. Pour les deux composantes de l'évolution démographique, de fortes disparités s'observent ce faisant entre les différentes régions de l'espace de coopération. Ce sont avant tout les mouvements migratoires qui, durant les périodes marquées par un recul des naissances et une mobilité grandissante au niveau régional, national et international, déterminent la dynamique démographique dans son ensemble. En effet, ils dépendent beaucoup plus que les évolutions démographiques naturelles, de facteurs économiques, politiques et sociaux et sont notamment considérés comme un indicateur d'attractivité pour un pays ou une région. Par ailleurs, ces mouvements migratoires ont également, en raison de leur structure sociodémographique extrêmement sélective, le plus souvent des effets sensibles sur le processus de vieillissement et l'internationalisation. Ils constituent par conséquent un facteur très influent sur l'ampleur du changement démographique et ses tendances.

Les composantes de la croissance démographique varient fortement selon les régions

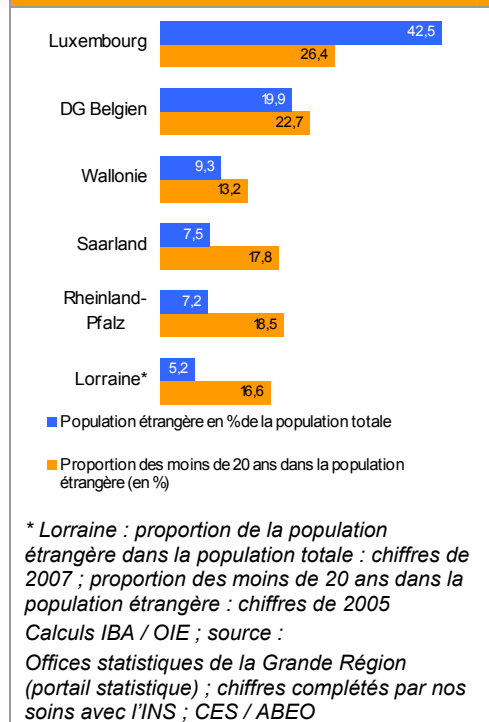
De toutes les composantes de la Grande Région, la **Sarre** présente de loin les chiffres démographiques les plus défavorables. Le recul continu du nombre de ses habitants est essentiellement attribuable à la mouvement naturelle de la population. Année après année, et depuis 1971 déjà, le nombre des naissances en Sarre est inférieur à celui des décès. De plus, cette décroissance naturelle de la population ne cesse de s'amplifier depuis le tournant du millénaire. Pour 10 000 habitants en 2007, on y compte 49 décès de plus que de naissances – en 2000, ce chiffre n'était encore que de 33. Sur l'ensemble de la période 2000 à 2007, le déficit des naissances s'établit à 354 personnes pour 10 000 habitants. Ainsi la Sarre présente-t-elle le plus mauvais bilan en termes d'évolution démographique naturelle parmi l'ensemble des composantes régionales de l'espace de coopération. Alors que dans le passé, l'excédent de décès était, en partie au moins, compensé par l'arrivée de nouveaux immigrants, la balance migratoire, déjà faible jusqu'alors, est négative depuis 2004, renforçant par conséquent encore davantage les pertes de population. Ainsi, en 2007, 17 335 personnes ont emménagé en Sarre, 18 856 prenant la direction inverse. Sur 10 000 habitants, le solde migratoire est donc déficitaire de 15 personnes alors qu'il était encore positif en 2000. A cette date, il y avait, pour 10 000 habitants, 7 arrivants de plus que de partants. En raison de l'excédent migratoire enregistré en début de millénaire, le bilan est toutefois globalement positif (+17 personnes pour 10 000 habitants) entre 2000 et 2007.

¹² Balance migratoire nette calculée à partir de la différence entre les variations démographiques totales et le solde naturel durant une année.

La Sarre doit particulièrement faire face aux fortes pertes de population dues aux migrations internes qui représentent la plus grande part des entrées et départs dans la région (deux tiers environ). Les jeunes âgés de 20 à 40 ans sont les plus nombreux à quitter la Sarre pour étudier ou travailler dans d'autres Länder. Les migrations extérieures connaissent en revanche une tendance bien plus favorable. Même au terme des vagues d'immigration en provenance d'Europe centrale et orientale, elles continuent d'afficher un solde positif, malgré une baisse continue au cours de la dernière décennie. Suite à l'adoption en Allemagne de la loi sur l'immigration en 2000, le nombre de nouveaux immigrants étrangers diminue considérablement et est aujourd'hui inférieur à la moyenne européenne (UE des 15). Ce phénomène a également des répercussions sur la proportion d'étrangers dans la population : après une augmentation enregistrée en Sarre entre la fin des années 1980 et le milieu des années 1990 (passant de 4,5 à près de 7 %), les chiffres se sont largement stabilisés. Au cours de ces dix dernières années, la proportion d'étrangers dans la population sarroise stagne entre 7,3 et 7,6 % ; elle s'élève actuellement, c'est-à-dire début 2008, à 7,5 %. Près de 48 % de la population étrangère est ressortissante d'un pays de l'Union européenne. Les personnes d'origine italienne constituent le plus grand groupe d'étrangers (23,6 %), suivi des Turcs (16,8 %), des Français (8,2 %) et des Polonais (4,1 %). Un peu moins de 18 % de l'ensemble des étrangers ont moins de 20 ans.

Le mouvement de la population prend un tout autre cours et une ampleur différente en **Lorraine**. La région française maintient depuis des décennies un excédent de naissances. Ce solde connaît un recul régulier depuis « l'effet pilule » des années 70 et une courte reprise durant la première moitié de la décennie 1980, mais demeure toutefois largement positif. Avec un excédent de 27 naissances pour 10 000 habitants en 2007 (217 pour l'ensemble de la période 2000-2007), la Lorraine occupe la deuxième place dans le classement régional, derrière le Luxembourg. Toutefois, à l'inverse du Grand-Duché de Luxembourg, l'excédent naturel constitue en Lorraine la principale source de la croissance démographique. Suite à la crise structurelle des industries dominantes, le solde migratoire (calculé par déduction) en Lorraine demeure négatif pendant plusieurs décennies avant de connaître une légère reprise depuis la fin des années 1990 seulement.¹³ La comparaison interrégionale indique cependant que ces pertes se maintiennent à un niveau supérieur à la moyenne. En 2007, il y avait, pour 10 000 habitants, 22 partants de plus que d'arrivants dans la région. Sur l'ensemble de la période depuis 2000, le solde migratoire est déficitaire de 112 personnes pour 10 000 habitants.

Population étrangère en 2008 (au 1^{er} janvier)



¹³ On ne dispose pas de chiffres précis sur les mouvements migratoires, notamment les migrations externes, en Lorraine. L'immigration nette a par conséquent été déduite à partir de la différence entre la croissance démographique totale et le solde naturel.

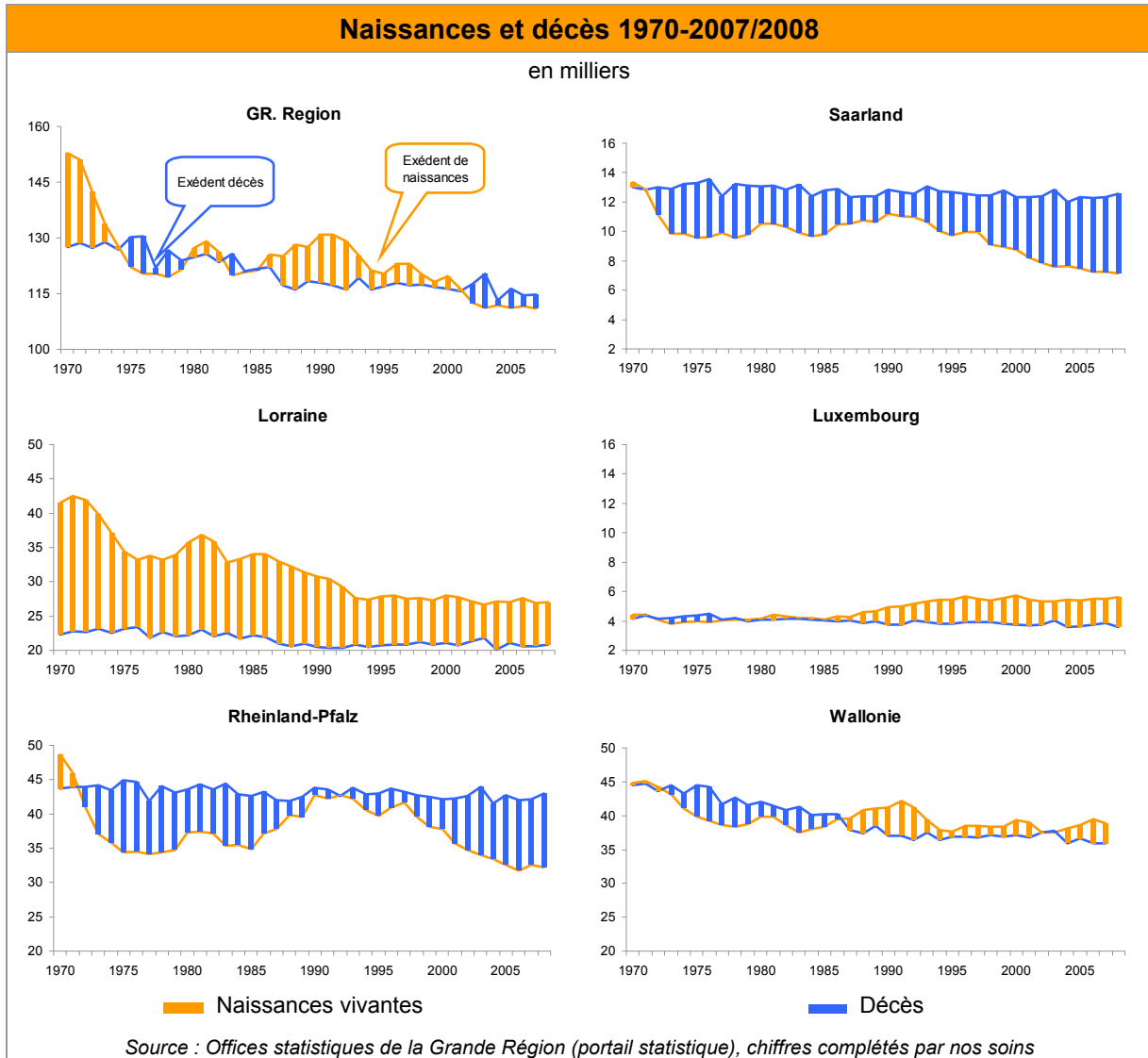
Comme dans le cas de la Sarre, ce sont généralement les personnes en âge de travailler (et ici plus particulièrement les jeunes) qui quittent la région pour se diriger le plus souvent vers les centres économiquement performants de l'intérieur du pays (notamment la région parisienne). L'affaiblissement du déficit migratoire enregistré au cours de la dernière décennie devrait ainsi être essentiellement attribuable au fait que de nombreux frontaliers lorrains se voient offrir des opportunités d'emploi attrayantes au Luxembourg, ce qui les incite à rester dans la région. Par ailleurs, la dynamique économique du Grand-Duché de Luxembourg attire également des immigrants qui élisent alors domicile en Lorraine, à proximité de la frontière. En raison d'un taux d'immigration plutôt bas, la Lorraine compte néanmoins la plus faible proportion d'étrangers parmi les composantes de la Grande Région (5,2 %). La proportion des moins de 20 ans dans la population étrangère se maintient elle aussi à un niveau relativement faible dans la région française (16,6 % en 2005).¹⁴ Près de la moitié des étrangers est originaire d'un pays de l'Union européenne. L'Italie (17,2 %) et l'Algérie (15,2 %) sont les deux principaux pays d'origine des immigrés de la Lorraine. En troisième et quatrième positions arrivent la Turquie (12,3 %) et l'Allemagne (11,5 %).¹⁵

Au **Luxembourg**, les mouvements naturels et migratoires présentent un solde positif depuis de nombreuses années. Ce phénomène s'explique essentiellement par l'immigration élevée qui, eu égard à l'attrait économique du pays et à ses besoins permanents de main-d'œuvre depuis la fin des années 1980, affiche un excédent qui atteint des valeurs inégalées en Europe. En 2007, le Grand-Duché a ainsi enregistré 16 675 arrivées contre 10 674 départs. Pour 10 000 habitants, le solde migratoire est par conséquent positif de 124 personnes – soit une nette progression depuis 2000 (83 personnes pour 10 000 habitants). Sur l'ensemble de la période 2000-2007, cet excédent se monte à 762 personnes pour 10 000 habitants ; le pays occupe ainsi de loin la première place en termes de taux d'immigration nette dans le classement interrégional.

Avec un taux de naissance bien plus élevé que chez les Luxembourgeois, les immigrés contribuent par ailleurs à stabiliser, voire augmenter le solde naturel. En 2007, le nombre des naissances pour 10 000 habitants dépasse celui des décès de 33 personnes. Entre 2000 et 2007, l'excédent des naissances au Grand-Duché s'élève à 280 personnes pour 10 000 habitants – bien plus que dans toutes les autres composantes régionales de l'espace de coopération. Marqué par l'arrivée constante de nouveaux immigrants, le Luxembourg affiche en outre, dans la Grande Région comme en Europe, la proportion la plus élevée d'étrangers dans la population totale : alors qu'elle n'est encore que de 18,4 % en 1970, elle atteint déjà 42,5 % début 2008. Par ailleurs, plus d'un quart de la population étrangère a moins de 20 ans, un taux qui hisse une fois de plus le Luxembourg en tête du classement interrégional. Parmi les étrangers, la communauté portugaise est de loin la plus importante (37 %), suivie de la communauté française (12,9 %), italienne (9,3 %) et belge (8 %). Au total, 86 % des étrangers domiciliés au Luxembourg sont ressortissants d'un pays de l'Union européenne.

¹⁴ On ne dispose pas de données plus actuelles pour la Lorraine.

¹⁵ Chiffres de 2005.



A l'instar de la Sarre, la **Rhénanie-Palatinat** fait face depuis des décennies à un déficit chronique des naissances s'amplifiant depuis quelques années. En 2007, le Land affiche un déficit naturel de 24 personnes pour 10 000 habitants, ce chiffre atteignant 165 personnes pour l'ensemble de la période 2000 – 2007 - un résultat néanmoins plus modéré que chez son voisin sarrois. L'évolution démographique de la Rhénanie-Palatinat est également largement déterminée par les mouvements migratoires, bien davantage que par les naissances et les décès. Jusqu'en 2007, hormis certaines périodes particulières, le Land enregistre toujours plus d'arrivées que de départs. L'immigration atteint des chiffres particulièrement élevés aux lendemains des guerres ainsi qu'à la fin de la décennie 1980 et au début des années 1990, suite aux bouleversements politiques ayant frappé l'Europe centrale et orientale.

Depuis ces dernières années, force est de constater une variation du nombre de sorties, alliée à une tendance à la baisse des arrivées. Jusqu'à présent, la Rhénanie-Palatinat parvient toutefois toujours à maintenir un solde migratoire positif ; celui-ci s'élève à 201 personnes pour 10 000 habitants entre 2000 et 2007. Néanmoins, le solde migratoire a récemment enregistré une baisse importante. Alors qu'en 2000, pour 10 000 habitants, le nombre des arrivants dépassait encore celui des partants de 20 personnes, ce chiffre se

limite à 6 en 2007. Ce phénomène donne lieu à un renversement de tendance en Rhénanie-Palatinat : depuis 2005, l'arrivée de nouveaux immigrants ne peut plus compenser le déficit des naissances, ce qui entraîne depuis lors un recul global de la population.¹⁶ Au début de l'année 2008, la proportion des étrangers dans la population totale est d'environ 7,2 % en Rhénanie-Palatinat.¹⁷ La proportion des moins de 20 ans dans la population étrangère est de 18,5 %. 62 % des personnes étrangères sont issues d'un pays non européen, ce qui représente de loin le taux le plus élevé dans la Grande Région. Il s'agit majoritairement de ressortissants turcs qui, avec 24 % début 2008, forment également la communauté étrangère la plus importante. Suivent à bonne distance la communauté italienne (9,3 %) et la communauté polonaise (7,2 %) ainsi que des immigrants originaires de l'ancienne Serbie-et-Monténégro (6,5%).

Le solde migratoire positif constitue également la première source de la croissance démographique en **Wallonie**. La région affiche en même temps un solde faible, mais encore positif du mouvement naturel de la population. L'observation sur le long terme montre que le nombre des naissances dépasse de nouveau celui des décès après une longue période déficitaire amorcée en 1987 – une tendance interrompue brièvement en 2003. Entre 2000 et 2007, la Wallonie enregistre un excédent naturel de 43 personnes pour 10 000 habitants, et se situe ainsi au milieu du classement des régions de l'espace de coopération (2000 et 2007 : 7 et 9 personnes pour 10 000 habitants annuellement). Cette situation s'explique essentiellement par un taux de mortalité général relativement élevé, lequel rejoint le niveau des deux régions allemandes confrontées à un renversement de leur pyramide des âges. Le taux de natalité enregistré par la Wallonie est en revanche presque analogue à celui de la Lorraine et du Luxembourg où le solde naturel est particulièrement favorable.

Avec un solde migratoire maintenu à 282 personnes pour 10 000 habitants depuis le tournant du millénaire, la Wallonie se situe largement au-dessus de la moyenne de la Grande Région (2000 et 2007 : 14 et 47 personnes pour 10 000 habitants annuellement). Après un bilan relativement modéré entre le milieu et la fin de la décennie 1990, la Wallonie affiche une immigration qui ne cesse de croître depuis 2001 ; avec un solde migratoire positif de près de 17 500 et 16 200 personnes en 2006 et 2007, elle dépasse largement la moyenne. En 2007, on a compté dans cette région, pour 10 000 habitants, 47 arrivées de plus que de départs – un chiffre nettement supérieur à 2000 encore (14 personnes pour 10 000 habitants). Sans doute la Wallonie profite-t-elle ici de sa proximité avec les régions économiquement performantes. Outre le Luxembourg, la métropole bruxelloise attire un nombre considérable d'immigrants, en particulier étrangers, qui élisent pour la plupart domicile dans les localités voisines, en Flandre ou en Wallonie. L'observation limitée à l'intérieur de la Belgique révèle que les flux migratoires internationaux sont principalement dirigés vers la région de la capitale bruxelloise, suivie de la Flandre. Des trois régions belges, Bruxelles enregistre la plus forte croissance démographique au cours de ces dernières années.

¹⁶ En 2008 en Rhénanie-Palatinat, un renversement de tendance s'est également produit en matière d'immigration : pour la première fois depuis 22 ans en effet, le nombre des partants a dépassé celui des arrivants. Il en a résulté que non seulement le solde naturel (-27 personnes pour 10 000 habitants), mais également le solde migratoire (-16 personnes pour 10 000 habitants) étaient déficitaires.

¹⁷ Proportion enregistrée par le registre central des étrangers. Les données calculées à partir du niveau de population et les résultats du recensement trimestriel indiquent un taux de 7,8 %.

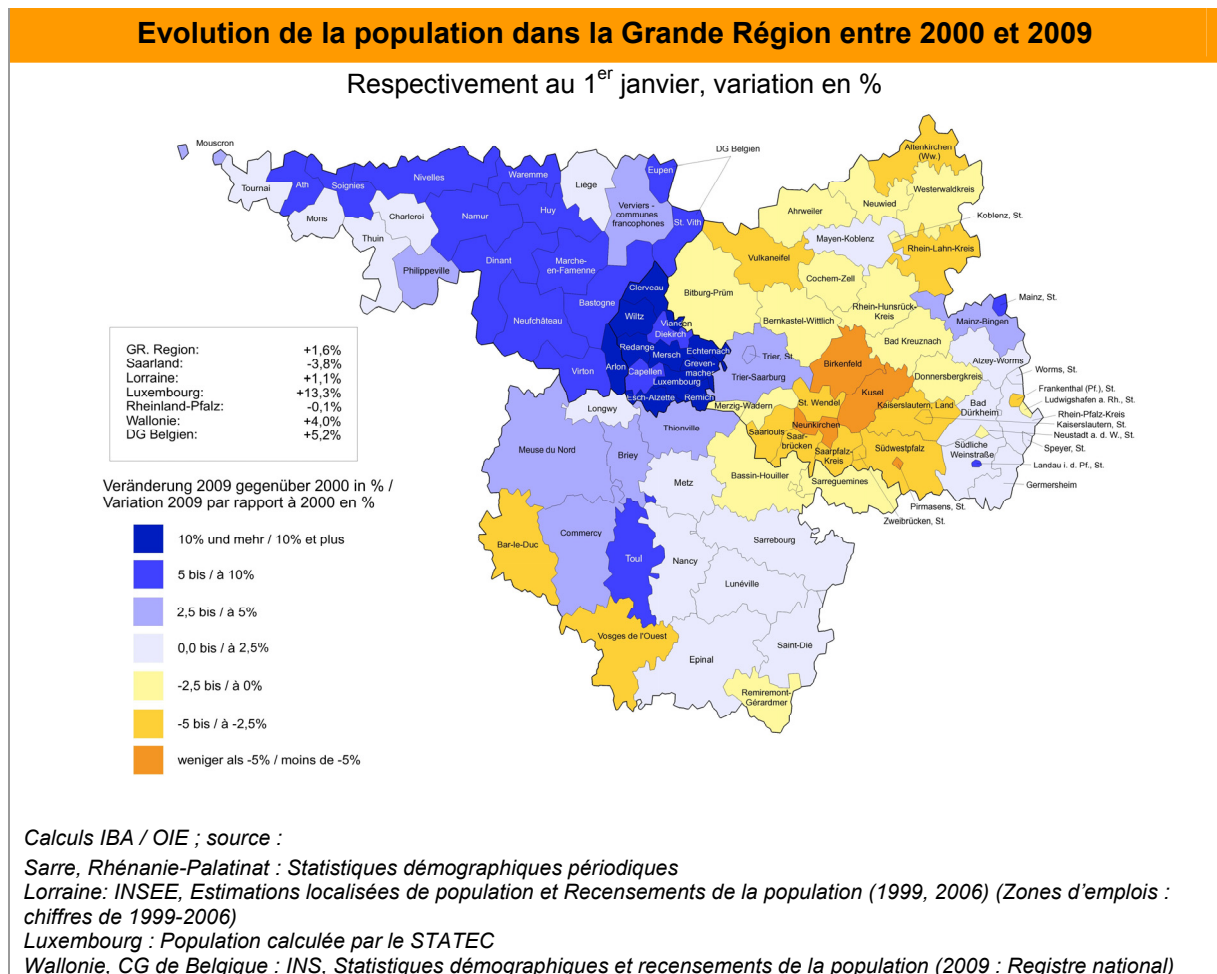
Au début de l'année 2008, la proportion des étrangers dans la population wallonne s'élève à 9,3 %. Près de 13 % des habitants étrangers ont moins de 20 ans. Plus de 80 % de la population étrangère en Wallonie est issue d'un pays de l'Union européenne. Avec une proportion de 39 % dans la population totale, les Italiens composent clairement la communauté étrangère la plus importante, suivis des Français (environ 20 %), des Allemands (5,5 %) et des Marocains (4,4 %). La majorité de la population allemande, constituée de près de 17 000 personnes, est domiciliée dans la Communauté germanophone de Belgique alors que 6 000 Allemands seulement habitent l'espace francophone.

La **Communauté germanophone de Belgique** affiche elle aussi une progression démographique plus élevée que la Wallonie. Avec un solde naturel de 27 personnes pour 10 000 habitants enregistré au cours de la période 2000 à 2007, la région – qui compte une population d'environ 74 000 habitants seulement – se situe toutefois sous la moyenne wallonne. Par rapport à la Grande Région cependant, les résultats de la Communauté germanophone de Belgique sont, en raison d'un bilan toujours positif, nettement meilleurs sur l'ensemble de la période considérée. Au regard du taux de natalité situé en dessous de la moyenne, ce résultat est essentiellement attribuable au nombre de décès relativement bas par rapport à la moyenne de la Grande Région. Si le taux de mortalité se maintient à un niveau stable au cours de ces dernières années, le nombre de naissances diminue de manière continue, entraînant la baisse constante du solde naturel qui, depuis 2003, (à l'exception de l'année 2005) devient négatif. Ainsi, en 2000, la Communauté germanophone de Belgique affichait-elle encore un excédent de naissances de 15 personnes pour 10 000 habitants, alors qu'en 2007, le chiffre des naissances était déjà inférieur de 6 personnes à celui des décès.

Aussi, l'arrivée de nouveaux immigrants constitue également la principale source de la croissance démographique dans la Communauté germanophone de Belgique. Entre 2000 et 2007, l'excédent migratoire s'élevait à 379 personnes pour 10 000 habitants – un résultat que le Luxembourg est seul à dépasser dans la Grande Région. Le solde migratoire positif enregistré dans la Communauté germanophone de Belgique est essentiellement attribuable aux flux migratoires en provenance d'Allemagne (notamment des régions d'Aix-la-Chapelle, Cologne et Bonn). L'attrait économique du voisin luxembourgeois, qui enregistre une hausse continue du nombre de frontaliers en provenance de la Communauté germanophone de Belgique, prend une part importante dans l'immigration. Par rapport à 2000, ceux-ci sont de surcroît nettement plus nombreux en 2007 (56 personnes pour 10 000 habitants en 2007 pour 14 en 2000). Avec une proportion d'étrangers de près de 20 %, la Communauté germanophone de Belgique réalise une moyenne bien supérieure à celle de la Grande Région, mais se place néanmoins à bonne distance derrière le Luxembourg. Eu égard à la structure spécifique de l'immigration, ce sont les personnes de nationalité allemande qui composent le plus grand groupe d'étrangers (78 %). Suivent les Néerlandais (5,1 %), puis les personnes originaires de Bosnie-Herzégovine et du Luxembourg (respectivement 1,4 %). Près de 92 % des étrangers domiciliés dans la Communauté germanophone de Belgique sont ressortissants d'un pays de l'Union européenne. Un peu moins de 23 % d'entre eux n'ont pas 20 ans.

Evolution de la population à un niveau géographique inférieur : des chiffres en hausse autour des grandes régions économiques et le long des principaux axes de transport

Les tendances démographiques qui s'opposent parfois dans les différentes composantes de la Grande Région témoignent de la divergence des conditions socioéconomiques, comme l'illustre de manière éloquent l'analyse à un niveau géographique inférieur. Depuis le tournant du millénaire, les chiffres de population progressent essentiellement dans les zones d'attraction des régions économiquement performantes – également au-delà des frontières de la Grande Région, à proximité des métropoles régionales, autour des sites universitaires les plus importants aux abords de la Grande Région ainsi que le long des autoroutes.



Dans les zones moins centrales ou mal desservies ainsi que dans les régions structurellement peu développées, la population a baissé durant la période sous revue, entre 2000 et 2009, et ce, parfois de manière considérable. On enregistre des pertes particulièrement importantes dans la région du Palatinat occidental (notamment à Pirmasens et Kusel avec -9,6 et -6,6 %) dans le district sarrois de Neunkirchen (-5,5 %) ainsi qu'à Birkenfeld dans le Hunsrück (-5,5 %). Le reste du territoire sarrois et quelques zones situées sur le Rhin moyen, dans l'Eifel et dans certaines parties de la Lorraine (en particulier Bar-le-Duc et les Vosges-de-l'Ouest) enregistrent également des pertes démographiques, toutefois plus modérées, durant la période sous revue. En Wallonie, la population augmente certes dans tous les arrondissements ; toutefois notamment à Mons et à Charleroi – la ville la plus

importante de la région la hausse, très faible (+0,6 et +0,7 %), est nettement inférieure à la moyenne de la région belge.

Le travail favorise la mobilité : les régions situées à proximité du Luxembourg bénéficient de fortes augmentations de population

Au cœur de la Grande Région, l'attrait économique du Luxembourg est le premier moteur de la croissance démographique dans le pays comme dans de nombreuses régions alentour. Le leader incontesté au Grand-Duché de Luxembourg – et dans l'espace de coopération – est le canton de Vianden, situé dans la région nord du pays prisée pour ses paysages pittoresques : les chiffres de population y progressent de plus de 55 % depuis 2000. Tous les autres cantons luxembourgeois enregistrent des hausses démographiques variant entre environ 8 % (canton de Diekirch) et près de 22 % (canton de Clervaux). Le coût élevé de la vie ainsi que la hausse des prix de l'immobilier entraînent toutefois un mouvement d'immigration continu en direction des régions limitrophes du Luxembourg. Ce constat s'applique tout particulièrement aux arrondissements d'Arlon et de Bastogne qui, avec une progression de presque 11 et 10 % depuis le tournant du millénaire, se situent largement au-dessus de la moyenne wallonne.

A contre-courant de la tendance régionale : des chiffres démographiques en hausse dans la région de Trèves

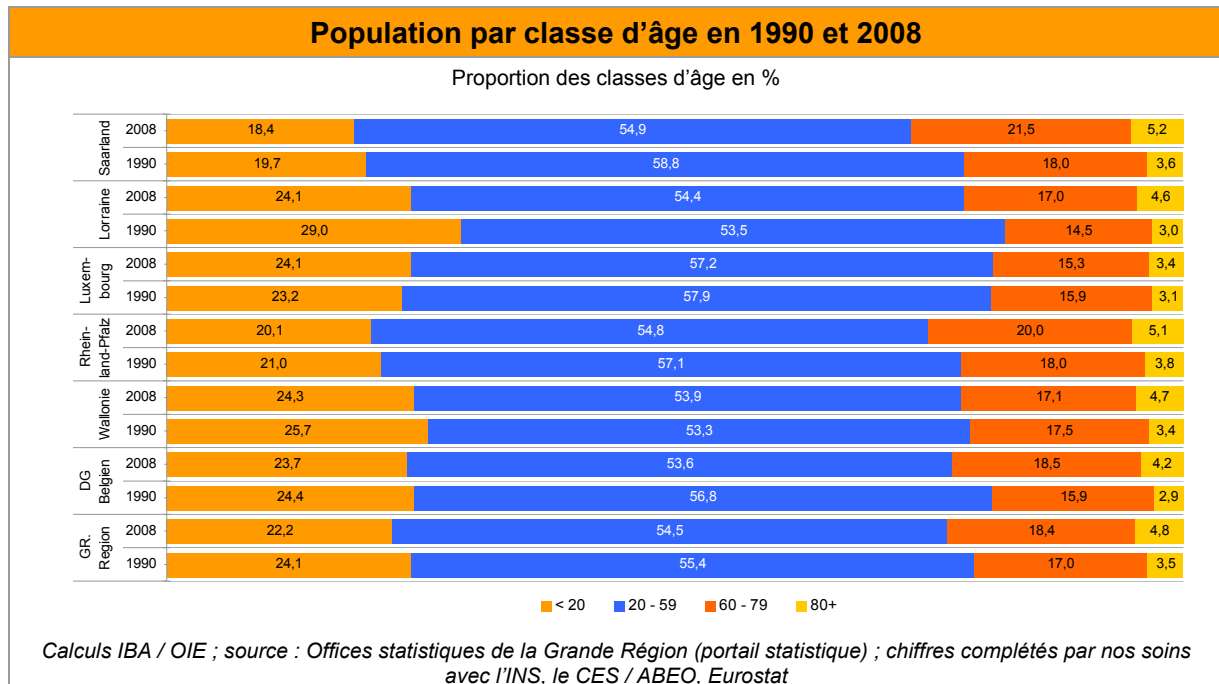
L'attrait économique du Luxembourg favorise la croissance démographique en Rhénanie-Palatinat, notamment dans la ville de Trèves et dans le district de Trèves-Sarrebourg, les seules zones dans l'ouest du Land à enregistrer une évolution positive. Derrière Mayence (+7,9 %) et Landau in der Pfalz (+5,4 %), la ville de Trèves réalise, avec une progression de 4,8 % (Trèves-Sarrebourg : +2,8 %), un résultat bien supérieur à la moyenne du Land.¹⁸ Côté sarrois, les mouvements migratoires grandissants de Luxembourgeois (et d'Allemands) en direction de Merzig-Wadern, zone de tradition rurale, ont des répercussions positives sur l'évolution démographique. La commune frontalière de Perl, dans le Pays des Trois Frontières entre le Luxembourg, la France et l'Allemagne, connaît un développement particulièrement à contre-courant de la tendance : entre le début de 2000 et le début de 2009, sa population a en effet augmenté de près de 1 000 personnes, soit 15,4 %. Dans le même temps, le district de Merzig-Wadern dans son ensemble enregistrait une régression de 0,1 %. Un phénomène analogue est observé dans les territoires lorrains proches de la frontière luxembourgeoise, tels que Thionville. En Lorraine, l'attrait du marché du travail luxembourgeois ne se limite toutefois pas aux communes frontalières du nord de la région ; ce phénomène s'est sensiblement propagé depuis déjà quelques années vers le sud, le long des principaux axes de transport.

Le vieillissement démographique poursuit sa progression

La baisse de la natalité d'une part et la hausse de l'espérance de vie d'autre part entraînent dans l'ensemble de l'Europe une mutation durable de la structure d'âge de la population,

¹⁸ Dans la ville de Trèves – au même titre qu'à Mayence et Landau – les progressions de population récemment enregistrées sont en partie attribuables à l'introduction d'une taxe de résidence secondaire. Suite à cette mesure, de nombreux étudiants, notamment, ont déclaré leur résidence secondaire comme domicile principal.

avec moins de jeunes et davantage de seniors. Une observation à l'échelle de la Grande Région révèle que la part des moins de 20 ans est passée de 24,1 % en 1990 à seulement 22,2 % en 2008 tandis que, sur la même période, la tranche des plus de 60 ans connaît une progression importante (passant de 20,5 à 23,2 %). Les deux régions allemandes sont les plus touchées par le processus de vieillissement, et la Sarre présente une pyramide des âges particulièrement défavorable. L'apparence de la pyramide des âges, qui a perdu depuis longtemps sa forme pyramidale, met en lumière les bouleversements qui interviennent dans la structure de la population. Force est également de constater que les composantes régionales qui bénéficient d'un taux de natalité plus élevé, ne sont pas non plus épargnées par le vieillissement grandissant de la population. Actuellement, le nombre de personnes en âge de prendre leur retraite ne cesse de croître dans toutes les régions, pendant que les classes d'âge plus jeunes sont en constante diminution. Ce phénomène a pour corollaire une modification du rapport entre la génération en âge de travailler se trouvant potentiellement à la disposition du marché de l'emploi, et donc susceptible de contribuer au financement des systèmes de sécurité sociale, et les personnes ne prenant pas encore, ou ne prenant plus part à la vie active.



Pyramide des âges de la population en 2008 et en 1990

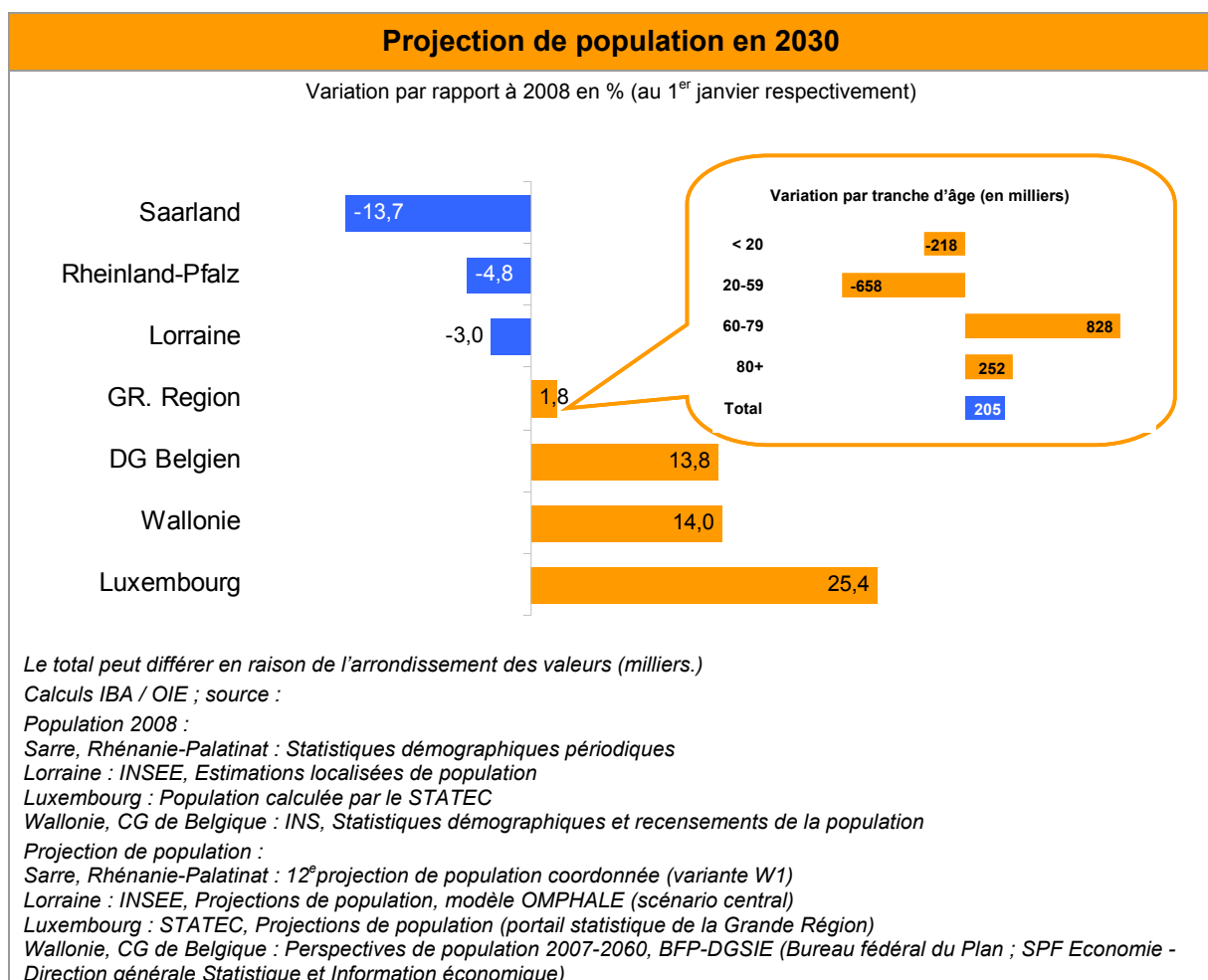
en % de la population totale masculine / féminine (au 1^{er} janvier)



Calculs IBA / OIE ; source : Offices statistiques de la Grande Région (portail statistique) ; chiffres complétés par nos soins avec l'INS, le CES / ABEO, Eurostat

2.2 Projections de population

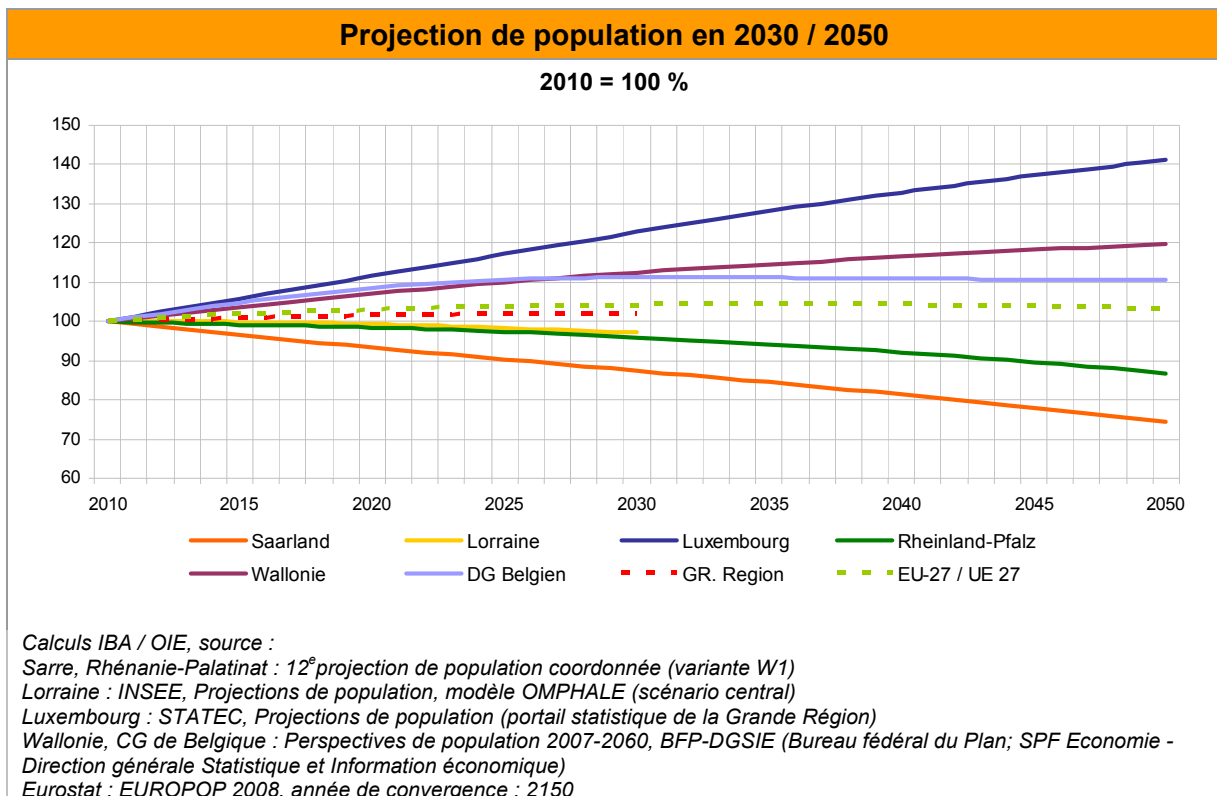
Alors que des projections antérieures prévoient un revirement imminent de tendance dans l'évolution démographique jusqu'alors positive dans la Grande Région, les chiffres actuels sont un peu moins alarmants : la population de la Grande Région continuerait en effet de progresser jusqu'en 2027 pour atteindre 11 574 000 personnes, avant de revenir progressivement à 11 569 000 en 2030. Une croissance de la population de 205 000 personnes au total, ou 1,8 %, est ainsi attendue par rapport au niveau de 2008. Comme dans le passé, il est probable que la croissance démographique au sein de l'espace de coopération soit plus faible qu'au niveau de l'UE des 27 où, selon les projections actuelles d'Eurostat, la population devrait connaître une évolution nettement plus favorable durant la période 2008 à 2030 (+4,5 %).



L'évolution démographique attendue montre des disparités sensibles : la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et la Lorraine en recul jusqu'en 2030 ...

Les projections démographiques disponibles annoncent des dynamiques d'évolution très différentes en fonction des régions. Selon elles, le déclin démographique devrait notamment se poursuivre en Sarre, et ce – si on en croit les résultats des 12^{èmes} projections

coordonnées de la population¹⁹ – d'une manière encore plus prononcée que ne l'annonçaient les projections jusqu'alors : début 2008, la Sarre comptait environ 1 036 600 habitants. Au 1^{er} janvier 2030, il y en aura 142 500, soit 13,7 %, de moins. Dès le courant de 2013, la population sarroise passerait sous la barre du million d'habitants pour régresser encore et ne plus atteindre que 894 100 personnes début 2030. La baisse de la population se poursuivra également en Rhénanie-Palatinat, même si elle sera moins marquée qu'en Sarre : selon les résultats des études actuelles, dans l'ensemble un peu plus optimistes, la population sera sans doute passée sous les 4 millions d'habitants en janvier 2012 et diminuera encore pour ne plus compter que 3,85 millions de personnes au début de 2030 – près de 193 000 habitants de moins qu'au début de 2008 encore (-4,8 %). La baisse de la population prévue en Lorraine sera quant à elle bien plus faible. On s'attend à un recul du nombre des habitants à compter de 2012, si bien qu'en 2030, la population de la région française n'atteindrait plus que 2,27 millions de personnes environ, soit près de 69 100, ou 3 %, de moins que début 2008.



... progressions sensibles dans la Communauté germanophone de Belgique, en Wallonie et surtout au Luxembourg

La Wallonie, la Communauté germanophone de Belgique et surtout le Luxembourg peuvent tabler sur une tendance inverse maintenant leur croissance démographique. Les études prévisionnelles dont on dispose font ressortir pour ces trois composantes régionales une croissance de la population sensiblement supérieure à la moyenne européenne jusqu'en 2030. En Wallonie, une croissance démographique continue qui devrait porter la population

¹⁹ L'on a eu recours à la variante W1 à la fois pour la Sarre et pour la Rhénanie-Palatinat. Pour la référence à certaines années, il faut tenir compte du fait que – comme c'est habituellement le cas dans la Grande Région – c'est la date du 1^{er} janvier qui a été retenue et non pas, comme en Allemagne, le 31 décembre. Le 31 décembre 2008 est ainsi devenu le 1^{er} janvier 2009, etc.

à 3,94 millions de personnes en 2030 est attendue. Par rapport à 2008, cela représenterait une augmentation de 485 000 habitants (+14 %). Début 2027, la région belge dépasserait ainsi, pour la première fois, la Rhénanie-Palatinat, composante la plus peuplée de la Grande Région. Une dynamique similaire est attendue pour la Communauté germanophone de Belgique avec une progression totale de 13,8 % (80 000 habitants en 2016 pour atteindre d'ici à 2030 un nombre total d'environ 84 400 personnes). Du fait d'un taux de natalité élevé et d'une immigration persistante, la population est appelée, d'ici à 2030, à augmenter de 25,4 % au Luxembourg pour s'établir alors à 606 700 habitants. Le Grand-Duché de Luxembourg continuerait ainsi à faire partie des pays de l'Union européenne qui bénéficient de la plus grande croissance démographique à l'avenir.

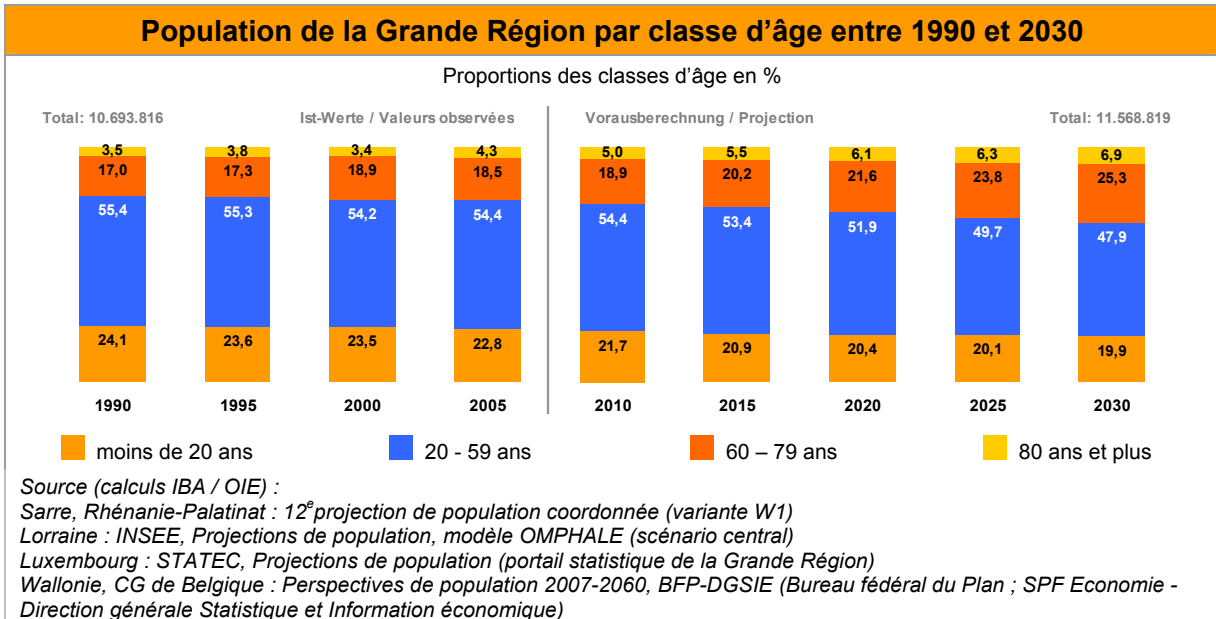
De grands bouleversements sont attendus dans les rapports entre les jeunes et les personnes âgées

La baisse de la natalité et l'allongement de l'espérance de vie sont autant de facteurs qui contribueront à maintenir le renversement déjà amorcé de la pyramide des âges dans l'ensemble de l'Europe et à bouleverser les rapports entre les jeunes et les personnes âgées. Les conséquences sur la population active potentielle, tant en terme de nombre que de structure d'âge, seront considérables. La classe aujourd'hui majoritairement active des 20-59 ans subirait, selon les projections actuellement disponibles, un recul de 10,6 % entre 2008 et 2030 dans la Grande Région, ce qui correspond à une perte d'environ 658 000 personnes. Par ailleurs, le nombre des moins de 20 ans arrivant prochainement sur le marché du travail est appelé à diminuer de près de 218 000 personnes (-8,6%) – une évolution qui est déjà déterminée par le comportement génératif actuel. Si la participation à la vie active ne change pas et que les tendances migratoires se maintiennent, la Grande Région continuerait d'assister non seulement au vieillissement, mais également à une baisse sensible de sa population active potentielle tandis que la population totale poursuivra sa progression. Selon les prévisions actuelles, les deux classes d'âge des moins de 20 ans et des 20-59 ans subiraient dans la Grande Région une perte de près de 876 000 personnes au total pour, dans le même temps, un nombre des plus de 60 ans progressant de plus d'un million.

La population active fera face à un nombre grandissant de seniors

Ces changements vont de pair avec des mutations sensibles dans la structure d'âge de la population active ; ce tournant, déjà amorcé depuis longtemps, a une incidence sur le changement démographique beaucoup plus forte que la variation du nombre total d'habitants. En 2008, les 20-59 ans représentent encore près de 54,5 % de la population totale au sein de l'espace de coopération, les personnes issues de la génération baby-boom étant largement présentes, comme le montre le renflement correspondant de la pyramide des âges. Chez les hommes comme chez les femmes, la tranche d'âge des 40-44 ans est, avec une proportion de respectivement 8,2 et 7,7 %, la plus représentée dans la Grande Région en 2008. Au fur et à mesure que ce groupe relativement important vieillira et atteindra l'âge de la retraite, la proportion des personnes âgées augmentera dans la Grande Région. Avec le recul parallèle du nombre de jeunes, la population active sera majoritairement composée de personnes âgées dans le futur. La population en âge de travailler fera en même temps face à un nombre croissant de seniors. Pour l'année 2030, les projections les plus récentes indiquent une diminution de la proportion des 20-59 ans dans

l'espace de coopération qui s'établirait à 47,9 % alors que les plus de 60 ans verraient leur part passer de 23,2 % actuellement à 32,2 %. A long terme, les personnes issues de la génération baby-boom ne pourront s'appuyer que sur une couche relativement faible de la population en âge de travailler. L'indice de dépendance des personnes âgées corrobore ce constat : en 2008, la Grande Région comptait 42,6 seniors (âgés de 60 ans et plus) pour 100 personnes de la classe des 20-59 ans. Il est prévu que cet indice soit légèrement supérieur à 67 d'ici à 2030.

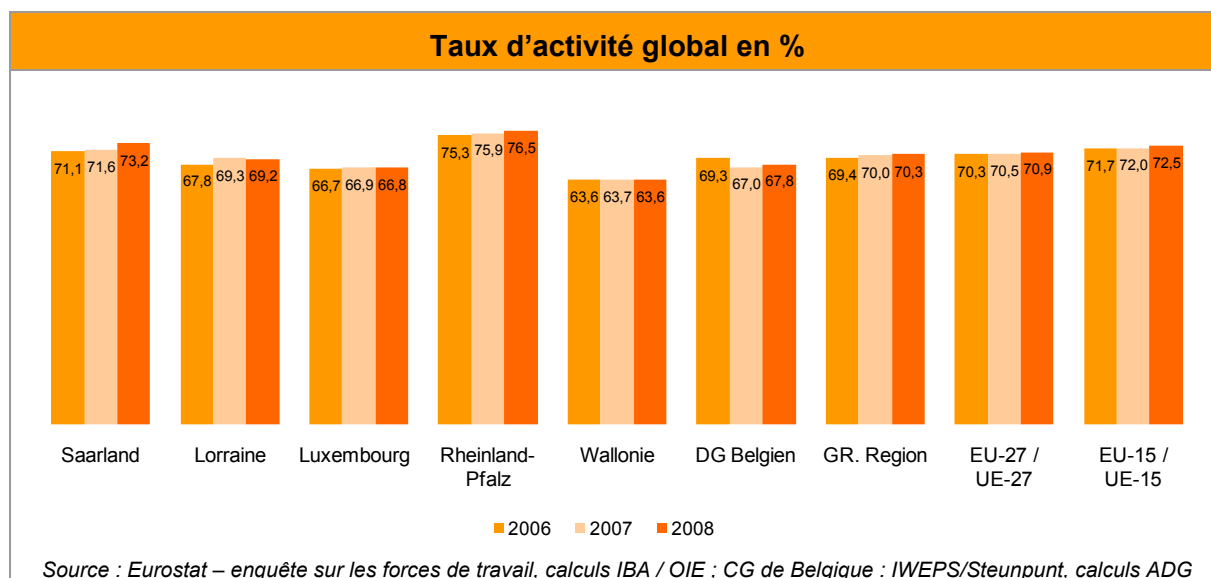


3. Taux d'activité

Selon les résultats de l'enquête communautaire sur les forces de travail, la population active de la Grande Région comptait, en 2008, un peu plus de 5,2 millions de personnes. C'est la Rhénanie-Palatinat qui en représentait la plus grande part avec 38,7 %, suivie de la Wallonie avec 27,9 %, de la Lorraine avec 20 % et de la Sarre avec 9,3 %. Enfin, 4,1 % de tous les actifs de l'espace de coopération habitaient au Luxembourg.

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans).

Depuis 2000, une évolution globalement positive du taux d'activité est observée dans toutes les composantes de la Grande Région, celui-ci atteignant son niveau maximal en 2008. Pour la Grande Région, le taux d'activité s'est établi à 70,3 % en 2008, se rapprochant donc de la valeur moyenne de l'UE des 27 (70,9 %), mais restant toujours à plus de deux points du résultat de l'UE des 15 (72,5 %). Toutefois, grâce à une augmentation de 0,9 point, la Grande Région a pu légèrement réduire l'écart par rapport à l'Europe entre 2006-2008.

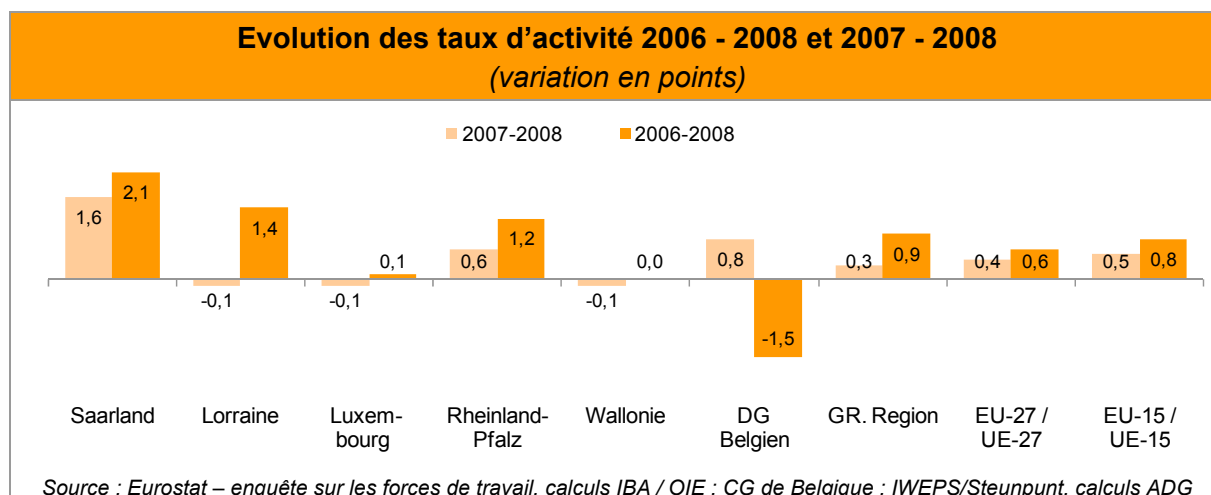


Les écarts entre les taux d'activité se creusent au sein de la Grande Région

La Rhénanie-Palatinat exerce une influence considérable sur le taux d'activité dans la Grande Région : en effet, la composante régionale allemande compte près de 39 % de la population active totale de l'espace de coopération. En 2008, le taux d'activité y était, avec 76,5 %, nettement supérieur à la moyenne de la Grande Région et de la moyenne européenne. La comparaison entre les régions fait apparaître que seule la Sarre, avec 73,2 %, a pu enregistrer un résultat à peu près aussi favorable, alors que les autres composantes régionales affichaient des taux inférieurs à la moyenne de la Grande Région et de l'UE.

D'importantes disparités apparaissent au sein de la Grande Région : la différence entre la région enregistrant le taux d'activité le plus faible (Wallonie : 63,6 %) et celle avec le taux le

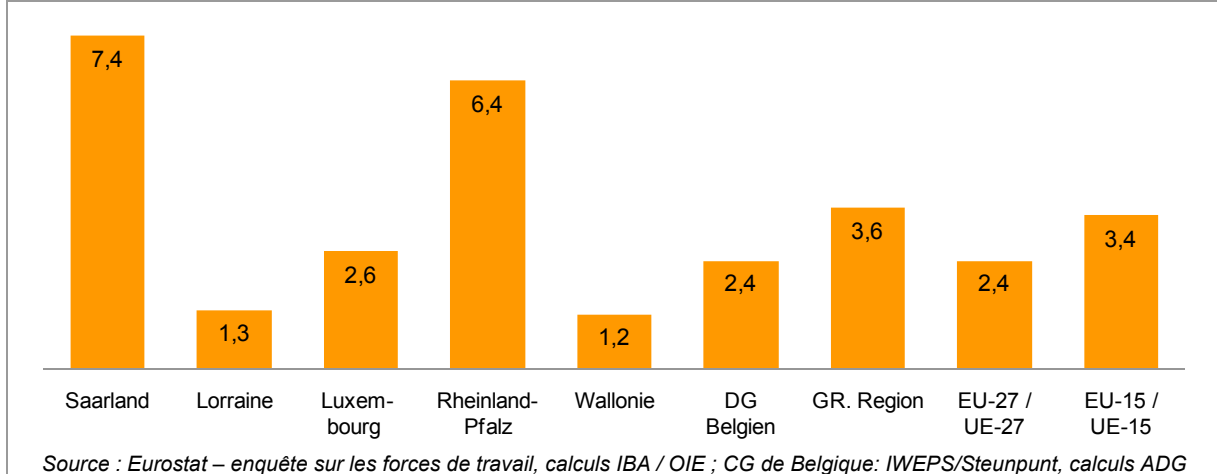
plus élevé (Rhénanie-Palatinat) représentait en 2008 près de 13 points. Depuis 2006, l'écart n'a cessé de grandir (11,7 points), ce qui prouve qu'entre les composantes régionales, les inégalités en matière de taux d'activité se creusent. Entre 2006 et 2008, ce sont avant tout les régions allemandes (Sarre : +2,1 ; Rhénanie-Palatinat : +1,2 points) et la Lorraine (+1,4 point) qui ont enregistré des hausses. De 2007 à 2008 toutefois, un léger recul a de nouveau été observé dans la région française, les territoires allemands continuant quant à eux de progresser. Au Luxembourg et en Wallonie, les taux d'activité sont pratiquement demeurés stables entre 2006 et 2008. La Communauté germanophone de Belgique affiche toutefois, après une baisse de 1,5 point par rapport à 2006, une augmentation de 0,8 point de 2007 à 2008. Dans la Communauté germanophone de Belgique, le taux d'activité se situait, avec 67,8 %, nettement au-dessus du résultat de la Wallonie dans son ensemble.



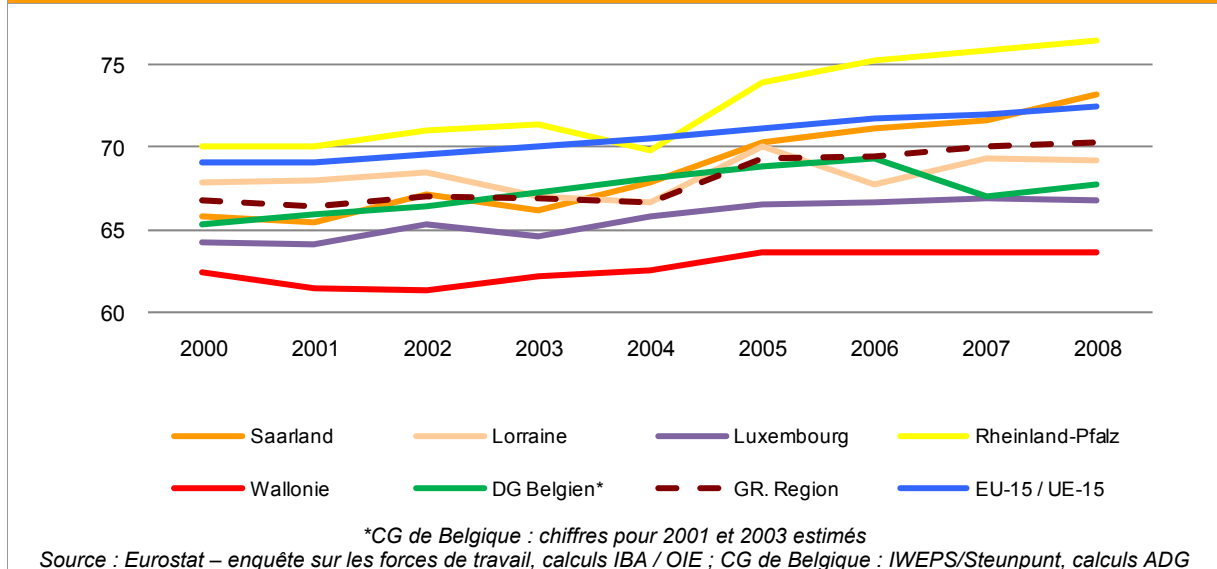
Hausse supérieure à la moyenne des taux d'activité dans les composantes régionales allemandes depuis 2000

Avec 3,6 points, le taux d'activité a, depuis 2000, davantage progressé dans la Grande Région que dans l'UE (UE des 27 : +2,4, UE des 15 : +3,4 points). Avec + 2,7 points, la hausse la plus significative est intervenue entre 2004 et 2005. Depuis le tournant du millénaire, ce sont les composantes régionales allemandes qui, avec leurs performances supérieures à la moyenne, ont contribué le plus fortement à l'augmentation enregistrée par la Grande Région (Sarre : +7,4 ; Rhénanie-Palatinat : +6,4 points). Au sein de l'espace de coopération, la Wallonie et la Lorraine présentent, avec des hausses de 1,2 et 1,3 point, les variations les plus faibles. Mais le Luxembourg et la Communauté germanophone de Belgique se situent également sous la moyenne de la Grande Région et la moyenne européenne (+2,6 et +2,4 points).

Evolution des taux d'activité 2000 - 2008 (variation en points)

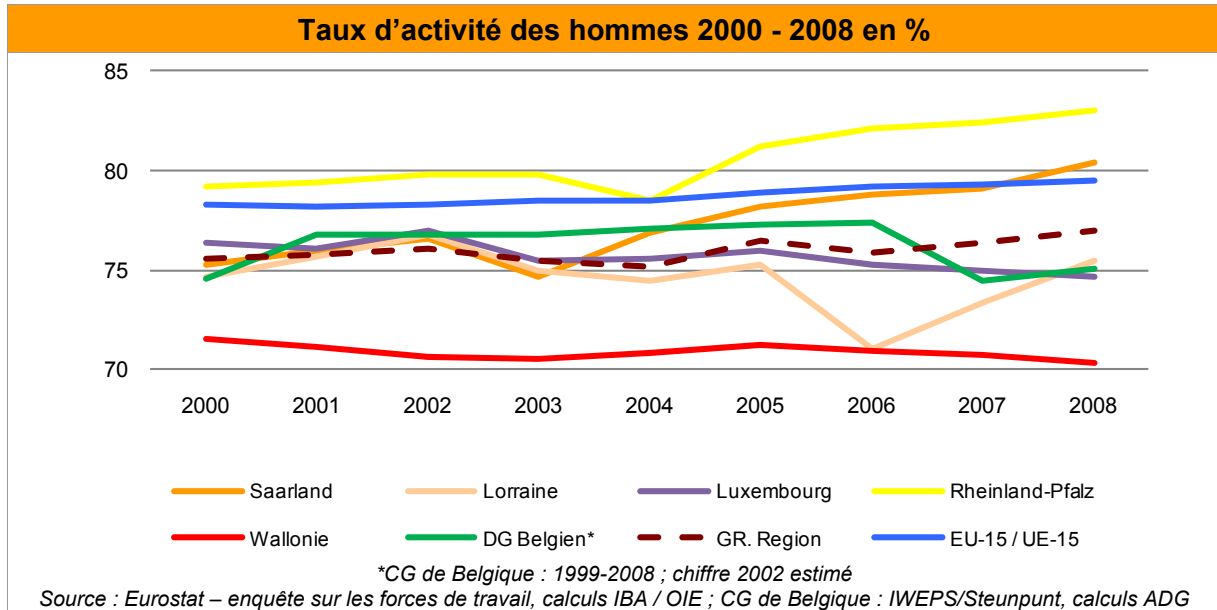


Taux d'activité 2000 - 2008 en %



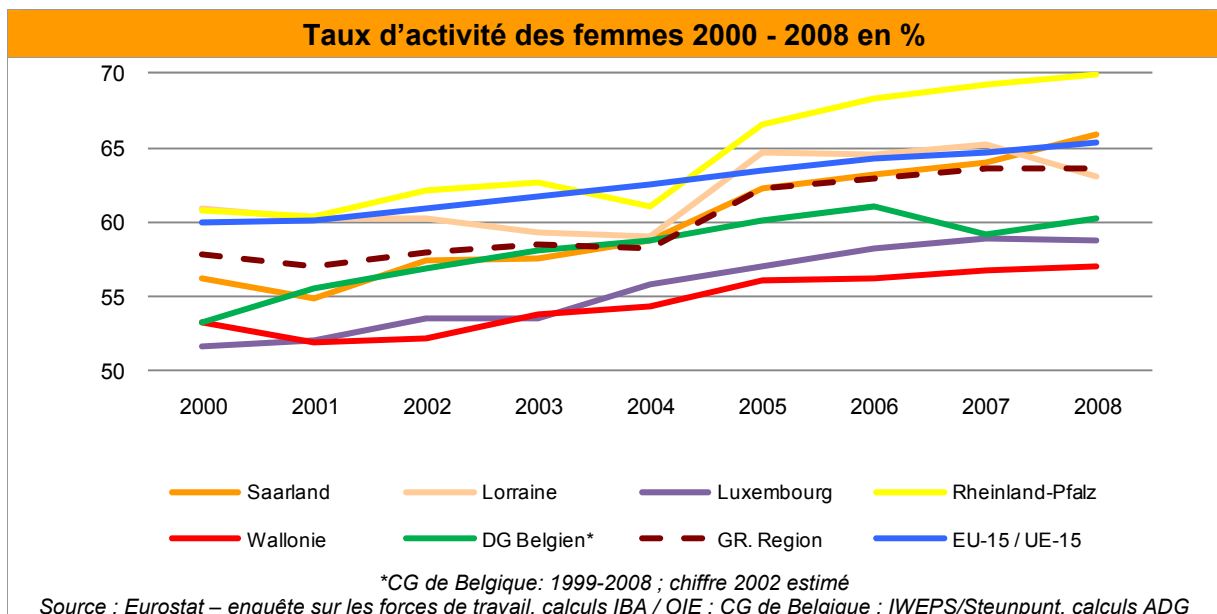
Dans la Grande Région, à la fois le taux d'activité des hommes ...

Le taux d'activité global par sexe révèle que depuis 2006, dans la Grande Région, la part des hommes dans cet indicateur a progressé de 1,2 point, atteignant, avec 77 % (en 2008), son niveau le plus élevé de la période 2000-2008, objet de l'étude. En moyenne, dans l'UE des 15, il n'a toutefois que faiblement augmenté depuis 2006 (+0,3 point), si bien que l'écart entre la Grande Région et la moyenne européenne (79,5 %) s'est réduit. C'est principalement à l'évolution en Lorraine qu'on doit l'augmentation de ces trois dernières années. Le taux d'activité des hommes y a en effet progressé de 4,5 points pour passer à 75,5 %. La Lorraine avait toutefois connu une forte baisse en 2006. Parallèlement à la composante régionale française, les territoires allemands ont eux aussi pu progresser depuis 2006 : la Rhénanie-Palatinat de +0,9 et la Sarre de +1,6 point. Ces deux régions affichaient au demeurant les taux les plus élevés pour les hommes (83 et 80,4 %). Dans toutes les autres composantes régionales, les chiffres se situaient sous la moyenne de la Grande Région, avec des baisses entre 2006 et 2008.



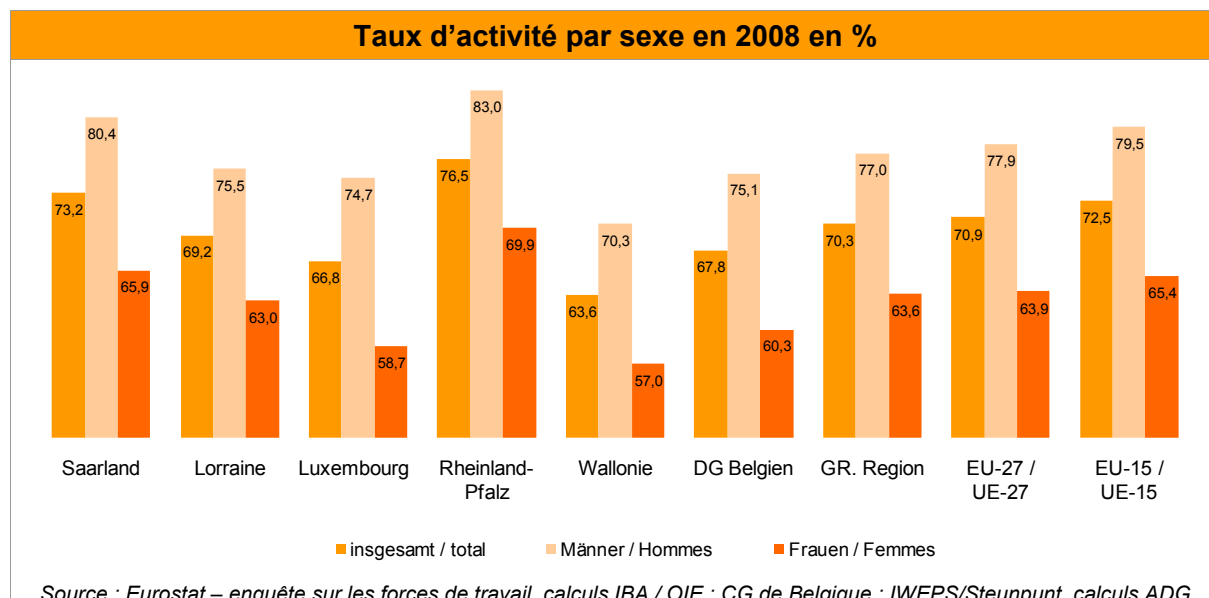
...et le taux d'activité des femmes sous la moyenne européenne

Le taux d'activité des femmes dans la Grande Région se situait, en 2008, à 63,6 %, dépassant ainsi de 0,7 point son niveau de 2006. Ce taux et sa progression étaient par conséquent inférieurs aux chiffres comparables en Europe (UE des 15 : 65,4 % avec une augmentation de +1,1 point). Durant la période 2000-2008, la Grande Région est malgré tout parvenue à réduire quelque peu son retard sur la moyenne européenne. Elle le doit en particulier aux deux régions allemandes dont la progression de la part des actifs féminins depuis 2000 est supérieure à neuf points respectivement. Les taux de variation ont été moins importants dans les autres composantes régionales si bien que les différences dans la participation des femmes à la vie active se sont légèrement accentuées au sein de la Grande Région : en 2008, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre se situaient, avec respectivement 70 et 65,9 %, au-dessus de la moyenne de la Grande Région, alors que la Lorraine (63 %), la Communauté germanophone de Belgique (60,3 %), le Luxembourg (58,7 %) et la Wallonie (57 %) se plaçaient en dessous.



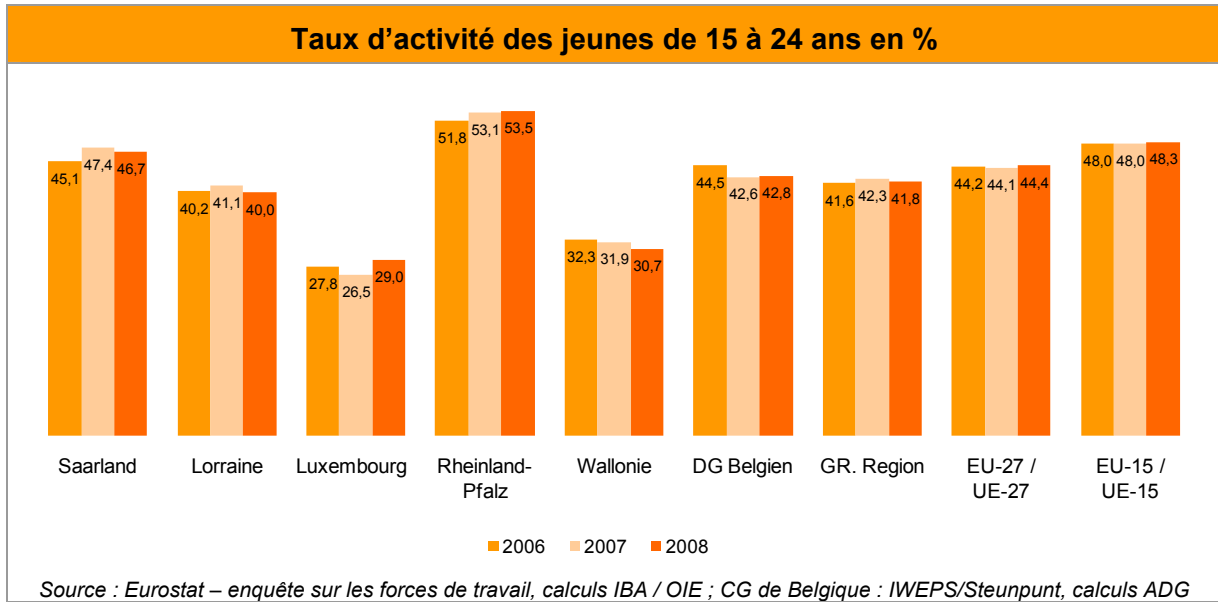
Les écarts se resserrent entre les taux d'activité des hommes et des femmes

Bien que l'activité des femmes ait davantage progressé que celle des hommes depuis le tournant du millénaire, le taux d'activité féminin était encore, en 2008, nettement inférieur à celui des hommes. La différence entre les chiffres des femmes et des hommes s'est toutefois considérablement restreint au sein de la Grande Région : depuis 2000, l'écart s'est en effet réduit de 4,5 points pour passer à 13,3 points en 2008. Il est ainsi inférieur à celui constaté au niveau de l'UE des 15 (14,1 points). Les différences entre taux d'activité masculin et féminin varient également à l'intérieur de l'espace de coopération : en 2008, l'écart était, avec 16 points, le plus marqué au Luxembourg. La Sarre et la Communauté germanophone de Belgique se situaient elles aussi au-dessus de la moyenne de la Grande Région (14,5 et 14,8 points). C'est en Lorraine que la différence était, avec 12,5 points, la plus faible. Alors qu'en Wallonie, l'écart entre hommes et femmes atteignait la moyenne de la Grande Région, il y était légèrement inférieur en Rhénanie-Palatinat (13,1 points). L'analyse à moyen terme depuis 2000 révèle que l'écart hommes-femmes s'est en particulier réduit au Luxembourg (-8,7 points). La variation la plus faible est observée en Lorraine (-1,3 point) ; la différence y était cependant déjà relativement faible à l'origine.



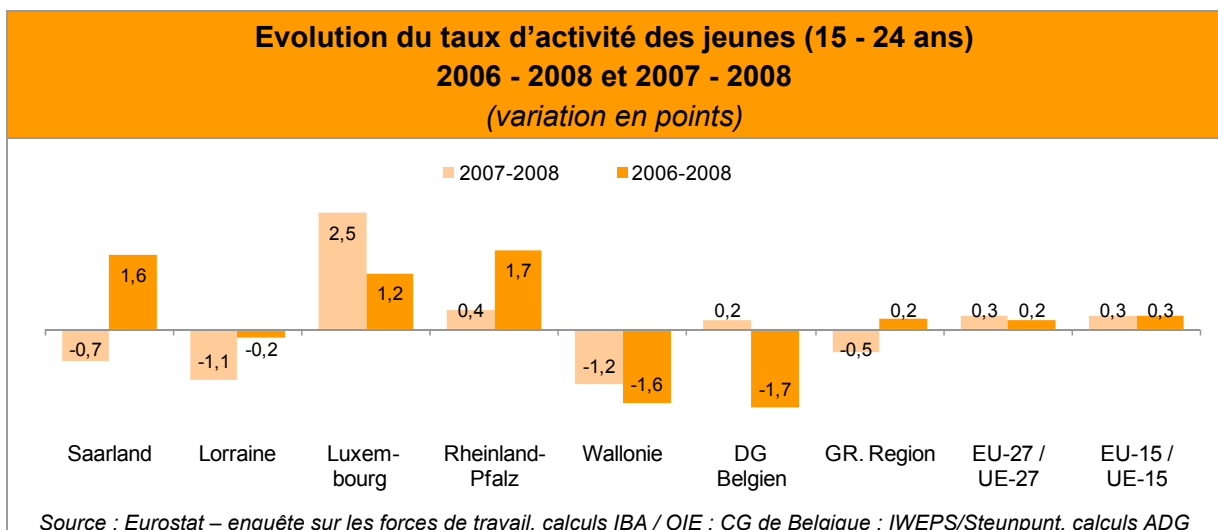
Taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans en baisse par rapport à l'an dernier

Selon les résultats de l'enquête communautaire sur les forces de travail, le taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans était de 41,8 % en 2008 dans la Grande Région : une légère progression de 0,2 point depuis 2006. Comparé à 2007, il est même en recul de 0,5 point. La Grande Région reste ce faisant sous la moyenne des Etats membres de l'UE (UE des 15 : 48,3 % ; UE des 27 : 44,4 %). Le taux affiché par la Grande Région est une fois encore imputable au résultat des deux Länder allemands, largement supérieur à la moyenne.



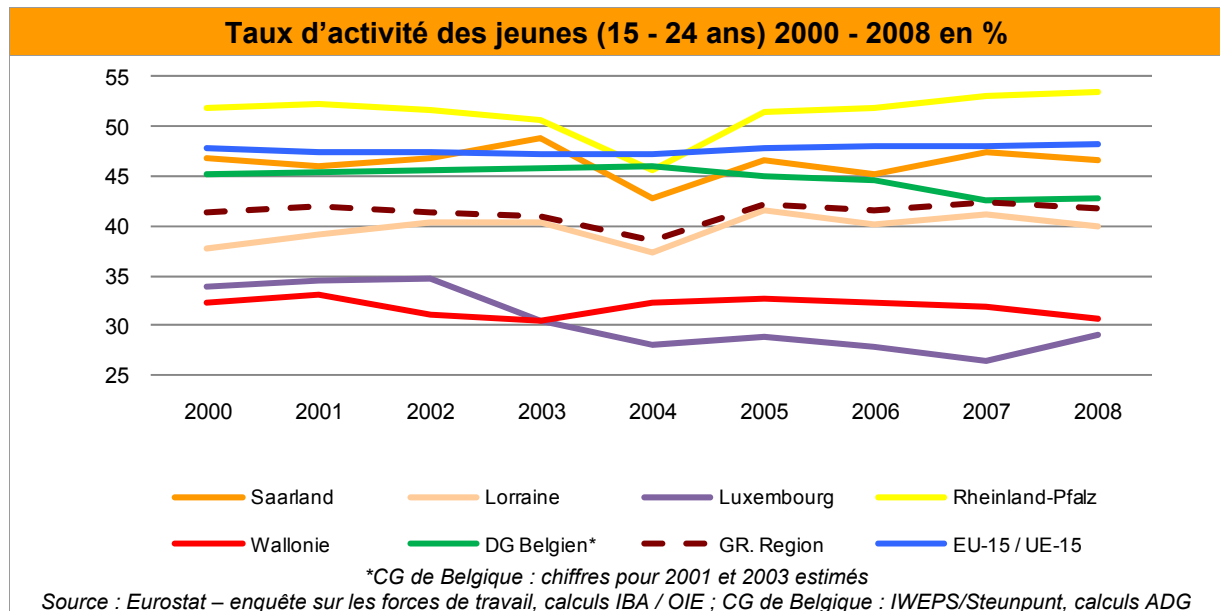
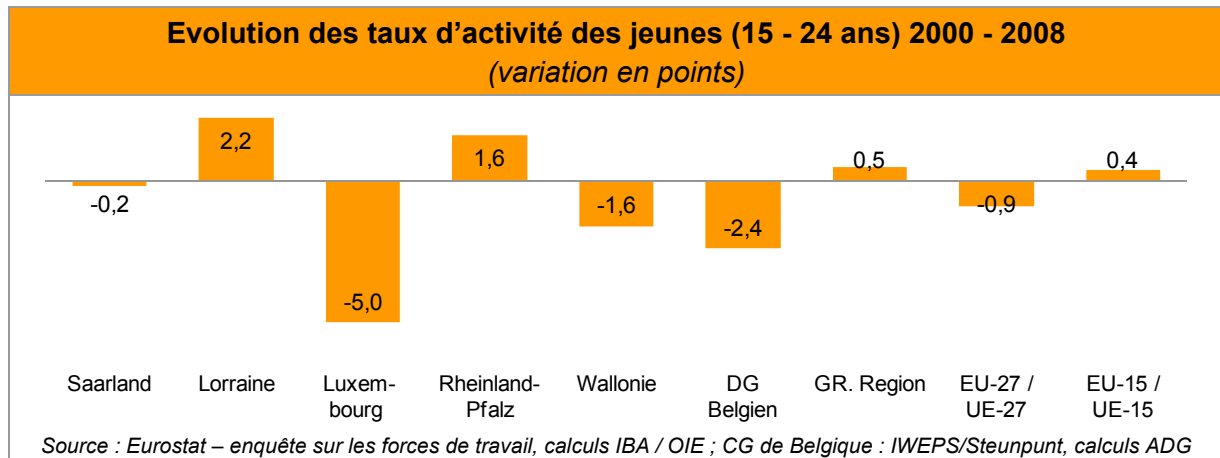
Le taux d'activité des jeunes en Rhénanie-Palatinat est de loin le plus élevé

Dans la catégorie des actifs de 15 à 24 ans, la Rhénanie-Palatinat se place non seulement de très loin en tête avec un taux de 53,5 % en 2008, mais enregistre également la hausse la plus importante de toutes les composantes régionales depuis 2006 (+1,7 point). Avec 46,7 % et une augmentation de 1,6 point, la Sarre affiche également des valeurs supérieures à la moyenne de la Grande Région. Entre 2007 et 2008, la tendance était toutefois à nouveau à la baisse (-0,7 point). Le Luxembourg se place en dernière position avec 29 %. Le taux d'activité des jeunes y a malgré tout progressé de 1,2 point durant la période 2006-2008 et même de 2,5 points entre 2007 et 2008. En revanche, la Lorraine (-0,2 point) et plus encore la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique (-1,6 et -1,7 point) ont connu une évolution négative depuis 2006, la Communauté germanophone se situant cependant toujours, avec 42,8%, nettement au-dessus du niveau de la Wallonie (30,7 %), dépassant même la Grande Région.



Peu d'évolution du taux d'activité des jeunes depuis 2000 dans la Grande Région

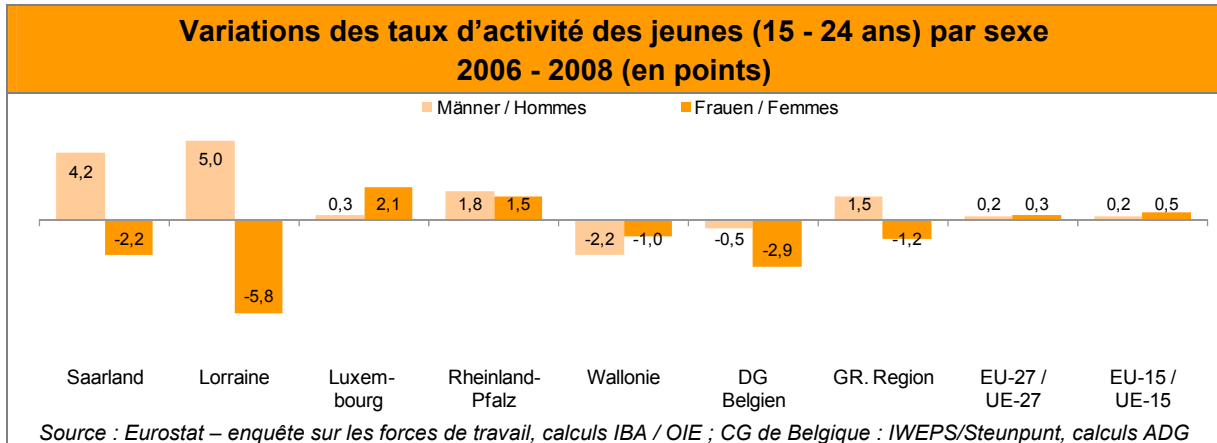
L'analyse de la période 2000 - 2008 fait apparaître que, depuis le tournant du millénaire, le taux d'activité des jeunes ne s'est pratiquement pas modifié dans la Grande Région. On note une hausse de seulement 0,5 point – comparable à la moyenne de l'UE des 15 (+0,4 point). En 2004, une nette rupture s'est produite dans l'espace de coopération, contrairement au reste de l'Europe. La raison devrait en être l'évolution du taux d'activité des moins de 25 ans dans les composantes régionales allemandes et en Lorraine où une évolution similaire s'observe. Par ailleurs, dans la Grande Région, seules la Lorraine et la Rhénanie-Palatinat ont pu enregistrer des hausses entre 2000 et 2008 (+2,2 et +1,6 points), le taux d'activité correspondant régressant dans les autres composantes régionales – en particulier au Luxembourg (-5,0 points).



Evolution variable des taux d'activité des jeunes par sexe entre 2006 et 2008 ...

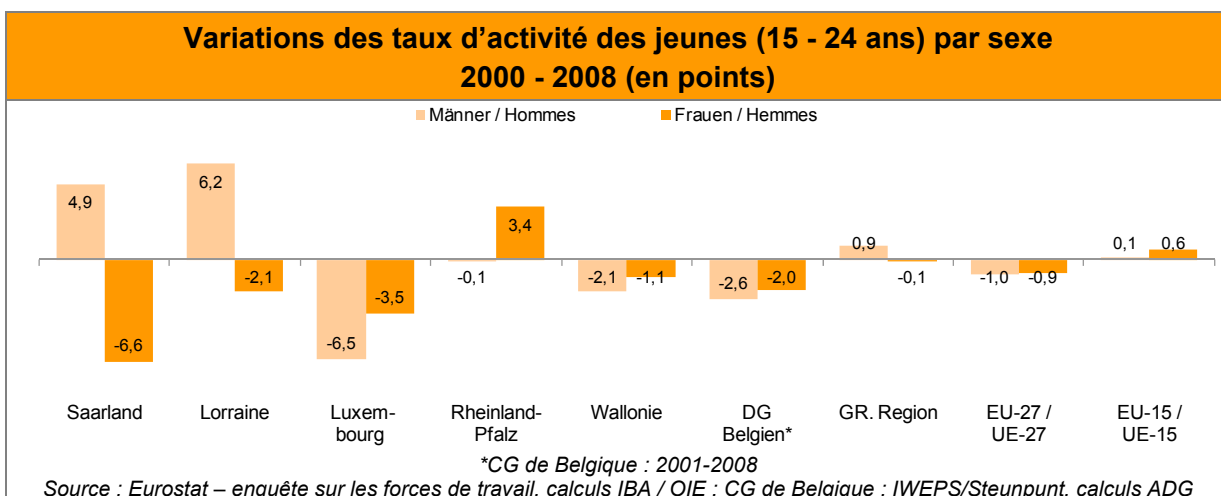
En différenciant la catégorie d'âge des 15 - 24 ans par sexe, on remarque une évolution différent entre jeunes hommes et jeunes femmes durant la période 2006 - 2008. Alors qu'au niveau européen, de légères hausses s'observent dans les deux cas, le taux d'activité des jeunes femmes dans la Grande Région a diminué de -1,2 point, celui des hommes jeunes progressant quant à lui de +1,5. Au Luxembourg et en Rhénanie-Palatinat, les femmes de 15

à 24 ans enregistrent une hausse (+2,1 et +1,5 points). Dans les autres composantes régionales, le taux d'activité correspondant a régressé, notamment en Lorraine (-5,8 points). S'agissant des hommes jeunes, la Lorraine a en revanche enregistré l'augmentation la plus forte, avec +5,0 points, entre 2006 et 2008, suivie des Länder allemands (Sarre : +4,2 ; Rhénanie-Palatinat : +1,8 points) et du Luxembourg (+0,3 point). Les régions belges ont une évolution négative pour les hommes jeunes (-2,2 points en Wallonie et -0,5 point dans la Communauté germanophone de Belgique).



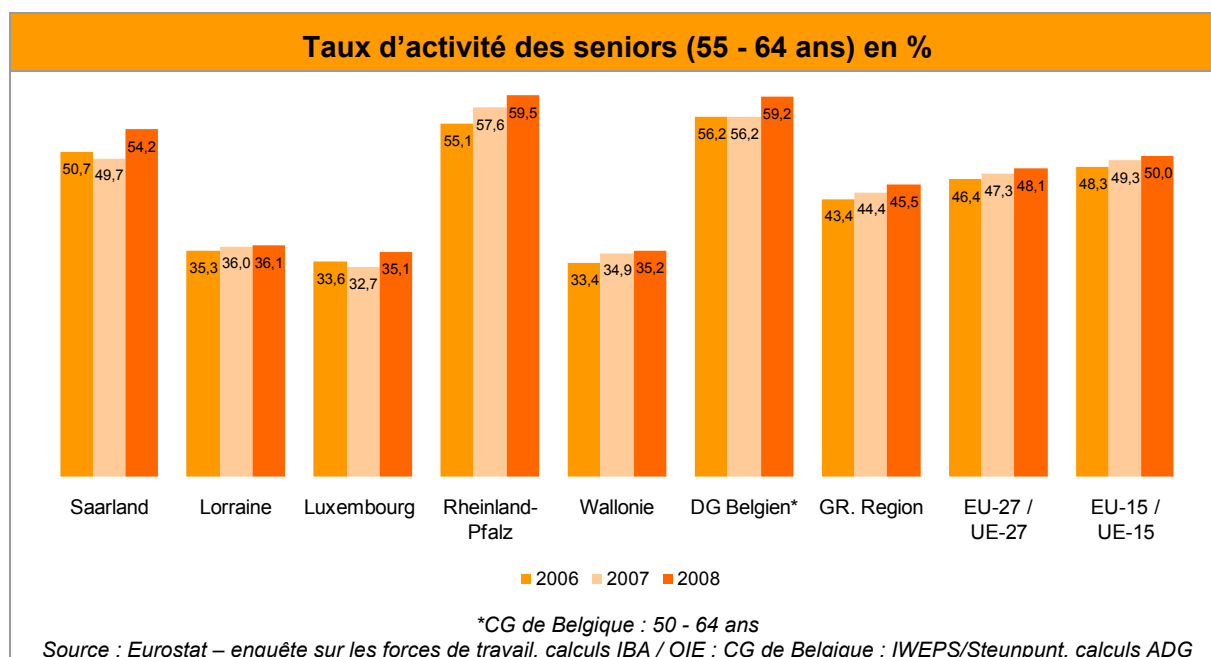
... et entre 2000 et 2008

L'analyse des variations depuis le tournant du millénaire rend plus nette encore l'évolution différente des taux d'activité des jeunes par sexe : ainsi, dans la Grande Région, le taux des hommes jeunes a-t-il progressé de près d'un point alors que celui des jeunes femmes régressait légèrement (-0,1 point). Au sein de l'espace de coopération, seule la Rhénanie-Palatinat a vu le taux d'activité des jeunes femmes augmenter (+3,4 points). Dans toutes les autres composantes régionales, ce taux a régressé, et notamment en Sarre avec une baisse de 6,6 points. S'agissant des hommes jeunes en revanche, la Sarre enregistre une importante hausse (+4,9 points), uniquement devancée par la Lorraine (+6,2 points). Les autres composantes de l'espace de coopération affichent en revanche des résultats négatifs pour la période 2000-2008.



Evolution positive des taux d'activité des seniors

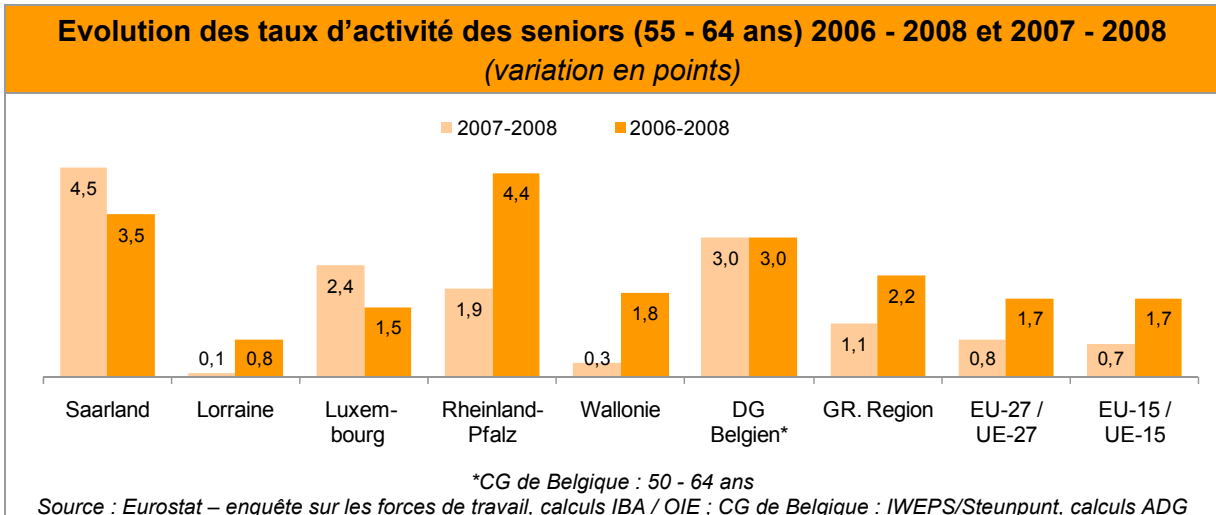
A la fois au niveau européen et dans l'ensemble des composantes de la Grande Région, les taux d'activité des seniors de 55 à 64 ans affichent des évolutions positives. En raison des mutations démographiques, la situation des seniors sur le marché de l'emploi retient de plus en plus l'attention. Même si la Grande Région, et ce dans toutes ses composantes, a enregistré, avec 2,2 points, une augmentation du taux d'activité des 55 - 64 ans plus forte que le reste de l'UE (+1,7 point) depuis 2006, elle continue (45,5 %) de se situer sous le niveau européen (UE des 15 : 50 % ; UE des 27 : 48,1 %).



Augmentation du taux d'activité des seniors à la fois entre 2006 et 2008...

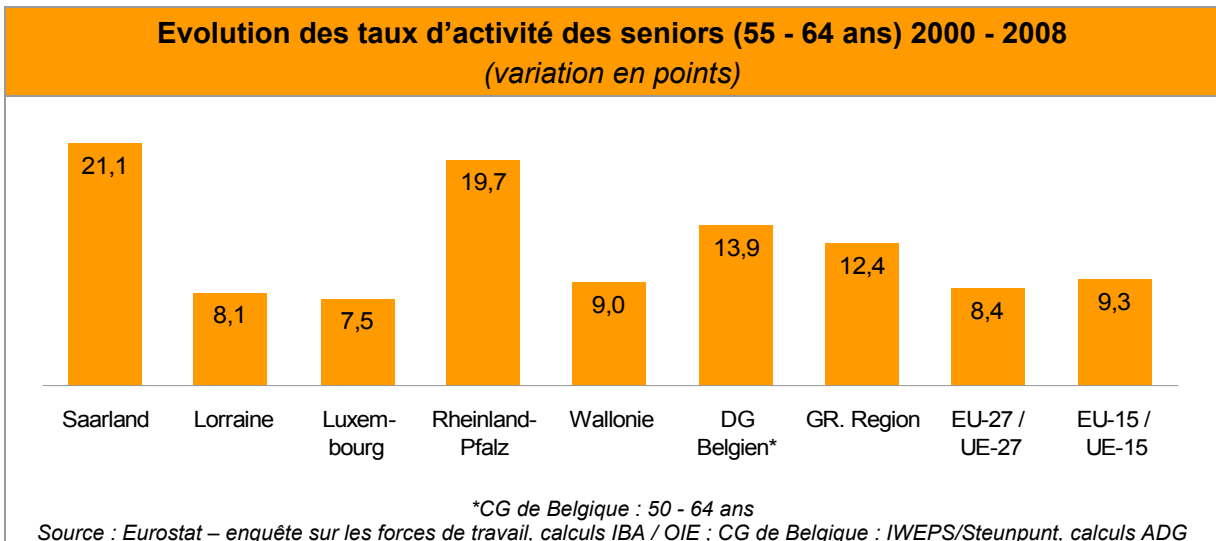
Comme le montrent les chiffres de l'enquête communautaire sur les forces de travail, ce sont tout particulièrement les composantes régionales allemandes qui, au sein de l'espace de coopération, ont pu progresser durant la période 2006-2008 : la Rhénanie-Palatinat de 4,4 points et la Sarre, de 3,5 points. Aussi, affichant des taux de 59,5 % à 54,2 %, les deux territoires allemands composaient-ils, conjointement avec la Communauté germanophone de Belgique²⁰, le groupe de tête pour le taux d'activité des seniors. Avec une hausse de trois points, la Communauté germanophone de Belgique a d'autre part pu se démarquer davantage encore de la Région wallonne : la Wallonie se situait, avec 35,2 % en 2008, à un niveau aussi bas que le Luxembourg (35,1 %) et la Lorraine (36,1 %), où les taux ont progressé moins fortement depuis 2006.

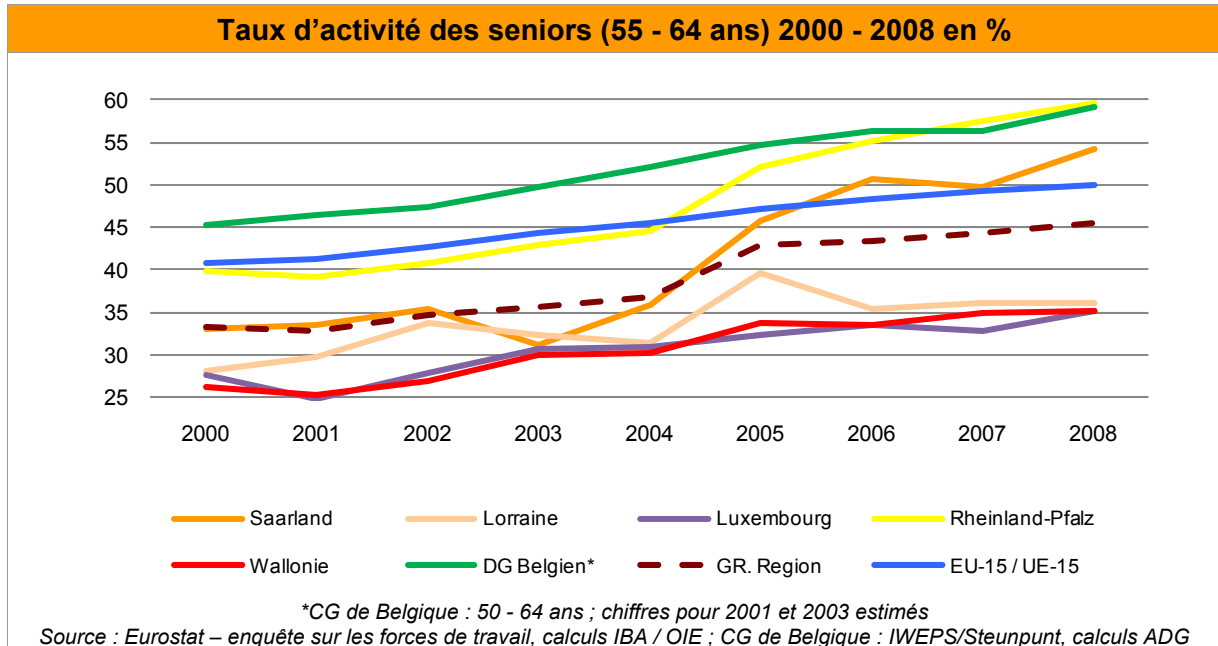
²⁰ Il y a toutefois lieu de considérer que dans la Communauté germanophone de Belgique, la tranche d'âge des seniors inclut les personnes de 50 à 64 ans alors que dans les autres composantes régionales, elle regroupe les 55 - 64 ans.



... et entre 2000 et 2008, principalement dans les composantes régionales allemandes

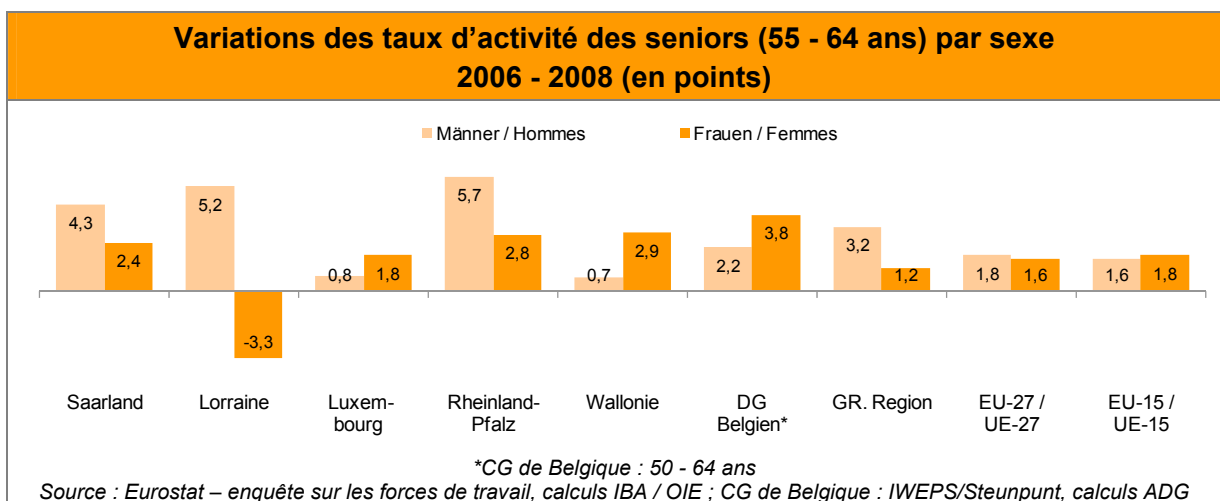
L'évolution à moyen terme fait apparaître que depuis 2000, le taux d'activité des 55 - 64 ans a progressé de 12,4 points dans la Grande Région, soit nettement plus que dans l'UE des 15 et des 27 (+9,3 et +8,4 points). Cette performance est principalement due à l'évolution en Sarre et en Rhénanie-Palatinat (+21,1 et +19,7 points). On le remarque notamment entre 2004 et 2005 en particulier. Outre les territoires allemands, la Communauté germanophone de Belgique affiche, avec +13,9 points, une hausse supérieure à la moyenne. Les taux de progression des autres composantes régionales sont par contre en net recul, si bien que les écarts entre les taux d'activité des seniors se sont creusés au sein de la Grande Région entre 2000 et 2008.





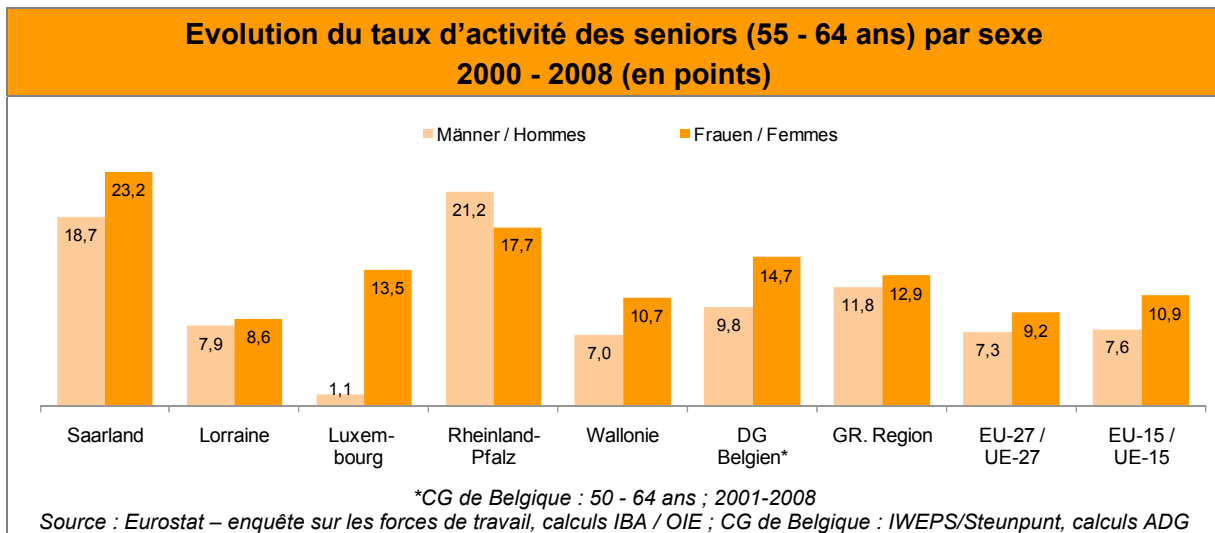
Evolution variable du taux d'activité des seniors par sexe

Dans le cas des 55 - 64 ans, l'analyse de l'évolution du taux d'activité par sexe fait apparaître des différences. Alors qu'au niveau européen, les taux des seniors femmes et hommes ont connu une évolution relativement similaire entre 2006 et 2008, la hausse a été, dans la Grande Région, nettement plus importante chez les hommes (+3,2 points) que chez les femmes (+1,2 point). Cette évolution est une fois encore due aux changements intervenus dans les deux composantes régionales allemandes, mais également en Lorraine où le taux d'activité des seniors femmes a même reculé (-3,3 points). Au Luxembourg, en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique, la progression a été, entre 2006 et 2008, – contrairement à la tendance générale de la Grande Région – plus forte pour les femmes que pour les hommes.



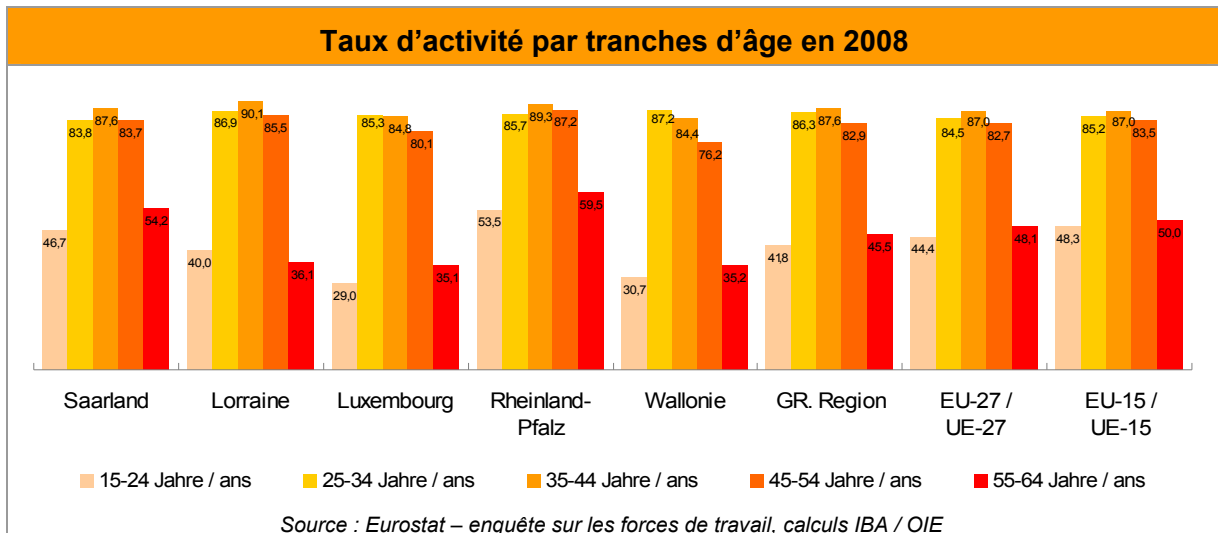
Différences importantes dans l'évolution du taux d'activité des hommes et des femmes parmi les seniors depuis 2000

En analysant l'évolution du taux d'activité des seniors par sexe depuis 2000, on s'aperçoit que, à l'exception de la Rhénanie-Palatinat, celui des femmes a davantage progressé. Seule la Rhénanie-Palatinat échappe ici à la règle. Au niveau de la Grande Région (+12,9 points), la progression du taux d'activité des seniors femmes est de deux points supérieure au reste de l'UE des 27. A l'intérieur de l'espace de coopération, c'est la Sarre qui enregistre la hausse la plus forte (+23,2 points). Suivent ensuite la Rhénanie-Palatinat, la Communauté germanophone de Belgique et le Luxembourg (respectivement +17,7, +14,7 et +13,5 points). La progression a en revanche été inférieure à la moyenne en Wallonie et en Lorraine (+10,7 et +8,6 points). S'agissant des seniors hommes, l'écart entre la hausse la plus faible et la plus forte du taux d'activité est encore plus marqué et va d'une augmentation de 21,2 points en Rhénanie-Palatinat à une progression de seulement +1,1 point au Luxembourg, la moyenne de la Grande Région s'établissant à +11,8 points.



Taux d'activité de la tranche d'âge des 25 – 34 ans plus bas que la moyenne de la Grande Région en Rhénanie-Palatinat

Les résultats positifs des composantes régionales allemandes en ce qui concerne le taux d'activité global ainsi que les taux d'activité des jeunes et des seniors ont déjà été évoqués. L'analyse des tranches d'âge intermédiaires fait toutefois apparaître des classements différents. Ainsi, s'agissant des 25 - 34 ans, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre se sont-elles notamment, en 2008, situées sous la moyenne de la Grande Région (86,3 %), la Lorraine et la Wallonie arrivant ici en tête. Dans le cas des 35 - 44 ans, la Lorraine et la Rhénanie-Palatinat ont enregistré des taux d'activité plus importants que la moyenne de la Grande Région. Dans la tranche d'âge supérieure, celle des 45 - 54 ans, l'ordre modifié est une fois encore relativisé ; la Rhénanie-Palatinat occupe en effet à nouveau la première place et la Sarre se situe également au-dessus de la moyenne de la Grande Région.

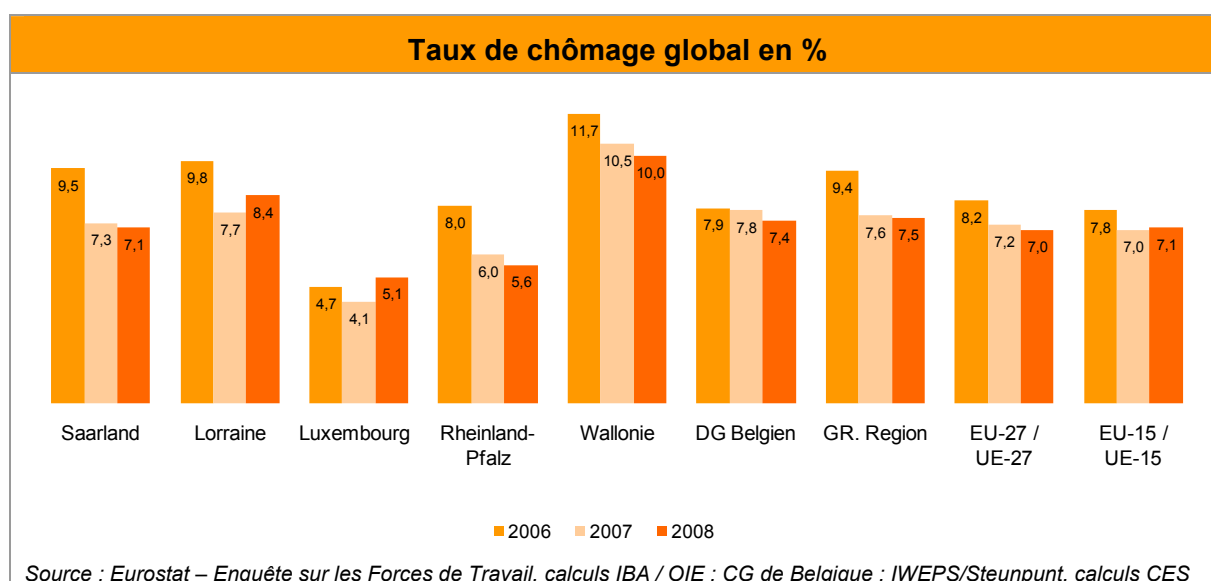


4. Chômage

4.1 Taux de chômage

Le taux de chômage baisse dans la Grande Région pour s'établir à 7,5% en 2008

Le taux de chômage recensé dans le cadre de l'Enquête de l'UE sur les Forces de Travail et harmonisé selon le concept du BIT,²¹ qui n'était pas encore disponible à la date d'établissement du rapport 2009, fait apparaître pour 2008 un taux de chômage global de 7,5% à l'échelle de la Grande Région. La baisse du chômage de 1,9 point sur la période 2006-2008 permet à la Grande Région de réduire son écart par rapport aux moyennes européennes de 0,7 et 1,2 point (UE des 15 : 7,1% et UE des 27 : 7,0%). L'analyse interrégionale montre que l'évolution du chômage est très contrastée selon les régions : ainsi, le taux de chômage en Wallonie (10%) en 2008 est presque deux fois supérieur à celui du Luxembourg (5,1%). Le Grand-Duché est suivi de la Rhénanie-Palatinat avec une valeur de 5,6%. La Sarre, quant à elle, affiche une valeur inférieure à la moyenne de la Grande Région (7,1%). Alors que la CG de Belgique se démarque de la Wallonie en affichant un taux de chômage plus faible (7,4%) et évolue dans la moyenne de l'espace de coopération, le taux de chômage en Lorraine dépasse celui de la CG d'un point (8,4%).



²¹ Explications sur l'EFT, voir les remarques méthodologiques dans la case et en annexe.

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

La principale source d'informations sur les marchés régionaux est l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT ; LFS – Labour Force Survey; AKE - Arbeitskräftererhebung) de l'Union Européenne. Cette enquête prend la forme d'un sondage trimestriel effectué auprès des ménages dans tous les Etats membres de l'UE, de l'AELE (exception faite du Liechtenstein) et des pays candidats à l'adhésion.

Le terme 'chômage' utilisé dans l'Enquête de l'UE sur les Forces de travail se fonde sur les définitions et les critères du Bureau International du Travail (BIT) qui sont en conformité avec le règlement (CE) n 1897/2000 de la Commission. Les indicateurs sur les actifs inoccupés, les actifs occupés et la population active sont présentés dans un système ajusté et harmonisé qui, à l'opposé des définitions nationales et des concepts fondés sur des dispositions réglementaires, permet de faire des comparaisons internationales et/ou transfrontalières des marchés du travail.

Les sans emploi sont toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans, qui sont sans travail au cours de la semaine de référence, sont à cette date disponibles pour travailler et ont pris des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines pour trouver un emploi ou qui ont déjà trouvé un emploi commençant dans les trois mois à venir. La durée de l'activité recherchée ne joue aucun rôle. L'intervention d'une autorité ou d'une institution de l'agence de l'emploi officielle dans les efforts de recherche n'est pas nécessaire non plus. La définition du chômage utilisée pour les comparaisons internationales selon les critères du BIT s'écarte donc de la définition du nombre de chômeurs inscrits aux termes des dispositions réglementaires en vigueur dans les différents pays.²² Les données relatives au chômage sont généralement indiquées sous forme de taux. Le taux de chômage représente les chômeurs en pourcentage par rapport à la population active.

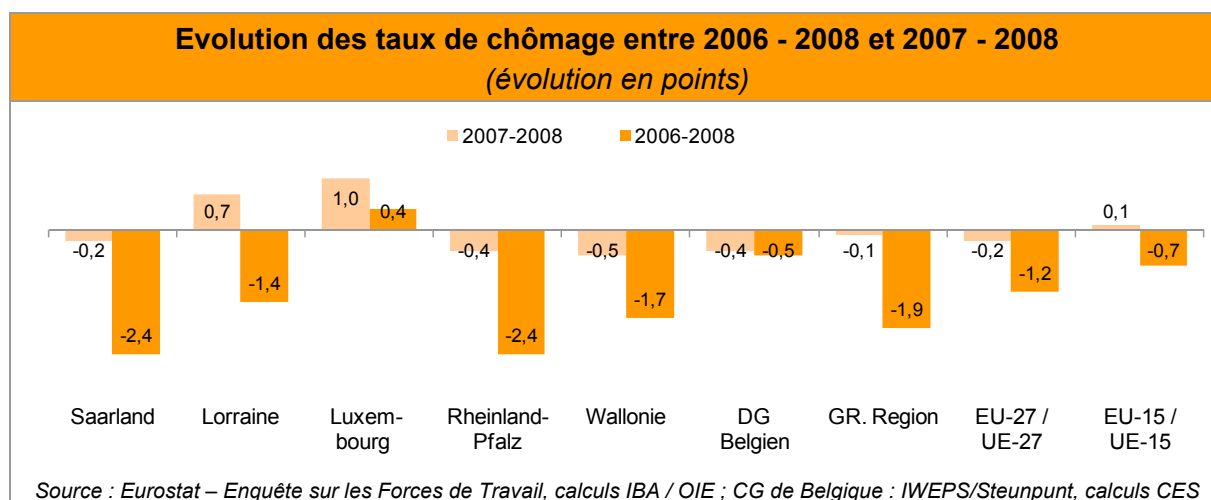
La méthode de l'Enquête sur les Forces de Travail est par ailleurs caractérisée par le fait que les données, à l'opposé du nombre de chômeurs enregistrés au niveau national ou régional, ne proviennent pas du dépouillement d'un registre officiel, mais sont tirées d'un sondage. Le résultat du sondage est reporté sur la population. Cette méthode est en fait une estimation basée sur une extrapolation et affichant par là même une certaine imprécision. Le degré de flou dépend de nombreux facteurs, notamment de l'ampleur du sondage, si bien que dans les petites unités géographiques le nombre de personnes interrogées est souvent trop faible pour déboucher sur un résultat.

Ceci explique globalement les écarts apparaissant entre le taux de chômage basé sur l'EFT et les taux calculés et publiés dans les différents Etats et régions dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur. Ces derniers ne tiennent pas compte par exemple des personnes qui sont à la recherche d'un emploi, mais ne sont pas inscrites au chômage car elles ne remplissent pas les conditions nécessaires pour percevoir des allocations de chômage. En revanche, ils ont l'avantage d'être beaucoup plus rapidement disponibles, notamment pour les petites unités géographiques et satisfont donc au besoin de disposer d'informations récentes. Dans une perspective transfrontalière, ils ne sont cependant pas directement comparables. Seule l'EFT est en mesure de fournir des informations comparables à l'échelle internationale. Cette méthode a par ailleurs l'avantage de laisser de côté les répercussions de modifications dans les dispositions relatives au chômage dans le cadre de réformes.

²² Explications sur l'EFT, voir les remarques méthodologiques dans la case et en annexe.

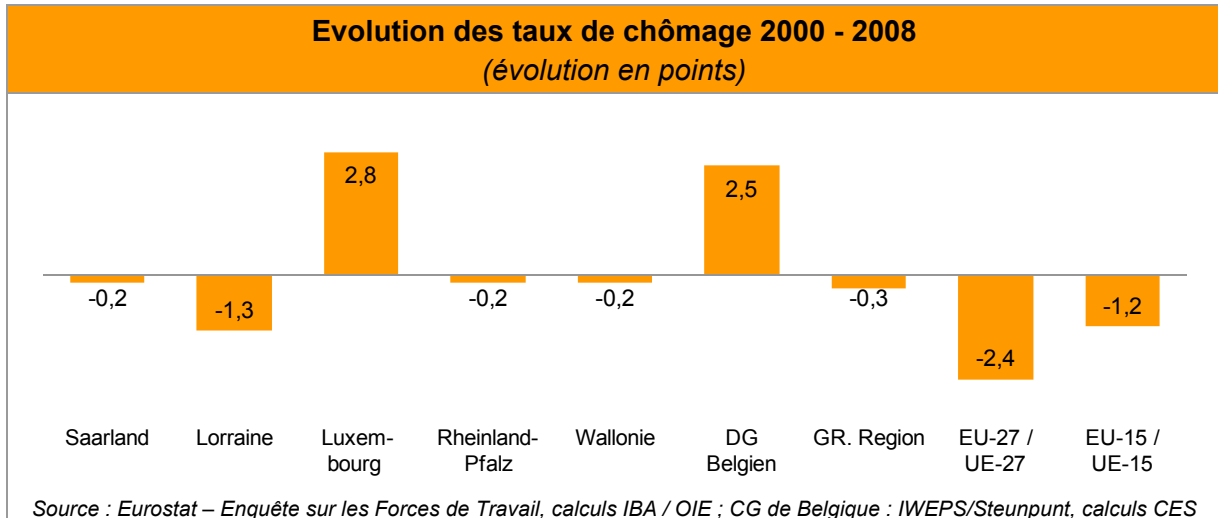
L'évolution des taux de chômage varie selon les composantes de la Grande Région entre 2006 et 2008 ...

L'évolution du chômage entre 2006 et 2008 n'est pas homogène dans les entités de l'espace de coopération. L'évolution positive à l'échelle de la Grande Région (-1,9 point) est portée pour l'essentiel par les deux régions allemandes où les taux de chômage baissent respectivement de 2,4 points. La Wallonie reste en deçà de la baisse moyenne relevée dans la Grande Région avec une réduction de 1,7 point, tout comme la Lorraine (-1,4 point). La réduction du chômage est minimale dans la CG de Belgique (-0,5 point). A l'opposé, le Luxembourg est la seule composante régionale à enregistrer une faible hausse du taux de chômage depuis 2006 (+0,4 point).



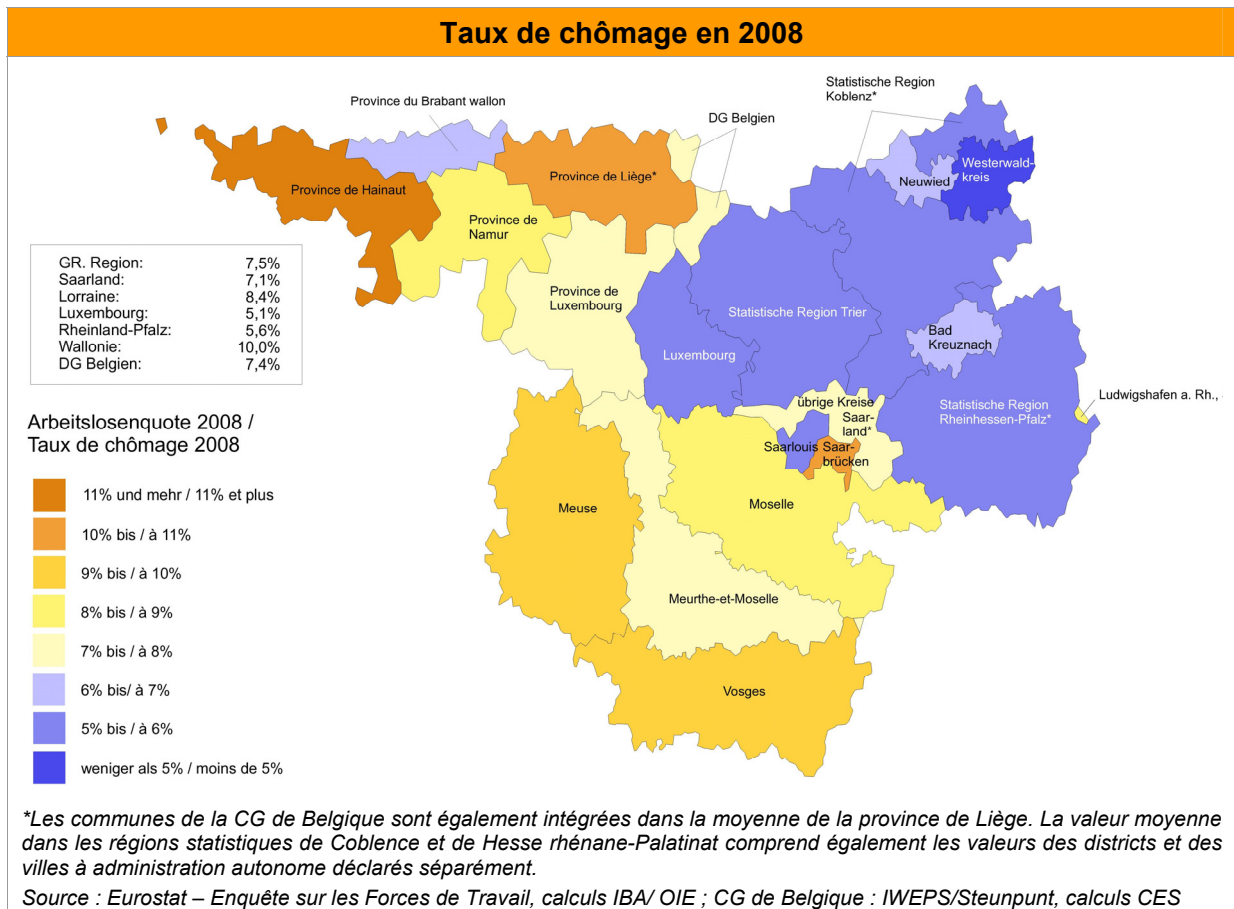
... et entre 2000 et 2008

Depuis le début de la décennie, le recul du taux de chômage dans la Grande Région est de 0,3 point et donc moins prononcé que dans l'UE des 27 et l'UE des 15 (-2,4 et -1,2 points). A l'échelle de l'UE, de la Grande Région et de toutes les composantes régionales, nous observons à partir de 2002 une hausse du taux de chômage qui, dans la Grande Région, atteint son summum en 2005 (10%). Cette augmentation est suivie d'une réduction continue du taux de chômage qui débute dès 2004 à l'échelle de l'Europe. Au sein de l'espace de coopération, seule la Lorraine affiche une baisse du chômage supérieure à la moyenne (1,3 point) depuis l'an 2000, et plus particulièrement entre 2005 et 2007. En revanche, la Rhénanie-Palatinat, la Sarre et la Wallonie connaissent la même évolution très modérée que la Grande Région (-0,2 point respectivement). Le Luxembourg, quant à lui, connaît une hausse du taux de chômage entre 2000 et 2008 (+2,8 points). Dans la CG de Belgique également, le taux de chômage est plus élevé en 2008 qu'en 2000 (+2,5 points) – la tendance ne se renverse ici qu'en 2007, date à laquelle le taux de chômage commence à baisser.



Des disparités importantes au niveau des taux de chômage au sein même des composantes régionales

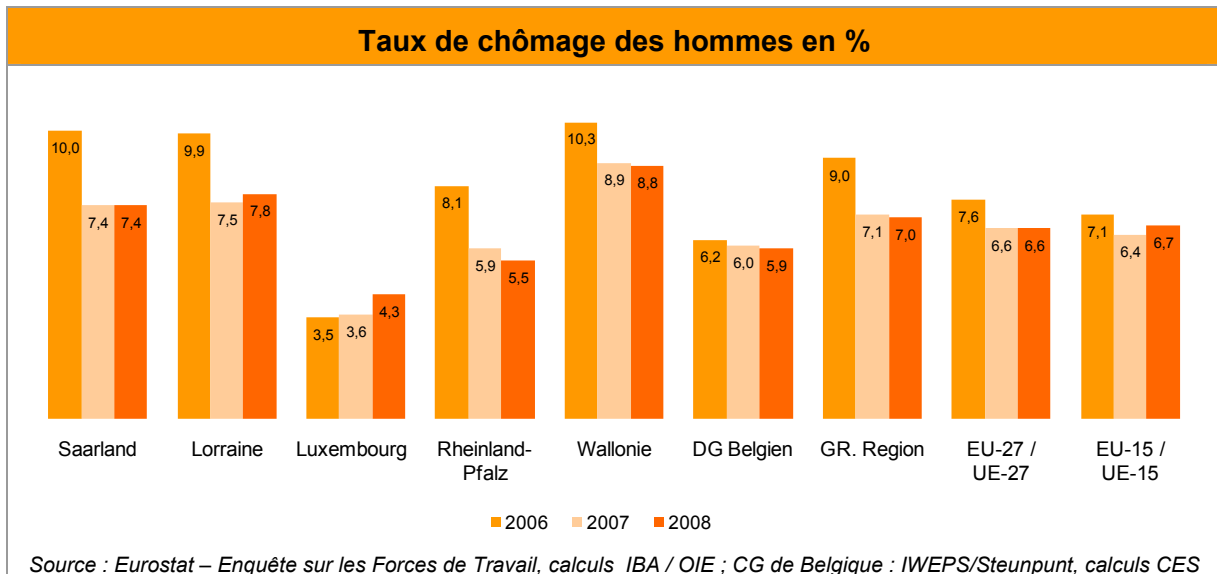
Une analyse plus fine fait apparaître des différences prononcées au niveau du taux de chômage en 2008. Bien que les données de l'Enquête sur les Forces de travail au niveau NUTS 3 soient très insuffisantes, nous constatons à l'échelle globale que le milieu rural et les zones en cours de reconversion connaissent des taux de chômage supérieurs à la moyenne régionale et, plus souvent encore, supérieurs à la moyenne de la Grande Région.



- ▶ En Lorraine, les départements plutôt ruraux que sont la Meuse et les Vosges (9,0 et 9,2%) risquent de connaître un taux de chômage supérieur à la moyenne régionale alors que les départements de la Meurthe-et-Moselle et de la Moselle affichent des valeurs (7,9 et 8,2%) inférieures à la moyenne lorraine, mais toutefois supérieures à la moyenne de la Grande Région.
- ▶ En Wallonie, les provinces du Hainaut et de Liège qui n'ont toujours pas surmonté complètement les suites des reconversions profondes qui ont eu lieu dans les années 1970 et 1980 sont plus touchées par le chômage (taux de 11,6 et 10,5%) que la Wallonie dans son ensemble. Les provinces de Luxembourg et de Namur restent en deçà de la moyenne régionale, tout comme la province du Brabant wallon qui réussit même à passer en-dessous de la moyenne de la Grande Région.
- ▶ En Sarre également, les disparités sont importantes : ainsi, la communauté urbaine de Sarrebruck affiche un taux de chômage de 10,3%, soit une valeur supérieure à la moyenne régionale et à celle de la Grande Région. En revanche, le district de Sarrelouis (5,9%) passe sensiblement en deçà des valeurs moyennes de la Sarre et de l'espace de coopération. Dans les autres districts auxquels nous avons uniquement appliqué la valeur moyenne de la Sarre par manque de données, la situation sur le marché de l'emploi est en général nettement plus positive à Merzig-Wadern et à St. Wendel, alors que le district de Neunkirchen obtient des résultats plus négatifs et affiche l'un des taux de chômage les plus élevés dans la région, juste après la communauté régionale de Sarrebruck.
- ▶ En Rhénanie-Palatinat, le taux de chômage est de 5,2% à Trèves, soit inférieur à la moyenne rhénano-palatine et également à celle de la Grande Région. La Hesse rhénane-Palatinat évolue autour de la moyenne régionale, alors que la région de Coblenche atteint une valeur légèrement plus élevée (5,8%).

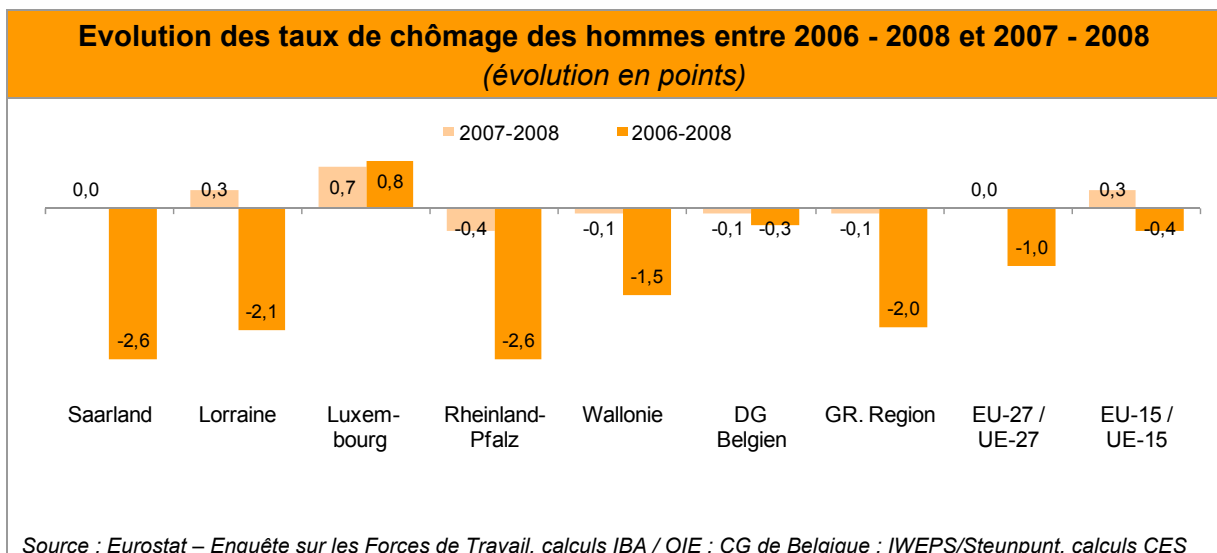
Le taux de chômage des hommes est inférieur au taux de chômage global

En 2008, le taux de chômage des hommes dans la Grande Région s'établit à 7,0% et est donc légèrement supérieur aux valeurs observées en Europe (6,6% dans l'UE des 27 et 6,7% dans celle des 15). Comme pour le chômage global, nous relevons de grandes disparités au sein de la Grande Région : le taux de chômage des hommes varie entre 8,8% en Wallonie, la valeur la plus élevée, et 4,3% au Luxembourg. Outre le Grand-Duché, la Rhénanie-Palatinat (5,5%) et la CG de Belgique (5,9%) enregistrent des valeurs inférieures à la moyenne de la Grande Région. En revanche, les taux relevés en Sarre et en Lorraine (7,4 et 7,8%) dépassent la moyenne de l'espace de coopération.



La baisse du taux de chômage des hommes dans la Grande Région est plus prononcée qu'en Europe entre 2006 et 2008 ...

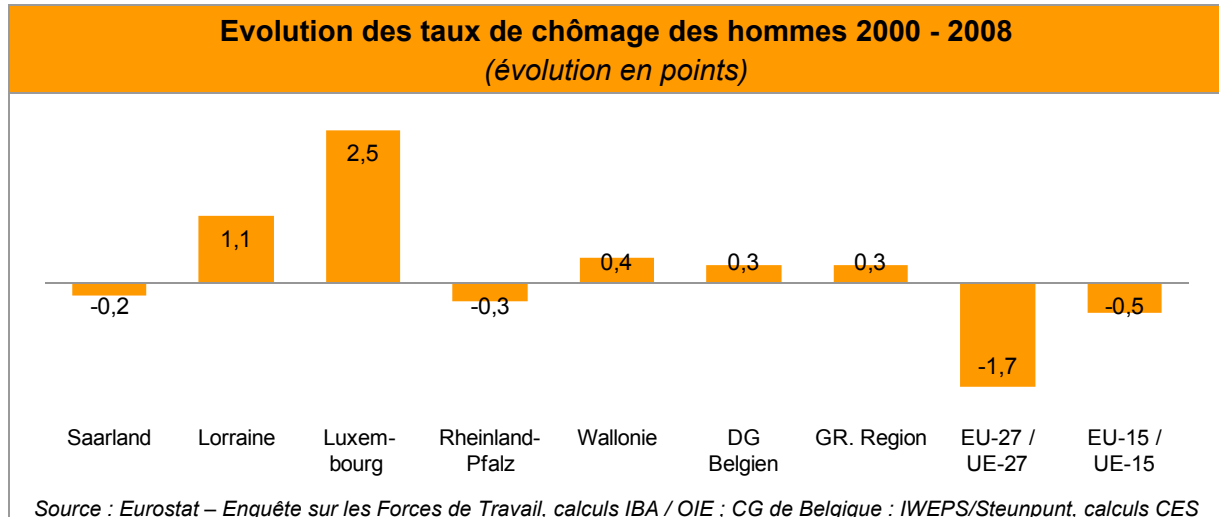
Le taux de chômage des hommes dans la Grande Région baisse de deux points entre 2006 et 2008. A l'échelle de l'Europe, le recul est moins net (-1,0 point dans l'UE des 27 et -0,4 point pour l'UE des 15), de sorte que l'écart se resserre entre l'UE et la Grande Région. Ce dynamisme de développement positif s'explique par les gros progrès faits dans les régions allemandes (baisse respective de 2,6 points) et en Lorraine (-2,1 points). Les composantes belges peuvent également afficher un recul du chômage des hommes (-1,5 point en Wallonie et -0,3 point dans la CG de Belgique), sachant toutefois que ces régions restent en deçà de la valeur atteinte dans la Grande Région. Le Luxembourg est la seule région où le risque augmente pour les hommes de se retrouver au chômage (+0,8 point).



... mais nous observons depuis l'an 2000 une légère hausse dans la Grande Région

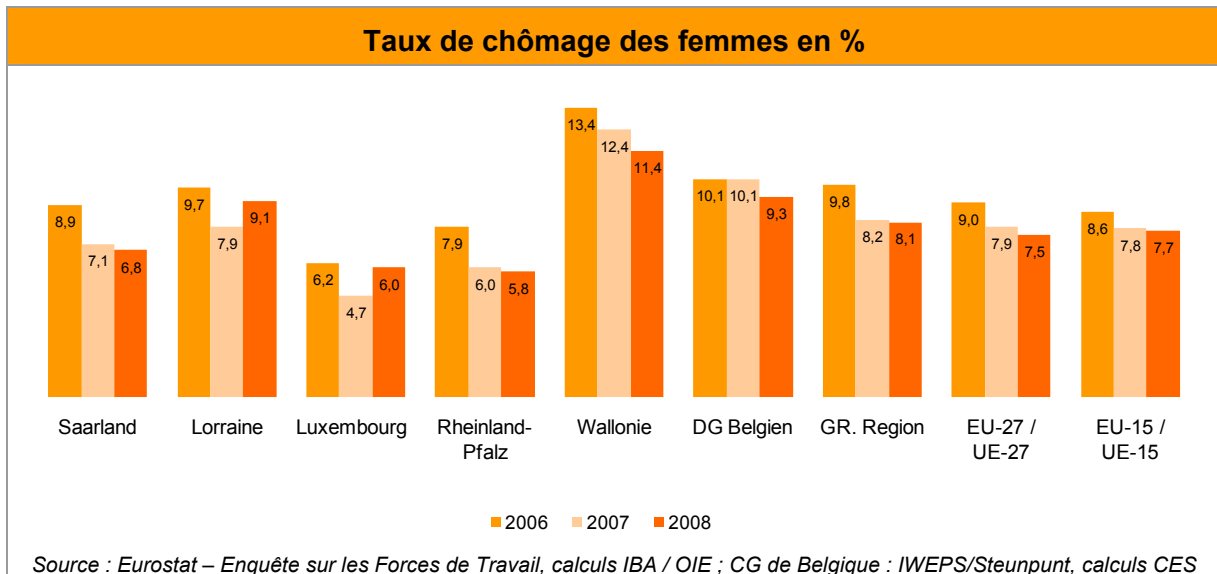
L'analyse sur une période plus longue montre que l'évolution observée au Luxembourg n'est pas seulement un phénomène caractérisant les dernières années, mais qu'elle existe également sur la période 2000-2008. Depuis le début du millénaire, le taux de chômage des

hommes augmente de 2,5 points au Grand-Duché, tout particulièrement entre 2002 et 2004. A l'opposé de la situation en Europe (-1,7 point dans l'UE des 27 et -0,5 point dans celle des 15), la Grande Région enregistre également sur cette période une légère hausse du taux de chômage de 0,3 point, ce qui est dû non seulement à l'évolution observée au Luxembourg mais aussi à l'augmentation de 1,1 point en Lorraine. L'évolution dans les composantes belges se situe dans l'ordre de grandeur de la moyenne de la Grande Région, alors que les deux régions allemandes affichent même de légers reculs. L'évolution du chômage des hommes dans les zones considérées est similaire à celle du chômage global sur la période 2000 – 2008.



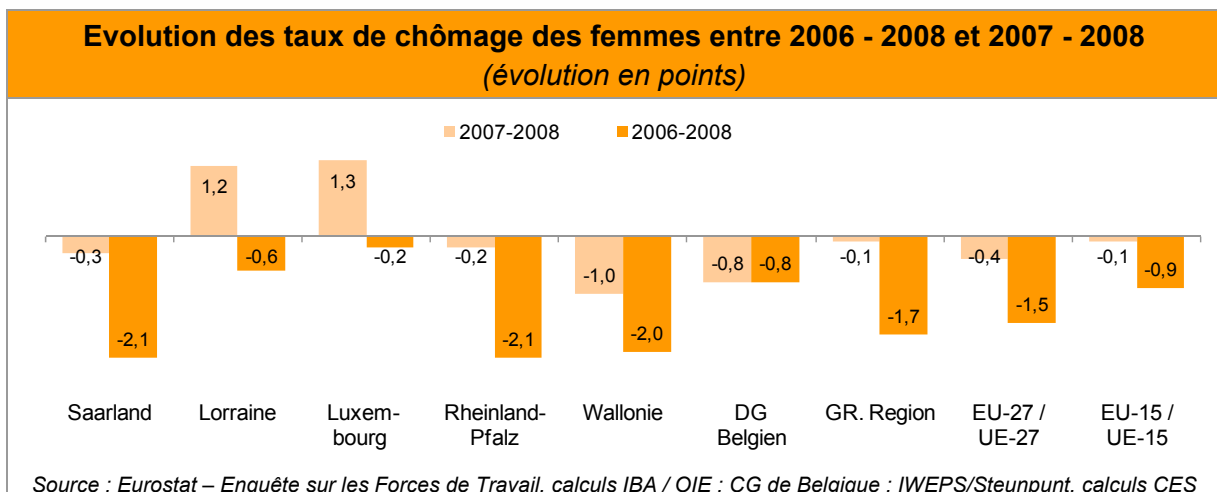
Le taux de chômage des femmes est supérieur au taux de chômage global

En 2008, le taux de chômage des femmes dans la Grande Région est supérieur aux valeurs européennes de 7,5% pour l'UE des 27 et de 7,7% dans l'UE des 15. Il s'établit à 8,1%. Ici aussi, la Wallonie présente le risque le plus élevé avec un taux de 11,4%. Contrairement au taux de chômage des hommes et au taux de chômage global, le taux de chômage des femmes le plus faible n'est pas relevé au Luxembourg (qui se place au second rang avec 6%), mais en Rhénanie-Palatinat qui atteint une valeur de 5,8%. Parallèlement, le taux de chômage des femmes sarroises (6,8%) est également inférieur à la moyenne de la Grande Région, alors que le taux en Lorraine (9,1%) dépasse la moyenne de l'espace de coopération. Ceci est également le cas dans la CG de Belgique (9,3%), même si les femmes sont moins touchées par le chômage qu'à l'échelle de la Wallonie.



Recul du taux de chômage des femmes dans toutes les composantes régionales entre 2006 et 2008

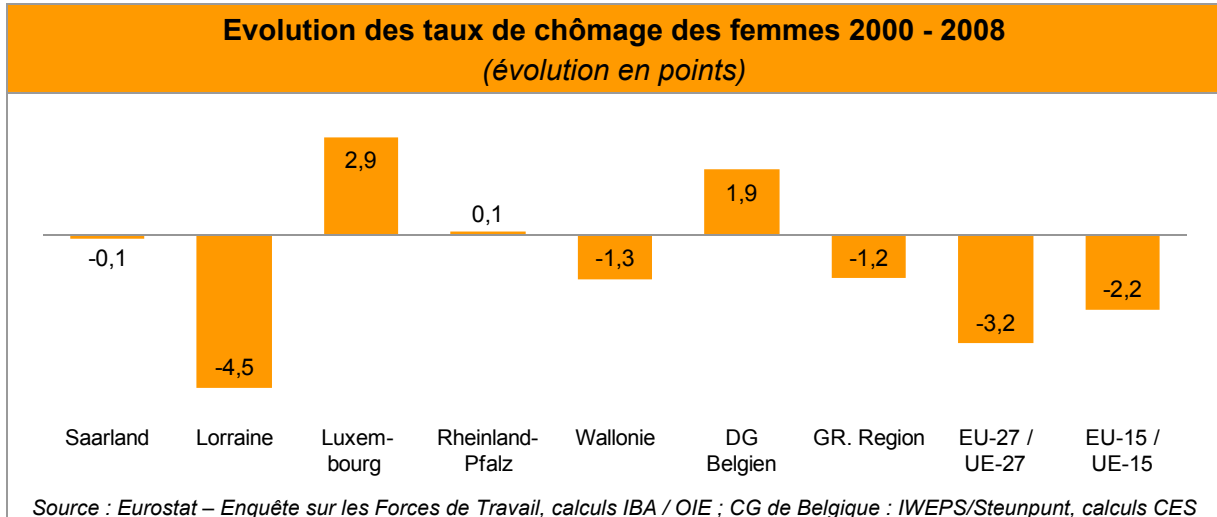
Dans l'espace de coopération, le taux de chômage des femmes baisse plus fortement (-1,7 point) qu'en Europe (-1,5 point pour l'UE des 27 et -0,9 point dans l'UE des 15), ce qui resserre l'écart entre l'UE et la Grande Région. Au sein de la Grande Région, les régions allemandes progressent plus rapidement dans la réduction du chômage des femmes (respectivement -2,1 points), tout comme la Wallonie (-2,0 points), alors que les taux baissent de moins d'un point dans la CG de Belgique, en Lorraine et au Luxembourg.



Une évolution très contrastée du taux de chômage des femmes au sein de la Grande Région entre 2000 et 2008

Contrairement à la période 2006-2008, au cours de laquelle nous observons un recul du taux de chômage des femmes dans toutes les entités régionales, l'évolution depuis le début du millénaire est très différenciée. La Grande Région connaît une réduction du taux de chômage des femmes de 1,2 point, soit une réduction moins prononcée que celle observée à l'échelle de l'Europe (-3,2 points dans l'UE des 27 et -2,2 points dans celle des 15). Au sein de la Grande Région, la Lorraine et la Wallonie améliorent sensiblement la situation (-

4,5 et -1,3 points). En Wallonie, la tendance positive est observée en particulier au cours des deux dernières années de la période considérée, alors que les reculs les plus importants en Lorraine ont lieu avant 2002 et entre 2005 et 2007. Dans les régions allemandes, les taux de chômage des femmes s'établissent en 2008 au même niveau qu'en l'an 2000. En revanche, la situation des femmes sur le marché du travail luxembourgeois et dans la CG de Belgique s'est sensiblement détériorée (+2,9 et 1,9 points), notamment entre 2002 et 2004.



Des disparités hommes/femmes moins importantes dans la Grande Région depuis l'an 2000

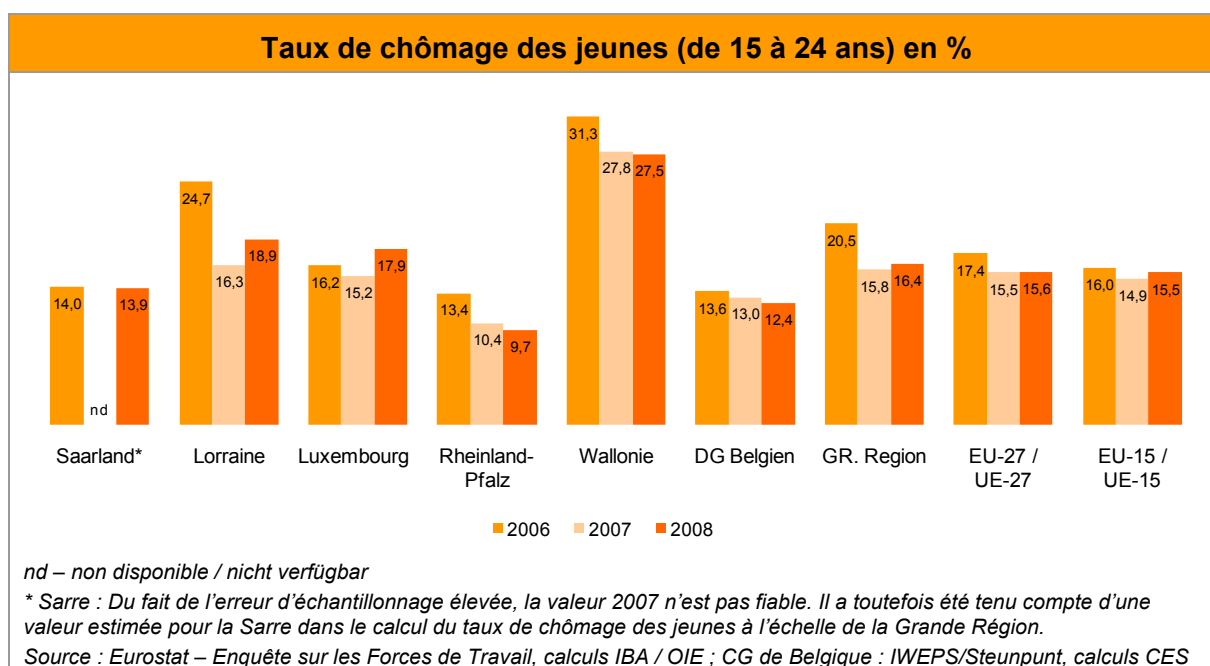
Les femmes qui exercent une activité professionnelle sont généralement plus exposées au risque de chômage que les hommes. Ainsi, le taux de chômage des femmes est en 2008 supérieur de 1,1 point à celui des hommes. Entre 2006 et 2008, l'écart augmente certes de 0,3 point, mais une analyse sur une période plus longue montre que l'écart entre les taux d'emploi hommes/femmes a baissé de 1,6 point. La différence entre les taux de chômage des femmes et des hommes est au même niveau en Europe (1,0 point dans l'UE des 15) que dans la Grande Région et l'évolution est également similaire depuis le début du millénaire. Au sein de l'espace de coopération, les composantes belges affichent les disparités hommes/femmes les plus prononcées en 2008 (CG de Belgique : 3,4 points et Wallonie : 2,6 points). Elles sont suivies du Luxembourg et de la Lorraine (1,7 et 1,3 point). En Rhénanie-Palatinat, le taux de chômage des femmes n'est supérieur que de 0,3 point à celui des hommes, alors que la Sarre est la seule région où le chômage des hommes est supérieur à celui des femmes. C'est en Lorraine que la réduction de l'écart hommes/femmes est la plus importante (moins 5,6 points depuis 2000). En revanche, le taux de chômage des femmes en Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg se distance de 0,4 point de plus de celui des hommes.

Le taux de chômage des jeunes selon les critères du BIT est plus que deux fois supérieur au taux de chômage global en 2008

Les données de l'Enquête de l'UE sur les Forces de Travail, harmonisées conformément aux critères du BIT, montrent que le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans est en 2008 deux fois plus élevé que le taux de chômage global, autant dans l'espace de coopération (16,4%) qu'à l'échelle de l'Europe (15,6% pour l'UE des 27 et 15,5% dans l'UE

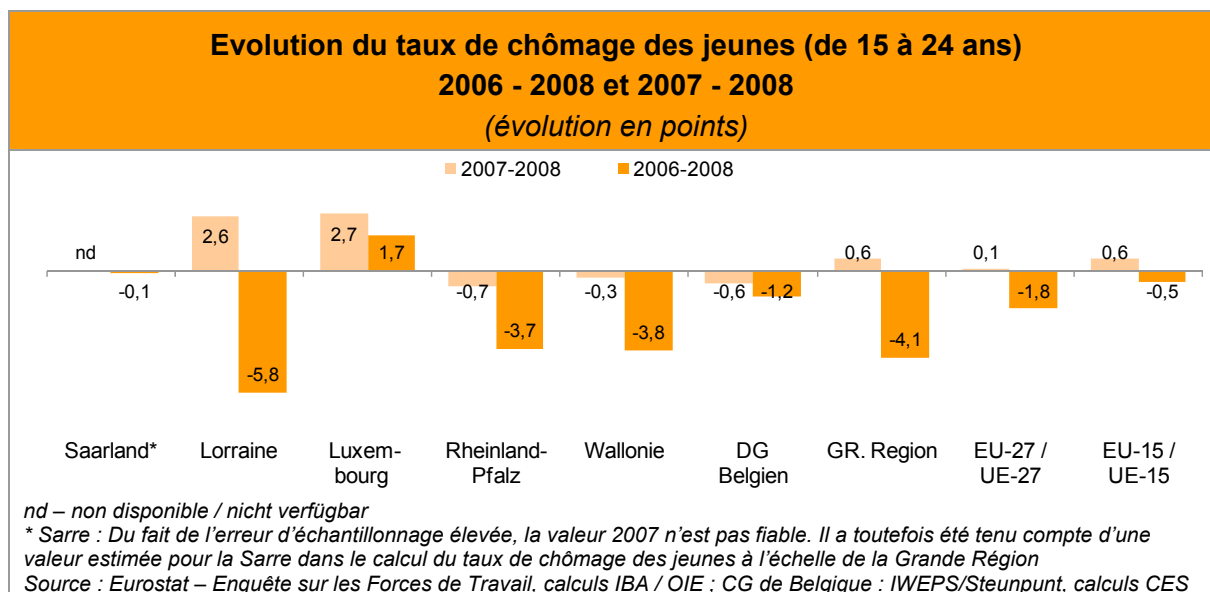
des 15). Les jeunes sont en général fortement touchés par les problèmes conjoncturels ou structurels lors de leur insertion dans le marché du travail.

Nous relevons des disparités importantes au niveau du chômage des jeunes selon les régions : en Wallonie, qui affiche de loin le taux de chômage des jeunes le plus élevé, plus d'une personne sur quatre âgée de 15 à 24 ans (soit 27,5%) est au chômage en 2008. C'est en Rhénanie-Palatinat, qui enregistre un taux de 9,7%, que les jeunes sont le moins exposés au risque du chômage au sein de la Grande Région. La région allemande est suivie de la CG de Belgique (12,4%) et de la Sarre (13,9%). Au Luxembourg en revanche, le taux est supérieur à la moyenne de la Grande Région, et avec 17,9%, trois fois supérieur au taux de chômage global au Grand-Duché (5,1%). Ce rapport semble indiquer qu'il s'agit d'un problème structurel sur le marché du travail luxembourgeois.



A l'opposé de la tendance observée dans la Grande Région, le taux de chômage des jeunes augmente au Luxembourg entre 2006 et 2008

Entre 2006 et 2008, le taux de chômage des jeunes connaît une évolution plus favorable dans la Grande Région qu'à l'échelle de l'Europe : ainsi, le taux baisse de 4,1 points dans l'espace de coopération, alors qu'il ne régresse que de 1,8 et 0,5 point dans l'UE des 27 et des 15 sur la même période. Au sein de la Grande Région, c'est en Lorraine que la situation connaît l'évolution la plus positive avec une régression de 5,8 points. Elle est suivie de la Wallonie (-3,8 points). L'évolution est contrastée dans les deux régions allemandes sur la période de référence : alors que la situation est stable en Sarre (-0,1 point), le taux régresse sensiblement en Rhénanie-Palatinat (-3,7 points). Le Luxembourg est la seule composante régionale à subir une hausse du taux de chômage des jeunes (+1,7 point).

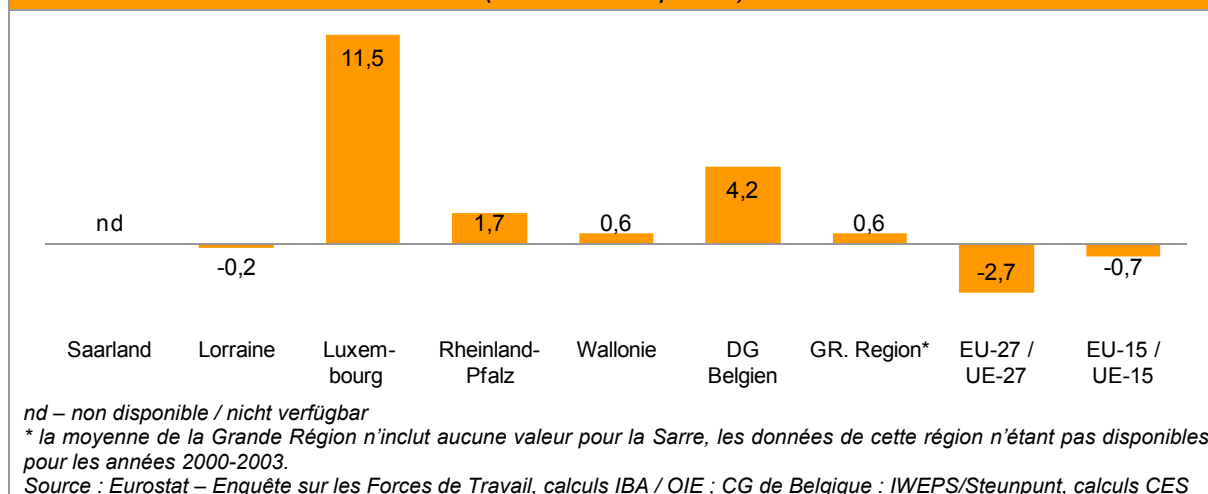


La hausse du chômage des jeunes est également élevée au Grand-Duché entre 2000 et 2008

La problématique du chômage des jeunes au Luxembourg est encore plus manifeste si on considère une période plus longue : depuis 2000, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans augmente de 11,5 points au Grand-Duché. La situation des jeunes se dégrade sensiblement entre 2002 et 2004. Nous relevons également un plus de 0,6 point depuis l'an 2000 dans la moyenne de la Grande Région (sans la Sarre²³). A l'échelle de l'UE des 15, le taux de chômage des jeunes baisse en revanche de 0,7 point. Au sein de la Grande Région, seule la Lorraine peut afficher un léger recul du taux de chômage qui s'explique par le retournement de tendance en 2007. Avant cette date, le chômage des jeunes avait constamment augmenté en Lorraine. Dans la CG de Belgique, en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie, la problématique des jeunes au chômage s'est globalement aggravée depuis l'an 2000, mais nous pouvons néanmoins relever des évolutions à nouveau positives depuis 2005.

²³ Les données sur le chômage des jeunes en Sarre sur la base de l'EFT de l'UE ne sont disponibles que pour 2004, 2005, 2006 et 2008.

Evolution du taux de chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) entre 2000 et 2008 (évolution en points)



Les critères sur lesquels se base la détermination du chômage des jeunes varient au sein de la Grande Région

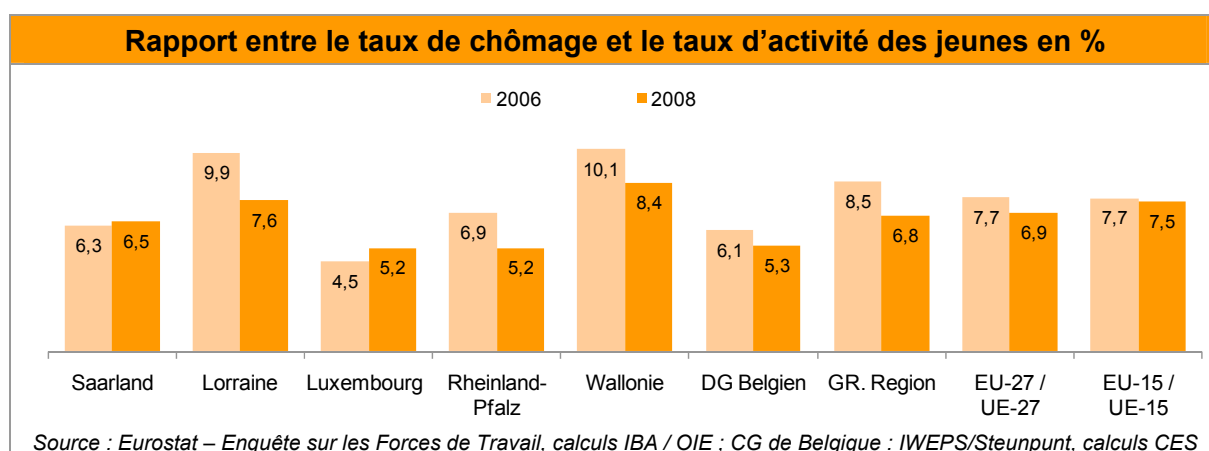
Dans le calcul du taux de chômage sur la base d'accords internationaux, le nombre des chômeurs est mis en relation avec le nombre d'actifs dans la catégorie respectivement considérée. Dans le cas des jeunes notamment, la participation à la vie active varie sensiblement selon les composantes régionales, ce qui se reflète dans le calcul statistique du taux de chômage. Le principal critère est le taux de scolarisation des jeunes. Lorsque le taux de scolarisation est élevé et que la période de scolarité est plus longue, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans peut être plus élevé, la population active étant moins importante dans ce cas. Dans un tel cas de figure, seul un nombre réduit de personnes faisant partie de cette tranche d'âge peut être touché par le chômage. Ainsi, le type de scolarisation dans le cadre de la formation professionnelle initiale a une influence sur la taille de la population active jeune, notamment eu égard à l'importance donnée à l'apprentissage. En Allemagne, la formation passe en majeure partie par le système parallèle de formation professionnelle,²⁴ qui recense les jeunes en formation comme des actifs et les ajoute donc à la population active. C'est la raison pour laquelle les taux d'emploi de jeunes en Allemagne sont relativement élevés et les taux de chômage plus faibles par exemple qu'en France, où l'apprentissage n'a pas la même importance dans le système de formation. En France, les jeunes en formation ne sont pas considérés comme des salariés, mais comme des écoliers.

Relativisation du taux élevé de chômage des jeunes compte tenu de la participation à la vie active

Pour obtenir une image plus réaliste de la population active jeune touchée par le chômage, il est possible de pondérer le taux de chômage à l'aide du taux d'activité. Sur la base de cette méthode, nous obtenons pour 2008 un taux de chômage des jeunes de 6,8% dans la Grande Région, une valeur qui, à l'opposé du calcul antérieur, est inférieure aux valeurs européennes (6,9% dans l'UE des 27 et 7,5% pour l'UE des 15). Au sein de la Grande

²⁴ On entend par système parallèle un apprentissage qui comprend en alternance une formation dans l'entreprise et un enseignement dans un établissement d'enseignement technique.

Région, la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg affichent les valeurs les plus faibles (5,2% respectivement), suivis de la CG de Belgique et de la Sarre (5,3% et 6,5%) dont les valeurs sont également inférieures à la moyenne de la Grande Région. En Wallonie, qui affiche un taux de chômage des jeunes très élevé (27,5%) pour un faible taux d'activité (30,7%), les jeunes sont les plus fortement touchés par le chômage (8,4%) au sein de la Grande Région. Toutefois, les grandes disparités entre les entités régionales sont nettement relativisées ici. Entre 2006 et 2008, le taux régresse globalement de 1,7 point dans l'espace de coopération. La Grande Région obtient ici un meilleur résultat que l'UE des 15 ou celle des 27 (-0,2 et -0,8 point). Au sein de la Grande Région, c'est en Lorraine que le taux baisse le plus fortement (-2,4 points). La Rhénanie-Palatinat et la Wallonie se situent dans la moyenne de l'espace de coopération, alors que le recul est plus faible dans la CG de Belgique (-0,7 point). Enfin, nous observons en revanche de légères hausses au Luxembourg et en Sarre (+0,7 et +0,2 point) depuis 2006.



Le faible niveau de formation peut être l'une des causes du chômage des jeunes

La problématique du chômage des jeunes renvoie directement à la question de la qualification scolaire et professionnelle des jeunes. L'acquisition d'un diplôme d'enseignement secondaire supérieur est considérée comme une exigence minimale dans notre société caractérisée par la connaissance et l'information pour minimiser les risques sur le marché du travail, tels que l'emploi précaire et le chômage. Il s'impose donc de renforcer les investissements dans la formation professionnelle et scolaire afin de réduire le nombre de jeunes au chômage et de prévenir simultanément une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Il ressort du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2009/2010 établi pour le Comité économique et social de la Grande Région,²⁵ que la participation des jeunes âgés de 15 à 24 ans aux formations de l'enseignement secondaire supérieur et dans le domaine postsecondaire et non tertiaire est passée de 41,5% à 43,3% entre 2000 et 2008. De même un jeune sur deux âgé de 20 à 24 ans participe en moyenne à des formations dans des établissements d'enseignement supérieur.²⁶ Les composantes régionales ne

²⁵ Réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (2010) : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2009/2010 pour le Comité économique et social de la Grande Région. Publications de la Commission Régionale SaarLorLux-Trèves / Palatinat occidental, volume 17 / 2010, Sarrebruck.

²⁶ Nous appliquons ici la méthode usuelle, comme dans les annuaires régionaux d'Eurostat. L'ensemble des écoliers, comprenant toutes les tranches d'âge, est mis en relation avec les jeunes âgés de 15 à 24 ans.

réussissent toutefois pas jusqu'à présent à maîtriser le taux de jeunes quittant prématurément l'école²⁷. Les jeunes abandonnant prématurément le système scolaire risquent d'avoir moins de chances sur le marché du travail et de connaître des difficultés au niveau de la participation à la société de connaissance. Pour cette raison, le Conseil européen de l'UE a adopté cet indice comme l'un des cinq indicateurs en matière de formation en 2003 dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. L'objectif visant à limiter à 10% au plus le nombre de jeunes quittant prématurément l'école d'ici 2010. Mais celui-ci n'a pas été atteint jusqu'à présent et est dès lors maintenu, comme objectif à atteindre pour 2020.

Il existe dans la Grande Région deux cultures, trois langues, cinq composantes régionales et quatre systèmes scolaires et de formation s'engageant dans des voies différentes pour préparer les jeunes à l'avenir. Ces systèmes scolaires et de formation se différencient au niveau de leur structure, du déroulement et du contenu, de la durée de la formation et des conditions d'accès respectives. Indépendamment du système scolaire et de formation, le taux de jeunes abandonnant prématurément le système scolaire est de l'ordre de 15% en 2007 dans la Grande Région (sans la Lorraine) et atteint par la même un niveau similaire à la moyenne européenne (15,1% dans l'UE des 27)²⁸. On notera en plus la forte disparité hommes/femmes : ainsi, le taux des hommes est supérieur d'environ quatre points à celui des femmes. Au sein de l'espace de coopération, les taux de jeunes quittant prématurément le système scolaire varient de 16,3% en Sarre à 12,5% au Luxembourg.

Afin de garantir aux jeunes un accès équitable à la formation et à la science et, par là même, au marché du travail, l'inauguration prévue d'une « école de la deuxième chance » au Luxembourg²⁹ pourrait servir d'exemple à d'autres activités au sein de la Grande Région.

L'ensemble des étudiants, comprenant toutes les tranches d'âge, est mis en relation avec les jeunes âgés de 20 à 24 ans. Les pourcentages sont de ce fait plus élevés et peuvent même dépasser 100.

²⁷ Le terme « Jeunes quittant prématurément le système scolaire » est défini comme le pourcentage de jeunes âgés de 18 à 24 ans qui ne sont plus en formation initiale ou continue et ne disposent d'aucun diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

²⁸ Les données ont été rassemblées par l'équipe chargée de l'élaboration du rapport : pour l'UE, le Luxembourg et la Wallonie, ces données sont tirées de l'Enquête européenne sur les Forces de Travail (EFT) ; pour la Sarre et la Rhénanie-Palatinat, nous avons eu recours à l'enquête de recensement sur laquelle se base également l'EFT, cet indicateur n'étant toutefois pas déclaré dans le cadre des statistiques régionales d'Eurostat (les données de la Lorraine ne sont pas disponibles).

²⁹ Cf. Commission Européenne : Analysis of implementation at the European and national levels, 2009, p.77.

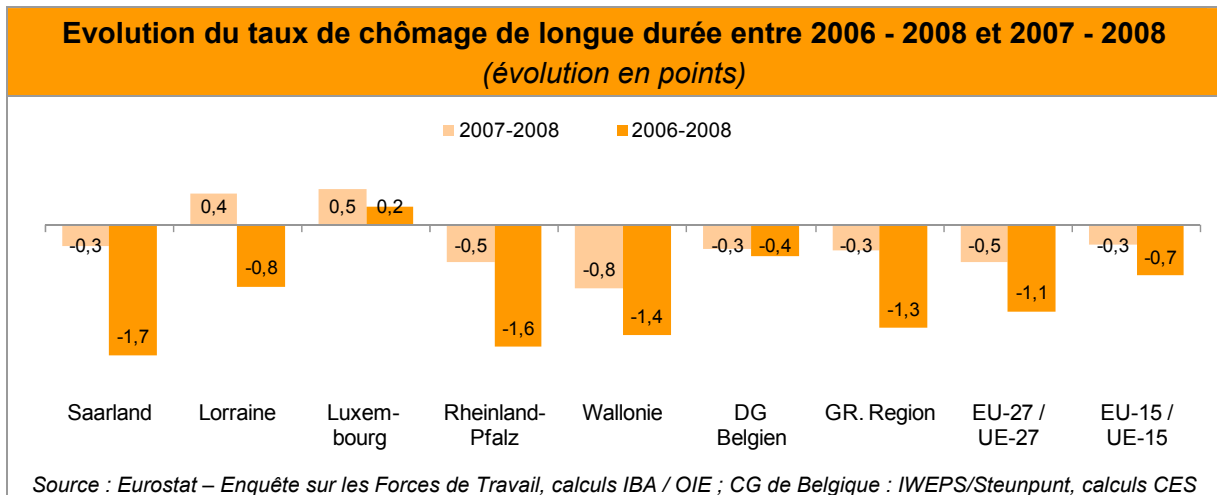
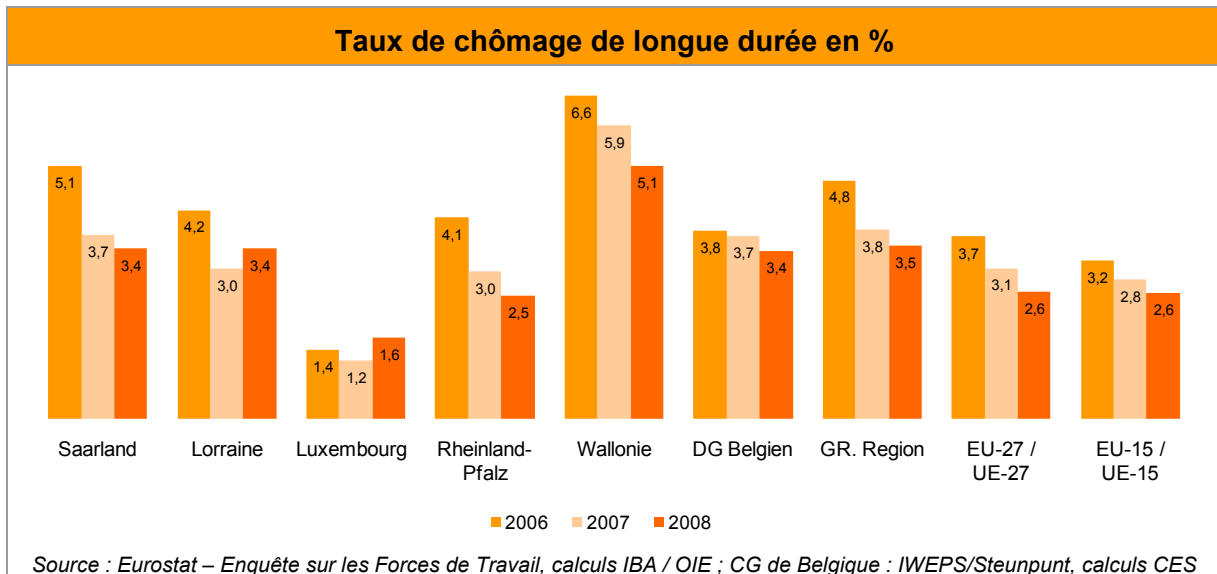
Plus d'un chômeur sur deux dans la Grande Région reste au chômage pendant plus d'un an

Le chômage de longue durée traduit les problèmes structurels du marché du travail. Le chômage de longue durée est accompagné de toute une série de problèmes individuels : ainsi, les personnes touchées par le chômage de longue durée souffrent plus fréquemment de problèmes physiques et psychiques, perdent les qualifications, connaissances professionnelles et expériences acquises lorsque la période d'inactivité se prolonge, et sont par ailleurs victimes d'un isolement social et culturel du fait de leur appauvrissement. L'éloignement durable de l'emploi et du travail pose la question du maintien de l'employabilité des personnes concernées pour favoriser leur réinsertion professionnelle. D'où l'enjeu que représentent d'une part la formation professionnelle (reconversion, rafraîchissement ou approfondissement des compétences) et d'autre part l'accompagnement individualisé des chômeurs de longue durée.

Le taux de chômage de longue durée représente le pourcentage de personnes dans la population active étant au chômage pendant plus de douze mois. La part de chômeurs de longue durée représentent le pourcentage des chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs.

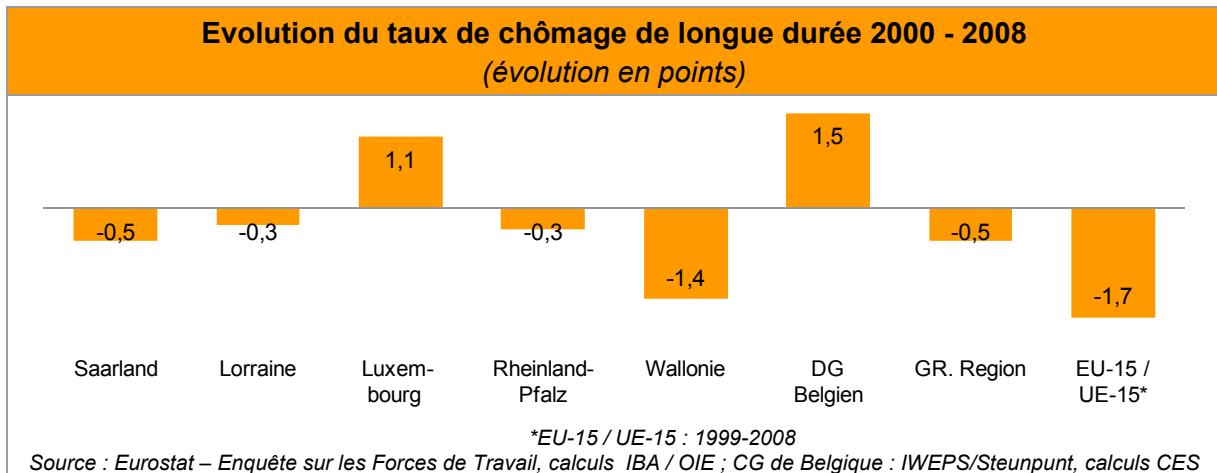
Le chômage de longue durée régresse dans la Grande Région entre 2006 et 2008

Entre 2006 et 2008, la situation des chômeurs de longue durée s'améliore dans la Grande Région grâce à une réduction du taux de 1,3 point qui s'établit à présent à 3,5%. Ce taux est certes toujours supérieur à la moyenne européenne (2,6%), mais les reculs observés depuis 2006 sont moins importants à l'échelle de l'Europe (-1,1 point dans l'UE des 27 et -0,7 point dans celle des 15) que dans la Grande Région. Au sein de l'espace de Coopération, la région la plus touchée par le phénomène du chômage de longue durée est toujours la Wallonie qui, avec un taux de 5,1%, dépasse de loin la moyenne de la Grande Région et la moyenne européenne. En revanche, le risque de chômage de longue durée est très faible au Luxembourg ; il s'établit en 2008 à 1,6%, même si on doit constater, à l'opposé de toutes les autres entités régionales, une légère augmentation au Grand-Duché depuis 2006 (+0,2 point). Les régions allemandes accusent les reculs les plus nets avec -1,7 point pour la Sarre et -1,6 point en Rhénanie-Palatinat. Alors que le taux de chômage de longue durée est de 2,5% en Rhénanie-palatinat et, par là même, inférieur à la moyenne, la Sarre tout comme la Lorraine et la CG de Belgique atteignent des valeurs de 3,4% correspondant environ à la moyenne de la Grande Région.



Un dynamisme de développement faible dans la Grande Région depuis l'an 2000

La tendance sur une période relativement longue montre que l'évolution dans la Grande Région est moins dynamique depuis le début du millénaire qu'au cours des dernières années. La réduction de 0,5 point est bien plus faible que celle enregistrée à l'échelle de l'UE des 15 (-1,7 point) où les progrès sont continus depuis 2004. Au sein de la Grande Région, la situation des chômeurs de longue durée s'améliore le plus en Wallonie (-1,4 point) entre 2000 et 2008, et notamment depuis 2006. En revanche, nous n'observons guère de progrès dans les régions allemandes et en Lorraine, tout comme au niveau de la moyenne de la Grande Région. Par contre, le taux de chômage de longue durée augmente au Luxembourg de 1,1 point par rapport à l'an 2000, ce qui laisse penser que des problèmes structurels caractérisent le marché du travail luxembourgeois pour certaines catégories de salariés.



Presque un chômeur sur deux dans la Grande Région demeure plus de 12 mois sans emploi

En 2008, environ 47% des chômeurs dans la Grande Région sont sans emploi pendant plus de douze mois. Entre 2006 et 2008, le taux baisse certes de 4,6 points dans la Grande Région, mais comme la régression est encore plus forte en moyenne européenne (-8,8 points dans l'UE des 27 et -6,3 points dans celle des 15), le pourcentage des chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs est toujours nettement plus élevé dans la Grande Région qu'à l'échelle de l'Europe (UE des 27 : 36,7% et UE des 15 : 35,7%). Au sein de la Grande Région, la Wallonie affiche la valeur la plus élevée (51,7%), comme pour le taux de chômage. Par ailleurs, la moitié des chômeurs sarrois est sans emploi pendant plus d'un an, alors que ceci n'est le cas que pour un tiers des chômeurs au Luxembourg. Outre le Grand-Duché, la Rhénanie-Palatinat et la Lorraine atteignent également des valeurs légèrement inférieures à la moyenne de la Grande Région. Au niveau de l'évolution du pourcentage des chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs, nous observons entre 2006 et 2008 un certain parallélisme avec l'évolution du taux de chômage : ici aussi, les valeurs enregistrées par les régions allemandes affichent la plus forte régression. Elles sont suivies de la Wallonie et de la Lorraine. Et ici aussi, et à l'opposé des tendances observées dans toutes les autres entités régionales considérées, nous observons une hausse au Luxembourg depuis 2006 (+2,8 points). Les évolutions dans les différentes composantes régionales présentent un écart encore plus important entre 2000 et 2008 : une hausse de 9,2 points au Luxembourg, un plus de 3,5 points en Lorraine, des baisses de 1,8 point et de 3,5 points en Sarre et en Rhénanie-Palatinat et un moins de 12,2 points en Wallonie.

Pourcentage de chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs

	2008	Evolution en points	
		2000-2008	2006-2008
Saarland	49,4	-1,8	-5,1
Lorraine	41,5	3,4	-2,5
Luxembourg	32,3	9,2	2,8
Rheinland-Pfalz	45,2	-3,5	-6,4
Wallonie	51,7	-12,2	-4,5
GR. Region	46,8	-4,5	-4,6
EU-27 / UE-27*	36,7	-10,0	-8,8
EU-15 / UE-15*	35,7	-5,1	-6,3

*EU-15 / UE 15; EU-27 / UE 27: Evolution 2002-2008

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

4.2 Chômage déclaré (non harmonisé)

Perspectives 2009 : hausse du nombre des chômeurs inscrits à la suite de la crise économique

L'analyse du chômage déclaré (non harmonisé) permet une première estimation de la poursuite de l'évolution durant l'année de crise 2009.³⁰ Il apparaît ainsi que le nombre des chômeurs dans la Grande Région a, en 2009, augmenté en moyenne de 47 400 personnes, soit 9,5 %, par rapport à l'année précédente, pour ainsi atteindre 545 400 chômeurs au total. Les effets de la récession sont donc nettement perceptibles sur le marché de l'emploi et les succès enregistrés durant ces dernières années en termes de réduction du chômage ont, au moins partiellement, été annulés par la crise. L'évolution n'a toutefois pas pris une tournure dramatique et l'effondrement redouté par de nombreux experts au regard de la récession galopante³¹ ne se reflète qu'en partie dans les chiffres du marché de l'emploi. Le recours au chômage partiel, notamment, et l'adoption d'autres mesures entrepreneuriales ou politiques ont permis de stabiliser l'emploi dans de nombreux secteurs et d'éviter d'importantes vagues de licenciements.

Fortes hausses du chômage au Luxembourg et en Lorraine en 2009...

Les effets de la crise économique se sont également fait ressentir dans les diverses composantes de la Grande Région à travers une augmentation générale du chômage – les taux de variation étant toutefois très différents selon les régions. En pourcentage, l'augmentation a été de loin la plus forte au Luxembourg avec une hausse d'un tiers, soit environ 3 300 personnes. Ainsi 13 000 personnes étaient-elles en moyenne inscrites au chômage au Grand-Duché en 2009 – plus que jamais auparavant. Depuis 2002 déjà, le Luxembourg enregistre d'année en année une progression du chômage, une tendance désormais accentuée par la crise économique.³² A moyen terme, depuis le tournant du

³⁰ Les données ont été fournies par les différentes administrations régionales du travail. Il s'agit de demandeurs d'emploi inscrits au chômage, immédiatement disponibles et recherchant un poste à temps complet ou à temps partiel.

³¹ Concernant l'évolution économique durant l'année de crise 2009, cf. en détail le rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région établi par le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi à l'intention du Comité économique et social de la Grande Région.

³² Même les performances économiques remarquables, comme par exemple en 2006, n'ont pas permis de mettre un terme à la progression continue du chômage depuis 2002 : au mieux l'ont-elles freinée. Cette

millénaire, le nombre des chômeurs a ainsi pratiquement été multiplié par trois (+177 %). La situation sur le marché de l'emploi lorrain s'est elle aussi nettement détériorée à la suite de la récession : par rapport à l'année précédente, le nombre des chômeurs inscrits³³ a augmenté d'un quart en moyenne en 2009 (plus 22 400 personnes). Avec à présent 113 300 personnes, il atteint son niveau le plus élevé depuis dix ans. Par rapport à 2000, le chiffre des personnes inscrites au chômage a progressé de près de 18 % dans la région française.

... augmentations relativement faibles en Wallonie et en Sarre

En 2009, les taux de progression ont par contre été nettement moins élevés dans les autres composantes de la Grande Région. La Rhénanie-Palatinat et la Communauté germanophone de Belgique ont été, avec une hausse moyenne de respectivement 9,6 %, plus fortement touchées que la Sarre et la Wallonie où l'augmentation est, avec 5,5 et 3,5 %, demeurée remarquablement faible.³⁴ En conséquence, même si le nombre des chômeurs inscrits a partout, en raison de la récession, progressé, il faut partir du principe que, dans toutes les régions, la hausse aurait été plus forte sans l'effet modérateur du chômage partiel, notamment. En Sarre et en Rhénanie-Palatinat où les chiffres du chômage partiel sont également disponibles en équivalents emplois, 6 900 et 15 400 chômeurs supplémentaires en moyenne seraient, sans cet instrument au service de la politique de l'emploi, venus s'ajouter à l'augmentation de 2 100 et 11 200 chômeurs survenue en 2009.

Les chiffres du chômage toujours sous leur niveau de 2000 dans les régions allemandes

Dans une perspective à moyen terme, depuis le tournant du millénaire, les deux Länder allemands se distinguent positivement. Ils sont en effet les seules composantes de la Grande Région qui se situent nettement sous leur niveau de 2000, même après la hausse subie en 2009, l'année de la crise – c'est tout particulièrement le cas en Sarre (-18 % ; Rhénanie-Palatinat : -8 %). Entre 2006 et 2008 surtout, les deux régions ont pu enregistrer d'importants succès dans leur lutte contre le chômage.³⁵ Selon les estimations de la Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'agence fédérale pour l'emploi, cette évolution est en grande partie due aux réformes du marché du travail qui ont permis, ces dernières années, de réduire avant tout le chômage endémique.³⁶ Comme au Luxembourg, la situation est en revanche tout à fait différente dans la Communauté germanophone de Belgique où les

évolution anticyclique qui n'a été observée dans aucune autre région est révélatrice également d'un socle non négligeable de chômage structurel qui s'est formé indépendamment des conditions économiques (cf. également à ce propos l'évolution du chômage de longue durée).

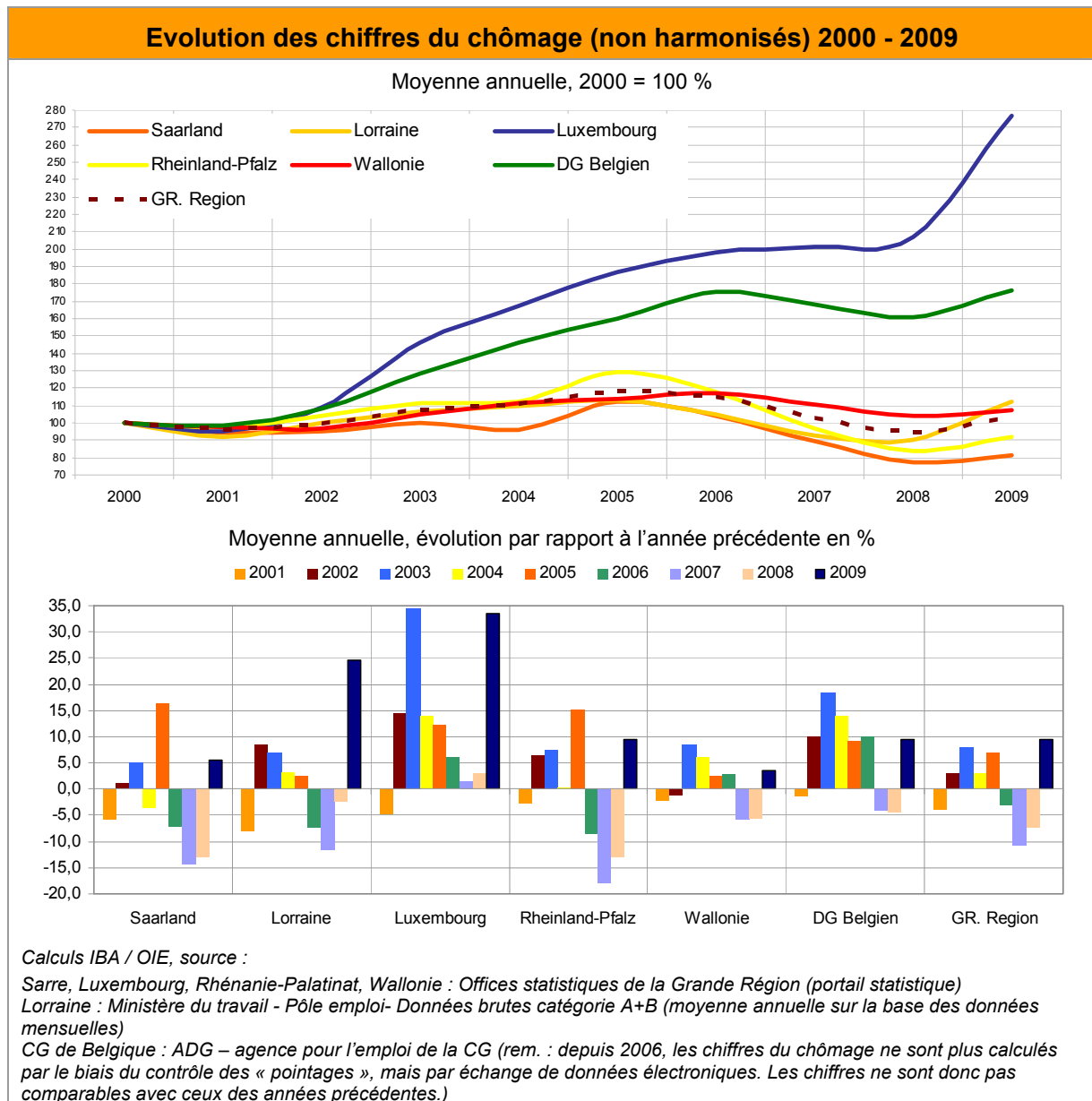
³³ Conformément à la méthodologie des offices statistiques de la Grande Région, ce sont les chiffres du chômage déclaré de la catégorie A+B qui ont été utilisés ici, celle-ci correspondant aux anciennes catégories 1, 2 et 3 (cf. les informations correspondantes relatives à la définition des demandeurs d'emploi en Lorraine sur le portail statistique sous <http://www.grande-region.lu/eportal/pages/HomeTemplate.aspx?view=folder&id=0b993611-72f6-4e8d-8dd6-c3a39ab705dd> ; consulté le 13/10/2010).

³⁴ Dans les deux composantes régionales allemandes, l'on observe toutefois un effet statistique particulier ayant réduit le chômage : à la suite de la redéfinition des instruments de la politique de l'emploi, les participants aux nouvelles mesures selon l'art. 46 SGB III (Code allemand de la sécurité sociale) ne sont, dans leur globalité, pas comptabilisés comme des chômeurs. Une partie de ces groupes de participants était considérée comme des demandeurs d'emploi avant cette réorientation. Cet exemple montre une fois encore les avantages d'une définition harmonisée du chômage selon le concept de l'OIT dans l'enquête communautaire sur les forces de travail, étant donné que les effets des modifications apportées aux dispositions relatives au chômage à la suite de réformes y sont pour la plupart annulés.

³⁵ La hausse supérieure à la moyenne intervenue en 2005 est due aux réformes « Hartz » qui, d'un point de vue statistique, ont permis un décompte plus précis, c.-à-d. plus complet des demandeurs d'emploi.

³⁶ Cf. les informations presse 001 et 002/2010 de la Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'agence fédérale pour l'emploi relatives à l'évolution du marché du travail en 2009 (janvier 2010).

chiffres du chômage ont également fortement progressé depuis 2002. Entre 2000 et 2009, l'augmentation a ainsi dépassé 75 %. Par contre, durant cette période, la hausse s'est limitée à 7,6 % sur l'ensemble du territoire wallon.



Evolution mensuelle du chômage inhabituelle en 2009

En 2009, l'année de la crise, le chômage déclaré a connu une évolution plutôt inhabituelle. Alors qu'en mars et en avril, le regain d'activité du printemps provoque usuellement un recul du chômage, celui-ci ne s'est, en raison de la récession, pas produit l'an passé, ni dans l'espace de coopération globalement ni dans la plupart de ses composantes régionales. La baisse du chômage n'est intervenue qu'en mai pour se poursuivre jusqu'en juin. Durant les mois de congé, juillet³⁷ et août, davantage de personnes étaient – comme chaque année – à nouveau inscrites au chômage, le plafond annuel étant, avec environ 569 300 demandeurs

³⁷ La hausse importante du chômage observée en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique au mois de juillet est due aux jeunes élèves ayant quitté l'école et qui – dès lors qu'ils ne trouvent pas un emploi – sont comptabilisés comme demandeurs d'emploi inoccupés (« Jeunes en stage d'attente »).

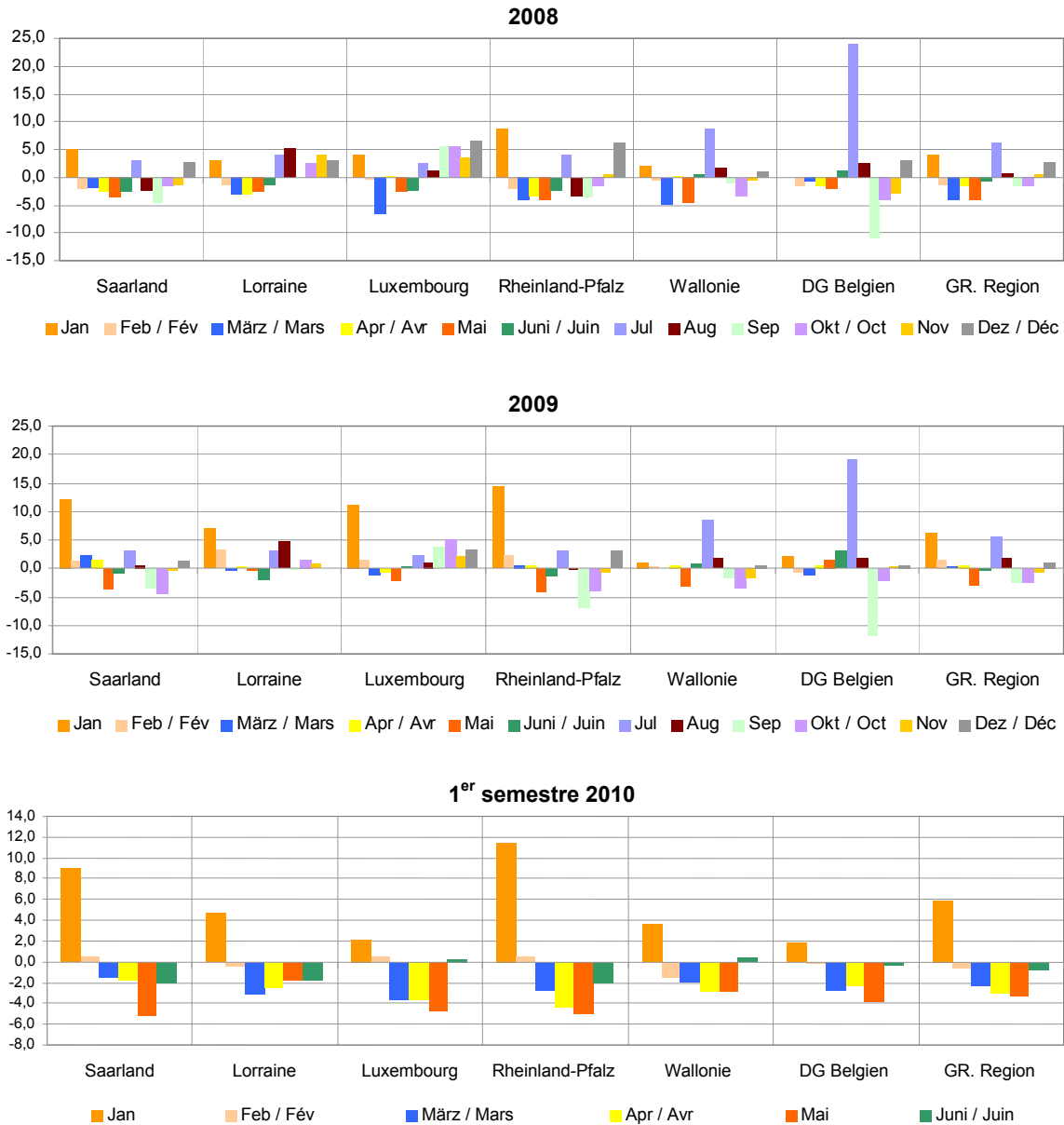
d'emploi, atteint en août dans la Grande Région. Dans le sillage de la reprise automnale, la situation sur le marché du travail s'est à nouveau améliorée entre septembre et novembre. Seuls le Luxembourg et – d'une manière plus atténuée – la Lorraine s'écartent de ce modèle. En décembre, suivant l'évolution saisonnière normale, le chômage est de nouveau reparti à la hausse, cette dernière étant toutefois sensiblement inférieure à celle observée en décembre de l'année précédente. A la fin de l'année, le nombre des chômeurs déclarés atteignait 544 200 personnes au total dans l'espace de coopération.

Signaux positifs de l'évolution au cours du premier semestre 2010

Sur le fondement des données jusqu'alors disponibles pour le premier semestre de 2010, on peut penser que la situation sur le marché du travail de la Grande Région ne se détériorera pas sensiblement durant cette année. Au contraire, les chiffres déjà publiés font plutôt état d'un premier redressement. Après la hausse usuellement observée en début d'année, le regain d'activité du printemps, qui ne s'est, on s'en souvient, pour ainsi dire pas produit en 2009, a de nouveau fait reculer le chômage dans la Grande Région comme dans ses différentes composantes durant les mois qui ont suivi. Ainsi, dans l'espace de coopération, le chiffre global des chômeurs inscrits était-il, en avril, mai et juin, déjà inférieur au niveau qu'il avait atteint durant ces mêmes mois l'année précédente. Fin juin 2010, le nombre des chômeurs inscrits s'est établi à 519 400 personnes – soit 10 500 de moins qu'un an auparavant encore. Par rapport au niveau d'avant la crise, à savoir environ 470 000 chômeurs au mois de juin 2008, il subsiste néanmoins une différence considérable. Celle-ci est particulièrement marquée en Lorraine et au Luxembourg ; dans les autres composantes régionales en revanche – et notamment en Sarre – le chômage retrouve progressivement son niveau d'avant la crise.

Evolution des chiffres du chômage (non harmonisés), chiffres mensuels

Variation par rapport au mois précédent en %



Calculs IBA / OIE, source :

Sarre, Rhénanie-Palatinat, Luxembourg, Wallonie : Offices statistiques, indicateurs conjoncturels de la Grande Région (édition d'août 2010).

Lorraine : Ministère du travail - Pôle emploi- Données brutes catégorie A+B.

CG de Belgique : ADG - agence pour l'emploi de la CG.

Chômage déclaré en 2009 par catégories de personnes sélectionnées : les hommes...

La récession et les pertes d'emploi y étant liées ont principalement touché le secteur manufacturier et le travail intérimaire. Ces deux domaines sont typiquement masculins si bien que le chômage des hommes a progressé beaucoup plus fortement que celui des femmes, principalement employées dans le secteur des services. Ainsi, en 2009, le nombre des chômeurs hommes a-t-il augmenté en moyenne de 17,1 % dans la Grande Région, celui des femmes, de seulement 2,6 %. Dans l'espace de coopération, 51,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits étaient donc des hommes – en 2008 (et les années

précédentes), les femmes étaient encore majoritaires (51,8 % ; hommes : 48,2 %). Ce modèle se retrouve, dans ses tendances de base, dans toutes les composantes régionales – avec cependant des différences considérables selon les régions. Alors qu'en Wallonie et en Sarre, la hausse du chômage masculin restait, avec une augmentation de respectivement 7,9 et 14,1 %, nettement sous la moyenne de la Grande Région, elle y était, avec une progression de 43,5 et 34,3 %, sensiblement supérieure au Luxembourg et en Lorraine³⁸. Dans ces deux régions, la détérioration du marché de l'emploi s'est, de plus, répercutée sur les femmes également, le taux de chômage de ces dernières augmentant ainsi de 22,2 et 12,5 % par rapport à 2008. En Sarre et en Wallonie par contre, les chiffres du chômage féminin ont, conformément à la tendance 2006-2008, poursuivi leur baisse. La Rhénanie-Palatinat et la Communauté germanophone de Belgique se sont elles aussi, avec de légères hausses seulement du chômage féminin de 0,1 et 1,5 %, situées sous la moyenne de la Grande Région ; chez les hommes, cette moyenne a encore été légèrement dépassée.

... et les jeunes le plus fortement touchés

En 2009, l'année de la crise, les jeunes salariés de moins de 25 ans, dont la situation sur le marché du travail s'était pourtant nettement améliorée durant les années précédentes, ont également été fortement touchés par le chômage : alors qu'entre 2006 et 2008, le chômage des jeunes a pu être en partie considérablement réduit dans la Grande Région, il a, en 2009, progressé de 13,6 % en moyenne. Ainsi 18,8 % de tous les chômeurs déclarés n'avaient-ils pas encore atteint l'âge de 25 ans révolus dans la Grande Région (2008 : 18,1 %). Ce phénomène s'explique avant tout par le fait que de nombreux jeunes salariés ne disposent que de contrats de travail à durée déterminée qui, en temps de crise, ne sont pas prolongés. De plus, ils sont relativement nombreux dans le travail intérimaire. Mais les jeunes sont aussi plus fréquemment touchés par les licenciements étant donné qu'en raison des critères applicables dans les plans sociaux, l'on se séparera plutôt d'eux que des salariés plus âgés. En comparant les régions entre elles, il apparaît que le Luxembourg et la Lorraine, avec une augmentation moyenne de 32 % respectivement, enregistrent de loin la hausse la plus forte pour le chômage des jeunes également. La Sarre (+23,5 %) et la Rhénanie-Palatinat (+20,4 %) se situent elles aussi au-dessus de la moyenne de la Grande Région, le pourcentage des jeunes parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi étant toutefois nettement plus faible dans les deux Länder allemands que dans les autres composantes régionales. L'an passé, la situation était en revanche bien plus favorable en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique où le nombre des jeunes chômeurs de moins de 25 ans n'a que modérément progressé par rapport à 2008 (3,8 et 7,7 %) – avec toutefois une part très importante de jeunes dans le chômage total.³⁹

³⁸ A la suite d'une modification de la méthode de classification des demandeurs d'emploi intervenue en France en février 2009, les chiffres du chômage enregistrés en fin de mois par le Pôle Emploi sont à présent usuellement publiés par catégorie (A, B et C). Depuis, les catégories A+B correspondant aux anciennes catégories 1, 2 et 3 et par ailleurs utilisées par les offices statistiques de la Grande Région pour opérer les comparaisons interrégionales ne sont plus communiquées qu'en liaison avec les chiffres du chômage total, et non plus par groupes de personnes. C'est pourquoi, il a fallu ici, contrairement à la procédure appliquée pour le chômage global, utiliser, pour l'ensemble des groupes de personnes considérés, les chiffres des catégories ABC dont on s'est, en conséquence, également servi pour le calcul des données de la Grande Région.

³⁹ En Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique, il faut toutefois prendre en considération le fait que les jeunes ayant quitté l'école sont comptabilisés parmi les demandeurs d'emploi.

Chômeurs inscrits par catégories de personnes sélectionnées en % (2009)

Caractéristique		Saarland	Lorraine *	Luxembourg	Rheinland-Pfalz	Wallonie	DG Belgique	GR. Région
Femmes	Evolution par rapport à 2008	-3,3	12,5	22,2	0,1	-0,5	1,5	2,6
	Pourcentage du chômage total	45,1	48,1	43,6	45,4	51,0	51,1	48,5
Hommes	Evolution par rapport à 2008	14,1	34,3	43,5	18,9	7,9	19,4	17,1
	Pourcentage du chômage total	54,9	51,9	56,4	54,6	49,0	48,9	51,5
Jeunes (de moins de 25 ans)	Evolution par rapport à 2008	23,5	32,0	32,3	20,4	3,8	7,7	13,6
	Pourcentage du chômage total	10,9	20,1	17,2	13,2	22,2	20,1	18,8
Chômeurs de longue durée	Evolution par rapport à 2008	-22,9	20,5	22,0	-8,3	-0,9	2,7	-0,2
	Pourcentage du chômage total	26,3	27,0	32,3	25,8	57,4	43,5	40,5

Calculs IBA / OIE, source :

Sarre, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Wallonie : Offices statistiques de la Grande Région (portail statistique)
Lorraine : Ministère du travail - Pôle emploi- Données brutes catégorie ABC (moyenne annuelle sur la base des données mensuelles)

CG de Belgique : ADG – agence pour l'emploi de la CG

Poursuite de la baisse du chômage de longue durée dans la Grande Région en 2009

La tendance à la baisse du chômage de longue durée (personnes au chômage depuis au moins un an) observée depuis 2007 dans la Grande Région s'est confirmée, même si elle a été fortement freinée par la récession. Alors que le nombre des chômeurs de longue durée inscrits auprès des administrations du travail régionales avait, en 2008, année de haute conjoncture, encore connu une baisse supérieure à la moyenne (près de -12 %), il n'a régressé que de 0,2 % en 2009. En dépit de cette évolution à la baisse du chômage de longue durée fondamentalement positive, deux demandeurs d'emploi inscrits sur cinq font toujours partie de cette catégorie dans l'espace de coopération (40,5 %). De plus, le recul du chômage de longue durée dans la Grande Région au cours de l'année de crise 2009 est exclusivement attribuable aux deux composantes allemandes ainsi qu'à la Wallonie, seules régions ayant été en mesure de faire reculer encore les chiffres du chômage. La Sarre, notamment, avec une baisse de près de 23 % en moyenne, a enregistré un très bon résultat (Rhénanie-Palatinat : -8,3 %; Wallonie : -0,9 %). Des hausses importantes se sont en revanche produites au Luxembourg où le chômage de longue durée déclaré a progressé en moyenne de 22 % en 2009. Au Grand-Duché, la tendance à la hausse d'un chômage endémique s'est ainsi confirmée. Les chômeurs de longue durée y représentent en effet aujourd'hui près d'un tiers de tous les chômeurs. Dans la Grande Région, ce chiffre est toutefois encore largement dépassé par la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique où plus de 57 et 43 % de tous les chômeurs inscrits se trouvaient sans emploi depuis plus d'un an en 2009.

5. Emploi global

5.1 Taux d'emploi

Le taux d'emploi est un indicateur clé pour les analyses relatives au marché du travail et la description du contexte de la politique économique et de l'emploi à l'échelle de l'Europe. Il correspond à la part des salariés (actifs) de la population âgée de 15 à 64 ans. Est considéré comme actif quiconque a, durant la semaine de référence, travaillé au moins une heure contre rémunération.⁴⁰ D'un point de vue aussi général, le taux d'emploi ne fournit toutefois aucune indication sur le volume de travail qui peut également varier fortement selon les régions.⁴¹ Si le taux d'emploi doit fournir une image réaliste de la situation de la politique de l'emploi dans la Grande Région, il est impératif que le pourcentage de contrats de travail à temps partiel par exemple soit, comme il se doit, pris en considération.⁴² Des contrats au temps de travail inférieur à un temps plein peuvent permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. En ce sens, le travail à temps partiel peut être très positif, pour autant que la décision soit prise de plein gré par le salarié et ne soit pas imputable à un sous-emploi.

Taux d'emploi et objectifs de l'UE

En novembre 1997, le Conseil européen adopte une Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) aux objectifs ambitieux. Cette stratégie se fixe pour objectif de réduire le chômage et les écarts hommes/femmes tout en rehaussant durablement les taux d'emploi.

Lors de son congrès tenu à Lisbonne au printemps 2000, le Conseil européen définit les objectifs suivants pour l'UE : le taux d'emploi global doit atteindre les 70% d'ici 2010, celui des femmes 60%. Lors du sommet de Stockholm au printemps 2001, le Conseil fixe le taux d'emploi visé des salariés âgés de 55 à 64 ans à 50% d'ici 2010 au niveau de l'UE.

En 2005, c'est-à-dire à mi-parcours de la SEE, la Commission européenne soumet une panoplie de nouvelles propositions de directives d'emploi pour la période 2005-2008, avec une réorientation de la stratégie sur la croissance et l'emploi. L'objectif est de donner du travail à un plus grand nombre de personnes et de les maintenir dans leur emploi, d'accroître l'offre de forces de travail et de moderniser les systèmes de protection sociale. Par ailleurs, il convient d'améliorer la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises et d'accroître les investissements dans le capital humain par une meilleure formation et qualification.

Dans sa décision du 7 juillet 2008 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres, le Conseil introduit un certain nombre de lignes directrices intégrées pour la période 2008-2010. Ces lignes directrices reposent sur trois piliers : les politiques macroéconomiques, les réformes microéconomiques et les politiques de l'emploi. La décision débouche sur une série de lignes directrices et de critères de référence qui doivent mettre en avant les politiques de l'emploi des Etats membres, de sorte qu'elles traduisent dans les faits, la stratégie révisée de Lisbonne et tiennent compte d'objectifs sociaux communs, y compris le plein emploi, l'amélioration de la qualité du travail et de la productivité de la main-d'œuvre ainsi que le renforcement de la cohésion économique, sociale et territoriale.

⁴⁰ Sont également comptabilisées toutes les personnes dont le contrat de travail est suspendu durant la semaine de référence (par ex. congé sabbatique ou parental).

⁴¹ Le temps de travail est influencé par plusieurs facteurs, par ex. par un contexte historique et culturel différent, par le taux d'emploi des femmes sur les marchés régionaux du travail, par la spécialisation dans une branche donnée et par le pourcentage des salariés sous contrat à temps partiel.

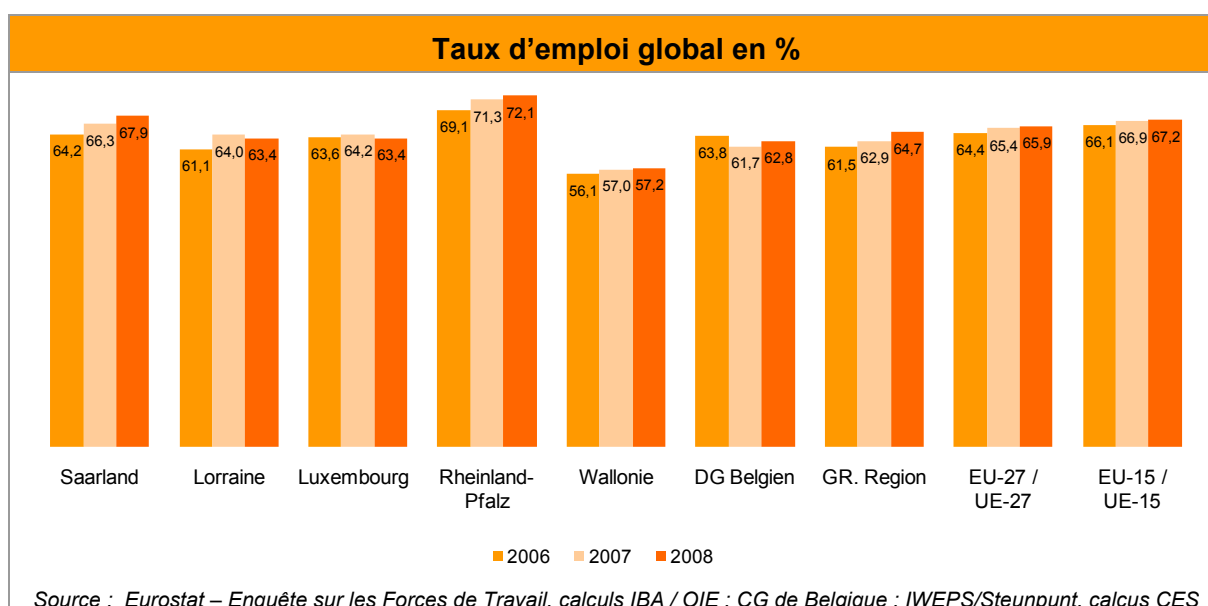
⁴² Le pourcentage des salariés sous contrat à temps partiel réduit sensiblement le nombre moyen des heures de travail effectuées. On ne dispose malheureusement pas au niveau régional de déclinaison du nombre moyen des heures de travail effectuées par les salariés à temps partiel et les salariés à plein temps.

Suite à la stratégie de Lisbonne, la Commission européenne présente le 3 mars 2010 sa proposition de stratégie « Europe 2020 », délibérée pour la première fois fin mars lors du Sommet européen. Cette stratégie doit permettre à l'Europe de sortir renforcée de la dernière crise et de faire de l'espace européen, une économie intelligente, durable et inclusive avec des niveaux d'emploi, de productivité et de cohésion sociale et territoriale élevés.

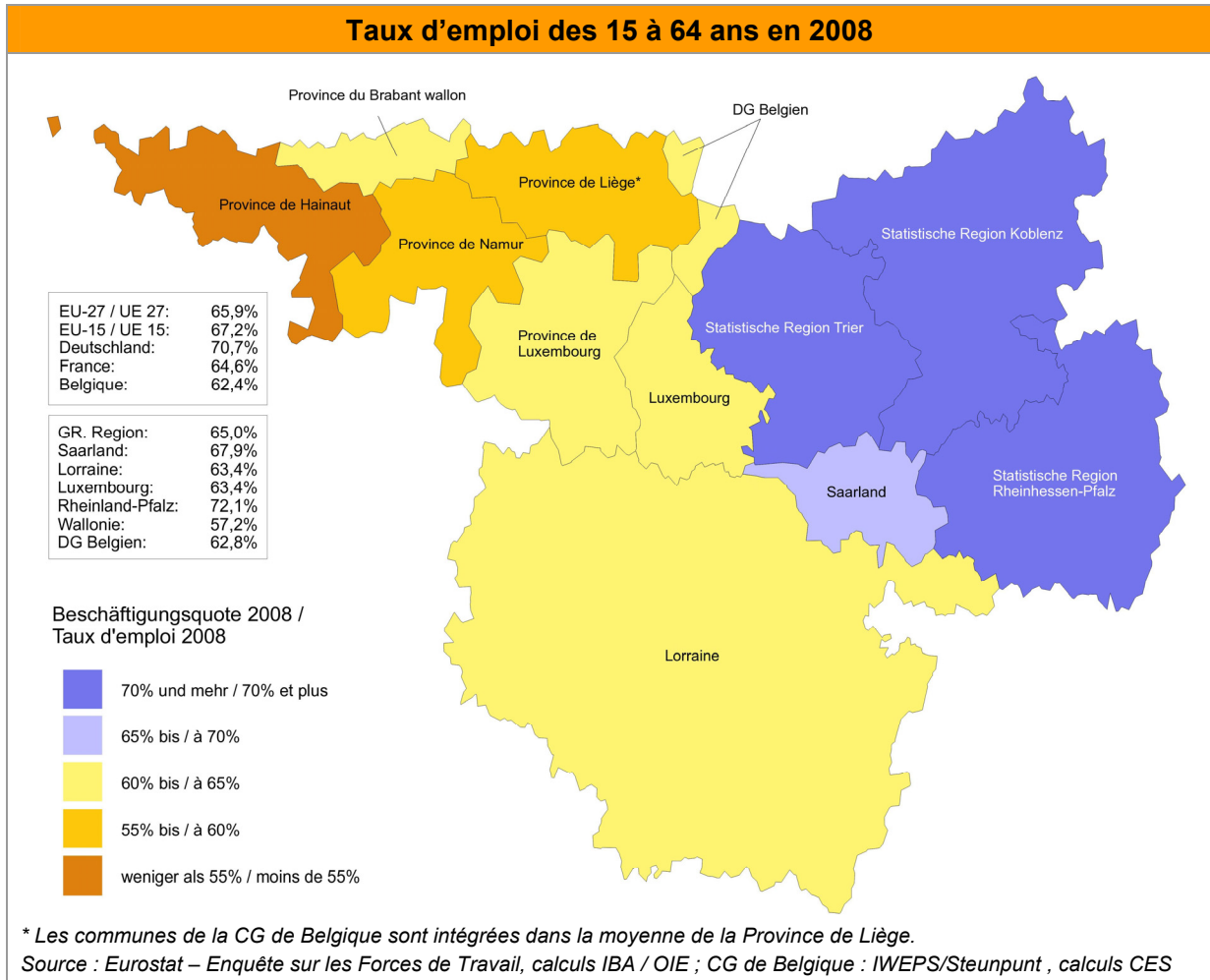
Le 17 juin 2010, le Conseil européen adopte formellement la nouvelle stratégie pour la croissance et l'emploi. Une des sept initiatives phares élaborées est la « Stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois » qui a pour but de moderniser les marchés du travail, de proposer de nouvelles perspectives aux travailleurs prêts à se qualifier tout au long de leur vie, de relever le taux d'activité et de mieux faire correspondre l'offre et la demande sur le marché du travail, entre autres grâce à la mobilité professionnelle. Les actifs doivent acquérir de nouvelles qualifications pour pouvoir s'adapter à de nouvelles conditions et, le cas échéant, à d'éventuelles réorientations de carrière dans le but de faire baisser le chômage et d'accroître la productivité de la main-d'œuvre. L'objectif central antérieur a été revu en ce sens que le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans⁴³ doit passer à 75% d'ici 2020. Il convient pour ce faire d'accroître notamment le taux d'activité des jeunes, des travailleurs âgés et des handicapés et de mieux intégrer les migrants.

De grandes disparités du taux d'emploi global au sein de la Grande Région

Selon les données de l'Enquête sur les Forces de Travail de l'UE, le taux d'emploi global de la Grande Région s'établit en 2008 à 64,7%, soit un niveau légèrement inférieur à la moyenne européenne (65,9% dans l'UE des 27 et 67,2% pour l'UE des 15). Les résultats sont très variables au sein de l'espace de coopération : 15 points séparent le taux d'emploi le plus élevé du taux d'emploi le plus faible. Dans les deux régions allemandes, les taux d'emploi sont supérieurs à ceux de la Grande Région en moyenne (Rhénanie-Palatinat : 72,1%, Sarre : 67,9%), alors que les autres entités territoriales affichent des valeurs plus faibles : le Luxembourg et la Lorraine sont au même niveau (63,4%), alors que l'écart est important entre la Wallonie (57,2%) et la CG de Belgique (62,8%).

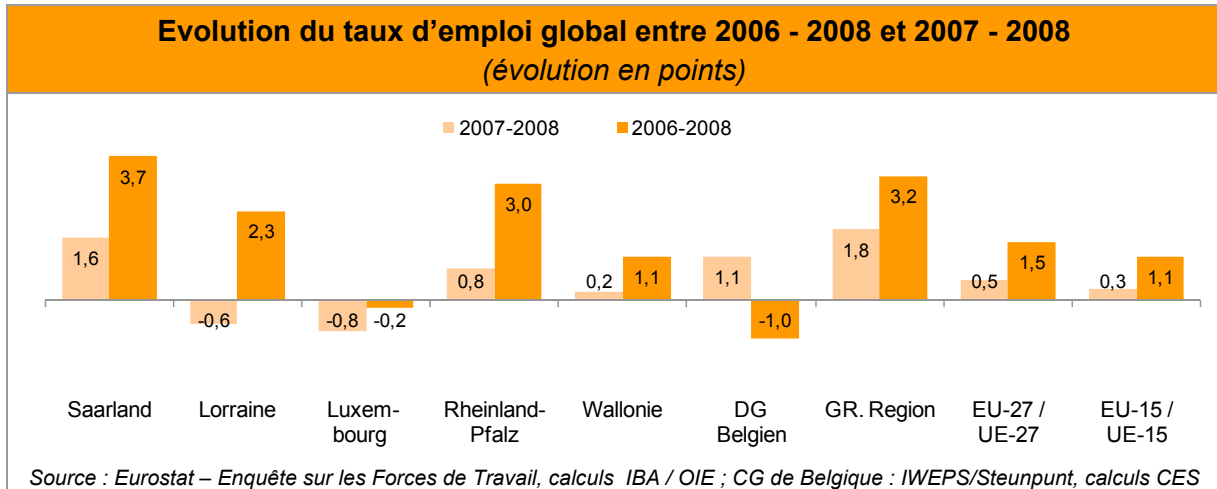


⁴³ Le taux d'emploi de la tranche d'âge modifiée des 20 à 64 ans n'étant pas encore disponible dans Eurostat, nous continuons à utiliser la catégorie usuelle jusqu'à présent des 15 à 64 ans.



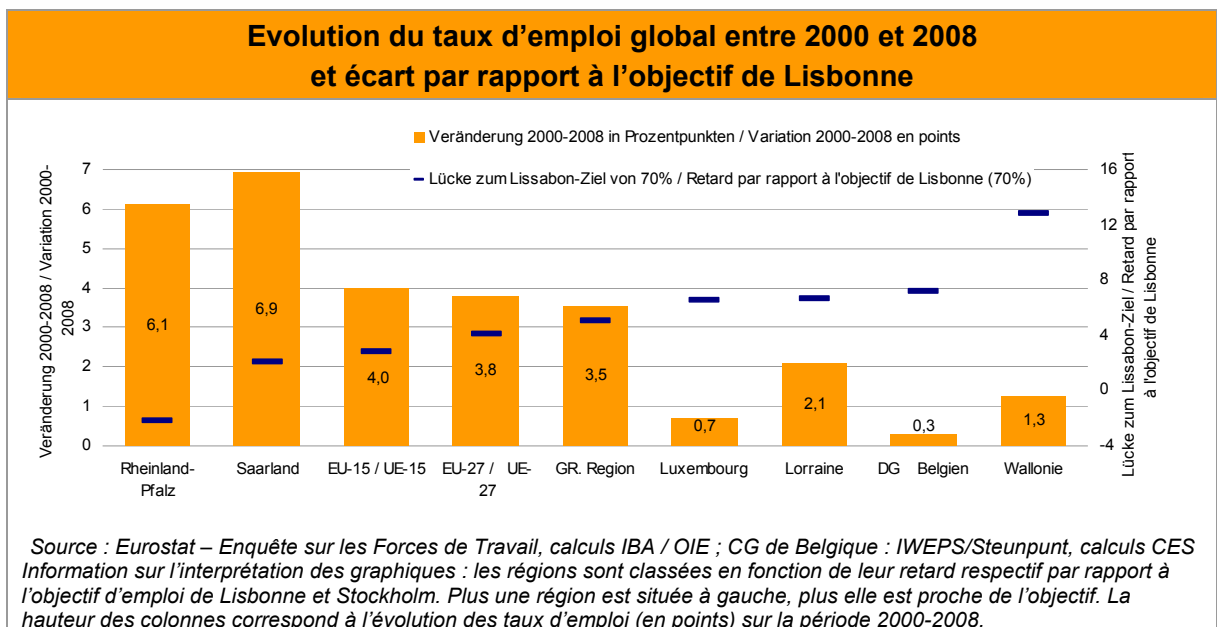
Amélioration de l'emploi dans la Grande Région depuis 2006

Le taux de l'emploi dans la Grande Région progresse de 3,2 points entre 2006 et 2008 et peut ainsi se rapprocher des moyennes européennes qui connaissent une évolution moins dynamique (UE des 27 : +1,5 et UE des 15 : +1,1 point). Ce résultat positif dans l'espace de coopération est essentiellement dû à l'évolution que connaissent les régions allemandes : alors que la Rhénanie-Palatinat (+3,0 points) reste juste en deçà de la croissance observée dans la Grande Région, la Sarre la dépasse avec un plus de 3,7 points. Nous observons également une amélioration du taux d'emploi depuis 2006 en Lorraine (+2,3 points) et en Wallonie (+1,1 point). En revanche, le taux d'emploi régresse dans la CG de Belgique et au Luxembourg (respectivement -1,1 et -0,2 point).



L'écart par rapport à l'objectif de Lisbonne baisse de 3,5 points dans la Grande Région sur la période 2000-2008

L'analyse à moyen terme depuis l'an 2000 fait ressortir une hausse du taux d'emploi dans toutes les régions considérées se rapprochant ainsi de l'objectif d'un taux d'emploi de 70%, fixé pour 2010 par la Stratégie de Lisbonne pour les Etats membres de l'Union européenne. La Grande Région est encore à 8,5 points de l'objectif de Lisbonne au changement de millénaire. Aujourd'hui, en 2008, elle n'est plus qu'à 5 points de cet objectif, ce qui correspond à une hausse de l'emploi de 3,5 points. La Grande Région ne peut toutefois pas suivre tout à fait l'évolution européenne, l'UE affichant un écart plus faible par rapport à la valeur ciblée (2,8 pour l'UE des 15 et 4,1 points pour l'UE des 27).



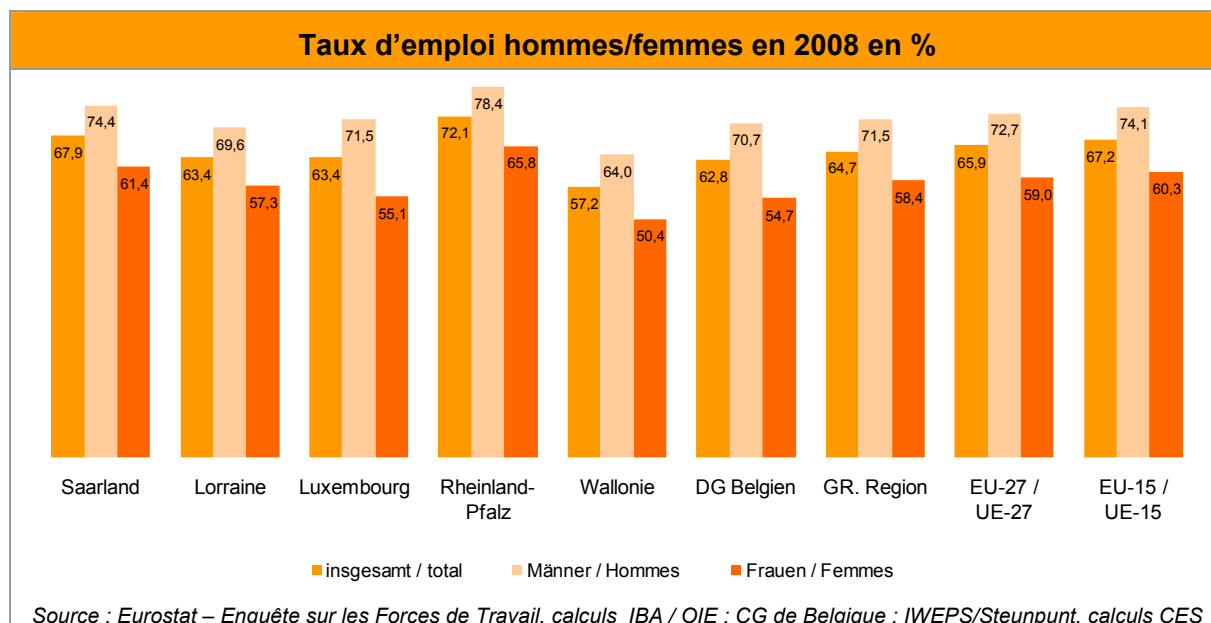
Augmentation des taux d'emploi global dans toutes les composantes régionales depuis l'an 2000

Entre 2000 et 2008, la Sarre accuse avec un plus de 6,9 points la hausse la plus importante de toutes les régions et est en passe d'atteindre l'objectif visé par Lisbonne (écart de 2,1 points). Sur la même période, la Rhénanie-Palatinat se contente d'une hausse de 6,1 points.

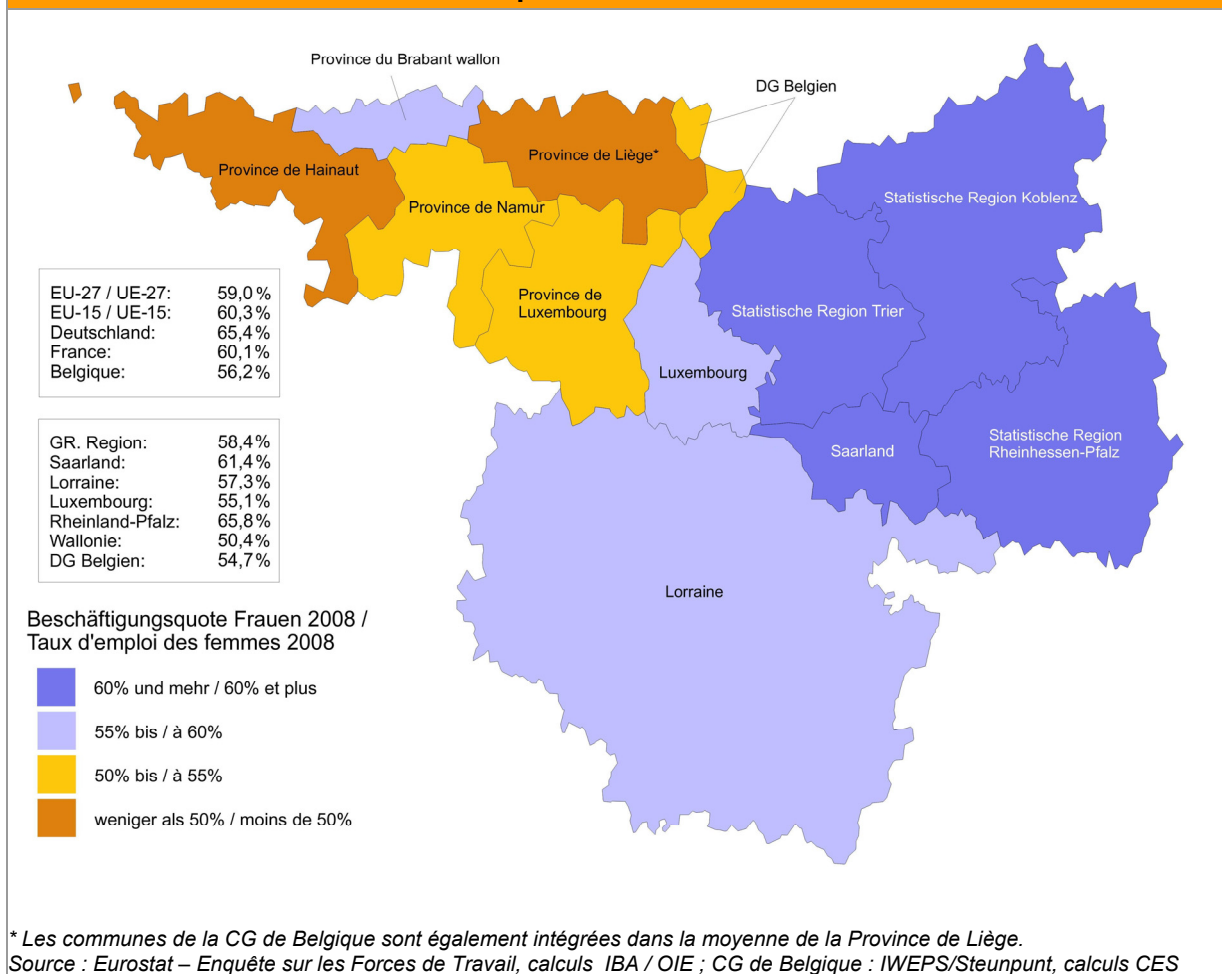
pour être la première composante régionale à atteindre l'objectif dès 2007 et à même le dépasser de 2,1 points en 2008. Le taux d'emploi connaît une hausse plus modérée dans les régions belges (+1,3 point en Wallonie et +0,3 point en CG de Belgique). Avec une différence de 13 points, la Wallonie est la composante de la Grande Région qui affiche l'écart le plus important par rapport à l'objectif européen. La CG de Belgique également, dont l'écart par rapport à l'objectif est encore supérieur à sept points, ne pourra franchir la barre des 70%. Avec une valeur respective de 6,6 points au Luxembourg et en Lorraine, l'écart par rapport à l'objectif de Lisbonne est également relativement important. Dans la région française, le taux d'emploi augmente de 2,1 points depuis l'an 2000. En revanche, les progrès sont moindres au Luxembourg : avec une hausse du taux d'emploi de 0,7 point, l'intervalle par rapport à l'objectif européen n'a que légèrement baissé au cours des huit dernières années. Rappelons néanmoins que le taux d'emploi se calcule à partir des emplois au lieu de résidence. Or, le marché du travail luxembourgeois en particulier se caractérise par un important dynamisme en termes de créations d'emplois, occupés le plus souvent par des frontaliers.

Le taux d'emploi des hommes dépasse celui des femmes

Au sein de la Grande Région, le taux d'emploi des hommes s'établit à 71,5% en 2008, soit un résultat inférieur à la moyenne européenne (72,7% pour l'UE des 27 et 74,1% dans l'UE des 15). Le taux d'emploi des hommes est nettement supérieur à celui des femmes à l'échelle de l'Europe et dans la Grande Région et ses composantes : ce dernier s'établit à 58,4% dans l'espace de coopération, une valeur légèrement inférieure à la moyenne de l'UE (UE des 27 : 59% ; UE des 15 : 60,3%). L'objectif d'un taux d'emploi des femmes de plus de 60% à l'horizon 2010, défini dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, est ainsi déjà atteint dans l'UE des 15 et devrait pouvoir l'être également dans la Grande Région.

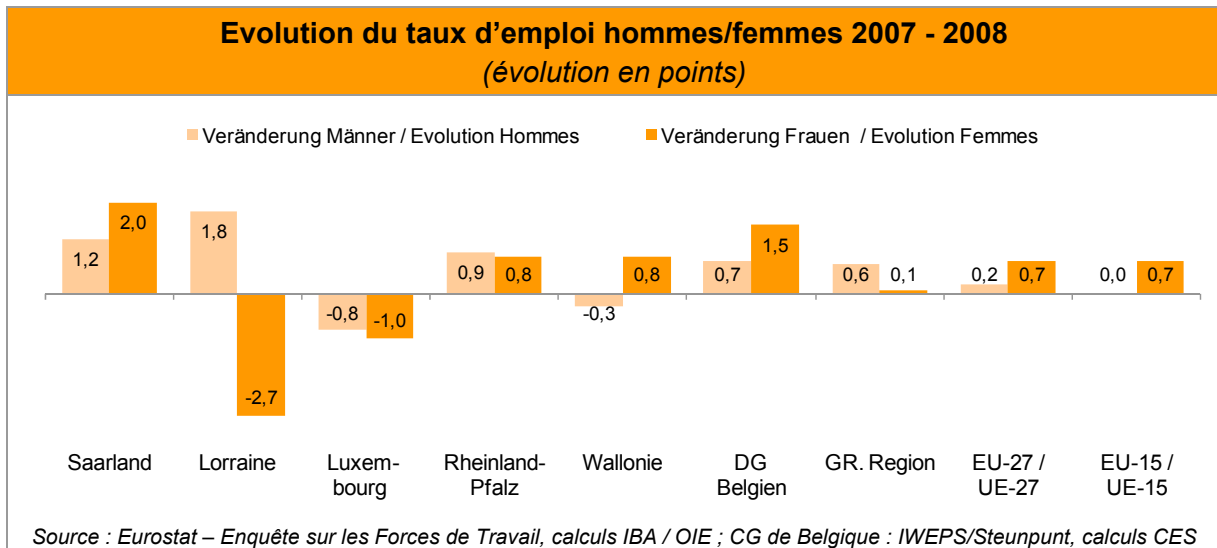
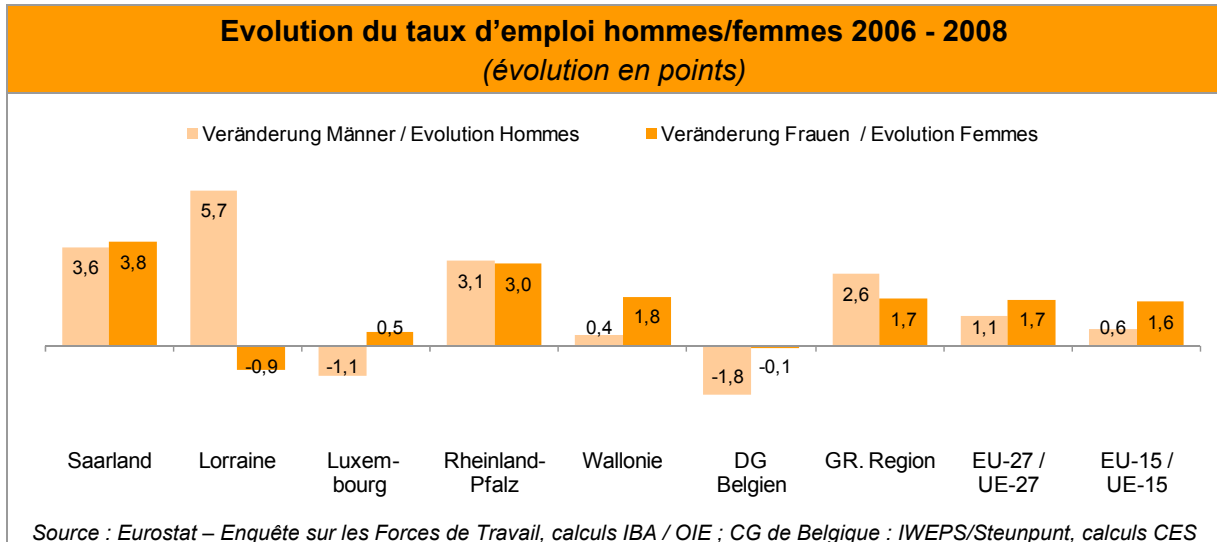


Taux d'emploi des femmes en 2008



L'évolution dynamique la plus prononcée entre 2006 et 2008 est celle du taux d'emploi des femmes dans les régions allemandes ...

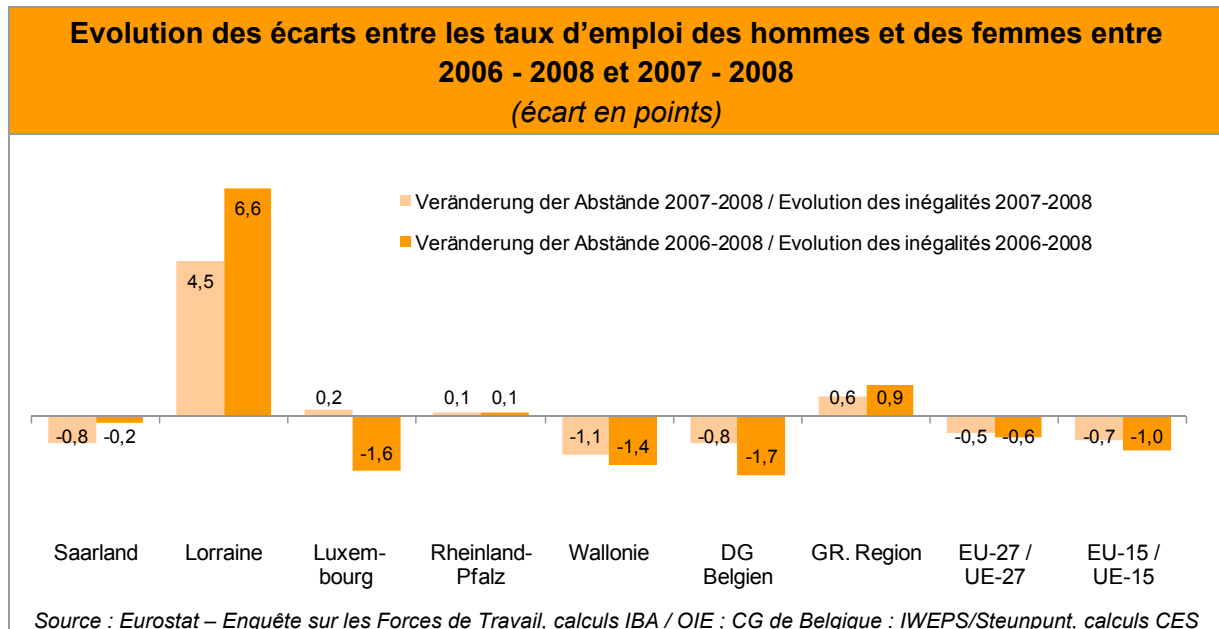
Au niveau de la Grande Région, le taux d'emploi des femmes entre 2006 et 2008 augmente dans un même ordre de grandeur dans la grande Région et en Europe (+1,7 et + 1,6 point). Pourtant, le taux d'emploi des femmes progresse très faiblement de 0,1 point par rapport à l'année précédente, alors que la hausse observée en Europe s'établit à 0,7 point. La comparaison entre les composantes régionales montre que les taux d'emploi des femmes dans les régions allemandes connaissent l'augmentation la plus élevée depuis 2006 (+3,8 points en Sarre et +3,0 points en Rhénanie-Palatinat). Elles sont suivies de la Wallonie (+1,8 point) et du Luxembourg (+0,5 point). Le Grand-Duché reste cependant en deçà de la moyenne de la Grande Région. A l'inverse, l'emploi des femmes s'est même détérioré entre 2006 et 2008 dans la CG de Belgique et en Lorraine (-0,1 et -0,9 point). Chez les hommes, l'évolution est encore plus disparate entre 2006 et 2008 : la hausse la plus importante n'est pas observée ici dans les régions allemandes où la hausse du taux d'emploi des hommes est similaire à celle des femmes, mais en Lorraine qui se place en tête avec un plus de 5,7 points. L'évolution du taux d'emploi des hommes depuis 2006 varie fortement entre une valeur supérieure à la moyenne de la Grande Région de +2,6 points et une valeur négative de -1,1 point dans la CG de Belgique.



... mais la réduction des écarts entre les taux d'emploi des hommes et des femmes n'évolue guère entre 2006 et 2008 en Sarre et en Rhénanie-Palatinat

Nous observons à nouveau dans la Grande Région, à l'opposé de ce qui se passe à l'échelle de l'Europe, une légère augmentation de l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes (+0,9 point) depuis 2006. Cette tendance est presque exclusivement due à l'évolution observée en Lorraine entre 2006 et 2008 qui a entraîné une hausse de l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes de 6,6 points. La Rhénanie-Palatinat affiche une légère baisse qui n'a cependant guère de poids (-0,1 point) dans le résultat final. Dans toutes les autres composantes régionales, l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes baisse entre 2006 et 2008. Cette baisse est la plus prononcée dans la CG de Belgique (-1,7 point) et au Luxembourg (-1,6 point) et la plus faible en Sarre (-0,2 point). Avec un total de 13,1 points, l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes dans la Grande Région est légèrement inférieur à celui relevé en Europe (13,7 point dans l'UE des 27 et 13,8 points pour l'UE des 15). La comparaison interrégionale montre que les valeurs varient encore sensiblement entre 12,3 points en Lorraine et 16,4 points au Luxembourg. La fourchette s'est cependant sensiblement réduite depuis 2006 du fait des évolutions

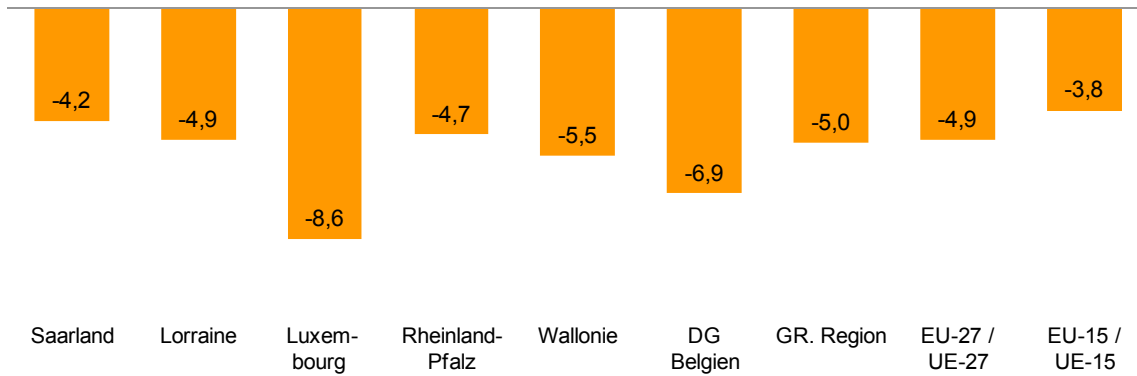
différentes qu'ont connues les différentes composantes régionales. Les différences au niveau des résultats régionaux indiquent que le travail des femmes est fortement lié d'une part au contexte socioéconomique et d'autre part aux conditions de travail et à l'organisation institutionnelle du travail des femmes (par exemple la présence de structures d'accueil d'enfants de bas âge).



Une baisse sensible de l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes depuis 2000 ...

L'analyse de l'évolution des différences entre les taux d'emploi des hommes et des femmes depuis le début du millénaire fait apparaître une réduction de cet écart dans toutes les entités régionales considérées ; il s'établit à moins cinq points dans la Grande Région et est ainsi plus élevé qu'en Europe (-4,9 points dans l'UE des 27, -3,8 points pour l'UE des 15). Au Luxembourg notamment, les femmes ont pu réduire l'écart qui les séparait des hommes (-8,6 points). Les deux régions allemandes connaissent une évolution beaucoup plus modérée sur la période considérée (-4,7 points en Rhénanie-Palatinat et -4,2 points en Sarre). La hausse plus élevée du taux d'emploi des femmes par rapport à celui des hommes est l'expression de l'augmentation de la participation des femmes à la vie active.

Evolution de l'écart des taux d'emploi des hommes et des femmes 2000 - 2008
(évolution en points)

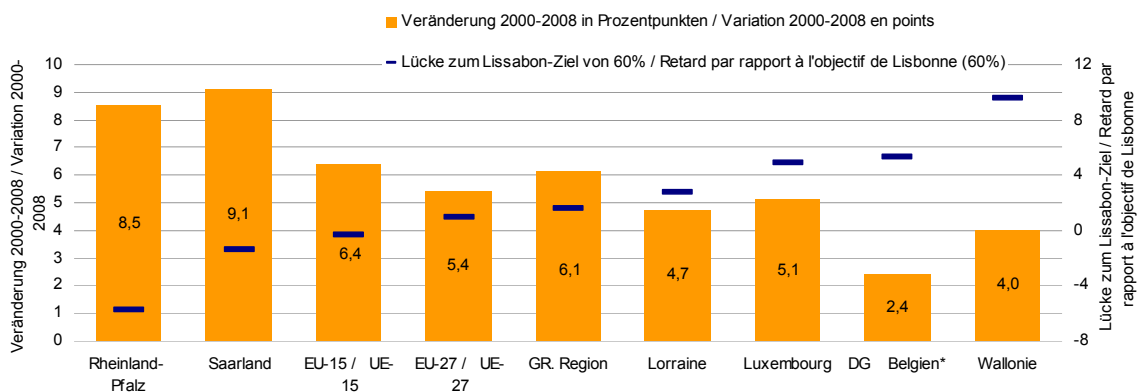


Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, calculs IBA / OIE ; CG de Belgique : IWEPS/Steunpunt, calculs CES

...et un rapprochement de l'objectif de Lisbonne

Le taux d'emploi des femmes, qui affiche globalement dans la Grande Région un plus de 6,1 points depuis l'an 2000, est nettement plus élevé que l'emploi global et atteint une valeur de 58,4%, proche de l'objectif de Lisbonne de 60%. A l'échelle européenne, l'UE des 15 a déjà atteint l'objectif avec un plus de 5,4 points depuis le tournant du millénaire, alors que l'UE des 27 reste en deçà de l'objectif de Lisbonne malgré un gain de 6,4 points. Au sein de la Grande Région, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre ont déjà atteint l'objectif européen avec des hausses du taux d'emploi des femmes de 8,5 et 9,1 points depuis l'an 2000. Le Luxembourg fait également un grand pas en avant : le taux d'emploi des femmes augmente de 5,1 points et passe ainsi à 55,1%. La situation est semblable en Lorraine où le taux augmente de 4,7 points, s'établissant ainsi à 57,3%. En revanche, la comparaison interrégionale montre que la CG de Belgique et la Wallonie n'affichent que des hausses inférieures à la moyenne ; leur écart par rapport à l'objectif est encore de 5,3 et 9,6 points.

Evolution du taux d'emploi des femmes entre 2000 et 2008
et écart par rapport à l'objectif de Lisbonne

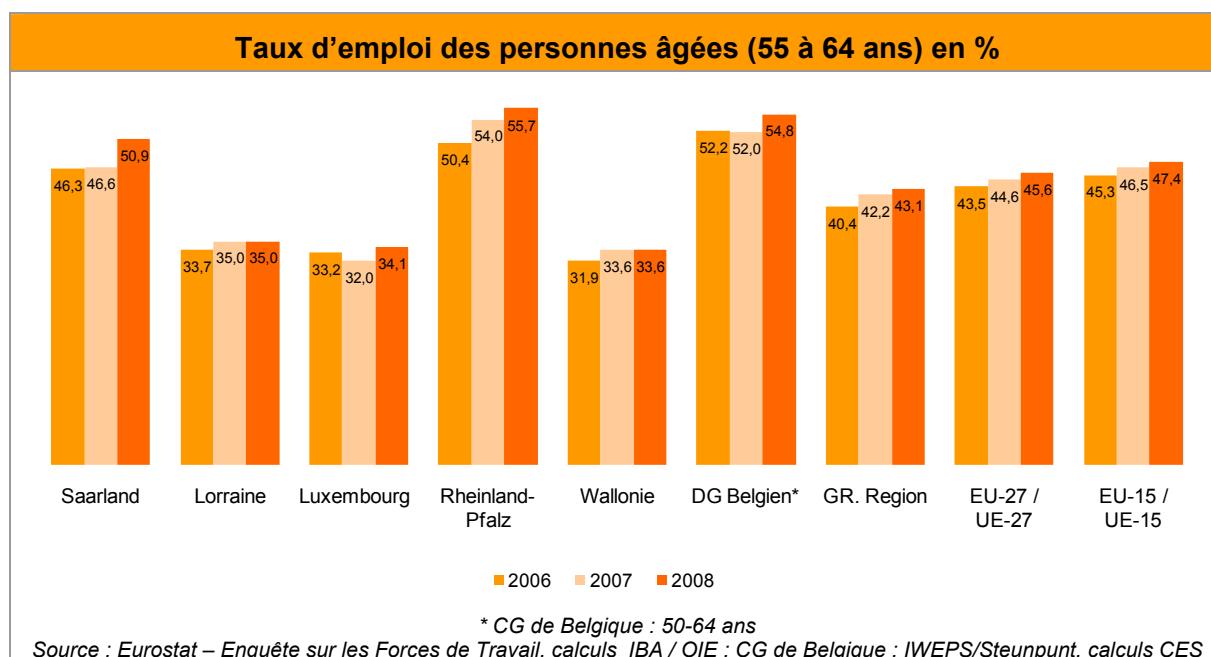


* CG de Belgique : 2001 - 2008

Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail, calculs IBA / OIE ; CG de Belgique : IWEPS/Steunpunt, calculs CES

Dans la Grande Région, le taux d'emploi des personnes âgées est inférieur à la moyenne européenne

La stratégie pour l'emploi de Lisbonne a pour autre objectif de rehausser le taux d'emploi des travailleurs âgés (entre 55 et 64 ans) à 50%. En regard du changement démographique et de la pénurie attendue de main-d'œuvre qualifiée du fait de la baisse de la population active potentielle, le travail des personnes âgées revêt une importance croissante. La (ré)insertion des personnes âgées (entre 55 et 64 ans) dans le système d'emploi est l'un des principaux défis que doit relever la politique du marché de l'emploi. Les travailleurs âgés peuvent également constituer des vecteurs de transfert de connaissance, de compétence et de savoir aux générations plus jeunes. Selon le projet de rapport conjoint sur l'emploi 2009/2010 du Conseil européen, il convient de renforcer le niveau de compétence des travailleurs âgés afin de faciliter leur réinsertion dans le marché du travail ; il faudrait par ailleurs prévoir de renforcer les incitations à la poursuite d'une activité par l'intermédiaire des systèmes de retraite, des dispositifs fiscaux et d'autres prestations.⁴⁴ Avec un taux d'emploi des travailleurs âgés de 43,1%, la Grande Région se situe toujours en 2008 en deçà de la moyenne communautaire (45,6% dans l'UE des 27 et 47,4% pour l'UE des 15). Ces valeurs montrent que de grands efforts restent à faire pour promouvoir l'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans, autant à l'échelle de la Grande Région qu'au niveau européen afin que nous puissions atteindre les objectifs de Lisbonne.

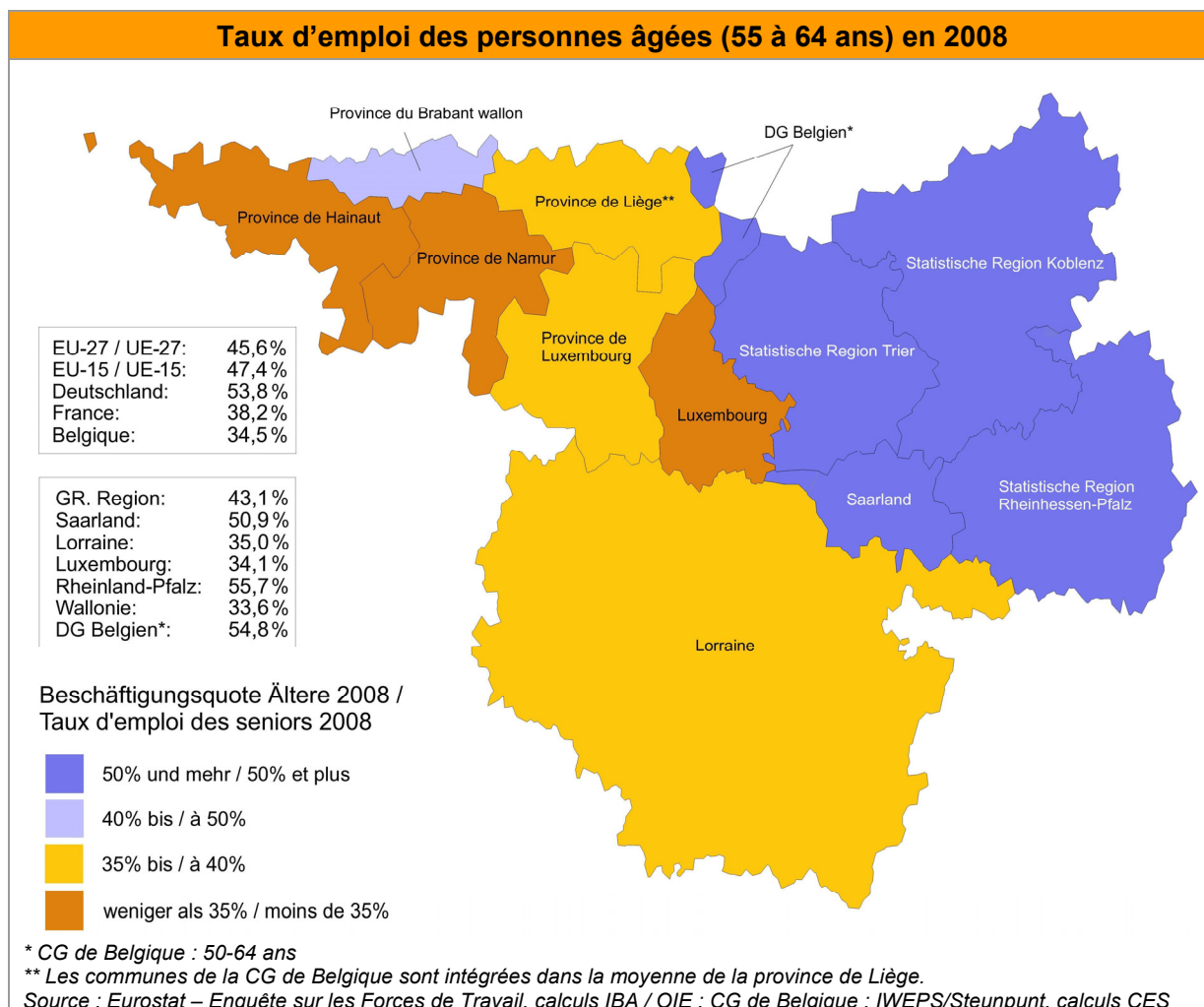


Le niveau d'emploi des personnes âgées varie sensiblement au sein de la Grande Région

Tout comme pour le taux d'emploi global, les taux d'emploi des personnes âgées ne sont pas homogènes dans la Grande Région : la Rhénanie-Palatinat se place en tête avec 55,7%, suivie de la Sarre (50,9%). Toutes les autres composantes régionales atteignent des valeurs bien inférieures à la moyenne. La Wallonie, où seulement un tiers des personnes âgées exerce une activité, est aux derniers rangs. Selon les informations d'IWEPS et de l'agence

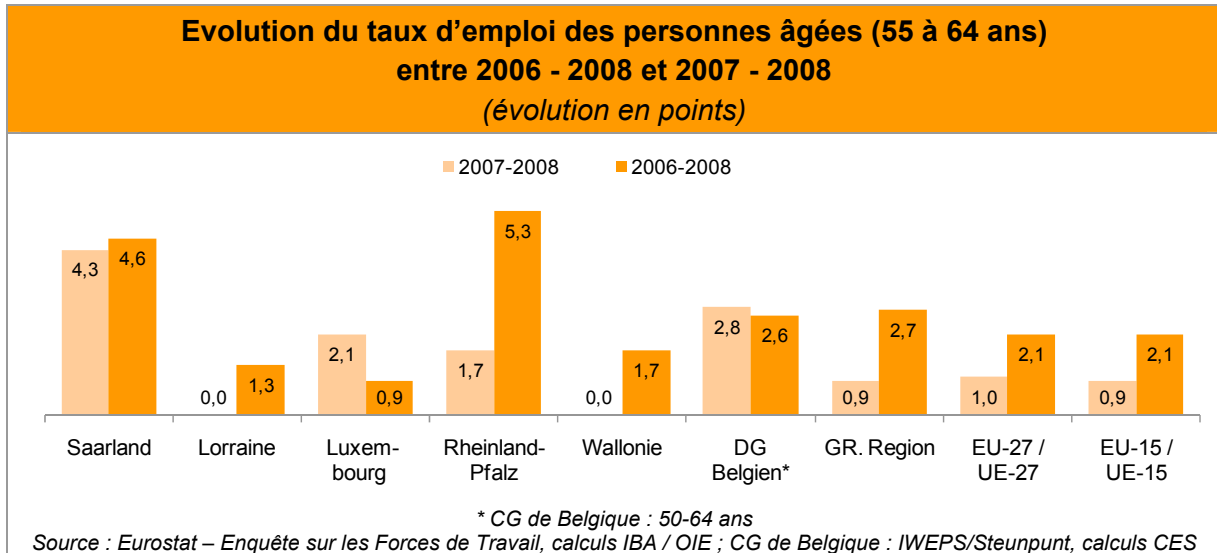
⁴⁴ Voir Conseil européen : Projet de rapport conjoint sur l'emploi 2009/2010, Bruxelles 2010, p. 7.

de l'emploi de la CG, la CG de Belgique affiche en 2008 un taux d'emploi des personnes âgées de 54,8% - chiffre rapporté cependant à la tranche des 50 à 64 ans, ce dont il convient de tenir compte dans la comparaison directe avec les taux d'emploi affichés par Eurostat et basés sur la tranche d'âge des 55 à 64 ans.



La hausse du taux d'emploi des personnes âgées est plus prononcée dans les régions allemandes

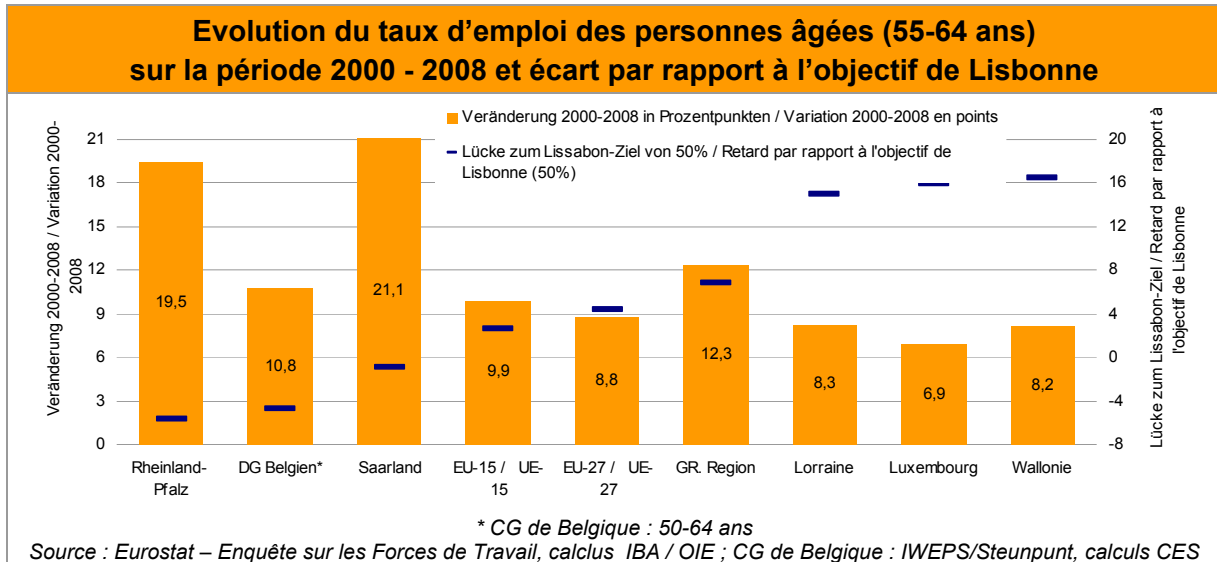
Sur la période 2006-2008, nous observons dans toutes les régions considérées une évolution positive du taux d'emploi des personnes âgées. Avec un plus de 2,7 points, cet indicateur affiche même une hausse supérieure à celle de l'Union européenne (+2,1 points). Au sein de la Grande Région, les régions allemandes se placent en tête avec +5,3 points en Rhénanie-Palatinat et +4,6 points en Sarre. Dans les autres composantes régionales, l'évolution reste en deçà de la moyenne de la Grande Région (+1,7 point en Wallonie, +1,3 point en Lorraine, +0,9 point au Luxembourg). La hausse s'établit à +2,6 points dans la CG de Belgique et est ainsi à peu près équivalente à la moyenne de l'espace de coopération ; n'oublions pas cependant que les chiffres de la CG se réfèrent à la tranche d'âge des 50 à 64 ans. Aucune des régions ne connaît une évolution négative par rapport à l'année précédente.



Evolution positive des taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans depuis l'an 2000

Avec un rehaussement du taux d'emploi des personnes âgées à 43,1%, la Grande Région est encore à sept points en 2008 du troisième objectif de Lisbonne en termes d'emploi. De nombreux efforts restent donc à faire pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés. Cet indicateur a fortement progressé dans l'espace de coopération et les hausses enregistrées depuis l'an 2000 sont même supérieures à celles observées en Europe (+12,3 points). La valeur atteinte est toutefois encore inférieure à la moyenne de l'UE. Au sein de la Grande Région, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat affichent des hausses considérables de 21,1 et 19,5 points et réalisent ainsi avant terme l'objectif fixé pour 2010. Les résultats positifs des régions allemandes ne doivent cependant pas être surinterprétés, car en Allemagne l'augmentation de l'emploi des personnes âgées est en partie imputable à des effets démographiques. Par ailleurs, la CG de Belgique atteint également l'objectif de Lisbonne de 50% avec une progression du taux d'emploi des personnes âgées de plus de 10 points,⁴⁵ alors que les autres composantes régionales affichent des hausses plus faibles au sein de la Grande Région et à l'échelle européenne et, par là même, des écarts toujours importants par rapport à l'objectif. Du fait de l'évolution très hétérogène au niveau régional, la fourchette entre le taux d'emploi le plus faible et le plus élevé a plus que doublé entre 2000 et 2008, atteignant aujourd'hui plus de 22 points.

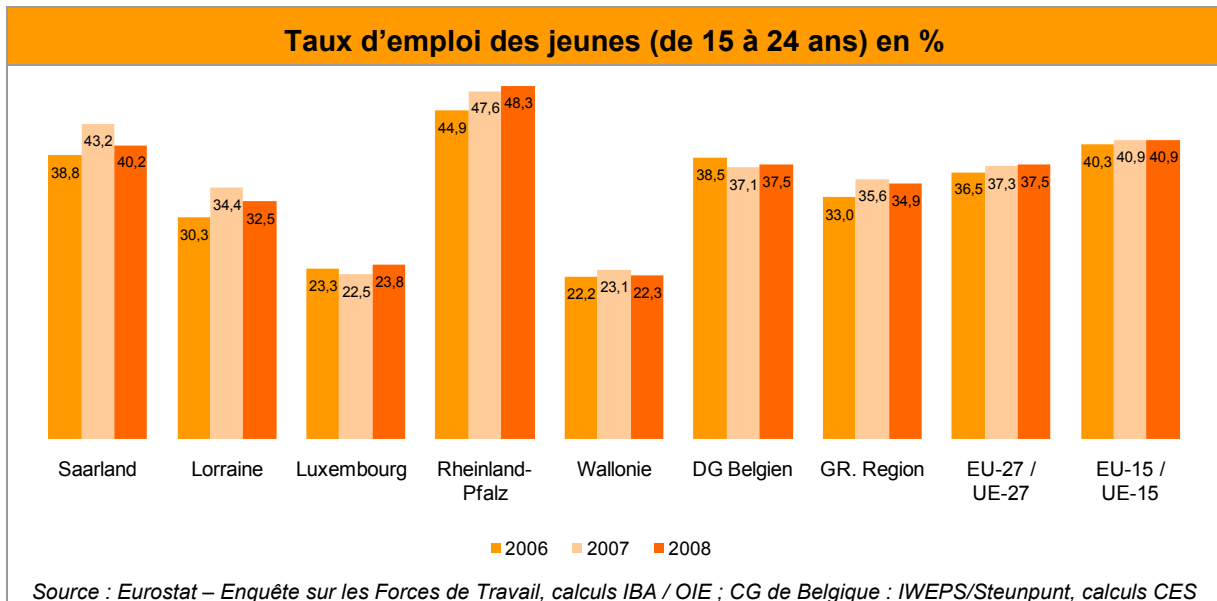
⁴⁵ Il faut cependant tenir compte ici du fait que la tranche des personnes âgées comprend dans la CG de Belgique les personnes âgées de 50 à 64 ans, alors que les autres composantes régionales se basent sur la tranche des 55 à 64 ans.



Des écarts prononcés au niveau du taux d'emploi des jeunes au sein de la Grande Région

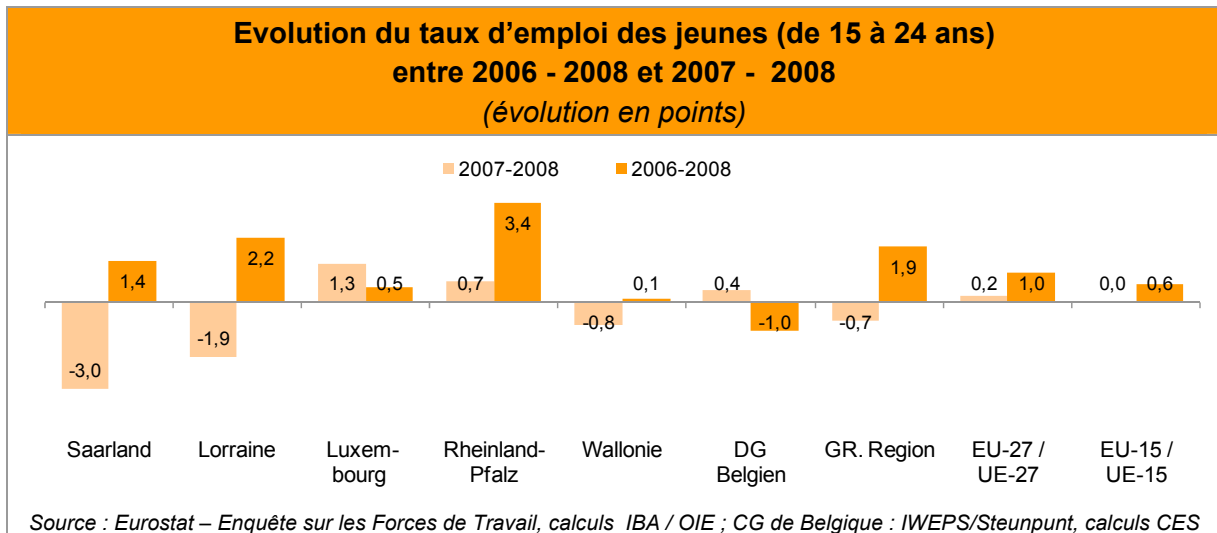
Dans la Grande Région, le taux d'emploi des jeunes et des jeunes adultes s'élève en 2008 à 34,9%, soit à un niveau inférieur à celui de l'UE des 27 (37,5%) et de l'UE des 15 (40,9%). L'écart entre le taux d'emploi le plus bas et le taux d'emploi le plus élevé est très prononcé dans la Grande Région : le taux observé en Rhénanie-Palatinat (48,3%) et en Sarre (40,2%) représente presque le double de celui du Luxembourg (23,9 %) et de la Wallonie (22,2%). La Lorraine et la CG de Belgique évoluent entre ces deux extrêmes (32,5 et 37,5%). Ces divergences au niveau du taux d'emploi des jeunes entre les différentes composantes régionales s'expliquent par différentes raisons : les taux globalement supérieurs à la moyenne observés dans les deux régions allemandes s'expliquent par des raisons structurelles et notamment par l'importance accordée depuis toujours au système de formation professionnelle par alternance.⁴⁶ Enfin, les disparités interrégionales peuvent également s'expliquer par des raisons économiques, par exemple la difficulté du secteur économique à proposer des emplois attractifs à cette jeune main-d'œuvre. La volonté des jeunes de poursuivre des études afin d'accéder à des emplois mieux rémunérés peut également exercer ici une certaine influence.

⁴⁶ Les jeunes en formation dans les entreprises comptent parmi les actifs.



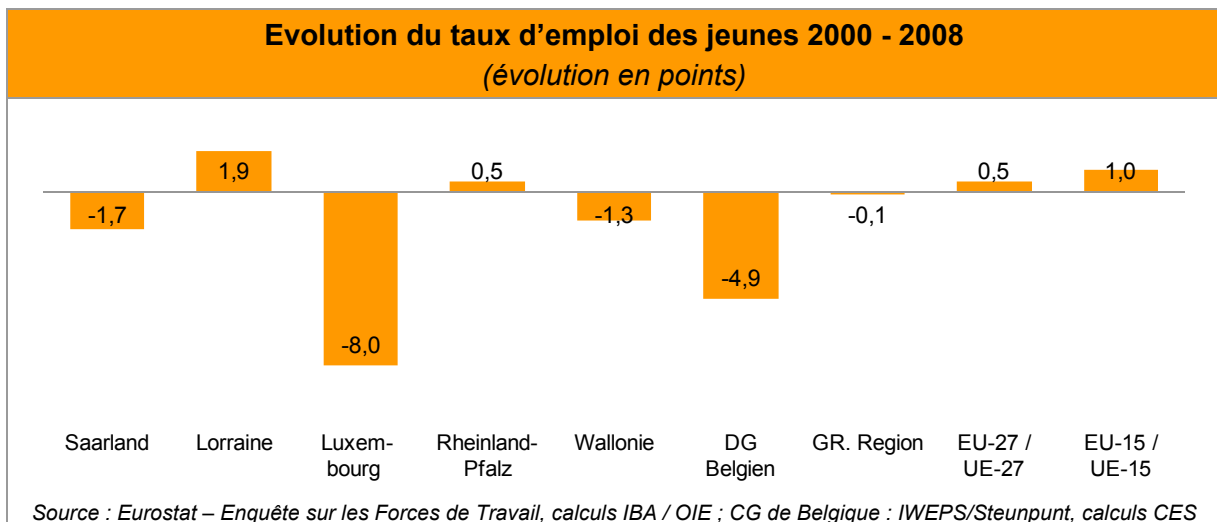
Evolution hétérogène du taux d'emploi des jeunes depuis 2006

Le dynamisme de développement sur la période 2006-2008 fait apparaître également des résultats positifs au niveau de l'évolution du taux d'emploi des jeunes dans presque toutes les régions. Avec un plus de 1,9 point, la situation des jeunes dans la Grande Région connaît une amélioration plus prononcée qu'en Europe (+1,0 point dans l'UE des 27 et +0,6 point dans l'UE des 15). Cette tendance est portée notamment par la Rhénanie-Palatinat (+3,4 points) et la Lorraine (+2,2 points). A l'inverse, la Sarre n'affiche qu'un plus de 1,4 point, soit un résultat inférieur à la moyenne. Alors qu'au Luxembourg et en Wallonie, le taux d'emploi des jeunes augmente encore faiblement depuis 2006 (+0,5 et +0,1 point), la CG de Belgique enregistre une baisse d'un point. La comparaison avec l'année précédente fait apparaître des tendances contrastées : sur le passé récent, c'est-à-dire entre 2007 et 2008, la Grande Région dans son ensemble connaît un recul du taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans de 0,7 point, alors que nous n'observons aucune modification à l'échelle de l'UE des 15 et une modification très modérée dans l'UE des 27 (+0,2 point). Au sein de la Grande Région également, les tendances varient sur la période considérée (2007-2008) et l'ordre est inversé : le Luxembourg enregistre la croissance la plus forte, suivi de la Rhénanie-Palatinat (+1,3 et +0,7 point). La CG de Belgique affiche également sur cette période une valeur positive (+0,4 point). En revanche, les autres régions connaissent en partie une évolution négative sensible par rapport à l'année précédente, alors qu'elles affichaient encore des résultats positifs sur la période 2006-2008.



Très légères modifications de l'emploi des jeunes dans la Grande Région depuis l'an 2000

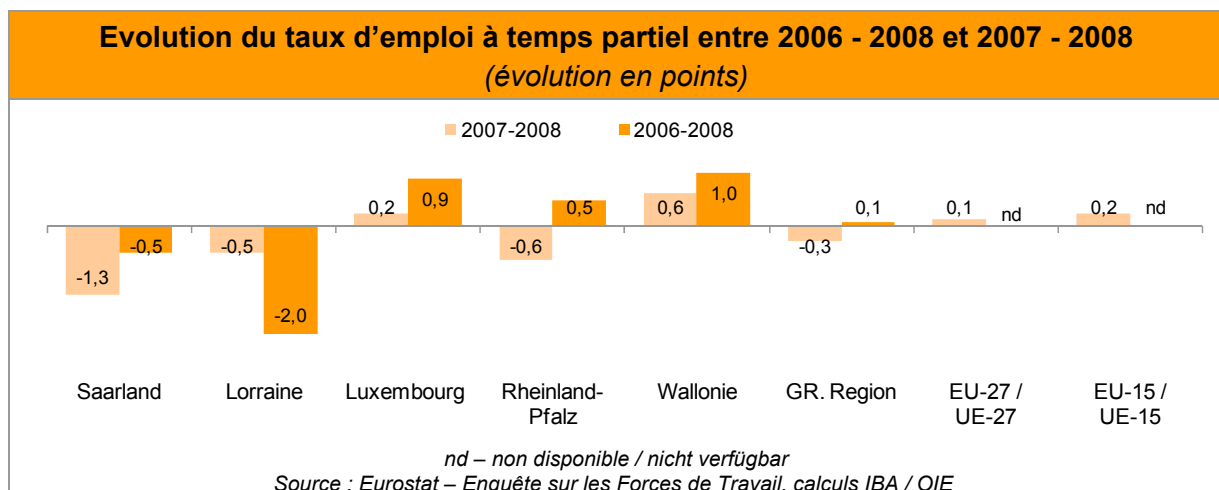
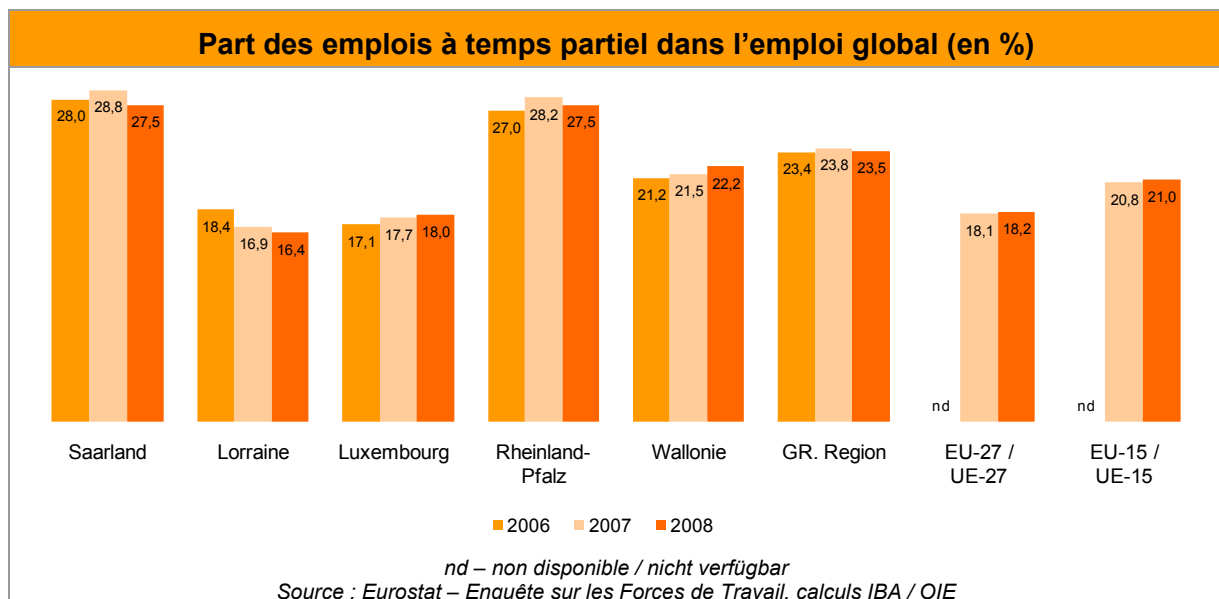
Sur une période plus longue, nous observons que le taux d'emploi des jeunes et des jeunes adultes n'a globalement guère évolué dans la Grande Région depuis le passage au nouveau millénaire (-0,1 point). En moyenne européenne également, l'évolution n'est pas très prononcée (+0,5 point dans l'UE des 27 et +1,0 point pour l'UE des 15). Une analyse plus fine montre cependant que la situation est très contrastée selon les entités régionales. On notera en particulier la régression très importante de huit points au Luxembourg, notamment entre 2003 et 2004. La CG de Belgique enregistre également un effondrement de presque cinq points depuis l'an 2000. Par ailleurs, la Sarre et la Wallonie affichent également des tendances à la baisse (-1,7 et -1,3 point). Seule la Lorraine peut afficher une croissance relativement importante de l'emploi des jeunes de deux points. En Rhénanie-Palatinat pour sa part, la croissance est nettement plus modérée (+0,5 point).



Au sein de la Grande Région, un salarié sur quatre a un emploi à temps partiel

Contrairement à l'emploi global, l'emploi à temps partiel, qui s'établit à 23,5% en 2008 dans la Grande Région, est supérieur à la moyenne de l'UE des 27 (18,2%) et à celle de l'UE des 15 (21%). La valeur atteinte dans l'espace de coopération se situe environ au niveau de

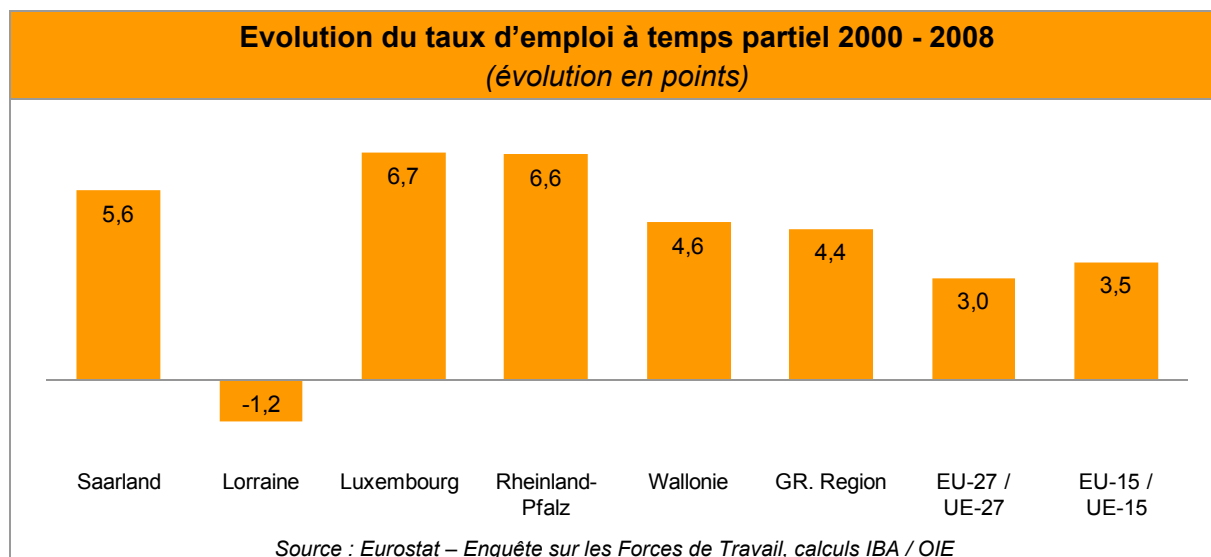
2006. Le taux d'emploi à temps partiel est en légère baisse (-0,3 point) par rapport à l'année précédente, alors que l'on observe de légères hausses à l'échelle de l'Europe entre 2007 et 2008. Les deux régions allemandes notamment affichent des taux élevés d'emploi à temps partiel (27,5% respectivement), même si les taux évoluent à l'opposé entre 2006 et 2008 : alors que la hausse s'élève à 0,5 point en Rhénanie-Palatinat, la Sarre enregistre une régression dans ce même ordre de grandeur. Les autres composantes régionales présentent des taux inférieurs à la moyenne de la Grande Région, notamment la Lorraine et le Luxembourg dont les valeurs sont très basses (16,4% et 18%). En Wallonie, le part détenue par l'emploi à temps partiel est passée à 22,2% depuis 2006 ; elle enregistre ainsi la hausse la plus prononcée dans la Grande Région. Le Luxembourg connaît une croissance de +0,9 point au contraire de la Lorraine en régression sensible de deux points.



La hausse du taux d'emploi à temps partiel depuis l'an 2000 est plus prononcée dans la Grande Région que dans l'UE

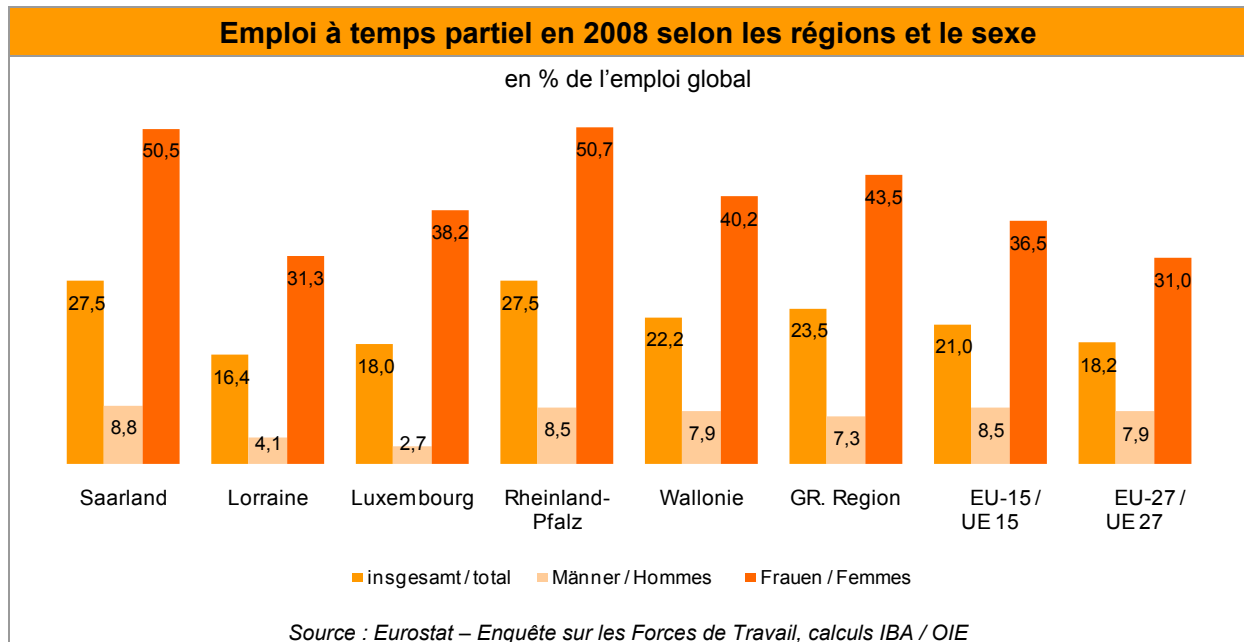
Sur une période plus longue, nous observons que l'emploi à temps partiel connaît depuis 2000 une croissance plus prononcée dans la Grande Région (+4,4 points) qu'au niveau européen (+3,0 dans l'UE des 27 et +3,5 points pour l'EU des 15). Au sein de l'espace de

coopération, seule la Lorraine affiche une évolution inférieure à la moyenne, voire négative avec une baisse de 1,2 point. Toutes les autres entités régionales atteignent des valeurs supérieures à la moyenne de la Grande Région. Au premier rang, nous trouvons le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat (+6,7 et +6,6 points), suivis de la Sarre et de la Wallonie (+5,6 et +4,6 points).



Bien que l'emploi à temps partiel soit particulièrement important pour les femmes ...

On relève des disparités prononcées dans les taux d'emploi à temps partiel des hommes et des femmes. Les emplois à temps partiel jouent toujours un rôle essentiel pour concilier l'activité professionnelle et la vie familiale. L'emploi partiel est certes une forme de travail particulière et il arrive que les salariés choisissent un emploi à temps partiel pour des raisons autres que familiales, par exemple à cause d'une formation initiale ou continue, pour des raisons de santé, car ils ne souhaitent pas exercer une activité à plein temps ou n'en ont pas trouvé. Chez les femmes toutefois, les obligations familiales sont toujours prédominantes. Elles sont donc très dépendantes de cette forme d'emploi malgré les inconvénients qui y sont liés au niveau du revenu et de la protection sociale. En 2008, 43,5% des femmes exerçant une activité professionnelle dans la Grande Région sont sous contrat à temps partiel. Ce type d'emploi est nettement moins important pour les hommes : il ne représente que 7,3% de l'emploi global des hommes. Le taux d'emploi des hommes à temps partiel dans l'espace de coopération est ainsi inférieur à celui observé au niveau européen, alors que la valeur est bien supérieure à la moyenne chez les femmes. Au sein de la Grande Région, le pourcentage de femmes et d'hommes exerçant une activité à temps partiel est de loin le plus important dans les deux régions allemandes et est également supérieur à la moyenne européenne. En Rhénanie-Palatinat et en Sarre, presque une femme sur deux occupe un emploi à temps partiel ; ce n'est le cas que pour un homme sur douze. A l'inverse, les autres composantes régionales affichent des valeurs nettement plus faibles.



... la part qu'il détient dans le nombre d'emplois à temps partiel baisse dans la Grande Région

Bien que l'emploi à temps partiel soit toujours important pour les femmes principalement, la part qu'il détient dans ces emplois baisse au fil du temps : alors que 82,8% des salariés sous contrat à temps partiel dans la Grande Région sont des femmes en 2008, leur part était encore de 86,6% en l'an 2000, soit presque quatre points de plus qu'en 2008. On observe cette baisse à partir de 2003 dans la Grande Région. Au niveau européen, nous relevons une baisse de 2,2 points respectivement, ce qui fait passer le taux à 77,7% dans l'UE des 15 et à 76,2% dans celle des 27. Au sein de la Grande Région, la régression est plus prononcée dans les régions allemandes sur la période considérée (le taux passe de 88,4% à 82,4% en Sarre et de 88,4% à 82,9% en Rhénanie-Palatinat). La Wallonie, qui affiche la part la plus faible dans l'espace de coopération (juste 80%), évolue dans la moyenne de la Grande Région. En revanche, la part des femmes dans l'emploi à temps partiel augmente de 1,7 point en Lorraine pour atteindre 86,3%, soit une valeur supérieure à la moyenne ; la région française atteint son summum en 2006 (91,3%) ; depuis, la valeur baisse à nouveau. Le Luxembourg affiche également une croissance (+1,0 point) et vient se placer en tête dans la Grande Région avec un taux de 91,2%.

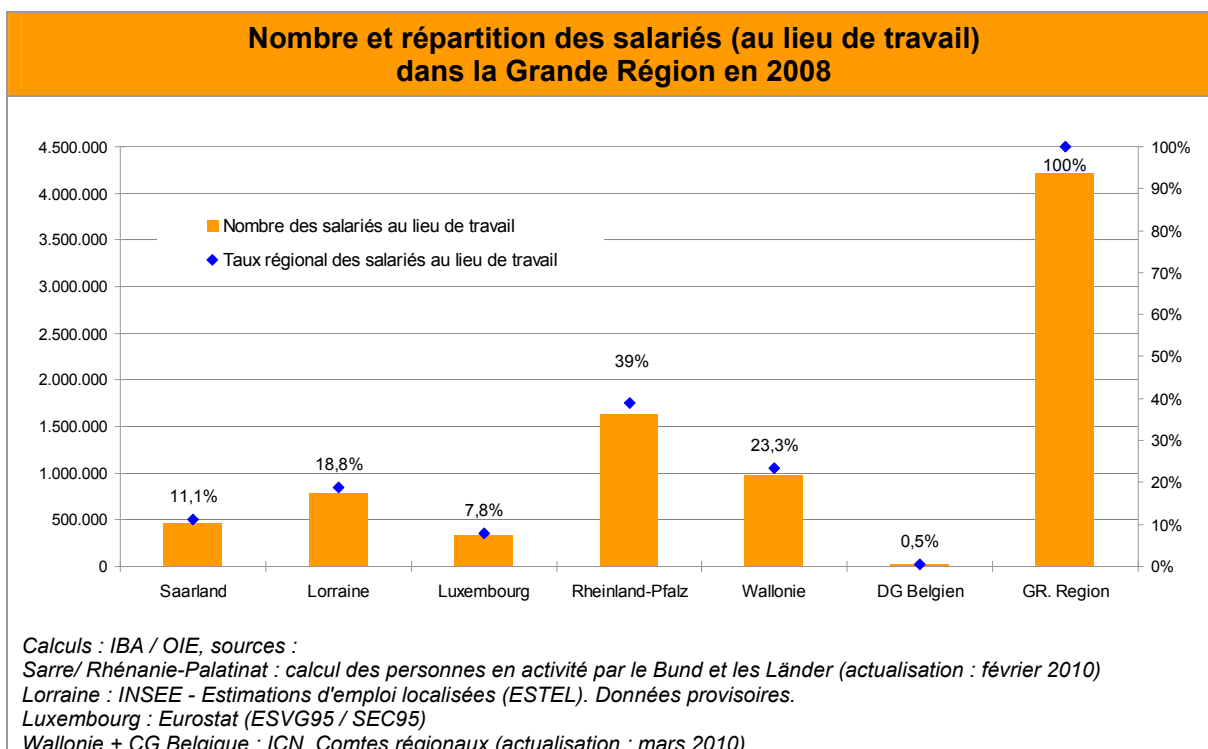
Part des femmes dans le nombre total d'emplois à temps partiel

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Saarland	88,4	87,7	85,1	89,7	91	84,2	80,2	81,6	82,4
Lorraine	84,6	87,7	85,7	84,3	82,7	85,4	91,2	86,7	86,3
Luxembourg	90,2	90,5	90,9	92,8	91,2	92	91,3	91,9	91,2
Rheinland-Pfalz	88,4	89,5	87,1	88,2	86,8	84,6	82,9	81,6	82,9
Wallonie	83,7	83,2	82,6	83,7	81,6	81,4	82	80,6	79,9
GR. Region	86,6	87,4	85,6	86,6	85,3	84,1	83,9	82,4	82,8
EU-15 / UE-15	79,9	79,9	79,4	79,4	79,2	78,7	78,1	78,0	77,7
EU-27 / UE-27	78,4	78,4	78	78,2	78,0	77,6	76,7	76,5	76,2

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

5.2 Emploi salarié (au lieu de travail)

En 2008 (dernière année de référence pour laquelle des données sont disponibles pour toutes les composantes régionales⁴⁷), il y a un peu plus de 4,2 millions de salariés au lieu de travail dans la Grande Région, soit 45 000 de plus qu'en 2007. La Rhénanie-Palatinat, région partenaire la plus fortement peuplée de l'espace de coopération, enregistre le plus fort pourcentage d'emplois, avec près de 39 % de l'ensemble des salariés devançant la Wallonie (23,3 %), la Lorraine (18,8 %)⁴⁸, la Sarre (11,1 %) et le Luxembourg (7,8 %).



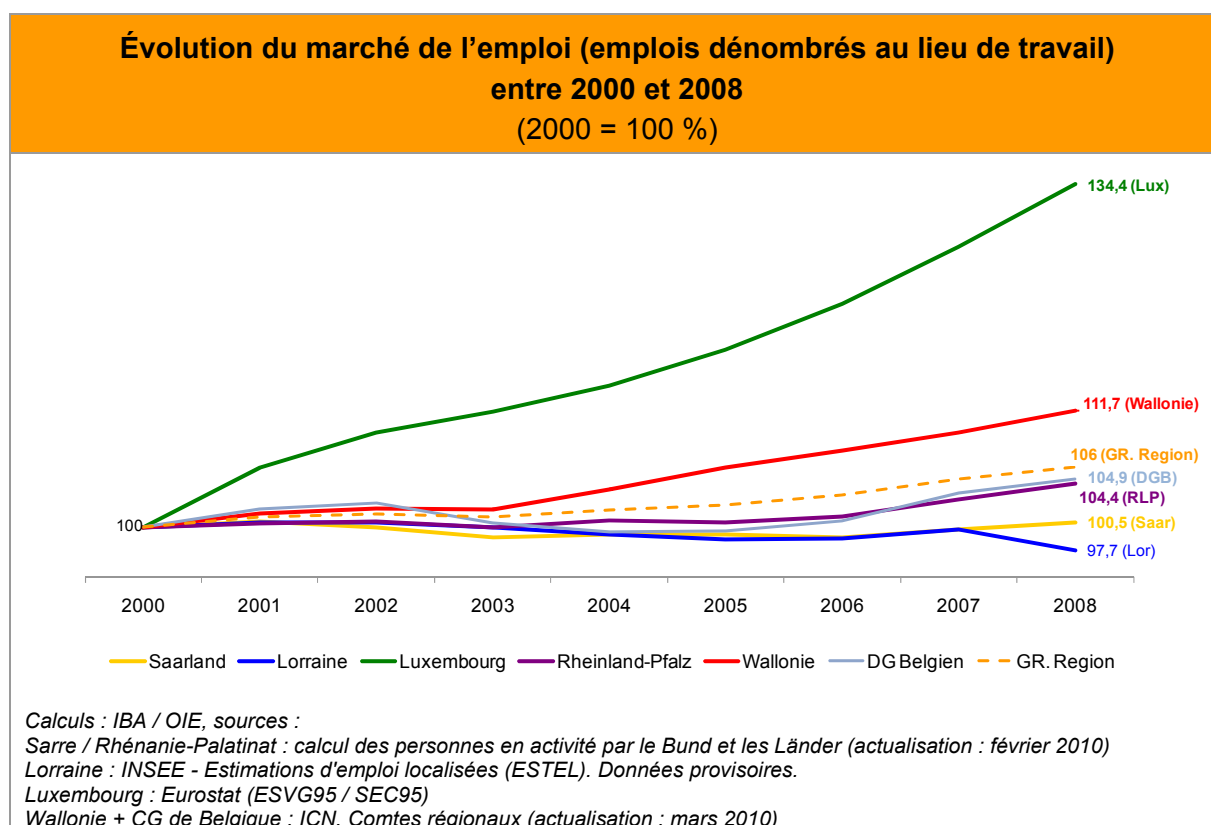
Hausse globale du nombre de salariés au lieu de travail dans la Grande Région

Entre 2000 et 2008, le nombre de salariés au sein de la Grande Région a enregistré une hausse totale de 6,0 %. Loin d'être uniforme, cette évolution a très clairement suivi les différents cycles conjoncturels. Après une forte croissance au début de la période, suite à

⁴⁷ Les dernières données harmonisées et disponibles pour l'ensemble des composantes régionales ne laissent pas encore transparaître l'impact de la crise économique et financière sur l'emploi dans la Grande Région. Les données en provenance de la Lorraine, la Wallonie et la CG de Belgique étant insuffisantes, les indicateurs standard relatifs à l'emploi dans la Grande Région – c'est-à-dire le nombre d'actifs et de salariés – ne sont pour l'instant disponibles que jusqu'à 2008. Et dans le cas de la Lorraine, seules de premières estimations peuvent être prises en compte pour cette année 2008.

⁴⁸ Pour la Lorraine, des estimations d'emploi localisées (ESTEL) ont été utilisées pour la première fois dans le cadre du chapitre Emploi. Depuis 2009, les évaluations annuelles effectuées sur la base de cet outil permettent d'obtenir des données de meilleure qualité, une évaluation précise et constante de l'activité, une harmonisation des méthodes et du traitement ainsi que des délais plus courts pour la fourniture des données. Avec l'outil ESTEL, le nombre de personnes actives est proche de celui établi par le Bureau International du Travail (BIT). Il est calculé au 31 décembre de chaque année. Ce nouvel outil a été mis en œuvre pour la première fois en 2009 sur la base des données en vigueur au 31/12/2007, tandis que l'INSEE a appliqué cette méthode de façon rétroactive (opération dite de rétropolation) et l'a donc utilisée pour les données de 1998 à 2007. Il convient de tenir compte du fait que cette nouvelle série d'évaluation des actifs et des salariés lorrains présente des divergences par rapport à l'ancienne, présentée avant septembre 2009 (niveau d'activité plus élevé) et qu'elle se différencie donc des publications effectuées jusqu'à présent par l'OIE ou consultables sur le portail des bureaux statistiques allemands.

l'essor conjoncturel ayant marqué l'an 2000, le début du ralentissement économique amorcé en 2001 a cependant entraîné un fléchissement sensible de la croissance de l'emploi avec un recul en 2003. Depuis 2004, année qui a vu la phase de reprise de la conjoncture s'amorcer dans le monde entier, la situation de l'emploi dans la Grande Région avant des nouvelles augmentations. La conjoncture favorable a eu des répercussions positives sur la situation de l'emploi, particulièrement en 2007, et s'est traduite par de nettes hausses, sans toutefois revenir à la situation de l'an 2000. En 2008, les conséquences de la crise économique et financière mondiale sur le marché de l'emploi se sont fait sentir à la fin de l'année dans la Grande Région ; le solde de l'emploi était certes toujours largement positif, mais ralentissement de l'évolution positive.



La Lorraine, seule région subissant des pertes d'emploi entre 2000 et 2008

Au sein de la Grande Région, le Luxembourg, qui bénéficie d'une économie en bonne santé, affiche un gain de 34,4 % du nombre de ses salariés⁴⁹, ce qui s'avère largement supérieur à la moyenne. La seule autre composante régionale qui soit parvenue à dépasser la moyenne de la Grande Région est la Wallonie, où le nombre de salariés a enregistré un taux de croissance à deux chiffres entre 2000 et 2008 (+11,7 %). L'évolution du marché de l'emploi a été beaucoup plus modérée dans la Communauté germanophone de Belgique (+4,9 %), en Rhénanie-Palatinat (+4,4 %) et en Sarre (+0,5 %). La Lorraine, à l'encontre de la tendance nationale et de celle observée dans la Grande Région, a connu un recul de 2,3 % du nombre de salariés.

⁴⁹ Dans le cas du Luxembourg, il convient de tenir compte du fait que le nombre d'actifs provenant de la comptabilité nationale (Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung) est plus faible que celui des salariés assurés. Cela est dû au fait que quelques entreprises ou salariés travaillant à l'étranger (par exemple dans la navigation) ne sont pas inclus dans les calculs de la comptabilité nationale.

Croissance régulière de l'emploi dans le secteur des services et suppressions d'emplois dans l'industrie de la Grande Région

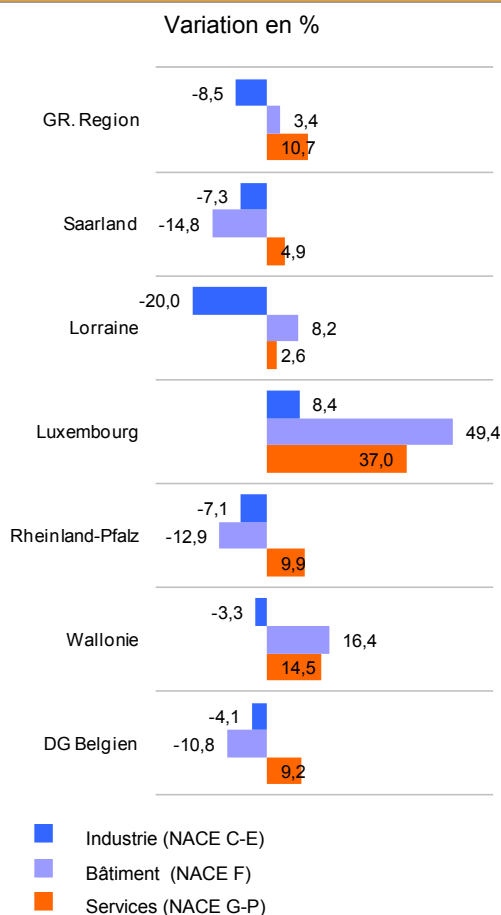
Une analyse par secteurs économiques montre clairement que les créations d'emplois survenues entre 2000 et 2008 dans la Grande Région sont essentiellement dues au secteur des services (+10,7 %). Depuis l'an 2000, des hausses de plus de 1 % ont pu être enregistrées constamment au sein de la région, exception faite de la stagnation générale de 2003. Cette croissance concerne également le secteur du bâtiment (+3,4 %), qui a pourtant connu une situation difficile entre 2001 et 2005, période au cours de laquelle le nombre des salariés a diminué, et qui a dû attendre jusqu'en 2006 avant de parvenir à inverser cette tendance. Des suppressions d'emploi ont en revanche eu lieu dans l'industrie (-8,5 %). Commencée en 2001, la tendance générale à la baisse n'a pu être stoppée qu'en 2007.

Le Luxembourg, moteur de l'emploi au sein de la Grande Région

Le Luxembourg est la seule composante régionale de la Grande Région pouvant se targuer d'afficher une croissance de l'emploi régulière et largement supérieure à la moyenne dans tous les secteurs économiques. L'évolution qu'a suivi le bâtiment est particulièrement impressionnante : entre 2000 et 2008, le Grand Duché a presque doublé le nombre d'emplois dans ce secteur. La Wallonie (+16,4 %) et la Lorraine (+8,2 %) ont également enregistré des hausses supérieures à la moyenne dans le bâtiment.

Dans les deux composantes régionales allemandes tout comme dans la Communauté germanophone de Belgique, l'emploi a en revanche essuyé des pertes dans le bâtiment. À l'inverse, le secteur des services a connu une évolution continuellement positive dans l'ensemble des régions. Là encore, le Luxembourg était largement en tête avec une hausse des créations d'emplois de 37 %, due en grande partie au dynamisme des services financiers et des services aux entreprises. Toutes les autres composantes régionales se situaient à un niveau inférieur à la moyenne de la Grande Région. En Lorraine et en Sarre, notamment, le nombre de créations d'emplois effectuées dans le secteur des services a été inférieur à la moyenne (respectivement +2,6 % et +4,9 %) ; des suppressions d'emplois massives ont par ailleurs eu lieu en Lorraine dans l'industrie (-20 %). Les Länder allemands et les régions belges ont également essuyé des pertes d'emplois dans le secteur de

Évolution du marché de l'emploi (au lieu de travail) par secteur économique entre 2000 et 2008

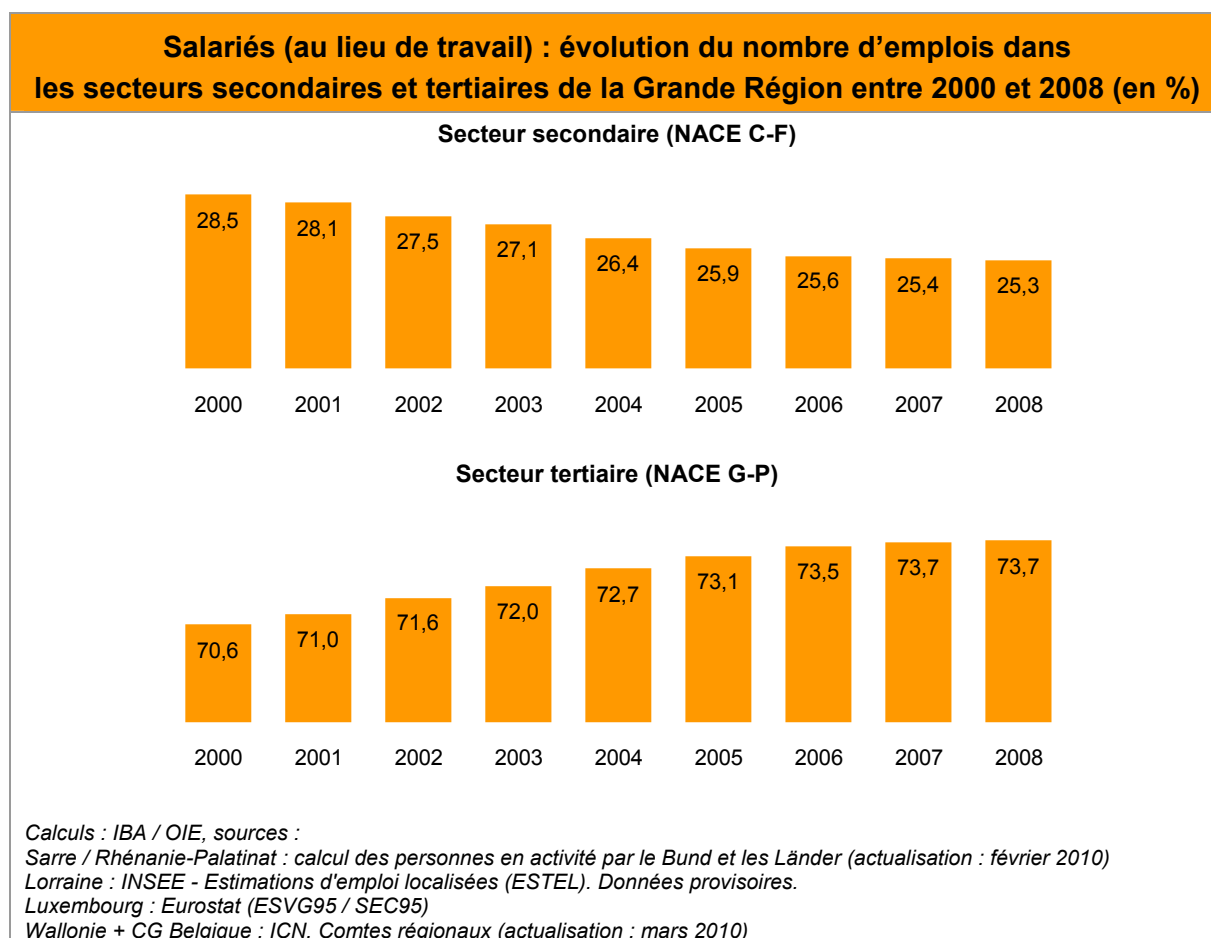


Calculs : IBA / OIE, sources : Sarre / Rhénanie-Palatinat : calcul des personnes en activité par le Bund et les Länder (actualisation : fév. 2010). Lorraine : INSEE - Estimations d'emploi localisées (ESTEL). Données provisoires. Luxembourg : Eurostat (ESVG95 / SEC95). Wallonie + CG Belgique : ICN, Comtes régionaux (actualisation : mars 2010)

l'industrie, tandis que le Luxembourg fait figure d'exception : le Grand Duché a en effet vu ses emplois dans l'industrie augmenter de 8,4 % entre 2000 et 2008.

Près des trois quarts des salariés de la Grande Région sont employés dans le secteur des services

L'analyse de la répartition par secteurs économiques des salariés de la Grande Région montre que les services représentent une proportion toujours plus importante. En 2008, près des trois quarts (73,7 %) des actifs travaillaient dans le secteur tertiaire, tandis qu'à peine plus d'un quart (25,3 %) revient au secteur secondaire. Le secteur primaire ne représentait qu'environ 1,0 % de l'ensemble des salariés.

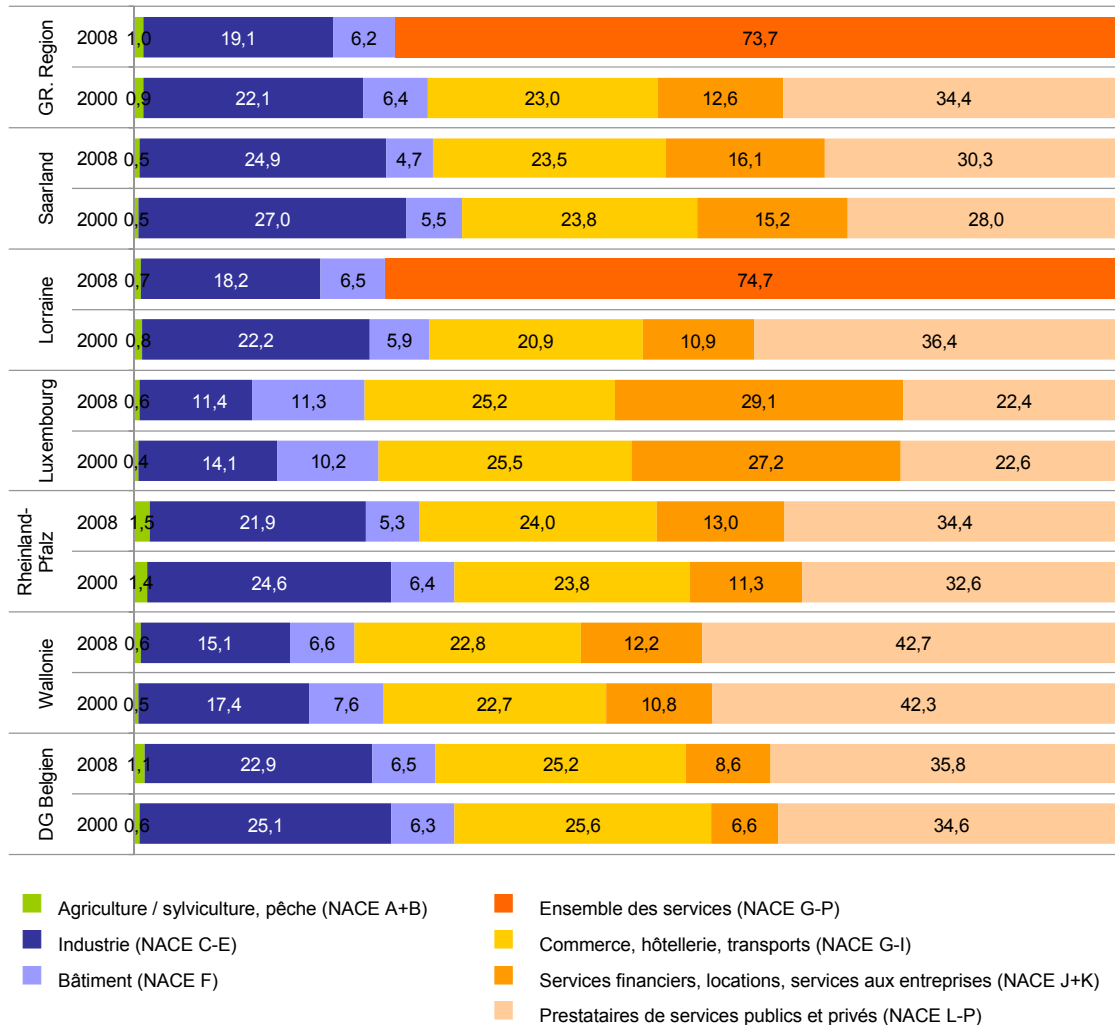


Hausse croissante du secteur tertiaire dans l'ensemble des composantes régionales

L'importance du secteur tertiaire croît toujours dans toutes les composantes de la Grande Région au cours de la période comprise entre 2000 et 2008. En 2008, le domaine du commerce et des services occupait une place disproportionnée en Wallonie et au Luxembourg, avec respectivement près de 78 et 77 % des emplois. On observe des différences structurelles dans ces deux composantes régionales : tandis que dans le Grand Duché, le secteur des services financiers, de la location et des services aux entreprises arrivait en tête avec une part de 29,1 % (soit un taux nettement supérieur à la moyenne interrégionale et européenne), dans la région belge, cette première place revenait aux prestataires de services publics et privés qui, avec 42,7 %, employaient sensiblement plus de personnes que dans les autres régions.

Salariés (au lieu de travail) par secteur économique 2000 et 2008

Répartition en %



Calculs : IBA / OIE, sources :
 Sarre / Rhénanie-Palatinat : calcul des personnes en activité par le Bund et les Länder (actualisation : février 2010)
 Lorraine : INSEE - Estimations d'emploi localisées (ESTEL). Données provisoires.
 Luxembourg : Eurostat (ESVG95 / SEC95)
 Wallonie + CG Belgique : ICN, Comtes régionaux (actualisation : mars 2010)

Le secteur tertiaire occupe également une place importante en Lorraine avec trois salariés sur quatre étaient employés dans les services. Depuis l’an 2000, la part du tertiaire dans cette région a par ailleurs connu la croissance la plus marquée au sein de la Grande Région, avec une hausse de 6,5 %. Les deux composantes allemandes et la Communauté germanophone de Belgique ont en revanche enregistré des chiffres moins élevés, la Rhénanie-Palatinat dépassant toutefois la barre des 70 % avec 71,3 %, tandis que la Sarre et la CG de Belgique restaient légèrement sous ce seuil. Dans chacune de ces trois composantes régionales, le secteur secondaire occupait en revanche une place plus importante que dans les autres régions, malgré une évolution négative ininterrompue depuis l’an 2000 et observée également dans les autres composantes régionales. L’industrie a également joué un rôle important en Sarre (24,9 %) et en Rhénanie-Palatinat (21,9 %), la part du bâtiment étant toutefois inférieure à la moyenne. Ce secteur enregistre un pourcentage d’emplois particulièrement élevé au Luxembourg (11,3 %). Malgré l’importance

croissante des services, la contribution de l'industrie dans l'emploi et dans la création de valeur économique reste essentielle. L'industrie recèle un potentiel d'innovation élevé, dont l'exploitation est synonyme de progrès technologique. Ainsi, les secteurs à forte technologie de l'industrie de transformation offrent de nombreux emplois qualifiés et permettant de réaliser des hausses de productivité importantes à l'avenir également. Par ailleurs, l'évolution de l'économie des services ne peut pas être dissociée de l'industrie et doit bien au contraire être observée en rapport étroit avec cette dernière. De nombreux emplois du secteur des services dépendent directement de la production. C'est notamment le cas dans la recherche et le développement, le financement, le conseil et la planification, sans oublier l'approvisionnement, les services informatiques et la logistique ainsi que la mise en service et la maintenance. Tous ces services de qualité supérieure et requérant d'excellentes connaissances ne seraient pas possibles sans une industrie performante.

Analyse de l'évolution de l'emploi au cours de l'année de crise 2009

Les données actuelles de la comptabilité nationale (Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen) permettent d'analyser l'évolution de l'emploi en 2009, année marquée par la crise, tout du moins pour les régions allemandes et le Luxembourg. Aucun chiffre relatif à ce sujet n'était encore disponible pour la Lorraine et la Wallonie au moment de l'actualisation. Au vu de l'effondrement de l'économie⁵⁰, de nombreux experts escomptaient un nombre considérable de suppressions d'emplois en 2009. Mais comme le montrent les données disponibles, celles-ci ont été beaucoup moins nombreuses que ce qui avait initialement été craint. Cela est essentiellement dû au fait que même en période de crise, les entreprises n'envisagent en général des licenciements que lorsque les outils de gestion du personnel n'offrent plus d'autres alternatives. Pour adapter les ressources en personnel au plus faible volume d'emploi, la première approche consiste généralement à effectuer des suppressions parmi les emplois fixes. Les premières personnes touchées par ces mesures sont donc les intérimaires, suivis par les salariés ayant un contrat à durée déterminée (parmi lesquels beaucoup de jeunes) non renouvelé (« dernier entré, premier sorti »). À l'inverse, des efforts conséquents ont été effectués dans les entreprises en vue de préserver les effectifs de base et d'éviter autant que possible des vagues de licenciements plus importantes, dans l'espoir qu'une embellie économique se profile relativement rapidement. Des mesures telles que le recours au chômage partiel, le décompte des heures supplémentaires récupérables, la flexibilisation du temps de travail et la suppression des heures supplémentaires ont permis d'atténuer les suppressions de postes et de stabiliser l'emploi. Avec la poursuite de la reprise économique qui s'est esquissée au cours du premier semestre 2010, le besoin en main d'œuvre qualifiée devrait de nouveau être fortement ressenti. À cela s'ajoutent les pénuries de main d'œuvre qui se profilent suite aux mutations démographiques – ce problème est particulièrement violent dans les régions allemandes et nécessite des contre-mesures appropriées afin que la démographie ne devienne pas un frein à la croissance.

L'emploi global relativement stable jusqu'ici malgré la récession

Comme le montrent les données harmonisées disponibles pour la Sarre, le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat, la crise économique n'a jusqu'à présent entraîné une régression du

⁵⁰ À propos de l'évolution économique en 2009, année de crise, voir le rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région pour le Comité économique et social de la Grande Région.

nombre d'emplois qu'en Sarre (-0,8 %, soit les pertes d'emplois les plus importantes de tous les Länder de l'ouest de l'Allemagne). En Rhénanie-Palatinat en revanche, le niveau de l'année précédente a pu être maintenu en ce qui concerne les salariés.⁵¹ Au Luxembourg, une hausse de 0,9 % a même pu être enregistrée en 2009, pourtant véritable année de crise ; quelques secteurs économiques ont toutefois ressenti violemment les effets de la récession, notamment les branches dépendant des exportations et les secteurs économiques affiliés. Parmi les composantes régionales étudiées ici, les pertes les plus fortes ont eu lieu dans l'industrie ainsi que dans les domaines des services financiers, de la location et des services aux entreprises, dont le travail intérimaire fait également partie. Les suppressions de poste dans ces deux catégories ont été particulièrement importantes en Sarre. La Sarre a également dû faire face à de légères pertes dans les domaines du commerce, de l'hôtellerie et des transports, alors que des créations d'emplois ont encore pu avoir lieu dans ces secteurs en Rhénanie-Palatinat et dans le Grand Duché. Au Luxembourg justement, une légère baisse du nombre de salariés a en revanche été observée dans le bâtiment ; inversement, ce secteur s'est légèrement développé dans les deux composantes régionales allemandes.

Évolution du marché de l'emploi (au lieu de travail) par secteur économique en 2009

Variations par rapport à 2008 en %

Composante régionale	Total	Industrie (NACE C-E)	Bâtiment (NACE F)	Commerce, hôtellerie, transports (NACE G-I)	Services financiers, location, services aux entreprises (NACE J+K)	Prestataires de services publics et privés (NACE L-P)
Sarre	-0,8	-4,3	0,3	-0,3	-3,4	3,0
Luxembourg	0,9	-2,7	-0,3	1,1	-0,2	4,2
Rhénanie-Palatinat	0,0	-2,3	0,9	1,2	-3,3	1,5

Calculs IBA / OIE, sources :

Sarre, Rhénanie-Palatinat : calcul des personnes en activité par le Bund et les Länder (fév. 2010)

Luxembourg : Eurostat (mai 2010)

Les premières évaluations font état de pertes d'emplois considérables en Lorraine

Dans le cas des composantes régionales non représentées ici pour cause de données manquantes (Lorraine, Wallonie et Communauté germanophone de Belgique), seules de premières estimations ont pu être effectuées jusqu'ici. S'agissant de la Lorraine, des informations émanant de la série trimestrielle sur l'emploi⁵² (en majeure partie de l'URSSAF⁵³) sont disponibles ; elles ne concernent toutefois que les secteurs dits « marchands » (NACE rév. 1.1, C-K). Les données (provisoires) correspondantes selon cette délimitation des secteurs économiques ont pu être obtenues également pour la Sarre, le

⁵¹ Le nombre des actifs a en revanche baissé en Rhénanie-Palatinat, pour la première fois depuis 2003 (-0,2 %, soit environ 2 900 emplois en moins).

⁵² La série trimestrielle sur l'emploi par région est publiée sur Internet 160 jours après la fin du dernier trimestre. Les séries trimestrielles suivent la méthodologie utilisée au niveau national : les variations trimestrielles sont calculées sur la base de données administratives (en premier lieu celles de l'URSSAF), qui sont ensuite adaptées pour chaque région en fonction des évaluations annuelles au 31/12. Les séries de données localisées sont ensuite épurées des variations saisonnières avant d'être étendues au niveau national afin de garantir la cohérence à tous les niveaux géographiques.

⁵³ L'URSSAF (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) est un réseau d'organismes privés chargés d'une mission de service public qui recouvre et gère les cotisations de sécurité sociale des employeurs et des employés.

Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat, si bien que les répercussions de la crise sur l'emploi en Lorraine peuvent au moins être analysées dans le contexte des évolutions observées dans ces composantes régionales de la Grande Région.⁵⁴ Il en ressort que la situation en Lorraine semble être sensiblement plus critique : le nombre des actifs y était inférieur à son niveau de l'exercice précédent dès le troisième trimestre 2008 dans les secteurs marchands, ce qui s'est traduit par la perte d'environ 2 800 emplois pour la moyenne de l'année 2008 (-0,6 %). Par rapport à la Lorraine, la Sarre a connu en 2008 une évolution (légèrement) négative de -0,1 %, en moyenne, tandis que le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat sont encore parvenus à enregistrer des progressions par rapport à 2007 sur la moyenne de l'année (avec respectivement +5,3 % +1,4 %), comme d'ailleurs lors de chaque trimestre de 2008. En 2009, la crise s'est certes fait ressentir dans toutes les régions, où l'emploi a essuyé des pertes régulières dans les secteurs marchands, mais là encore, c'est de nouveau la Lorraine qui a été la plus durement touchée : Le nombre de salariés a ainsi subi un recul de 3,9 % sur la moyenne de l'année 2009, soit près de 20 200 postes de moins qu'en 2008. L'écart le plus marqué par rapport à l'année précédente s'est produit lors du deuxième trimestre 2009, au cours duquel les pertes d'emplois ont atteint -4,6 %.

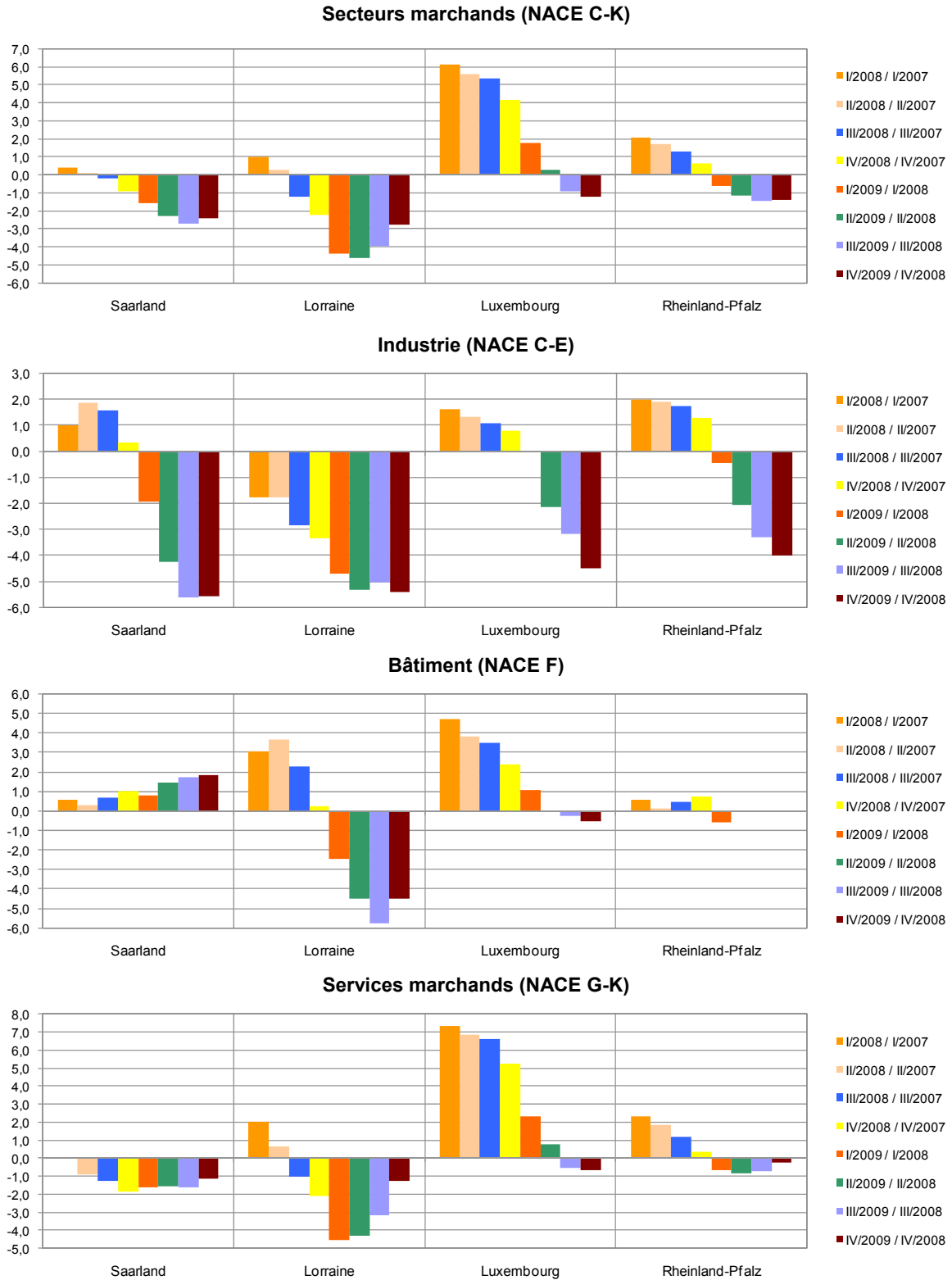
Pertes d'emplois élevées dans l'industrie lorraine ...

L'évolution observée en Lorraine, qui compte parmi les régions jusqu'à présent les plus touchées par la crise⁵⁵, y compris dans le cadre d'un comparatif franco-français, est essentiellement imputable à l'industrie (NACE C-E), qui se trouvait déjà dans une situation très difficile avant même le début de la récession. Sur l'ensemble de la période sous revue, des taux de variation négatifs sont à mettre en parallèle avec les trimestres de l'année précédente ; ils sont restés à la hausse pratiquement jusqu'à la fin de l'année 2009. Alors qu'en moyenne, au moins 3 600 personnes avaient perdu leur emploi dans l'industrie lorraine au cours de l'année 2008 (soit un recul de 2,4 %), les suppressions d'emplois touchaient en moyenne 7 500 postes en 2009. Cela correspondait à une régression de l'emploi de 5,1 % – beaucoup plus que dans les autres composantes régionales étudiées ici.

⁵⁴ Il convient d'apporter ici une restriction et de noter que les chiffres lorrains se rapportent aux employés, alors que les données disponibles pour la Sarre, le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat concernent les actifs. Lors de la reprise de la méthodologie des offices statistiques (voir les Indicateurs conjoncturels de la Grande Région, édition d'août 2010), elles ont néanmoins été représentées conjointement, alors que – contrairement à ce qui apparaît dans la publication des offices statistiques précédemment mentionnée – une restriction aux secteurs marchands a été effectuée, les chiffres totaux des salariés n'étant pas disponibles pour la Lorraine.

⁵⁵ Voir INSEE : Crise et territoires – La Lorraine : l'une des régions qui ont le plus souffert de la crise. Économie Lorraine, N°217 / mai 2010.

Salariés (au lieu de travail) par secteurs économiques
 Variation en % par rapport au trimestre correspond de l'année précédente



Calculs IBA / OIE, sources :

Sarre, Rhénanie-Palatinat : calcul des personnes en activité par le Bund et les Länder (actualisation : février. 2010).

Lorraine : URSSAF - AcoSS - Données CVS.

Luxembourg : emploi total - STATEC - Comptes nationaux.

... Mais aussi dans le bâtiment et les services marchands

En Lorraine, le bâtiment a également fortement souffert de la crise. Alors qu'en 2008, ce secteur parvenait encore à réaliser des créations d'emplois (+2,3 % en moyenne sur l'année), contrairement à l'industrie, des pertes étaient essuyées lors de tous les trimestres de l'année 2009 par rapport à la valeur des trimestres correspondants de l'année précédente (moyenne de l'année : -4,3 %, soit des pertes d'emplois touchant environ 2 200 personnes). La régression la plus forte a eu lieu au troisième trimestre, avec un recul des emplois de 5,8 %. Dans les autres composantes régionales étudiées ici, le bâtiment a connu une situation beaucoup plus favorable : tandis qu'au Luxembourg et en Rhénanie-Palatinat, le niveau de l'emploi est en grande partie resté stable, hormis quelques légères variations tant positives que négatives, la Sarre a même réussi à enregistrer une progression moyenne de l'emploi de 1,5 % dans le bâtiment. Cette évolution est probablement due au programme conjoncturel mis en place par le gouvernement du Land.

Dans le cas des services marchands, l'emploi a suivi à partir du troisième trimestre 2008 une évolution négative qui a toutefois été sensiblement moins marquée lors du dernier trimestre de 2009 que pendant les deux premiers trimestres de cette même année. Dans l'ensemble, ce secteur économique a subi au moins 10 400 pertes d'emplois (-3,3 %) sur la moyenne de l'année 2009. Là encore, les suppressions d'emplois survenues en Lorraine ont été sensiblement plus nombreuses que dans les autres composantes régionales de l'espace de coopération.

Salariés (au lieu de travail) par secteur économique

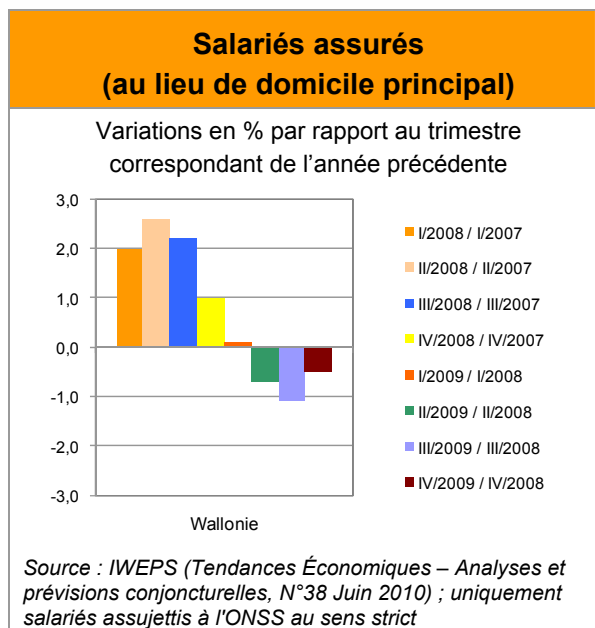
Variations en % par rapport à l'année précédente

Zone	Secteurs marchands (NACE C-K)		Industrie (NACE C-E)		Bâtiment (NACE-F)		Services marchands (NACE G-K)	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Sarre	-0,1	-2,2	1,2	-4,3	0,6	1,5	-1,0	-1,5
Lorraine	-0,6	-3,9	-2,4	-5,1	2,3	-4,3	-0,1	-3,3
Luxembourg	5,3	0,0	1,2	-2,5	3,6	0,1	6,5	0,4
Rhénanie-Palatinat	1,4	-1,1	1,7	-2,5	0,5	-0,2	1,4	-0,6

Source : Sarre, Rhénanie-Palatinat : calcul des personnes en activité par le Bund et les Länder (actualisation : février 2010).
Lorraine : URSSAF - Acof - Données CVS. Luxembourg : emploi total - STATEC - Comptes nationaux.

Évolution négative de l'emploi en Wallonie également

Les premiers chiffres disponibles concernant l'évolution des salariés assurés⁵⁶ en Wallonie montrent, pour l'année 2008, des taux de variation encore nettement positifs par rapport aux données du trimestre correspondant de 2007. Des créations d'emplois représentant plus de 2 % ont ainsi pu être réalisées au cours de chacun des trois premiers trimestres. Cette hausse s'est toutefois fortement atténuée lors du dernier trimestre (+1,0 % soit environ +9 100 personnes). En 2008, 18 100 nouveaux postes ont été créés en moyenne en Wallonie. À partir du deuxième trimestre 2009, les répercussions de la crise sur l'emploi sont ensuite nettement perceptibles en Wallonie : il s'en faut de quelque 6 400 emplois pour que le niveau de l'année précédente soit atteint. Sur la moyenne de l'année 2009, 5 100 emplois ont été supprimés. Ces pertes ont été particulièrement importantes lors du troisième trimestre 2009 (-1,1 %, soit environ -10 300 emplois), moment où la récession était à son paroxysme. La baisse du nombre d'emplois a ensuite été plus modérée par rapport aux chiffres de l'année précédente, ce qui était le signal d'une stabilisation du marché de l'emploi.



Le chômage partiel⁵⁷, outil de stabilisation du marché de l'emploi en période de crise

Le recours au chômage partiel peut être considéré comme l'une des raisons expliquant pourquoi les répercussions négatives de la crise financière et économique sur le marché de l'emploi ont jusqu'à présent été moins marquées que ne l'avaient craint de nombreux experts. De façon générale, le chômage partiel est un outil utilisé dans le cadre de la politique de l'emploi, qui vise à soutenir les entreprises traversant des difficultés économiques. Celles-ci peuvent ainsi réagir à un ralentissement économique en réduisant provisoirement la durée du travail et les salaires des employés. Cet outil permet d'éviter de licencier des salariés qualifiés et expérimentés même lorsque l'entreprise connaît une baisse d'activité momentanée ou lorsqu'elle doit cesser ses activités pendant une courte période. Les contrats de travail restent valides et les salariés ne perdent donc pas leur emploi. Les pertes de salaire sont en partie compensées par le service public de l'emploi.

En période de crise, le chômage partiel peut également servir d'indicateur permettant de suivre l'évolution conjoncturelle des activités économiques. Au sein de la Grande Région, la réglementation du chômage partiel varie toutefois d'une composante régionale à l'autre. Parallèlement à cela, les données ne sont pas homogènes, si bien qu'elles ne peuvent être comparées que dans une certaine mesure. C'est pourquoi nous avons renoncé à une représentation commune et avons donc privilégié ci-après une analyse individuelle des composantes régionales.

⁵⁶ Selon le lieu de domicile principal.

⁵⁷ En Belgique la notion de chômage temporaire est utilisée.

Le chômage partiel dans les composantes régionales allemandes

L'outil du chômage partiel a fait l'objet d'une utilisation très intense dans les deux régions allemandes. Bien que l'économie sarroise ait été particulièrement exposée à la crise économique et financière en raison de sa forte propension à l'exportation, les répercussions sur le marché de l'emploi sarrois sont restées modérées. En Rhénanie-Palatinat aussi, l'impact de la crise sur le marché de l'emploi a été moins négatif que ce qu'on avait tout d'abord craint. Cela s'explique par le fait que les employeurs n'ont pas hésité à avoir recours au chômage partiel afin d'éviter d'avoir à licencier leurs employés.

Certaines conditions définies dans le troisième livre du Code social allemand (art. 169 et suivants du SGB III) doivent impérativement être remplies pour qu'une entreprise puisse prétendre à des allocations de chômage partiel. Elle doit notamment subir une perte de travail considérable et donc une perte de revenu, par exemple pour des raisons d'ordre économique. Parallèlement à cela, des conditions liées à la gestion et au personnel doivent également être respectées.⁵⁸ Dans le contexte de l'effondrement conjoncturel survenu à partir du deuxième trimestre 2008, le recours au chômage partiel – limité jusqu'à mars 2010 – a fait l'objet d'une nouvelle réglementation dans le cadre du plan de relance national « Konjunkturpaket II » et par le biais des mesures « Kurzarbeitergeld plus », l'objectif visé étant de maintenir autant que possible la stabilité du marché de l'emploi. Le droit aux allocations de chômage partiel a ainsi été élargi⁵⁹ et la durée du droit à la prestation habituellement de six mois a été progressivement portée à 24 mois. Parallèlement aux allocations de chômage partiel « conjoncturel » pouvant être versées conformément à l'article 170, alinéa 1 du SGB III, il existe encore deux formes d'allocations spéciales : les allocations de chômage partiel pour restructuration, en cas de restructurations au sein de l'entreprise (article 216b du SGB III) et les allocations de chômage partiel saisonnier – principalement dans le secteur du bâtiment – pendant la période de mauvais temps (article 169, phrase 2 et article 175 du SGB III).⁶⁰ Ces deux variantes ont joué un rôle plutôt anecdotique au cours de la crise.

Droit élargi au chômage partiel dans les régions allemandes depuis fin 2008 / début 2009

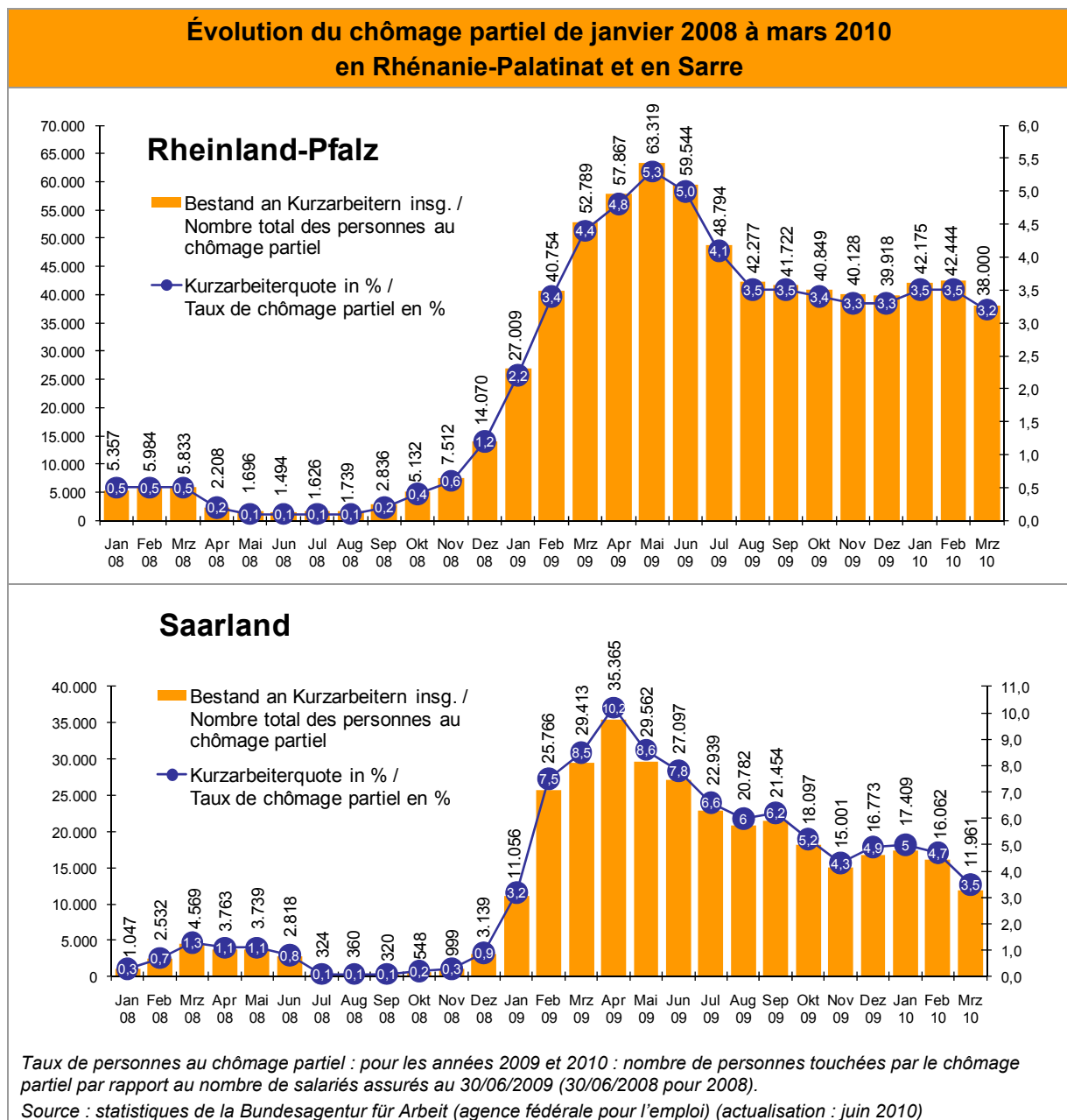
Au cours des années précédant la crise, l'outil du chômage partiel n'a joué qu'un rôle plutôt modéré sur le marché de l'emploi des deux composantes régionales allemandes. Le droit à

⁵⁸ Les conditions concernant le personnel requièrent par exemple que la personne concernée ait une activité assurée. Il est par ailleurs exigé qu'une déclaration écrite concernant la perte de travail soit déposée auprès de l'agence pour l'emploi compétente. La saisie des personnes touchées par le chômage partiel a lieu en fonction du lieu de travail, et non en fonction du lieu de domicile.

⁵⁹ Il n'est plus nécessaire qu'un tiers des salariés affiche une perte de revenu de plus de 10 % chacun pour qu'une entreprise puisse avoir droit au chômage partiel : il suffit qu'un seul employé subisse des pertes de salaire de cette importance. Le nombre des heures non effectuées ne doit par ailleurs plus augmenter pour que le chômage partiel puisse être admis. (Voir König, J. : « Kurzarbeit in Zeiten der Wirtschaftskrise » dans : « Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz, 06/2010 ».).

⁶⁰ La période de mauvais temps s'étend du mois de décembre jusqu'à la fin du mois de mars. En cas de perte de travail due exclusivement à des conditions météorologiques défavorables pendant la période de mauvais temps, les entreprises ayant droit n'ont pas à déposer une déclaration ni des annonces concernant l'exploitation depuis fin 2006. Les personnes concernées ne sont donc plus comprises dans les statistiques. Si la perte de travail n'est pas due aux conditions météorologiques mais liée à des facteurs conjoncturels, ces entreprises doivent annoncer le chômage partiel et remplir les déclarations adéquates et les personnes concernées sont alors incluses dans les statistiques. Cette réglementation spéciale est à prendre en considération lors de l'interprétation des chiffres.

ce statut a commencé à être élargi lors des derniers mois de 2008, quand les répercussions de la crise économique et financière mondiale ont atteint l'économie allemande. En moyenne, le nombre des personnes touchées par le chômage partiel est toutefois resté faible en 2008 : d'après les données de l'agence fédérale pour l'emploi, le chômage partiel concernait environ 4 600 personnes en Rhénanie-Palatinat et quelque 2 000 personnes en Sarre. Par rapport au nombre de salariés assurés, cela correspondait à un taux de salariés au chômage partiel⁶¹ de 0,4 % pour la Rhénanie-Palatinat et de 0,6 % pour la Sarre. Au début de l'année 2009, le nombre des personnes touchées par le chômage partiel a progressé sensiblement pour s'établir finalement en moyenne à 46 200 en Rhénanie-Palatinat (3,9 %) et à 22 800 en Sarre (6,6 %). Par rapport à 2008, il a ainsi augmenté de 1 000 % en Sarre et de 900 % en Rhénanie-Palatinat.



⁶¹ Taux chômage partiel (en %) : pour les années 2009 et 2010 : nombre de personnes touchées par le chômage partiel par rapport au nombre de salariés assurés au 30/06/2009 (30/06/2008 pour 2008).

En Sarre, le chômage partiel a atteint son point culminant en avril 2009, avec près de 35 400 personnes concernées (10,2 %). En Rhénanie-Palatinat, il est parvenu à son apogée un mois plus tard, avec environ 63 300 salariés touchés par ce phénomène (5,3 %). En raison de la reprise économique progressive intervenue à partir du deuxième trimestre 2009, le recours au chômage partiel a de nouveau diminué depuis l'été 2009. Mais il était toujours à un niveau élevé en mars 2010, avec près de 12 000 personnes concernées en Sarre et 38 000 en Rhénanie-Palatinat.

Le chômage partiel surtout utilisé par l'industrie en Sarre et en Rhénanie-Palatinat

Dans les régions allemandes, le chômage partiel a été utilisé en premier lieu dans l'industrie. Au paroxysme de la crise, pas moins de 80 % des personnes au chômage partiel en Rhénanie-Palatinat travaillaient dans l'industrie de transformation – les constructeurs automobiles et leurs sous-traitants, surtout, ont été durement frappés. En Sarre aussi, près d'un travailleur sur deux de l'industrie automobile et de ses sous-traitants était au chômage partiel au printemps 2009. Dans les deux régions allemandes, les pertes de travail ont également touché fortement les sociétés travaillant dans la construction mécanique ainsi que les entreprises spécialisées dans la production et la transformation du métal, le commerce et les entreprises de transformation des matières plastiques. L'éventail des branches concernées était en outre beaucoup plus large et s'étendait des fabricants de produits alimentaires et des imprimeurs aux sociétés de travail intérimaire et de conseil économique, en passant les entreprises de logistique, les sociétés informatiques et les cabinets d'ingénierie. Le chômage partiel n'a en revanche que peu affecté l'agriculture et la sylviculture ainsi que les prestataires de services publics et privés. Du fait de cette structure, ce sont surtout des hommes qui ont été touchés par le chômage partiel.

Le chômage partiel a permis de décongestionner le marché de l'emploi régional, mais aussi les marchés de l'emploi locaux ; son action a été particulièrement efficace dans certains cas. En Rhénanie-Palatinat et en Sarre, il a joué un rôle non négligeable dans les districts dans lesquels l'industrie (notamment l'industrie automobile et ses sous-traitants) occupe une place importante et où l'impact de la récession a été extrêmement violent. En 2009, le district de Germersheim (où sont notamment basées les activités Véhicules Industriels de Daimler-Benz) a été particulièrement touché en Rhénanie-Palatinat ; lorsque la crise y a atteint son paroxysme, en juin, près d'un cinquième (19,9 %) de tous les salariés assurés étaient alors au chômage partiel. Le taux des salariés touchés par ce phénomène était encore très élevé en mars 2010, avec 14,2 %. Du côté sarrois, le recours au chômage partiel a surtout eu lieu dans le district de Saarpfalz-Kreis, caractérisé par une forte implantation des sous-traitants de l'industrie automobile. Le taux de salariés au chômage partiel a atteint ici son point culminant en mai 2009 ; il s'élevait alors à 18,9 %. Le district de Saarlouis, autre grand site automobile de la Sarre, est parvenu à mieux tirer son épingle du jeu, l'usine Ford basée là-bas ayant finalement pu renoncer au chômage partiel initialement prévu en raison d'une hausse des commandes (favorisée notamment par la prime à la casse). Le chômage partiel dans le district de Saarlouis a atteint son niveau le plus important en avril 2009 ; il était alors de 14 %.

Les effets stabilisateurs du chômage partiel sur l'emploi dans les deux composantes régionales allemandes sont encore confirmés par le fait que des calculs ont montré que sans

cette mesure, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat auraient compté respectivement 6 900 et 15 400 chômeurs de plus en moyenne en 2009.⁶² Concernant les chiffres de mars 2010, la direction régionale de Rhénanie-Palatinat-Sarre de la Bundesagentur für Arbeit (agence fédérale pour l'emploi) constate que d'un point de vue purement mathématique, sans le chômage partiel, le nombre des chômeurs à cette période aurait augmenté de près de 3 600 personnes en Sarre et d'environ 12 600 personnes en Rhénanie-Palatinat.⁶³

Les heures de travail deviennent plus coûteuses

Cet effet positif du chômage partiel s'accompagne toutefois de répercussions négatives : en général, la baisse des coûts de la main d'œuvre (charges salariales et charges accessoires) n'est pas aussi importante que la perte de travail. Conséquence : les coûts augmentent pour chaque heure de travail accompli. Dans ces conditions, l'outil qu'est le chômage partiel pourra-t-il continuer durablement à stabiliser le marché de l'emploi ? Cela dépendra de la vitesse à laquelle la reprise économique s'impose et de la durée pendant laquelle les entreprises auront encore les moyens financiers d'avoir recours au chômage partiel. D'après la direction régionale de Rhénanie-Palatinat-Sarre de la Bundesagentur für Arbeit, les agences pour l'emploi ont par ailleurs dû fournir environ 90,9 millions d'euros en Sarre et 186,6 millions d'euros en Rhénanie-Palatinat en 2009 – un an auparavant, ces montants étaient de « seulement » 16,9 et 21,2 millions d'euros. Lors du premier trimestre de l'année 2010, les agences pour l'emploi ont investi respectivement 23,6 et 64,9 millions d'euros dans la sauvegarde de l'emploi, soit environ deux fois plus que lors du premier trimestre 2009. Mais au vu de la reprise économique esquissée dès le premier semestre 2010, il est possible de tabler sur une diminution tendancielle du chômage partiel et donc d'escompter un certain allègement des dépenses.

Le chômage partiel dans les composantes régionales belges

En Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique, le chômage partiel est également utilisé comme un outil permettant de stabiliser l'emploi en période de récession. Mais parallèlement aux difficultés économiques, le recours au chômage partiel s'explique également par d'autres raisons dans les régions belges : cas de force majeure, dysfonctionnements techniques, conditions météorologiques défavorables, congés annuels, grève ou « lock-out ». Avant la crise économique, les mesures de réduction du temps de travail étaient traditionnellement utilisées surtout dans le secteur du bâtiment en raison des pertes de travail dues au temps, pendant la saison hivernale. L'interprétation des chiffres du chômage partiel doit donc prendre en compte le fait qu'ils ne sont pas forcément dus exclusivement à des considérations économiques et conjoncturelles.

Hausse du chômage partiel suite à la crise en Wallonie et dans la CG de Belgique

L'ONEM/LfA (Office national de l'Emploi/Landesamt für Arbeitsbeschaffung) constate que le chômage partiel en Belgique a atteint en 2007 son niveau le plus bas depuis l'an 2000. La répartition entre causes économiques et facteurs météorologiques avait jusque là été relativement équilibrée. L'année 2008 a été le point de départ d'une hausse du chômage

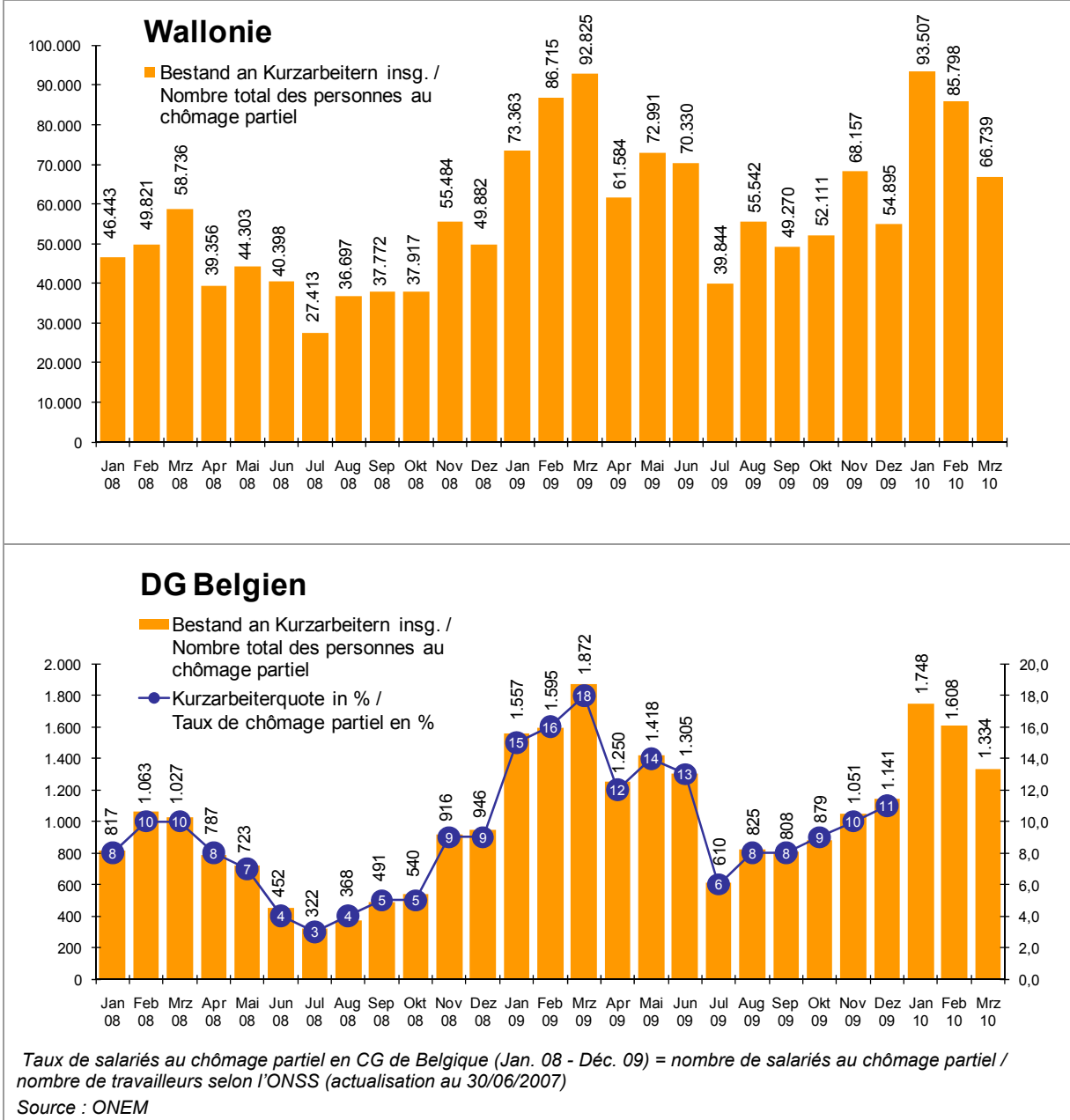
⁶² Données chiffrées : équivalent salariés et personnes au chômage partiel (moyenne annuelle).

⁶³ Voir les informations de presse n° 027/210 et 028/210 de la Bundesagentur für Arbeit (agence fédérale pour l'emploi) – direction régionale de Rhénanie-Palatinat-Sarre, Sarrebruck, juin 2010.

partiel imputable essentiellement à des motifs économiques ; cette évolution s'est poursuivie et même renforcée en 2009. Mais le chômage partiel pour cause de conditions météorologiques défavorables a également progressé. En Wallonie, il y avait ainsi en moyenne plus de 21 000 salariés au chômage partiel de plus en 2009 (année de crise) qu'en 2008 (environ 64 800 personnes contre à peine 43 700 en 2008). Dans la CG de Belgique également, un comparatif de la moyenne enregistrée lors des années 2008 et 2009 fait état d'une hausse considérable de 70 % du chômage partiel (passage de 700 à 1 200 salariés au chômage partiel). Les dispositions légales pour les employés ont en outre été adoptées lors de l'été 2009. Le paroxysme a été atteint en mars 2009 dans les deux régions belges (Wallonie : près de 93 000 personnes ; CG de Belgique : près de 1 900 personnes). Du fait de la reprise économique ayant ensuite eu lieu et des effets saisonniers, le recours au chômage partiel a de nouveau régressé par la suite. Une nouvelle hausse s'est produite en juillet 2009, à la suite de laquelle le chômage partiel a atteint un nouveau point culminant en janvier 2010 (Wallonie : au moins 93 500 personnes ; CG de Belgique : environ 1 700 personnes). Cette évolution reflète les variations saisonnières et montre par ailleurs que l'outil du chômage partiel reste très utilisé.

L'importance croissante du chômage partiel ressort également de l'évolution des fonds versés : selon les données de l'ONEM, les montants versés en Wallonie sont passés de 165,8 millions d'euros en 2008 à 375,5 millions d'euros en 2009 (soit une progression de 126 %). La CG de Belgique a enregistré une hausse encore plus importante de 145 % par rapport à l'année précédente (de 2,4 millions d'euros à environ 6 millions d'euros).

Évolution du chômage partiel de janvier 2008 à mars 2010 en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique



Recours au chômage partiel dans l'industrie surtout dans les régions belges

Dans les régions belges, l'outil du chômage partiel avait traditionnellement été utilisé surtout dans le bâtiment, suite aux pertes de travail dues aux conditions météorologiques défavorables pendant la saison hivernale. Mais du fait de la crise, le recours au chômage partiel dans l'industrie manufacturière est devenu sensiblement plus fréquent suite à des difficultés économiques. Les secteurs de la construction mécanique, du textile, de l'agro-alimentaire et de la production de métal ont été particulièrement touchés. De même, une hausse importante du chômage partiel a été constatée dans l'industrie chimique et dans l'industrie du verre et du papier. Le secteur des services et celui des transports ont eux aussi eu beaucoup plus souvent recours au chômage partiel que lors des années précédentes.

L'analyse de ce phénomène à plus petite échelle montre que dans la province de Hainaut, le nombre des salariés au chômage partiel a atteint son niveau le plus élevé en mars 2009, soit environ 50 500 personnes. Il a donc plus que doublé depuis janvier 2008. La province de Hainaut comptabilisait ainsi plus de la moitié de l'ensemble des salariés au chômage partiel de Wallonie. Dans le cas de la Communauté germanophone de Belgique, il a par ailleurs été constaté que le chômage partiel se déplace au nord de la CG, dans le canton d'Eupen. Cela s'explique par la structure économique sectorielle locale. Du fait de la structure industrielle, ce sont essentiellement des hommes qui sont touchés par le chômage partiel.

Recours accru au chômage partiel au Luxembourg depuis fin 2008, en particulier dans l'industrie automobile

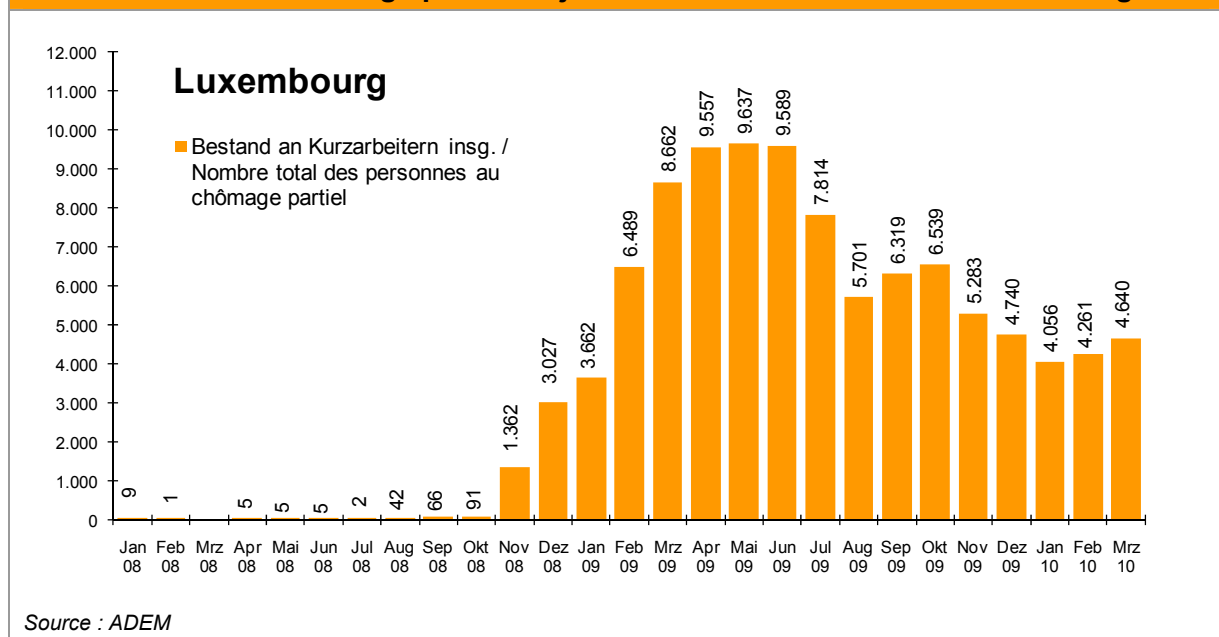
Le recours au chômage partiel a également progressé au Luxembourg suite à la crise économique et financière. Parallèlement aux entreprises confrontées à des problèmes économiques de nature conjoncturelle, les sociétés rencontrant des difficultés économiques structurelles sont habilitées à utiliser le chômage partiel au Grand Duché. Les autres raisons justifiant son utilisation sont les cas de force majeure et la dépendance économique. Il existe par ailleurs deux cas spéciaux : les conditions météorologiques défavorables et les défaillances techniques. Pendant la phase de chômage partiel, l'État rembourse aux entreprises 80 % des coûts liés à la rémunération normale des employés concernés. Le remboursement est limité à 250 % du salaire minimum. L'entreprise doit payer les cotisations sociales et les impôts correspondant aux heures de travail effectué et s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques. De façon générale, le chômage partiel est un outil qui peut être utilisé pour tous les employés travaillant au Luxembourg, à l'exception des apprentis et des ouvriers payés au temps.⁶⁴

Etant donné que la bonne santé économique du Grand Duché ne l'a pas empêché d'être frappé par la récession, les entreprises luxembourgeoises ont elles aussi été davantage confrontées à des problèmes liés à la conjoncture. De ce fait, le chômage partiel a beaucoup progressé depuis fin 2008. L'industrie automobile, notamment, était alors particulièrement touchée. Au cours de l'année 2009, la législation a été modifiée à deux reprises afin de faciliter le recours au chômage partiel (aide renforcée de l'État en ce qui concerne les dédommagements et plus grande flexibilité de la période d'éligibilité),⁶⁵ si bien que cet outil a continué sa très forte progression : 7 000 personnes étaient au chômage partiel en moyenne en 2009, soit 18 fois plus qu'en 2008. Le point culminant a été atteint entre avril et juin 2009 (plus de 9 500 personnes au chômage partiel). À l'instar de la situation observée dans les régions allemandes et belges, ce sont surtout les entreprises industrielles – en premier lieu celles de l'industrie automobile et les sous-traitants – qui ont eu recours à cet outil de politique de l'emploi. En raison des effets saisonniers et de la reprise économique qui a eu lieu par la suite, le chômage partiel a commencé à diminuer de nouveau à partir de l'été 2009. En mars 2010, il y avait certes environ 4 000 personnes de moins au chômage partiel que lors du même mois de l'année précédente, mais il restait encore malgré tout plus de 4 600 salariés au chômage partiel. Cela montre bien que cet instrument continuait à jouer un rôle important sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

⁶⁴ <http://www.quichet.public.lu/fr/entreprises/entreprise-difficulte/sauvegarde-emploi/index.html>.

⁶⁵ Voir Note de conjoncture n°1-09 (p. 121 et suivantes) et Note de conjoncture n°2-09 (p. 64 et suivantes).

Évolution du chômage partiel de janvier 2008 à mars 2010 au Luxembourg



Le chômage partiel a atténué les répercussions de la crise en Lorraine également

Suite à la crise économique, l'outil du chômage partiel a également vu son importance s'accroître en Lorraine au cours de l'année 2009. Les dispositions légales ont ainsi été modifiées à compter du 1^{er} janvier 2009 dans le but d'atténuer l'impact de la récession sur le marché de l'emploi. Un accord entre les partenaires sociaux et plusieurs décrets ont permis de simplifier le recours au chômage partiel. Les dispositions légales ont ainsi été assouplies afin de faire passer de quatre à six semaines la durée pendant laquelle les salariés ont droit à des allocations au titre du chômage partiel. Le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation de chômage partiel est passé de 600 à 800 heures ; ce plafond est fixé à 1 000 heures pour l'industrie du textile ainsi que pour l'industrie automobile et ses sous-traitants. Parallèlement aux raisons économiques, il est également possible, en Lorraine, d'avoir recours au chômage partiel en cas de perte de travail liée à des motifs techniques ou des facteurs météorologiques. En 2009, au plus fort de la crise, après avoir effectué la demande adéquate auprès des autorités compétentes, les entreprises lorraines ont eu droit à 17 millions d'heures de chômage partiel⁶⁶, dont la majeure partie a été utilisée entre octobre 2008 et juin 2009. La moitié de ces demandes provenait du département de la Moselle. L'analyse par secteurs montre que ce sont les entreprises industrielles qui ont bénéficié le plus du chômage partiel : en 2009, leur part dans le recours au chômage partiel s'élevait à 85,4 %. Depuis le début de l'année 2010, la situation semble s'être quelque peu normalisée.

⁶⁶ Il faut toutefois remarquer que ces heures de chômage partiel sont parfois demandées par les entreprises à titre préventif et ne sont pas forcément utilisées en totalité.

**Nombre de demandes et nombre d'heures de chômage partiel allouées en Lorraine
en 2009 et en 2010 dans les différents secteurs**

Lorraine	2009			2010 (Janvier - Avril)		
	Nombre de demandes	Heures de chômage partiel autorisées		Nombre de demandes	Heures de chômage partiel autorisées	
		Nombre	Répartition en %		Nombre	Répartition en %
Agriculture	145	242 657	1,4	21	22 681	0,9
Industrie	1 292	14 748 901	85,4	324	2 173 101	83,1
Bâtiment	173	225 244	1,3	72	135 290	5,2
Services	668	2 045 057	11,8	144	285 137	10,9
Total	2 278	17 261 859	100,0	561	2 616 209	100,0

Source : DIRECCTE - UT – Extraction des données SILEX du 02/06/2010 - Traitement service SEVE

6. Emploi frontalier

La mobilité transfrontalière des travailleurs est l'une des principales caractéristiques des marchés régionaux de l'emploi dans la Grande Région. Ceux-ci sont imbriqués les uns dans les autres par d'intenses flux migratoires en tous sens et le nombre de frontaliers ne cesse d'augmenter depuis des décennies. Ce mouvement s'est poursuivi à la suite de la récente crise économique et financière, même s'il s'est quelque peu ralenti par rapport aux années précédentes. Le passage des frontières nationales au quotidien a été grandement facilité par le processus d'entente européen dans le cadre définissant en 1971 le mot 'frontalier'. Aux termes du droit communautaire, sont frontaliers tous les salariés et tous les travailleurs indépendants qui exercent leur profession dans un Etat membre, en habitant dans un autre Etat membre dans lequel ils retournent, sinon chaque jour, au moins une fois par semaine.⁶⁷ Cette définition s'applique en matière de protection sociale des travailleurs concernés. En droit fiscal par contre, le terme de frontalier intègre un critère géographique selon lequel un frontalier doit habiter et travailler de part et d'autre de la frontière.

6.1 Vue d'ensemble

Les principaux pays de résidence et de travail des frontaliers en Europe se trouvent dans la Grande Région

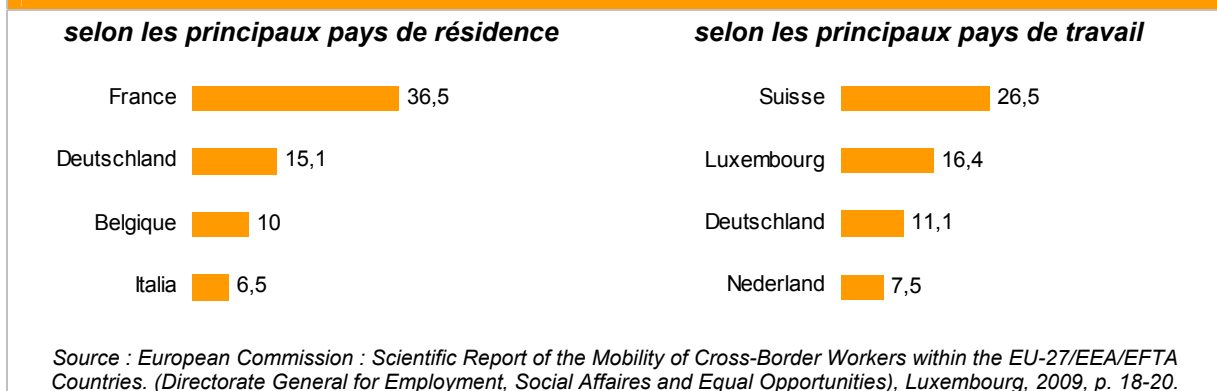
Le rapport européen sur le travail frontalier publié en 2009⁶⁸ est actuellement le document le plus récent et le plus complet concernant cette thématique en Europe. Il révèle tout d'abord que l'emploi frontalier est une forme de mobilité des travailleurs sur un espace réduit se limitant à quelques régions frontalières. Dans le contexte européen, il n'a toutefois qu'une portée restreinte. Dans les années 2006/2007 en effet, les frontaliers ne représentaient que 0,5 % des salariés au sein de l'UE des 27. Il apparaît par ailleurs qu'en 2006/2007, 85 % des 778 478 travailleurs frontaliers que comptait l'UE des 27 étaient issus des états de l'UE des 15. Il s'agit ici des pays de résidence des frontaliers - en premier lieu la France, l'Allemagne, la Belgique et l'Italie -, ces derniers se rendant principalement à leur travail en Suisse, au Luxembourg, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Autriche et en Belgique. On se rend ainsi compte que les pays de la Grande Région figurent parmi les principaux pays de résidence et de travail des frontaliers. Il faut retenir qu'en 2006/2007, un quart environ des frontaliers de l'UE des 27 (UE-15: presque un tiers) avaient leur emploi dans la Grande Région. Celle-ci se place ainsi au deuxième rang européen - derrière la Suisse⁶⁹ - par le nombre des travailleurs frontaliers.

⁶⁷ Voir 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.

⁶⁸ Voir European Commission (2009) : Scientific Report of the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries. (Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities), Luxembourg.

⁶⁹ En 2009 (30/06), la Suisse comptait 215 489 frontaliers (source : Office fédérale de la statistique).

Travailleurs frontaliers dans l'UE des 27 en 2006/2007 (parts en %)



Mobilité croissante des travailleurs : la Grande Région compte 203 191 frontaliers

Grâce aux réglementations sur la libre circulation de la main-d'œuvre, la Grande Région a pu se transformer depuis les années 70 en un marché exemplaire de l'emploi transfrontalier. En 2009, le territoire situé entre la Sarre, la Moselle et la Meuse, au centre de l'Europe donc, compte à nouveau – malgré une croissance ralentie du fait de la crise économique et financière – davantage de travailleurs frontaliers (203 191) que les années précédentes. Plus de la moitié d'entre eux sont originaires de Lorraine (54,7 %) et près des trois quarts (72,6 %) travaillent au Luxembourg. Les raisons motivant les travailleurs à se rendre à l'étranger sont nombreuses, la perspective d'une meilleure rémunération et la quantité d'emplois disponibles en étant sans doute les principales.⁷⁰ Le Grand-Duché et la Sarre, avec respectivement 146 650 et 11 389 travailleurs, présentent tous deux un solde de frontaliers positif. Toutefois, alors que les excédents ne cessent de croître au Luxembourg, les gains de main-d'œuvre baissent constamment en Sarre. Les autres composantes régionales présentent des soldes négatifs. C'est tout particulièrement le cas de la Lorraine qui voit chaque jour 93 214 travailleurs quitter son territoire pour se rendre dans les territoires limitrophes.

⁷⁰ Voir Brosius, Jacques : La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg. In : CEPS/INSTEAD : Population et Emploi. N° 26, 2007.

Travailleurs frontaliers dans la Grande Région en 2009

Frontaliers entrants							
Destination	Zone d'origine				Frontaliers entrants total	Date	Source
	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique			
Saarland		19 477	54	14	19 545	30/06/2009	BA
Rheinland-Pfalz		4 965	176	151	5 292	30/06/2009	BA
Lorraine	env. 1 120		env. 200	env. 130	env. 1 450	2005	ADEM EURES
Luxembourg	37 067	72 967		37 565	147 599	30/06/2009	IGSS
Wallonie	708	28 273	324		29 305	30/06/2009	INAMI
GR. REGION	38 895	125 682	754	37 860	203 191	30/06/2009	

Frontaliers sortants							
Zone d'origine	Destination				Frontaliers sortants total	Date	Source
	Deutschland	France	Luxembourg	Belgique			
Saarland		env. 1.000	7 156	.	8 156	2001 – 31/03/2009	INSEE / IGSS
Rheinland-Pfalz		env. 120	25 406	.	25 526	2001 - 31/03/2009	INSEE / IGSS
Lorraine	19 693		69 584	5 387	94 664	2009	INSEE
Luxembourg	333	env. 200		416	949	30/06/2009 – 2001 - 30/06/2009	BA / INSEE / INAMI
Wallonie	4 850	4 719	34 132		43 701	30/06/2009	INAMI
GR. REGION	24 876	6 039	136 278	5 803	172 996	2009	

La date de référence concernant les chiffres des frontaliers entrants et sortants est, si possible, le 30/06.

Au 30/06/2009, la Sarre compte au total 22 600 frontaliers originaires de la Rhénanie-Palatinat ; à la même date en revanche, la Rhénanie-Palatinat ne compte au total que 14 345 frontaliers originaires de la Sarre (source : BA).

BA : Bundesagentur für Arbeit - Allemagne

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 - Direction Lorraine

GR. Region : Großregion / Grande Région

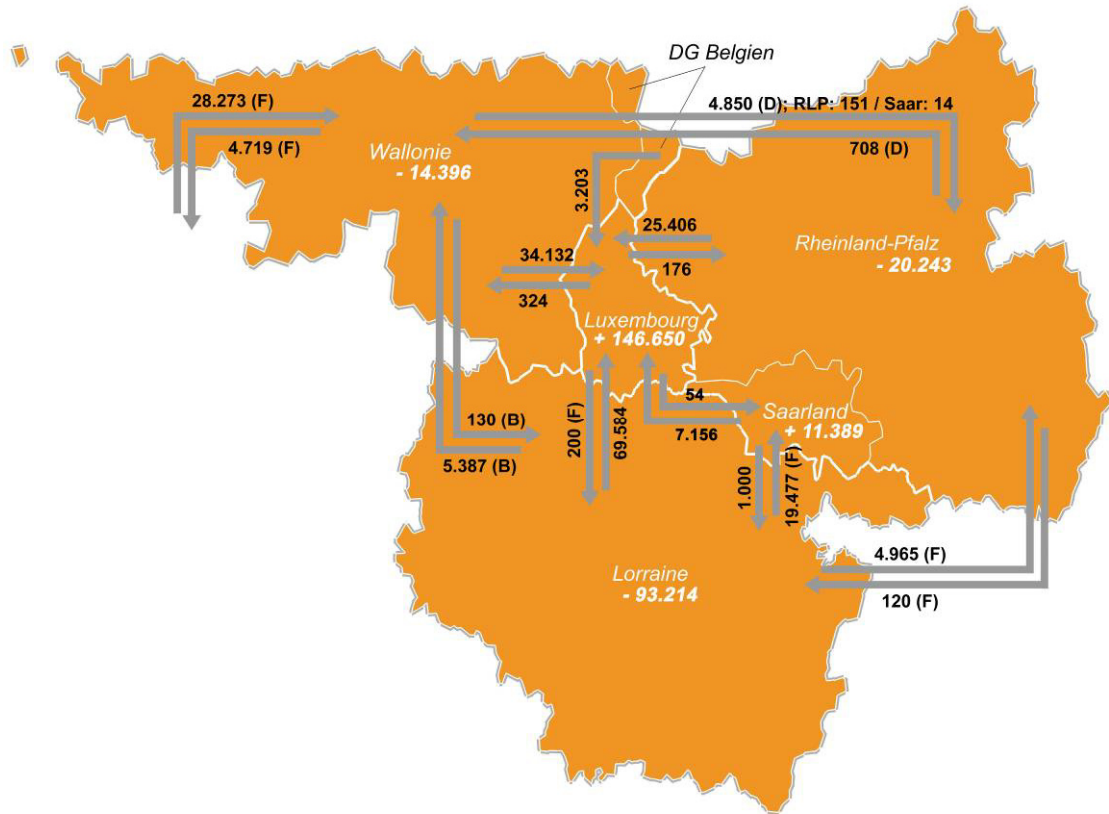
Sources : Observatoire interrégional du marché de l'emploi (IBA / OIE)

- Le **Luxembourg** est toujours le plus grand employeur de frontaliers dans la Grande Région. La moitié des 147 599 personnes se rendant au Grand-Duché est originaire de France et pour un quart environ (respectivement) de Belgique et d'Allemagne. Alors qu'au Luxembourg, l'emploi frontalier n'a cessé d'enregistrer de nouveaux records depuis plusieurs décennies, c'est avant tout le nombre des frontaliers originaires d'Allemagne qui a fortement progressé ces six dernières années (+70,5 %). En dépit des effets de la crise économique et financière, le flux des frontaliers en provenance d'Allemagne a encore sensiblement augmenté en 2009, contrairement aux chiffres pour ainsi dire stagnants des frontaliers issus de Belgique et de France.
- La **Lorraine** reste la région qui envoie le plus de frontaliers dans la Grande Région, avec un total de 94 664 frontaliers. Les Länder fédéraux allemands, destination privilégiée des Lorrains quittant leur région jusqu'à la fin des années 80, sont remplacés par le Luxembourg au début des années 90. Depuis, de plus en plus de Lorrains se rendent au

Grand-Duché et on relève depuis 2001 un recul persistant du flux de frontaliers en direction de l'Allemagne, un mouvement particulièrement accentué par la crise.

- ▶ Cette baisse se manifeste de plus en plus en **Sarre** où le nombre de frontaliers entrants est, pour la première fois depuis 1997, passé en deçà de la barre des 20 000 en 2009. En revanche, on note une progression rapide des frontaliers sarrois se rendant au Luxembourg. Sur les six dernières années, leur nombre a plus que doublé, passant de 3 384 à 7 156 – avec toutefois une croissance relativement modérée en 2008/2009.
- ▶ L'évolution est similaire en **Rhénanie-Palatinat** où le flux des travailleurs se rendant au Luxembourg a augmenté de deux tiers entre 2003 et 2009, culminant à présent à 25 406 frontaliers, et ce malgré la quasi-stagnation observée en 2008/2009. A l'opposé de l'évolution en Sarre, le mouvement des frontaliers originaires de France s'est brièvement redressé en Rhénanie-Palatinat durant l'année 2008, pour cependant à nouveau retrouver son niveau de 2005 du fait de la crise : entre 2008 et 2009, le nombre des frontaliers originaires de France a diminué de 3,3 % pour à présent atteindre 4 965 personnes.
- ▶ Le nombre des personnes se rendant à leur travail en **Wallonie** ne cesse d'augmenter, les 29 305 frontaliers entrants étant presque tous originaires de France. Ce mouvement s'est globalement confirmé malgré la crise. Les 43 701 frontaliers sortants, en constante augmentation, se concentrent, en dépit du ralentissement constaté, toujours plus sur le marché de l'emploi luxembourgeois où 78,1 % des frontaliers originaires de Wallonie travaillaient à la mi-2009. Parmi eux, on compte notamment des travailleurs issus de la **Communauté germanophone de Belgique** ; 3 203 frontaliers, pour la plupart établis dans le sud de cette région, travaillent en effet au Grand-Duché.

Flux frontaliers dans la Grande Région en 2009



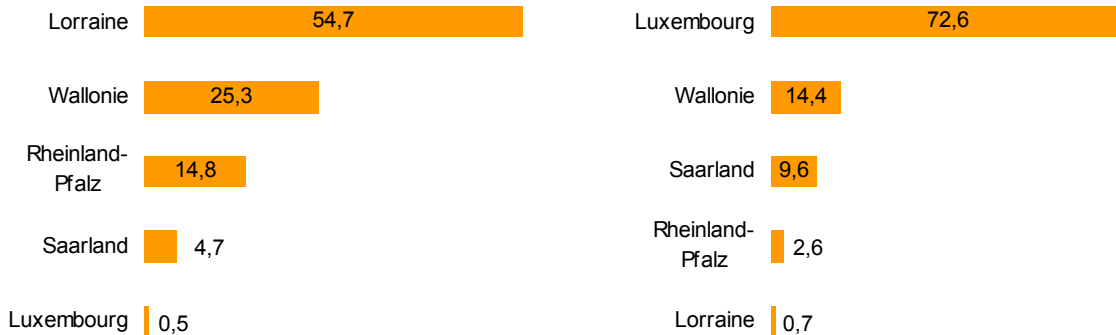
Sources : IGSS; BA; INAMI; INSEE (estimations)

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

Travailleurs frontaliers dans la Grande Région en 2009 (parts en %)

par régions de résidence

par régions de travail



Sources : IGSS ; BA ; INAMI ; INSEE (estimations), calculs IBA / OIE

6.2 Luxembourg

Ralentissement de l'emploi en 2009

Le 30 juin 2009, le Luxembourg comptait 147 599 travailleurs frontaliers issus des régions limitrophes. La moitié d'entre eux environ (49,4 %) était originaire de France et un quart, respectivement de Belgique et d'Allemagne (25,5 % et 25,1 %). Ils représentent ensemble 44 % de tous les travailleurs du Grand-Duché. La croissance économique et de l'emploi sans faiblesse de ces dernières années au Luxembourg a généré un nombre de postes dépassant les capacités de la main-d'œuvre locale. Ainsi, les statistiques relevées sur la période 2003 à 2008 montrent que les deux tiers environ des emplois créés chaque année reviennent à des frontaliers ; dans le courant de 2009, cette part a régressé pour ne plus atteindre que les deux cinquièmes (39 %).⁷¹ Cette baisse est la conséquence de l'évolution de l'emploi au Grand-Duché qui, contrairement au mouvement observé dans la plupart des états membres de l'UE, était certes encore positive en 2009, la hausse se limitant toutefois à 1,3 % pour les résidents et à 1,1 % pour les frontaliers.⁷² Il faut tenir compte du fait ici que l'emploi a principalement progressé dans les domaines moins touchés par la crise. C'est notamment le cas du secteur (semi-)public, avec une hausse de 4,2 % (3 200 postes), employant majoritairement des travailleurs résidents.⁷³ Les branches frappées par la crise, comme par exemple l'industrie manufacturière, les services aux entreprises, le secteur financier ou la construction, employant un grand nombre de frontaliers – également avec un statut d'intérimaire – ont fortement freiné la dynamique de croissance qui a atteint son niveau le plus bas depuis 1985. Ainsi, en 2009, l'emploi des frontaliers a-t-il, et ce pour la première fois depuis les années 70, moins progressé que celui des travailleurs résidents.

Perspectives 2010 : l'emploi frontalier repart à la hausse

En regard d'une dynamique supérieure de l'emploi frontalier par rapport aux travailleurs résidents ces dernières années et du fait de la poursuite du redressement du marché de l'emploi entamé début 2010, l'office statistique luxembourgeois prévoit à nouveau un renforcement du recrutement des frontaliers dans le futur.⁷⁴ Les chiffres disponibles au moment de l'achèvement du présent rapport montrent qu'en mai 2010, le volume de l'emploi avait progressé de 1,4 % (frontaliers) et de 1,9 % (résidents) par rapport à l'année précédente. Au printemps 2010, le taux de progression des frontaliers n'était ainsi plus que très légèrement inférieur à celui des résidents bien que, pour des raisons structurelles, les frontaliers aient été touchés bien plus fortement par les effets de la crise économique et financière. L'office national de la statistique estime qu'à compter du troisième trimestre 2010 au plus tard, l'emploi progressera à nouveau davantage chez les frontaliers que chez les travailleurs résidents.⁷⁵

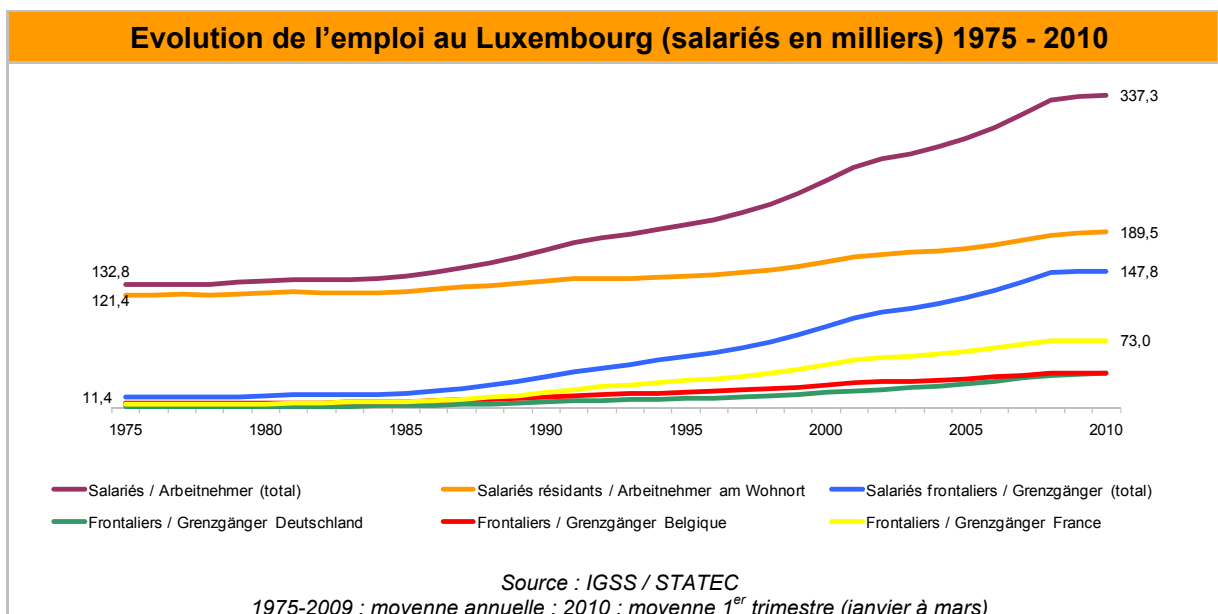
⁷¹ Voir Statec : La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture n° 1, 2010, p. 69.

⁷² L'évolution moyenne de l'emploi au Luxembourg se situait à environ 4 % les années précédentes.

⁷³ Voir Statec : La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture n° 1, 2010, p. 69.

⁷⁴ Voir Statec : Conjoncture flash. Juin 2010, p. 3.

⁷⁵ Voir Statec : Conjoncture flash. Septembre 2010, p. 1.



Le nombre des frontaliers multiplié par plus de six ces dernières vingt années

Depuis le milieu des années 80, le nombre des frontaliers n'a cessé de croître au Grand-Duché. On constate à cette époque un boom dans le secteur financier et les Français dépassent en 1987 les Belges, jusque-là le groupe le plus important de frontaliers. Cette évolution est due à l'essor des services aux entreprises et au déclin simultané de différentes branches industrielles dans lesquelles les frontaliers belges étaient fortement représentés. Par ailleurs, de plus en plus de Français sont arrivés sur le marché de l'emploi luxembourgeois à la suite de vagues de licenciements et de restructurations dans les anciens bastions de l'industrie métallurgique et sidérurgique de leurs lieux de résidence. La croissance continue des activités financières, des services aux entreprises ou du commerce et la demande de main-d'œuvre qualifiée qui en a résulté ont par la suite favorisé l'évolution du travail frontalier. De 24 300 en 1988, le nombre de frontaliers employés au Luxembourg a été multiplié par plus de six au cours des vingt dernières années. Les deux tournants dans cette évolution ont été d'une part 1995, lorsque le nombre des frontaliers a pour la première fois dépassé celui des étrangers résidents, et d'autre part 2001 où, pour la première fois, plus de frontaliers que de ressortissants luxembourgeois travaillaient au Grand-Duché. Jusqu'à aujourd'hui, les Français sont les frontaliers les plus nombreux au Luxembourg, ayant plus que quadruplé depuis 1990. L'évolution des frontaliers entrants originaires d'Allemagne et de Belgique connaît depuis 1990 une tendance à la hausse pratiquement identique.

Deux cinquièmes de frontaliers en plus au Grand-Duché entre 2003 et 2009 ...

L'emploi frontalier au Grand-Duché a augmenté de près de deux cinquièmes durant les six dernières années. On soulignera en particulier l'évolution du nombre de frontaliers entrants allemands avec une augmentation de 70,5 %. Avec un total de 37 067 frontaliers entrants en 2009, dont environ 88 % habitent en Rhénanie-Palatinat et en Sarre, le flux des frontaliers entrants a encore connu le taux de progression le plus important en 2008/2009 (3,9 %). Le volume de main-d'œuvre originaire de Belgique n'a quant à lui augmenté que de 28,6 % ces six dernières années, stagnant même entre 2008 et 2009 (+0,2 %) ; ainsi les frontaliers

belges ne dépassent-ils plus que très légèrement les frontaliers allemands. Les Français représentent depuis la fin des années 80 le groupe de frontaliers le plus important ; en forte hausse depuis 2003 (30,5 %), leur nombre n'a toutefois augmenté que de 442 personnes (+0,6 %) en 2008/2009.

Frontaliers travaillant au Luxembourg par pays d'origine 2003-2009 (au 30/06)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
France	55 898	57 848	60 588	64 104	68 657	72 525	72 967
Belgique	29 216	30 298	31 626	33 193	35 348	37 483	37 565
Deutschland	21 742	23 709	26 111	28 925	32 228	35 661	37 067
Total	106 856	111 855	118 325	126 222	136 233	145 669	147 599
Variation par rapport à l'année précédente	3,8	4,7	5,8	6,7	7,9	6,9	1,3

Source : IGSS, calculs : IBA / OIE

... pour une augmentation toutefois faible en 2008/2009

La période 2003-2009 sur laquelle porte l'analyse fait apparaître une évolution positive de l'emploi frontalier au Luxembourg ; celle-ci ne doit toutefois pas masquer le ralentissement de la dynamique de l'emploi consécutive à la crise économique et financière. En effet, alors que le taux de progression annuel des frontaliers se situait ces dernières années entre quatre et huit pour cent au total, il a régressé pour n'atteindre plus que 1,3 % en 2009. Cette baisse est principalement due à l'effondrement de l'activité dans le secteur privé et de l'intérim, une baisse qui, dans de nombreux domaines, a malgré tout pu être atténuée par le chômage partiel.

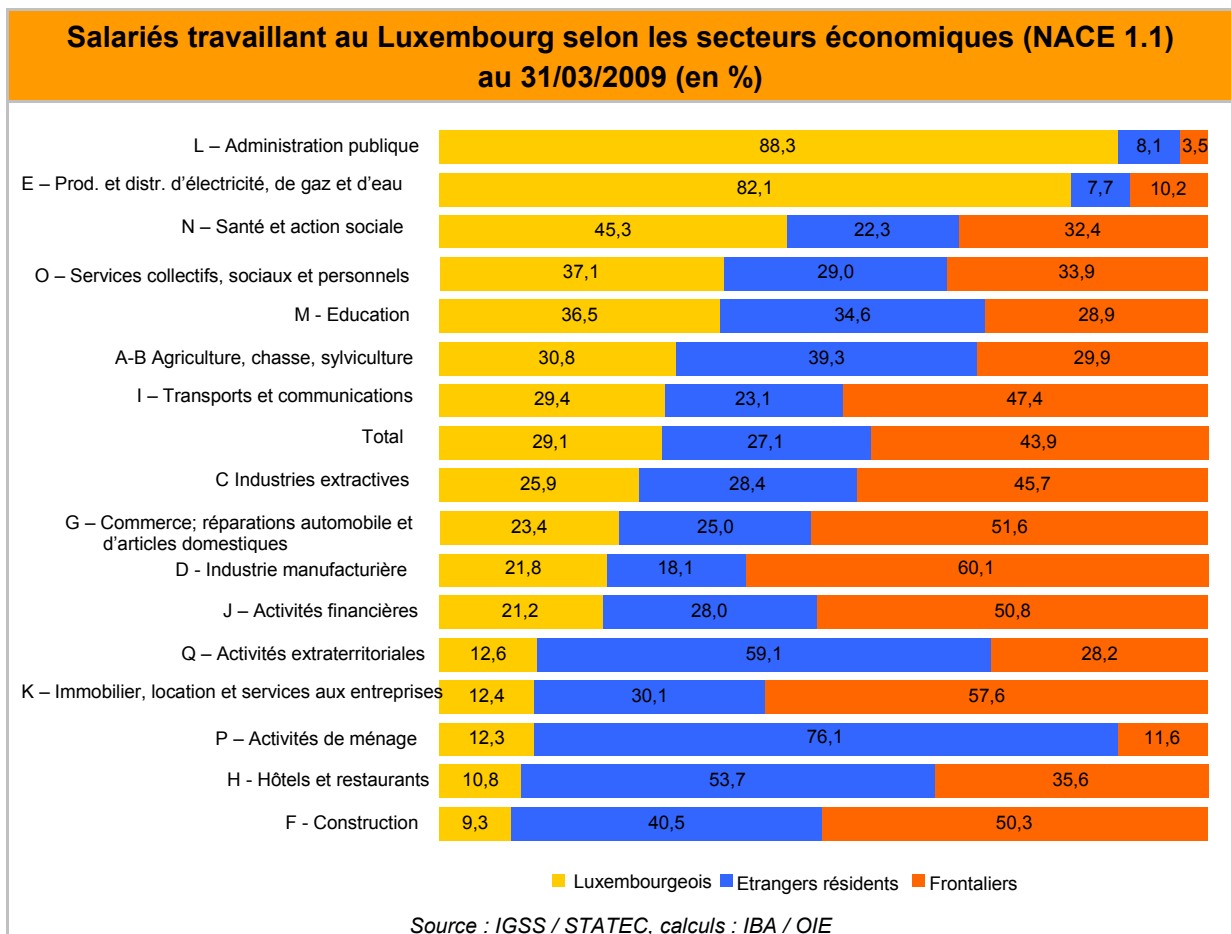
Les Luxembourgeois employés dans le secteur (semi-)public ...

L'analyse de la répartition par secteurs économiques des trois groupes de salariés importants sur le marché luxembourgeois fait ressortir une segmentation, et donc une forte dépendance du Luxembourg vis-à-vis de la main-d'œuvre externe dans certaines branches. Ainsi les Luxembourgeois travaillent-ils principalement dans le secteur (semi-) public comme l'administration publique (88,3 %), la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau (82,1 %), la santé et l'action sociale (45,3 %), les services collectifs, sociaux et personnels (37,1 %) ainsi que l'éducation (36,5 %). L'intérêt des Luxembourgeois pour ces branches s'explique en grande partie par le fait qu'ils maîtrisent la langue luxembourgeoise et possèdent la nationalité luxembourgeoise qui sont souvent des conditions indispensables pour occuper un poste dans le secteur public. La concentration croissante des Luxembourgeois dans ce domaine est révélatrice d'une stratégie de repli motivée par des postes non soumis aux aléas de la crise et protégés face à la concurrence de la main-d'œuvre étrangère.⁷⁶

⁷⁶ Voir Fehlen, Fernand / Pigeron-Piroth, Isabelle : Mondialisation du travail et pluralité des marchés du travail : L'exemple du Luxembourg, texte de la présentation aux 12^{èmes} Journées de Sociologie du Travail, 25 et 26 juin 2009, GREE, Université de Nancy, p. 11. Et : Wille, Christian : Der Grenzgänger als « notwendiges Übel »? Zur Wahrnehmung des Grenzgängerwesens in Luxemburg. In : Pauly, Michel (Ed.) : ASTI 30+. 30 ans de migrations, 30 ans de recherches, 30 ans d'engagements. Luxembourg, Editions Guy Binsfeld, 2010, p. 316-327.

... les étrangers résidents et les frontaliers, dans le secteur privé

On relève par ailleurs une forte concentration d'étrangers résidents, notamment de Portugais et d'Italiens, dans les services domestiques (76,1 %), dans les hôtels et restaurants (53,7 %) ainsi que dans l'agriculture/sylviculture (39,3 %). En outre, les étrangers résidents sont surreprésentés dans la construction (40,5 %) où ils font parfois concurrence aux frontaliers, comme dans le secteur des services collectifs, sociaux et personnels ou encore dans l'éducation. Ces derniers dominent dans l'industrie manufacturière (60,1 %) ainsi que dans l'immobilier, la location et les services aux entreprises (57,6%). Ils sont également fortement représentés dans le commerce et la réparation (51,6 %), les activités financières (50,8 %) et la construction (50,3%).



**Salariés travaillant au Luxembourg selon les secteurs économiques (NACE 1.1)
au 31/03/2009**

Secteur économique, NACE 1.1	Résidents		Frontaliers				Total
	Lux.	Etrang.	Deutschland	France	Belgique	Total	
A-B Agriculture, chasse, sylviculture	563	718	198	157	192	547	1 828
C Industries extractives	85	93	48	89	13	150	328
D – Industrie manufacturière	7 474	6 205	5 014	11 198	4 380	20 592	34 271
E – Prod. et distr. d'électricité, de gaz et d'eau	979	92	53	48	20	121	1 192
F – Construction	3 398	14 845	6 705	7 324	4 403	18 432	36 675
G – Commerce, réparations automobile et d'art. dom.	9 513	10 159	4 249	10 822	5 935	21 006	40 678
H – Hôtels et restaurants	1 469	7 337	445	3 630	783	4 858	13 664
I – Transports et communications	9 257	7 276	5 363	5 517	4 036	14 916	31 449
J – Activités financières	8 868	11 724	5 895	9 091	6 302	21 288	41 880
K – Immobilier, location et services aux entreprises	6 681	16 255	4 208	18 414	8 516	31 138	54 074
L – Administration publique	33 333	3 065	609	423	303	1 335	37 733
M - Education	892	847	223	320	163	706	2 445
N – Santé et action sociale	11 052	5 448	2 731	3 456	1 720	7 907	24 407
O – Services collectifs, sociaux et personnels	3 156	2 471	613	1 670	601	2 884	8 511
P – Activités de ménage	589	3 637	176	283	96	555	4 781
Q – Activités extraterritoriales	74	346	17	103	45	165	585
Non déterminé	287	476	244	341	215	800	1 563
Total	97 670	90 994	36 791	72 886	37 723	147 400	336 064

Source : IGSS / STATEC

Les Allemands travaillent avant tout dans la construction, les Français et les Belges dans les services aux entreprises

L'analyse approfondie du groupe des frontaliers par région d'origine fait apparaître ici aussi des différenciations selon les branches. Le secteur des services aux entreprises emploie principalement des frontaliers francophones originaires de Belgique et surtout de France. L'industrie manufacturière est traditionnellement caractérisée par un pourcentage élevé de frontaliers issus de France qui représentent ici 54,4 % de tous les frontaliers. Dans les activités financières, les frontaliers originaires d'Allemagne et de Belgique sont plus fortement représentés que les Français, phénomène s'expliquant en partie par les formations suivies et par le nombre relativement élevé de banques allemandes au Luxembourg. Le secteur du commerce et de la réparation emploie, quant à lui, un grand nombre de frontaliers francophones, alors que les frontaliers allemands sont surreprésentés dans la construction, ce qui est dû à la bonne réputation de l'artisanat allemand.

Spécificités sectorielles des frontaliers travaillant au Luxembourg selon leur région d'origine au 31/03/2009

	Deutschland	Belgique	France
1 ^{er} rang	Construction (18 %)	Services aux entreprises (22,6 %)	Services aux entreprises (25,3 %)
2 ^e rang	Activités financières (16 %)	Activités financières (16,7 %)	Industrie manufacturière (15,4 %)
3 ^e rang	Transports et communications (14,6 %)	Commerce et réparation (15,7 %)	Commerce et réparation (14,8 %)
4 ^e rang	Industrie manufacturière (13,6 %)	Construction (11,7 %)	Activités financières (12,5 %)

Exemple de lecture : 18 % des frontaliers originaires d'Allemagne travaillent dans le secteur de la construction.

Source : IGSS / STATEC, calculs IBA / OIE

Services aux entreprises : secteur à la croissance la plus forte ces dix dernières années, pertes d'emplois pour les frontaliers originaires de France en raison de la crise

L'analyse de l'évolution de l'emploi sur les onze dernières années (1998-2009) fait ressortir des gains sensibles pour les services aux entreprises (+31 409 emplois), suivis par les activités financières (+17 406), les transports et communications (14 729), la santé et l'action sociale (+13 021) ainsi que la construction (12 944). Différents groupes de salariés profitent de cette évolution : les frontaliers, et plus particulièrement les salariés originaires de France, tirent avantage du développement des services aux entreprises où ils ont trouvé des emplois. Par ailleurs, les étrangers résidents profitent également de cette évolution en occupant 9 482 postes sur l'ensemble des emplois nouvellement créés dans cette branche. En 2008/2009, ce sont principalement ces derniers qui ont compensé les pertes d'emploi dans les services aux entreprises dont ont été exclusivement victimes les frontaliers originaires de France (-890 emplois).

Activités financières : la main-d'œuvre étrangère à l'origine de la progression, les conséquences de la crise moins graves que prévu

La main-d'œuvre étrangère tire également profit de la tendance à la hausse dans le secteur des activités financières entre 1998 et 2009 avec 5 059 emplois supplémentaires pour les étrangers résidents et 13 079 emplois tenus par des frontaliers - dont près de la moitié de Français. Cette tendance s'est également confirmée en 2008/2009 - seuls des Luxembourgeois quittant le secteur financier (-128 emplois) et 847 nouveaux emplois étant créés au profit des frontaliers et des résidents étrangers durant la période objet de l'étude. Certes, le taux de progression dans cette branche se situe ainsi largement sous les 7 % enregistrés en moyenne durant ces dernières années, mais les conséquences de la crise financière auraient pu être bien plus graves au Luxembourg. L'office luxembourgeois de la statistique estime à ce propos que certaines réductions de personnels ont été statistiquement amorties par les services aux entreprises étant donné que de nombreuses sociétés travaillent ici pour le secteur financier sans en faire officiellement partie.⁷⁷

⁷⁷ Voir Statec : La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture n° 1, 2010, p. 68.

Construction : des gains d'emploi notamment pour les frontaliers allemands, progression freinée par la crise

Le boom observé dans le secteur de la construction au Luxembourg ces dernières années a, entre 1998 et 2009, offert de nouveaux emplois aux frontaliers et aux étrangers résidents en particulier. La construction est un secteur en pleine expansion pour l'emploi des étrangers. Parmi les frontaliers, on soulignera en particulier le pourcentage élevé de frontaliers allemands (un tiers environ des emplois nouvellement pourvus). En raison du ralentissement de la croissance économique dans son ensemble, ce secteur n'a toutefois créé que 601 emplois en 2008/2009 – dont plus de la moitié au profit de frontaliers originaires d'Allemagne.

Administration publique : un attrait pour les Luxembourgeois

Les Luxembourgeois ont occupé les quatre cinquièmes des nouveaux emplois dans l'administration publique au cours des onze dernières années. En revanche, on relève une forte régression du nombre de salariés de nationalité luxembourgeoise dans l'industrie manufacturière (-5 672), compensée intégralement par les frontaliers, et notamment les Français (+3 435) et les Allemands (+2 780). Face à cette situation, l'emploi dans l'industrie manufacturière n'a subi que des pertes relativement faibles (-384), mais on remarquera le transfert notable du contingent des Luxembourgeois du secteur privé vers les domaines (semi-) publics du marché du travail. Ainsi, en 1995, 36,6 % seulement de la population active de nationalité luxembourgeoise travaillaient dans le secteur public ; en 2008, cette part atteignait déjà 42,3 %. La moitié d'entre eux était employée dans la fonction publique moyenne et supérieure et un bon cinquième dans l'administration communale.⁷⁸

Majorité des créations d'emplois dans l'administration publique en 2008/2009, majorité des pertes dans l'industrie manufacturière

2008/2009 a confirmé la tendance décrite, 499 Luxembourgeois quittant l'industrie manufacturière pour occuper 1 153 des 1 308 postes nouvellement créés dans l'administration publique – le principal pourvoyeur d'emplois en 2008/2009. Les départs n'ont pu être compensés par les frontaliers, si bien qu'en 2008/2009, c'est l'industrie manufacturière qui a enregistré la baisse d'emplois la plus importante (-40). Il faut toutefois noter qu'en 2009 en moyenne, 950 personnes au total (-2,5 %) ont perdu leur travail dans ce secteur, ce qui y a entraîné un recul de la valeur ajoutée brute de 18 %.⁷⁹

⁷⁸ Voir Statec : Le secteur public. Economie et Statistiques, Working papers du STATEC, n° 34, 2009, p. 15 et 28.

⁷⁹ Voir Statec : La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture n° 1, 2010, p. 68.

**Evolution de l'emploi (emploi salarié au lieu de travail) au Luxembourg
par secteur économique (NACE 1.1) et zone d'origine entre 1998 et 2009
(au 31/03, modification en chiffres absolus)**

Secteur économique, NACE 1.1	Résidents		Frontaliers				Total
	Lux.	Etrang.	Deutschland	France	Belgique	Total	
A-B Agriculture, chasse, sylviculture	250	123	150	62	57	269	642
C Industries extractives	-21	-6	18	36	5	59	32
D – Industries manufacturières	-5 672	-942	2 780	3 435	15	6 230	-384
E - Prod. et distr. d'électricité, de gaz et d'eau	140	50	39	42	17	98	288
F – Construction	131	3 492	4 597	2 605	2 119	9 321	12 944
G – Commerce, réparations automobile et d'art. dom.	-1 609	1 763	2 622	4 884	2 577	10 083	10 237
H – Hôtels et restaurants	385	2 019	322	1 285	381	1 988	4 392
I - Transports et communications	433	4 198	3 486	3 842	2 770	10 098	14 729
J – Activités financières	-732	5 059	3 637	6 495	2 947	13 079	17 406
K - Immobilier, location et services aux entreprises	2 587	9 482	3 234	10 629	5 477	19 340	31 409
L – Administration publique	7 778	1 042	428	253	136	817	9 637
M - Education	397	562	194	250	123	567	1 526
N - Santé et action sociale	5 174	2 565	2 151	2 119	1 012	5 282	13 021
O - Services collectifs, sociaux et personnels	557	627	417	934	267	1 618	2 802
P – Activités de ménage	122	1 394	136	78	65	279	1 795
Q – Activités extraterritoriales	5	-38	1	-39	-1	-39	-72
Non déterminé	-311	-601	89	-166	-188	-265	-1 177
Total	9 614	30 789	24 301	36 744	17 779	78 824	119 227

Source : IGSS, calculs IBA / OIE

**Evolution de l'emploi (emploi salarié au lieu de travail) au Luxembourg
par secteur économique (NACE 1.1) et zone d'origine 2008 - 2009
(au 31/03, modification en chiffres absolus)**

Secteur économique, NACE 1.1	Résidents		Frontaliers				Total
	Lux.	Etrang.	Deutschland	France	Belgique	Total	
A-B Agriculture, chasse, sylviculture	34	44	43	6	-2	47	125
C Industries extractives	-7	2	3	-2	0	1	-4
D – Industries manufacturières	-499	-21	243	321	-84	480	-40
E - Prod. et distr. d'électricité, de gaz et d'eau	36	9	13	6	3	22	67
F – Construction	29	-5	372	127	78	577	601
G – Commerce et réparation	-104	94	181	288	208	677	667
H - Hôtels et restaurants	49	119	4	144	39	187	355
I – Transports et communications	33	573	339	94	123	556	1.162
J - Activités financières	-128	216	236	451	72	759	847
K - Immobilier, location et services aux entreprises	82	684	224	-890	122	-544	222
L – Administration publique	1 153	107	78	-21	-9	48	1.308
M - Education	52	123	42	56	35	133	308
N – Santé et action sociale	419	254	256	222	38	516	1 189
O - Services collectifs, sociaux et personnels	69	69	58	86	31	175	313
P – Activités de ménage	25	83	14	10	14	38	146
Q – Activités extraterritoriales	5	5	6	-3	1	4	14
Non déterminé	89	-89	19	10	-21	8	8
Total	1 337	2 267	2 131	905	648	3 684	7 288

Source : IGSS, calculs IBA / OIE

Les frontaliers premiers licenciés ?

En regard de la crise financière et économique mondiale, de nombreux médias ont annoncé début 2009 une régression alarmante de l'emploi national au Luxembourg, se faisant notamment aux dépens des frontaliers. Selon l'évolution décrite, aucune baisse majeure n'est constatée et les effets sur le volume de l'emploi dans le secteur financier sont également restés limités. L'impression que les licenciements frappent les frontaliers plutôt que les travailleurs résidents ne résiste pas non plus à un examen plus approfondi. A cet égard, on retiendra qu'en période de crise les entreprises n'envisagent généralement de licenciements que lorsque les outils de gestion du personnel sont épuisés. Les mesures appliquées le plus fréquemment pour atténuer la crise consistent ainsi en premier lieu à réduire le nombre de travailleurs intérimaires, à ne pas prolonger les contrats à durée déterminée, à recourir à l'outil que représente le chômage partiel et à ne pas pourvoir les postes devenus vacants du fait de la fluctuation naturelle du personnel. Dans ce contexte, il y a lieu, face aux soupçons de discrimination dont les frontaliers font l'objet selon la presse, d'examiner les caractéristiques suivantes du marché du travail :

- ▶ **Travail intérimaire** : alors que durant les années 2000, le travail intérimaire a été en constante progression au Luxembourg, ce secteur, composé à 80 % de frontaliers – notamment originaires de France –, a enregistré un recul d'un quart du volume de main-d'œuvre en 2009.⁸⁰ Ont été particulièrement touchés : l'industrie manufacturière (-51 %),

⁸⁰ Voir Statec : La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture N° 1, 2010, p. 70.

la construction (-24 %) et le commerce (-22 %), autant de secteurs ayant habituellement recours à de nombreux intérimaires.⁸¹ L'office luxembourgeois de la statistique note à cet égard que les chiffres du chômage n'ont pas explosé à la suite du recul du travail intérimaire. Ce secteur emploie en effet majoritairement des frontaliers dont les statistiques du chômage nationales ne tiennent pas compte.

- ▶ *Contrats de travail à durée déterminée* : en temps de crise, les employeurs hésitent à prolonger les contrats de travail à durée déterminée. Ce sont avant tout les salariés recrutés récemment qui sont concernés, comme par exemple les frontaliers, lorsqu'il est tenu compte de critères tels que l'âge et le quota d'emplois nouvellement créés attribués à ces derniers. Car les frontaliers sont en moyenne plus jeunes que les travailleurs résidents et ces dernières années, les deux tiers environ des nouveaux emplois ont été confiés à des travailleurs originaires des régions limitrophes.⁸² Par ailleurs, les contrats de travail à durée déterminée sont avant signés avec les débutants qui représentent près d'un tiers des frontaliers au Luxembourg.⁸³
- ▶ *Principaux employeurs* : en temps de crise, les compressions de personnel affectent tout particulièrement les secteurs subissant les effets de la conjoncture. Au Luxembourg, il s'agit principalement du secteur privé employant en majorité des frontaliers et des étrangers résidents. Les salariés frontaliers sont particulièrement présents dans l'industrie manufacturière, touchée par la crise, et les services aux entreprises. En revanche, les Luxembourgeois sont surreprésentés dans le secteur (semi-)public.

Il devrait être clair à présent que les frontaliers ont été, plus que les travailleurs résidents, frappés par la crise économique et financière non pas en raison de discriminations, mais bien davantage du fait de la structure spécifique et de la segmentation du marché de l'emploi luxembourgeois.

Le chômage des frontaliers – une inconnue

Dans le contexte de la crise économique et financière tout particulièrement, il est important de pouvoir disposer d'informations relatives à l'évolution du marché du travail. Le nombre des chômeurs déclarés en fait partie. A cet égard, les formulaires E 301 constituent la seule source d'information disponible concernant les frontaliers. Ces documents sont nécessaires pour justifier les périodes d'emploi à l'étranger ainsi que le montant de leurs revenus vis-à-vis de l'administration du travail de leur lieu de résidence et ainsi percevoir les aides sociales. Ces formulaires sont à réclamer à l'administration du travail du lieu où le salarié a exercé, sur le fondement de l'attestation de travail préalablement établie par l'ancien employeur.

⁸¹ Voir EURES : Le travail intérimaire luxembourgeois à la lumière de la crise. Les cahiers transfrontaliers d'EURES, n° 1/2010, Luxembourg, p. 56. Et : Statec : La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture n° 1, 2010, p. 69.

⁸² Voir ADEM : Les activités de l'administration de l'emploi en 2009. Luxembourg, 2010, p. 4.

⁸³ Voir Brosius, Jacques : La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg. In : CEPS/INSTEAD : Population et Emploi. N° 26, 2007.

Nombre de formulaires E 301 établis par l'ADEM entre 2005 et 2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Total	10 389	14 870	12 213	13 725	21 515
<i>Dont frontaliers originaires de</i>					
France	7 541	10 506	8 942	10 407	16 004
Deutschland	1 898	2 610	2 092	2 315	3 610

Source : ADEM

L'analyse des statistiques de l'administration du travail luxembourgeoise concernant les demandes de formulaire E 301 révèle que, si en 2008, le nombre des formulaires délivrés se situait encore sous son niveau de 2006, il a en revanche nettement progressé en 2009. Cette évolution est certes révélatrice d'une tendance ; elle ne permet toutefois pas de tirer des conclusions fiables sur le nombre des frontaliers inscrits au chômage :

- ▶ tous les frontaliers n'ont en effet pas besoin de ce formulaire. Alors qu'il est obligatoire d'en formuler la demande en France et en Allemagne, ce n'est pas le cas en Belgique ;
- ▶ une même personne peut demander plusieurs formulaires chaque année, ce qui fausse les données. Les intérimaires en particulier ont besoin de plusieurs formulaires par an ;
- ▶ une demande de formulaire à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou à la suite d'un licenciement ne signifie pas obligatoirement que la personne concernée sera ensuite au chômage (pour une période prolongée).

Il devrait être clair que les chiffres relatifs aux formulaires E 301 ne fournissent que très peu d'indications sur le nombre des frontaliers ayant perdu leur emploi et sur leur statut de demandeur d'emploi. Seules les administrations du travail des régions où résident les frontaliers et versant des prestations à ces derniers sont susceptibles de livrer des informations fiables à ce sujet. Dans ce contexte, il y a lieu d'étendre la coopération entre les autorités compétentes au sein de la Grande Région afin d'obtenir des données pertinentes sur le chômage des frontaliers.

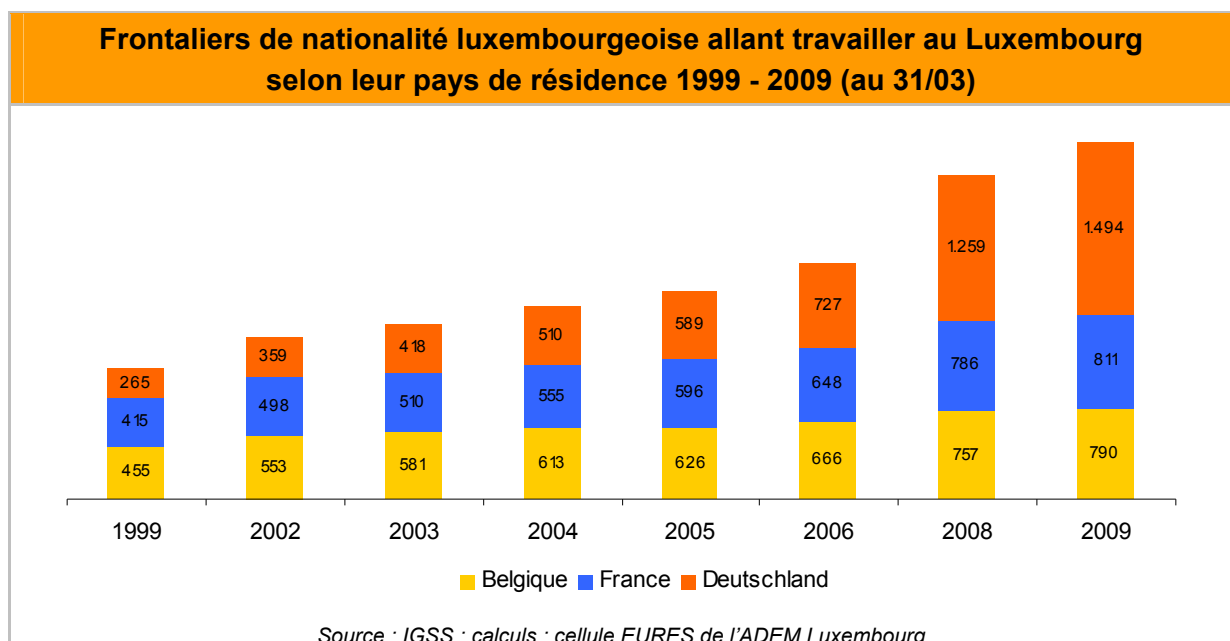
Les conséquences des mesures d'économie du gouvernement luxembourgeois dépassent les frontières du pays

A la suite de la crise économique et financière, plusieurs mesures ont été adoptées au Luxembourg dans le but de réaliser des économies à hauteur de 1,5 milliard d'euros au total d'ici à 2014. Les frontaliers en leur qualité de salariés sur le lieu de travail sont eux aussi fortement concernés par les mesures adoptées le 13 juillet 2010. Les syndicats estiment toutefois que certains points du train de mesures d'économie désavantagent les frontaliers par rapport aux travailleurs résidents. A titre d'exemple, les allocations familiales qui étaient jusqu'alors versées jusqu'à 27 ans ne le seront plus que jusqu'à 18. Si, au-delà de leurs 18 ans, les enfants souhaitent ainsi faire des études (ou les poursuivre) et si leurs parents habitent au Luxembourg, ils percevront une aide de plusieurs milliers d'euros chaque année à ce titre. En revanche, les enfants de frontaliers n'auront pas droit à une telle aide, leurs parents ne vivant pas au Grand-Duché. De la même manière, la réduction de moitié des frais

de déplacement forfaitaires fait l'objet de critiques étant donné que les frontaliers, en raison de leurs longs trajets, sont les premiers touchés. Considérant le fait que les frontaliers payent, comme les résidents, leurs impôts et leurs cotisations sociales au Luxembourg, les syndicats considèrent qu'il y a ici une violation du principe de parité entre les travailleurs tel qu'il est défini par le droit communautaire. Plusieurs lettres ouvertes ont ainsi déjà été adressées au Premier ministre et une pétition organisée. Une grande manifestation a par ailleurs eu lieu et une action a été engagée devant la Commission européenne. Au moment de l'achèvement du présent rapport, on sait que le train de mesures entrera en vigueur en l'état le 1^{er} octobre 2010, la réduction de moitié des frais de transport forfaitaires ayant toutefois été retirée. La Commission européenne examine par ailleurs actuellement l'action en violation du droit communautaire.

De plus en plus de Luxembourgeois vivent à l'étranger à proximité de la frontière et travaillent au Grand-Duché

L'analyse de la situation et de l'évolution des Luxembourgeois vivant à l'étranger à proximité de la frontière et employés au Luxembourg fait apparaître une hausse continue de leur nombre et un décalage des régions choisies comme régions de résidence. Au cours des dix dernières années (1999-2009), le nombre de frontaliers atypiques a presque été multiplié par trois, avec une préférence pour les Länder fédéraux allemands. Dans le cadre de la migration résidentielle, la Belgique et la France perdent ainsi en importance par rapport à l'Allemagne : alors que 40 et 36,6 % des 1 135 frontaliers de nationalité luxembourgeoise enregistrés en 1999 habitaient en Belgique et en France, l'Allemagne concentre à elle seule 48,3 % des 3 095 frontaliers atypiques en 2009. 26,5 et 25,5 % habitent dans des régions françaises et des provinces belges. Cette évolution est due, en tout ou en partie, à l'activité croissante de prestataires de différente nature qui s'occupent du déménagement vers l'étranger et/ou de l'achat de maisons/d'appartements à l'étranger à proximité de la frontière.



Défis sociaux et infrastructurels en liaison avec les frontaliers atypiques

La mobilité résidentielle des Luxembourgeois qui, généralement, déménagent dans une région voisine avec partenaire et enfants et continuent de travailler au Grand-Duché génère quelquefois des problèmes sociaux et infrastructurels dans les localités où ils habitent. Ainsi, parallèlement à l'augmentation extrêmement forte du prix des terrains à bâtir à proximité de la frontière, on sait qu'en Rhénanie-Palatinat, de nombreuses communes frontalières se transforment en « cités-dortoirs », ce qui peut avoir une incidence négative sur la cohabitation entre les autochtones et les nouveaux arrivants. En outre, les communes perdent des recettes fiscales étant donné que les frontaliers sont imposés sur leur lieu de travail. Dans ce contexte, de nombreux frontaliers atypiques s'interrogent sur le pays de scolarisation ou de formation professionnelle de leurs enfants. En vertu du principe du lieu de résidence, les communes luxembourgeoises ne sont pas tenues d'accepter dans leurs établissements d'enseignement - bien qu'elles soient nombreuses à y être disposées - les enfants vivant certes à proximité, mais à l'étranger. Le Lycée germano-luxembourgeois Schengen de Perl est à n'en pas douter un projet phare dans ce domaine. Sa fonction de passerelle a d'ailleurs encore été renforcée par la récente « Déclaration commune sur la reconnaissance des équivalences de diplômes et de niveaux d'enseignement entre le Grand-Duché de Luxembourg et le Land de Rhénanie-Palatinat ».

6.3 Lorraine

Stagnation du nombre des frontaliers sortants d'origine lorraine...

En dépit d'une légère hausse de seulement 0,3 % des frontaliers sortants originaires de Lorraine (2008/2009), cette dernière reste toujours le territoire envoyant le plus grand nombre de frontaliers dans la Grande Région. Avec au total 94 664 frontaliers sortants, ce sont 54,7 % de tous les frontaliers de l'espace de coopération qui résident dans la région française, 73 % d'entre eux travaillant au Luxembourg, un cinquième dans les Länder allemands et environ 6 % en Belgique. Rétrospectivement, deux aspects remarquables caractérisent le nombre de frontaliers sortants lorrains : son poids quantitatif relativement important, d'une part, et sa hausse continue depuis plusieurs décennies, d'autre part. En effet, entre 1968 et 1975, le nombre de frontaliers a connu une hausse sensible (11 000 personnes) à cause de la suppression de 16 000 emplois dans les anciens secteurs-clés. Sur ces 11 000 frontaliers, environ 7 000 travaillaient en Allemagne. Entre 1975 et 1982, le nombre de frontaliers sortants lorrains n'a que peu évolué, de nombreux frontaliers lorrains ayant été licenciés sur leur lieu de travail. A partir de 1982 et jusqu'en 1990, le nombre de frontaliers originaires de Lorraine a repris son ascension, notamment vers le Luxembourg à la suite de l'essor du secteur des services. Entre 1990 et 2004, le nombre de frontaliers sortants lorrains est multiplié par 2,5 : finalement, les Lorrains se rendant au Luxembourg sont plus nombreux que ceux qui vont travailler en Allemagne. Cette orientation des flux de frontaliers s'est confirmée durant les années qui ont suivi.

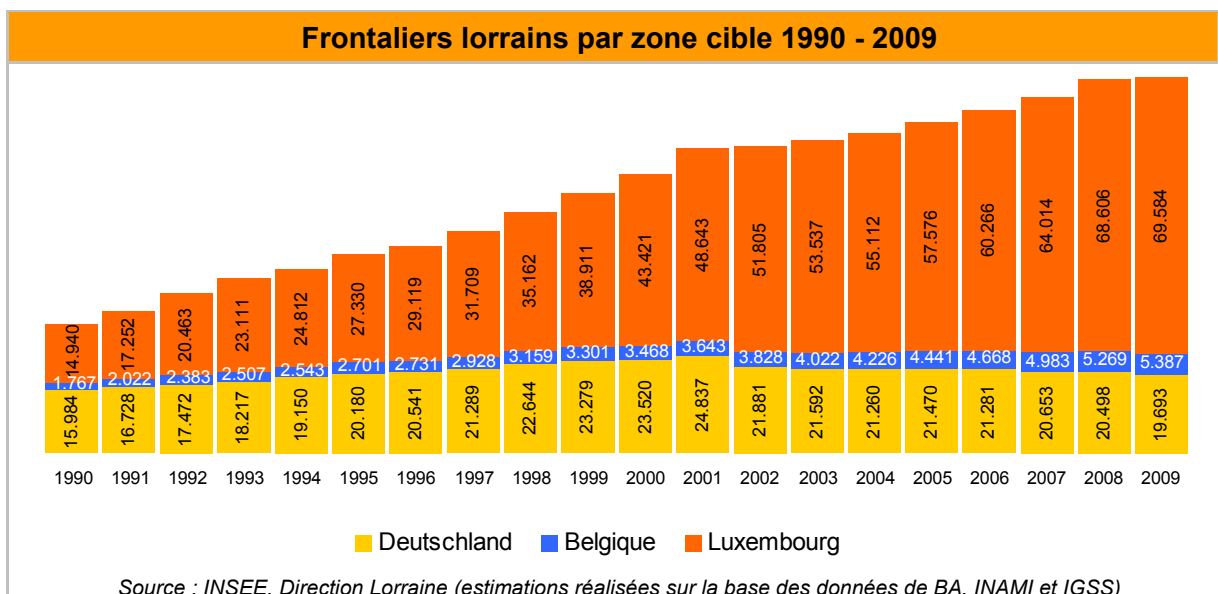
...encore de faibles augmentations en direction de la Belgique et du Luxembourg

L'évolution du nombre de frontaliers sortants lorrains fait apparaître une nouvelle baisse du flux des frontaliers en direction de l'Allemagne et encore des hausses – même si elles sont en partie modérées – vers le Luxembourg et la Belgique.

- ▶ Alors que l'évolution positive du flux vers le Luxembourg atteignait provisoirement, avec seulement 2,9 % par rapport à l'année précédente, son niveau le plus bas en 2004, elle a progressivement augmenté pour s'établir à 7,2 % en 2008, avant de revenir à 1,4 % à la suite de la crise économique et financière (2009). Le ralentissement de la croissance du nombre des frontaliers sortants en direction du Luxembourg est dû à la quantité importante de Français présents dans le secteur industriel et l'intérim qui ont été particulièrement touchés par la crise. Ainsi, à titre d'exemple, recensait-on encore 5 175 frontaliers d'origine lorraine parmi les intérimaires en 2008 ; un an plus tard, ils n'étaient plus que 3 613.⁸⁴
- ▶ Ces dernières années, le flux des frontaliers en direction de la Belgique a progressé de manière relativement constante – quoi qu'à un niveau quantitativement faible – d'environ 5 % par an, les taux de variation étant même légèrement supérieurs à ce chiffre en 2007 et 2008. Comparé aux autres mouvements des frontaliers, le flux en direction de la Belgique est le moins affecté étant donné qu'en 2008/2009, il enregistrait encore une progression de 2,2 % (118 emplois). La baisse du produit intérieur brut wallon consécutive à la crise a eu un impact moins important que redouté sur l'emploi frontalier. Des mesures telles que le chômage partiel, qui touchait encore 85 798 personnes en février 2010 en Wallonie, ont sans doute contribué à en limiter l'impact.⁸⁵
- ▶ Après avoir atteint son niveau le plus élevé en 2001, le flux lorrain en direction de l'Allemagne régresse depuis 2002 déjà. Les taux de variation annuels se situent depuis lors entre -3 et -0,8 %, un net recul de 3,9 % du nombre des frontaliers sortants ayant été observé en 2008/2009. Cette évolution est principalement due à des raisons structurelles qui se sont accentuées dans le sillage de la crise. Ainsi les frontaliers lorrains, généralement un peu plus âgés, travaillant en Allemagne sont-ils par exemple très nombreux dans l'industrie manufacturière particulièrement frappée par la crise.

⁸⁴ Voir INSEE : Économie Lorraine n° 226-227, 2010 (www.insee.fr).

⁸⁵ Voir FOREM : Impact de la crise économique sur le marché de l'emploi en Région wallonne. *In* : Marché de l'emploi. Analyse. Mars 2010, p. 7.



**Frontaliers originaires de Lorraine par zone cible 2003-2009,
Variation annuelle en %**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Deutschland	-1,3	-1,5	1,0	-0,9	-3,0	-0,8	-3,9
Luxembourg	3,3	2,9	4,5	4,7	6,2	7,2	1,4
Belgique	5,1	5,1	5,1	5,1	6,7	5,7	2,2

Source : INSEE, Direction Lorraine (estimations réalisées sur la base des données de BA, INAMI et IGSS), calculs IBA / OIE

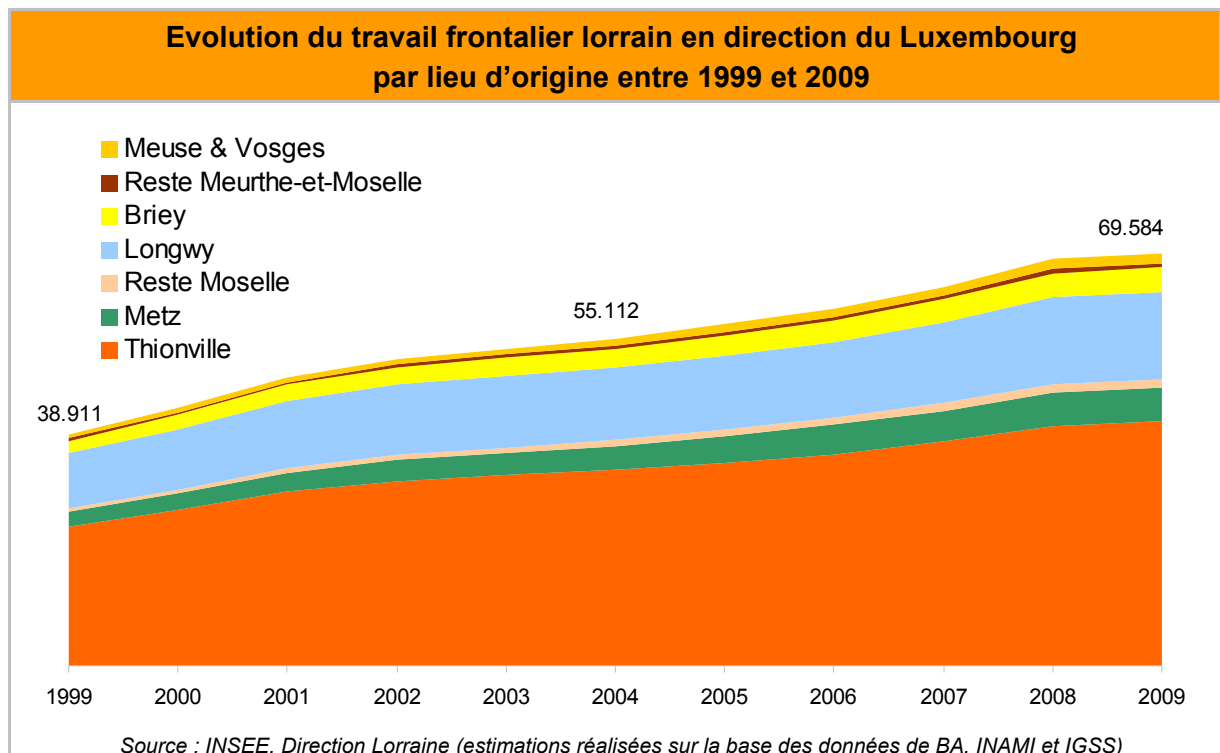
L'évolution mitigée du nombre des frontaliers lorrains vers le Luxembourg et l'Allemagne a en partie contribué à faire augmenter le chômage en Lorraine. Entre le premier trimestre 2008 et le quatrième trimestre 2009, le taux de chômage y a progressé – en dépit des mesures en faveur du chômage partiel – de 2,9 points pour dépasser 10 %, certaines zones frontalières telles que Longwy, Thionville ou le Bassin Houiller étant particulièrement touchées.⁸⁶

La zone d'influence du marché de l'emploi luxembourgeois s'étend ; Thionville et Longwy restent des bastions de frontaliers

L'analyse de l'aire de recrutement des frontaliers lorrains allant travailler au Luxembourg montre que l'attraction du marché de l'emploi limitrophe ne se limite plus aux communes situées dans le nord de la Lorraine. En 2009, 59,1 et 21,2 % des frontaliers lorrains se rendant au Luxembourg viennent certes de Thionville et Longwy, mais le bassin frontalier drainé par le marché de l'emploi luxembourgeois s'étend nettement vers le sud, dans les zones situées aux alentours de Metz et de Briey. Le nombre de frontaliers originaires de Metz par exemple a plus que doublé par rapport à 1999. De même, le nombre de frontaliers venant de Briey est, en 2009, deux fois supérieur à son niveau d'il y a encore dix ans. Suite à cette extension du bassin frontalier, il faut savoir que les revenus généralement plus élevés obtenus au Luxembourg peuvent entraîner une flambée du prix des biens fonciers et

⁸⁶ Voir INSEE : Crises et territoires – La Lorraine : une des régions qui ont le plus souffert de la crise. Economie n° 217, mai 2010, p. 5.

immobiliers sur les lieux de résidence ; c'est par exemple de cas de Thionville, bastion des frontaliers, où résident environ 40 % des frontaliers sortants d'origine lorraine.



Les frontaliers atypiques atténuent la régression du flux des frontaliers vers l'Allemagne

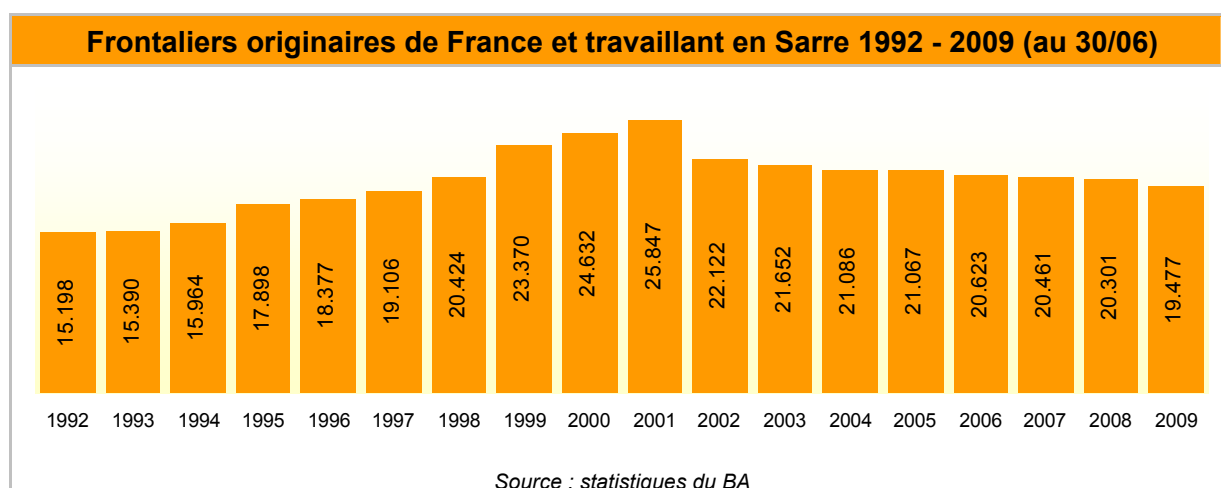
Alors que le flux de frontaliers originaires de France et se rendant en Allemagne baisse, le nombre d'Allemands qui habitent dans une région française et vont travailler en Sarre ou en Rhénanie-Palatinat est en hausse. Leur nombre a crû de 19 % entre 2000 et 2009 et les frontaliers sortants atypiques, soit 7 657 personnes, représentent actuellement 31,3 % des frontaliers se rendant en Allemagne. Sur la même période, le pourcentage de Français dans le total des frontaliers sortants a baissé de 29 %, ce qui revient à dire que les frontaliers atypiques atténuent la régression du flux de frontaliers sortants vers l'Allemagne, bien que leur nombre progresse moins rapidement qu'au début du millénaire. Parmi les raisons invoquées pour un déménagement en France, on cite souvent une meilleure qualité de vie, l'application moins stricte des dispositions légales en matière de permis de construire ainsi que les prix plus avantageux de l'immobilier et des terrains à bâtir, bien que l'accession à la propriété de logements se soit renchérie à la frontière sarro-lorraine.

6.4 Sarre

Le flux de frontaliers originaires de France et se rendant en Sarre continue à baisser

Après le Luxembourg, la Sarre affiche le solde positif de frontaliers le plus important dans la Grande Région. Ceci résulte du flux décroissant des frontaliers entrants originaires de France représentant 5,6 % des salariés en Sarre, mais aussi de la hausse du nombre de Sarrois qui travaillent au Luxembourg. Alors que le nombre de frontaliers sortants est moins

important, les frontaliers entrants originaires de France représentent, à la mi-2009, 19 477 salariés. Leur nombre ne cesse de baisser depuis 2001. Passant pour la première fois sous la barre des 21 000 en 2006, il diminue de 4,1 % en 2008/2009. Parmi les personnes originaires de France, un tiers (34 %) sont des Allemands (6 623) ; leur nombre a augmenté de 16,4 % depuis 2000. Sur la même période (2000-2009), on constate une évolution opposée avec 32,1 % de moins de Français se rendant en Sarre. Sans l'évolution positive de l'emploi frontalier atypique, la régression du flux de frontaliers originaires de France et se rendant en Sarre serait plus prononcée. Ceci s'observe tout particulièrement en 2008/2009. En effet, alors que la baisse du nombre des Français parmi les frontaliers entrants s'établit à -5,6 %, elle n'atteint que -0,8 % chez les frontaliers atypiques.



Remarque : les incohérences dans les séries chronologiques entre 1998 et 1999 ainsi qu'entre 2001 et 2002 sont dues à une modification du procédé de saisie statistique. Ainsi les « geringfügig Beschäftigte » (travailleurs dont la rémunération ne peut dépasser 400 euros) français n'ont-ils été enregistrés en Sarre qu'à compter de 1999 ; de la même manière que depuis 2001, les intérimaires français en Allemagne ne sont plus comptabilisés de manière centralisée en Sarre, mais sur leur lieu de travail respectif.

**Frontaliers originaires de France et travaillant en Sarre 2003 - 2009 (au 30/06),
Variation annuelle en %**

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
-2,1	-2,6	-0,1	-2,1	-0,8	-0,8	-4,1

Source : statistiques du BA, calculs IBA / OIE

L'industrie manufacturière reste le principal employeur des frontaliers en Sarre

Si on prend comme référence les salariés assurés, l'industrie manufacturière est, à la mi-2009 – comme d'ailleurs les années précédentes –, le principal employeur (27,4 %) en Sarre, suivie du commerce et de la réparation (15,0 %) et du secteur de la santé et de l'action sociale (13,3 %). On relève la concentration de 44,9 % des frontaliers entrants originaires de France dans l'industrie manufacturière suivie du secteur du commerce et de la réparation (13,8 %) et des autres services économiques (12,5 %).

**Salariés assurés en Sarre et frontaliers entrants originaires de France
par branche d'activité (NACE Rév. 2) au 30/06/2009**

Secteur économique (NACE Rév. 2)	Total des salariés assurés		Frontaliers originaires de France	
	Effectifs	%	Effectifs	%
A - Agriculture, sylviculture et pêche	842	0,2	*	*
B – Industries extractives	3 928	1,1	132	0,7
C – Industrie manufacturière	94 543	27,4	8 752	44,9
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	3 455	1,0	87	0,4
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2 452	0,7	133	0,7
F – Construction	19 237	5,6	767	3,9
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	51 716	15,0	2 688	13,8
H – Transports et entreposage	13 721	4,0	952	4,9
I – Hébergement et restauration	7 692	2,2	266	1,4
J - Information et communication	8 517	2,5	291	1,5
K – Activités financières et d'assurance	12 012	3,5	457	2,3
L – Activités immobilières	1 540	0,4	58	0,3
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	16 136	4,7	483	2,5
N - Activités de services administratifs et de soutien	20 038	5,8	2 438	12,5
O – Administration publique	20 909	6,1	198	1,0
P – Enseignement	11 695	3,4	232	1,2
Q – Santé humaine et action sociale	45 758	13,3	1 088	5,6
R – Arts, spectacles et activités récréatives	2 666	0,8	141	0,7
S - Autres activités de services	8 012	2,3	290	1,5
T - Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	378	0,1	12	0,1
U – Activités extraterritoriales	*	*	*	*
Total	345 301	100,0	19 477	100,0

Source : statistiques du BA, calculs IBA / OIE

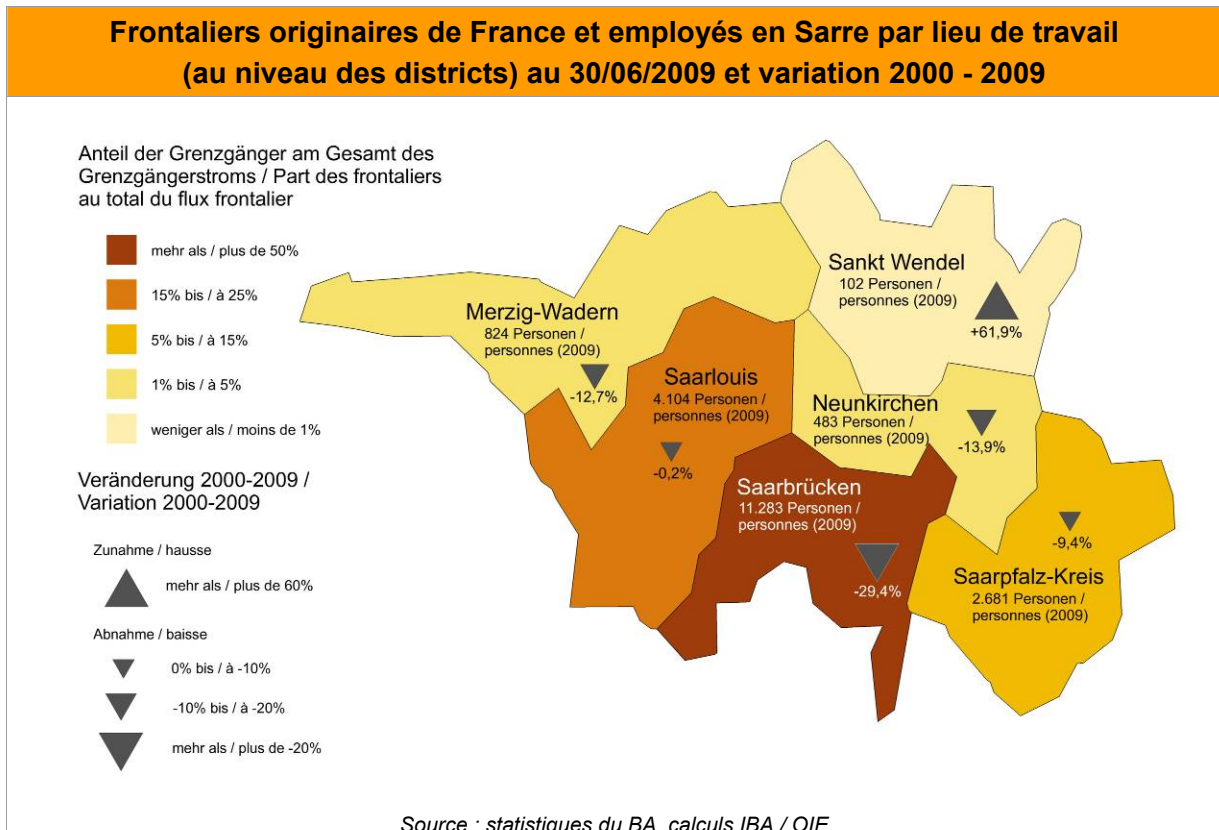
* pour des raisons liées à la protection des données, les chiffres ne peuvent être indiqués.

Travailleurs résidents et frontaliers se distinguent par le fait que les premiers sont, en proportion, davantage représentés dans le secteur de la santé et de l'action sociale alors que les seconds occupent, en comparaison, plus de postes dans celui des autres services économiques. Ceci peut s'expliquer d'une part par les connaissances du français, très demandées dans la zone frontalière, dont disposent les frontaliers, mais aussi par des secteurs de bas salaires, par exemple le nettoyage, qui emploie de nombreux frontaliers. Par rapport à l'année précédente (2008/2009), il est à noter que malgré le chômage partiel et les comptes épargne-temps, des réductions d'effectifs ont été enregistrées dans l'industrie manufacturière et tout particulièrement dans l'automobile (-4 000 emplois, soit -4,5 %) ainsi que dans les services aux entreprises (-3 400 emplois, soit -8,2 %). Les frontaliers originaires de France ont été concernés par ces licenciements à hauteur de -5,0 % (460 emplois) dans l'industrie manufacturière et de -11,2 % (300 emplois) dans les services aux entreprises.⁸⁷

⁸⁷ Voir Direction régionale Rhénanie-Palatinat/Sarre de l'agence fédérale pour l'emploi : « Weniger Einpendler aus Lothringen ins Saarland – langfristige und kurzfristige Entwicklung dafür verantwortlich ». Communiqué de presse 2010.

Plus de la moitié des Français en Sarre sont employés dans la communauté régionale de Sarrebruck

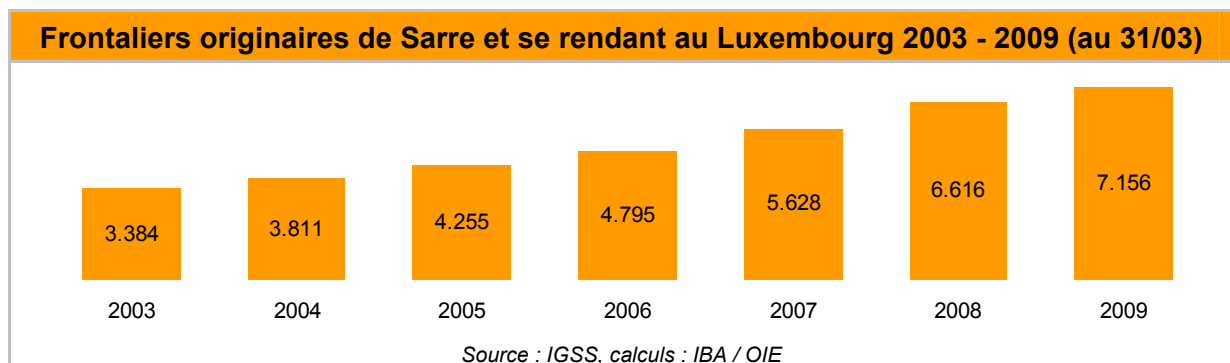
En regard de la répartition des salariés originaires de France par branche économique, il n'est pas étonnant que les frontaliers travaillent principalement là où, parallèlement au commerce et aux services économiques, est implantée l'industrie manufacturière avec ses sites métallurgiques, automobiles et de sous-traitance automobile. Ainsi, bien plus de la moitié (57,9 %) des emplois tenus par les frontaliers se trouvent dans la communauté régionale de Sarrebruck, un bon cinquième dans le district de Sarrelouis et 13,8% dans le district de Saarpfalz. Les autres districts sarrois n'emploient en revanche que 7,2 % de tous les frontaliers originaires de France. S'agissant de l'évolution depuis 2000, le nombre des frontaliers a, dans tous les districts par ailleurs – à l'exception de Saint-Wendel –, diminué, la baisse ayant été, avec -29,4 %, nettement supérieure à la moyenne dans la communauté régionale de Sarrebruck. En comparaison, les pertes y étaient relativement modérées durant la période 2008/2009 ; malgré la récession, le nombre des frontaliers originaires de France n'avait en effet diminué que de 3,9 %. La baisse a été similaire dans les deux autres principaux bassins d'emploi de frontaliers de la région (Sarrelouis : -3,8 %; Saarpfalz : -4,0 %). Par contre, les pertes ont été bien plus considérables dans les districts de Neunkirchen (-8,7 %), de Saint-Wendel (-6,4 %) et de Merzig-Wadern (-4,5 %) – même si elles ont été peu importantes en quantité.



Nouvelle hausse du nombre des Sarrois travaillant au Luxembourg

La main-d'œuvre quittant la Sarre pour aller travailler au Luxembourg constitue un phénomène assez récent. Le nombre de frontaliers a plus que doublé sur les six dernières

années (2003-2009) et cette hausse s'est intensifiée en 2007 et 2008. Malgré la crise économique et financière, ce flux s'accroît encore considérablement (8,2 %) bien que le taux de progression par rapport aux années précédentes se soit réduit de moitié. L'examen du nombre des frontaliers entrants au Luxembourg le confirme d'ailleurs : la progression des frontaliers allemands y a été la plus forte en 2008/2009. L'attraction du marché de l'emploi luxembourgeois, qui s'exerce tout particulièrement sur les zones proches de la frontière du nord de la Sarre, s'explique par l'interaction de différents facteurs. Ainsi, des salariés de plus en plus nombreux se voient par exemple confrontés à une situation relativement tendue sur le marché de l'emploi en Sarre depuis plusieurs années et sont attirés par les postes proposés et les revenus lucratifs au Grand-Duché.



**Frontaliers originaires de Sarre et se rendant au Luxembourg 2003 - 2009 (au 31/03),
Variation annuelle en %**

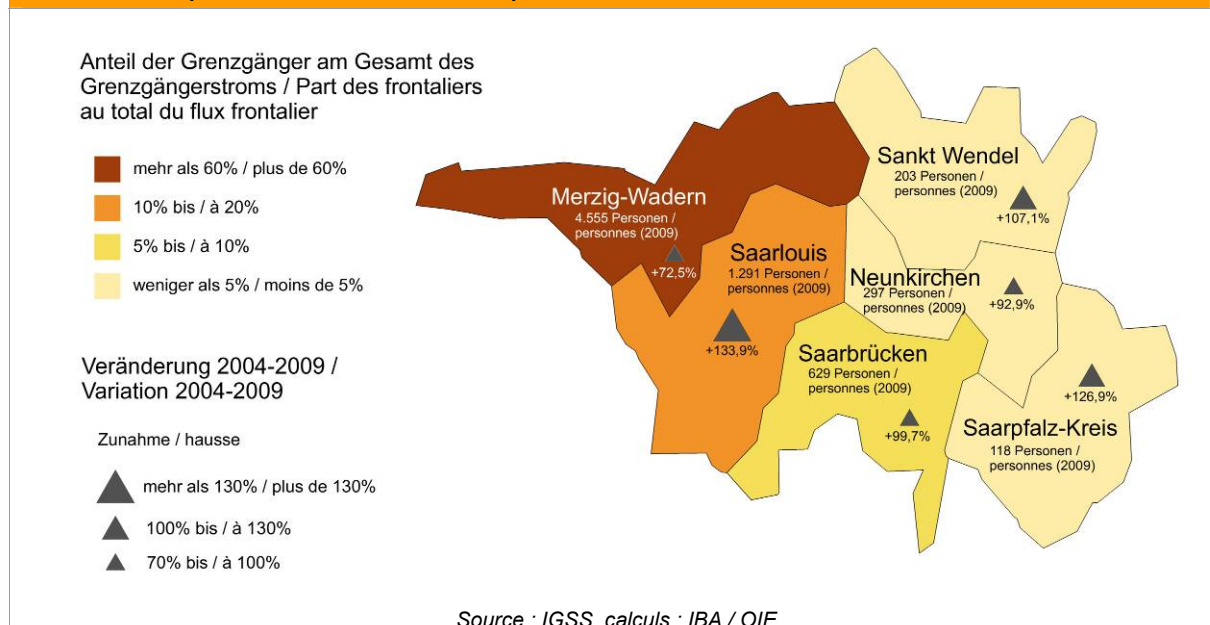
2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
6,9	12,6	11,7	12,7	17,4	17,6	8,2

Source : IGSS, calculs : IBA / OIE

Les deux tiers des frontaliers sarrois travaillant au Luxembourg habitent dans le district de Merzig-Wadern

La proximité de la frontière a une incidence considérable sur la zone de recrutement des personnes travaillant au Luxembourg. En 2009, près des deux tiers (63,7 %) des frontaliers sarrois sortants habitaient dans le district de Merzig-Wadern limitrophe du Luxembourg, 18 %, dans le district voisin de Sarrelouis. Si on considère l'évolution sur les dernières années, on note qu'entre 2004 et 2009, le district de Sarrelouis notamment a connu une hausse des frontaliers résidents de 134 %, suivi du district de Saarpfalz (+127 %), du district de Saint-Wendel (+107 %) et de la communauté régionale de Sarrebruck (+101 %). Dans le district de Merzig-Wadern en revanche, où se concentraient près de 70 % des frontaliers sarrois se rendant au Luxembourg en 2004, la hausse n'est que de 72,5 %. Cette évolution fait ressortir d'une part une extension du bassin frontalier drainé par le marché luxembourgeois. D'autre part, elle reflète le manque de logements attrayants et l'augmentation des prix des biens fonciers et de l'immobilier dans le district de Merzig-Wadern, ce qui incite les frontaliers qui souhaitent se rapprocher du Luxembourg où ils travaillent à s'installer dans d'autres zones proches de la frontière, par exemple le district de Sarrelouis.

Frontaliers d'origine sarroise et travaillant au Luxembourg par lieu de résidence (au niveau des districts) au 31/03/2009 et variation 2004 - 2009



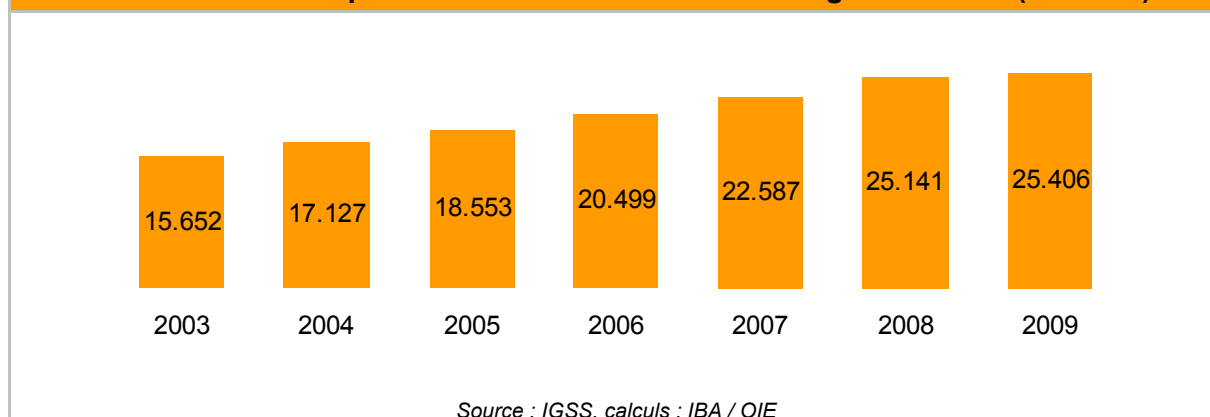
6.5 Rhénanie-Palatinat

Ralentissement du flux de frontaliers rhénans-palatins se rendant au Luxembourg

De par sa position géographique, la Rhénanie-Palatinat affiche traditionnellement un nombre relativement élevé de frontaliers se rendant au Luxembourg. Tout comme en Sarre – mais à un niveau beaucoup plus élevé –, le nombre des frontaliers se rendant au Luxembourg a fortement augmenté ces dernières années en Rhénanie-Palatinat. Cette hausse s'explique en partie par l'interaction entre l'offre et la demande d'emplois, mais aussi par des mouvements migratoires. On sait que des frontaliers qui viennent de Länder fédéraux allemands plus éloignés établissent souvent leur domicile principal près de la frontière luxembourgeoise en raison d'un prix relativement bas de l'immobilier par rapport au Luxembourg. On ne peut déterminer le pourcentage que représente ce groupe de frontaliers, mais il est probable qu'il ait contribué à faire augmenter sensiblement le nombre des frontaliers rhénan-palatins se rendant au Luxembourg. Durant ces six dernières années (2003-2009), leur nombre a progressé d'environ deux tiers (62,3 %), les taux de variation annuel se situant entre sept et onze pour cent jusqu'en 2008. A la suite de la crise économique et financière (2008/2009), le flux des frontaliers vers le Luxembourg n'a toutefois plus progressé que de 1,1 %, ce qui représente une augmentation de 262 emplois. Au printemps 2010, aucune hausse du nombre de frontaliers chômeurs n'était à signaler selon l'agence fédérale pour l'emploi de Trèves.⁸⁸

⁸⁸ Voir Sans auteur : Arbeitsmarkt : März mit positiven Signalen. Quotidien Trierer Volksfreund du 01/04/2010.

Frontaliers rhénan-palatins se rendant au Luxembourg 2003 - 2009 (au 31/03)



Frontaliers rhénans-palatins se rendant au Luxembourg 2003-2009 (au 31/03), variation annuelle en %

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
7,1	9,4	8,3	10,5	10,2	11,3	1,1

Source : IGSS, calculs : IBA / OIE

Les frontaliers travaillant au Luxembourg habitent majoritairement dans la région de Trèves

Les frontaliers rhénans-palatins se rendant au Luxembourg se concentrent sur la région de Trèves où réside la quasi-totalité (99,4 %) des frontaliers sortants. Cela représente certes des défis au niveau de l'infrastructure, mais comparée à la Rhénanie-Palatinat, la région de Trèves a enregistré une hausse des revenus bien supérieure à la moyenne au cours des dernières années, ce qui est principalement imputable aux frontaliers y habitant.⁸⁹ L'analyse plus détaillée des lieux de résidence des frontaliers fait ressortir l'importance centrale de trois districts proches de la frontière : 42,6 % des frontaliers sortants rhénans-palatins vivent dans le district de Trèves-Saarburg, un bon quart (26,7 %) dans le district de Bitburg-Prüm et enfin 23,6 % habitent dans la ville de Trèves.

Frontaliers rhénans-palatins travaillant au Luxembourg par lieu de résidence (au niveau des districts) au 31/03/2009

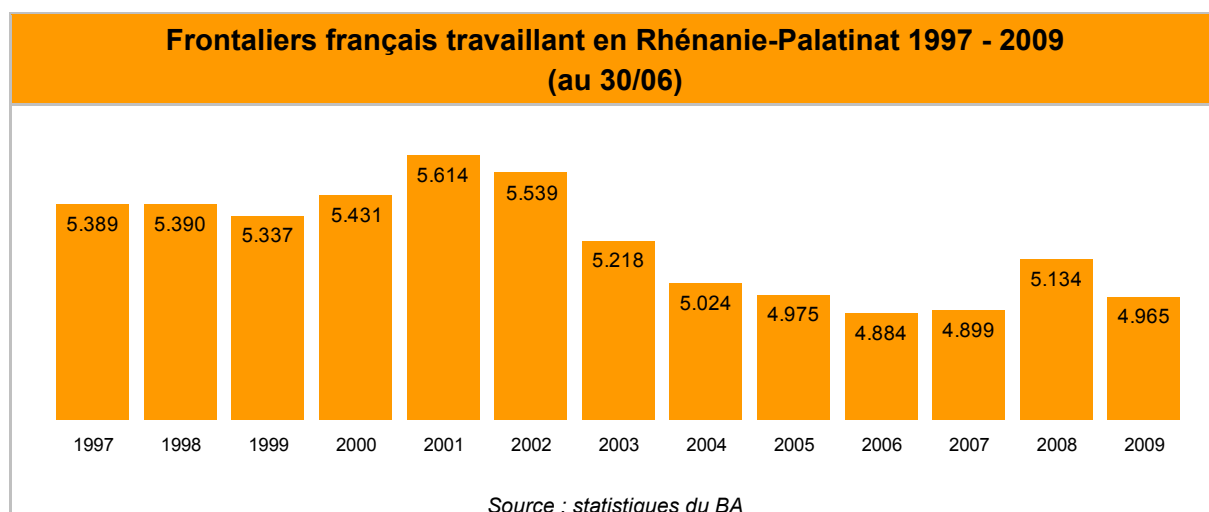
Entités territoriales	Quantité	Répartition en %
Rhénanie-Palatinat	25 406	100,0
Region Trier (NUTS-2)	25 242	99,4
<i>dont districts</i>		
Bernkastel-Wittlich	1 376	5,4
Bitburg-Prüm	6 785	26,7
Vulkan-Eifel	255	1,0
Trier-Saarburg	10 835	42,6
kreisfreie Stadt Trier	5 991	23,6

Source : IGSS, calculs : IBA / OIE

⁸⁹ Selon les données de l'office statistique de Rhénanie-Palatinat, le revenu moyen des ménages privés dans la région de Trèves est toujours légèrement inférieur à la moyenne du Land, mais affiche au cours des dernières années le taux de croissance le plus élevé des régions rhénano-palatinnes (voir rapport statistique d'août 2008 et le communiqué de presse n° 141 du 02/09/2008).

Flux des frontaliers français se rendant en Rhénanie-Palatinat de nouveau à son niveau de 2005

Le flux de frontaliers originaires de France et se rendant en Rhénanie-Palatinat, relativement faible en quantité comparé à celui de la Sarre, a connu une régression depuis 2001. Un redressement a certes été observé en 2007 (+0,3 %) et en 2008 (+4,8 %) ; en 2009 toutefois, le nombre de frontaliers a baissé de 3,3 % pour ne plus atteindre que 4 956 personnes. Le nombre de frontaliers originaires de France est ainsi revenu au niveau qu'il avait atteint en 2005. Dans ce contexte, on soulignera que le pourcentage d'Allemands installés en France et retournant travailler en Rhénanie-Palatinat (soit 20,8 % du flux des frontaliers entrants) est passé de 741 à 1 034 personnes (soit +39,5 %) entre 2000 et 2009. Sur la même période, le nombre de Français se rendant en Rhénanie-Palatinat a baissé de 16,2 %. Les frontaliers atypiques ont ainsi pu légèrement atténuer l'évolution négative des flux de frontaliers entrants ces dernières années, ce qui est particulièrement perceptible en 2008/2009. En effet, alors que le nombre des frontaliers entrants allemands ne diminuait que de 0,8 %, celui des frontaliers français perdait 4 %.



Frontaliers français travaillant en Rhénanie-Palatinat 2003 - 2009 (au 30/06), variation annuelle en %

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
-5,8	-3,7	-1,0	-1,8	0,3	4,8	-3,3

Source : statistiques du BA, calculs IBA / OIE

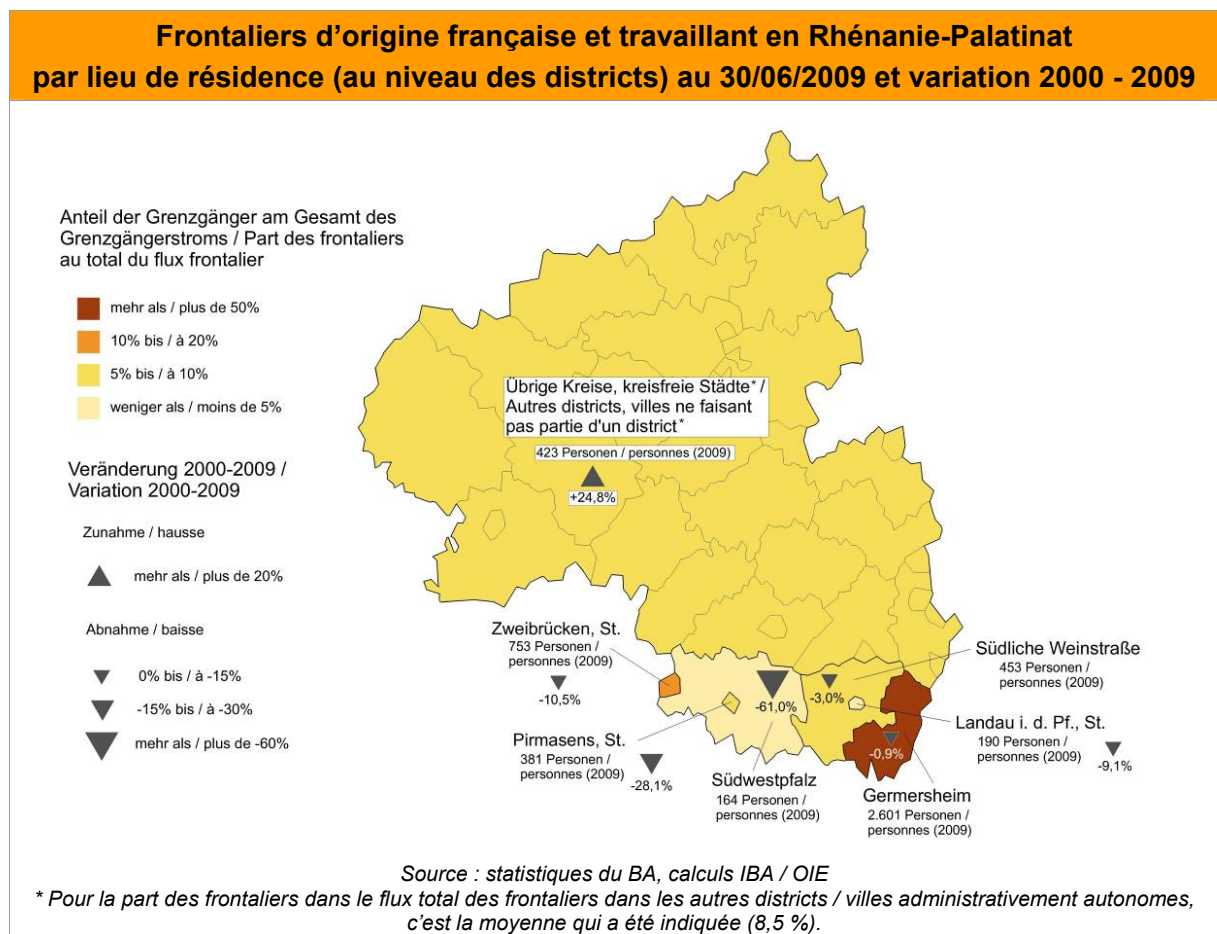
En Rhénanie-Palatinat, les frontaliers travaillent dans l'industrie manufacturière

De tous les secteurs d'activités économiques, l'industrie manufacturière (25,4 %), le commerce et la réparation (14,6 %) et le secteur de la santé (13,4 %) emploient le plus grand nombre de salariés en Rhénanie-Palatinat. Tout comme en Sarre, les frontaliers français se concentrent fortement dans l'industrie manufacturière. Comme par les années passées, les Français travaillent dans cette branche à raison de 70% environ. Par ailleurs, le commerce et la réparation ainsi que les services aux entreprises (NACE Rév. 2 M + N) affichent des pourcentages élevés correspondant à 7,5 et 5 % de l'emploi transfrontalier. Les pertes consécutives à la crise économique et financière ont, dans l'industrie manufacturière,

principalement frappé les salariés résidents ; les frontaliers employés dans ce secteur ont été moins touchés, avec seulement 91 emplois supprimés (-2,5 %).

Plus de la moitié des frontaliers entrants originaires de France travaillent dans le district de Germersheim

La répartition des frontaliers entrants originaires de France par lieu de travail montre que les frontaliers se concentrent près des frontières. A la mi-2009, plus de la moitié (52,4 %) travaille dans le district de Germersheim, suivi loin derrière par la ville de Zweibrücken (15,2 %). Le rôle particulier du district de Germersheim avec ses sites industriels révèle un pourcentage non négligeable de frontaliers entrants français venus d'Alsace dont beaucoup travaillent ici depuis les années 70 déjà. On citera tout particulièrement la commune de Wörth qui a connu une forte industrialisation. Avec l'implantation de Daimler-Benz et la raffinerie Mobil-Oil, un site d'environ 12 000 emplois avait alors été créé. Au début des années 80, les frontaliers français employés chez Daimler-Benz étaient en majorité originaires des cantons alsaciens de Wissembourg, Haguenau, Bischwiller, Niederbronn, Lauterbourg et Sultz-sous-Forêts.⁹⁰ Durant les années 2000-2009, le district de Germersheim a enregistré, en proportion, les plus faibles réductions d'effectifs ; en 2008/2009 également, les pertes d'emploi y sont encore – sans doute en raison du chômage partiel – inférieures à la moyenne.



⁹⁰ Voir Maier, Jörg / Troeger-Weiss, Gabi : Die Bedeutung der Grenzgänger für die Regional- und Wirtschaftsstruktur am Oberrhein. In : Maier, Jörg / Wackermann, Gabriel (Ed.) : Frankreich. Ein regionalgeographischer Überblick. (Wissenschaftliche Länderkunden, vol. 35), Darmstadt, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 1990, p. 271-287.

Salariés assurés en Rhénanie-Palatinat et frontaliers entrants originaires de France par branche d'activité (NACE Rév. 2) au 30/06/2009

Secteur d'activité (NACE Rév. 2)	Total des salariés assurés		Frontaliers originaires de France	
	Effectifs	%	Effectifs	%
A - Agriculture, sylviculture et pêche	10 829	0,9	15	0,3
B - Industries extractives	3 279	0,3	14	0,3
C - Industrie manufacturière	305 285	25,4	3 523	71,0
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	8 855	0,7	*	*
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	9 059	0,8	12	0,2
F - Construction	77 722	6,5	133	2,7
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	175 739	14,6	370	7,5
H - Transports et entreposage	51 214	4,3	141	2,8
I - Hébergement et restauration	37 505	3,1	40	0,8
J - Information et communication	28 932	2,4	45	0,9
K - Activités financières et d'assurance	37 214	3,1	36	0,7
L - Activités immobilières	5 082	0,4	11	0,2
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	51 351	4,3	132	2,7
N - Activités de services administratifs et de soutien	53 695	4,5	114	2,3
O - Administration publique	83 016	6,9	51	1,0
P - Enseignement	44 528	3,7	50	1,0
Q - Santé humaine et action sociale	160 979	13,4	177	3,6
R - Arts, spectacles et activités récréatives	8 464	0,7	*	*
S - Autres activités de services	37.691	3,1	36	0,7
T - Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	2 073	0,2	*	*
U - Activités extraterritoriales	8 323	0,7	61	1,2
Total	1 201 046	100,0	4 965	100,0

Source : statistiques du BA, calculs IBA / OIE

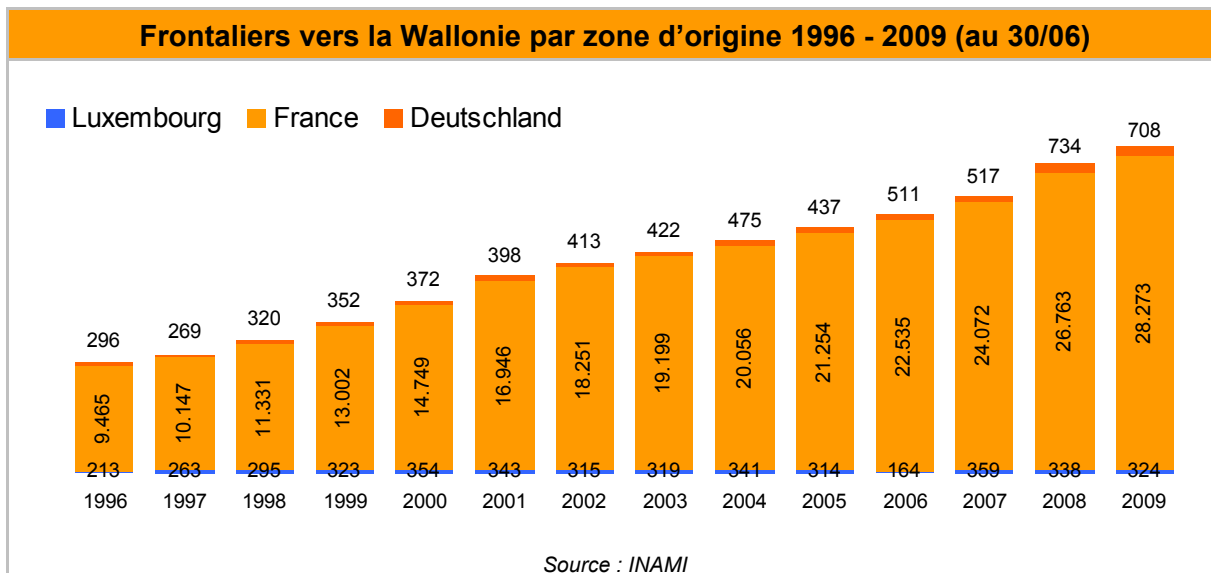
*pour des raisons liées à la protection des données, les chiffres ne peuvent être indiqués

6.6 Wallonie

Le flux des frontaliers originaires de France et se rendant en Wallonie poursuit sa progression

En 2009, 29 305 frontaliers ont travaillé en Wallonie ; la majorité d'entre eux était originaire de France (96,5 %), suivie d'un faible pourcentage venu d'Allemagne (2,4 %) et du Luxembourg (1,1 %). Entre 1996 et 2009, le nombre des frontaliers entrants originaires de France a triplé, mais avec des taux de croissance annuelle variables : entre 1998 et 2001, le flux de frontaliers entrants a enregistré un plus annuel supérieur à 10 %, depuis 2002, la hausse n'est plus en moyenne que de 7,5 % par an. En 2008/2009, le flux a progressé de 5,6 %, les répercussions de la crise économique ayant été moins graves qu'on ne le redoutait sur l'emploi frontalier en Wallonie. On sait qu'un certain nombre de frontaliers originaires de France sont des ressortissants belges. Ces frontaliers atypiques, dont on ne

connaît pas exactement le nombre, s'expliquent par les raisons bien connues de la mobilité résidentielle à laquelle vient s'ajouter l'avantage fiscal. En effet, selon la convention franco-belge relative à la double imposition, les frontaliers originaires de France sont imposés à leur lieu de résidence et non à leur lieu de travail.⁹¹



**Frontaliers français travaillant en Wallonie 2003 - 2009 (au 30/06),
variation annuelle en %**

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
5,2	4,5	6,0	6,0	6,8	11,2	5,6

Source : INAMI, calculs IBA / OIE

Les frontaliers originaires de France travaillent principalement dans la province de Hainaut

Près des deux tiers (72,8 %) des frontaliers originaires de France et travaillant en Wallonie ont leur emploi dans la province de Hainaut, suivie à raison d'un cinquième (21,1 %) de la province de Luxembourg. Depuis 2000, l'emploi frontalier s'est légèrement déplacé d'un territoire vers l'autre ; en effet, 67,5 % seulement des frontaliers français travaillaient alors dans le Hainaut, la part de la province de Luxembourg s'établissant encore à 26,7 %. Ce transfert est dû au développement des (anciens) sites industriels comme Charleroi, Tournai, Mons ou Mouscron dont les frontaliers issus de la région française voisine du Nord-Pas-de-Calais sont les premiers bénéficiaires. En 2008/2009, la province de Hainaut enregistre également, avec une hausse du nombre des frontaliers de 6,1 %, un résultat nettement meilleur que la province de Luxembourg (+2,0 %).

⁹¹ Ceci s'applique aux contrats de travail conclus avant le 01/01/2009. Pour les contrats de travail passés après le 01/01/2009, l'imposition se fait selon le principe du lieu de travail. Après une phase transitoire de 25 ans, ce principe s'appliquera à tous les frontaliers originaires de France et travaillant en Belgique. (Voir Avenant à la convention entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus, signée à Bruxelles le 10 mars 1964 et modifiée par les avenants du 15 février 1971 et du 8 février 1999.)

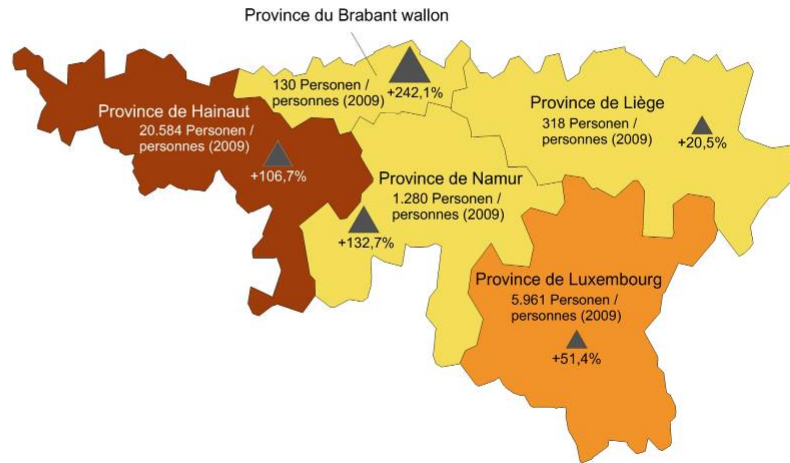
Frontaliers originaires de France et employés en Wallonie par lieu de travail (provinces) au 30/06/2009 et variation 2000 - 2009

Anteil der Grenzgänger am Gesamt des Grenzgängerstroms / Part des frontaliers au total du flux frontalier

- mehr als / plus de 70%
- 20% bis / à 25%
- weniger als / moins de 5%

Veränderung 2000-2009 / Variation 2000-2009

- Zunahme / hausse
- mehr als / plus de 200%
 - 100% bis / à 150%
 - 0% bis / à 100%



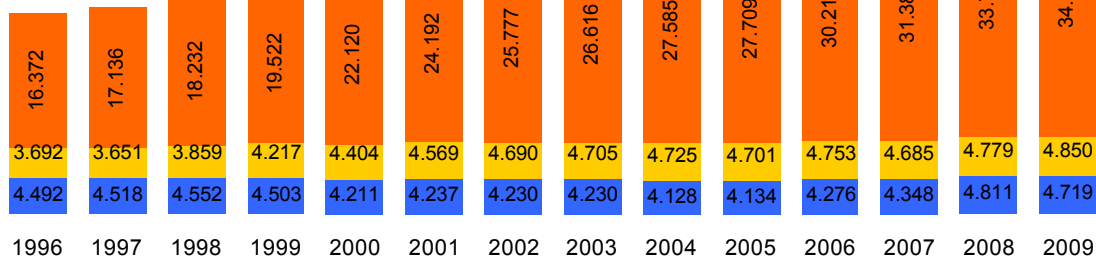
Source : INAMI, calculs IBA / OIE

Plus des trois quarts des frontaliers wallons se rendent au Grand-Duché

En 2009, la Wallonie comptait 43 701 frontaliers sortants dont plus des trois quarts (78,1 %) travaillaient au Luxembourg, suivi des régions allemandes (11,1 %) et de la France (10,8%). Entre 1996 et 2009, le flux de frontaliers sortants a augmenté de quelque 78 %, ce qui est presque exclusivement dû à l'attraction exercée par le marché de l'emploi luxembourgeois. En effet, alors que sur cette période le nombre de frontaliers allant travailler en France, y compris la région d'emploi Nord-Pas-de-Calais, n'a progressé que de 5 %, le flux vers les Länder allemands a, pour sa part, augmenté de 31 %, le Luxembourg se plaçant au premier rang des destinations avec une hausse de plus du double. Par rapport à l'année précédente (2008/2009), le nombre des frontaliers se rendant au Luxembourg et en Allemagne – même s'il y a une différence quantitative – a continué de progresser à raison de 1,1 et 1,5 % respectivement ; les frontaliers travaillant en France en revanche ont enregistré une baisse entre 2008 et 2009 (-1,9 %). Les effets de la crise économique et financière sont donc perceptibles à ce niveau également.

**Frontaliers sortants originaires de Wallonie par zone de destination 1996 - 2009
(au 30/06)**

■ France ■ Deutschland ■ Luxembourg



Source : INAMI

**Frontaliers sortants originaires de Wallonie par zone de destination 2003 - 2009
(au 30/06), variation annuelle en %**

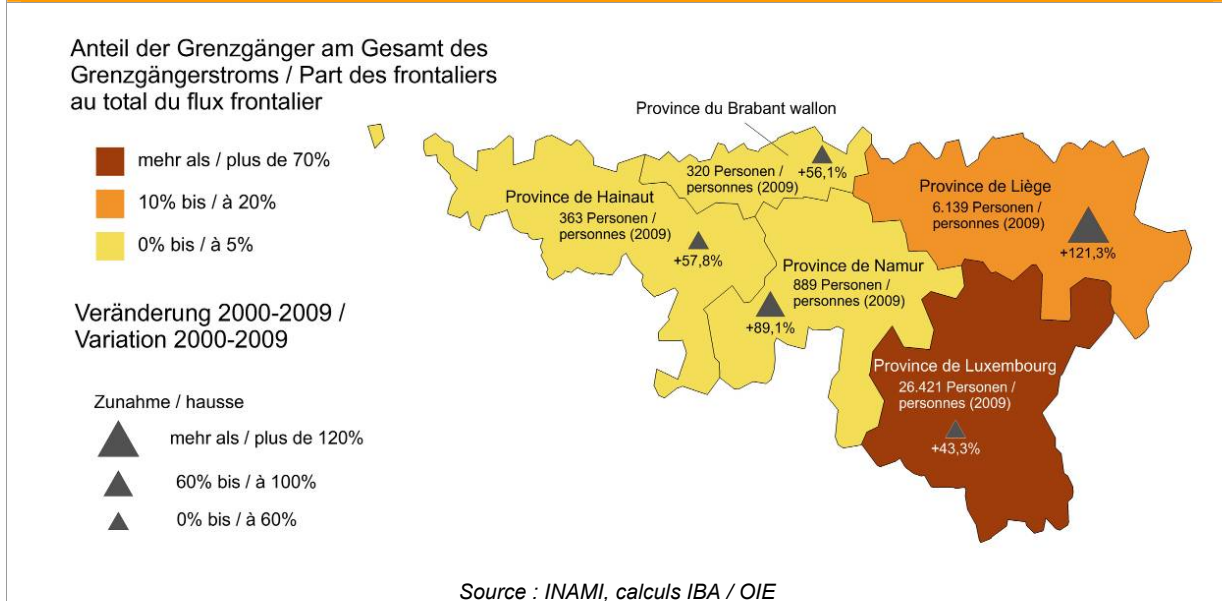
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Deutschland	0,3	0,4	-0,5	1,1	-1,4	2,0	1,5
Luxembourg	3,3	3,6	0,4	9,0	3,9	7,6	1,1
France	0,0	-2,4	0,1	3,4	1,7	10,6	-1,9

Source : INAMI, calculs IBA / OIE

Les provinces de Luxembourg et de Liège dans la zone d'influence du marché de l'emploi luxembourgeois

Plus des trois quarts des frontaliers originaires de Wallonie et travaillant au Luxembourg habitent dans la province de Luxembourg (77,4 %), suivie de la province de Liège (18 %). Cette répartition s'explique sans doute par la proximité géographique du Grand-Duché, même si depuis 2000, un léger déplacement s'observe entre les provinces limitrophes du Luxembourg. En effet, au tournant du millénaire, 83,4 % les frontaliers travaillant au Grand-Duché résidaient encore dans la province de Luxembourg et seulement 12,5 % dans celle de Liège.

Frontaliers d'origine wallonne et travaillant au Luxembourg par lieu de résidence (provinces) au 30/06/2009 et variation 2000 - 2009



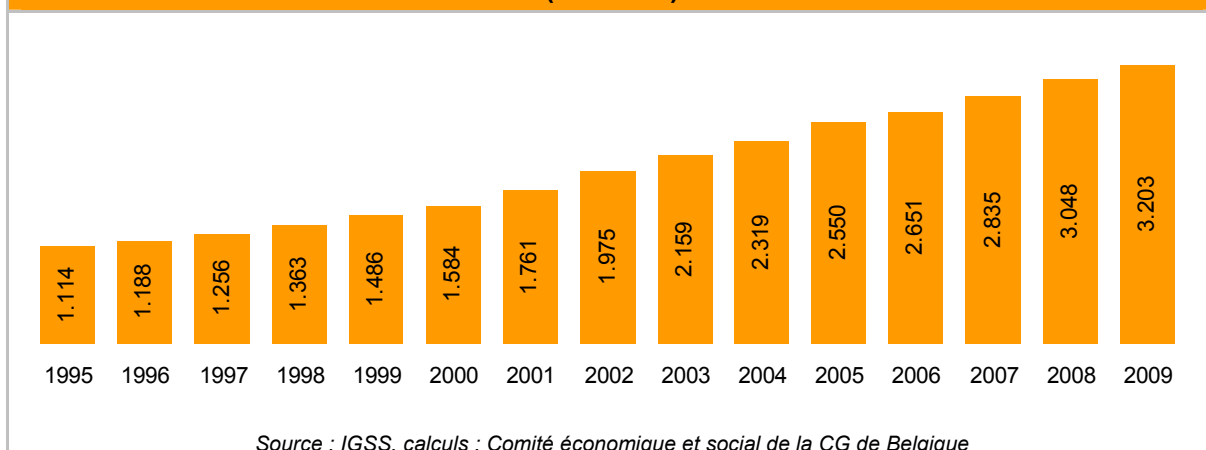
6.7 Communauté germanophone de Belgique

Le nombre des frontaliers originaires de la Communauté germanophone de Belgique et travaillant au Luxembourg continue de progresser

Parmi les 4 850 frontaliers originaires de Wallonie et travaillant en Allemagne, il y en a sans doute beaucoup qui résident dans la Communauté germanophone de Belgique. De là, ils rejoignent majoritairement la Rhénanie-du-Nord-Westphalie où 88,5 % des frontaliers originaires de Belgique et travaillant en Allemagne avaient leur emploi en 2009.⁹² Cette année-là par ailleurs, 3 203 frontaliers ont quotidiennement quitté la Communauté germanophone de Belgique pour se rendre à leur travail au Luxembourg. Ce chiffre a presque triplé entre 1995 et 2009 et n'est plus d'actualité statistiquement. Alors que ces dernières années, le flux des frontaliers variait entre quatre et dix pour cent par an, il enregistre encore un bon résultat en 2008/2009 également (+5,1 %).

⁹² En 2009, 64 % des frontaliers originaires de Belgique et travaillant en Allemagne avaient la nationalité allemande (source : BA).

Frontaliers originaires de la CG de Belgique et travaillant au Luxembourg 1995-2009 (au 31/03)



Frontaliers originaires de la CG de Belgique et travaillant au Luxembourg 2003 - 2009 (au 31/03), variation annuelle en %

Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Variation annuelle en %	9,3	7,4	10,0	4,0	6,9	7,5	5,1

Source : IGSS, calculs IBA / OIE

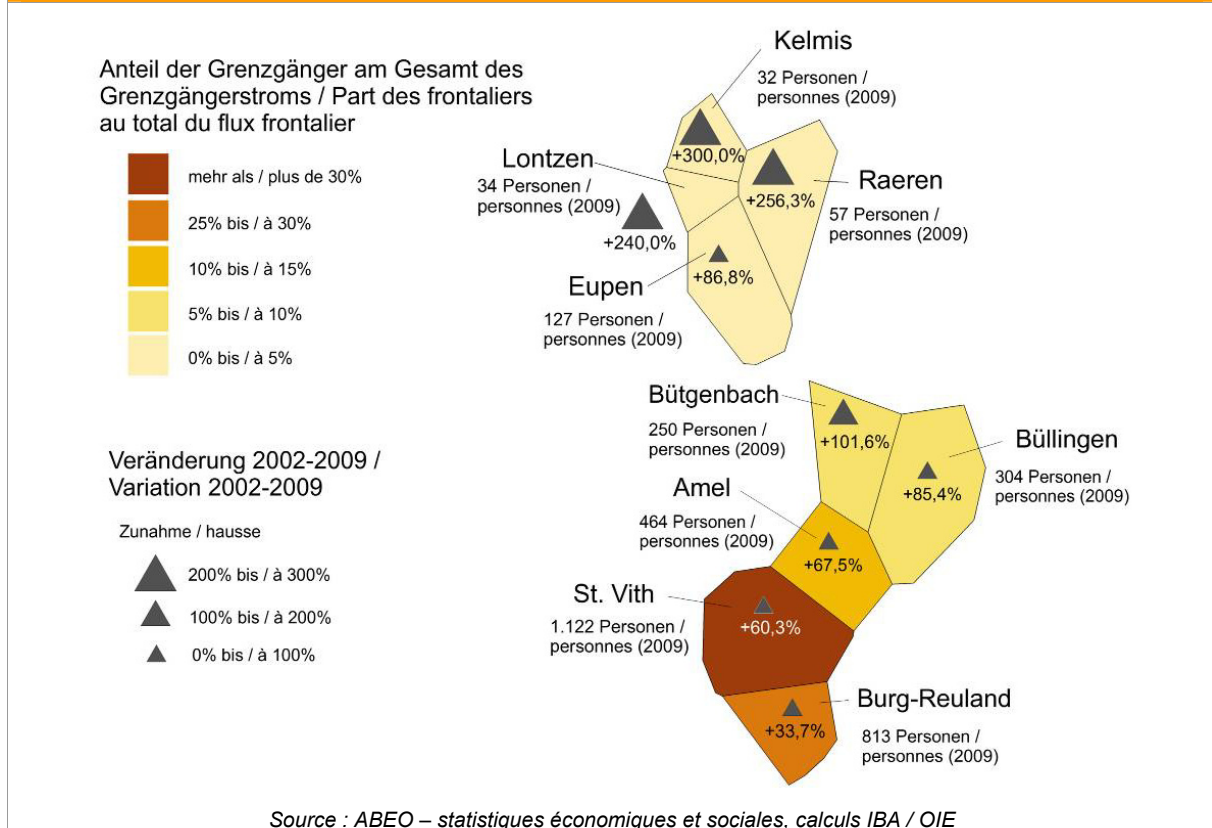
Les frontaliers originaires de la Communauté germanophone de Belgique et travaillant au Luxembourg sont employés dans les secteurs de la construction ainsi que du commerce et de la réparation...

En 2010 (31/03), les frontaliers originaires de la Communauté germanophone de Belgique et travaillant au Luxembourg se répartissent à raison d'un tiers environ (32,3 %) sur le secteur de la construction et de près d'un quart (24,9 %) sur celui du commerce et de la réparation. Suivent loin derrière les domaines des transports et de la communication, avec 12,2 %, ainsi que des services aux entreprises, avec 8 %. Par rapport à 2008, cette répartition par secteurs est demeurée pratiquement inchangée, bien que la part des frontaliers travaillant au Luxembourg ait régressé dans les services aux entreprises (-1,2 point) et augmenté dans les transports et communications (+2,3 points).

...et habitent à Saint-Vith et Burg-Reuland

Dans la Communauté germanophone de Belgique également, la proximité de la frontière a une incidence considérable sur le lieu de résidence des frontaliers. En effet, la grande majorité de ces derniers qui travaillent au Luxembourg (92,2 %) est originaire de la partie sud de la Communauté germanophone de Belgique. La plupart des frontaliers habitent en effet à Saint-Vith (35 %), Burg-Reuland (25,4 %) et Amel (14,5 %). Depuis 2002, on note une légère extension de la zone d'influence du marché de l'emploi luxembourgeois vers le nord de la Communauté germanophone de Belgique. La part des frontaliers qui habitent là a en effet progressé de 2,6 points au cours des sept dernières années.

Frontaliers originaires de la CG de Belgique et travaillant au Luxembourg par communes d'habitation au 30/06/2009 et variation 2002 - 2009



6.8 Bilan intermédiaire

Pertes dues à la crises moins importantes que redoutées – redressement attendu du marché de l'emploi

Le nombre des frontaliers dans la Grande Région a continué de progresser malgré les effets de la crise économique et financière. Certes, la hausse est moins forte que les années précédentes et des différences s'observent entre les régions. Toutefois, il ne saurait, dans l'ensemble, être question d'un effondrement dramatique de l'emploi frontalier. Après une croissance ralentie du nombre des frontaliers en 2009, dont la Lorraine a particulièrement souffert, une nouvelle dynamique positive est attendue au Luxembourg. Les effets sur l'emploi frontalier devraient en être perceptibles à la fin de 2010. Considérant le redressement prévu du marché de l'emploi transfrontalier, il est indispensable de poursuivre l'optimisation des conditions requises pour la mobilité des salariés.

Optimiser les conditions de la mobilité transfrontalière des salariés

En regard des potentiels d'emploi que recèle le marché du travail transfrontalier dans la Grande Région, il convient d'autant plus, dans le climat actuel de la crise économique et financière, de soutenir la mobilité des travailleurs par-delà les frontières. Dans ce domaine, les obstacles existants proviennent en grande partie des différences juridiques entre les systèmes nationaux, en particulier dans le secteur social et fiscal. C'est pour cette raison que la Task Force consacrée aux travailleurs frontaliers dans la Grande Région à mettre en place

en vertu d'une résolution du 10^e Sommet devrait rapidement engager ses travaux et compléter, par des propositions de solutions politiques et juridiques, les activités actuelles dédiées à l'amélioration de la mobilité transfrontalière des travailleurs.

Poursuivre le développement et la pérennisation du conseil aux frontaliers et du suivi du marché de l'emploi

Parallèlement aux activités de la « Task Force frontaliers », il y a lieu de renforcer les organismes de conseil des frontaliers déjà en place. A ce propos, il faudrait accorder la priorité au maintien des activités des réseaux EURES au sein de la Grande Région pour lesquels la Commission européenne a annoncé de nettes réductions budgétaires et qui devront probablement faire face à d'autres restrictions d'ordre financier à l'avenir. La crise économique et financière a par ailleurs révélé que dans le futur, il faudra disposer d'informations supplémentaires relatives aux dynamiques de développement sur le marché de l'emploi transfrontalier. Il s'agit notamment du chiffre des frontaliers déclarés comme chômeurs. Les seules sources d'informations dont on dispose à l'heure actuelle sur ce sujet sont les formulaires E 301 ; ceux-ci ne contiennent toutefois que très peu de renseignements sur le nombre des frontaliers ayant perdu leur emploi et sur leur éventuel statut de chômeur. Etant donné toutefois que les administrations du travail des régions où résident les frontaliers détiennent de telles informations, il est recommandé d'étendre la coopération entre les autorités compétentes ainsi que l'échange des données à l'intérieur de la Grande Région.

Obtenir une nouvelle qualité du suivi des frontaliers

L'expérience recueillie à travers la crise économique et financière a mis en évidence la nécessité de disposer d'indicateurs supplémentaires pour le suivi des frontaliers – comme par exemple le taux de chômage parmi ces derniers. D'autre part, la hausse inaltérée de la mobilité des salariés fait apparaître que les frontaliers prennent une importance sans cesse croissante, autant sur leur lieu de travail que là où ils résident, au regard des transports, du commerce, des médias ou de la cohésion sociale. L'exemple des frontaliers atypiques est révélateur à cet égard : du fait d'une forte concentration à proximité de la frontière, ils soulèvent toute une série de questions ayant trait à l'aménagement du territoire et aux aspects sociaux. Souvent, il est nécessaire de considérer des aspects qualitatifs pour être en mesure d'approfondir l'analyse du phénomène frontalier. Cette qualité supplémentaire du suivi des frontaliers contribue par exemple à aborder des thématiques telles que les frontaliers atypiques dans toutes les composantes de la Grande Région, les motivations et les circonstances de vie des frontaliers résidents ou non résidents ou encore l'analyse approfondie des flux de frontaliers par nationalité.

Thème phare :

Les enjeux du placement de main-d'œuvre transfrontalier sur le marché de l'emploi de la Grande Région – Présentation d'une sélection de résultats du projet OPTI-MATCH de l'OIE

1. Contexte

On cherche le travail là où il y en a. Pour la mobilité des travailleurs comme pour celle des entreprises, les frontières nationales constituent de moins en moins un obstacle à cet égard – l'imbrication étroite par-delà les frontières des marchés de l'emploi dans la Grande Région, avec un nombre sans cesse croissant de frontaliers, en fournit la preuve au quotidien. Les marchés de l'emploi régionaux de l'espace de coopération se rapprochent ainsi de plus en plus pour n'en plus former qu'un seul – un phénomène qui est le plus marqué au Luxembourg et dans son bassin d'emploi. Cela signifie toutefois également que les marchés de l'emploi des différentes composantes régionales ne sont pas des îlots isolés, mais entretiennent des relations multiples variées entre eux. Celles-ci sont d'ailleurs également l'expression de développements, de forces et de faiblesses socio-économiques très différents, autant au plan régional que local. Dans ce contexte, le marché de l'emploi transfrontalier exerce un effet de ventilation étant donné que les travailleurs, par voie de conséquence mobiles, peuvent profiter des possibilités d'emploi au-delà de leurs propres frontières nationales. Par ailleurs, les entreprises disposent elles aussi d'un potentiel bien plus important pour couvrir leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée. Toutefois, dans certaines régions d'origine et quelques secteurs professionnels, des pénuries de main-d'œuvre qualifiée surviennent d'ores et déjà, des pénuries qui sont susceptibles de s'intensifier au regard du changement démographique et, qui plus est, si la dynamique de l'emploi frontalier se maintient.

Les pénuries sur le marché de l'emploi apparaissent systématiquement lorsque, dans une catégorie professionnelle déterminée ou pour un profil de compétence précis, la demande de main-d'œuvre ne peut être comblée faute de personnel justifiant des qualifications requises. Il s'agit d'une situation typique dans laquelle le marché de l'emploi dispose certes d'une main-d'œuvre suffisamment nombreuse qui, pour diverses raisons cependant, ne peut ou veut occuper les postes vacants. Une telle situation est désignée sous le nom de « mismatch » (incompatibilité entre l'offre et la demande sur le marché du travail). Force est d'évoquer ici un problème structurel pouvant se produire indépendamment des fluctuations conjoncturelles du marché de l'emploi. Le « mismatch » et le chômage élevé ne sont donc pas antinomiques, mais désignent bel et bien une réalité. Divers facteurs peuvent expliquer ce déséquilibre entre l'offre et la demande. Outre le manque de mobilité, il s'agit en premier lieu de l'inadéquation des qualifications, de désaccords sur les conditions travail et de rémunération ainsi que de déficits d'informations sur les postes à pourvoir d'une part et sur les demandeurs d'emploi d'autre part.

A cet égard, des améliorations rapides peuvent notamment être apportées lorsque la coordination de l'offre et de la demande est entravée par le manque d'informations sur les emplois disponibles et les personnes à la recherche d'un travail. C'est vrai à la fois pour les entreprises et les demandeurs d'emploi et pour les acteurs de la politique de l'emploi régionale et locale. Il est déterminant, pour définir des stratégies ciblées en matière de politique de l'emploi et structurelle, de connaître en profondeur la situation sur les différents marchés de l'emploi sur place, avec leurs spécificités, ainsi que les structures et processus régissant le placement de main-d'œuvre. C'est d'autant plus le cas dans une perspective transfrontalière.

A cet égard, il y avait lieu, dans le cadre du projet 'OPTI-MATCH' soutenu par le programme Interreg IV A Grande Région, d'analyser la situation ainsi que les potentiels et les difficultés du placement de main-d'œuvre transfrontalier dans la Grande Région qui, avec plus de 200 000 frontaliers, représente le premier marché de l'emploi transfrontalier de l'UE. Des champs d'action permettant une amélioration devaient ensuite être dégagés. Eu égard justement aux enjeux que cela représente pour l'économie et le marché de l'emploi dans un environnement de mutation démographique et de manque, voire de pénurie de personnels qualifiés dans certains secteurs, la transparence des potentiels de part et d'autre des frontières nationales revêt une importance grandissante. Ainsi les conditions d'un placement de main-d'œuvre optimisé et axé sur les besoins entre les marchés de l'emploi de la Grande Région seront-elles créées. Un marché de l'emploi grand-régional prenant en considération les potentiels et les synergies n'ouvre pas uniquement des possibilités d'emploi aux qualifications moyennes et supérieures, mais peut également offrir à ceux dont le niveau de formation est moins élevé des opportunités de participer à la vie active. Si de tels potentiels demeurent inexploités, certains processus utiles à la restructuration régionale peuvent être gênés, notamment à l'heure de l'accélération de la mutation structurelle. Le placement de main-d'œuvre ainsi optimisé renforcera l'attrait de la Grande Région, espace économique, de travail et de vie performant, par rapport aux autres régions européennes.

2. Modules et produits du projet global – un aperçu

L'aspect relatif à la pénétration mutuelle des différentes régions constitue le point de départ de l'analyse, une attention centrale étant accordée aux interdépendances entre les marchés de l'emploi régionaux et à leur implication dans des contextes plus vastes du développement économique et social. Cette étude n'est pas intervenue de manière isolée. Elle a bien davantage nécessairement dû tenir compte des interdépendances avec d'autres domaines thématiques et cadres de coopération pour, à la fois dans une perspective interne et externe, considérer une approche plus équilibrée de la Grande Région et de sa compétitivité face à d'autres régions frontalières en Europe.

- Dans la considération de la perspective extérieure, la Grande Région a fait l'objet d'une analyse comparative avec d'autres zones frontalières ou régions métropolitaines (voir à ce propos Observatoire interrégional du marché de l'emploi : La Grande Région comparée aux autres métropoles / régions frontalières européennes, Sarrebruck 2009).

- ▶ Dans le cadre de l'analyse interne, il a ensuite été procédé à la saisie, en complément des rapports structurels déjà rédigés par l'OIE, d'un grand nombre de données socio-économiques et de leurs dynamiques d'évolution à une échelle géographique restreinte, ces données faisant par la suite l'objet d'un traitement convivial. Ces présentations, principalement sous forme de cartes, sont parues dans la série de publications de la Commission régionale SaarLorLux – Trèves/Palatinat occidental – Wallonie (voir Observatoire interrégional de l'emploi : Atlas du développement économique et social en Grande Région. Série de publications de la Commission régionale SaarLorLux – Trèves/Palatinat occidental – Wallonie, volume 18, Sarrebruck 2010).
- ▶ Dans la partie empirique du projet, les forces et les faiblesses du processus d'harmonisation de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi transfrontalier ont, dans un certain nombre de pôles d'emploi (territoires de dimension réduite présentant une dynamique de développement et un intérêt pour le marché de l'emploi transfrontalier) été étudiées du point de vue des acteurs intervenant sur place en se fondant sur des entretiens d'experts. Une sélection des résultats obtenus et des conclusions sera présentée ci-dessous.
- ▶ Les explications sont complétées des rapports relatifs aux deux thèmes transversaux « La flexicurité et les nouvelles formes de travail - Etude comparative pour la Grande Région » et « Besoins et évolutions en matière de qualifications dans un contexte transfrontalier ». D'une manière générale, ces thématiques avaient pour objet d'étudier, sur le fondement d'analyses secondaires, les aspects de la segmentation ou de la perméabilité du marché de l'emploi de la Grande Région ainsi que les exigences en matière de qualification des travailleurs et les besoins des entreprises dans ce domaine.

3. Résultats sélectionnés de la phase empirique en liaison avec le placement de main-d'œuvre dans une perspective transfrontalière

3.1 Elaboration et méthode de la phase empirique

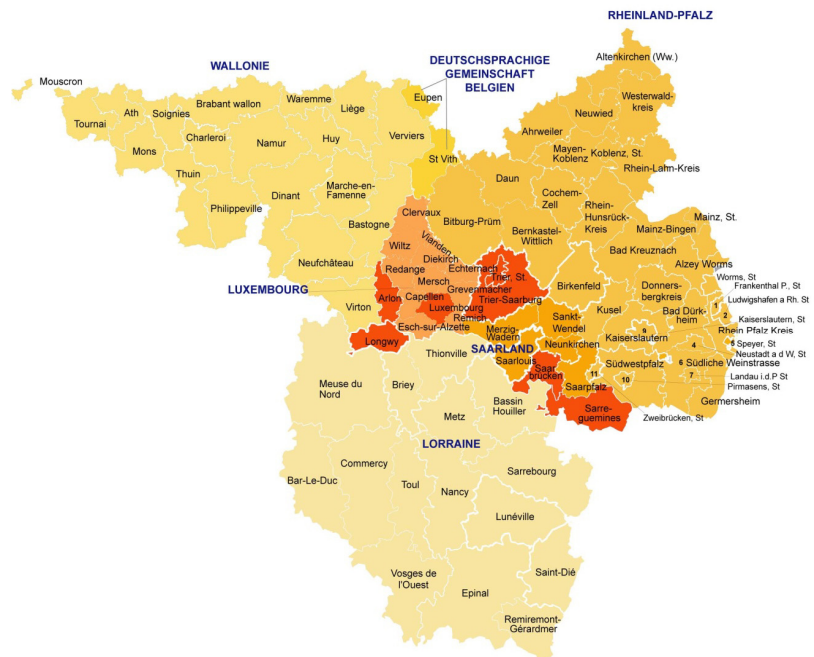
Sur le fondement des résultats d'études précédentes ainsi que des analyses statistiques et quantitatives menées en interne, des territoires se caractérisant par une dynamique particulière et une certaine importance pour le marché de l'emploi transfrontalier ont été sélectionnés au sein de la Grande Région. L'analyse a porté à la fois sur les régions d'origine des frontaliers et sur celles qui les accueillent – toutes profitant de manière différente de la réalité du marché de l'emploi transfrontalier. Dans ce contexte, les diverses structures du placement de main-d'œuvre doivent faire face, sur le terrain, à des exigences spécifiques en vue d'un processus de placement transfrontalier efficace ; les entretiens d'experts avaient vocation à le démontrer.

A cet effet, le choix s'est porté sur des acteurs du placement de main-d'œuvre régional et local du secteur d'Arlon en Wallonie, de l'agence pour l'emploi de la Sarre, en se concentrant sur Sarrebruck et Merzig, du territoire relevant de la compétence de l'agence pour l'emploi

de Trèves en Rhénanie-Palatinat, en mettant l'accent sur les districts de Trèves-Ville et de Trèves-Saarburg, ainsi que des zones d'emploi de Longwy et de Sarreguemines en Lorraine. Au Luxembourg, principale destination des frontaliers dans la Grande Région, des entretiens ont été menés à la fois à Luxembourg-Ville et dans les régions du sud situées à proximité de la frontière.

Au total, plus de 50 acteurs du placement de main-d'œuvre ont été interviewés entre février et avril 2010 ; l'on a, à cette occasion, tenté d'en considérer les différentes formes – qui, dans les régions, revêtent une importance variable. L'accent a toutefois été nettement placé sur les organismes publics (29 entretiens). Cependant, des agences privées, y compris des sociétés de travail temporaire (15 entretiens au total), ainsi que des structures semi-publiques qui, sur le fondement d'une organisation privée, agissent pour le compte de l'Etat (7 entretiens) ont également été consultées.

Les interviews en elles-mêmes ont été menées sous la forme d'entretiens d'experts semi-directifs. Cela signifie que la phase empirique reposait sur un guide de procédure unique, en partie standardisé, élaboré conjointement par les partenaires et utilisé sous la même forme dans toutes les régions afin de garantir, au plan méthodologique, une enquête de la plus grande homogénéité possible en dépit de toutes les différences de structures et de systèmes. Tous les entretiens ont été enregistrés et transcrits sous une forme anonyme. Nous voudrions ici une nouvelle fois remercier chaleureusement nos interlocuteurs de nous avoir permis, à travers des informations exhaustives et des appréciations détaillées, de disposer d'un aperçu de la pratique au quotidien du placement de main-d'œuvre en général et du placement de main-d'œuvre transfrontalier en particulier.



Territoires de la phase empirique : données de référence (échantillon)

Territoire	Population			Emplois salariés (assurés) au lieu de travail (non harmonisé)						
	01/01/2008	Evolution 2005-2008	Densité de population 01/01/2008	2005	2007	2008	2009	Evolution 2005-2007	Evolution 2005-2008	Evolution 2008-2009
	Nombre	%	Hab. / km2	Nombre en milliers	Nombre en milliers	Nombre en milliers	Nombre en milliers	%	%	en %
Saarland	1 036 598	-1,9	404	340,6	344,7	349,8	345,3	1,2	2,7	-1,3
Saarbrücken, Regionalverband	336 826	-2,2	820	136,1	136,2	138,2	137,2	0,1	1,5	-0,8
Merzig-Wadern, Landkreis	106 001	-0,4	191	27,7	27,5	27,9	27,9	-0,5	0,7	0,2
Lorraine	2 341 000	0,3	99	801,7	810,3	793,1	nd	1,1	-1,1	nd
Meurthe-et-Moselle, Département	727 500	0,7	139	251,7	255,9	nd	nd	1,7	nd	nd
Longwy, Zone d'emploi*	84 086	nd	429	17,8	17,7	nd	nd	-1,0	nd	nd
Moselle, Département	1 039 500	0,3	167	354,2	360,0	nd	nd	1,6	nd	nd
Sarreguemines, Zone d'emploi*	84 273	nd	795	28,6	29,3	nd	nd	2,6	nd	nd
Luxembourg, Grand-Duché	483 799	4,9	187	290,4	316,5	332,2	336,0	9,0	14,4	1,2
Rheinland-Pfalz	4 045 643	-0,4	204	1 148,7	1 178,7	1 203,1	1 201,0	2,6	4,7	-0,2
Stat. Region Trier**	515 972	0,4	105	141,7	146,2	148,6	149,6	3,2	4,9	0,6
Trier, krsfr. Stadt	103 888	3,7	887	47,6	48,8	50,0	50,5	2,6	5,2	0,9
Eifelkreis Bitburg-Prüm	95 219	-0,6	59	23,7	24,4	24,9	25,0	2,9	4,9	0,4
Trier-Saarburg, Landkreis	141 009	1,0	129	23,2	24,2	24,1	24,1	4,3	4,1	-0,2
Wallonie	3 456 775	1,8	205	940,3	967,9	997,9	nd	2,9	6,1	nd
Prov. Luxembourg (B)	264 084	3,2	59	70,2	72,3	73,5	nd	3,1	4,8	nd
Arlon, Arrondissement	56 392	4,0	178	17,7	18,4	18,4	nd	3,6	3,4	nd
Virton, Arrondissement	51 361	2,8	67	9,4	9,2	9,7	nd	-2,3	3,3	nd

* Lorraine, Population Zones d'emploi : 2006

** salariés assurés : Agence pour l'emploi Trèves

nd – non disponible / nicht verfügbar

Calculs IBA / OIE, source :

Population :

Sarre / Rhénanie-Palatinat : Statistiques démographiques périodiques

Lorraine : INSEE, Estimations localisées de population et Recensements de la population

Luxembourg : Population calculée par le STATEC

Wallonie : INS, Statistiques démographiques et recensements de la population

Salariés au lieu de travail

Sarre / Rhénanie-Palatinat : Agence fédérale pour l'emploi, salariés assurés, au 30 juin

Lorraine : INSEE, Emploi salarié localisé

Luxembourg : IGSS, Emploi salarié intérieur, moyenne annuelle

Wallonie : ONSS, Travailleurs par lieu de travail (travailleurs assujettis à la sécurité sociale), au 30 juin

Territoires de la phase empirique : données de référence (échantillon) - suite

Territoire	Chômage déclaré (non harmonisé)						
	Chômeurs 2005	Chômeurs 2008	Chômeurs 2009	Evolution du chômage 2005-2008	Evolution du chômage 2008-2009	Taux de chômage 2008	Taux de chômage 2009
	Nombre	Nombre	Nombre	%	%	%	%
Saarland	53 533	37 005	39 056	-30,9	5,5	7,3	7,7
Saarbrücken, Regionalverband	22 018	17 187	16 820	-21,9	-2,1	10,5	10,4
Merzig-Wadern, Landkreis	4 092	2 687	3 011	-34,3	12,1	5,2	5,7
Lorraine	130 850	106 237	130 299	-18,8	22,6	8,2	10,3
Meurthe-et-Moselle, Département	38 867	31 850	38 475	-18,1	20,8	7,7	9,6
Longwy, Zone d'emploi	4 438	3 686	4 735	-16,9	28,5	8,6	10,9
Moselle, Département	57 389	46 103	58 504	-19,6	26,9	8,1	10,5
Sarreguemines, Zone d'emploi	4 369	3 469	4 374	-20,6	26,1	7,0	8,8
Luxembourg, Grand-Duché	8 948	9 916	13 228	10,8	33,4	5,4	6,8
Rheinland-Pfalz	178 514	116 248	127 400	-34,9	9,6	5,6	6,1
Agentur für Arbeit Trier	16 130	10 845	11 963	-32,8	10,3	4,3	4,5
Trier, krsfr. Stadt	4 560	3 281	3 546	-28,1	8,1	6,6	6,8
Eifelkreis Bitburg-Prüm	2 539	1 527	1 755	-39,9	14,9	3,3	3,6
Trier-Saarburg, Landkreis	3 453	2 298	2 641	-33,4	14,9	3,2	3,5
Wallonie	266 978	243 861	252 344	-8,7	3,5	15,8	16,3
Prov. Luxembourg (B)	12 400	12 428	13 288	0,2	6,9	10,3	11,0
Arlon, Arrondissement	2 342	2 456	2 746	4,9	11,8	9,5	10,7
Virton, Arrondissement	2 194	2 311	2 504	5,3	8,4	10,4	11,2

nd – non disponible / nicht verfügbar

Calculs IBA / OIE, source :

Sarre / Rhénanie-Palatinat : Agence fédérale pour l'emploi (moyenne annuelle)

Lorraine : Ministère du travail - Pôle emploi ; Données brutes, DEFM catégorie A,B,C (nombre de chômeurs : moyenne annuelle ; taux de chômage : 4^e semestre)

Luxembourg : Administration de l'emploi

Wallonie : Ministère Fédéral de l'emploi et du Travail. Au-delà : FOREM. En Wallonie (y inclus la Communauté germanophone) : Le taux de demande d'emploi est le nombre total de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) divisé par la dernière estimation disponible de la population active (calculée par le Steunpunt WSE, moyenne 2008, pour l'IWEPS).

Territoires de la phase empirique : données de référence (échantillon) - suite

Territoire	Frontaliers entrants			
	2008	2009	Evolution 2005-2008	Evolution 2008-2009
	Nombre	Nombre	%	%
Saarland (au 30/06)	20 521	19 670	-3,8	-4,1
<i>dont originaires de France</i>	20 301	19 477	-3,6	-4,1
Saarbrücken, Regionalverband	11 902	11 401	-4,0	-4,2
<i>dont originaires de France</i>	11 742	11 283	-3,7	-3,9
Merzig-Wadern, Landkreis	885	852	-12,9	-3,7
<i>dont originaires de France</i>	863	824	-12,9	-4,5
Lorraine	nd	nd	nd	nd
Meurthe-et-Moselle, Département	nd	nd	nd	nd
Longwy, Zone d'emploi	nd	nd	nd	nd
Moselle, Département	nd	nd	nd	nd
Sarreguemines, Zone d'emploi	nd	nd	nd	nd
Luxembourg, Grand-Duché (au 31/03)	143 563	147 245	23,7	2,6
<i>dont originaires de France</i>	71 880	72 789	20,2	1,3
<i>dont originaires de Belgique</i>	37 033	37 681	18,8	1,7
<i>dont originaires d'Allemagne</i>	34 650	36 775	38,2	6,1
Rheinland-Pfalz (au 30/06)	6 569	6 921	12,2	5,4
<i>dont originaires de France</i>	5 134	4 965	3,2	-3,3
Stat. Region Trier	438	549	18,4	25,3
Trier, krsfr. Stadt	148	172	12,1	16,2
Eifelkreis Bitburg-Prüm	151	186	20,8	23,2
Trier-Saarburg, Landkreis	80	114	31,1	42,5
Wallonie* (au 30/06)	28 042	29 499	26,4	5,2
<i>dont originaires de France</i>	26 763	28 273	25,9	5,6
Prov. Luxembourg (B)	6 106	6 203	18,8	1,6
<i>dont originaires de France</i>	5 842	5 961	19,5	2,0
Arlon, Arrondissement	nd	nd	nd	nd
Virton, Arrondissement	nd	nd	nd	nd

* Y compris les frontaliers originaires des Pays-Bas ; nd – non disponible / nicht verfügbar

Calculs IBA / OIE, source :

Sarre / Rhénanie-Palatinat : BA (30/06)

Lorraine : non disponible / nicht verfügbar

Luxembourg : IGSS (31/03)

Wallonie : INAMI (30/06)

Territoires de la phase empirique : données de référence (échantillon) - suite

Territoire	Frontaliers sortants							
	Lieu de travail : Luxembourg				Lieu de travail : Allemagne			
	2008 (au 31/03)	2009 (au 31/03)	Evolution 2005-2008	Evolution 2008-2009	2008 (au 30/06)	2009 (au 30/06)	2005-2008	2008-2009
	Nombre	Nombre	i%	%	Nombre	Nombre	%	%
Saarland	6 616	7 156	55,5	8,2				
Saarbrücken, Regionalverband	634	692	84,8	9,1				
Merzig-Wadern, Landkreis	4 232	4 555	44,2	7,6				
Lorraine	68 606	69 584	19,2	1,4	20 498	19 693	-4,5	-3,9
Meurthe-et-Moselle, Département	19 333	19 609	17,1	1,4	nd	nd	nd	nd
Longwy, Zone d'emploi	14 531	14 738	16,1	1,4	nd	nd	nd	nd
Moselle, Département	47 613	48 291	19,6	1,4	20 323	19 525	-4,6	-3,9
Sarreguemines, Zone d'emploi	nd	nd	nd	nd	6 247	6 001	-2,5	-3,9
Luxembourg, Grand-Duché					205	230	12,0	12,2
Rheinland-Pfalz	25 141	25 406	35,5	1,1				
Stat. Region Trier	24 409	25 242	34,8	3,4				
Trier, krsfr. Stadt	5 580	5 991	40,6	7,4				
Eifelkreis Bitburg-Prüm	6 524	6 785	31,2	4,0				
Trier-Saarburg, Landkreis	10 687	10 835	32,0	1,4				
Wallonie	35 142	37 614	18,3	7,0	4 779	4 850	1,7	1,5
Prov. Luxembourg (B)	26 699	27 076	13,9	1,4	6	7	50,0	16,7
Arlon, Arrondissement	12 459	12 731	10,5	2,2	nd	nd	nd	nd
Virton, Arrondissement	6 403	6 364	12,0	-0,6	nd	nd	nd	nd

nd – non disponible / nicht verfügbar

Calculs IBA / OIE, source :

BA ; IGSS ; INSEE ; INAMI

3.2 Caractéristiques du placement de main-d'œuvre dans une perspective transfrontalière et actions nécessaires

3.2.1 Les organismes publics de placement de main-d'œuvre - structure

Décentralisation, souplesse et individualité – Renforcement des organismes publics de placement de main-d'œuvre dans le contexte transfrontalier

A l'exception du Luxembourg, le phénomène des marchés de l'emploi transfrontalier est, dans une perspective nationale, plutôt marginal dans tous les autres pays de la Grande Région. De ce fait, son rôle n'est que très secondaire pour la politique de l'emploi nationale et les organismes publics de placement. Pour les territoires de l'espace de coopération dans lesquels les flux de frontaliers entrants et sortants influent fortement sur la situation du marché de l'emploi, il en est bien sûr tout autrement. Toutefois, afin de pouvoir placer la politique d'action au niveau régional et local dans une perspective transfrontalière, il est important de déterminer dans quelle mesure l'organisation de la direction et le système de gestion des organismes publics de placement, avec leurs modèles dominants et le cadre légal qui leur est imposé, offrent des marges de manœuvre permettant une adaptation, axée sur les besoins et les problèmes, aux conditions et exigences spécifiques sur place. Concernant le processus de placement, la mise en place de relations clients davantage orientées sur les processus et obéissant à une approche exhaustive constituerait un aspect essentiel. Globalement, cela équivaldrait à la suppression des structures centralisées au profit d'un renforcement d'une décentralisation elle-même servie par des stratégies différenciées, localement et régionalement, permettant une orientation souple et individuelle des processus de placement en fonction des besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises. Dans le cadre du projet OPTI-MATCH, les quatre systèmes nationaux d'administration de l'emploi et de placement de main-d'œuvre ont donc également été examinés plus en détail sous cet angle. Il en est ressorti que, s'agissant du placement transfrontalier, tous les systèmes présentent des faiblesses structurelles spécifiques. Etant donné toutefois que les administrations de l'emploi de l'ensemble des pays de la Grande Région se trouvent actuellement dans un processus – plus ou moins avancé – de restructuration, il est difficile ici de porter un jugement définitif.

L'exemple des régions allemandes : « Nos critères de gestion [au niveau national] sont le budget et la réalisation des objectifs. C'est à nous ensuite de savoir comment faire. Bien sûr, il faut rendre des comptes, mais je pense que c'est le prix à payer pour la décentralisation de la compétence. »

Dans l'ensemble, c'est néanmoins le système allemand qui, d'un point de vue structurel, semble actuellement le plus à même d'offrir une liberté d'action décentralisée permettant, au moins en principe, d'affronter les enjeux spécifiques du placement de main-d'œuvre transfrontalier dans le cadre de la politique d'action locale. La restructuration de l'agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*) principalement opérée en 2005 dans le cadre des réformes « Hartz » avait ainsi pour objectif principal de mettre en place un « prestataire moderne sur le marché de l'emploi », optimisant le placement de main-d'œuvre entre l'offre et la demande. Cela représentait notamment une rupture avec les pratiques de l'agence fédérale pour l'emploi, la « culture de décret » jusque là prédominante, avec ses

instructions fermes adressées par les centrales aux agences locales, étant remplacée par une gestion conséquente des objectifs à tous les niveaux. Celle-ci repose sur un système de contrôle différencié priorisant une gestion renforcée des objectifs, l'emploi des ressources obéissant à des principes de résultat et d'efficacité économique. Aux fins de définir les objectifs respectifs et leur opérationnalisation, il est indispensable d'étendre les libertés décentralisées. La mise en œuvre au plan régional de la politique de l'emploi intervient en effet dans les territoires relevant des agences respectives. En dépit de toutes les réserves et critiques dont fait l'objet le contrôle omniprésent, axé sur les chiffres et extrêmement complexe, les agences pour l'emploi bénéficient en principe d'une marge de manœuvre leur permettant de prendre davantage en considération les conditions spécifiques et les particularités dans l'organisation concrète de leur travail sur place. Cela signifie également qu'un aspect tel que le marché de l'emploi transfrontalier est susceptible d'être intégré à la politique d'action respectivement menée. En fonction de la situation générale sur le marché de l'emploi et du volume de confluence entre l'offre et la demande d'emplois par-delà les frontières, les stratégies locales divergent, ce qui se répercute jusqu'au niveau de l'activité concrète de placement. De l'avis de nos interlocuteurs dans le cadre des entretiens d'experts, il semblerait qu'en matière d'autonomie décentralisée, les activités de placement axées sur les employeurs bénéficient d'une marge de manœuvre un peu plus importante, alors que celles portant sur les salariés sont davantage structurées par des impératifs revêtant la forme de programmes d'action. Les interventions transfrontalières sont quant à elles partiellement réservées à certains acteurs (p. ex. les conseillers EURES).

3.2.2 Conditions générales et nature du placement de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi transfrontalier

Le placement de main-d'œuvre transfrontalier est une forme à part du placement transnational...

La libre circulation dont bénéficient les citoyens de l'UE, la liberté d'établissement qui leur est légalement garantie et les structures ouvertes du grand marché intérieur constituent le fondement juridique d'un développement, indépendamment des frontières nationales quant à la forme, de l'offre et de la demande d'emplois. La mobilité du travail au sein de l'UE est à cet égard possible dans deux contextes différents. Il y a, d'un côté, les marchés de l'emploi régionaux transfrontaliers se situant aux frontières intérieures de l'UE. Comme dans le cas de la Grande Région, ils sont principalement marqués par une mobilité quotidienne des travailleurs frontaliers sur un espace réduit, les opportunités s'offrant sur le marché de l'emploi du pays voisin étant mises à profit tout en conservant la résidence dans la patrie d'origine. D'un autre côté, le marché de l'emploi européen considéré dans sa globalité se caractérise par des mouvements migratoires de travailleurs généralement hautement qualifiés sur de longues distances qui – contrairement au marché de l'emploi transfrontalier – sont non seulement relativement complexes à planifier et à réaliser, mais vont généralement de pair avec un transfert du domicile sur le lieu de travail à l'étranger. Certes, ces deux formes de mobilité transfrontalière sont déterminées par des facteurs similaires, voire identiques, au regard de leurs caractéristiques économiques, systémiques et socioculturelles.⁹³ Les manifestations y étant liées et leur impact sur les structures de la

⁹³ Dans le détail : dimension économique : différences conjoncturelles, déséquilibres du marché de l'emploi, différences de revenus ; dimension systémique : systèmes économiques, différences dans les systèmes

mobilité concrètement réalisée sont toutefois profondément différents. En conséquence, la mobilité du travail régionale transfrontalière à une échelle géographique réduite ne constitue nullement le stade précédant la mobilité internationale à grande distance. Il s'agit bien davantage d'une forme bien spécifique, avec ses propres fonctionnements, sans lien de cause à effet avec une mobilité principalement marquée par la migration.⁹⁴

Nature de la mobilité transnationale et transfrontalière Similitudes et différences

	Marché de l'emploi régional transfrontalier (navette quotidienne)	Marché de l'emploi européen transnational (déménagement)
Dimension économique <ul style="list-style-type: none"> ▶ Différences conjoncturelles ▶ Déséquilibres du marché de l'emploi ▶ Différences de revenus 	Importance moyenne à grande <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise à profit des opportunités du marché de l'emploi dans le pays voisin tout en conservant sa résidence ▶ Possibilité de réagir avec souplesse aux variations de rémunération transfrontalières 	Très grande importance <ul style="list-style-type: none"> ▶ Les tendances à l'internationalisation de l'économie sont un moteur décisif pour la mobilité internationale ▶ Marchés de l'emploi internes des entreprises internationales
Dimension systémique <ul style="list-style-type: none"> ▶ Systèmes économiques ▶ Différences dans les systèmes fiscaux et d'assurance sociale ▶ Législation du travail et droit de séjour 	Grande importance <ul style="list-style-type: none"> ▶ La mise à profit des différences de fiscalité entre lieu de résidence et de travail permet de percevoir d'importants montants nets ▶ Les différences au niveau de l'assurance sociale, des systèmes éducatifs et de placement de main-d'œuvre peuvent considérablement gêner la mobilité 	Importance faible à moyenne <ul style="list-style-type: none"> ▶ Lieu de travail = lieu de résidence, donc un seul système ▶ Dans les marchés de l'emploi internes des entreprises, les obstacles systémiques à la mobilité sont relativement peu nombreux
Dimension socioculturelle <ul style="list-style-type: none"> ▶ Changement d'espace culturel ▶ Langues, cultures d'entreprise et de travail différentes ▶ Réseaux sociaux 	Très grande importance <ul style="list-style-type: none"> ▶ Connaissance impérative de la langue du voisin ▶ Les préjugés et l'ignorance sont considérables, justement dans les régions frontalières, et ont pour conséquence des problèmes de communication ▶ La connaissance personnelle et concrète du pays voisin est en général une condition indispensable à la mobilité 	Grande importance <ul style="list-style-type: none"> ▶ L'anglais utilisé comme langue véhiculaire dans les entreprises internationales ▶ Les différences nationales dans la culture d'entreprise et les problèmes linguistiques sont toutefois également déterminants au quotidien ▶ Réintégration problématique des expatriés

D'après Janssen / Woltering 2004, *ibid.*, p.189/190.

... avec ses propres fonctionnements et besoins d'action

En principe toutefois, l'administration du travail gère le marché de l'emploi transfrontalier situé deux kilomètres derrière la frontière de la même manière que le marché de l'emploi mille kilomètres plus loin. C'est pourtant une erreur. Cela reviendrait en effet à traiter deux situations de vie différentes avec les mêmes instruments. Les concepts et procédés qui ont été développés pour le placement de main-d'œuvre international ne peuvent être appliqués à l'identique au marché de l'emploi transfrontalier se déroulant sur un espace réduit. Le placement transfrontalier ne peut donc être abordé de la même manière que le placement

fiscaux et d'assurance sociale, législation du travail, droit de séjour ; dimension socioculturelle : changement d'espace culturel, langues, cultures d'entreprise et du travail différentes, réseaux sociaux (voir Janssen, M : / Woltering, M. : Grenzüberschreitende regionale Arbeitsmärkte als Katalysatoren der Internationalisierung ? In : Hönekopp, Elmar not. (Ed.) : Internationalisierung der Arbeitsmärkte. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 282), Nuremberg 2004, p. 183-208).

⁹⁴

Voir *ibid.*

transnational. A la base d'un marché de l'emploi transfrontalier se trouve la volonté de perméabiliser les frontières nationales dans leur contexte régional et local immédiat, de façon à permettre aux travailleurs d'habiter d'un côté de la frontière et d'exercer leur profession de l'autre. Les potentiels d'une région frontalière peuvent ainsi être mieux exploités. Pour de nombreux salariés concernés, il aurait le cas échéant été plus problématique et plus malaisé de trouver un emploi dans leur propre pays, avec, en plus, des distances supérieures à couvrir chaque jour. En dépit de leur mobilité qui les fait rejoindre le pays voisin presque quotidiennement et leur impose les différences de système, notamment en matière de fiscalité et de législations du travail et sociale – avec tous les avantages et tous les inconvénients y étant liés –, ils peuvent conserver leur environnement social habituel sur leur lieu de résidence.

Un placement transnational, en revanche, est synonyme de changements profonds dans les conditions de vie du salarié migrant : non seulement, il trouve un emploi à l'étranger, mais modifie aussi son centre de vie et restructure fondamentalement son environnement social, économique et juridique. La portée d'une telle décision est bien plus significative et le processus décisionnel qui la précède, beaucoup plus complexe. Par contre, un placement dans le contexte d'un marché de l'emploi transfrontalier tel que la Grande Région diffère peu, dans le fond, d'un placement national, c'est-à-dire à l'intérieur d'un même pays, – à ceci près que par local, on entend ici à la fois le territoire national jusqu'à la frontière et un certain périmètre au-delà. Du point de vue du salarié, l'orientation de son centre de vie ne se trouve pas fondamentalement modifiée lorsqu'il choisit un emploi juste derrière la frontière nationale. Au contraire, le marché du travail transfrontalier accroît ses chances de trouver un poste adéquat, voire sur mesure. De la même manière, les entreprises disposent d'un potentiel bien plus important pour couvrir leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée. Ainsi le marché de l'emploi transfrontalier et, par voie de conséquence, le placement au-delà de la frontière constitue-t-il un instrument important d'annihilation de l'effet séparateur des frontières nationales. Sur un marché de l'emploi grand-régional comptant plus de 200 000 frontaliers, le placement transfrontalier devient progressivement la règle.

Mobilité transfrontalière et conditions juridiques générales des organismes publics de placement de main-d'œuvre...

Bien que les frontaliers se trouvent, au regard de la forme, sur un pied d'égalité et en dépit de l'objectif politique déclaré de promouvoir la mobilité au sein de l'Union européenne, le marché de l'emploi transfrontalier, avec ses problématiques et ses exigences spécifiques, doit, au quotidien, encore faire face à de nombreux obstacles. D'un point de vue individuel et institutionnel, des difficultés se posent tout particulièrement du fait de la confrontation d'espaces juridiques nationaux différents dans la région frontalière. Les systèmes de placement des diverses régions, reposant sur le droit national respectif, ne font pas d'exception ici. Certes, la libre circulation dont bénéficient les ressortissants de l'UE, leur liberté d'établissement légalement garantie et les structures ouvertes du grand marché intérieur fournissent le cadre juridique pour un développement de l'offre et de la demande d'emplois affranchi des frontières nationales. Bien sûr, le principe est acquis, mais ce n'est justement qu'un principe. Dans la pratique quotidienne en effet, la mission générale dévolue à l'administration publique de l'emploi, à savoir justement le « placement de main-d'œuvre », se rapporte dans un premier temps au champ d'application de la législation nationale, c'est-

à-dire au territoire de l'Etat respectif. Pour les organismes concernés, cela signifie : « *priorité au marché local* ».

...Contradictions et enjeux dans le quotidien du marché de l'emploi de la Grande Région...

Dans une perspective transfrontalière, les différents systèmes de placement de main-d'œuvre se heurtent ainsi à des incompatibilités qui, dans le contexte d'un processus d'intégration européen s'accroissant pour atteindre, en 2011, un nouveau palier en matière de libre circulation des salariés, présentent des caractères quasi antinomiques. Alors que pour les travailleurs de la Grande Région, la mobilité transfrontalière relève d'un vécu dans lequel les frontières nationales perdent progressivement de leur signification au quotidien, ces dernières demeurent bien réelles dans le domaine du placement de main-d'œuvre. Cela s'exprime principalement par le fait que les organismes publics de placement agissent dans le cadre de leur mission légale respective et pour le compte de leurs clients qui sont également leurs cotisants. Pour la Grande Région, de par sa situation au cœur de l'Europe et sa spécificité de premier marché de l'emploi transfrontalier de l'UE, cela signifie que les différents acteurs du placement public de main-d'œuvre ont en partie les mains liées. Cela ne concerne pas uniquement le placement *stricto sensu*, mais également les aides et les outils dont dispose la politique active de l'emploi au plan régional et local, notamment sous la forme de primes d'insertion.

...Un exemple tiré du quotidien : « Les aides publiques et les mesures de soutien s'arrêtent généralement à la frontière. »

L'exemple d'un Français ayant créé son entreprise au Luxembourg le démontre. Dans le cadre de l'augmentation du personnel, un poste est à pourvoir. L'entrepreneur contacte donc, dans un premier temps, l'ADEM, l'administration de l'emploi luxembourgeoise, qui n'est toutefois pas en mesure de lui fournir un candidat adéquat. Il s'adresse ensuite à un agent du Pôle Emploi de son pays d'origine, lui demande de trouver un frontalier présentant le profil requis en Lorraine - ce qui advient sans difficulté. Simultanément, il souhaiterait toutefois obtenir une aide financière au titre de ce poste nouvellement créé. Etant donné que son entreprise est implantée au Luxembourg, il est en principe en droit de bénéficier d'une subvention de l'ADEM en liaison avec le recrutement de collaborateurs. La personne à embaucher résidant toutefois à l'étranger, l'aide à la réinsertion attribuée aux demandeurs d'emploi habitant au Luxembourg lui est refusée. En même temps, il lui est impossible, du fait de son statut d'entrepreneur, et malgré sa nationalité française, de bénéficier des subventions de la part de Pôle Emploi, son entreprise et son domicile se trouvant en effet au Luxembourg.

EURES Transfrontalier comme passerelle entre voisins dans un système de placement de main-d'œuvre axé sur les marchés nationaux

Dans ce contexte, les conseillers d'EURES-Transfrontalier tiennent un rôle essentiel d'intermédiaires dans les régions frontalières. Leur mission consiste explicitement à faciliter la mobilité sur le marché de l'emploi européen. A cet égard, EURES-T occupe une place particulière sur l'important marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région. A cet égard, le réseau EURES au sein duquel les administrations du travail sont représentées aux

côtés des partenaires sociaux - syndicats et groupements patronaux, par exemple - constitue notamment un lien de premier ordre entre les autorités de gestion au niveau régional et national. Toutefois, dans un espace frontalier tel que la Grande Région qui, avec plus de 200 000 travailleurs frontaliers, représente le marché de l'emploi transfrontalier le plus important et le plus dense de l'UE, le conseil et le placement transfrontaliers ne peuvent que difficilement se concentrer, pour les salariés comme pour les employeurs, sur quelques conseillers EURES seulement – d'autant que dans la philosophie d'EURES, le placement de main-d'œuvre s'insère dans une offre bien plus étendue et différenciée de prestations d'information et de conseil.

Par rapport à de nombreuses régions frontalières européennes, la Grande Région occupe une place à part. Le nombre des travailleurs frontaliers suffit en effet à lui conférer un caractère unique et quasi incomparable. La mobilité transfrontalière revêt un grand nombre d'aspects différents dont le placement n'est qu'une facette. Au nombre des champs d'activité et des offres de services nécessaires des conseillers EURES sur le terrain figurent ainsi en particulier le conseil et le soutien individuels aux fins de supprimer les nombreux obstacles à la mobilité résultant en partie des situations et systèmes juridiques nationaux différents. Les frontaliers résidant dans un pays et travaillant dans un autre pays, situé au-delà de la frontière nationale, ils sont susceptibles, au quotidien, de se heurter sans cesse à de nouvelles difficultés juridiques, administratives, fiscales ou autres. A cela s'ajoute l'hétérogénéité du marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région qui, en regard de ses conditions d'ensemble, de ses fonctionnements et de la structure de ses intervenants dans les différentes unités territoriales, est extrêmement variable autant au niveau régional qu'à une échelle géographique plus limitée. Les procédures et les outils employés doivent en conséquence être spécifiquement définis.

3.2.3 Aspects sélectionnés pour un processus de compatibilité transfrontalier efficace

Un placement de main-d'œuvre transfrontalier davantage ancré dans les structures publiques du marché de l'emploi de la Grande Région

Afin de prendre en considération les particularités, l'hétérogénéité et l'étendue du marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région et de mettre en place, dans la pratique quotidienne, des approches et des concepts efficaces pour une meilleure harmonisation de l'offre et de la demande au-delà des frontières, il est par conséquent nécessaire d'ancrer plus profondément dans les structures publiques les procédures et outils requis pour le placement transfrontalier. De ce point de vue, EURES-Transfrontalier est sans doute un instrument très important, mais non le seul. Les administrations publiques du travail devraient elles aussi offrir davantage d'opportunités transfrontalières institutionnellement soutenues et, surtout, juridiquement garanties. Toutefois, dans les diverses régions, l'on se heurte ici à nouveau très rapidement aux incompatibilités des différents systèmes de placement conçus dans une perspective exclusivement nationale – une problématique également rencontrée dans le cadre du projet OPTI-MATCH. Afin d'optimiser les processus de compatibilité sur le marché de l'emploi de la Grande Région, il faut bien entendu disposer d'une base commune permettant cette optimisation. Au plan juridique, l'on se situe toutefois ici sur un terrain en partie très instable. Il en résulte que les acteurs du placement de main-

d'œuvre se voient quotidiennement confrontés à un grand nombre de problèmes faisant qu'au final, les agences pour l'emploi ne peuvent une fois encore compter que sur leurs propres contacts personnels. Le succès ou l'échec d'un placement transfrontalier sont à cet égard moins l'expression d'un système ou d'une procédure qui fonctionnent que le résultat d'un engagement individuel.

Le placement transfrontalier actuellement assuré grâce à l'engagement et aux connaissances de quelques-uns

Lorsqu'un poste vacant est pourvu, le degré d'implication des organismes de placement publics est en principe très variable. C'est d'autant plus vrai pour le placement transfrontalier qui se caractérise traditionnellement par des modes de recrutement informels et des initiatives personnelles. Dans le cas du marché de l'emploi luxembourgeois justement, principale destination des frontaliers de la Grande Région, la recherche individuelle et le recrutement destiné à pourvoir des postes vacants étaient, durant des années, fortement marqués par les recommandations personnelles, le bouche-à-oreille ou les candidatures spontanées.⁹⁵ Sur un tel marché de l'emploi transfrontalier - relevant plutôt d'actions isolées - , il n'est pas étonnant que, pour ce qui concerne le placement de main-d'œuvre également, l'engagement de quelques agents individuels avec leurs informations et leurs contacts personnels de l'autre côté de la frontière constitue aujourd'hui encore largement la base du succès d'un recrutement transfrontalier. A cet égard, le marché de l'emploi transfrontalier est actuellement un marché très individualisé.

Ce constat reflète également le fait que, malgré la libre circulation des travailleurs dans toute l'Europe et les conventions afférentes conclues au niveau national ou communautaire, notamment dans le contexte transfrontalier, il subsiste toujours des obstacles à la mobilité professionnelle transfrontalière imposant des limites strictes à l'action du placement public, lui aussi, et justement, fondé sur des structures juridiques nationales. Il apparaît clairement ici que dans la Grande Région, l'on se trouve confronté à une situation mettant en présence les frontières extérieures de quatre Etats nationaux avec des espaces linguistiques, culturels et juridiques différents. Dans l'optique du placement de main-d'œuvre, cela signifie qu'il existe certes un grand nombre de réglementations différenciées au niveau national et local, mais qui, dans leur fonctionnement au quotidien, ne prennent pas en considération l'aspect du placement transfrontalier. Et ainsi, au niveau des organismes de placement publics, la recherche d'emploi et le recrutement transfrontaliers relèvent-ils pour l'instant de

⁹⁵ Sur le marché de l'emploi luxembourgeois justement, principal pôle d'attraction pour la mobilité transfrontalière des travailleurs au sein de la Grande Région, les organismes publics de placement tels qu'on les connaît dans les autres composantes régionales, ne jouaient qu'un rôle de second plan en matière de recrutement. Dans le sillage de la crise économique et financière, un net changement est intervenu à cet égard étant donné que les structures correspondantes sont davantage sollicitées, notamment par le biais des instruments nationaux de promotion de l'emploi. Du fait que de toutes nouvelles actions sont ainsi requises, les processus de restructuration de l'ADEM depuis longtemps en cours sont accélérés et en partie réorientés. La réforme de l'ADEM a pour objectif d'axer davantage l'administration publique du travail sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la simplification du processus de compatibilité. Voici ce que déclarait le Ministre du travail, de l'emploi et de l'immigration au sujet des aspects de l'organisation interne de la réforme de l'ADEM en juin 2010 : « L'administration de l'emploi, dans la ligne d'une tradition qui était celle d'un pays qui ne souffrait guère d'un niveau de chômage élevé, était organisée et gérée comme une administration traditionnelle, ce qui pouvait conduire à des procédures (par exemple d'accueil des demandeurs d'emploi ou de relations avec les employeurs) perçues souvent à juste titre par ses utilisateurs comme excessivement bureaucratiques et insuffisamment tournées vers les « consommateurs » ou « clients » que sont ses usagers, demandeurs d'emploi ou employeurs. »
(voir http://www.adem.public.lu/publications/communiques/reforme_interne_adem.pdf)

l'engagement individuel de quelques-uns. Dans un tel contexte, l'on pourrait penser que, pour les agences de placement privées justement qui, de par leur organisation et leur mode de travail, peuvent réagir avec davantage de souplesse, il y aurait là un champ d'activité intéressant. Les résultats de notre enquête ne permettent toutefois pas de le confirmer. Au-delà du secteur du travail intérimaire et temporaire, les agences privées ne sont guère actives dans le domaine du placement de main-d'œuvre transfrontalier. Ce sont principalement de petits prestataires locaux qui mettent à profit de manière tout à fait ciblée leurs contacts personnels, en partie entretenus de longue date, avec certains acteurs / clients de l'autre côté de la frontière pour un placement efficace, créant ainsi une niche économique pour eux-mêmes. Globalement, le placement de main-d'œuvre transfrontalier reste ainsi un champ d'action très individuel, autant au niveau public que privé, reposant sur les contacts personnels.

Davantage de transparence pour une meilleure harmonisation transfrontalière de l'offre et de la demande

Dans le contexte du placement de main-d'œuvre transfrontalier, il est indispensable de posséder des connaissances détaillées de la situation du marché de l'emploi ainsi que de la structure et de l'organisation du placement de main-d'œuvre de l'autre côté de la frontière. Etant donné que le placement transfrontalier est, en grande partie, assuré par quelques rares acteurs mettant à profit leurs contacts personnels, ce sont eux aussi qui détiennent le savoir sur la situation du marché de l'emploi local de l'autre côté de la frontière. Les contacts personnels des acteurs dans le pays voisin préparent ainsi traditionnellement la voie à une relation d'échange transfrontalière qui, au sens propre, ouvre des portes et jette des ponts par-dessus les frontières. Considérant la dimension et la dynamique de développement du marché de l'emploi transfrontalier, il est toutefois nécessaire, aux fins de garantir et d'accroître le bon niveau de l'acquis, de dissocier davantage ces processus d'échange de la qualité et de l'intensité des contacts personnels. Afin que ces processus d'échange ne reposent pas uniquement sur l'engagement personnel et les épaules de quelques-uns, il y aurait lieu d'établir la transparence sur la base de processus d'échange institutionnalisés entre les structures de part et d'autre de la frontière. Une telle procédure garantirait au demeurant que les acteurs respectivement compétents puissent disposer rapidement des informations requises pour un placement efficace. Par ailleurs, les principaux intervenants jusqu'à présent impliqués dans ce processus seraient ainsi soulagés.

Abondant dans ce sens, les interlocuteurs ont de multiples façons exprimé, dans le cadre de l'enquête, le souhait de développer une procédure éprouvée d'échange d'informations standardisé par-delà la frontière. Celle-ci reposera sur les contacts transfrontaliers individualisés déjà établis et fournira des informations sécurisées sur les offres et les demandes d'emplois, d'une part, ainsi que sur les structures institutionnelles et les interlocuteurs, d'autre part. Il est par ailleurs apparu, lors des entretiens, que ce problème de transparence ne se limite pas aux informations effectivement disponibles. Il faut aussi que celles-ci parviennent à la bonne personne qui doit à son tour se trouver en mesure de les apprécier correctement et de les comprendre. L'on souhaiterait davantage d'expériences concrètes de la situation réelle du marché de l'emploi derrière la frontière, celle-ci étant exprimée autrement qu'en chiffres. A cet égard, il faut pouvoir disposer d'offres de formations continues plus ciblées, plus adaptées et, si possible, transfrontalières. L'on

pourrait p. ex. envisager des formations en tandem telles qu'elles sont déjà pratiquées avec succès dans d'autres domaines au sein de la Grande Région. Demander davantage de transparence, c'est automatiquement réclamer une formation et une formation continue appropriée des acteurs du placement de main-d'œuvre dans le secteur transfrontalier. En même temps, ce besoin spécifique indique une fois encore que le placement de main-d'œuvre transfrontalier représente un champ d'action autonome qui est sans rapport avec les exigences du placement de main-d'œuvre transnational dont il se distingue clairement.

Le problème particulier des qualifications : diplômes ou compétences

Dans ce contexte, l'absence de transparence autant en matière de profil de compétence du demandeur d'emploi que de profil d'exigence du poste à pourvoir de l'autre côté de la frontière représente un problème particulier : « *Un employeur ne peut pas connaître avec précision le bagage du candidat et le candidat n'est pas certain que ce qu'on attend de lui correspond bien à ses compétences.* » La conséquence en est que dans le passé, de nombreux frontaliers n'exerçaient pas le métier appris, mais d'autres activités, correspondant souvent à un niveau de qualification inférieur. A cela s'ajoutent l'évolution constante des qualifications et les nouvelles formes de travail.⁹⁶ De moins en moins souvent, les *curriculum vitae* sont linéaires, sans « trous ». De la même manière, les certificats et les diplômes perdent progressivement de leur importance dans le contexte de l'apprentissage durant la vie entière. Ne reflètent-ils pas en effet statiquement l'état d'une formation suivie dans le passé et non la situation actuelle de compétences acquises ?

En conséquence, un profilage adéquat constitue un point de départ incontournable pour un processus de placement efficace ; c'est de cette manière seulement qu'il pourra être procédé à une harmonisation appropriée de l'offre et de la demande au sens d'une intégration durable. Les processus de placement transfrontaliers sont d'autant plus concernés. Ainsi la visibilité des compétences est-elle essentielle pour évaluer le rôle de la formation et de la reconnaissance des diplômes dans le succès des processus de placement. Pour un placement adéquat, notamment au-delà des frontières nationales, il y a par conséquent lieu de déterminer une échelle de comparaison transparente. L'on pourrait ainsi commencer par établir la transparence au niveau des classifications usuelles des professions et diplômes de part et d'autre des frontières.

Dans le quotidien du marché de l'emploi transfrontalier, les employeurs s'attaquent de plus en plus aux problèmes évoqués en se référant toujours davantage aux compétences réelles des candidats et moins aux certificats et diplômes présentés. Que les compétences aient été acquises en bonne et due forme, dans le cadre d'un apprentissage ou d'une formation universitaire, ou de manière informelle, c'est-à-dire qu'elles sont par exemple le résultat d'une expérience professionnelle longue de plusieurs années ou d'un intérêt privé, est de plus en plus secondaire. De la même manière, dans le contexte de la mobilité du marché de l'emploi transfrontalier, les compétences sociales et interculturelles ne cessent de gagner en importance.

⁹⁶ Voir à ce propos les rapports ci-dessous concernant les deux thèmes transversaux « La flexicurité et les nouvelles formes de travail - Etude comparative pour la Grande Région » et « Besoins et évolutions en matière de qualifications dans un contexte transfrontalier ».

Tout à fait dans le sens de l'apprentissage durant la vie entière, des connaissances et des compétences variées sont acquises à la fois dans le cadre de l'activité professionnelle et des loisirs. Celles-ci ne font toutefois l'objet d'aucune attestation. A cet égard, différents procédés ont récemment été développés pour aider à tirer profit des compétences informelles, autant dans le but de renforcer et de préciser son propre profil de compétences (Profilpass⁹⁷) que, d'une manière bien plus large, pour obtenir la reconnaissance de ces compétences informelles comme équivalant à celles acquises dans un cadre formel. Ainsi le concept français de la V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience⁹⁸) contribue-t-il à exploiter les compétences informelles également à un niveau formel.

3.2.4 Perspectives d'un marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région

Suppression des obstacles légaux dans le domaine du placement transfrontalier – un champ d'action de la « Task Force Frontaliers dans la Grande Région »

La Grande Région se situe à la jonction des frontières extérieures de quatre états nationaux, et donc de quatre espaces juridiques différents. Les dispositions nationales n'étant axées que sur leurs territoires d'application respectifs, l'on se rend régulièrement compte dans la pratique que leurs effets peuvent individuellement désavantager les frontaliers qui évoluent, en tant que salariés et résidents, dans deux systèmes juridiques différents. Les divers systèmes de placement de main-d'œuvre des régions, reposant sur leurs juridictions nationales respectives, ne font pas exception ici. Il en résulte des obstacles pour le placement transfrontalier qui, à l'échelon régional et local, ont jusqu'à présent pu être surmontés avant tout grâce à l'engagement individuel de quelques-uns. Dans le contexte transfrontalier, les effets des différences dans les systèmes juridiques actuels constituent aujourd'hui encore *de facto* une barrière juridique pour le placement public lui-même fondé sur les législations nationales et leurs champs d'application. Une ouverture dans le système des dispositions juridiques en vigueur est donc nécessaire.

Dans ce contexte, il faudrait pouvoir disposer d'une interface entre les décideurs nationaux et régionaux, prenant cette problématique à bras-le-corps, formulant des propositions de solutions applicables et sensibilisant les législateurs responsables en conséquence. Ainsi, dans la Grande Région, la « Task Force frontaliers » – inspirée d'un projet pilote de l'Euregio Meuse-Rhin – est en cours de constitution. A la manière d'une agence de coordination, elle est appelée à développer des solutions transfrontalières.

Coopération et concurrence sur le marché de l'emploi de la Grande Région

La pratique quotidienne et l'organisation du placement de main-d'œuvre frontalier ne se voient pas uniquement confrontées à des questions juridiques non résolues et qui constituent un frein à la coopération entre les acteurs. Il faut tenir compte également du fait que, dans le sillage du développement dynamique et durable du marché de l'emploi transfrontalier, des pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont apparues dans certaines composantes régionales. Cela concerne en particulier des territoires frontaliers situés dans

⁹⁷ Voir : <http://www.profilpass-online.de/>.

⁹⁸ Voir : <http://www.vae.gouv.fr/>.

le bassin de recrutement du marché de l'emploi luxembourgeois qui, en raison des conditions salariales et de travail intéressantes, exerce toujours un très grand attrait sur les travailleurs mobiles. Dans la région de Trèves, où le nombre des frontaliers en direction du Luxembourg ne cesse de croître depuis des années, cela génère une situation ambivalente : d'un côté, la proximité du Grand-Duché a permis d'améliorer durablement la situation sur le marché de l'emploi dans l'ensemble de la région. Considéré sur le long terme, un ancien territoire en crise, excentré, s'est transformé en une vingtaine d'années, grâce aux opportunités qui se sont présentées, parallèlement à l'exploitation active de ses propres potentiels endogènes, du fait de l'interpénétration transfrontalière des marchés de l'emploi et de l'économie, en une région prospère qui peut se targuer, même en période de récession, d'excellents chiffres de l'emploi. D'un autre côté, les entreprises locales, et tout particulièrement les petites PME et les établissements artisanaux, rencontrent de plus en plus de difficultés pour recruter, ou pour conserver, des personnels appropriés. La main-d'œuvre qualifiée bénéficiant d'une bonne formation, notamment, privilégie en effet le site luxembourgeois en raison des avantages financiers qu'il offre. Cette « fuite des cerveaux » peut actuellement encore être en grande partie compensée grâce à des efforts de formation et de formation continue ; par ailleurs, il peut en résulter de nouvelles chances sur le premier marché de l'emploi, justement pour des travailleurs moins qualifiés. Simultanément, ce type d'évolutions locales crée des niches intéressantes dans lesquelles les agences de placement privées peuvent s'affirmer grâce à leur savoir-faire local spécifique.

La situation ici décrite qui – de façon similaire, mais avec des accents en partie différents – s'observe également dans d'autres territoires frontaliers situés dans la zone d'influence du marché de l'emploi luxembourgeois est en même temps source de difficultés pour les organismes de placement publics respectifs : étant donné que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée actuellement constatées ne gênent pas encore, en règle générale, l'activité économique, les possibilités offertes par le marché de l'emploi transfrontalier ont un effet positif et constituent, au sens d'une situation gagnant-gagnant, une chance pour l'ensemble de la région. Du côté des salariés, les clients adoptent eux aussi un comportement conforme au marché et agissent de manière rationnelle en exerçant leur activité là où ils bénéficient de la plus grande contrepartie et des conditions les plus intéressantes pour leur travail. Pourtant, il est difficile de faire admettre cela aux entreprises concernées sur place, des entreprises qui ne trouvent pas de candidats appropriés pour les postes qu'elles proposent, voire perdent des personnels qualifiés compétents qu'elles ont généralement elles-mêmes formés au profit d'entreprises de la région frontalière voisine – d'autant plus qu'elles ont également recours aux services du placement de main-d'œuvre en qualité de client et de cotisant, escomptant de ce fait une prestation en conséquence.

D'une manière générale, il faut partir du principe qu'avec l'interpénétration croissante des marchés de l'emploi transfrontaliers, les conditions de part et d'autre de la frontière s'uniformiseront davantage à moyen terme. La question de l'attrait des postes et des entreprises sur place deviendra ainsi un critère de plus en plus important pour le choix de l'emploi et le succès du processus de placement. Dans ce contexte, la rémunération ne constituera qu'un aspect parmi d'autres - tels que l'agencement du temps de travail, la compatibilité de la vie familiale et de la vie professionnelle, pour n'en citer que deux. De nombreuses possibilités de structures individuelles sont ici offertes. Les petites et moyennes entreprises implantées dans l'espace frontalier pourront ainsi elles aussi s'affirmer avec

succès dans un marché de l'emploi fortement concurrentiel. A cet égard, les organismes de placement de main-d'œuvre de toutes les composantes de la Grande Région se voient confrontés à des problèmes similaires qu'ils ne pourront au final résoudre que conjointement. De ce point de vue, une organisation ciblée et un soutien du placement de main-d'œuvre transfrontalier peuvent représenter une première étape vers une exploitation résolument tournée vers l'avenir des ressources et potentiels communs de la Grande Région. De cette logique résulte la nécessité d'un suivi transfrontalier commun de la main-d'œuvre dans la Grande Région.

4. Besoins et évolutions en matière de qualifications dans un contexte transfrontalier

Ce rapport thématique effectué dans le cadre du projet OPTI-MATCH entend donner un aperçu : (1) des dispositifs existants dans la Grande Région (Lorraine, Grand-Duché de Luxembourg, Sarre, Rhénanie-Palatinat, Province de Luxembourg, Communauté germanophone de Belgique) en matière d'anticipation des besoins d'emplois et de qualifications, (2) des sources d'information dont les acteurs du processus d'appariement sur le marché de l'emploi (services publics de l'emploi et agences d'intérim) font usage et (3) des besoins en matière de qualifications qu'ils identifient sur leur champ de compétence. Il s'inscrit dans le cadre du projet OPTI-MATCH qui s'attache à étudier le fonctionnement du marché du travail transfrontalier dans la Grande Région.

Un marché de l'emploi transfrontalier

Une spécificité saillante du marché du travail dans la Grande Région est le grand nombre de travailleurs frontaliers. Principalement, le Grand-Duché de Luxembourg, mais aussi la Sarre, attirent un nombre important de travailleurs venant d'autres régions, tandis que la Lorraine, la Rhénanie-Palatinat et la Wallonie comptent un grand nombre de personnes allant travailler à l'extérieur de leur territoire d'habitation.

A la base de cette mobilité transfrontalière se situent des disparités interrégionales en termes de dynamisme économique. D'un côté, le Luxembourg a connu une performance économique exceptionnelle avec un taux de croissance moyen du PIB de plus de 5%, ainsi qu'une forte augmentation de l'emploi. De l'autre côté, la Lorraine, la Sarre et la Rhénanie-Palatinat, ainsi que la Wallonie ont connu au cours des dernières années des taux de croissance plus faibles que les Etats-nations dont ils font partie. Ces performances relativement faibles sont liées à la structure industrielle de la Grande Région. Si les taux d'activité varient au sein de la Grande Région, une stagnation du taux d'activité des femmes, ainsi qu'un taux d'activité faible chez les jeunes de 15 à 24 ans et chez les personnes âgées de 55 à 64 ans, caractérise toutes les composantes de la Grande Région. La Sarre et la Rhénanie-Palatinat souffrent de leur situation géographique en marge des centres de l'économie allemande. La Lorraine, quant-à-elle, a connu une période difficile au moment de la crise de la sidérurgie dans les années 1970 et au début de 1980. Depuis lors, l'industrie sidérurgique a été principalement remplacée par d'autres activités industrielles, de même que par des activités de service. Seul le Luxembourg s'est démarqué par son fort taux de croissance, dont il n'est cependant pas sûr qu'il puisse être maintenu à l'avenir. Alors que le Luxembourg a longtemps attiré une main d'œuvre jeune et qualifiée de ses régions voisines, le chômage intérieur des résidents moins formés et plus exigeants en matière de salaires⁹⁹ risque de devenir un facteur de tension au Grand-Duché.

L'héritage de la crise de la sidérurgie et de la fin de l'extraction minière continue à marquer la Grande Région. Le taux de chômage moyen a été de 7,5 % dans la Grande Région en 2008 selon l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE). Malgré ce taux de chômage

⁹⁹ Brosius J., « La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois. », *Cahiers PSELL*, numéro 147, septembre 2005.

relativement important, des emplois ne sont pas pourvus dans la Grande Région faute de travailleurs suffisamment qualifiés. Alors que les suppressions d'emplois faiblement qualifiés sont de plus en plus nombreuses, certains emplois destinés à des travailleurs qualifiés ou spécialisés ne sont pas pourvus. Selon l'OIE, un manque croissant de travailleurs qualifiés risque de se dessiner à l'avenir dans les secteurs techniques et scientifiques et dans les branches économiques axées sur les technologies, par exemple parmi les ingénieurs, dans le secteur informatique ou encore dans les transports et télécommunications.

Anticiper les besoins d'emplois et de qualifications

Les travaux d'anticipation des emplois-qualifications construisent une prospective ou une prévision de l'emploi (créations d'emplois, départs en retraite) pour en déduire des besoins de formation et de qualification¹⁰⁰. Le but est de contribuer à la mise en place d'un équilibre entre l'offre et la demande d'emplois et de qualifications, en fournissant des données sur les évolutions à l'œuvre. Des enquêtes de prévision ou de prospective de différents types sont commanditées par des acteurs publics comme les services publics de l'emploi, de même que par des organisations patronales ou d'autres acteurs privés. D'une visée sectorielle, régionale ou nationale, certaines études peuvent s'inscrire dans une approche à long terme, prenant en compte les évolutions démographiques et économiques des territoires, tandis que d'autres se concentrent davantage sur les besoins à court terme des entreprises en main d'œuvre.

Les théories économiques et sociologiques du « *matching* » considèrent le marché du travail comme un espace dans lequel les salariés et les employeurs sont continuellement à la recherche d'emplois acceptables et de salariés suffisamment qualifiés (Sørensen 1981, Coleman 1991). Dans le processus du *matching*, la formation ou la qualification des demandeurs d'emplois joue un rôle important étant donné que le fait d'embaucher des salariés suffisamment qualifiés permet aux employeurs d'économiser des frais de formation et de réaliser des gains de productivité. Des études ont montré que les changements technologiques tendent à faire augmenter le chômage des travailleurs non-qualifiés¹⁰¹ et renforcent la spécialisation des emplois, ce qui contribue également à élever le taux de chômage¹⁰².

Au niveau macro-économique, des pénuries de main-d'œuvre peuvent freiner la croissance économique globale. En effet, même si la pénurie de main d'œuvre ne concerne que certains domaines, leurs conséquences peuvent concerner l'ensemble du marché du travail : si des postes clés nécessitant un haut niveau de qualification restent vacants, il n'y aura pas non-plus de demande complémentaire pour des niveaux de qualification inférieure. S'il est possible d'optimiser le processus du *matching* et d'aller vers une augmentation de la transparence sur les évolutions du marché du travail, il serait cependant illusoire de penser pouvoir arriver à un état d'adéquation parfaite entre l'offre et la demande de main d'œuvre,

¹⁰⁰ Voir Hugues de Jouvenel, « La démarche prospective : un bref guide méthodologique. », p. 10 (consulté le 16 septembre 2010).

¹⁰¹ Voir Krugman Paul, « Past and prospective causes of high unemployment. », *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City, issue Q IV, 1994, pp. 23-43 et Mortensen DT, Pissarides, Christopher A., « Unemployment responses to "skill-biased" technology shocks : the role of labour market policy. », *Economic Journal*, numéro 109, 1999, pp. 242-265.

¹⁰² Zilibotti F. et Marimon R., « Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits. », *Economic Journal*, numéro 109, 1999, pp. 266-291.

notamment parce que « les pratiques de recrutement des entreprises évoluent, en particulier au contact de l'évolution des flux de formation. »¹⁰³. Les difficultés de recrutement que des entreprises éprouvent pour pourvoir certains postes peuvent aussi être influencées par des facteurs tels que la localisation de l'entreprise, la réputation de la profession ou de l'entreprise, ou encore les salaires et la nature du contrat de travail proposés¹⁰⁴.

La transition démographique : un enjeu qui concerne toutes les composantes de la Grande Région

Sur l'arrière-fond de la transition démographique caractérisée par une diminution du nombre de naissances et une augmentation de l'espérance de vie (qui se traduit par un plus grand nombre de personnes âgées et la diminution du nombre de jeunes), la question des besoins en main d'œuvre et plus particulièrement des tensions pour remplir un certain nombre de fonctions gagnera sans doute en importance à l'avenir. La situation démographique défavorable dans de nombreuses composantes de la Grande Région risque d'entraîner une diminution du nombre de salariés potentiels disponibles (même si l'offre globale de main d'œuvre dépend également de facteurs comme l'âge de départ en retraite, le taux d'activité des femmes ou la durée des études). Etant donné que le nombre de salariés qualifiés n'augmentera pas nécessairement, une situation de polarisation risque de se créer, caractérisée par un manque de salariés qualifiés d'un côté et la persistance d'un chômage élevé de personnes faiblement qualifiées de l'autre côté. Dès à présent, des problèmes de manques de qualifications ou de qualifications inadaptées font que des emplois vacants ne peuvent pas être remplis dans des entreprises. Cette situation risque de s'intensifier dans le contexte de la transition démographique, mais aussi de la transition vers une économie caractérisée par des prestations de service intensives en connaissances ou de produits technologiques novateurs, générateurs d'une demande de qualifications d'un niveau élevé. La transition démographique risque par ailleurs d'intensifier les dynamiques de développement inégales entre régions et d'accroître des phénomènes de concurrence pour attirer et retenir une main d'œuvre qualifiée.

Dans les pages qui suivent, on développera d'abord des éléments sur les enquêtes d'anticipation existantes. Dans un deuxième temps, on considérera, à partir d'entretiens menés dans le cadre du projet OPTI-MATCH, quelle connaissance les acteurs des services de placement (services publics de l'emploi et agences d'intérim) ont du marché du travail dans les régions frontalières et de quels outils d'informations ils se servent. Finalement, on synthétisera les éléments qui ressortent de ces entretiens en ce qui concerne les besoins de main d'œuvre dans les différentes sous-parties de la Grande Région.

4.1 Enquêtes sur le marché de l'emploi dans la Grande Région

Dans cette partie, nous allons donner un aperçu des enquêtes d'anticipation des besoins de qualifications existantes dans les différentes composantes de la Grande Région. Ces

¹⁰³ Commissariat général du Plan, Outils pour une prospective des qualifications, Paris, La Documentation française, 1996.

¹⁰⁴ Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications, Enquêtes de prospective des emplois et des qualifications en Lorraine. Analyse des expériences passées, octobre 2005.

enquêtes s'inscrivent fréquemment dans des enquêtes nationales, dont des analyses et des exploitations régionales peuvent être menées. L'imbrication des marchés du travail au sein de la Grande Région, caractérisée notamment par un grand nombre de travailleurs transfrontaliers, fait que la problématique de l'adéquation entre qualifications et emplois prend d'emblée une dimension interrégionale. Les démarches d'anticipation des emplois-qualifications, de même que les échanges sur les besoins de qualifications, sont rares au niveau interrégional. Elles pourraient pourtant constituer un moyen d'accroître la transparence et la mobilité sur le marché de travail de la Grande Région.

4.1.1 Grand-Duché de Luxembourg

Les enquêtes « Les qualifications de demain »

La FEDIL - Business Federation Luxembourg, qui représente des entreprises des secteurs de l'industrie, de la construction et des services aux entreprises, mène depuis 1997 des enquêtes dans le secteur industriel et dans le secteur des technologies de l'information et de la communication. Ces enquêtes, publiées sous le titre « Les qualifications de demain », relèvent, sur un horizon de deux ans, les besoins de main d'œuvre des entreprises (remplacements et nouvelles créations de postes), et leurs niveaux de qualification. Elles sont menées en coopération avec notamment le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle et avec le soutien d'EURES. Les enquêtes sont organisées tous les deux ans et alternent entre des enquêtes portant sur le secteur industriel et des enquêtes portant sur le secteur des technologies de l'information et de la communication. Les objectifs de ces études sont d'offrir une guidance aux parents et aux jeunes dans leurs choix de formations, ainsi qu'aux autorités publiques et aux professionnels de la formation afin de promouvoir une adéquation entre les besoins des entreprises et les formations offertes.

L'enquête, menée par questionnaire, n'entend pas se baser sur un échantillon représentatif, mais prend en compte les seules réponses données par les entreprises contactées. Dans le cas de l'industrie, les entreprises contactées sont les entreprises affiliées à la FEDIL et qui ne sont donc pas nécessairement statistiquement représentatifs des branches concernées. Dans le cas des technologies de l'information et de la communication, les entreprises sont contactées par la FEDIL, l'Association des banques et banquiers ABBL et par la Confédération luxembourgeoise du commerce. Le questionnaire est adressé aux entreprises par courrier électronique, suivi éventuellement d'un appel téléphonique de relance de la part des responsables de l'enquête. Deux questions sont posées aux entreprises concernant leur intention d'embaucher ou de remplacer des salariés dans les deux ans à venir et sur les qualifications et compétences dont ils ont besoin. Le choix des professions soumis aux entreprises est basé, en ce qui concerne l'enquête dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, sur des nomenclatures et des référentiels des « emplois-métiers » de l'informatique et des télécommunications, et, en ce qui concerne l'enquête dans le secteur industriel, sur des listes de qualifications, définies en collaboration avec les experts des différents secteurs.

La dernière enquête en date consacrée à l'industrie, qui a été menée en 2008-2009, couvre 136 entreprises (ce qui représente un taux de couverture eu égard à l'effectif employé de 58,6 % dans l'industrie). Les entreprises ayant participé à l'enquête prévoient 894

embauches dans les deux années à venir, principalement dans les qualifications techniques et les professions de la production. La proportion de nouvelles créations d'emplois (en opposition avec des remplacements de départs en retraite) s'élève à 42,6 % du total des prévisions. Les exigences de formation des entreprises relèvent généralement de l'ancien Certificat d'aptitude technique et professionnelle ou de l'actuel Diplôme d'aptitude professionnelle.

La dernière enquête en date consacrée aux technologies de l'information et de la communication a été menée en 2009-2010 et couvre 137 entreprises qui ont répondu à l'enquête sur 600 entreprises contactées. L'enquête fait état de prévisions d'embauches en baisse par rapport à l'enquête précédente. Elle montre cependant également que l'économie luxembourgeoise reste créatrice d'emplois à haut niveau de qualification et que la demande est importante dans les professions du domaine des TIC. En effet, les entreprises ont exprimé des exigences de formation élevées pour la plupart des professions et un niveau « Bac +2 » est un minimum requis dans 88 % des cas.

Les enquêtes « Les qualifications de demain » ont conduit à des réalisations concrètes. A la suite de la détection d'un besoin d'agents de fabrication, des cycles de formation destinés à des demandeurs d'emploi ont ainsi été organisés par le service public de l'emploi en collaboration avec les entreprises concernées. Des formations spécialisées en informatique ont également été mises en place dans des écoles.

4.1.2 Province de Luxembourg

Le plan d'action « métiers en pénurie »

Le service public de l'emploi en Belgique FOREM a mis en place, sous le nom de « Job Focus », un plan d'actions pour détecter, en collaboration avec les secteurs concernés, les métiers en manque de main d'œuvre, afin d'informer et d'orienter les demandeurs d'emploi. Considérant que l'écart entre les compétences disponibles et les compétences recherchées est responsable des difficultés de recrutement dans certains secteurs, le FOREM établit une liste des compétences et qualifications demandées pour les métiers en pénurie. Une fois l'analyse établie, des plans d'actions sont engagés qui comportent la promotion des métiers, l'aide à l'insertion, la formation de demandeurs d'emploi et/ou de travailleurs, l'accompagnement des entreprises ou encore la mise en valeur des offres d'emploi difficiles à pourvoir.

Les demandeurs d'emploi intéressés par l'un ou l'autre métier en pénurie sont invités à participer à un *screening*, sous forme de test écrit permettant de situer leurs compétences par rapport au métier. Concrètement, il s'agit de déterminer s'ils disposent ou non des compétences nécessaires pour répondre à une offre d'emploi dans le secteur en pénurie qui les intéresse. A la suite de ce test, le FOREM peut soit leur proposer une offre d'emploi correspondant à leur profil, soit les orienter vers une filière de formation qui doit leur permettre d'acquérir les compétences manquantes.

4.1.3 Rhénanie-Palatinat et Sarre

Les enquêtes de l'Institut pour la recherche sur le marché du travail et les métiers

Depuis 1989, l'Institut pour la recherche sur le marché du travail et les métiers (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) effectue une veille sur l'évolution de l'offre d'emplois dans les différents secteurs de l'économie allemande, en relevant le nombre de postes vacants et en les différenciant en fonction des métiers, des demandes de qualification et d'autres caractéristiques. L'enquête sur les postes vacants est menée auprès d'un panel représentatif d'entreprises et d'administrations. L'Institut donne aussi des indications sur les régions connaissant le plus grand nombre de postes vacants et analyse les corrélations entre l'évolution du nombre d'actifs et les postes vacants. Fin 2008, le nombre de postes vacants était particulièrement élevé en Hesse et en Bavière (le taux de postes vacants était de respectivement 3,2 % et 2,9 % du nombre d'actifs). Pour la Rhénanie-Palatinat et la Sarre, le taux de postes vacants s'élevait à 2 %.

Chaque année entre juin et octobre, l'Institut pour la recherche sur le marché du travail et les métiers fait également effectuer auprès des entreprises une enquête qui comporte notamment une partie sur l'anticipation de créations d'emplois. L'enquête est menée par entretiens auprès d'un panel représentatif des entreprises en Allemagne. Le questionnaire de 24 pages porte notamment sur la structure de l'emploi de l'entreprise, les perspectives d'embauche et l'anticipation des évolutions futures. Un certain nombre de Länder allemands (dont la Rhénanie-Palatinat) financent une évaluation spécifique de la situation et des anticipations des entreprises de leur région.

Le marché du travail en Rhénanie-Palatinat et en Sarre à l'horizon 2025

Sur commande de la direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'agence publique allemande pour l'emploi, la *Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung* (Société pour l'étude des structures économiques, basée à Osnabrück, Allemagne) a conduit en 2007 une projection en ce qui concerne le marché du travail à l'horizon 2025 en Rhénanie-Palatinat et en Sarre¹⁰⁵.

L'étude prévoit pour les vingt ans à venir une croissance modérée de l'emploi en Sarre. En Rhénanie-Palatinat le niveau d'emploi restera stable à long terme. Dans les deux Länder, un recul du nombre d'emplois est anticipé pour la fin de la période de projection en raison de facteurs démographiques. En Rhénanie-Palatinat, les différences entre sous-régions vont continuer à persister. Dans la période considérée, l'emploi devrait ainsi augmenter à Trèves et dans le Mittelrhein-Westerwald, tandis qu'il devrait rester stable dans le Rheinpfalz et diminuer légèrement à Rheinhessen-Nahe, ainsi que dans la Westpfalz.

Les tendances fondamentales de l'évolution de la structure économique devraient persister d'ici 2025. De manière générale, l'étude prévoit une continuation de l'augmentation du secteur des services et du déclin du secteur industriel. Ainsi la région de Trèves connaîtra, selon l'étude, une augmentation de 20.000 travailleurs supplémentaires, surtout dans le commerce, la restauration, les transports ou les services aux entreprises. Les emplois dans

¹⁰⁵ Voir Distelkamp M., Drosdowski T., Meyer B., « Beschäftigungsprojektion Rheinland-Pfalz und Saarland bis zum Jahr 2025. », Osnabrück, 2007.

le secteur primaire et secondaire vont en revanche diminuer. Des transformations similaires sont prévues pour la Sarre où elles devraient aboutir à la création de 30.000 nouveaux emplois.

Les prévisions tablent sur une diminution des emplois dans l'industrie dans toutes les régions, bien que dans certaines régions cette diminution puisse être moindre qu'en moyenne nationale. Ainsi, l'industrie métallurgique devrait continuer à être présente en particulier dans la sous-région de Mittelrhein-Westerwald. Pour d'autres sous-régions, comme la Westpfalz, des pertes d'environ 8.000 emplois industriels et de 20.000 emplois dans les secteurs du commerce, de la restauration et des transports sont anticipées.

De manière globale, les auteurs de l'étude anticipent une évolution positive à long terme du marché du travail en Rhénanie-Palatinat et en Sarre. A partir de 2015, la combinaison entre une demande de main d'œuvre légèrement croissante et une diminution de l'offre de main d'œuvre pourrait conduire à une diminution du taux de sous-emploi. Cela présuppose cependant que le besoin de main d'œuvre puisse être couvert non-seulement en termes quantitatifs, mais aussi en termes de qualifications¹⁰⁶.

4.1.4 Lorraine

Enquête « Besoins de Main d'œuvre »

L'enquête « Besoins de Main d'œuvre » (BMO) est menée par Pôle emploi, en collaboration avec le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc). Elle vise à recenser les projets et difficultés de recrutement des employeurs par métiers et secteurs d'activité. La neuvième édition de l'enquête, « BMO 2010 », a été réalisée auprès de l'intégralité des entreprises du secteur privé et d'une partie du secteur public (collectivités locales et territoriales, établissements publics administratifs et officiers publics ou ministériels) et fait état de 1.693.300 projets de recrutement dans les 383 bassins d'emploi en France.

L'enquête recense les projets d'embauche de façon globale. D'après les déclarations des employeurs, 39,9 % des prévisions d'embauche sont assorties de difficultés de recrutement. La construction, les activités immobilières, la santé et l'action sociale et, dans une moindre mesure, l'hôtellerie-restauration sont des secteurs particulièrement affectés. Les principales difficultés de recrutement invoquées par les employeurs sont liées à l'inadéquation du profil des candidats aux postes. Dans 42 % des cas, le manque d'expérience est mis en avant par les entreprises, alors que dans 36 % des cas, c'est le manque de motivation des postulants qui est souligné. Par ailleurs, 40 % des employeurs évoquent une pénurie de candidats.

L'enquête BMO 2010 a déterminé pour la Lorraine un nombre total de projets de recrutement qui s'élève à 44.100. Les bassins d'emploi de Metz et Nancy rassemblent chacun 20 % des besoins en main d'œuvre. 42 % des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs en ce qui concerne la Lorraine. Dans la construction, 57 % des embauches

¹⁰⁶ Voir Schnur P., Zika G., « Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion. », *IAB-Kurzbericht*, numéro 26, Nürnberg, 2007.

potentielles sont assorties de difficultés anticipées. Les métiers des services aux entreprises sont également difficiles à pourvoir.

4.1.5 Au niveau interrégional

Une enquête isolée emplois-qualifications dans la Grande Région

En 2006-2007, une enquête sur les besoins d'emplois-qualifications a été conduite dans une partie de la Grande Région (Luxembourg-Lorraine-Province de Luxembourg), dans une coopération entre la FEDIL (Luxembourg), la Chambre de commerce du Luxembourg belge (CCILB - Province de Luxembourg) et le Mouvement des entreprises de France (MEDEF - Lorraine). L'enquête a fait état de 2.583 emplois à créer dans un espace-temps de deux ans, au sein de l'industrie de transformation, la construction, les services financiers, les services aux entreprises et le commerce (1.248 au Luxembourg, 855 dans la Province de Luxembourg et 480 en Lorraine). Cette enquête a été menée dans le cadre du projet EURES.

L'enquête a été conduite par la FEDIL, le MEDEF et la CCILB auprès de leurs entreprises adhérentes respectives. Celles-ci ont été interrogées sur leurs besoins de recrutement suite à des départs et sur les éventuelles créations d'emplois nouveaux.

L'enquête n'a pas été conduite dans les mêmes secteurs. Au Luxembourg, la FEDIL s'est ainsi concentrée sur les métiers de l'industrie et du secteur du bâtiment et des travaux publics. En Lorraine, l'enquête interprofessionnelle du MEDEF a couvert la métallurgie, l'imprimerie, l'électricité et le tertiaire. Dans la province de Luxembourg, l'enquête, menée par la CCILB, a porté sur les entreprises industrielles et commerciales occupant plus de cinq salariés, l'administration et l'enseignement. Les attentes des entreprises en termes de qualification de leurs salariés varient en fonction des secteurs.

Le réseau transfrontalier EURES dans la Grande Région

Les travailleurs frontaliers sont susceptibles de rencontrer des obstacles administratifs, légaux ou fiscaux à la mobilité. Afin de répondre aux besoins d'information et de coordination, deux partenariats EURES transfrontaliers se sont créés en 1993 et en 1997. Le premier comprend la Lorraine, le Luxembourg et la Province de Luxembourg en Belgique (EURES P.E.D.). La deuxième comprend la Lorraine, le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre (EURES Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat). Ces partenariats rassemblent les services publics pour l'emploi et la formation professionnelle, les organisations patronales, les syndicats et les autorités locales. Des conseillers EURES fournissent des conseils sur les droits et obligations des personnes vivant dans un pays mais travaillant dans un autre. Des informations sont également diffusées par le biais de publications et de sites internet.

Créée en 1993 au niveau européen, EURES est un réseau de coopération entre la Commission européenne, la Norvège, l'Islande, le Lichtenstein ainsi que la Suisse et les organisations partenaires. EURES vise à faciliter la libre circulation des travailleurs au sein de l'Espace économique européen en fournissant des informations, des conseils et des services de recrutement et de placement dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs.

Conclusion de la première partie

De nombreux organismes dans la Grande Région s'occupent à un titre ou un autre de questions d'anticipation des emplois et des qualifications, ainsi que du « *matching* » entre qualifications et emplois.

Les agences publiques pour l'emploi contribuent à résoudre des problèmes d'asymétries d'informations entre la demande et l'offre de main d'œuvre en augmentant la transparence du marché du travail. Elles le font notamment en identifiant des métiers et types d'occupation qui connaissent des difficultés de recrutement. Des organisations patronales peuvent aussi mener des enquêtes auprès de leurs adhérents sur l'anticipation de leurs besoins de main d'œuvre.

Si de nombreuses enquêtes d'anticipation des emplois et des qualifications à l'échelle régionale sont menées, des initiatives interrégionales visant à déterminer les pénuries de compétences et de qualifications au niveau de la Grande Région sont en revanche rares, alors qu'elles pourraient apporter plus de prévisibilité et de transparence dans le marché de l'emploi transfrontalier, notamment à travers l'établissement d'une typologie des emplois les plus demandées.

4.2 Les acteurs du placement et les évolutions du marché de l'emploi : sources et besoins d'informations

Dans cette partie, nous allons nous intéresser aux outils dont se servent les acteurs du placement – à la fois les services publics de l'emploi et les acteurs du secteur de l'intérim – pour obtenir des informations sur les évolutions du marché de l'emploi, en particulier en ce qui concerne l'identification de secteurs porteurs et de fonctions critiques. Ces acteurs s'inscrivent dans des logiques d'action différentes en fonction de leurs secteurs d'activités. Alors que les services publics de l'emploi ont une fonction généraliste d'accompagnement et de placement des demandeurs d'emploi, les agences d'intérim s'inscrivent dans une logique marchande et apportent des réponses aux demandes de leurs entreprises clientes. Ces différences dans les logiques d'action exercent des effets sur les besoins d'informations sur le marché du travail et les usages qui sont faits des informations.

Nous exploiterons dans cette partie les entretiens menés au cours du projet Opti-Match avec des acteurs du processus d'appariement, essentiellement des agents des services publics de l'emploi et des responsables d'agences d'intérim. Ces entretiens ont été conduits dans les différentes composantes de la Grande Région au cours du premier semestre 2010 sur la base d'un questionnaire commun, comportant des questions couvrant les volets suivants : l'appréciation générale de la situation de l'emploi, les évolutions attendues du marché de l'emploi, les sources d'informations relatives aux évolutions du marché de l'emploi dans les régions frontalières, ainsi que les politiques et stratégies de placement, de même que les pratiques d'appariement entre l'offre et la demande de main d'œuvre. Ces entretiens reflètent la vision subjective de ces acteurs du processus d'appariement face à la mobilité transfrontalière de l'emploi dans la Grande Région. En même temps, la connaissance du

terrain et la proximité par rapport aux demandeurs d'emploi et aux entreprises fait que leurs points de vue sont riches d'enseignements sur les éléments facilitateurs et les freins à l'appariement transfrontalier.

4.2.1 Le point de vue des acteurs des services publics de l'emploi : importance des réseaux interpersonnels et des contacts informels

L'analyse des entretiens menés avec des acteurs du service public de l'emploi dans le cadre du projet OPTI-MATCH fait apparaître des différences dans le niveau d'information entre l'échelle régionale et l'échelle frontalière. Tandis que les acteurs ont une bonne connaissance du premier niveau et peuvent s'appuyer sur des outils d'informations développés, leur connaissance des évolutions dans les régions frontalières est moins développée et s'appuie souvent sur des contacts interpersonnels ou des contacts informels avec d'autres agents des services publics de l'emploi des régions frontalières.

Les acteurs des services publics de l'emploi disposent le plus souvent d'une vision générale des évolutions du marché de l'emploi sur leur territoire national ou régional. Cette vision est plus ou moins précise en fonction de la densité des contacts que les services publics de l'emploi entretiennent avec le monde des entreprises, mais aussi de la qualité de la communication interne aux services publics de l'emploi entre les services chargés d'identifier les besoins potentiels en main d'œuvre des entreprises et les services chargés du placement des chômeurs. Cependant, les acteurs des services publics de l'emploi affirment en règle générale qu'ils disposent de sources d'informations suffisantes sur les évolutions sur leur territoire de compétence régional ou national. En revanche, en ce qui concerne la visibilité des évolutions dans les régions voisines, ces acteurs font plutôt part d'un manque d'informations et d'une dépendance de réseaux d'information interpersonnels pour accéder à des informations sur le marché de l'emploi transfrontalier.

Les services publics de l'emploi disposent d'outils pour connaître et anticiper les besoins en main d'œuvre des entreprises sur leur zone de compétence. Ces outils sont notamment utilisés afin de planifier des cycles de formations pour des demandeurs d'emploi ou pour permettre la prise de contact avec les employeurs. Ainsi en France, les enquêtes sur les Besoins de main d'œuvre sont utilisées pour connaître les intentions d'embauche et pour prendre contact avec les entreprises pour la prise d'offre. En Belgique également, des « fonctions critiques » sont identifiées par le service public de l'emploi et des formations sont proposées sur la base de cette identification. Une des difficultés signalées dans ce domaine est le décalage entre le moment de l'identification d'un besoin de main d'œuvre et le moment de la tenue d'une formation adaptée. Une responsable de la formation et de l'insertion professionnelle en Lorraine relève ainsi les risques de discordance entre le moment de détection d'un besoin et celui de la mise en place de la formation :

« Il y a le problème de la mise en place des formations : entre la date de la programmation et de la mise en place de la formation, il se passe plusieurs mois. Le marché de l'emploi peut avoir évolué pendant cette période. »

Une autre limite des études sur les fonctions critiques et les postes vacants concerne le fait que les services publics de l'emploi n'ont pas forcément connaissance de tous les postes

vacants, étant donné que les employeurs recourent souvent à leurs propres canaux de recrutement sans passer par le service public de l'emploi. En ce qui concerne la Lorraine, un agent du service public de l'emploi relève que sa connaissance des besoins des entreprises est limitée par le fait que Pôle Emploi n'a pas l'exhaustivité des offres :

« Sur la zone d'emploi de Longwy par exemple, on peut sélectionner les 776 entreprises (sur les 4456 établissements) qui ont établi des "Déclarations uniques d'embauche" [formalités liées à l'embauche d'un salarié] et qui ont donc effectué au moins un recrutement en 2009. Ces 776 entreprises (en ne comptant pas les agences d'intérim) ont transmis 878 offres à Pôle Emploi et ont réalisé 5 404 embauches. On en conclut que Pôle Emploi a un taux de pénétration du marché de 16,25 %. Pôle Emploi n'a par ailleurs pas des parts de marché égales selon les secteurs, il y a des secteurs qui font davantage confiance à Pôle Emploi que d'autres. »

Cette connaissance limitée des offres rend plus difficile la connaissance du marché du travail par le service public de l'emploi et la détermination des taux de tension dans un métier. En ce qui concerne la connaissance des évolutions de l'emploi dans les régions frontalières, les acteurs interviewés des services publics de l'emploi font fréquemment part d'un manque d'informations en ce qui concerne les besoins de main d'œuvre et de la nécessité d'un engagement personnel pour obtenir des informations sur les évolutions de l'emploi dans les régions frontalières. Des agents du service public de l'emploi allemand affirment ainsi qu'ils souhaiteraient disposer de davantage d'informations sur la situation de l'emploi dans les régions frontalières. Un agent du service public de l'emploi en Sarre soutient qu'il est nécessaire de s'intéresser « à titre privée » à la situation du marché de l'emploi dans les régions frontalières pour obtenir des informations, étant donné que la circulation d'informations institutionnelles ne serait pas suffisante. Cet agent du service public de l'emploi en Sarre exprime également le souhait de disposer de davantage de relations avec des personnes qui s'occupent de prospecter les entreprises dans les services publics de l'emploi des régions frontalières afin d'être davantage à même de répondre aux interrogations des demandeurs d'emploi. Un autre agent du service public de l'emploi allemand affirme à propos de l'échange d'informations entre services publics de l'emploi dans la Grande Région :

« En ce qui concerne les sources des informations, le contact direct avec des collègues de l'autre côté de la frontière se fait lors de manifestations en direction de travailleurs frontaliers, par téléphone, par courrier électronique, lors de consultations personnelles ou de groupe. Les agents de Pôle Emploi m'appellent s'ils ont une place disponible. Cela prend la forme de prise de contacts individuels avec Pôle Emploi. Tout fonctionne à travers des contacts et la coopération entre agences. La Belgique prend contact avec Bitburg, Trèves avec Luxembourg, St. Avold avec Mertzig ou Saar-Louis ... Il n'y a pas de procédures standard ou de rythme fixe. »

D'après les entretiens menés, il apparaît que les études et données qui sont produites dans les différentes composantes de la Grande Région à propos des évolutions du marché de l'emploi ne sont pas toujours connues dans les régions voisines appartenant à d'autres ensembles nationaux. En revanche, les personnes interrogées citent fréquemment comme sources d'informations : (1) des contacts personnels et informels avec des agents des services publics de l'emploi des régions voisines (contacts téléphoniques, échanges mails, rencontres personnelles) ; (2) la lecture de la presse ; (3) les recherches sur internet ; (4) le contact avec des clients ou usagers (demandeurs d'emploi et, dans certains cas, entreprises des régions voisines).

Les personnes interrogées estiment pour la plupart que la coopération institutionnelle entre services publics de l'emploi nationaux pourrait être davantage développée. Des difficultés à

obtenir des informations sur les processus de placement et les procédures de travail des services publics de l'emploi des régions frontalières sont citées par des agents des services publics de l'emploi. Des contacts informels avec des agents de ces services publics de l'emploi sont en revanche cités par plusieurs interviewés. Ces contacts informels seraient même indispensables à l'obtention d'informations dans certains cas, ainsi que le relate un agent du service public de l'emploi en Sarre qui affirme que « *sans contacts personnels, on n'obtient pas d'informations officielles.* »

Les démarches directes d'entreprises par-delà les frontières nationales contribuent à l'instauration d'une circulation de fait des offres d'emplois et d'informations sur l'état du marché du travail dans les régions frontalières. Un agent du service public allemand de l'emploi affirme ainsi que les offres d'emplois d'entreprises situées dans des régions frontalières sont traitées « *sans problèmes* » et que des contacts se nouent lors d'événements comme des foires pour l'emploi. L'agence de Pôle Emploi à Longwy compterait pour sa part 50 % de ses offres qui viendraient d'entreprises du Luxembourg et de la Belgique, selon un agent du service public de l'emploi lorrain. Il existerait aussi de nombreux contacts avec des agences intérimaires luxembourgeoises et belges.

Le fait que les entreprises développent de toute façon des logiques de recrutement transfrontalières, notamment à travers la prépondérance de recrutements basés sur les réseaux sociaux ou sur la prise de contact directe d'entreprises, incite un agent du service public de l'emploi lorrain à préconiser des démarches communes entre services publics de l'emploi : « *Il devrait y avoir un marché de l'emploi Grande Région avec un placement des demandeurs d'emploi, peu importe d'où ils viennent.* »

Les difficultés institutionnelles de la circulation de l'information entre services publics de l'emploi ne sont pas limitées à la situation du marché de l'emploi dans les régions frontalières, mais concernent aussi l'échange d'informations sur des dispositifs de soutien à l'emploi. Un agent du service public de l'emploi wallon regrette ainsi qu'il n'y ait pas davantage de possibilités d'information des demandeurs d'emplois dans les régions frontalières à propos de tels dispositifs en citant comme exemple un dispositif de soutien à l'exécution de tâches ménagères au domicile subventionné par l'Etat fédéral belge.

De manière générale, on constate que les agents des services publics de l'emploi essaient de compenser les limitations dans les relations institutionnelles par des démarches personnelles et la mobilisation de contacts informels.

4.2.2 Le point de vue des acteurs du travail intérimaire : densité de contacts avec certaines entreprises et visions sectorielles

De manière générale, les acteurs de l'intérim font preuve d'une bonne connaissance de l'offre d'emplois des entreprises et des secteurs avec lesquels ils sont directement en contact et qui composent leur clientèle effective ou potentielle. Les contacts avec les entreprises sont ainsi fréquemment cités comme sources d'informations sur les évolutions du marché de l'emploi. En revanche, en ce qui concerne les évolutions générales de la

demande d'emploi, les acteurs du travail intérimaire semblent disposer pour la plupart d'une vision relativement parcellaire des évolutions à l'œuvre.

Le fait que la plupart des agences de travail intérimaire ciblent des secteurs particuliers, leur permet d'avoir une connaissance relativement précise de l'offre d'emploi des entreprises de ces secteurs, y compris dans les régions frontalières. Le contact avec leur portefeuille d'entreprises permet aussi un travail en amont sur les besoins de main d'œuvre à venir. L'importance du contact direct avec les entreprises est soulignée par le responsable d'une agence d'intérim, de même que la réactivité face aux demandes journalières des entreprises:

« La FEDIL publie des enquêtes générales sur les créations d'emplois des entreprises au Luxembourg (« Les qualifications de demain »). C'est à prendre en considération comme ouvrage général, mais à court ou moyen terme cela nous aide peu. Nous sommes une industrie qui vit essentiellement dans le Day-to-day. Aujourd'hui nous savons ce que l'on nous demande. »

Développant une approche commerciale en direction des entreprises, les sociétés d'intérim peuvent consacrer davantage de ressources aux contacts avec les entreprises que les services publics de l'emploi. Le fait qu'elles choisissent les candidats à l'emploi et ne sont pas tenues à une mission de service universel contribue à rendre possible une logique de spécialisation et de focalisation sur les besoins de main d'œuvre de certains secteurs. Les contacts directs avec les employeurs sont complétés par la lecture de la presse écrite ou des recherches par internet.

Des agences d'intérim faisant partie d'un groupe international font état de contacts avec les agences de régions voisines pour des recherches de demandeurs d'emploi au profil particulier. Les responsables d'agences d'intérim appartenant à des groupes internationaux font aussi état de réunions internationales ou de conférences téléphoniques pour échanger sur les grandes tendances en matière d'emploi. Des responsables de structures indépendantes actives dans le domaine du travail intérimaire, qui ne font pas partie d'un groupe international, affirment que l'appartenance à des associations professionnelles sectorielles du travail intérimaire ou à des associations généralistes d'employeurs (comme par exemple la FEDIL - Business Federation Luxembourg au Luxembourg) leur ouvre des espaces de discussions et d'informations sur les évolutions à l'œuvre. Certaines agences d'intérim basées au Luxembourg entretiennent aussi des contacts informels avec les services publics de l'emploi des régions voisines.

Conclusion de la deuxième partie

Si la connaissance de l'offre d'emploi dans les régions frontalières est considérée comme importante par les acteurs, l'offre d'emploi dans les régions frontalières voisines n'est souvent pas connue avec précision et la circulation d'informations institutionnelles reste limitée. De manière générale, on constate au sein des services publics de l'emploi une prédominance de réseaux interpersonnels et de démarches d'informations personnelles sur des sources d'information institutionnelles en ce qui concerne le marché de l'emploi transfrontalier.

4.3 Le point de vue des acteurs de terrain sur les besoins de qualifications dans un contexte de concurrence transfrontalière

Les points de vue d'acteurs du processus d'appariement (services publics de l'emploi et agences d'intérim) à propos des manques de main d'œuvre et des besoins de qualifications seront abordés dans cette partie. Si des situations de pénurie de main d'œuvre existent dès à présent dans la Grande Région pour certains métiers (par exemple dans la construction et dans les services aux personnes), ces situations risquent de s'accroître dans le contexte de la transition démographique, et de par la présence de dynamiques de concurrence entre régions pour attirer une main d'œuvre qualifiée. Cette situation de concurrence renvoie à la forte mobilité des salariés dans un contexte d'inégalités en matière de dynamique économique entre les composantes de la Grande Région. Bénéficiant pendant longtemps d'une forte croissance économique, le Luxembourg a attiré une importante main d'œuvre de ses pays voisins.

Les entretiens menés au cours du projet OPTI-MATCH avec des acteurs du processus d'appariement contiennent des éléments intéressants sur les perceptions des évolutions en matière de métiers en tensions et de besoins de qualifications. Les points de vue des acteurs de terrain sur les évolutions dans trois régions ou sous-régions seront considérés : la région de Trèves (Rhénanie-Palatinat), la Lorraine et le Luxembourg. La région de Trèves est intéressante en raison de sa proximité avec le Luxembourg et du grand nombre de frontaliers sortants. La Lorraine connaît en revanche une situation spécifique due aux besoins de reconversion d'une partie de la main d'œuvre issue du secteur industriel, tandis que le Luxembourg connaît des tensions pour certains métiers et certaines fonctions.

4.3.1 L'exemple de la région de Trèves (Rhénanie-Palatinat) : métiers en tension et concurrence avec le Luxembourg

La région de Trèves profite en termes de dynamique économique de sa proximité avec le Luxembourg. En particulier le commerce et l'artisanat bénéficient de cette proximité, sans laquelle la région de Trèves serait l'une des régions avec la plus faible dynamique économique en Rhénanie-Palatinat selon un rapport de l'OIE de 2007¹⁰⁷. En même temps, la proximité avec le Luxembourg fait que l'on peut observer des phénomènes de concurrence pour attirer et retenir une main d'œuvre qualifiée. En effet, les acteurs du processus d'appariement, qu'il s'agisse d'agents des services publics de l'emploi ou de responsables d'agences de travail intérimaires, font part de tensions sur certaines fonctions, liées en partie à la situation de concurrence avec le Luxembourg.

Des acteurs des services publics de l'emploi de Rhénanie-Palatinat mettent en évidence des difficultés pour obtenir des personnels qualifiés en particulier dans le domaine de l'artisanat où les entreprises locales ne seraient pas concurrentielles avec le Luxembourg notamment en matière de salaires, de même que dans le domaine de la santé et des soins, ainsi que,

¹⁰⁷ Observatoire interrégional du marché de l'emploi - Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, Der Arbeitsmarkt in der Grossregion bis 2020 - Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020, Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag, 2007.

dans une moindre mesure, sur des fonctions d'ingénieur. Sur d'autres fonctions, il n'y aurait pas de situation de concurrence. Un agent du service public de l'emploi de la région de Trèves souligne ainsi :

« Un aspect qu'il faut clairement mentionner en ce qui concerne le marché de l'emploi est qu'il y a des employeurs dont nous ne pouvons pas satisfaire la demande parce que nous ne disposons tout simplement pas des travailleurs qualifiés nécessaires. Que ce soit dans la construction, dans la santé, dans les hôtels et restaurants, dans ces domaines on trouve ailleurs des offres plus attractives que les offres locales dont nous disposons ici. Aussi dans la construction ou dans l'artisanat, de meilleures conditions peuvent être obtenues au Luxembourg. Donc de manière générale, nous ne souffrons pas tellement de branches avec un fort chômage, mais davantage de branches qui manquent de main d'œuvre. »

Quant aux responsables d'agences d'intérim, ils soulignent également des difficultés pour trouver en particulier des personnels qualifiés dans l'artisanat à cause de la concurrence du marché du travail luxembourgeois.

En l'état actuel, le manque de main d'œuvre n'atteindrait pas encore des proportions dans lesquelles il aurait un impact négatif sur l'activité économique, mais des difficultés sont anticipées à moyen-terme. Les interlocuteurs soulignent cependant que dans le contexte de la crise économique de 2008-2009, le manque de main d'œuvre qualifiée a été atténué, notamment suite à des licenciements économiques qui ont libéré de la main d'œuvre.

Les difficultés de recrutement n'ont pas pour seule origine l'attractivité du Luxembourg, mais résident aussi dans les faiblesses de la région de Trèves par rapport à d'autres régions en Rhénanie-Palatinat ou en Allemagne, au développement économique plus dynamique. L'attractivité de la région de Trèves est parfois considérée comme peu élevée pour des personnes hautement qualifiées. Ainsi, un acteur du travail intérimaire dans la région de Trèves affirme : *« L'image provinciale de la région constitue un grand obstacle pour le recrutement de travailleurs qualifiés d'autres régions. »*

Selon certains acteurs du processus d'appariement, l'un des effets des difficultés de recrutement serait que des entreprises de la région de Trèves seraient prêtes à offrir des conditions de travail ou de rémunération plus avantageuses afin d'attirer et de retenir des salariés qualifiés.

4.3.2 L'exemple de la Lorraine : héritage industriel et nouvelles qualifications

Longtemps marqué par la présence de l'industrie sidérurgique et l'exploitation du charbon, la Lorraine connaît encore une activité industrielle plus élevée que la moyenne française. Des activités tertiaires se sont néanmoins également développées au cours des dernières années. Aujourd'hui, la Lorraine connaît un taux de chômage relativement élevé (9,5 % en mars 2010) et de nombreux Lorrains traversent tous les jours la frontière vers le Luxembourg pour aller travailler (en 2009, la Lorraine comptait 69.584 frontaliers vers le Luxembourg selon l'INSEE).

L'une des difficultés auxquelles se trouvent confrontés les acteurs du marché de l'emploi en Lorraine, d'après les témoignages des acteurs du processus d'appariement, est celui du redéploiement à travers l'orientation et la formation professionnelles de la main d'œuvre

industrielle vers des secteurs porteurs, par exemple dans le domaine du développement durable ou des services à la personne. Dans le contexte de la crise, les personnes ayant subi des licenciements économiques sont parfois issues d'entreprises industrielles aux conventions collectives relativement avantageuses, avec des niveaux de rémunération plus élevés que la moyenne. L'état du marché de l'emploi ne permet pas forcément à ces personnes de retrouver un emploi avec un niveau de rémunération équivalent à leur salaire antérieur. En effet, en ce qui concerne l'industrie, les acteurs du marché de l'emploi font état d'un marché du travail très tendu, où les entreprises ne rencontrent plus beaucoup de difficultés de recrutement, contrairement à la situation d'avant la crise où, selon un responsable d'une agence d'intérim, les difficultés de recrutement de personnel qualifié auraient été fréquentes, entraînant des difficultés pour honorer des commandes faute de main d'œuvre qualifiée disponible. Avec le déclenchement de la crise, la tendance se serait inversée et des personnes qualifiées et disposant d'une expérience professionnelle éprouvaient des difficultés pour trouver un emploi. Pour les personnes de bas niveaux de qualification les offres d'emploi sont encore moins nombreuses, tandis que, dans le secteur industriel, des jeunes demandeurs d'emploi sont parfois en situation de concurrence avec des demandeurs d'emploi plus âgés qui se retrouvent sur le marché du travail après un plan social et qui disposent de davantage d'expérience professionnelle.

Malgré ce contexte général d'un marché du travail morose, des difficultés de recrutement persistent sur certaines fonctions. En Lorraine, comme le relate un agent du service public de l'emploi, des difficultés de recrutement se présentent pour certains postes qualifiés, de même que pour des fonctions particulières, par exemple dans l'hôtellerie, avec la question de la connaissance des langues qui peut constituer un obstacle de recrutement dans le contexte de la Grande Région :

« En termes d'offres d'emploi et de besoins spécifiques en matière de main d'œuvre, deux types de demandes sont transmises par les entreprises. D'une part, des demandes de personnes pas très qualifiées mais ayant une formation particulière, par exemple en ce qui concerne le recrutement de femmes de chambre en été pour des remplacements. D'autre part, des demandes spécifiques de personnes qualifiées, pour des postes qui n'ont pas pu être pourvus par des candidatures spontanées : des postes d'ingénieur ou de secrétariat avec des compétences linguistiques particulières. Pour une série de postes, il faut des connaissances techniques et des connaissances en langue particulières. Les employeurs sont fortement sollicités à travers des candidatures spontanées. Les entreprises contactent Pôle Emploi quand elles ne trouvent pas ce qu'elles cherchent. »

Les secteurs qui connaissent une demande de main d'œuvre sont le bâtiment, la vente (grandes surfaces), la restauration, ainsi que la santé et le social, en particulier les services aux personnes. Une responsable d'une agence d'intérim fait part de pénuries de main d'œuvre qualifiée dans le bâtiment, notamment pour des maçons VRD (voirie et réseaux divers), en affirmant que pour l'instant elle travaille beaucoup avec des intérimaires qui vont partir en retraite dans les prochaines années. Se poserait alors le problème du renouvellement, étant donné que les jeunes seraient peu attirés par les métiers du bâtiment.

Les difficultés de recrutement des entreprises ne sont pas uniquement liées à un manque de personnels qualifiés. Ainsi une salariée du Conseil régional de la Lorraine fait part de difficultés de recrutement liées aux conditions de travail de certains métiers ou fonctions :

« Dans la restauration, on organise des formations de cuisinier. Mais il existe un problème de motivation pour ce métier. Il faut disposer d'un véhicule, être prêt à travailler le soir. On essaie

aussi de mettre en place des formations pour des métiers d'aide à la personne dépendante. Il s'agit d'emplois peu qualifiés. Les gens doivent être mobiles et de nombreux postes sont à temps partiels. Il y a un gros turn over. »

Des programmes de formations professionnelles qualifiantes sont par conséquent souvent mis en place, en se basant sur la liste des métiers en tension recensés par bassin d'emploi, afin d'améliorer les chances de reprises d'emploi. Des acteurs de terrain peuvent regretter une spécialisation précoce lors des formations, alors que pour les entreprises l'adaptabilité et la réactivité des salariés aux situations seraient primordiales. Un responsable d'une agence d'intérim relate des processus d'évaluation des candidats par des contrôles de références et par des discussions avec le candidat, plus que par des batteries de tests. Des associations intervenant dans le domaine de l'insertion professionnelle effectuent un travail sur les capacités d'adaptation des jeunes, afin de les préparer aux exigences des entreprises.

4.3.3 L'exemple du Luxembourg : difficultés de recrutement et multiplicité des critères de recrutement

Le Luxembourg connaît une situation du marché de l'emploi particulière, étant donné que la dynamique de l'emploi est alimentée par des flux de travailleurs transfrontaliers attirés par des salaires nets relativement plus élevés que dans les régions voisines. L'attractivité du Luxembourg semble en effet établie dans la Grande Région en termes d'attractivité salariale. Néanmoins, des responsables d'agences d'intérim affirment que des manques de main d'œuvre existent pour certains postes. En particulier pour des fonctions techniques ou des fonctions dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie où les conditions de travail contraignantes (horaires coupés) et les conditions de rémunération rendent les recrutements difficiles, des difficultés de recrutement sont signalés par des responsables d'agences d'intérim :

« En ce qui concerne les métiers difficiles dans le travail temporaire, les classiques ce sont les métiers techniques. Les vrais techniciens sont des gens qui ont un métier en main, soit ils sont indépendants, soit ils sont dans une grosse structure, et c'est très difficile à trouver : un carreleur, un maçon, un peintre qualifié, un électromécanicien, même un chauffeur poids lourd sont difficiles à trouver. Il existe des difficultés pour trouver des salariés pour le bâtiment (c'est un travail pénible, lourd physiquement), dans l'HOESCA [hôteliers, restaurateurs et cafetiers] (difficile à trouver des gens, à cause des horaires coupés). Ces difficultés concernent le travail temporaire mais aussi les embauches durables dans ce secteur. Souvent pour des profils pointus nous n'avons pas de demande, ou inversement. »

« Il est devenu plus facile pour les entreprises pour trouver du personnel adapté. Il continue à exister des niches où il est difficile de trouver des candidats en local, où il faut élargir le champ de la recherche : sur des profils techniques, dans l'HOESCA (conditions de travail spécifiques qui doivent être acceptées). »

Un responsable d'une agence d'intérim à Trèves affirme que des salariés spécialisés sont toujours recherchés sur le marché de l'emploi luxembourgeois :

« La situation du marché du travail change constamment. Mais des spécialistes seront toujours recherchés sur le marché de l'emploi luxembourgeois que je connais bien. Du personnel qualifié manque toujours, Aussi dans un avenir proche, il y aura une demande pour des salariés vraiment qualifiés, qu'il s'agisse de connaissances en langues étrangères, de connaissances en langues étrangères couplées à une expérience de travail, d'expérience de travail combinée à des qualifications correspondantes. »

Une spécificité du marché de l'emploi au Luxembourg réside en effet dans la multiplicité de critères de recrutements liés en particulier au plurilinguisme luxembourgeois.

Conclusion de la troisième partie

La situation dans les trois composantes de la Grande Région que constituent la région de Trèves, la Lorraine et le Luxembourg est révélatrice de la coexistence de taux de chômage parfois élevés et de métiers en tension dans lesquels les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement. Ces difficultés de recrutement peuvent être liées à des phénomènes de concurrence entre régions et sous-régions pour attirer la main d'œuvre qualifiée (comme dans le cas de la région de Trèves), mais aussi aux conditions de travail difficiles dans certains métiers ou secteurs (comme par exemple dans le cas des métiers en tension cités par des responsables d'agences d'intérim au Luxembourg). La problématique spécifique de la transition d'activités industrielles vers des activités de service, et des difficultés de la requalification et de la reconversion des salariés, est illustrée par le cas de la Lorraine.

Conclusion générale

Alors que les entretiens avec les acteurs du processus d'appariement dégagent un sentiment général que la mobilité transfrontalière et la liberté de circulation des travailleurs sont entrées dans les mœurs et que la frontière ne constitue plus un obstacle, la collaboration institutionnelle interrégionale entre acteurs du processus d'appariement semble en retrait par rapport à cette mobilité transfrontalière. Tandis que l'échange d'informations transfrontalières et la collaboration entre services publics de l'emploi semblent souvent encore peu développés au niveau institutionnel, les acteurs de terrain se situent pour beaucoup d'entre eux dans des démarches empiriques, reposant sur des contacts interpersonnels avec leurs homologues des régions frontalières. L'orientation des différents acteurs du processus d'appariement sur leur propre marché de l'emploi régional ou national fait que les activités d'anticipation et de veille en matière d'emplois-qualifications gardent une dimension nationale ou régionale. Cela tient aussi au fait que le niveau général d'intégration institutionnelle de la Grande Région reste globalement faible¹⁰⁸

¹⁰⁸ Clément F., « La construction sociale du territoire de la Grande Région : une confusion entre les concepts de coopération et d'intégration. », CEPS/INSTEAD, Gouvernance & Emploi n°2, 2008.

5. La flexicurité et les nouvelles formes de travail

5.1 Introduction sur la flexicurité

Cette étude axée sur la Grande Région s'appliquera à donner, à titre comparatif, quelques éléments concernant le Danemark, qui compte tenu de ses bons résultats en matière d'emploi, a été érigé au rang de modèle, sinon de source d'inspiration en matière de politique de l'emploi. Des données concernant les pays auxquels sont rattachés les territoires composant la Grande région feront également partie intégrante de ce document. En effet ces différentes régions restent soumises à leurs règles de droit national respectives et il est intéressant de pouvoir évaluer la situation du marché du travail de la Grande Région dans un contexte beaucoup plus large.

Un bref regard sur les taux d'emploi, c'est-à-dire la part de la population en âge de travailler qui dispose d'un emploi dans chaque zone géographique, permet d'avoir un aperçu de la santé du marché de l'emploi. Cet indicateur permet en effet de mesurer la capacité d'une économie à utiliser son potentiel de main d'œuvre. Il témoigne de la souplesse du marché du travail, de la création d'emploi et de la viabilité à long terme du système de protection sociale.

Il est intéressant de noter une hausse générale de l'emploi dans les pays étudiés entre 2004 et 2008, suivie d'une baisse dans la plupart des pays en 2009, hormis en Allemagne et aux Luxembourg.

Taux d'emploi total (personnes de 15 à 64 ans) en %

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
France	63,7	63,9	63,8	64,6	65,2	64,2
Deutschland	65,0	66,0	67,5	69,4	70,7	70,9
Luxembourg	62,5	63,6	63,6	64,2	63,4	65,2
Belgique	60,3	61,1	61,0	62,0	62,4	61,6
Danmark	75,7	75,9	77,4	77,1	78,1	75,7
EU-27 / UE-27	63,0	63,6	64,5	65,4	65,9	64,6

Source : Eurostat, Enquête sur les Forces de travail

Une comparaison sur les facteurs susceptibles d'influencer ces résultats, tels que la législation du travail, la réglementation en matière de protection sociale ainsi que les politiques de sécurisation des parcours professionnels et de formation continue, apparaît opportune afin de mettre en évidence des liens entre les instruments à la dispositions des différents partenaires sociaux économiques et l'impact de ceux-ci sur le marché de l'emploi.

Cette étude, après une introduction du concept de flexicurité, vise à analyser ces différents éléments en décomposant la notion de flexicurité, distinguant ainsi d'une part la flexibilisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels.

5.2 Evolution de la notion de flexicurité

La politique du marché du Nord de l'Europe

La notion de flexicurité, contraction des mots « flexibilité » et « sécurité » est apparue au nord de l'Europe, aux Pays Bas dans les années 90. C'est un mémoire intitulé *Flexibility and Security* écrit par Ad Melkert (ministre de l'emploi et des affaires sociales) qui fut le premier à définir la combinaison des deux notions comme un objectif à atteindre¹⁰⁹. Le but était de réformer la législation du travail concernant la protection des salariés employés avec des contrats standards et d'augmenter la protection des travailleurs temporaires. Cette idée fut inscrite dans une loi de 1999. Puis le concept est apparu au Danemark¹¹⁰ dans une publication du Ministère du Travail de 1999 qui présentait le triangle d'or danois, c'est-à-dire une législation du travail flexible, un système de compensation du chômage généreux et une politique active du marché du travail. Toutefois le terme flexicurité n'était pas employé en tant que tel dans cette publication. C'est Kongshøj Madsen qui fut le premier à utiliser ce terme dans ses publications pour décrire le modèle danois.

La définition européenne du concept

Le concept de flexicurité est devenu un idéal de politique sociale au niveau européen et national. La Commission européenne a repris ce concept, en a donné une définition, et a souhaité que chaque Etat membre suive cet axe de réforme. En novembre 2006 est apparu un Livre vert de la Commission européenne intitulé « Moderniser le droit du travail pour répondre aux défis du 21^{ème} siècle » qui s'inscrit dans la réflexion sur la flexicurité. La modernisation du droit du travail est, selon la Commission, une des principales conditions d'une capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises. En juin 2007 la Commission européenne adopte un texte fondateur intitulé « Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité ». Le document propose de bâtir ce nouveau système sur quatre piliers¹¹¹, que les Etats membres sont libres de mettre en œuvre :

- ▶ Souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles pour l'employeur et pour le salarié
- ▶ Systèmes de protection sociale moderne encourageant l'emploi et la mobilité
- ▶ Politiques actives du marché du travail facilitant le retour vers l'emploi
- ▶ Stratégie globale d'apprentissage tout au long de la vie garantissant l'employabilité

¹⁰⁹ Barbier-Colomb-Madsen, *Flexicurity – an open method of coordination, at the national level?*, documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne p.11

¹¹⁰ Barbier-Colomb-Madsen, *ibidem*, p.12

¹¹¹ Communication Commission, vers des principes communs de flexicurité, p.5

5.3 Le modèle danois

La notion de « triangle d'or »

Des universitaires tels que P.K. Madsen furent amenés à expliquer à l'étranger les raisons de la performance danoise par le concept de « triangle d'or ». Celui-ci repose sur trois piliers : flexibilité du marché du travail, systèmes sociaux généreux, politique active de reprise du travail.

La flexibilité du marché du travail constitue, aux yeux de beaucoup d'employeurs et de gouvernements en Europe, la garantie principale d'une compétitivité accrue et d'une meilleure adaptation aux marchés fluctuants.

Le marché du travail danois se caractérise en effet par une grande facilité pour un employeur à embaucher et à licencier, rendant le marché du travail plus fluide. Des systèmes sociaux généreux mêlés à une politique active de retour à l'emploi contribuent un niveau de mobilité très élevé, sans toutefois que les salariés perdent leur certitude de revenu. D'importants moyens investis dans la formation initiale et continue permettent aux salariés de rester employable. Notons néanmoins que le Danemark compte aussi parmi les pays européens qui ont le plus recours à une organisation flexible du travail et qui accordent aux salariés la plus grande autonomie dans l'organisation de leur travail. Le modèle danois est en outre un ensemble institutionnel. L'essentiel du « droit du travail » au Danemark est le fait d'accords entre employeur et salariés. Des organisations puissantes du côté des employeurs et des salariés permettent de signer des accords sectoriels qui régissent, pour une durée de deux ou trois ans, le monde du travail. Le Danemark s'inscrit dans une logique de marché libéral dans lequel l'Etat joue un rôle subsidiaire.

Peut-on transposer le modèle danois ?

Le modèle danois de flexicurité ne peut pas être détaché de son contexte institutionnel. Cela ne signifie pas dire que des composantes de la notion de flexicurité, qui prennent en compte les besoins des salariés et des entreprises, ne peuvent être présentes sur d'autres marchés du travail. Comme nous l'avons vu précédemment, la Commission européenne a élaboré une version « pour tous » de la « flexicurité » à partir de l'année 2006. Les représentants des différents pays ont intégré progressivement ce concept. Nous allons étudier les différentes approches de la flexicurité dans les quatre pays de la Grande Région dans le cadre de la législation existante.

5.4 La flexibilisation du marché du travail dans la Grande Région

5.4.1 La diversité des relations employeur - salarié

La relation employeur-salarié se manifeste principalement par un contrat de travail qui peut revêtir des formes et des contenus différents.

Le contrat de travail est un instrument essentiel du droit du travail, qui règle les modalités d'accomplissement du travail (durée de la relation de travail, temps de travail, lieu d'exécution, etc....)

Parmi cette diversité de relations se dégagent des contrats principalement répandus et des formes « atypiques » de travail.

5.4.1.1 Les principaux contrats

Les contrats de travail à durée indéterminée et les contrats à durée limitée sont les principaux modèles de conventions utilisés dans les pays que nous allons étudier, à savoir l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg.

a) Le contrat à durée indéterminée : persistance d'un modèle ?

Le contrat à durée indéterminée est caractérisé par l'absence de terme, c'est-à-dire que la date à laquelle prend fin la relation de travail n'est pas définie au moment de la conclusion du contrat. Pour autant, cela ne signifie pas que la relation dure éternellement. Les parties sont libres de mettre fin au contrat unilatéralement, c'est-à-dire sans l'accord de l'autre partie, dans des conditions définies dans le cadre de la loi ou des conventions collectives. Le contrat à durée indéterminée est perçu dans les différents pays comme le modèle de la convention de travail entre l'employeur et le salarié. Son utilisation est donc prééminente par rapport aux autres contrats ().

Les différentes législations dans la Grande Région

A l'article L1221-2 du code du travail, la législation **française** indique clairement que « le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ».

Au **Luxembourg**, l'article L121-2 du code du travail précise que « le contrat de travail est conclu sans détermination de durée ».

En **Belgique**, les articles 7 et 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précisent que le contrat est conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Dans les deux derniers cas le contrat doit être constaté par écrit. A défaut d'écrit, le contrat est soumis aux mêmes conditions qu'un contrat à durée indéterminée. De même si la relation de travail est continuée à la fin du terme convenu dans le contrat à durée déterminée ou si aucune interruption n'a lieu entre plusieurs contrats à durée déterminée successifs, le contrat se transforme automatiquement en contrat à durée indéterminée.

En **Allemagne**, le §620 du BGB¹¹² dispose qu'à défaut de terme fixé, le contrat prend fin par la résiliation du contrat soit par l'employeur, soit par le salarié. La loi sur les contrats à durée déterminée (TzBfG) précise au §15 alinéa 5 que le contrat à durée déterminée qui continue à la fin du terme convenu devient un contrat à durée indéterminée lorsque l'employeur en a connaissance et qu'il ne s'y oppose pas dans les plus brefs délais.

Ces dispositions montrent, pour tous les pays de la Grande Région, la volonté du législateur de placer le contrat à durée indéterminée comme la référence contractuelle sur le marché de l'emploi.

¹¹² Le BGB (Bürgerliches Gesetzbuch : code civil allemand) est divisé en paragraphes et non en articles.

Au **Danemark**, il n'existe pas de loi concernant le contrat à durée indéterminée en particulier. Le type de contrat et ses règles applicables sont souvent déterminés par les conventions collectives. Toutefois, l'employeur est tenu par la loi d'informer le salarié par écrit sur les conditions de la relation de travail (description du poste occupé, durée de l'emploi...).

Les modalités d'assouplissement du contrat de travail à durée indéterminée en France

► *Projet de contrat de travail unique en 2004 : un concept qui n'a pas abouti*

En **France**, l'idée a germé d'un contrat de travail unique¹¹³ à partir de 2004. Ce contrat à durée indéterminée, associé à des règles de protection de l'emploi plus souples, avait pour objectif de « simplifier le contrat de travail », et limiter les « inégalités induites par l'utilisation excessive du contrat à durée déterminée ». Remettant en question la stabilité de l'emploi, il visait à lutter contre la segmentation du marché de l'emploi qui maintient les groupes de personnes les plus fragiles (femmes, jeunes et travailleurs âgés) dans des contrats précaires. Ce contrat devait être associé à une plus grande facilité de licenciement notamment économique. Il prévoyait que l'entreprise était exemptée de son obligation de reclassement du personnel. En contrepartie, elle s'engageait à payer une indemnité de rupture au salarié ainsi qu'une contribution aux pouvoirs publics destinée à financer la sécurisation des parcours, sous forme d'accompagnement personnalisé et de revenu de remplacement. Ce projet a été rejeté par les partenaires sociaux, considérant qu'il remettait en cause le principe de stabilité de l'emploi¹¹⁴. Le patronat a également exprimé sa volonté de maintenir les contrats à durée déterminée, ces derniers prenant fin automatiquement dès l'arrivée du terme, les risques de contentieux liés à la rupture étant alors plus limités¹¹⁵.

► *Accord National Interprofessionnel de 2008 : des assouplissements au contrat à durée indéterminée en France*

L'Accord National Interprofessionnel prévoit notamment l'allongement de la période d'essai : celle-ci, renouvelable une fois, est portée de un à deux mois pour les ouvriers et les employés, de deux à trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, et de trois à quatre mois pour les cadres.

Tout en réaffirmant la nécessité de motiver tout licenciement, l'Accord National Interprofessionnel prévoit la possibilité d'une rupture à l'amiable entre le salarié et l'employeur, la rupture « conventionnelle ». L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie (voir partie Rupture du contrat de travail).

L'utilisation du contrat à durée indéterminée

Les Chiffres d'Eurostat montrent la prééminence de l'utilisation du contrat à durée indéterminée dans les quatre pays de la Grande Région. Des différences apparaissent toutefois entre les pays.

¹¹³ Rapport Cahuc-Kramarz au ministère de l'Economie et de l'Industrie et au ministère de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, la documentation française 6 décembre 2004.

¹¹⁴ François Gaudu, *La réforme du contrat de travail dans la loi du 25 juin 2008*, in : Regards sur l'actualité : la modernisation du marché du travail n°343, la documentation française, p.43.

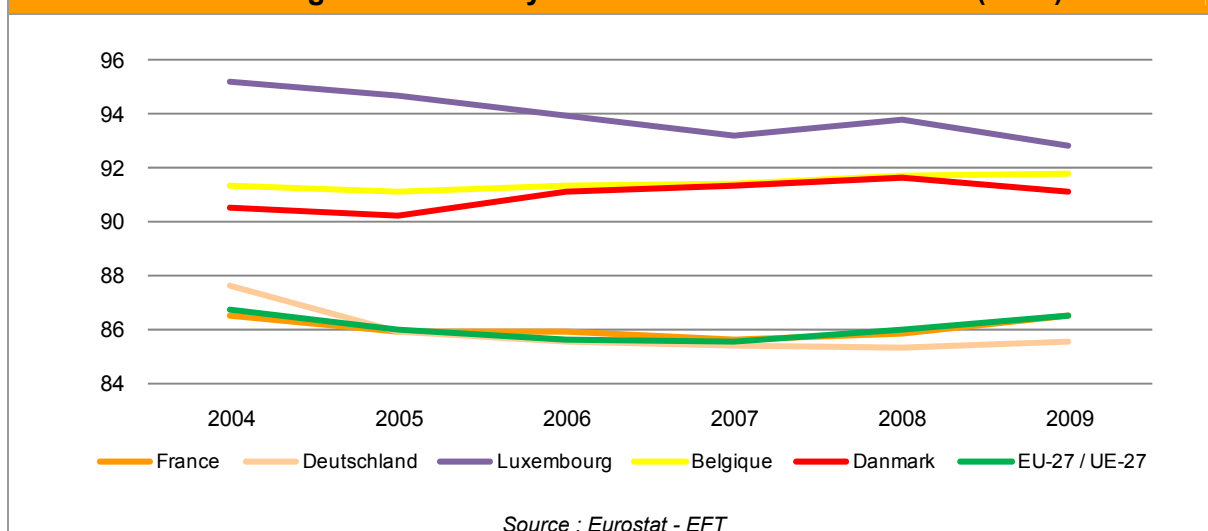
¹¹⁵ François Gaudu, *ibidem*, p.44.

Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée illimitée¹¹⁶ (en %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
France	86,5	85,9	85,9	85,6	85,8	86,5
Deutschland	87,6	85,9	85,5	85,4	85,3	85,5
Luxembourg	95,2	94,7	93,9	93,2	93,8	92,8
Belgique	91,3	91,1	91,3	91,4	91,7	91,8
Danmark	90,5	90,2	91,1	91,3	91,6	91,1
EU-27 / UE-27	86,7	86	85,6	85,5	86	86,5

Source : Eurostat

Pourcentage de salariés ayant un contrat à durée illimitée (en %)



Source : Eurostat - EFT

Les chiffres d'Eurostat font apparaître que le Luxembourg, la Belgique et le Danemark ont un niveau nettement supérieur à la moyenne européenne avec plus de 90 % de salariés employés en contrat à durée illimitée.

Le **Luxembourg** est le pays qui détient la plus grande proportion de contrats à durée indéterminée parmi les pays étudiés. En 2009, le pourcentage de contrats à durée indéterminée a baissé d'un point par rapport à 2008, probablement en raison de la crise économique.

La proportion des contrats à durée indéterminée en **Belgique** est stable pendant la période de 2004 à 2009 et atteint 91,8% en 2009.

L'**Allemagne** se situe légèrement en dessous de la moyenne européenne établie à 86,5% (85,5 % en 2009). Elle accuse un déclin relativement important entre 2004 et 2006 (-2,1 points) puis se stabilise entre 2006 et 2009. Cette situation pourrait s'expliquer par l'introduction des lois Hartz, notamment Hartz II prenant effet à partir du 1er janvier 2003 et mettant en place les minijobs (voir détails infra).

La **France** suit sensiblement la moyenne européenne. Elle connaît une légère baisse sur 4 années (-0,7 points), pour atteindre 86,5% en 2009.

¹¹⁶ Chiffres et courbe inversée du taux de salarié ayant un contrat à durée limitée.

Le **Danemark**, malgré l'absence d'une législation concernant le contrat à durée indéterminée en particulier, dispose d'un pourcentage de contrats à durée indéterminée supérieur à celui de la moyenne européenne (4,6 points au dessus en 2009).

Ces chiffres confirment que le contrat à durée indéterminée reste le type de contrat le plus répandu sur le marché du travail dans les quatre pays de la Grande-Région.

Le Luxembourg et la Belgique enregistrent une proportion élevée de salariés en contrat à durée indéterminée. L'Allemagne et la France se rapprochent quant à elles de la moyenne européenne. En Allemagne la baisse du nombre de contrats à durée indéterminée est à rapprocher de l'activation du marché du travail dans le cadre des lois Hartz.

Bien que le CDI constitue la référence en matière de contrat et soit assez largement utilisé dans les différents pays de la Grande Région, la deuxième partie montrera que les contrats à durée déterminée occupent une part non négligeable sur le marché de l'emploi et constituent un moyen de flexibilité quantitative externe de l'entreprise.

b) La flexibilité contractuelle grâce aux contrats à durée limitée

La flexibilité du travail est l'un des moyens permettant à une entreprise de s'adapter aux évolutions de la demande et de son environnement. Cette flexibilité est une des composantes de sa réactivité industrielle. Elle implique toutes les ressources de l'entreprise et en particulier son personnel, par ses modes de gestion des ressources humaines. C'est ce que l'on appelle la flexibilité quantitative externe. L'entreprise peut, ainsi, faire varier le volume de sa main-d'œuvre en fonction de son activité : c'est la situation d'embauche de personnel sous contrat à durée limitée, étant entendu les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire.

Les différentes législations dans la Grande Région

Le contrat à durée déterminée est une convention affectée d'un terme qui ne peut être conclue que dans des hypothèses précises. De même, le contrat de travail temporaire est un contrat de travail de type particulier qui lie un salarié à une entreprise de travail temporaire et qui met temporairement à la disposition d'une entreprise utilisatrice ce salarié. Bien que ce contrat soit un contrat atypique, la survenance d'un terme engendrant la rupture du contrat, le classe parmi les contrats à durée limitée.

Dans la Grande-Région, les quatre Etats ont une législation propre, réglementant les contrats de travail à durée limitée. La mise en place de ces types de contrat est différente selon les Etats. Toutes les législations encadrent néanmoins de façon stricte les contrats à durée limitée, afin qu'ils correspondent à une situation particulière et que le recours à ces formes de contrats reste limité.

► Des exigences de forme et de délai à respecter sous peine de requalification en contrat à durée indéterminée :

La législation en vigueur dans les 4 régions dispose que le contrat à durée déterminée et le contrat de travail temporaire doivent se faire sous forme d'un écrit qui précise la durée du contrat de travail. La délivrance du contrat est soumise à des contraintes de délai. En

France, pour les contrats à durée limitée, en **Belgique** et au **Luxembourg** uniquement pour les contrats de travail temporaire, la délivrance du contrat doit intervenir au plus tard dans les 2 jours suivant l'entrée du salarié. La **Belgique** prévoit, par ailleurs, que le contrat à durée déterminée doit être remis avant l'entrée en fonction du salarié, alors que le **Luxembourg** ne prévoit pas de délai maximum pour la délivrance du contrat de travail à durée déterminée. L'**Allemagne** impose moins de contraintes de formalisme puisque la délivrance du contrat écrit s'effectue dans le mois suivant l'entrée en fonction du salarié, que ce soit pour le contrat à durée déterminée ou le contrat de travail temporaire. Ces exigences de forme, si elles ne sont pas respectées, peuvent entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Ceci est valable dans toutes les législations de la Grande-Région¹¹⁷.

► **La durée des contrats : limitée dans le temps dans la plupart des pays**

La **France** présente une législation assez rigide et protectrice pour le salarié puisqu'elle limite la durée des contrats à 18 mois maximum (renouvellement compris), qu'ils soient temporaires ou à durée déterminée. Pour rendre la législation plus souple, la loi du 25 juin 2008 a institué, à titre expérimental pour une période de cinq ans, le contrat de mission. Ce nouveau contrat « à objet défini » peut être signé pour un maximum de trois ans.

Les autres législations font une distinction entre le contrat à durée déterminée et le contrat temporaire. Au **Luxembourg**, la durée maximum est de 24 mois pour les contrats à durée déterminée et 12 mois pour les contrats de travail temporaires. En **Belgique**, la durée maximum est de 24 mois (36 mois avec autorisation spéciale) pour les contrats à durée déterminée et en général de 6 mois pour les contrats temporaires.

La législation est assez souple pour le contrat à durée déterminée en **Allemagne**. Lorsque le recours au contrat à durée déterminée est justifié par des circonstances de fait (ex : remplacement d'un salarié malade...), c'est-à-dire par une raison objective, il n'y a pas de limitation dans le temps pour l'utilisation du contrat. Dans le cas du travail temporaire, la durée maximum est de 12 mois en Allemagne.

► **L'utilisation restrictive des contrats à durée limitée : en général uniquement dans le cadre d'une tâche précise et non durable**

En règle générale, les cas de recours sont semblables pour le contrat à durée déterminée et le contrat de travail temporaire : exécution d'une tâche précise et non durable, pour un remplacement, en emploi saisonnier, un surcroît d'activité...).

La législation **allemande** prévoit la possibilité de signer un contrat à durée déterminée sans cause objective. L'Allemagne ainsi que la Belgique n'ont prévu aucun cas d'interdiction pour le contrat à durée déterminée. A partir de 2003, les lois Hartz ont modifié le marché du travail allemand dans le sens d'une plus grande flexibilisation. Les emplois à faible rémunération ont été introduits, les minijobs (revenus inférieurs à 400 euros) et les Midijobs (revenus compris entre 400,01 et 800 euros). Ces emplois peuvent être utilisés dans le cadre d'un

¹¹⁷ Voir le contrat à durée indéterminée : p. 8 et 9.

contrat à durée déterminée à condition qu'ils soient utilisés pour une courte durée, représentant au maximum 2 mois de travail sur une année ou 50 jours de travail par an¹¹⁸.

► **La cessation du contrat à durée limitée : indemnité de fin de contrat en France et en Belgique**

Le salarié en contrat à durée limitée se trouve dans une situation précaire et est souvent pénalisé par ce statut. Pour compenser les incertitudes liées à ces contrats, la **France** a prévu, lors de la rupture normale du contrat à durée déterminée et du contrat de travail temporaire, le versement d'une prime de précarité, s'élevant à 10% de la rémunération totale brute due au salarié.

Pour les contrats temporaires, la **Belgique** a prévu le versement d'une prime de fin d'année égale à 8,15% de la rémunération totale brute gagnée pendant la période travaillée, si le salarié a travaillé au moins 65 jours¹¹⁹ en contrat temporaire au cours d'une année.

Les autres Etats n'ont pas mis en place d'indemnité de fin de contrat destinée à compenser la situation de précarité du salarié.

► **Le principe d'égalité de traitement entre les contrats à durée limitée et les contrats à durée illimitée**

Toutes les législations ont adopté le principe d'égalité de traitement entre les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés en contrat à durée indéterminée. Ce principe a donné suite à la directive européenne 1999/70/CE du 28 juin 1999¹²⁰, qui vise une amélioration des conditions de travail des salariés en contrat à durée déterminée et ainsi une diminution de la segmentation du marché du travail. A titre informatif, au **Danemark** le §4 de la loi sur le travail à durée déterminée fait également mention de l'égalité de traitement entre les salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés en contrat à durée déterminée.

Les contrats de travail à durée limitée (contrats à durée déterminée et contrats temporaires) sont encadrés par une législation stricte, notamment en France et au Luxembourg. Si la législation encadre strictement les contrats de travail temporaires en Allemagne et en Belgique, elle laisse en revanche une assez grande liberté aux entreprises pour le recours aux contrats à durée déterminée. En général les contrats à durée limitée ne peuvent être utilisés que dans des situations exceptionnelles, comme le surcroît d'activité. Dans un contexte économique fluctuant, ils jouent néanmoins un rôle important dans la flexibilité quantitative externe de l'entreprise, qui peut faire varier son effectif en fonction de son activité par le recours à de la main d'œuvre extérieure.

¹¹⁸ Voir la partie sur le travail à temps partiel.

¹¹⁹ 65 jours pour une semaine de 5 jours, 78 jours pour une semaine de 6 jours.

¹²⁰ Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le travail à durée déterminée (en France : articles L1242-14 et suivants du code du travail ; au Luxembourg : art. L112- 10 code du travail ; en Allemagne : §4 alinéa 2 TzBfG ; en Belgique : loi du 5 juin 2002 sur le principe de non discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat à durée déterminée.

Législation des contrats à durée déterminée.					
	Deutschland		Belgique	France	Luxembourg
Formalisme	Ecrit obligatoire (doit être délivré dans les 4 semaines)		Ecrit obligatoire (délivré avant l'entrée en fonction du travailleur).	Ecrit obligatoire (transmis au plus tard dans les deux jours suivants sont entrée).	Ecrit obligatoire (pas de délai de transmission du contrat)
Durée maximum	Raison objective : Aucun délai maximum n'est fixé	Sans cause objective : 2 ans	Pas de durée maximum prévue	18 mois	24 mois
Cas de recours	Raison objective (remplacement, surcroît temporaire d'activité, contrat d'essai...)	Absence de cause objective.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Travail nettement défini ▶ Remplacement 	Exécution d'une tâche précise et temporaire (pour un remplacement, un surcroît temporaire d'activité ou un emploi à caractère saisonnier).	Exécution d'une tâche précise et non durable (remplacement, emploi saisonnier, surcroît d'activité, embauche de demandeurs d'emploi...)
Interdiction	Pas d'interdiction	Pas d'interdiction	Pas d'interdiction	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pas de remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif ▶ Interdiction d'effectuer certains travaux dangereux 	Le contrat ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
Renouvellement	La loi ne prévoit pas de renouvellement	3 fois (sans dépasser 2 ans ¹²¹).	Pas de renouvellement, sauf : <ul style="list-style-type: none"> ▶ motif légitime ou nature du travail ▶ 4 contrats successifs d'une durée totale de 2 ans maximum¹²² ▶ Contrats successifs d'une durée de 3 ans maximum¹²³. 	Une fois, sans dépasser la durée totale de 18 mois renouvellement compris	Deux fois (sans pouvoir dépasser 24 mois).

¹²¹ En cas de création d'une entreprise, un contrat sans cause objective peut être conclu jusqu'à maximum 4 ans. Le renouvellement est alors illimité jusqu'à ces 4 ans. Une exception existe aussi en faveur des personnes de plus de 52 ans.

¹²² L'employeur et le travailleur peuvent conclure au maximum 4 contrats à durée déterminée successifs, pour autant que la durée de chacun ne soit pas inférieure à 3 mois et que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas 2 ans.

Rémunération	Voir convention collective ou contrat de travail	Voir convention collective	Au moins égal au SMIC	Salaire social minimum
Période d'essai	§ 622 BGB : Maximum 6 mois (délai de préavis = 2 semaines).	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Contrat de travail ouvrier : de 7 jours à 14 jours¹²⁴ ▶ Contrat de travail employé : de 1 mois à 12 ou 6 mois¹²⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Un jour par semaine dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ▶ Un mois quand la durée du contrat est supérieure à 6 mois 	Entre 2 semaines et 6 mois.
Rupture	Échéance du terme, achèvement du travail, licenciement (que si prévu dans la convention collective).	échéance du terme, achèvement du travail, retour du salarié absent, accord des parties, force majeure, motifs graves	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accord des parties (sinon DI) ▶ Faute grave ou force majeur (préavis de 2 semaines maximum) ▶ Terme du contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Échéance du terme du contrat ▶ Faute grave.
Indemnité de fin de contrat	Pas d'indemnité prévue	Pas d'indemnité prévue	Indemnité de fin de contrat égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié.	Pas d'indemnité prévue

¹²³ Moyennant l'autorisation préalable du Contrôle des Lois Sociales, des contrats successifs pour une durée déterminée peuvent être conclus, avec à chaque fois une durée minimale de 6 mois, à condition que la durée totale des contrats ne dépasse pas 3 ans.

¹²⁴ A défaut d'indication, la période d'essai est de 7 jours. Durant les 7 premiers jours, les parties ne peuvent rompre unilatéralement le contrat sauf motif grave.

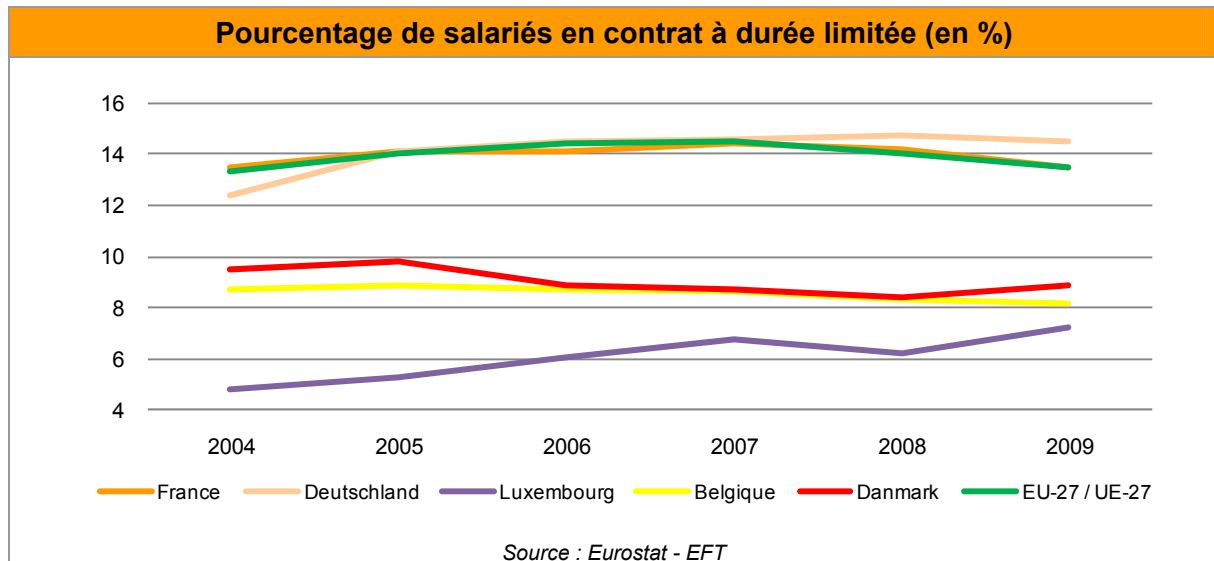
¹²⁵ A défaut de précision, la période d'essai est d'un mois. La durée de la période d'essai ne peut être supérieure à 12 ou 6 mois, selon que la rémunération annuelle dépasse ou non 36 355 euros (montant au 1^{er} janvier 2010).

Législation des contrats de travail temporaire				
	Deutschland	Belgique	France	Luxembourg
Formalisme	2 contrats : un contrat de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire. Un contrat de travail entre l'agence d'intérim et le travailleur qui peut être un CDD ou un CDI délivré dans un délai d'un mois.	2 contrats : un contrat entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice un contrat de travail intérimaire (CDD, travail nettement défini, remplacement), délivré dans les 2 jours	2 contrats écrits : un contrat de mise à disposition entre entreprise utilisatrice et entreprise de travail temporaire. Un contrat de mission entre agence d'intérim (employeur) et travailleur (il doit être transmis dans les deux jours).	2 contrats écrits : un contrat de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire. Un contrat de mission entre agence d'intérim (employeur) et travailleur (il doit être transmis au travailleur dans les 2 jours suivant son entrée).
Durée maximum	12 mois maximum entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire. Possibilité durée indéterminée	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Remplacement et Surcroît d'activité = 6 mois maximum (sauf accord des syndicats en cas de surcroît d'activité) ▶ Exécution d'un travail exceptionnel : 3 mois, voir seulement 7 jours 	18 mois	12 mois pour un même salarié et un même poste.
Cas de recours	Voir droit de travail (dépend du type de contrat : contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Remplacement d'un salarié ▶ Surcroît d'activité ▶ Exécution d'un travail exceptionnel 	Exécution d'une tâche précise et temporaire (pour un remplacement, un surcroît temporaire d'activité ou un emploi à caractère saisonnier).	Exécution d'une tâche précise et non durable (remplacement, emploi saisonnier, surcroît d'activité, embauche de demandeurs d'emploi...)
Interdiction	Limitation dans le domaine de la construction	grève, lock-out, désaccord de la délégation syndicale, déménagement et gardes meubles, parfois limites dans le bâtiment.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif ▶ Pour effectuer certains travaux dangereux. ▶ Pour remplacer un médecin du travail. 	Le contrat ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
Renouvellement	Voir droit de travail (dépend du type de contrat)	Remplacement et surcroît d'activité : renouvelable 1 fois	Une fois, sans dépasser la durée totale de 18 mois renouvellement compris.	Deux fois (sans pouvoir excéder 12 mois).
Rémunération	Egalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice, sauf convention collective contraire.	Ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé dans les mêmes conditions	Ne peut être inférieur à la rémunération prévue au contrat de mise à disposition.	Le salaire ne peut être inférieur à celui auquel pourrait prétendre un salarié de même qualification ou de qualification équivalente.

<p>Période d'essai</p>	<p>§ 622 BGB : Maximum 6 mois (délai de préavis = 2 semaines).</p>	<p>3 jours, sauf accord des parties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois. ▶ 3 jours entre un mois et deux mois inclus. ▶ 5 jours pour une durée supérieure à 2 mois. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3 jours si le contrat est inférieur ou égal à un mois. ▶ 5 jours si le contrat est supérieur à 1 mois. ▶ 8 jours si le contrat est supérieur à 2 mois.
<p>Rupture</p>	<p>Voir droit de travail (dépend du type de contrat)</p>	<p>Idem que CDD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accord des parties (sinon DI) ▶ Faute grave ou force majeure (préavis de 2 semaines maximum) ▶ Terme du contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Échéance du terme du contrat. ▶ Faute grave.
<p>Indemnité de fin de contrat</p>	<p>Pas d'indemnité prévue</p>	<p>Si le salarié a au moins travaillé 65 jours (semaine de 5 jours) ou 78 jours (semaine de 6 jours) au cours de l'année (entre le 1er avril et le 31 mars), prime de fin d'année = 8,15% de la rémunération brute gagnée pendant la période.</p>	<p>Indemnité de fin de mission égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié.</p>	<p>Pas d'indemnité prévue</p>

Le recours aux contrats à durée limitée dans la Grande Région

Selon Eurostat, 13,5% des salariés membres de l'Union Européenne (27 Etats) sont employés dans le cadre d'un contrat à durée limitée en 2009.



Entre 2004 et 2009, la **France** et l'**Allemagne** ont une proportion de salariés à durée limitée qui correspond à la moyenne de l'Union Européenne (27 Etats). Les chiffres sont à la hausse jusqu'en 2007 et déclinent jusqu'en 2009. Du fait de la crise économique, les entreprises n'ont pas reconduit certains contrats. La proportion de contrats à durée limitée s'élève à 13,5% en France et 14,5% en Allemagne en 2009.

Le **Danemark** et la **Belgique** ont un taux de salariés en contrat à durée limitée assez proche, respectivement de 8,9 % et 8,2 % en 2009. Ces chiffres sont bien inférieurs aux valeurs de la France et l'Allemagne.

Le **Luxembourg** est la composante de la Grande Région qui enregistre le taux de salariés en contrat à durée limitée le plus faible, soit 7,2 % en 2009. Ce taux, en constante augmentation depuis 2004, a chuté en 2008 lors de la crise économique puis est reparti à la hausse.

Le recours aux contrats à durée déterminée

L'étude « European **Company Survey 2009** » (**ECS 2009**), réalisée par la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et des Conditions de Travail¹²⁶ apporte des éléments chiffrés concernant les contrats à durée déterminée en Europe. Nous avons retenu les données sur l'Allemagne¹²⁷, la Belgique¹²⁸, la France¹²⁹ et le

¹²⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, European Company Survey 2009, publié en mars 2010. La période de l'enquête a duré du 27 janvier 2009 au 5 mai 2009, en sachant que, dans la majorité des Etats, le travail sur le terrain a surtout eu lieu entre la mi-février et la fin avril 2009. L'enquête a été diligentée dans tous les secteurs, à l'exception de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche, des employés de maisons et des organisations extraterritoriales.

¹²⁷ En Allemagne, 1500 cadres (1 par entreprises) et 558 représentants du personnel ont été interrogés.

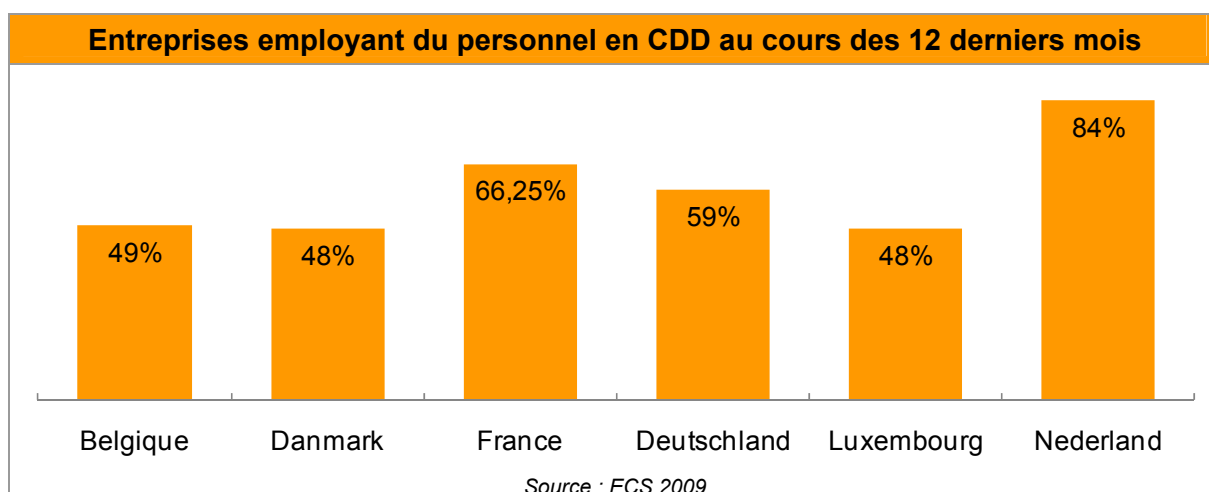
¹²⁸ En Belgique, 1016 cadres et 287 représentants du personnel ont participé à l'enquête.

¹²⁹ En France, 1500 cadres et 441 représentants du personnel ont été interrogés.

Luxembourg¹³⁰. Dans le but d'avoir un comparatif, les chiffres concernant le Danemark, ainsi que ceux intéressant les 27 Etats membres de l'Union Européenne ont également été pris en compte.

► **Les entreprises utilisatrices :**

Les chiffres concernant la proportion d'entreprises utilisatrices apportent le même constat : l'Allemagne et la France ont un taux plus important d'entreprises utilisatrices que le Luxembourg et la Belgique. Au moment de l'enquête (entre janvier et mai 2009), respectivement 59% des entreprises interrogées en **Allemagne** et 66,25% en **France** avaient employé au moins une personne en CDD au cours des 12 derniers mois. Au Luxembourg et en Belgique, les proportions sont respectivement de 48 % et 49 %.



► **Proportion de salariés à l'intérieur des entreprises :**

Pour une grande partie des entreprises¹³¹ interrogées dans tous les pays de la Grande Région, la proportion de salariés en contrat à durée déterminée est inférieure à 20 % en 2009. Ainsi, pour la plupart des entreprises utilisatrice, le contrat à durée déterminée n'est pas la forme principale des relations contractuelles du travail. A l'inverse, pour 5 % des entreprises en **France** et environ 3% des entreprises pour les autres Etats de la Grande-Région, plus de 80% de l'effectif est employé en contrat à durée déterminée.

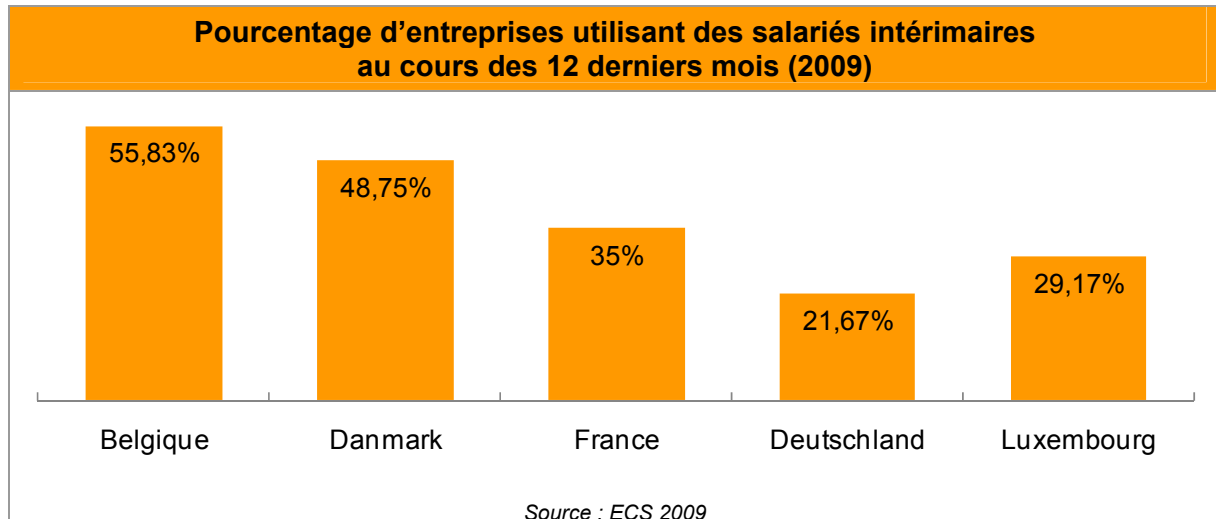
Selon les chiffres d'Eurostat, la France est, malgré une législation assez restrictive, le pays qui a le plus recours aux contrats à durée déterminée. L'utilisation est concentrée sur certaines entreprises et dans certains secteurs puisque, selon l'enquête ECS 2009 5,71% d'entre elles utilisent entre 80 et 100% de leur personnel en contrat à durée déterminée. Les contrats à durée déterminée sont des outils d'adaptation au marché. A l'inverse, ces chiffres montrent également que près de la moitié des entreprises n'ont pas l'habitude d'utiliser les contrats courts pour s'adapter aux fluctuations économiques, préférant peut-être utiliser d'autres moyens de flexibilité tels que les aménagements du temps de travail.

¹³⁰ Au Luxembourg 501 cadres et 164 représentants du personnel ont participé à l'enquête.

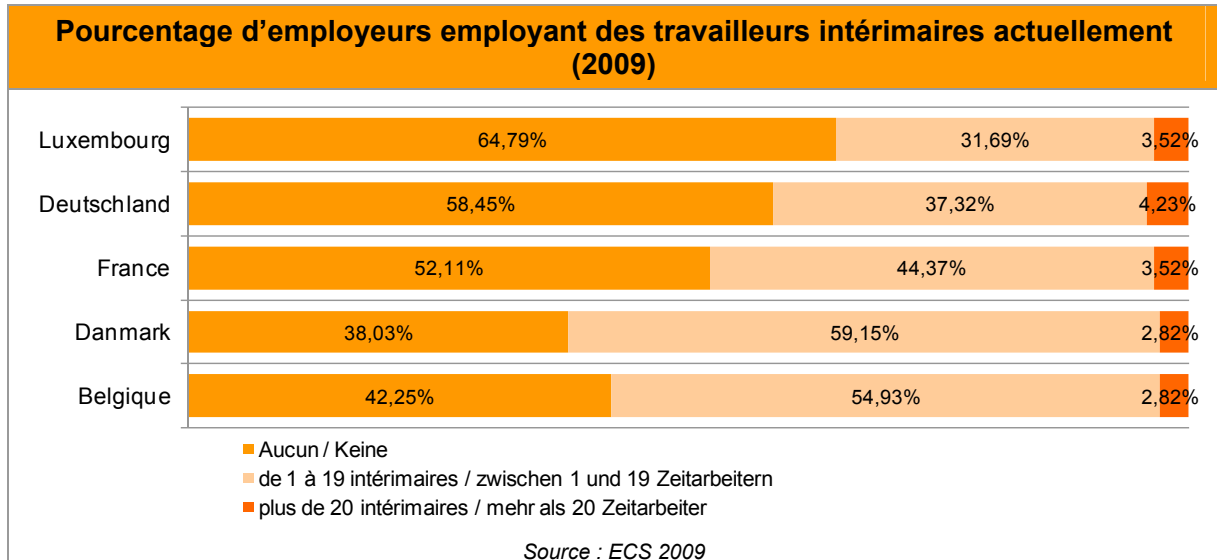
¹³¹ Entreprises de 10 salariés ou plus.

Le recours aux contrats de travail temporaire

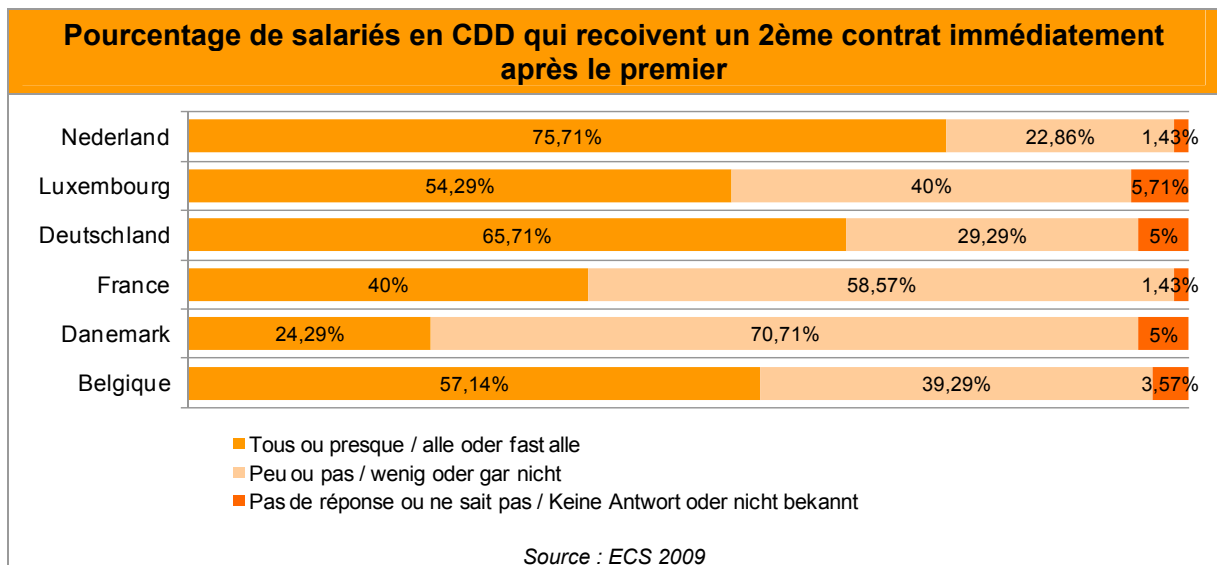
Alors que les chiffres sont assez homogènes pour les contrats à durée déterminée, le recours au personnel intérimaire varie fortement d'un Etat à l'autre (Enquête ECS 2009). En **Belgique** 55,83 % des entreprises interrogées avaient employé au moins un salarié intérimaire au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête. Ce taux s'élève à 35 % pour la **France**, 29,17 % pour le **Luxembourg** et 22 % pour l'**Allemagne**. Bien qu'un peu moins utilisé que le contrat à durée déterminée, le contrat de travail temporaire peut être considéré comme assez fréquent.



D'après l'étude ECS, la crise économique qui a eu lieu pendant la période de l'enquête, a eu une forte répercussion sur l'emploi des travailleurs intérimaires. Le nombre d'intérimaires a fortement baissé dans les entreprises utilisatrices entre la période de l'enquête et les douze mois précédant l'enquête. Environ 35% des entreprises **allemandes** et **luxembourgeoises** employant du personnel intérimaire ont gardé entre 1 et 19 intérimaires à la fin de l'enquête. La proportion est de 44% en France et de 54 % en **Belgique**. Cette forte baisse confirme que le travail temporaire est une variable d'ajustement du marché du travail.



De nombreuses entreprises font usage des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire dans les quatre pays étudiés. En tant qu'outils d'adaptation au marché, leur volume varie en fonction de la conjoncture économique. Les salariés en contrat limité sont les premiers concernés par la reprise ou le ralentissement économique et n'ont aucune certitude de retrouver un emploi. La figure 6 souligne bien le fait qu'en **France**, seuls 40% des salariés en contrat à durée déterminée se voient proposer un deuxième contrat (contrat à durée limitée ou à durée indéterminée) immédiatement après le 1^{er} contrat par la même entreprise. L'**Allemagne** compte un pourcentage bien plus élevé puisque 65,71% des salariés en contrat à durée déterminée se voient proposer un deuxième contrat.



Par ailleurs, la transition de l'emploi temporaire à l'emploi durable est trop rare, notamment en France où le tiers seulement des contrats à durée déterminée ou missions d'intérim débouche à court terme sur un contrat à durée indéterminée¹³². A défaut de passerelles organisées vers l'emploi durable, de nombreux salariés entretiennent la récurrence entre emplois courts et chômage pour les salariés les moins dotés (diplôme, qualification,

¹³² ECS 2009.

expérience...). Le contrat à durée déterminée et le contrat de travail temporaire conduisent de par ce biais à une segmentation du marché du travail.

5.4.1.2 Les formes atypiques de travail

Par contrat atypique, il faut entendre les contrats qui ne sont pas à temps complet, les contrats temporaires, ou les contrats dont l'exécution se fait en dehors du lieu de travail normal. Les contrats de travail temporaires ont été traités dans la précédente partie, étant donné qu'ils sont également des contrats à durée limitée. Seront donc envisagés le travail à temps partiel, le télétravail et le portage salarial. Selon le concept de flexicurité tout contrat de travail, qu'il soit ordinaire ou atypique, doit allier sécurité, flexibilité et dignité du travailleur. Les contrats de travail atypiques peuvent-ils répondre à ces exigences ?

	Sécurité	Flexibilité	Dignité
Dans l'emploi	Stabilité, santé et sécurité, durée du travail, rémunération adéquate	Conciliation entre la vie professionnelle, durée du travail	Liberté syndicale, dialogue social, participation, égalité et non discrimination
Du travail	Garantie des revenus et protection sociale	Possibilités de formation et de carrière ascendante	Libre choix d'un emploi convenable

a) Le travail à temps partiel : une situation contrastée

La législation européenne

Un accord cadre pour l'élimination des discriminations entre travailleurs et le temps partiel sur la base du volontariat

Le travail à temps partiel, forme de travail atypique, était considéré en Europe comme une exception sur le marché du travail, puisqu'il ne visait pas initialement à garantir une sécurité de revenu, ni une insertion sur le marché du travail. Le droit du travail se basait sur l'a priori selon lequel un contrat de travail est en principe toujours conclu pour un temps plein, celui-ci étant plus sécurisant pour le travailleur et lui garantissant une meilleure qualité d'emploi. La crise des années 70 a profondément modifié la nature du travail à temps partiel : les travailleurs ayant recours à ce type d'emploi ne cherchent plus uniquement à obtenir un revenu complémentaire, mais dans une grande partie des cas un revenu de subsistance.

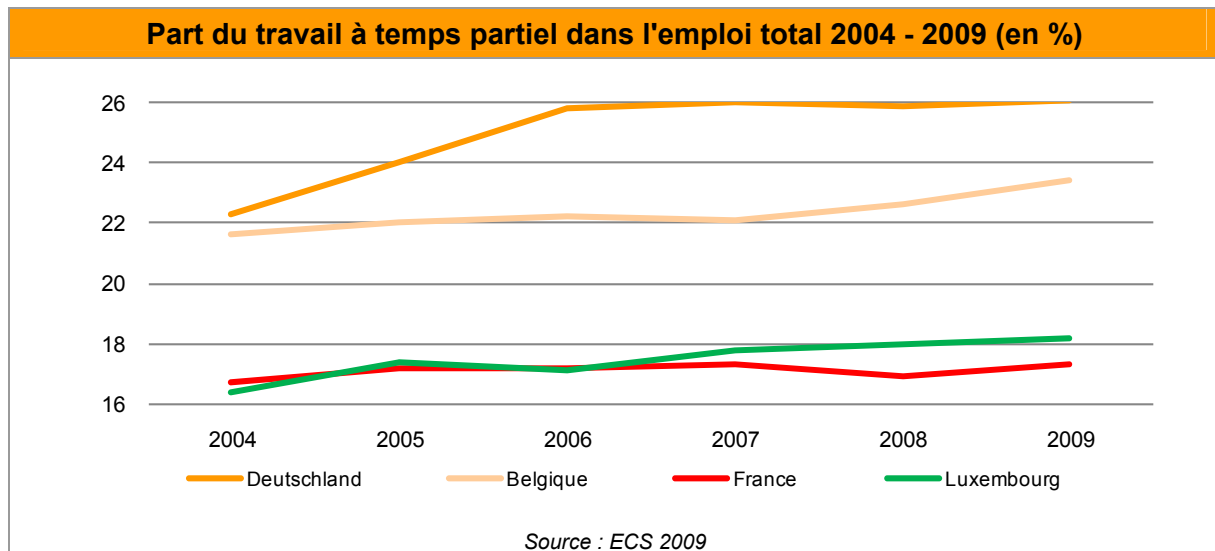
Durant les années 80, la Communauté Européenne s'est intéressée aux difficultés posées par l'accroissement du nombre d'emplois à temps partiel, mais il a fallu attendre la fin des années 1990 pour qu'une véritable réflexion sur le sujet soit réellement effectuée¹³³. L'ensemble des Etats membres se sont accordés sur la nécessité d'une harmonisation des réglementations relatives au travail à temps partiel afin d'améliorer les conditions de vie

¹³³ L'adoption de la directive 97/81/CE réglementant la matière est l'issue d'un long processus initié durant les années 70. Au début des années 80 ont été élaborées des propositions et résolutions qui n'ont cependant jamais pu aboutir. De nouvelles tentatives à la fin des années 80 sont elles aussi restées infructueuses.

et de travail au sein de la Communauté¹³⁴, Les partenaires sociaux¹³⁵ ont décidé au milieu des années 90 de conclure un accord-cadre sur le travail à temps partiel en vue de répondre à deux problématiques : d'une part, l'élimination des discriminations entre travailleurs à temps plein et à temps partiel et, d'autre part, le développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base volontaire. Conclu le 6 juin 1997, cet accord a été intégré au droit européen par une directive du Conseil du 15 décembre 1997¹³⁶. Cette directive a donc été transposée en droit interne en Allemagne, en France, au Luxembourg et en Belgique, en reprenant notamment ce même cadre général.

Le travail à temps partiel dans les quatre pays de la Grande Région

Dans les quatre pays de la Grande Région, la législation définit le travail à temps partiel comme un travail effectué de manière régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale de travail dans l'entreprise.



Selon Eurostat, tous les Etats de la Grande-Région enregistrent, entre 2004 et 2009, une augmentation de l'emploi à temps partiel. La hausse est significative jusqu'en 2006, particulièrement pour l'**Allemagne**, où la proportion atteint 26 % en 2009. La **Belgique** vient en deuxième position avec une proportion de 23 %. La **France** et le **Luxembourg** enregistrent moins de salariés à temps partiel, avec des pourcentages respectifs et 17 % et 18 %.

En avril 2003, la réforme sur la modernisation du marché du travail en **Allemagne** (Harz II) a assoupli les conditions d'exécution des emplois à faible rémunération par la mise en place

¹³⁴ Voir le point 7 de la Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 qui prévoit que : «La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la durée et l'aménagement du temps de travail et les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier.

¹³⁵ Accord sur la politique sociale annexée au traité instituant la Communauté Européenne : cette procédure se retrouve aujourd'hui aux articles 138 et 139 du Traité CE (articles 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne).

¹³⁶ Directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

des mini-jobs et des midi-jobs. Celle-ci explique en partie la forte évolution des temps partiels à partir de cette date. Pour les mini-jobs (jusqu'à 400 € par mois) la limite temporelle de 15 heures par semaine a été totalement supprimée.¹³⁷ Les détenteurs d'un mini-job ne versent ni cotisations sociales ni impôt sur le revenu jusqu'à la limite de 400 €. L'employeur verse des cotisations qui donnent droit au salarié à certaines prestations. Lorsque plusieurs activités réduites sont exercées simultanément et que la limite de 400 € de salaire est dépassée, alors celles-ci sont soumises aux cotisations sociales.

Pour lisser la transition entre mini-job et activité plus importante, le gouvernement a créé les midi-jobs. Ces midi-jobs se situent dans la zone de rémunération qui va de 400,01 à 800 € et font l'objet d'un régime de transition favorable aux salariés pour le versement des cotisations sociales. Alors que l'employeur verse la totalité des charges pour ses midi-salariés dès que le salaire atteint 400,01 €, le salarié ne voit ses propres cotisations augmenter que de façon graduelle.

Mis en place pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes peu qualifiées, les mini-jobs et midi-jobs sont nombreux en Allemagne. En mars 2009 la Bundesagentur für Arbeit dénombrait environ 4,9 millions de salariés à bas revenus, auxquels s'ajoutent 2,25 millions de personnes ayant un mini-job à côté de leur emploi principal.

Le travail à temps partiel : une nouvelle forme de travail ?

La **France** et le **Luxembourg** ont une proportion moindre de contrats à temps partiel. Néanmoins, d'après le STATEC¹³⁸, une grande part des emplois créés au Luxembourg depuis 14 ans sont des emplois à temps partiel. Entre 1996 et 2009, plus de 50 % des emplois créés (50 000) sont des emplois à temps partiel.

L'étude du STATEC montre également que le temps partiel est plus fréquemment féminin dans les quatre pays étudiés. Néanmoins, dans la classe d'âge des 15-24 ans, les hommes aussi sont concernés par le travail à temps partiel (15,8 % en Allemagne, 14,8 % en Belgique, 13,8 % au Luxembourg, et 12,5 % en France). On assiste ainsi à une forte augmentation du temps partiel masculin au cours de ces dernières années, ce qui peut être une manifestation de la difficulté pour les jeunes à s'insérer dans le marché de l'emploi, ou à une modification de la nature de certains emplois. C'est dans la classe d'âge des 25-49 ans et 50-64 ans que le temps partiel est nettement féminisé. Toutes catégories d'âge confondues, la proportion de femmes à temps partiel reste élevée dans tous les pays de la Grande Région en 2009 (79,8 % en Belgique, 80,1 % en Allemagne, 81,8 % en France, 82,3 % au Luxembourg).¹³⁹

¹³⁷ <http://www.arbeitskammer.de>.

¹³⁸ Regards sur le travail à temps partiel, Paul Zahlen (STATEC), septembre 2010. Données issues de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) menée au Luxembourg par le STATEC. L'enquête ne concerne que les résidents à l'exclusion des frontaliers.

¹³⁹ Regards sur le travail à temps partiel, Paul Zahlen (STATEC), septembre 2010. Données issues de l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) menée au Luxembourg par le STATEC.

Le travail à temps partiel : volontaire ou contraint ?

Dans le cadre d'un contrat de travail existant, l'employeur ne peut contraindre un de ses salariés à accepter un travail à temps partiel, ni à accepter une réduction unilatérale de ses prestations de travail. Le temps partiel doit ainsi avoir un caractère volontaire. Néanmoins, de nombreuses personnes sont conduites à occuper un emploi à temps partiel, car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Il s'agit alors d'un temps partiel subi ou contraint, et non pas d'un temps partiel permettant d'opérer une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. D'après l'étude du STATEC, cette proportion est importante en France (plus de 30 %). Elle atteint 21,9 % en Allemagne, 14,3 % en Belgique, et seulement 9,4 % au Luxembourg.

Motivations de l'emploi à temps partiel, 2008 (en %) ¹⁴⁰

	Responsabilités familiales ou personnelles	N'a pas trouvé un emploi à temps plein
Belgique	38,2 %	14,3 %
Deutschland	22,1 %	21,9 %
France	14,9 %	34,8 %
Luxembourg	48,5 %	9,4 %

Source : STATEC, EUROSTAT (EFT)

Au Luxembourg, ce sont surtout les responsabilités familiales ou personnelles qui expliquent le choix du temps partiel

Le temps partiel permet pour les entreprises une gestion de la main-d'œuvre plus souple et plus flexible ainsi qu'une rationalisation des coûts de production, le travailleur n'étant rémunéré que pour les heures nécessaires à l'activité de production. Dans les quatre pays de la Grande Région, il est souvent lié à des contraintes familiales et économiques que supportent les femmes, mais les hommes jeunes sont de plus en plus concernés par ces emplois atypiques depuis quelques années. S'il permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, pour l'éducation des enfants ou l'assistance aux personnes âgées, il est aussi assez fréquemment imposé à des personnes qui n'ont pas trouvé d'autre emploi.

b) Le télétravail

Le télétravail est par excellence un instrument de souplesse entre employeur et employé. Il compte parmi les nouvelles formes de travail, susceptibles de se développer grâce à l'informatique dans une économie de services à forte valeur ajoutée. Il est également désigné dans les pays qui le pratiquent beaucoup « travail mobile » ou « e-travail ».

Le télétravail présente des avantages pour le salarié, en permettant une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. D'un point de vue plus général, il limite les déplacements et contribue à la réduction des émissions de gaz¹⁴¹. Mais il suppose une organisation de travail moderne. Il remet en cause les organisations managériales traditionnelles et la notion de temps de travail et implique une relation de confiance entre employeur et employé.

¹⁴⁰ Idem 28.

¹⁴¹ Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, Centre d'Analyse stratégique, novembre 2009.

La législation du télétravail

Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, les partenaires sociaux européens ont signé, le 16 juillet 2002, un accord-cadre¹⁴² sur le télétravail « en vue de moderniser l'organisation du travail ». Cet accord invite les Etats membres à le mettre en oeuvre « conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres ».

Ainsi, une convention relative au régime juridique du télétravail est intervenue dans les quatre pays de la Grande Région, entre les partenaires sociaux. En Allemagne, l'accord cadre européen n'a pas donné lieu à un accord national. Pour autant, cet accord est une base. Le gouvernement a produit dès 2001 un guide pratique sur le télétravail, faisant mention de la majorité des dispositions relatives au télétravail se trouvant dans le code du travail. Dans les autres pays, une convention relative au télétravail, étendue à tout le territoire national, a été signée.

En France l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 a transposé l'accord-cadre européen de 2002 en distinguant l'existence de plusieurs catégories de télétravailleurs: télétravail à domicile, télétravail nomade, télétravail en télécentres, télétravail en réseau.

La législation dans la Grande Région	
Deutschland	Guide pratique du télétravail
Belgique	Convention collective du 9 novembre 2005 étendue par l'arrêté royal du 13 juin 2006
France	Convention collective du 19 juillet 2005 étendue par l'arrêté ministériel du 30 mai 2006
Luxembourg	Convention collective du 21 février 2006 étendue par l'arrêt Grand-Ducal du 13 octobre 2006

Du point de vue de la législation le télétravail présente des similitudes dans les quatre pays de la Grande Région. Il se définit comme le travail qui s'effectue, dans le cadre d'un contrat de travail, au domicile ou à distance de l'environnement hiérarchique de l'équipe du travailleur, à l'aide des technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail a un caractère volontaire, c'est-à-dire qu'il résulte d'un accord entre employeur et salarié. Il a également un caractère réversible, c'est-à-dire qu'il peut être stoppé si le salarié l'accepte ou le demande. Le télétravailleur n'a pas de statut particulier, et il a les mêmes droits que les autres salariés.

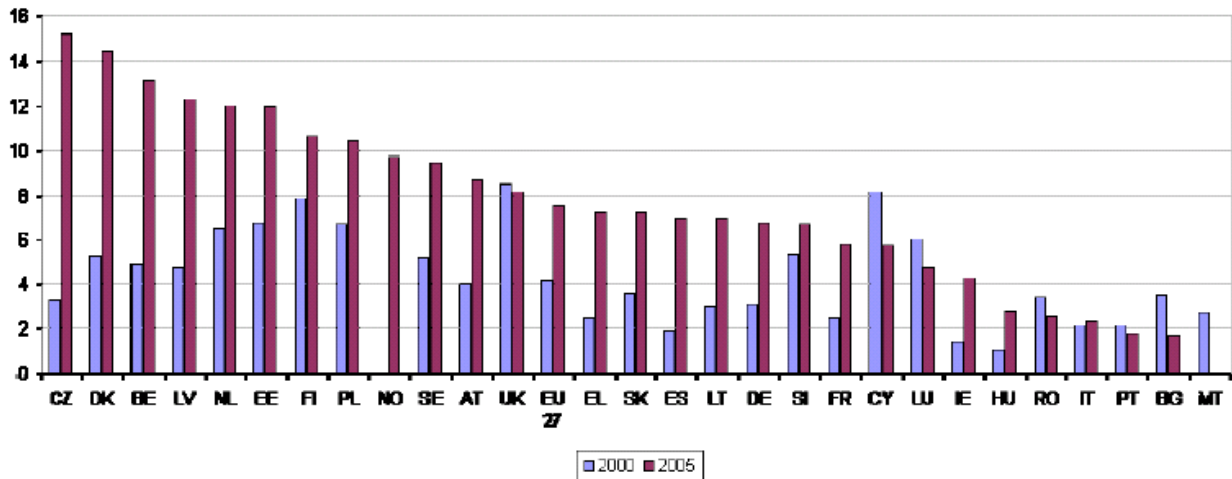
Les législations ou les dispositions sont assez contraignantes car le contrat de travail doit prévoir la prise charge par l'employeur de certains aspects matériels : les équipements, le coût de fonctionnement du télétravail comme les appels téléphoniques. Dans la pratique, cette obligation est peu respectée en France notamment¹⁴³. Il n'existe pas non plus de loi en France pour régler les questions d'accidents du travail, de santé et de sécurité.

¹⁴² http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/telework_fr.pdf.

¹⁴³ Article Le Monde – 14 septembre 2010.

Le télétravail : un nouveau mode de travail dans les quatre pays de la Grande Région ?

Pourcentage des employés travaillant en télétravail pour au moins un quart de leur temps
Evolution 2000 - 2005



Source : Enquête European Fondation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

Une forte augmentation du télétravail entre 2000 et 2005, hormis pour le Luxembourg

D'après l'étude de l'European Fondation for the Improvement of Living and Working Conditions¹⁴⁴, le pourcentage des télétravailleurs a fortement augmenté dans les trois quarts des pays de l'Europe des 27 entre 2000 et 2005.

Une très forte augmentation est notable pour le Danemark et la Belgique, où le pourcentage a plus que doublé passant respectivement de 6 et 5 % à 15 et 13 %.

L'Allemagne et la France, qui enregistraient des pourcentages assez faibles en 2000 (respectivement 4 % et 3 %), connaissent une augmentation assez forte (7 % et 6 %). Elles restent malgré tout en queue de peloton dans les pays de l'Europe des 15.

D'après l'enquête, le Luxembourg est le seul pays de l'Europe des 15 qui a connu une baisse, passant de 7 % à 6 %. Ceci peut être dû en partie à la forte proportion de travailleurs frontaliers, pour qui le télétravail n'est pas un bénéfice. En effet le frontalier, s'il travaille dans son Etat de résidence, perd son statut de frontaliers. Le salarié "télétravailleur" doit être affilié dans son pays de résidence, indépendamment du fait que l'entreprise qui l'occupe soit située au Grand-Duché. Il est ainsi rattaché à la sécurité sociale du pays de résidence, pour l'assurance maladie, la pension, les prestations familiales. Du point de vue fiscal, le "télétravailleur" est également rattaché à son pays de résidence : il est imposé, par exemple en Belgique ou en France, pour la partie de son salaire correspondant au travail

¹⁴⁴ Telework in the European Union, 2010, European Fondation for the Improvement of Living and Working Conditions.

effectif presté à son domicile. Le travail frontalier n'est donc pas compatible avec le télétravail.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui semble attirer de plus en plus de salariés et d'employeurs. Le Centre d'Analyse stratégique prévoyait même fin 2009 que le télétravail pourrait concerner 40 % à 50 % de la population active en 2019 en France. Les marges principales de progression du télétravail résident dans le télétravail partiel, un à deux jours par semaine. Il n'est cependant pas possible d'avoir une idée exacte du nombre de télétravailleurs. Les enquêtes variées avancent des chiffres différents, le télétravail ne recouvrant pas les mêmes activités selon les enquêteurs.

D'après l'enquête EWC, le télétravail concernerait une population particulière en France et en Belgique : des hommes, cadres et des professions intellectuelles supérieures, vivant majoritairement en ville. En France, malgré l'accord national interprofessionnel sur le télétravail, les effectifs recensés de télétravailleurs dans les entreprises resteraient modestes en 2010¹⁴⁵. Ils seraient concentrés dans les grands groupes (France Télécom-Orange, Michelin...), tandis que les télécentres en milieu rural sont encore peu nombreux (une vingtaine).

Pour de nombreux employeurs et de nombreux salariés l'acte de présence sur le lieu de travail est une composante essentielle de l'activité professionnelle. Or, le télétravail qui présuppose notamment de travailler depuis chez soi ou à distance de son lieu de travail normal bouscule ce schéma. A ce titre le télétravail désorganise la hiérarchie installée dans l'entreprise et peut être perçu par l'employeur comme une remise en cause de son autorité à travers la liberté supplémentaire accordée à l'employé.

c) Le portage salarial

Définition du portage salarial

Une relation de travail flexible pour des missions spécifiques

Le portage salarial fait partie des emplois atypiques et s'inscrit dans les modèles de salariat flexible. Il se distingue de la relation d'emploi classique salarié/employeur par le fait qu'il suppose une relation triangulaire, au même titre que le travail intérimaire. Il implique une société de portage, un salarié porté et une entreprise cliente.

Il se distingue en plusieurs points du travail intérimaire : alors que la mission intérimaire est proposée au salarié par la société d'intérim, le salarié porté prospecte lui-même les entreprises clientes, négocie le prix de sa prestation, et met en contact l'entreprise cliente avec l'entreprise de portage salarial. L'entreprise de portage établit un contrat commercial avec l'entreprise utilisatrice et établit un contrat de travail avec le salarié.

L'objet du travail « porté » consiste en l'accomplissement de missions spécifiques dans des domaines spécialisés (informatique, logistique, traductions, vente, expertise technique) tandis que le travail intérimaire vise à exécuter des prestations de travail pour parer à une situation de crise temporaire au sein de l'entreprise (surcroît de travail, maladie, absentéisme, pénurie de main d'œuvre,...).

¹⁴⁵ Le Monde 14 septembre 2010, Les allers-retours du télétravail.

Les avantages du portage salarial

Pour l'entreprise utilisatrice	Pour l'intervenant
Externalisation des missions vers des spécialistes Facturation en honoraires plus souple et moins contraignante qu'en salaires	Créer une activité de conseil autonome : recherche de clients, négociation de prix, mission Bénéficiaire du statut de salarié (sécurité sociale, prévoyance, retraite, et généralement assurance chômage)

Le portage salarial présente un certain nombre d'avantages par rapport à une relation de travail classique : il permet à l'entreprise de recourir à du personnel qualifié sans réaliser d'embauche et au « porté » d'exécuter une activité en toute autonomie sans créer d'entreprise.

La législation sur le portage salarial

Le portage salarial souffre du flou de son cadre juridique. L'Allemagne et le Luxembourg n'ont pas de législation concernant le portage salarial et se réfèrent à la législation applicable au travail intérimaire.

Le travail temporaire « porté » n'est pas autorisé en droit belge. En effet, la loi du 24 juillet 1987 interdit le prêt ou la mise à disposition de main-d'oeuvre par une structure tierce, qui remet en question le lien de subordination entre employeur et salarié¹⁴⁶. Seules les entreprises de travail intérimaire dûment agréées sont autorisées à mettre des travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui exercent le pouvoir d'autorité de l'employeur. Néanmoins, des idées innovantes font leur chemin en Belgique. Elles se déclinent sous d'autres dénominations, telles que « coopérative d'activité », entrepreneur salarié ».

En France, suite à la loi portant modernisation du marché du travail¹⁴⁷, le patronat et les syndicats ont signé le 24 juin 2010 un accord un accord relatif au portage salarial¹⁴⁸. Cet accord prévoit notamment que le recours au portage salarial d'une entreprise ne peut intervenir que pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de son activité normale et permanente, et pour une tâche ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas en interne. Il prévoit également que quelque soit la prestation de portage, le salarié porté bénéficie d'une rémunération fixée au minimum à 2 900 € brut mensuels pour un emploi à plein temps.

¹⁴⁶ www.businessandlaw.be/article899.html.

¹⁴⁷ Loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a été adoptée et publiée au JO du 26 juin 2008. Cette loi reprend les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008.

¹⁴⁸ Accord sur le portage salarial du 24 juin 2010, signé par le Prisme (organisation patronale de l'intérim), la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. Le texte doit être repris par une loi pour être applicable.

Le recours au portage salarial

Une solution pour les seniors, mais aussi un nouvel modèle de travail chez les plus jeunes

Il n'a pas été possible de trouver des informations sur l'usage du portage salarial en Allemagne, en Belgique et au Luxembourg, où il semblerait pourtant être utilisé assez fréquemment. Des informations sont disponibles pour la France grâce aux trois organisations professionnelles qui structurent la profession¹⁴⁹. Le portage salarial s'est imposé en France depuis une vingtaine d'années. Depuis 1996, le portage salarial s'est fortement développé. Il n'existe aucune statistique officielle sur le nombre de « portés » en France. Les estimations varient de 10 000 à 30 000 selon les sources.

Le portage salarial a évolué en France parallèlement à l'évolution du chômage des cadres. Les entreprises ont développé de nouvelles stratégies d'externalisation et de management par projet. Selon différentes études le portage répond aux difficultés des quinquagénaires à intégrer une entreprise en CDI auxquelles le portage répond particulièrement bien. Il est une « passerelle » vers la retraite mais il peut être aussi un revenu temporaire ou de complément lors du démarrage d'un auto-emploi.¹⁵⁰

Les motivations du portage salarial

		% des personnes interrogées	% des personnes interrogées
Le portage salarial comme mode de travail transitoire	Une passerelle vers la création d'entreprise	24%	52%
	Une passerelle vers l'entrée et la sortie du marché du travail	28%	
Le portage salarial comme mode de travail durable			48%

Source : Etude « Flash » sur le portage salarial. Etude réalisée par Alexandra Moutet et Mathieu Rivat de Bernard Brunhes, consultants pour le compte de l'OPIIEC (Observatoire paritaire Informatique - Ingénierie - Etudes - Conseil, Juin 2006)

Si le portage salarial peut répondre aux aspirations des seniors, il est aussi une nouvelle forme d'emploi pour des salariés plus jeunes. En 2008, les trente cinquante ans formaient 58 % des effectifs en France, et on constatait un rajeunissement des « portés ». Il semblerait en effet que le portage salarial corresponde aussi, chez les salariés et notamment les cadres, à un souhait de travailler de façon autonome.

¹⁴⁹ le Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial (SNEPS) créé en 1998, la Fédération Nationale du Portage Salarial (FENPS) créée en février 2004, et l'Union Nationale des Entreprises de Portage Spécialisé (UNEPS) née en mai 2005.

¹⁵⁰ 5^{ème} Congrès de l'ADERSE (Association pour le développement de l'Enseignement et de la Recherche sur la Responsabilité sociale de l'Entreprise). Communication : L'intérim et le portage salarial : les règles d'échange construites par les acteurs pour une relation d'emploi flexible réussie, 2008.

5.4.2 La souplesse du droit du travail

5.4.2.1 La durée du temps de travail et les heures supplémentaires

Le droit du travail détermine la nature des contrats de travail, mais également les conditions de travail. Les aménagements du temps de travail sont un élément de la flexicurité interne puisqu'ils offrent une plus grande flexibilité au salarié et à l'employeur.

L'aménagement de base des horaires permet au salarié et à l'employeur de modifier le temps de travail d'un jour à l'autre. Il existe également des régulations d'horaires sur des durées plus longues, voire annuelles. Nous n'aborderons que la durée du temps de travail quotidienne et hebdomadaire, ainsi que la souplesse apportée par les heures supplémentaires, en laissant de côté les autres aspects de la flexibilité interne (travail le dimanche, de nuit, travail posté, compte-épargne temps).

a) La législation concernant la durée du temps de travail

On entend par durée du travail, le temps de travail quotidien, hebdomadaire ou sur une certaine période. La durée du temps de travail est la durée que, normalement, il n'est pas possible de dépasser. Toutefois, des heures supplémentaires peuvent être prestées dans une certaine limite. Ces heures supplémentaires vont donner lieu à un repos compensateur, ou à une majoration du salaire. Ainsi, chacun des Etats de la Grande-Région a prévu des limitations à la durée du travail, qu'elle soit quotidienne ou hebdomadaire.

La durée du temps de travail

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Nombre d'heures normal	35 h/semaine	Réglé par convention collective (tarifvertrag entre 38 et 40h)	8h/jour 40h/semaine	8h/jour 38h/semaine	Réglé par convention collective (en général : 37h/semaine)
Nombre d'heures maximum	10h/jour, 48h/sem., 44h/sem sur une période de 12 semaines	10h/jour, 48h/sem, Ne doit pas dépasser 8h/j en moyenne sur une période de 6 mois	10h/jour, 48h/semaine	11h/jour, 50h/semaine (sur dérogation)	48h/semaine

La France est le pays où la durée normale du temps de travail est la plus faible, avec le Danemark, où le temps de travail, réglé par convention collective, semble être en général de 37 heures par semaine. En Allemagne, en Belgique et au Luxembourg, le temps de travail hebdomadaire oscille entre 38 heures et 40 heures.

Le nombre maximum d'heures de travail, incluant les heures supplémentaires, semble harmonisé dans tous les pays (48 heures/semaine), sauf en Belgique, où il peut atteindre 50 heures par semaine.

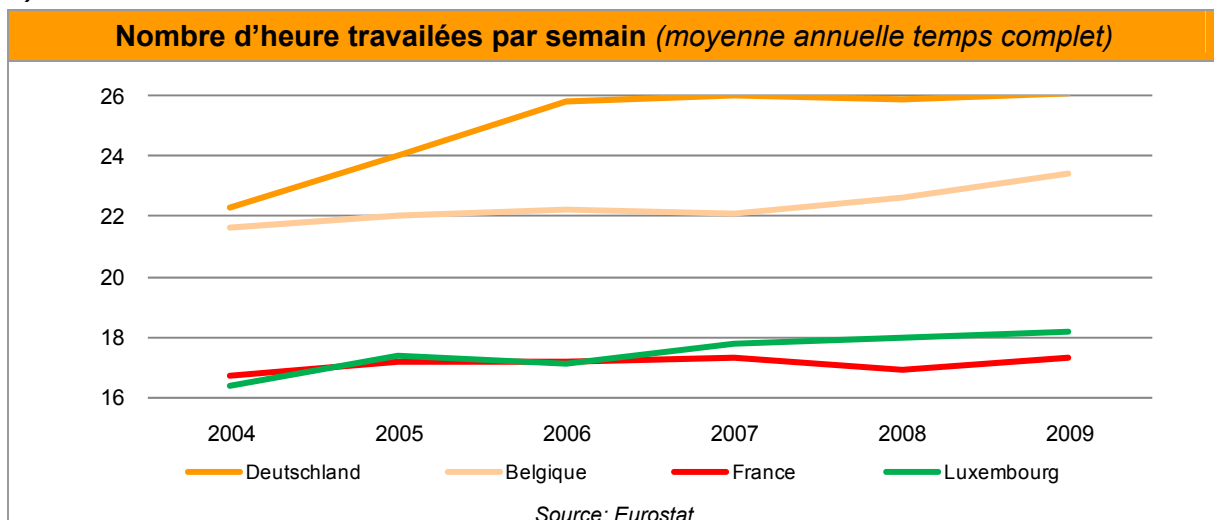
L'Allemagne présente la particularité que la durée du temps de travail n'est pas réglée de façon nationale mais par des conventions collectives. A défaut d'accord, la notion d'heure supplémentaire n'existe pas. L'absence de réglementation nationale peut conduire à des inégalités entre les entreprises. En revanche, la nécessité d'un accord sur le temps de travail introduit davantage de flexibilité, puisqu'en cas de surcroît de travail, une négociation interne peut s'engager afin de trouver un compromis sur l'allongement du temps de travail, dans la limite de la durée maximum autorisée.

La France est le pays où la durée normale du temps de travail est la plus faible, mais aussi où l'amplitude heures normales/heures maximum est la plus forte (13 heures). Cette souplesse permet aux entreprises d'augmenter la durée du travail par le biais des heures supplémentaires, sans avoir besoin de recourir à du personnel extérieur, notamment à l'embauche de salariés sous contrat à durée limitée.

La Belgique semble encourager les heures supplémentaires, puisqu'elles peuvent atteindre 3 heures par jour. Elles donnent droit à un repos compensateur et à un sursalaire, ce qui n'est pas le cas des autres pays (France et Luxembourg), où le salarié doit choisir entre la récupération et le paiement des heures.

Le paiement des heures supplémentaires	
Deutschland	Heures supplémentaires majorées ou récupérées selon les dispositions de la convention collective
Belgique	Repos compensateur et majoration de salaire s'élevant à 50 % pour les heures effectuées en semaine et 100 % pour les heures effectuées le dimanche ou un jour férié.
France	Repos compensateur équivalent aux heures effectuées ou majoration de salaire : 25 % pour les premières 8 heures, 50 % au-delà.
Luxembourg	Repos compensateur équivalent à 1h30 par heure supplémentaire effectuée, ou à une majoration de salaire s'élevant à 40 %

b) Le nombre d'heures travaillées



Ce graphique nous montre que le Luxembourg connaît une baisse du nombre d'heures travaillées par semaine depuis 2005, pour s'établir en 2008 à une moyenne de 40 heures

hebdomadaires. Ce chiffre correspond à la durée légale normale applicable au Luxembourg. Cela signifie que le Luxembourg ne semble pas utiliser pas les heures supplémentaires comme un outil de flexibilité.

La Belgique est le pays qui connaît la plus grande stabilité, passant de 41 heures travaillées par semaine en 2004, à une moyenne de 40,9 heures de travail hebdomadaire en 2008. Par conséquent, les salariés belges effectuent en moyenne 2 heures supplémentaires par semaine.

L'Allemagne est le pays qui connaît le plus grand nombre d'heures travaillées par semaine : entre 2004 et 2006, le nombre d'heures est passé de 41,3 heures à 41, 8 heures. Puis il s'est stabilisé en 2007 et en 2008 à 41 heures par semaine. Ainsi l'Allemagne est le pays où les salariés effectuent le plus grand nombre d'heures et où les heures supplémentaires sont également utilisées en vue d'une plus grande flexibilité.

La France connaît une stabilité depuis 2005 puisque le nombre d'heures travaillées s'élève chaque année à 41 heures. Cela signifie qu'étant donné que la durée légale normale d'heures de travail est de 35 heures, 6 heures par semaine sont effectuées sous le régime des heures supplémentaires. Il est à noter que la loi « TEPA¹⁵¹ » instaure des exonérations fiscales et de cotisations sociales salariales favorisant l'accomplissement d'heures supplémentaires. L'employeur bénéficie d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires, ce qui diminue le coût de chacune de heures supplémentaires. Ces mesures ont certainement eu un impact sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées, permettant une flexibilité interne au service de l'employeur et des gains supplémentaires pour le salarié.

La variation du temps de travail et le recours aux heures supplémentaires sont un outil de la flexibilité quantitative interne. En cas d'accroissement d'activité de l'entreprise, les heures supplémentaires représentent un mode de flexibilité efficace. Elles peuvent être mises en oeuvre rapidement et permettent d'éviter des coûts de recrutement. En France, l'annualisation du temps de travail permet également de faire face aux fluctuations d'activité sans payer d'heures supplémentaires. D'autres modes de flexibilité interne existent, tels que l'externalisation, la polyvalence du personnel, ou encore les comptes épargne temps.

5.4.2.2 Conditions de rupture du contrat

Une rupture du contrat de travail peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur, pour des raisons individuelles ou économiques. Nous n'envisagerons pas ici le cas de la démission qui relève de la décision du salarié, mais les différents types de ruptures qui engendrent la situation de chômage pour un salarié, à savoir la rupture pendant la période d'essai, le licenciement individuel et le licenciement collectif, pour un contrat de travail à durée indéterminée. Dans les quatre pays de la Grande Région les législations prévoient des procédures qui protègent le salarié qui perd son emploi. Selon la définition européenne de la flexicurité, une trop grande protection contre le licenciement nuirait à la fluidité du marché de l'emploi. Elle serait désincitative à l'emploi et renforcerait le chômage. Nous allons examiner les différents

¹⁵¹ Loi n°2007-1223, du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, publiée au JO du 22 août 2007.

modes de rupture de contrat à l'initiative de l'employeur et les législations qui protègent le salarié dans les quatre pays de la Grande Région.

a) Rupture pendant la période d'essai

La période d'essai est la période qui est située au début du contrat de travail pendant laquelle un employeur peut rompre un contrat de travail sans formalisme à respecter ou indemnité à verser. Pendant cette période, les règles ordinaires relatives à la résiliation, notamment le licenciement, ne sont pas applicables. Des règles régissent néanmoins la forme de la clause d'essai, qui doit être prévue par écrit, la durée de la période d'essai et la résiliation de la période d'essai. Les législations concernant la période d'essai présentent des ressemblances dans la Grande Région.

La durée de la période d'essai : une durée inflexible en France contrairement aux autres pays de la Grande Région

En Allemagne, la durée de la période d'essai varie en fonction du niveau et de la complexité de l'activité. Elle a une durée maximale fixée à 6 mois, et par exception, elle peut atteindre 12 mois. Il n'existe pas de durée minimale. Un renouvellement n'est possible qu'en cas d'accord formel des deux parties.

En Belgique, la durée de la période d'essai d'un ouvrier peut varier entre 7 et 14 jours, celle d'un employé entre 1 mois et 6 ou 12 mois. Elle n'est pas renouvelable.

En France, la Loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a prévu de nouvelles règles qui allongent la durée de la période d'essai. La période d'essai, renouvelable une fois, a été portée de un à deux mois pour les ouvriers et les employés, de deux à trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, et de trois à quatre mois pour les cadres. Le renouvellement est possible une seule fois si un accord de branche le prévoit.

Au Luxembourg, la période d'essai doit être comprise entre 2 semaines minimales et 6 mois maximum.

La résiliation de la période d'essai : un préavis à respecter

Les parties n'ont pas à motiver leur décision de rompre et ne sont tenues, sauf dispositions conventionnelles contraires ou statut protecteur particulier, à aucune obligation d'ordre procédural, sous réserve du respect du préavis. Toutefois, la Belgique et le Luxembourg ont prévu une période minimale au cours de laquelle les parties n'ont pas le droit de mettre fin au contrat de travail. Ainsi, au Luxembourg, pendant la période minimale de 2 semaines, aucune des deux parties ne peut résilier la période d'essai, sauf pour motif grave. Ce minimum est rapporté à 3 mois pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau du Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle (CATP). En Belgique, dans un contrat de travail ouvrier, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant la période minimale de 7 jours. Dans un contrat de travail employé, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail avant l'échéance du délai minimal d'un mois.

La rupture du contrat pendant la période d'essai entraîne l'obligation de respecter un délai de préavis qui varie selon les législations (allant de 24 heures à un mois selon les situations). La Belgique et le Luxembourg ont prévu une période minimale au cours de laquelle les parties

n'ont pas le droit de mettre fin au contrat de travail.

La période d'essai

	Deutschland	Belgique	France	Luxembourg
Durée de la période d'essai	Maximum 6 mois (peut atteindre 12 mois) Renouvellement si accord	Ouvrier: entre 7 et 14 jours Employé : 1, 6, ou 12 mois Non renouvelable	Ouvriers et employés : 2 mois Agents de maîtrise et technicien : 3 mois Cadre : 4 mois Renouvellement une fois si accord de branche	Entre 2 semaines et 6 mois
Rupture de la période d'essai – Durée du préavis	2 semaines si période d'essai de 6 mois max. 4 semaines si période d'essai de plus de 6 mois	Ouvrier : période minimale de 7 jours Employé : période minimale d'un mois + préavis de 7 jours	24 h en deçà de 8 jours de présence 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence 2 semaines après 1 mois de présence 1 mois après 3 mois de présence	Période minimale de 2 semaines + autant de jours que le contrat compte de semaines.

b) Le licenciement individuel

Le licenciement individuel a lieu lorsqu'un employeur souhaite se séparer d'un salarié pour un motif personnel. Il peut être motivé par une faute du salarié, mais aussi l'insuffisance professionnelle, des absences répétées ou prolongées entraînant l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ou bien des raisons économiques liées à l'entreprise, comme une mauvaise situation financière.

Dans les quatre pays la procédure de licenciement est soumise à un certain nombre d'obligations pour l'employeur, qui est tenu de les respecter, sous peine de remise en question du licenciement par le salarié. Ce formalisme diffère selon les pays. Selon l'OCDE, l'Allemagne figurait en 2004 parmi les pays¹⁵² où le marché de l'emploi était le plus strictement réglementé en matière de licenciement. Il aurait même incité les entreprises à anticiper, dès avant l'embauche d'un salarié, les coûts liés à un éventuel licenciement ultérieur. C'est pourquoi le gouvernement fédéral a assoupli le droit du licenciement dans le cadre de l'Agenda 2010.

Un préavis est à respecter dans tous les pays : une durée variable dans tous les pays, hormis en France

Entre la notification du licenciement au salarié et le départ de celui-ci, un préavis doit être effectué, hormis dans le cas d'une faute lourde du salarié. Il est d'une durée fixe en France, entre un mois et deux mois selon l'ancienneté du salarié. La durée du préavis est échelonnée dans les autres pays, selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise. Il varie entre un mois et sept mois en Allemagne et au Luxembourg. En Belgique il dépend du statut et du salaire du salarié, et peut durer jusqu'à 18 mois.

¹⁵² Le modèle social allemand en mutation, Travaux et documents du CIRAC, 2005, Isabelle Bourgeois, Université de Cergy Pontoise.

La justification du licenciement : obligatoire en France et en Allemagne contrairement à la Belgique et au Luxembourg

Des indemnités de licenciement à payer par l'employeur en France et au Luxembourg. La protection du salarié réside dans l'obligation pour l'employeur de justifier le licenciement et de convoquer le salarié à un entretien au cours duquel il pourra défendre sa cause. Les législations française et allemande offrent apparemment une plus grande protection au salarié contre le licenciement que la Belgique et le Luxembourg. En France le licenciement individuel doit être motivé par une cause réelle et sérieuse. L'employeur doit respecter une procédure très stricte avec des contraintes de délais (convocation à un entretien préalable, entretien, lettre de licenciement), sous peine de possibilité de contestation du licenciement. Au cours de l'entretien préalable, il justifie le licenciement envisagé, et le salarié, qui peut se faire assister, a la possibilité de faire valoir ses propres arguments. Lorsque le salarié quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité de licenciement s'il a au moins un an d'ancienneté. Le montant de l'indemnité est supérieur pour les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté. Le licenciement pour motif économique est en outre soumis à une obligation d'adaptation et de reclassement.

En Allemagne, un formalisme est également imposé à l'employeur, qui doit invoquer un motif pour tout licenciement individuel. Le versement d'indemnités n'est pas prévu par la loi, il est négocié au cas par cas entre l'employeur et le salarié.

Assouplissement de la loi de protection contre le licenciement (Kündigungsschutzgesetz)

La loi de protection contre le licenciement a été assouplie fin 2003 dans le cadre des lois Hartz. Le seuil d'application de la loi (obligation d'un licenciement justifié) a été relevé de plus de 5 à plus de 10 salariés dans l'entreprise. De par ce fait il existe une grande différence entre les petites entreprises où le licenciement ne nécessite pas d'être justifié et les entreprises de plus grande taille. Par ailleurs, tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne dans une même entreprise, puisque la loi est valable pour les salariés dont les contrats ont été signés après le 31 décembre 2003.

La Belgique et le Luxembourg se caractérisent par une moindre protection du salarié contre le licenciement. Celui-ci n'a pas besoin d'être motivé. Le salarié a toutefois le droit d'en demander le motif au Luxembourg. Une procédure de licenciement (entretien préalable) n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 150 salariés, par ailleurs les indemnités de licenciement ne sont versées que lorsque le salarié a au moins cinq ans d'ancienneté. Le licenciement individuel n'a pas besoin d'être motivé en Belgique. Les employeurs belges ne semblent pas verser d'indemnités de licenciement, mais uniquement une indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement pour faute grave : cessation de la relation de travail sans préavis ni indemnités

Le licenciement pour faute grave est la forme la plus violente de rupture de contrat de travail. La faute grave est celle qui rend le maintien des relations de travail immédiatement (ou presque) et définitivement impossible, car toute base de confiance entre l'employeur et le

salarié est détruite : absences répétées, insubordination, vol, agressions, actes de concurrence déloyale... Le contrat entre le travailleur et l'employeur est résilié sans préavis ni indemnité. En France la salarié conserve toutefois son indemnité de congé.

Dans tous les pays de la Grande Région le licenciement pour faute grave doit être justifié et s'opérer selon une procédure stricte (notification par écrit, motivation du licenciement). En Belgique, c'est le seul qui nécessite de respecter une procédure et des délais particuliers. Si la procédure n'est pas respectée, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité de rupture égale à la rémunération correspondant au préavis qui aurait dû être notifié.

Au Luxembourg, contrairement au licenciement individuel, le licenciement pour faute grave doit être notifié au salarié par écrit et indiquer de façon précise et détaillée la ou les fautes graves qui sont reprochées au salarié. Si tel n'est pas le cas, le licenciement est automatiquement considéré comme abusif, ce qui permet au salarié de toucher diverses indemnités (indemnité compensatoire pour préavis non respecté, dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral).

La contestation du licenciement par le salarié - le licenciement abusif engendre le paiement de dommages et intérêts et parfois la réintégration du salarié

Dans tous les pays de la Grande Région, le salarié a la possibilité de contester son licenciement auprès du Tribunal du travail (Allemagne, Belgique, Luxembourg) ou auprès du Conseil des Prud'hommes en France. Si le licenciement est considéré comme abusif par une décision judiciaire, l'employeur peut avoir à verser des dommages et intérêts au salarié.

En France le juge peut même proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien des ses avantages acquis. C'est en Allemagne que le risque est le plus grand pour l'employeur. Un licenciement « non justifié socialement » (absence de cause, vice de forme) prévoit selon la loi toujours la réintégration du salarié. C'est donc, du moins selon la loi, une contrainte forte pour l'employeur, qui n'a pas le choix entre réintégration et indemnité¹⁵³.

c) Le licenciement collectif

La signature d'un plan social et le versement d'indemnités

Un licenciement est considéré comme collectif lorsque, pour un motif économique, l'entreprise se sépare de plusieurs de ses salariés au cours d'une période définie. On parle de licenciement collectif lorsqu'au moins 2 salariés en France, 5 en Allemagne (pour une entreprise d'au moins 20 salariés), 7 au Luxembourg, 10 salariés en Belgique sont licenciés sur une période de 30 jours (60 jours pour la Belgique).

► Le plan social

Le respect d'une procédure est obligatoire dans tous les pays : la convocation à un entretien préalable, l'information aux représentants du personnel, et surtout l'information à une

¹⁵³ Le modèle social allemand en mutation, Isabelle Bourgeois, 2005. Dans la réalité bien souvent une reprise de travail n'est pas envisageable. La rupture du contrat de travail s'accompagne souvent du paiement d'indemnités.

autorité administrative : la DIRECCTE¹⁵⁴ en France, l'Agentur für Arbeit en Allemagne, l'ADEM au Luxembourg, et la Direction du service Subrégional de l'emploi en Belgique.

Cette consultation vise à la négociation d'un plan social. Celui-ci étudie les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif et les possibilités d'en atténuer les conséquences. Sont envisagés les mesures sociales d'accompagnement en vue du reclassement ou de la reconversion des travailleurs licenciés, les possibilités de réinsertion sur le marché du travail ou le versement de compensations financières plus favorables que celles prévues par la loi.

Comme on l'a vu pour le licenciement individuel en Allemagne, le salarié d'une petite entreprise bénéficie d'une protection moindre contre le licenciement collectif que dans les structures de plus grande taille : en Allemagne, le plan social n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 20 salariés, de même qu'en Belgique. En France, le plan social, nommé « plan sauvegarde de l'emploi » n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 50 salariés. Il semble être une étape obligatoire dans tous les cas au Luxembourg.

En France, dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur doit proposer aux salariés concernés (qui ont au moins deux ans d'ancienneté) une convention de reclassement personnalisé, d'une durée maximale de 8 mois, en lien avec Pôle Emploi. S'il l'accepte, son contrat de travail est rompu et il bénéficie d'actions d'accompagnement destinées à favoriser son reclassement. Ceci est valable pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille.

► Les indemnités de licenciement

Des indemnités de licenciement sont dues par l'employeur. En France et au Luxembourg, elles sont du même montant que pour le licenciement individuel. En Allemagne, si rien n'est spécifié par une convention collective, l'indemnité s'élève à ½ salaire par année d'ancienneté. En Belgique, contrairement au licenciement individuel, l'employeur doit verser une indemnité de licenciement : la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage auxquelles les travailleurs peuvent prétendre pendant 4 mois.

La protection contre le licenciement est différente selon les pays de la Grande Région. Elle est assez grande en France et en Allemagne, où le licenciement individuel doit être motivé, contrairement à la Belgique et au Luxembourg. Dans tous les pays de la Grande Région, la protection va croissant avec la taille de l'entreprise. Les lois Hartz en Allemagne ont assoupli les règles de licenciement mais ont renforcé ces inégalités. Les modalités du licenciement collectif diffèrent également selon la taille de l'entreprise, à partir de 20 ou 50 salariés. Une moindre protection fluidifie le marché de l'emploi, puisqu'elle permet à un employeur de licencier du personnel et donc d'en embaucher aussi plus rapidement. Cependant elle fragilise le salarié, qui doit être accompagné financièrement et individuellement afin d'avoir toutes les chances de retrouver un emploi.

¹⁵⁴ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

5.5 La sécurisation des parcours professionnels

5.5.1 La protection sociale

5.5.1.1 L'Assurance chômage complet

L'assurance chômage permet au salarié ayant perdu son emploi de bénéficier d'un revenu de remplacement dans l'attente de trouver un nouveau travail. La hausse du chômage et le ralentissement économique ont incité les pays à durcir les conditions d'indemnisation des chômeurs. Cette rigueur se traduit par l'allongement de la période d'affiliation, la réduction du montant de l'indemnité et le raccourcissement de la durée d'indemnisation. Tous les Etats conditionnent le versement des indemnités à des obligations pour le salarié et encouragent fortement la reprise du travail. L'Allemagne notamment a largement réformé son système de prise en charge du demandeur d'emploi dans ce sens. Un durcissement des systèmes peut en effet être un moyen d'activation du marché du travail, il ne doit pas toutefois être une « trappe à pauvreté ». L'OCDE¹⁵⁵ prône des systèmes d'indemnisation généreux liés à des politiques actives du marché du travail qui laissent le temps au salarié de retrouver un poste adéquat.

Dans cette partie nous examinerons l'indemnisation chômage dans les quatre pays de la Grande Région.

a) Les droits au chômage en cas de licenciement individuel ou collectif

En France, tout licenciement donne droit au chômage. Les autres pays sont plus restrictifs lorsque le salarié a provoqué la rupture par sa faute.

En Allemagne, lorsque le chômeur a provoqué la rupture du contrat de travail par son comportement, les prestations ne sont servies qu'après un délai d'attente de douze semaines.

Au Luxembourg, en principe, seuls ceux qui sont victimes d'un licenciement avec préavis peuvent toucher l'indemnité de chômage. Si le salarié engage un procès contre l'employeur pour licenciement abusif, il peut toucher à titre provisoire pendant 182 jours des indemnités de chômage. S'il perd, il devra rembourser les indemnités de chômage, s'il gagne, l'employeur devra reverser les indemnités de chômage au Fonds pour l'emploi.

En Belgique, si la personne est responsable de son licenciement, elle peut être exclue du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus. Une partie ou la totalité de cette période peut faire l'objet d'un sursis, c.-à-d. que le demandeur d'emploi maintient ses droits aux allocations pendant la période de sursis.

Dans le cas du licenciement collectif et du licenciement individuel pour motif économique, les salariés n'ont pas provoqué la rupture par leur faute et ont donc droit dans tous les cas à des allocations chômage.

¹⁵⁵ Perspectives de l'emploi de l'OCDE- OCDE 2007 – L'activation des chômeurs telle que la pratiquent les pays.

Nouveau en France : la rupture conventionnelle du contrat de travail

Cette procédure permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle est assortie à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Elle donne droit à des indemnités de chômage. Au Luxembourg la résiliation du contrat d'un commun accord ne donne pas droit aux indemnités de chômage. En Allemagne, en cas de rupture avec négociation d'une indemnité, il y a possibilité d'obtenir des allocations chômage quand le préavis a été effectué.

Annexe 1 : le licenciement individuel

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Faute grave	Pas de préavis	Pas de préavis	Pas de préavis	Pas de préavis	Pas de préavis
Autre motif	<p>Préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 mois si ancienneté de 6 mois à 2 ans ▶ 2 mois si ancienneté > 2 ans 	<p>Préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 semaines si < 2 ans d'ancienneté¹⁵⁶ ▶ 1 mois à partir de 2 ans d'ancienneté¹⁵⁷ ▶ 2 mois à partir de 5 ans ▶ 3 mois à partir de 8 ans ▶ 4 mois à partir de 10 ans ▶ 5 mois à partir de 12 ans ▶ 6 mois à partir de 15 ans ▶ 7 mois à partir de 20 ans 	<p>Préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 mois si contrat < 5 ans ▶ 4 mois si contrat de 5 à 10 ans ▶ 6 mois si contrat > 10 ans 	<p>Préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ouvrier : <ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 semaines si < 20 ans d'ancienneté ; ▶ 8 semaines si > 20 ans d'ancienneté ▶ employé : <ul style="list-style-type: none"> ▶ varie de 3 à 18 mois (minimum : 1 mois en cas de contre-préavis). ▶ Au-delà d'une rémunération brute annuelle de 30 327 €, le délai de préavis est fixé par convention entre le salarié et l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ loi sur les employés salariés : ▶ 1 mois jusqu'à 6 mois d'ancienneté ▶ 3 mois entre 6 mois d'ancienneté et 3 ans <p>Délai prolongé d'un mois par période de travail de 3 ans, avec un préavis maximum de 6 mois. [le délai commence à courir le 1^{er} jour d'un mois calendaire]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sinon voir préavis indiqué dans les statuts particuliers de la profession, accords collectifs ou contrat de travail.

¹⁵⁶ Jusqu'au 15 ou au dernier jour du mois.

¹⁵⁷ Les préavis suivants sont à observer jusqu'à la fin d'un mois calendaire.

Procédure	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Motif	Cause réelle et sérieuse (inhérente à la personne ou faute)	Motif lié à la personne ou à son comportement (faute, dans ce cas adresser au préalable un avertissement) ¹⁵⁸	Pas besoin d'être motivé (sauf faute grave) Toutefois possibilité de demander le motif	Pas besoin d'être motivé (sauf faute grave) Toutefois il ne doit pas être abusif	Ne doit pas être arbitraire Obligation d'être motivé si plus de 9 mois d'ancienneté
Formalisme	Ecrit oblig	Ecrit oblig	Ecrit oblig	Ecrit oblig ou exploit d'huissier	Ecrit oblig
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> ▶ convocation entretien préalable ▶ délai de 5 jours ▶ entretien ▶ délai de 2 jours de réflexion ▶ envoi lettre de licenciement ▶ respect préavis 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ BGB 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ convocation entretien préalable (si entreprise de plus de 150 salariés) ▶ délai de 2 jours ▶ entretien (+ énoncé des motifs) ▶ envoi de la lettre de licenciement (à partir du lendemain et avant 8 jours) ▶ respect préavis 	<p>Le préavis ne court :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ qu'à partir du premier jour du mois suivant la notification pour un employé ▶ qu'à partir du lundi de la semaine suivant la notification pour les ouvriers 	

¹⁵⁸ Si ancienneté dans l'entreprise supérieure à six mois et que l'entreprise emploie plus de 10 salariés (hors apprentis), sinon pas d'obligation de motiver le licenciement.

Indemnité	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
	<p>Si plus d'un an d'ancienneté (si pas de faute grave) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans 	<p>Voir convention collective</p>	<p>Si le salarié ne bénéficie pas d'une pension vieillesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 mois de salaire pour 5 à 10 ans d'ancienneté ▶ 2 mois pour 10 à 15 ans ▶ 3 mois pour 15 à 20 ans ▶ 6 mois pour 20 à 25 ans ▶ 9 mois pour 25 à 30 ans ▶ 12 mois au-delà de 30 ans 	<p>Si préavis pas respecté droit à une indemnité compensatoire de licenciement</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ouvriers : voir convention collective ➤ Employés : <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 jours de salaire pour tous ▶ 1 mois de salaire à partir de 12 mois d'ancienneté ▶ 2 mois à partir de 15 ans ▶ 3 mois à partir de 18 ans.

Remarque : En Belgique, lorsque l'employeur a donné son préavis, l'employé peut à son tour résilier le contrat moyennant un « contre préavis » réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi.

Annexe 2 : le licenciement collectif

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Nombre de licenciement	<ul style="list-style-type: none"> ▶ licenciement de 2 à 9 salariés ▶ licenciement de 10 salariés et plus 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ licenciement de 5 salariés au moins (pour entreprise de 20 à 59 salariés) ▶ licenciement de 10% de l'effectif (pour entreprise de 60 à 499 salariés) ▶ licenciement de 30 salariés au moins (pour entreprise de 500 salariés et plus) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ licenciement d'au moins 7 salariés ▶ (ou bien licenciement d'au moins 15 salariés...) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ licenciement de 10 salariés au moins (pour entreprise de 20 à 99 salariés) ▶ licenciement de 10% de l'effectif (pour entreprise de 100 à 299 salariés) ▶ licenciement de 30 salariés au moins (pour entreprise de 300 salariés et plus) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ licenciement de 10 salariés au moins (pour une entreprise de 20 à 99 salariés) ▶ licenciement de 10% de l'effectif (pour entreprise de 100 à 299 salariés) ▶ licenciement de 30 salariés au moins (pour entreprise de 300 salariés et plus)
Sur une période	30 jours	30 jours	30 jours (-...sur 90 jours)	60 jours	30 jours
Motif	Motif économique (difficultés économiques, mutations technolo-giques, réorganisation)	Motif économique	Motif économique	Motif économique et technique	Motif économique

Procédure	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Information	<p>De 2 à 9 licenciements :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ CE / DP + DDTEFP¹⁵⁹ +convocation entretien préalable (5 jours minimum avant l'entretien) <p>-----</p> <p>10 licenciements ou plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ CE / DP + DDTEFP (convocation à un entretien préalable seulement si absence de CE/DP) <p>[motif, nombre et type de salarié concerné, effectif habituel, période prévue, critères de sélection]</p>	<p>Par écrit du conseil d'entreprise + Agentur für Arbeit</p> <p>[motif, nombre et type de salarié concerné, effectif habituel, période prévue, critères de sélection]</p>	<p>Par écrit des représentants +ADEM</p> <p>[motif, nombre et type de salarié concerné, effectif habituel, période prévue, critères de sélection, calcul indemnité]</p>	<p>Par écrit et oral au CE / DS ou salariés + copie au directeur du service subrégional de l'emploi</p> <p>[motif, nombre et type de salariés concernés, effectif habituel, période prévue, critère de détermination de l'ordre des licenciement, calcul indemnité]</p>	<p>Par écrit : des salariés ou de leurs représentants + conseil régional du marché du travail</p> <p>[motif du licenciement collectif, nombre et type de salariés concernés, période durant laquelle le licenciement doit intervenir]</p>

¹⁵⁹ Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Négociation	<p>De 2 à 9 licenciement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ CE / DP (reclassement, etc...) <p>10 licenciement ou plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ convocation à 2 réunions (avec PV + copie DDTEFP) qui ont lieu à 14 jours d'intervalle (si entreprise < 100 salariés), 21 jours (si <150 salariés) ou 28 jours (si ≥ 250 salariés) 	<p>négociation possibilité de reclassement (§1 KSchG ne s'applique que si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté)</p>	<p>négociation pour éviter les licenciements ou en réduire les effets + élaboration d'un plan social (formation, prêt de main d'œuvre, etc...) ¹⁶⁰ +transmission du PV à l'administration sous 15 jours</p>	<p>consultation des représentants pour éviter les licenciements ou en réduire les effets +réponse aux questions éventuelles</p>	<p>négociation pour éviter les licenciements ou en réduire les effets</p>
Notifica-tion	<p>De 2 à 9 licenciement : aux salariés concernés par LRAR 7 jours après entretien + DDTEFP</p>	<p>procédure de licenciement normale [simple écrit obligatoire]</p>	<p>notification individuelle de licenciement avec indication des motifs seulement après la signature du plan social (entretien préalable si entreprise de + de 150 salariés)</p>	<p>notification au directeur subrégional de l'emploi +représentants +salariés concernés</p>	<p>notification au conseil régional du marché du travail +employés concernés sous 10 jours</p>

¹⁶⁰ Intervention d'une instance d'arbitrage en cas de désaccord (office national de conciliation).

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Notification (suite)	<p>10 licenciements ou plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ notification DDTEFP ▶ notification aux salariés dans un délai de 30 jours après notification à la DDTEFP (si < 100 licenciements), 45 jours (si < 250) ou 60 jours (si ≥ 250) 				
Préavis	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 mois si ancienneté de 6 mois à 2 ans ▶ 2 mois si ancienneté > 2 ans 	délai 1 mois avant effectivité du licenciement collectif (doit intervenir dans les 90 jours après accord de l'Agentur für Arbeit sinon recommencer)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ délai de 75 jours avant effectivité du licenciement collectif ▶ prolongation à 90 jours possible 	préavis de 30 jours avant effectivité du licenciement	préavis de 30 jours avant effectivité du licenciement
Indemnité	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ▶ et 2/15 de mois de salaire en plus par année d'ancienneté au-delà de 10 ans 	<p>Si rien de spécifié :</p> <p>½ salaire par année d'ancienneté</p>	de 1 mois de salaire à 12 mois	moitié de la différence entre la rémunération nette de réf. et les allocations de chômage auxquelles les travailleurs peuvent prétendre pendant 4 mois	[les conventions collectives peuvent prévoir d'autres délais et indemnités]

b) Les allocations de chômage complet**Conditions d'affiliation minimale**

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Affiliation minimum	de 50 ans : 4 mois ou (122 jours ou 610h) / 28 mois précédant la fin du contrat + de 50 ans : 4 mois (122 jours ou 610h) / 36 mois précédant la fin du contrat	12 mois /24 derniers mois à compter de l'inscription au chômage	26 semaines (=6,5 mois) à 16h/semaine minimum) / 12 mois précédant l'inscription	312 jours / 18 mois précédant la demande pour les moins de 36 ans 468 jours / 27 mois de 36 à 49 ans à partir de 50 ans : 624 jours / 36 mois	52 semaines (1 an) / 3 ans précédant l'inscription (+être inscrit à une A-kasse depuis au moins 1 an)

La France ouvre droit à indemnisation dès 4 mois d'affiliation, le Luxembourg 6,5 mois. L'Allemagne et la Belgique requièrent des durées d'affiliation plus longues (respectivement 12 et 18 mois).

La durée d'indemnisation

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Durée de l'indemnisation	Egale à la durée d'affiliation : minimum 4 mois et maximum 24 mois (36 mois pour les + de 50 ans)	De 6 à 12 mois (voire 24 mois pour un chômeur de 58 ans avec 48 mois d'affiliation)	Egale à la durée d'affiliation : minimum 7 mois et maximum 12 mois	En principe illimitée	4 ans maxi (forfait)

En France, la convention du 19 février 2009 a mis en place une filière unique d'indemnisation¹⁶¹ valable pour les salariés dont la fin de contrat de travail intervient à partir du 01/04/2009. Elle est égale à la durée d'affiliation à l'Assurance chômage selon la règle « un jour d'affiliation donne droit à un jour d'indemnisation ».

La durée d'indemnisation est plus longue que dans les autres pays puisqu'elle atteint au maximum 24 mois pour les moins de 50 ans, et 36 mois pour les 50 ans et plus.

Le principe est le même au Luxembourg qu'en France, où la durée de l'indemnisation est égale à la durée de travail effectuée pendant la période de référence. La durée d'indemnisation est toutefois de 12 mois maximum. Il existe des possibilités de prolongation pour les chômeurs à partir de 45 ans sous condition d'avoir travaillé pendant un certain nombre d'années¹⁶². Celle-ci n'a toutefois rien à voir avec la durée de l'indemnisation en France.

¹⁶¹ Site de l'Unedic : www.unedic.org. Il y avait quatre filières dans la convention précédente.

¹⁶² Chômeur âgé de 45 ans ayant travaillé pendant 20 ans : + 6 mois ; chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 25 ans : + 9 mois ; chômeur âgé de plus de 50 ans ayant travaillé pendant 30 ans : + 12 mois ; chômeur de plus de 55 ans : + 6 mois.

Dans les deux pays, le demandeur d'emploi en fin de droit qui n'a pas repris d'activité professionnelle bascule dans un système d'aide sociale. Au bout de 12 mois, le demandeur d'emploi luxembourgeois (résident), qui n'a pas repris d'activité professionnelle, peut prétendre au Revenu Minimum Garanti (RMG). Celui-ci s'élève à 1 500 € par mois. En France, l'allocation de solidarité spécifique pour les chômeurs en fin de droit n'atteint pas le même montant (454,20 € par mois pour une personne seule ayant des ressources entre 0 et 605,60 €).

En Allemagne, la loi Hartz IV, mise en place le 1er janvier 2005, a durci le régime d'indemnisation des chômeurs. Elle limite la durée du versement à 12 mois maximum, alors qu'elle pouvait aller jusqu'à 32 mois auparavant. L'indemnisation est toutefois rallongée avec l'âge : 15 mois à partir de 50 ans, 18 mois à partir de 55 ans et 24 mois à partir de 58 ans.

Au bout de 12 mois le bénéficiaire bascule dans le système de l'Arbeitslosengeld II, un forfait de base qui s'élève à 359 € pour une personne seule. Les aides complémentaires auxquelles il peut prétendre dépendent de son niveau de vie global (revenus immobiliers, patrimoine). Ainsi, au bout de 12 mois, une certaine partie de la population (qui dispose par ailleurs de revenus par le salaire du conjoint ou le patrimoine et ne peut donc prétendre à des aides complémentaires) subit une très forte baisse de revenu.

En Belgique, la durée d'indemnisation est en principe illimitée.

Le montant de l'indemnisation

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique	Danmark
Montant de l'indemnisation	Calcul le plus favorable entre : <ul style="list-style-type: none"> ▶ 57,4 % du salaire journalier de référence ▶ 40,4 % du salaire journalier de référence + 11,04 € dans la limite de 75 % du salaire journalier de référence	60 % du salaire net de référence (67 % si enfant à charge)	80 % du salaire brut antérieur (calculé sur les 3 derniers mois) 85 % du salaire brut antérieur si modération d'impôt pour charge d'enfant limites : <ul style="list-style-type: none"> ▶ 250% du SSM¹⁶³ pdt les 9 premiers mois ▶ 200% du SSM à partir de 273 jrs ▶ 200 % du SSM en cas de prolongation 	Variable en fonction de la situation familiale, de l'âge, de la durée du chômage et du revenu précédent. Entre 60 et 40 % d'un plafond salarial	90 % du salaire de référence (plafonné à 97 €/j)

Dans les quatre pays étudiés, le montant de l'indemnisation s'échelonne environ entre 57 % du salaire de référence¹⁶⁴ (France) et 80 % (Luxembourg). L'indemnisation est particulièrement généreuse au Luxembourg pour l'ensemble des salariés luxembourgeois.

Le système français, qui prévoit une indemnisation à 57,4 % du salaire de référence, a la particularité d'être très favorable aux personnes à haut revenu. Contrairement aux autres pays, le plafond très haut qui sert de base à l'indemnisation (11 540 € mensuels) permet aux demandeurs d'emploi qui percevaient un haut revenu de continuer à percevoir une allocation allant jusqu'à 5 642,90 € (net) par mois.

Dans tous les autres pays l'allocation de chômage est plafonnée. Au Luxembourg l'indemnisation qui ne peut être supérieure à 2,5 fois le salaire social minimum pendant les 6 premiers mois, baisse ensuite. En Belgique, elle représente 40 à 60 % d'un plafond salarial¹⁶⁵, qui est fonction de la situation de famille et de la durée d'indemnisation (par ex. 2 250,63 € pendant les 6 premiers de chômage pour une personne isolée). En Allemagne l'allocation chômage est plafonnée à 60 % (67 % avec un enfant) du salaire brut de référence qui est 5. 400 € brut/mois dans les anciens Länder et à 4 550 € brut/mois dans les nouveaux Länder.

¹⁶³ Salaire Social Minimum.

¹⁶⁴ Salaire perçu par le salarié pendant la période précédent le chômage.

¹⁶⁵ Le plafond salarial est différent selon la situation familiale : cohabitants ayant charge de famille, isolés, cohabitants et selon la période d'indemnisation : 1^{er} et 2^{ème} semestres de la 1^{ère} et 2^{ème} année d'indemnisation.

La situation d'indemnisation des demandeurs d'emploi est différente selon les pays étudiés. Si le montant de l'indemnisation est à peu près similaire pour les employés, le système est généreux pour les personnes à haut revenu en France et au contraire assez dur en Allemagne où l'indemnisation se termine au bout de 12 mois et est relayée par une aide financière basse pour les personnes qui ne sont pas dans une situation d'isolement. La durée d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans est plus longue en France que dans les autres pays, puisqu'elle peut atteindre 36 mois, contre 24 mois maximum en Allemagne pour un demandeur d'emploi de 58 ans.

Dans tous les pays, les allocations chômage sont accompagnées de politiques actives de marché du travail. Pour Pôle Emploi par exemple, le bénéficiaire doit « être en quête active et effective d'emploi », sous peine de se voir supprimer des allocations. Le suivi et le contrôle de la recherche de travail doit s'accompagner de l'amélioration de l'employabilité du demandeur d'emploi. Selon l'OCDE, de telles mesures auraient une importance considérable sur les taux de retour à l'emploi.

5.5.2 La formation continue

5.5.2.1 La formation continue du demandeur d'emploi

La formation continue du demandeur d'emploi est un élément de la flexicurité car elle contribue à la sécurisation des parcours. Elle assure une transition entre des périodes d'emploi en permettant au salarié de renforcer son employabilité.

Pendant sa période de chômage le demandeur d'emploi bénéficie d'un accompagnement par les services publics de l'emploi et perçoit éventuellement des allocations chômage. Il peut également se voir proposer ou solliciter lui-même une formation. Une remise à niveau ou une reconversion professionnelle peut lui donner de meilleures chances de réintégration sur le marché de l'emploi.

Dans les quatre pays de la Grande Région la formation est un droit pour le demandeur d'emploi inscrit auprès des services de l'emploi. Elle est prise en charge financièrement dans la mesure où la pertinence de la formation est reconnue par l'administration de l'emploi.

L'offre de formation et de stages de formation est vaste dans les quatre pays de la Grande Région et elle est encouragée en temps de crise économique. Les services publics de certains pays motivent les stagiaires sous forme d'indemnités de formation, d'autres prolongent la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi lorsqu'ils sont en formation.

Nous n'aborderons pas dans ce chapitre les formations s'adressant à des publics particuliers (seniors, femmes, publics en difficulté), pour qui l'accent est souvent mis sur l'activation du marché du travail, par des incitations financières aux entreprises qui les embauchent.

Nous examinerons dans un premier temps les dispositifs de formation existant dans les quatre pays de la Grande Région, puis les accès à ces dispositifs par les demandeurs d'emploi.

a) Les dispositifs de formation du demandeur d'emploi

La Belgique, la France et le Luxembourg ont un fonctionnement approchant avec deux parcours de formation proposés au demandeur d'emploi :

- ▶ les formations pour les personnes sans emploi visant à augmenter leurs chances de réinsertion d'une façon générale
- ▶ les formations organisées en collaboration avec une entreprise en vue d'une intégration directe sur le marché du travail.

L'Allemagne propose des formations aux demandeurs d'emploi, mais n'associe pas les entreprises à la formation du demandeur d'emploi.

Les formations pour les demandeurs d'emploi

Les formations proposées au demandeur d'emploi sont orientées vers la pratique et doivent permettre autant que possible de retrouver un emploi rapidement. Des avantages financiers sont apportés au demandeur d'emploi en formation. En Belgique, les allocations ne sont pas dégressives pendant le temps de formation. En France, les allocations sont prolongées pour le demandeur d'emploi en fin de droit en cas de formation pour les métiers en tension. En Allemagne, les « Bildungsgutscheine » doivent déboucher sur un emploi. Au Luxembourg, elles semblent être réservées aux jeunes davantage touchés par le chômage que le reste de la population résidente.

Les formations professionnelles du Forem : orientées vers la pratique et la mise en situation professionnelle

En Wallonie de nombreuses formations sont proposées et financées par le Forem. Elles sont orientées vers la pratique et la mise en situation professionnelle. Le demandeur d'emploi alterne des séances théoriques et des ateliers pratiques. La plupart des formations se terminent par un stage permettant de se retrouver en situation professionnelle et de mettre en pratique les connaissances acquises. Si les formations se déroulent en Centres de compétences, la formation est financée par la Région wallonne. S'ils elles ont lieu dans une autre structure, la formation peut être prise en charge en partie en cas de partenariat entre le Forem et l'organisme concerné. Pendant la formation, le demandeur d'emploi conserve ses allocations chômage. Celles-ci, qui sont dégressives en temps normal, restent inchangées pendant la formation. Les frais de transport sont remboursés et le demandeur d'emploi en formation perçoit en outre une indemnité de 1 € brut de l'heure.

Action de formation conventionnée de Pôle Emploi : des formations individuelles ou collectives répondant aux exigences du marché du travail

En France Pôle Emploi finance des formations pour le demandeur d'emploi, indemnisé ou non, pour autant que celles-ci répondent aux exigences du marché du travail. La mise en œuvre peut être individuelle ou collective lorsqu'elle résulte d'un besoin d'embauche auprès d'entreprises. Les demandeurs d'emploi indemnisés continuent à percevoir l'allocation chômage (Allocation de retour à l'emploi) et les demandeurs d'emploi non indemnisés perçoivent une rémunération de formation de Pôle Emploi. Les frais associés à la formation (transport, restauration, inscription) sont également pris en charge.

Nouveau : l'Allocation en faveur des chômeurs en fin de droit dans un cycle de formation – Le dispositif concerne les formations pour les métiers en tension

Le décret n° 2010-754 du 31 mai 2010 a reconduit pour l'année 2010 le dispositif de l'allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation, notamment destiné aux personnes engagées dans des formations longues excédant la durée de leur indemnisation. Pendant leur formation elles continuent à percevoir l'allocation qui leur était versée pendant leur dernière période d'indemnisation. Celle-ci est versée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. La durée totale de l'aide financière ne peut excéder trois ans. Ce dispositif est réservé aux personnes qui achèvent une formation reconnue et permettant d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement. La liste des métiers en tension est fixée par arrêté préfectoral.

Nouveau : la portabilité du Droit individuel à la Formation – un droit à la formation en cas de licenciement

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, le demandeur d'emploi peut faire valoir des droits à la formation acquis dans son emploi précédent et non utilisés. Il s'agit de la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du Droit individuel à la formation, multiplié par le montant forfaitaire (9,15 € en 2010). Il peut ainsi financer tout ou partie d'une action de formation pendant sa période de chômage. .

Les formations de l'Adem : des formations professionnelles réservées aux jeunes en difficulté

Au Luxembourg les formations dites de reconversion sont essentiellement proposées dans les Centres de formation professionnelle continue (CNFPC). Elles sont en général destinées aux personnes, majoritairement des jeunes, qui ont des difficultés pour intégrer le marché de l'emploi. Elles consistent en des cours d'insertion professionnelle et de perfectionnement, dans des domaines tels que le dessin technique, l'électrotechnique, la maçonnerie, la mécanique, la menuiserie, la soudure, l'informatique, etc. Les personnes inscrites bénéficient d'un encadrement socio-pédagogique et de stages en entreprise. Elles gardent leurs indemnités de chômage versées par l'Adem. Si elles ne perçoivent pas d'indemnité, elles peuvent obtenir des indemnités de formation, versées par le fonds pour l'emploi du Ministère de l'Education Nationale.

Les bons de formation (Bildungsgutscheine) de l'Arbeitsagentur : un système souple axé sur le retour à l'emploi

Le système allemand de formation pour les demandeurs d'emploi paraît plus simple que dans les autres états de la Grande Région : les conseillers à l'emploi remettent au demandeur d'emploi un Bildungsgutschein (bon de formation), dans la mesure où la formation comble un déficit de qualification et donne des perspectives d'intégration sur le marché de l'emploi. Le bon de formation, qui définit le but de la formation, son contenu, une période et une région, permet la prise en charge financière de la formation. Le demandeur d'emploi bénéficie d'une relative indépendance puisqu'il choisit ensuite librement parmi les organismes de formation agréés le type de formation qu'il souhaite. Comme dans les autres pays, les frais de formation, mais aussi les frais annexes de la formation (frais de déplacement, frais de garde des enfants) sont pris en charge. L'allocation chômage est

versée pendant la formation. L'introduction d'un bon de formation comme instrument de la formation professionnelle constitue un changement en Allemagne. Le dispositif fait partie de la politique d'activation du marché du travail menée avec les lois Hartz. Il impose que les formations ne soient acceptées que lorsque l'on peut prédire avec une très forte probabilité que les demandeurs d'emploi ne seront plus chômeurs au terme de la formation.

Trainingsmassnahmen (sessions d'entraînement) : des sessions courtes financées par l'Arbeitsagentur

Il s'agit de formations courtes (moins d'un mois, parfois quelques jours) sur différents thèmes réservées aux demandeurs d'emploi ou salariés menacés de chômage, s'adressant surtout aux jeunes ou jeunes adultes (rarement aux plus de 50 ans). Il peut s'agir par exemple d'ateliers de recherche d'emploi. L'Arbeitsagentur, qui finance ces formations, évalue la pertinence de la participation pour le demandeur d'emploi.

Les formations proposées au demandeur d'emploi sont dans les quatre pays de la Grande Région un instrument d'activation du marché du travail. Très orientées vers la pratique en Belgique et l'accompagnement des jeunes en difficulté au Luxembourg, elles sont prises en charge financièrement pour autant qu'elles permettent au salarié de retrouver un emploi rapidement. Des dispositifs encouragent la formation par des avantages financiers pour le demandeur d'emploi. En Belgique, les allocations chômage ne sont pas dégressives pendant le temps de formation. En France, elles sont prolongées pour le demandeur d'emploi en fin de droit en cas de formation pour les métiers en tension.

Les formations en coopération avec les entreprises

Les formations en Belgique, en France et au Luxembourg : un engagement de l'employeur à recruter le stagiaire à l'issue de sa formation.

Le plan de formation Insertion en Wallonie : un contrat de formation-insertion entre l'employeur, le Forem et le stagiaire

La formation peut avoir lieu dans l'entreprise par un tuteur ou dans un centre de formation (Forem, IFAPME).. Le stagiaire conserve le statut qui était le sien avant la formation et bénéficie, à charge de l'employeur, d'une prime correspondant à la différence entre les revenus éventuels du stagiaire (allocation chômage, revenu d'intégration sociale...) et le salaire imposable en vigueur pour la profession apprise. L'entreprise qui forme individuellement un demandeur d'emploi doit s'engager à occuper, immédiatement après la fin de la formation, le stagiaire qui y a suivi une formation. Le contrat de travail doit avoir une durée égale à la durée du contrat de formation-insertion.

L'action de formation préalable au recrutement en France

Un demandeur d'emploi qui a reçu une proposition d'emploi (CDI ou CDD de 6 mois minimum) peut recevoir une formation dans l'entreprise ou dans un centre de formation si elle est nécessaire pour adapter ses compétences. Pendant la durée de la formation, le demandeur d'emploi est stagiaire de la formation professionnelle rémunéré et perçoit à ce titre l'allocation chômage, ou une rémunération de formation de Pôle emploi. Une aide au

financement de la formation est versée à l'employeur après qu'il ait effectivement embauché le demandeur d'emploi en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de 6 mois minimum.

Les formations complémentaires au Luxembourg : financées par le Ministère de l'Education Nationale, l'Adem, le Ministère du travail et de l'Emploi et les entreprises

Il s'agit de formations qualifiantes exclusivement mises au point pour les besoins spécifiques des entreprises, ayant pour but l'insertion ou la réinsertion professionnelles des demandeurs d'emploi. Les employeurs s'engagent à donner une priorité d'embauche aux personnes ayant terminé la formation avec succès, sous forme de contrat à durée déterminée ou indéterminée, ou bien de stage de réinsertion professionnelle (SR) ou Contrat d'initiation à l'emploi.

Nouveau : indemnité de formation pour le demandeur d'emploi obtenant une promesse d'embauche

Le conseil de gouvernement a approuvé en juin 2010 le projet de règlement grand-ducal attribuant une indemnité de formation au demandeur d'emploi qui participe à une mesure de formation et qui ne bénéficie pas de l'indemnité de chômage. Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de formation, le demandeur d'emploi doit avoir été assigné par l'Administration de l'Emploi à la mesure de formation, bénéficier d'une promesse d'embauche de la part d'un employeur, et terminer avec succès sa formation qualifiante. L'indemnité de formation peut être payée pour la durée de la formation et ce jusqu'à concurrence d'une période maximale d'un an. Un adolescent de moins de 18 ans touche la somme de 405,85 € par mois alors que le demandeur d'emploi âgé de plus de 18 ans peut bénéficier d'une indemnité de formation de 753,77 € par mois.

Les stages de réinsertion professionnelle au Luxembourg : pour les demandeurs d'emploi à partir de 30 ans

Le stage auprès d'un employeur est octroyé au demandeur d'emploi à partir de 30 ans. Il perçoit une indemnité de stage équivalente au salaire social minimum pour travailleur non qualifié. Cette indemnité est à charge du fonds pour l'emploi. La formation individuelle du demandeur d'emploi auprès d'une entreprise, qui existe en Belgique, en France et au Luxembourg, engage l'employeur à recruter le stagiaire à l'issue de sa formation, pour une durée toutefois variable selon les pays. Elle est au minimum égale à la durée de la formation. Le stagiaire en formation perçoit une indemnité ou une prime de formation pendant son stage. Le Luxembourg encourage tout particulièrement les formations qualifiantes auprès des jeunes. Ce dispositif suppose néanmoins une motivation suffisante du stagiaire qui effectue les démarches nécessaires pour obtenir une promesse d'embauche de la part d'une entreprise.

b) L'accès à la formation continue pour le demandeur d'emploi

9,7 % des demandeurs d'emploi en formation en France

Malgré l'existence de nombreux dispositifs, la proportion des demandeurs d'emploi en formation n'est pas très élevée en **France** : fin 2008 selon la DARES, en France

métropolitaine, 9,7 % des demandeurs d'emploi, inscrits ou non à l'ANPE, suivent une formation. La dégradation du marché du travail a entraîné néanmoins une hausse du nombre de formations : après trois années consécutives de baisse, le nombre d'entrées en formation est en hausse fin 2008¹⁶⁶ (+ 10 % par rapport à 2007). Toujours selon la DARES, un grand nombre de formations sont réservées aux jeunes.

Des formations s'adressant surtout aux jeunes de moins de 30 ans au Luxembourg

Il n'est pas possible de comparer la proportion des demandeurs d'emploi en formation en France avec les données du **Luxembourg**, étant donné que les chiffres ne recouvrent pas les mêmes dispositifs. Le Rapport d'activité de l'Adem de 2009 indique que 9 916 personnes étaient au chômage en moyenne en 2008. En moyenne, 3 108 personnes participaient à une mesure pour l'emploi (soit environ 30 %). Ces dispositifs regroupent toutefois toutes les mesures d'activation pour l'emploi (contrats d'auxiliaire temporaire pour les moins de 30 ans, mesures spéciales de prise en charge par des associations à but non lucratif, occupation à des travaux d'utilité publique). On constate néanmoins, tout comme en France, que de nombreux dispositifs s'adressent en priorité aux jeunes de moins de 30 ans.

Les bons de formation réservés aux personnes ayant des perspectives de réintégration sur le marché de l'emploi en Allemagne

En **Allemagne** l'introduction des bons de formation en 2003 a constitué un changement radical par rapport à la politique menée jusqu'à cette date. Le dispositif fait partie de la politique d'activation du marché du travail menée avec les lois Hartz. Ayant connu un grand succès lors de son lancement (500 000 participants en 2003), il a ensuite été réservé à des formations offrant de solides garanties de retrouver un emploi et à des personnes ayant des fortes chances de se réintégrer sur le marché du travail. En 2007, 341 000 personnes¹⁶⁷ ont participé à une formation grâce au bon de formation. D'après l'IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), il serait davantage accordé aux personnes possédant une formation professionnelle qu'aux personnes peu diplômées.

Le Forem¹⁶⁸ dénombrait 241 657 demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie en décembre 2008. Le rapport d'activité du Forem indique que 39 334 demandeurs d'emploi ont été formés en 2008. Ces chiffres ne peuvent pas être comparés avec les autres pays, car ils englobent toutes sortes de formation : gestion propre, partenariats, formation à distance, formation
langue.

¹⁶⁶ Dares Analyses, juin 2010, n° 032 – La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2008.

¹⁶⁷ Weiterbildungs Jompakt 6\2008.

¹⁶⁸ Analyse du marché de l'emploi et de la formation, Etat des lieux socio-économique, 2009.

De nombreux dispositifs existent dans les pays étudiés à l'intention des demandeurs d'emploi. On remarque néanmoins qu'ils sont utilisés avec circonspection, notamment en France, puisque « seuls » 10 % environ des demandeurs d'emploi en bénéficient en 2008. Ils semblent davantage s'adresser à un public de jeunes peu qualifiés, notamment en France et au Luxembourg que pour la sécurisation des parcours d'adultes possédant une expérience professionnelle. En Allemagne les bons de formation pour demandeur d'emploi, qui datent de 2003, sont un élément récent, puisque la formation du jeune demandeur d'emploi était traditionnellement prise en charge par les entreprises par la voie de l'apprentissage.

Les lois Hartz ont mis fortement l'accent sur l'activation du marché du travail et la notion de placement. C'est pourquoi les bons de formation semblent s'adresser davantage aux personnes possédant un bagage et susceptibles de trouver un emploi qu'aux personnes peu qualifiées.

5.5.2.2 La formation continue du salarié

La « formation tout au long de la vie » occupe une place centrale dans la stratégie de Lisbonne. L'objectif européen du taux de participation à la formation continue est de 12,5 %. L'apprentissage tout au long de la vie est un des piliers de la flexicurité. Plutôt que de se concentrer sur la sécurité de l'emploi occupé, la flexicurité s'axe sur la sécurité du salarié par son employabilité. Les Etats de la Grande Région ont prévu de nombreux dispositifs pour la formation continue du salarié en activité. Celle-ci est devenue incontournable dans de nombreuses situations, pour s'adapter à une évolution de poste, faire face à une restructuration, ou même redonner un coup de fouet à sa carrière en mettant à jour ses capacités. La formation peut être mise en œuvre par l'employeur, mais aussi à l'initiative du salarié. La France se caractérise par une législation développée sur la formation continue du salariée, toutefois les autres pays ont mis en place de nombreux dispositifs ces dernières années, pour prévenir les menaces de chômage et le vieillissement de la population.

a) Les dispositifs de formation continue

Nous nous attacherons à présenter les dispositifs de formation individuelle, que le salarié peut utiliser de sa propre initiative, sachant qu'il existe également des formations collectives, qui peuvent avoir lieu dans le cadre de plans de formation.

Le congé individuel de formation existe dans chacun des Etats, mais revêt différentes formes selon les pays :

Pays	Duree	Dispositif
Deutschland	Un congé de 6 jours par an	Le congé de formation (Bildungsurlaub) permet au salarié de s'absenter 6 jours par an pour la formation continue. Le salarié perçoit une rémunération pour la moitié du temps (3 jours), les trois autres journées devant être prises sur le temps de vacances. Le coût de la formation est à la charge du salarié, cependant de nombreuses entreprises s'acquittent des frais de formation.
Belgique (Wallonie)	Une formation annuelle de 80 à 120 heures	Le congé éducation payé est un congé normalement rémunéré pour suivre une formation de 80 à 120 heures. Les formations suivies peuvent avoir une finalité professionnelle, sans pour cela qu'un lien existe avec le métier exercé, mais elles peuvent également être de nature générale.
France	Un congé d'un an ou plus pour suivre une formation	Le congé individuel de formation permet au salarié de s'absenter pour suivre à son initiative une formation pendant un an ou plus pour accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité, ou accéder plus largement à la culture ou à la vie sociale. Le salarié choisit lui-même sa formation, qui peut n'avoir aucun rapport avec le poste occupé. Les frais de formation sont pris en charge et le salarié conserve sa rémunération.
Luxembourg	80 jours de congé-formation au cours de la carrière	Le congé individuel de formation, entré en vigueur le 1 ^{er} janvier 2008, octroie au salarié 80 jours de congé-formation au cours de la carrière professionnelle, soit au maximum 20 jours par période de deux ans. Un tiers du nombre d'heures investies dans une formation peut être attribué en tant que congé de formation (indemnisé).

En France, le Congé individuel de formation, d'une durée beaucoup plus longue que dans les autres pays, offre une grande latitude au salarié pour se former individuellement. Les congés de formation allemand ou luxembourgeois sont beaucoup plus courts et ne sont pas complètement pris en charge par les entreprises, contrairement au système français des organismes collecteurs de branche.

Des formations particulières à chaque pays

A côté du congé de formation, les pays possèdent des dispositifs s'adressant à certains publics ou mettant l'accent sur certains secteurs. Le système de formation valorise la formation professionnelle en Allemagne, la formation pour les PME en Wallonie, la formation individuelle en France, et les formations linguistiques au Luxembourg.

Le Meisterbafög en Allemagne, une formation professionnelle pour accéder aux fonctions d'encadrement

La formation dite de promotion s'adresse à toutes les personnes possédant une formation professionnelle et souhaitant accéder à une qualification de maîtrise ou d'encadrement. La formation, qui concerne de nombreux domaines, peut se dérouler à plein temps pendant 2

ans ou à mi-temps pendant 4 ans. Une aide financière sous forme de prêt et d'allocation (revalorisée en juillet 2009), offre un revenu de substitution au salarié, les frais de formation sont également pris en charge en grande partie.

Les chèques-formation en Wallonie pour promouvoir la formation dans les Petites et Moyennes entreprises.

Grâce à l'aide financière de la Région Wallonne, les PME wallonnes peuvent mettre à disposition de leurs salariés des chèques formation d'une valeur de 30 euros pour participer à des formations qualifiantes en dehors de leur temps de travail.

Le Droit individuel à la formation en France : le droit à une formation professionnelle de 20 heures par an pour chaque salarié

Plus souple et moins contraignant pour les entreprises que le congé individuel de formation, le droit individuel à la formation, mis en place en 2004, offre à chaque salarié le droit à une formation de 20 heures par an définie comme prioritaire par les accords de branche. Les droits sont cumulables sur six ans jusqu'à un maximum de 120 heures.

Nouveau : la portabilité du DIF

La portabilité du DIF a été introduite en novembre 2009 : suite à un licenciement économique, le salarié peut faire valoir ses droits acquis au titre du DIF auprès d'un nouvel employeur. Ces droits peuvent financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

Le congé linguistique, une particularité luxembourgeoise.

Il permet aux salariés de toutes nationalités du secteur privé d'apprendre ou de perfectionner la connaissance de la langue luxembourgeoise afin de faciliter leur intégration dans l'entreprise. La durée totale du congé linguistique est limitée à 200 heures, obligatoirement divisées en 2 tranches de 80 à 120 heures, sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Les formations en dehors du temps de travail

La **Belgique** et le **Luxembourg** organisent des cours de type promotion sociale pour les personnes souhaitant se former après leur temps de travail. Les droits d'inscription sont modiques en Belgique (entre 50 et 175 €) et les cours sont gratuits au Luxembourg.

Les Volkshochschulen en **Allemagne** sont financées par les communes et proposent des cours gratuits sur de nombreux thèmes.

Les formations pour les personnes peu qualifiées ou menacées de licenciement en Allemagne et en France

En Allemagne, la prime pour la formation (d'un montant de 500 €) permet aux personnes peu qualifiées de financer une partie de leur formation pour faire évoluer leur travail.

Par ailleurs, le dispositif WeGeBau, d'ordre conjoncturel, a été reconduit pour 2010. Il prévoit que la Bundesagentur für Arbeit prend en charge les frais de formation des salariés des PME en cas de menace de chômage partiel ou de menace de licenciement.

En France, la période de professionnalisation est destinée à favoriser, par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, le maintien dans l'emploi de publics dits fragiles.

La validation des acquis professionnels en Belgique, France, Luxembourg

La validation des compétences professionnelles revêt un aspect très pratique en Belgique (Wallonie). Le dispositif de validation s'adresse à des personnes ne possédant pas de titre scolaire. Les compétences sont reconnues au travers de titres de compétences, qui sont des documents officiels attestant de la maîtrise d'une partie de métier. La Validation des acquis de l'expérience recouvre une notion beaucoup plus large en France, puisqu'elle permet à un salarié de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle. Au Luxembourg, la Validation des acquis professionnels, introduite en 2008, a à peu près le même fonctionnement qu'en France.

Tous les dispositifs existant dans les pays de la Grande Région permettent un accès à la qualification et au diplôme en cours de vie active. La France dispose d'un système élaboré de formation professionnelle continue dans les entreprises grâce à une contribution obligatoire des employeurs et un réseau d'organismes collecteurs par branche. L'Allemagne et le Luxembourg ont développé ces dernières années leur système de formation continue, avec la mise en place de la prime pour la formation en Allemagne et le congé individuel de formation au Luxembourg. Il est néanmoins important d'observer l'accès qu'ont les salariés à ces dispositifs.

D'un côté, un système élaboré de formation professionnelle continue (FPC) dans les entreprises, assis sur une contribution obligatoire des employeurs mutualisée à 60 % par un réseau complexe d'organismes collecteurs de branche et de territoire. De l'autre, un système éducatif très fortement concentré sur la formation initiale, où l'éducation permanente (ou populaire) est très loin d'avoir la place qu'elle occupe dans le nord de l'Europe. Entre les deux, la formation professionnelle des jeunes et des chômeurs, dont la responsabilité est en entier confiée aux Régions depuis 2004, mobilise une part réduite des fonds (13 % en 2005). **L'essentiel de l'effort (26 milliards d'euros au total, soit 1,5 % du PIB) se concentre sur les formations courtes d'adaptation des salariés en place ou des jeunes débutants.** L'accès à la qualification et au diplôme en cours de vie active fait figure d'exception, en dépit des voies originales, mais d'accès restreint, offertes par le congé individuel de formation (CIF) et plus récemment (2002) la validation des acquis de l'expérience (VAE).

b) L'accès à la formation continue

Le projet Interreg¹⁶⁹ sur la Formation continue dans la Grande Région apporte des éléments sur la participation à la formation continue dans la Grande Région. Il permet d'obtenir des informations pour les composantes de la Grande Région (Sarre, Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Wallonie), contrairement au reste du rapport qui s'appuie sur des données nationales. Nous nous appuyons sur la synthèse fournie par l'INSEE dans

¹⁶⁹ Projet Interreg mené par un groupe de travail des offices statistiques de la Grande Région et l'IUIL pendant la période 2009-2011.

l'Economie Lorraine intitulée « La formation continue dans la Grande Région transfrontalière » (mars 2010).

Les résultats ne peuvent dessiner qu'une tendance, étant donné que la notion de formation continue est très vaste et que les flux de travailleurs entre les régions permettent difficilement d'analyser l'accès à la formation continue dans chaque région.

Méthodologie

- ▶ Les résultats s'appuient sur l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail. L'enquête socio-économique a été réalisée entre 1998 et 2007 auprès des personnes occupées, chômeurs et inactifs. La question était à partir de 2003 : « Avez-vous, endéans les quatre dernières semaines, participé à un séminaire, une conférence, un cours, une formation, une foire ? ».
- ▶ Au niveau européen il n'existe pas de consensus sur la définition de la formation continue. L'enquête sur les forces de travail repose sur une définition large de la formation continue. Elle englobe l'ensemble des formations pour les actifs de 25 à 64 ans : formation individuelle ou collective, formelle et informelle, financée par les pouvoirs publics, les employeurs ou les bénéficiaires eux-mêmes, s'adressant aux personnes occupées, chômeurs et inactifs.
- ▶ L'enquête se faisant sur le lieu de résidence, il est difficile d'identifier la place de la formation continue dans chaque pays, étant donné que de nombreux frontaliers dans la Grande Région effectuent une formation continue dans un pays voisin, notamment au Luxembourg.

Participation à la formation continue dans les composantes de la Grande Région : en dessous de l'objectif européen

Selon les premiers résultats du projet¹⁷⁰, pour la période 2003 et 2007, les taux de participation des pays (Sarre, Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Wallonie) se situent entre 7 et 8,5 %, soit en dessous de l'objectif européen. .

Malgré la disparité des dispositifs existant dans les différents pays, une relative homogénéité existe concernant l'accès à la formation continue : en 2007, 7,7 % des adultes âgés entre 25 et 64 ans en Sarre ont participé à une formation continue, 8 % en Lorraine, 7 % au Luxembourg, 7,5 % en Rhénanie-Palatinat, et 5 % en Wallonie.

La formation continue dans la Grande Région : réservée essentiellement aux salariés en emploi et largement liée au travail

Dans la Grande Région la formation continue s'adresse pour 70 % aux salariés en emploi, 10 % aux demandeurs d'emploi, et 20 % aux personnes en inactivité (moyenne entre 2003 et 2007). C'est en Lorraine et en Wallonie que la proportion des demandeurs d'emploi en formation est la plus grande. Les formations se déroulent en grande majorité uniquement pendant les heures de travail : 76,4 % en Lorraine, 61,1 % au Luxembourg, 53,3 % en Wallonie. C'est au Luxembourg qu'on a le plus de formations exclusivement en dehors des heures de travail (32,3 %), 27,5 % en Wallonie, contre seulement 19,3 % en Lorraine. Les formations sont très largement liées au travail, en Lorraine surtout (90,4 %), c'est au Luxembourg qu'elles le sont le moins (70,7 %). Les formations linguistiques en seraient une cause.

¹⁷⁰ Economie Lorraine, La formation continue dans la Grande Région transfrontalière, mars 2010.

La formation continue en faveur des seniors

En moyenne, la catégorie des 25-34 ans ne participe pas davantage à une formation continue que la population des 35-44 ans (30 %). Les 45-54 ans représentent une proportion d'environ 20 %. Un effort de formation continue en faveur des seniors s'observe dans toutes les composantes de la Grande Région.

Dans la Grande Région la formation continue semble réservée essentiellement aux gens en emploi, avec un centrage fort sur les postes de travail. Les dispositifs existant pour les salariés sont donc utilisés, mais souvent pour l'adaptation à un poste de travail ou à de nouvelles techniques, en Lorraine et en Sarre et Rhénanie-Palatinat, les systèmes luxembourgeois et wallons présentant une ouverture plus prononcée. Ils ne préparent donc pas le salarié à un autre poste, contrairement aux principes de la flexicurité, mais le renforcent sa technicité dans un domaine particulier. En ce sens la segmentation du marché du travail existe. Le maintien dans l'emploi semble être une préoccupation générale puisque les 45-54 ans sont presque autant représentés dans l'accès à la formation que les salariés plus jeunes.

Annexes

Sozio-ökonomische Angaben für die Großregion 2000 bis 2008

Données socio-économiques pour la Grande Région de 2000 à 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Source / Quelle
Population – Bevölkerung										
Population (en milliers) - <i>Bevölkerung (Zahlen in Tausend)</i>	11.194	11.211	11.244	11.268	11.287	11.309	11.328	11.345	11.364	Offices statistiques / Statistische Ämter
dont par groupe d'âge - <i>davon nach Altersgruppe</i>										
0-19 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2.632	2.625	2.614	2.601	2.591	2.578	2.565	2.545	2.524	Offices statistiques / Statistische Ämter
0-19 - (%)	23,5	23,4	23,2	23,1	23,0	22,8	22,6	22,4	22,2	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	6.064	6.063	6.086	6.116	6.137	6.155	6.185	6.194	6.198	Offices statistiques / Statistische Ämter
20-59 - (%)	54,2	54,1	54,1	54,3	54,4	54,4	54,6	54,6	54,5	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> - Effectif en milliers - <i>Zahlen in Tausend</i>	2.494	2.523	2.545	2.551	2.560	2.576	2.576	2.606	2.642	Offices statistiques / Statistische Ämter
60 et plus - <i>60 und mehr</i> (%)	22,3	22,5	22,6	22,6	22,7	22,8	22,7	23,0	23,3	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population masculine (en milliers) - <i>Bevölkerung Männer (Zahlen in Tausend)</i>	5.460	5.469	5.489	5.503	5.511	5.524	5.529	5.540	5.549	Offices statistiques / Statistische Ämter
Population féminine (en milliers) - <i>Bevölkerung Frauen (Zahlen in Tausend)</i>	5.732	5.741	5.755	5.765	5.776	5.784	5.799	5.808	5.815	Offices statistiques / Statistische Ämter
Naissances vivantes (en milliers) - <i>Lebendgeborene (Zahlen in Tausend)</i>	120	116	113	111	112	111	112	111	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Decès (en milliers) - <i>Gestorbene (Zahlen in Tausend)</i>	116	116	118	120	113	116	115	115	nd	Offices statistiques / Statistische Ämter
Indice de dépendance des personnes âgées (nombre de personnes de 60 ans et plus pour 100 personnes âgées de 20 à 59 ans) - <i>Altenquotient (Zahl der 60-jährigen und älteren Personen je 100 Personen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren)</i>	41,1	41,6	41,8	41,7	41,7	41,8	41,6	42,1	42,6	Offices statistiques / Statistische Ämter
Indice de dépendance (nombre de personnes de moins de 20 ans et de 60 ans et plus pour 100 personnes de 20 à 60 ans) - <i>Gesamtquotient (Zahl der unter 20-jährigen sowie der 60-jährigen und älteren Personen je 100 Personen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren)</i>	84,5	84,9	84,8	84,3	83,9	83,7	83,0	83,2	83,3	Offices statistiques / Statistische Ämter
Taux de masculinité (Hommes/Population totale - <i>Männeranteil (Männer/Gesamtbevölkerung) %</i>)	48,8	48,8	48,8	48,8	48,8	48,9	48,8	48,8	48,8	Offices statistiques / Statistische Ämter

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Source / Quelle
Taux de chômage – Arbeitslosenquote										
Taux de chômage - Total - <i>Arbeitslosenquote insg. %</i>	7,7	7,5	7,8	8,3	9,3	9,9	9,4	7,6	7,5	Eurostat
Taux de chômage - Hommes - <i>Arbeitslosenquote Männer %</i>	6,7	6,1	7	8,1	8,7	9,2	9,0	7,1	7,0	Eurostat
Taux de chômage - Femmes - <i>Arbeitslosenquote Frauen %</i>	9,3	8	8,2	8,5	10,1	10,8	9,8	8,2	8,1	Eurostat
Taux de chômage - Jeunes de moins de 25 ans - <i>Arbeitslosenquote Junge Erwachsene unter 25 Jahren %</i>	nd	nd	15,5	16,8	20	20,5	20,5	15,8	16,4	Eurostat
Les chômeurs - Arbeitslose										
Chômeurs - Total - (en milliers) - <i>Arbeitslose insg. - (Zahlen in Tausend)*</i>	526,3	506,2	521,7	562,9	580,7	621,8	602,0	537,4	497,9	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Hommes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Männer - (Zahlen in Tausend)*</i>	257,3	247,6	264,3	290,1	299,7	314,3	300,6	265,3	247,5	Offices statistiques / Statistische Ämter
Chômeurs - Femmes - (en milliers) - <i>Arbeitslose Frauen - (Zahlen in Tausend)*</i>	288,4	276,3	273,8	288,4	297,3	324,5	312,3	287,9	265,8	Offices statistiques / Statistische Ämter
Les jeunes chômeurs - Junge Arbeitslose										
Nombre de chômeurs de moins de 25 ans (moyenne annuelle) - (en milliers) - <i>Arbeitslose unter 25 Jahren (Jahresdurchschnitt) - (Zahlen in Tausend)*</i>	102,0	98,8	104,2	111,0	115,3	120,6	114,3	100,2	93,0	Offices statistiques / Statistische Ämter
Les chômeurs de longue durée - Langzeitarbeitslose										
Taux de chômage de longue durée - plus de 1 ans - <i>Langzeitarbeitslosenquote über 1 Jahr</i>	4	3,4	3,3	3,8	4,2	4,9	4,8	3,8	3,5	Eurostat
Part des chômeurs de longue durée (plus de 1 ans) - <i>Teil der Langzeitarbeitslosen (mehr als 1 Jahr)</i>	51,4	48,7	44,1	46,6	45,3	49,1	51,5	50,5	46,8	Eurostat

* Chômage selon le sexe: valeur totale de la Grande Région y inclus les chômeurs en Lorraine des catégories A, B, C (chômage total : catégorie A+B). / *Arbeitslosigkeit nach Geschlecht: großregionaler Gesamtwert einschl. Arbeitslose Lothringen der Kategorie A, B, C (Gesamtarbeitslosigkeit: Kategorie A+B).*
nd = non disponible - *nicht verfügbar*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Source / Quelle
L'emploi – Beschäftigung										
Emplois salariés au lieu de travail - Total (en milliers) - <i>Arbeitnehmer am Arbeitsort insg. (Zahlen in Tausend)</i>	3.974	4.013	4.027	4.014	4.044	4.063	4.101	4.168	4.214	Voir sources en page d'après / s. Quellenangaben auf nächster Seite
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>	61,5	61,8	62,0	61,4	60,4	62,4	62,9	64,7	65,0	Eurostat
Taux d'emploi - Hommes - <i>Erwerbstätigenquote - Männer %</i>	70,5	71,1	70,7	69,3	68,6	69,3	68,9	70,9	71,5	Eurostat
Taux d'emploi - Femmes - <i>Erwerbstätigenquote - Frauen %</i>	52,3	52,4	53,2	53,5	52,3	55,5	56,7	58,4	58,4	Eurostat
Taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans - <i>Erwerbstätigenquote Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren %</i>	35,0	36,1	35,0	34,2	30,9	33,5	33,0	35,6	34,9	Eurostat
Taux d'emploi des 55 à 64 ans - <i>Erwerbstätigenquote der 55 bis 64 Jahre - %</i>	30,8	30,9	32,8	33,7	34,6	39,5	40,4	42,2	43,1	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>	66,8	66,4	67,1	67,0	66,7	69,4	69,4	70,0	70,3	Eurostat
Taux d'activité - Hommes - <i>Erwerbsquote - Männer %</i>	75,6	75,7	76,0	75,4	75,1	76,5	75,8	76,4	77,0	Eurostat
Taux d'activité - Femmes - <i>Erwerbsquote - Frauen %</i>	57,8	57,0	58,0	58,5	58,2	62,3	63,0	63,6	63,6	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>	19,1	19,6	19,9	20,8	21,6	22,7	23,4	23,8	23,5	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les femmes - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Frauen - %</i>	39,2	40,7	40,1	41,6	42,8	43,1	43,9	43,6	43,5	Eurostat
Part des emplois à temps partiel chez les hommes - <i>Anteil der Teilzeitbeschäftigungen bei den Männer - %</i>	4,4	4,2	5,0	4,9	5,5	6,5	6,8	7,6	7,3	Eurostat
Part des femmes dans les emplois à temps partiel - <i>Anteil der Frauen in den Teilzeitbeschäftigungen</i>	86,6	87,4	85,6	86,8	85,6	84,2	84,0	82,4	82,8	Eurostat

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

Sections NACE Rev. 1.1 / Wirtschaftsgruppen NACE Rev. 1.1

Unité: Effectif / Einheit: Anzahl

			1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Evol. / Entwickl. (%)	
													1999 / 2006	2005 / 2006
A+B	Agriculture, sylviculture, pêche	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	35 291	35 684	35 748	36 118	36 942	38 100	38 286	39 069	40 262	41 087	10,6	2,0
C-E	Industrie	Industrie	874 121	880 102	875 809	858 743	842 012	823 681	808 971	797 236	799 245	805 101	-9,5	-1,8
F	Construction	Baugewerbe	247 651	253 761	253 558	248 906	245 066	244 222	244 062	250 844	258 723	262 339	1,2	2,6
G-P	Services	Dienstleistungsbereiche	2 715 146	2 804 772	2 848 182	2 883 311	2 890 193	2 938 059	2 972 052	3 013 741	3 069 990	3 105 072	7,7	0,3
	Ensemble des secteurs	Gesamtheit der Bereiche	3 872 209	3 974 419	4 013 397	4 027 178	4 014 113	4 044 062	4 063 371	4 100 790	4 168 220	4 213 599	5,6	0,8

Quellen / Sources:

Saarland und Rheinland-Pfalz: Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (Berechnungsstand / Mise à jour des calculs: Februar / février 2010).

Lorraine: INSEE - Estimations d'emploi localisée (ESTEL) (Emploi au 31 décembre de l'année n en données brutes) Vorläufige Daten für 2008 / Données provisoires pour 2008)

Luxembourg: Eurostat (ESVG95 / SEC95)

Wallonie: ICN, comptes nationaux / régionaux (Berechnungsstand / Mise à jour des calculs : März / mars 2010)

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

Le concept des forces de travail permet 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.

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

L'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), basée sur des normes harmonisées à l'échelle communautaire, relative au chômage selon les critères du Bureau International du Travail (BIT) est la principale source d'informations sur les marchés régionaux du travail à l'échelle européenne. Elle est donc la seule source disponible permettant de faire des comparaisons transfrontalières des marchés du travail dans la Grande Région. La définition du chômage utilisée pour les comparaisons internationales selon les critères du BIT s'écarte toutefois de la définition du nombre de chômeurs inscrits aux termes des dispositions réglementaires en vigueur dans les différents pays, ces dernières n'étant pas directement comparables dans une perspective transfrontalière (voir les remarques méthodologiques dans la case au chapitre 4.1). Ainsi, les statistiques du BIT sur le marché du travail peuvent contenir des actifs inoccupés qui ne sont pas considérés comme tels par les agences nationales et/ou régionales de l'emploi. Le cas de figure inverse peut également se présenter, à savoir que les statistiques nationales et/ou régionales sur le chômage considèrent comme étant au chômage des personnes qui, selon les critères du BIT, ne font pas partie des actifs inoccupés. Ceci explique les différences apparaissant entre les taux de chômage basés sur l'EFT et les taux déclarés dans les différents Etats et régions dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur. Enfin, il faut tenir compte du fait que les données de l'EFT, à l'opposé du nombre de chômeurs enregistrés au niveau national ou régional, ne proviennent pas du dépouillement d'un registre officiel, mais sont tirées d'un sondage dont les résultats sont extrapolés à la population totale.

L'EFT prend la forme d'un sondage trimestriel effectué auprès des ménages dans tous les Etats membres de l'UE, de l'AELE (exception faite du Liechtenstein) et des pays candidats à l'adhésion. Font partie de cette population tous les membres de ménages privés à partir de 15 ans, interrogés sur leur participation au marché du travail et leur activité. L'EFT fournit ainsi des données importantes sur l'emploi, le chômage et l'inactivité ainsi que sur leurs caractéristiques socio-démographiques. L'EFT constitue pour la Commission européenne un outil important pour la mise à disposition d'informations statistiques comparables sur le niveau, la structure et l'évolution de l'activité et du chômage dans les Etats membres de l'Union européenne. Les objectifs fixés dans la politique de l'emploi au niveau de l'UE sont mesurés à l'aide de l'EFT.

L'enquête se fonde sur les définitions et les critères du Bureau International du Travail (BIT) qui sont en conformité avec le règlement (CE) n° 1897/2000¹⁵⁷ de la Commission. Les indicateurs sur les actifs inoccupés, les actifs occupés et la population active sont présentés dans un système ajusté et harmonisé qui, à l'opposé des définitions nationales et des concepts fondés sur des dispositions réglementaires, permet de faire des comparaisons internationales et/ou transfrontalières des marchés du travail.

Définitions

La **population** comprend toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans vivant dans des ménages privés.¹⁷¹ Sont recensées toutes les personnes qui vivent pendant la semaine 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, déplacements et autres), mais qui ont un lien réel avec ce ménage. Les personnes accomplissant leur service national ne sont pas recensées.

On considère comme **actifs** au sens de la définition du BIT toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans¹⁷² qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre paiement d'une rémunération ou dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance.¹⁷³ Les personnes qui ont un contrat de travail formel, mais sont provisoirement absentes pendant la période de référence (maladie, congés, conflits de travail ou formation) sont considérées comme des actifs.

Les **sans emploi** sont toutes les personnes âgées de 15 à 74 ans,¹⁷⁴ qui sont sans travail au cours de la semaine de référence, sont à cette date disponibles pour travailler et ont pris des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines pour trouver un emploi ou qui ont déjà trouvé un emploi qui commencera dans les trois mois à venir. La durée de l'activité recherchée ne joue aucun rôle. L'intervention d'une autorité ou d'une institution de l'agence de l'emploi officielle dans les efforts de recherche n'est pas nécessaire non plus. La définition du chômage utilisée pour les comparaisons internationales selon les critères du BIT s'écarte donc de la définition du nombre de chômeurs inscrits aux termes des dispositions réglementaires dans les différents pays.¹⁷⁵ La méthode de l'Enquête sur les Forces de Travail est par ailleurs caractérisée par le fait que les données, à l'opposé du nombre de chômeurs enregistrés au niveau national ou régional, ne proviennent pas du dépouillement d'un registre officiel, mais sont tirées d'un sondage. Le résultat du sondage est reporté sur la population. Cette méthode est en fait une estimation basée sur une extrapolation et affichant par là même une certaine imprécision. Le degré de flou dépend de

¹⁷¹ 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.

¹⁷² D'au moins 16 ans en Espagne, au Royaume-Uni et en Suède (de 1995 à 2001) ; de 15 à 74 ans au Danemark, en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en Finlande, en Suède et en Norvège (à compter de 2001) et de 16 à 74 ans en Islande.

¹⁷³ Ce concept relatif à l'activité s'écarte sensiblement de la compréhension usuelle du terme. Ceci est problématique dans le cadre des enquêtes effectuées auprès des ménages lorsque les personnes interrogées se considèrent principalement comme des retraités, des chômeurs, des femmes au foyer ou des étudiants et n'indiquent pas dans l'interview qu'elles exercent de petites activités accessoires.

¹⁷⁴ Entre 16 et 74 ans en Espagne, en Suède et en Norvège (de 1995 à 2000), au Royaume-Uni et en Islande.

¹⁷⁵ Les statistiques du BIT sur le marché du travail peuvent contenir des sans emploi qui ne sont pas considérés comme des chômeurs par les agences nationales ou régionales de l'emploi. Pour qu'une personne soit recensée comme chômeur en Allemagne par exemple, le code social (SGB) prescrit qu'elle soit inscrite auprès d'une agence de l'emploi ou d'un organisme communal et qu'elle recherche un emploi d'au moins 15 heures par semaine. D'un autre côté, il est possible, conformément au SGB, qu'une personne inscrite au chômage exerce une activité de moins de 15 heures en tant que rémunération complémentaire. Les statistiques du BIT sur le marché du travail comprennent donc des sans emploi que la Bundesagentur für Arbeit ne compte pas comme chômeurs. En revanche, les statistiques de la Bundesagentur für Arbeit ne compte pas comme chômeurs des personnes qui ne sont pas sans emploi selon la définition des statistiques du BIT sur le marché du travail.

Cf. Statistisches Bundesamt Deutschland : Statistiques du BIT sur le marché du travail. En ligne sur internet : URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/abisz/ILO-Arbeitsmarktstatistik,templateld=renderPrint.psm1>

nombreux facteurs, notamment de l'ampleur du sondage¹⁷⁶ si bien que dans les petites unités géographiques le nombre de personnes interrogées est souvent trop faible pour déboucher sur un résultat.

Ceci explique globalement les écarts apparaissant entre le taux de chômage basé sur l'EFT et les taux calculés et publiés dans les différents Etats et régions dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur. Ces derniers ne tiennent pas compte par exemple des personnes qui sont à la recherche d'un emploi, mais ne sont pas inscrites au chômage car elles ne remplissent pas les conditions nécessaires pour percevoir des allocations de chômage. En revanche, ils ont l'avantage d'être beaucoup plus rapidement disponibles, notamment pour les petites unités géographiques et satisfont donc au besoin de disposer d'informations récentes. Dans une perspective transfrontalière, ils ne sont cependant pas directement comparables. Seule l'EFT est en mesure de fournir des informations comparables à l'échelle internationale. Cette méthode a par ailleurs l'avantage de laisser de côté les répercussions de modifications dans les dispositions relatives au chômage dans le cadre de réformes.

Le **taux d'emploi** représente les actifs occupés en pourcentage de la population.

Le **taux de chômage** représente les sans emploi en pourcentage de la population active. Le taux de chômage peut être ventilé selon l'âge et le sexe.

Le **taux de chômage des jeunes** se réfère aux personnes âgées de 15 à 24 ans.

Le **taux de chômage de longue durée** représente les chômeurs de longue durée (douze mois et plus) en pourcentage de la population active. La part de chômeurs de longue durée représente la part de ces derniers en pourcentage du total des chômeurs.

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

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.

La **population inactive** comprend toutes les personnes, y compris celles âgées de moins de 15 ans, qui ne sont pas économiquement actives comme décrit 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 salarié

- ▶ « Personnes au travail » : personnes qui, durant la période de référence, effectuent un travail (avec ou sans contrat formel) moyennant un salaire ou un traitement en espèces ou en nature ;.

¹⁷⁶ A l'aide de méthodes mathématiques, il est possible de calculer le niveau de l'erreur type. Cette erreur indique l'ordre de grandeur probable de l'écart entre le « vrai » résultat et le résultat du sondage. Les résultats pour lesquels l'erreur type relative simple dépasse 15% du fait du nombre trop faible de personnes interrogées ne sont généralement pas déclarés (valeur non fiable).

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

Emploi non salarié

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

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.

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'INFO-Institut à Sarrebruck.

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

Le réseau des instituts

INFO-Institut (Sarre et Rhénanie-Palatinat)

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

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lorraine)

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

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lorraine)

<http://www.orefq.fr>

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Belgique)

<http://statistiques.wallonie.be>

Conseil économique et social de la Communauté germanophone - ABEO (Belgique)

<http://www.dglive.be>

ADEM EURES – Administration de l'emploi (Luxembourg)

<http://www.eureslux.org>

**INFO-Institut**

Pestelstraße 6

Tel.: +49 681/ 95 41 30

Fax: +49 681/ 95 413 23

<http://www.info-institut.de>**Institut Wallon de l'Évaluation,****de la Prospective et de la Statistique - IWEPS**

Rue du Fort de Suarlée, 1

B – 5001 Belgrade (Namur)

Tel.: +32/ 81 46 84 11

Fax: +32/ 81 46 84 12

<http://statistiques.wallonie.be>**ADEM EURES – Administration de l'emploi**

10, rue Bender

L -1229 Luxembourg

Tel.: + 352 / 24 78 53 89

Fax: +352/ 40 59 88

<http://www.eureslux.org>**CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine**

WTC – Tour B

2, rue Augustin Fresnel

F – 57082 Metz

Tel.: +33/ 3 87 20 40 91

Fax: +33/ 3 87 21 06 88

<http://www.crd-eures-lorraine.org>**Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ**

Centre d'Affaire Libération

4, rue de la Foucotte

F - 54000 Nancy

Tel.: +33/ 3 83 98 37 37

Fax: +33/ 3 83 96 32 37

<http://www.orefq.fr>**Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO**

Quantum Center

Hütte 79, Bk 18

B – 4700 Eupen

Tel.: +32/ 87 56 82 06

Fax: +32/ 87 56 82 08

<http://www.dqlive.be>

Présentation des instituts spécialisés



INFO-Institut

Sarre et Rhénanie-Palatinat



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

ADEM EURES – Administration de l'emploi

Grand-Duché de Luxembourg



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

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

Lorraine



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

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine

Lorraine



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

Conseil économique et social de la Communauté germanophone - ABEO

Communauté germanophone de Belgique



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

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

Région wallonne



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

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

Autres rapports de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi sur la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région



Premier rapport pour le sixième Sommet des Exécutifs de la Grande Région : Septembre 2001

Deuxième rapport pour le septième Sommet des Exécutifs de la Grande Région : Mai 2003

Troisième rapport pour le huitième Sommet des Exécutifs de la Grande Région : Décembre 2004

Quatrième rapport pour le neuvième Sommet des Exécutifs de la Grande Région : Avril 2006

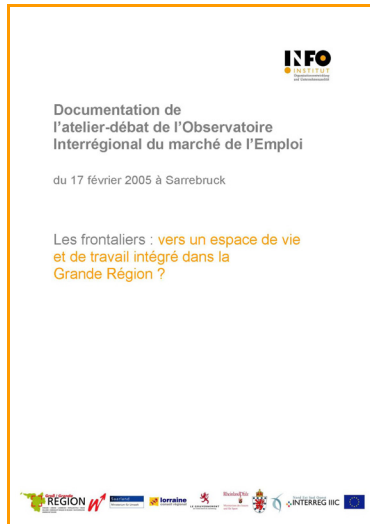
Cinquième rapport pour le dixième Sommet des Exécutifs de la Grande Région : Novembre 2007

Sixième rapport pour le onzième Sommet des Exécutifs de la Grande Région : Avril 2009

Publications dans le cadre du projet e-BIRD



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.granderegion.net



Dans le cadre du projet « Effets du changement démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région » des analyses approfondies sur l'évolution démographique attendue dans la Grande Région seront réalisées, compte tenu des principaux champs d'action pour pouvoir relever les défis que pose le changement démographique.

Les résultats du projet sont détaillés dans le deuxième cahier thématique de l'OIE, intitulé « L'évolution démographique – défis et chances pour le marché de l'emploi dans la Grande Région » qui peut être téléchargé à partir du site Internet de la Grande Région :

www.granderegion.net



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



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

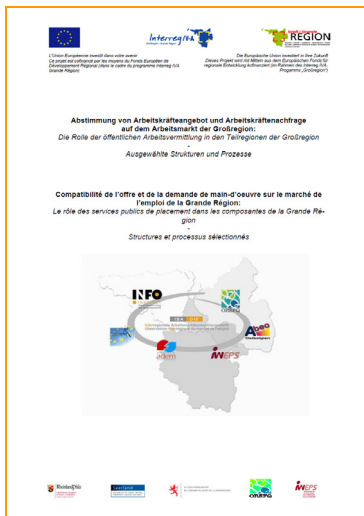
Publications dans le cadre du projet OPTI-MATCH



Dans son sixième rapport soumis au 11ème 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 de rapports régulièrement adressés au Sommet des Exécutifs, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi met continuellement à jour des données socio-économiques sur le marché de l'emploi de la Grande Région à partir desquelles il procède à des évaluations différenciées. Parallèlement à l'analyse économique des composantes régionales Sarre, Lorraine, Luxembourg, Rhénanie-Palatinat, Wallonie et Communauté Germanophone de Belgique, le présent rapport offre un aperçu du nouveau projet « OPTI-MATCH » de l'OIE financé dans le cadre du programme INTERREG IV A Grande Région.



Pour le premier atelier-débat dans le cadre d'OPTI-MATCH « Assurer l'avenir : régions frontalières, pôles régionaux au développement dynamique dans le cadre de la concurrence interrégionale », qui s'est tenu le 21 janvier 2009 au Luxembourg, ont été invités des experts issus de diverses régions métropolitaines en vue de débattre conjointement des fondements et des conditions socio-économiques des régions métropolitaines et des zones urbaines transfrontalières. Compte tenu du caractère professionnel de cet événement, il n'a pas été question du positionnement de la Grande Région dans la définition d'une région métropolitaine polycentrique transfrontalière. Ces discussions ont bien davantage été motivées par la volonté de recueillir des informations pertinentes sur le développement de régions choisies tournées vers les activités transfrontalières et de proposer une présentation générale sur la situation des régions métropolitaines.



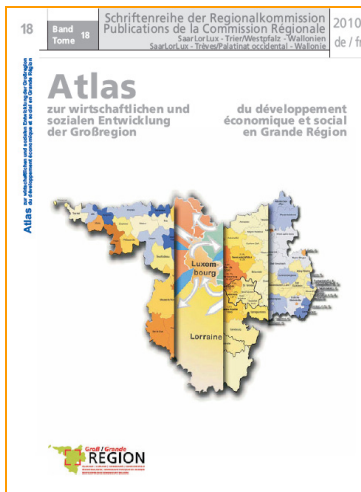
Le deuxième atelier-débat dans le cadre du projet OPTI-MATCH a eu lieu le 16 décembre 2009 sous le titre « Compatibilité de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre sur le marché de l'emploi de la Grande Région: Le rôle des services publics de placement dans les composantes de la Grande Région ». Dans ce contexte des experts de toutes les composantes de la Grande Région ont été conviés afin d'évoquer la situation actuelle et les perspectives de développement des organismes publics de placement de main-d'oeuvre. Dans toutes les composantes de la Grande Région, le système de placement de main-d'oeuvre des pouvoirs publics se trouve dans un processus de transformation plus ou moins avancé. La documentation livre ainsi un aperçu de la situation telle qu'elle est aujourd'hui. Ce faisant, la présentation des concepts et orientations actuels est accompagnée de témoignages d'expériences pratiques du placement transfrontalier.



Le 17 juin 2010 le troisième atelier-débat dans le cadre du projet OPTI-MATCH a eu lieu sous le titre « Compatibilité de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre sur le marché de l'emploi de la Grande Région: Situation actuelle du placement transfrontalier dans la Grande Région ». Alors que l'objectif de l'atelier-débat précédent était de mieux faire comprendre les structures et les processus du placement de main-d'oeuvre par les organismes publics dans les différentes composantes régionales, les premiers résultats sélectionnés de l'enquête réalisée auprès des acteurs du placement de main-d'oeuvre privé et public de la Grande Région ont pu être présentés et discutés au cours du troisième atelier-débat. La documentation reprend toutes les contributions à cette manifestation.

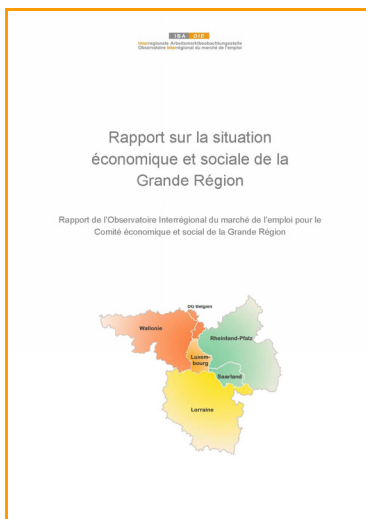


Le document, étant un module du projet OPTI-MATCH, dans le cadre de la perspective dite extérieure (action 2), a pour objectif, sur la base d'une analyse principalement statistique et quantitative, d'étudier comment la Grande Région s'affirme au regard des principaux indicateurs socio-économiques, en comparaison à d'autres régions frontalières européennes. Dans le sillage de la globalisation et des progrès de l'unité au sein d'une Europe élargie, on assiste à une redistribution des cartes en matière de croissance. Une importance particulière est accordée aux régions métropolitaines et aux grandes agglomérations. Aussi en Grande Région se manifeste l'intention politique de créer sur le long terme, en intensifiant et en développant les rapports de coopération, une métropole polycentrique et transfrontalière. Cette thématique a été discutée avec des experts de la Grande Région et de régions métropolitaines et frontalières limitrophes dès le mois de janvier 2009 lors d'un premier atelier-débat organisé dans le cadre du projet OIE « OPTI-MATCH ».



L'atlas du développement économique et sociale en Grande Région décrit les résultats d'une analyse statistique dans le cadre du projet OPTI-MATCH (action 3 - perspective intérieure). Le module veut aider de mieux comprendre les différences et les similitudes entre des zones géographiques plus restreintes et ainsi compléter utilement le rapport structurel annuel de l'OIE, notamment, un module du projet OPTI-MATCH subventionné dans le cadre du programme Interreg IVA « Grande Région » a pour objectif de rassembler et de contextualiser, des données comparables et des indices socio-économiques importants ainsi que la dynamique de développement des différents arrondissements, districts (« Kreise ») et bassins d'emploi. A cet effet, les statistiques relatives à la démographie, l'économie, l'emploi, le chômage et travail frontalier sont collectées et analysées.

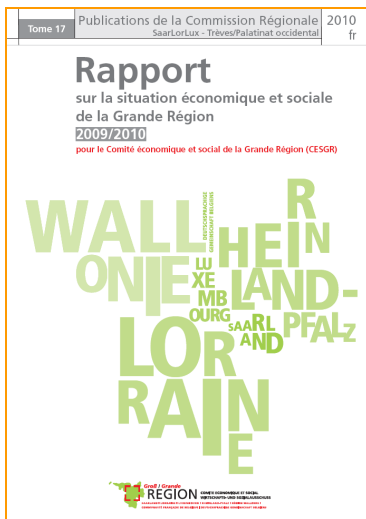
Rapports sur la situation économique et sociale de la Grande Région



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



Le présent rapport du réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) se fonde sur le rapport que l'OIE avait rédigé pour le Comité Economique et Social de la Grande Région dans le cadre du 10ème Sommet. Le rapport est structuré pour l'essentiel comme son prédécesseur et actualise les principaux indices et enseignements. Par ailleurs, de nouveaux indicateurs ont été mis au point ou complétés afin de satisfaire aux informations requises en se basant sur les données disponibles. Il se décline en cinq grands volets thématiques : région et population, économie, emploi et marché du travail, formation ainsi que niveau et conditions de vie.



Le troisième rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région du réseau des instituts spécialisés de l'OIE à l'attention du Comité Economique et Social de la Grande Région continue le rapportage qui a été déjà présenté dans le cadre du 10^{ème} et 11^{ème} Sommet. Le rapport est structuré pour l'essentiel comme son prédécesseur et se décline en cinq grands volets thématiques : « région et population », « économie », « emploi et marché du travail », « formation » ainsi que « conditions de vie ». Les indicateurs ont été développés et complétés de telle manière que les évolutions jusqu'en 2009 ont généralement pu être prises en compte dans les analyses. Le rapport est donc le reflet d'une période marquée dans le monde entier par une profonde crise économique et financière. L'accent particulier a été mis au vaste volet thématique des conditions de vie dans la Grande Région.

Bibliographie

- ADEM (2010): Les activités de l'administration de l'emploi en 2009, Luxembourg 2010.
- Arbeitsamt in der DG (2010): Kurzarbeit in der DG. In: Ageo-Sammelmappe - Kapitel 6: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, Mars 2010.
- Arbeitsamt in der DG (2010): Kurzarbeit in der DG – Auswertung 2009 und aktuelle Entwicklung. In: Arbeitsmarktanalysen 2010-01, Sankt Vith, Octobre 2010.
- Avenant à la convention entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus, signée à Bruxelles le 10 mars 1964 et modifiée par les avenants du 15 février 1971 et du 8 février 1999.
- Bourgeois, Isabelle (2005): Le modèle social allemand en mutation In: Travaux et documents du CIRAC 2005.
- Brosius, Jacques (2007): La recherche d'emploi des frontaliers au Luxembourg. In: CEPS/INSTEAD: Population et Emploi. Nr. 26, Luxembourg 2007.
- Brosius, Jacques (2005): La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois. In: Cahiers PSELL. No. 147, septembre 2005.
- Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2010): Rheinland-pfälzische Wirtschaft braucht die Kurzarbeit noch: im März 2010 arbeiteten in knapp 3000 Betrieben noch rund 38000 Arbeitnehmer kurz. In: Presseinformation No. 027/2010, Sarrebruck, Juin 2010.
- Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2010): Saarländische Wirtschaft braucht die Kurzarbeit noch: im März 2010 arbeiteten rund 12000 Arbeitnehmer in knapp 780 Betrieben kurz. In: Presseinformation Nr. 028/2010, Sarrebruck, Juin 2010.
- Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Rheinland-Pfalz – Saarland: Weniger Einpendler aus Lothringen ins Saarland – langfristige und kurzfristige Entwicklung dafür verantwortlich. Communiqué de presse 2010.
- Bundesagentur für Arbeit: Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Cazeau, Nathalie (2008): La loi de modernisation du marché du travail : examen critique. Avocat, Juillet 2008.
- Centre d'Analyse Stratégique (2009): La « flexicurité » est-elle une réponse à la crise ?. In: La note de veille. Avril 2009.
- Centre d'Analyse Stratégique (2009): Le développement du télétravail dans la société numérique de demain. Novembre 2009.
- Clément F (2008): La construction sociale du territoire de la Grande Région : une confusion entre les concepts de coopération et d'intégration. In: CEPS/INSTEAD, Gouvernance & Emploi. No.2, 2008.

- Coleman J. S (1991): Matching Processes in the Labour Market. In: Acta Sociologica. No. 34, 1991.
- Commissariat général du Plan (1996): Outils pour une prospective des qualifications. In: La Documentation française. Paris 1996.
- Dares Analyses (2010): La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2008, juin 2010.
- Distelkamp M. / Drosdowski T. / Meyer B. (2007): Beschäftigungsprojektion Rheinland-Pfalz und Saarland bis zum Jahr 2025. Osnabrück 2007.
- Euractiv (2008): Flexicurité : la solution à l'emploi en Europe ?. Article 24 janvier 2008.
- EURES (2010): L'évolution du marché du travail transfrontalier dans le contexte de crise économique. Les cahiers transfrontaliers d'EURES, No. 2/2010, Luxembourg.
- EURES (2010): Le travail intérimaire luxembourgeois à la lumière de la crise. Les cahiers transfrontaliers d'EURES, No. 1/2010.
- EURES-Kompass : Arbeits- und Lebensbedingungen in Dänemark (http://www.eures-kompas.eu/KOMPAS/Deutsch/DE1_Danemark/Index.asp).
- Eurofound: Termination (<http://www.eurofound.europa.eu/emire/DENMARK/TERMINATION-DN.htm>).
- European Commission / Eurostat (2009): Progress towards the Lisbon objectives in education and training – Analysis of implementation at the European and national levels. In: Communication from the Commission to the European Parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions, Brussels 2009.
- Europäischer Rat (2010): Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2009/2010, Brussels 2010.
- European Commission (2009): Scientific Report of the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries. (Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities), Luxembourg 2009.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009): European Company Survey, 2009.
- Fehlen, Fernand / Pigeron-Piroth, Isabelle (2009): Mondialisation du travail et pluralité des marchés du travail : L'exemple du Luxembourg, Skript des Diskussionsbeitrags für 12è Journées de Sociologie du Travail, 25 et 26 juin 2009, GREE, Université de Nancy, p. 11.
- FOREM (2010): Impact de la crise économique sur le marché de l'emploi en Région wallonne. In: Marché de l'emploi. Analyse. Mars 2010.
- FOREM (2009): Etat des lieux socio-économique de la Région wallonne. 2009.
- Friedrich Ebert Stiftung (2008): Flexicurity : ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung, Avril 2008.
- INSEE Lorraine (2010): Crise et territoires – La Lorraine: une des régions qui ont le plus souffert de la crise. Economie Lorraine, N°217 / Mai 2010.

- INSEE: Économie Lorraine Nr. 226-227, 2010 (www.insee.fr).
- INSEE: La formation continue dans la Grande Région transfrontalière Économie Lorraine Nr. 213-214, 2010.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2007): Der Arbeitsmarkt in der Großregion bis 2020. Bielefeld, 2007.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2009): Die Großregion im Vergleich mit anderen europäischen Metropol-/Grenzregionen, Sarrebruck 2009.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2010): Atlas zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Großregion. Schriftenreihe der Regionalkommission SaarLorLux – Trier/Westpfalz – Wallonien, Band 18, Sarrebruck 2010.
- Janssen, Manfred / Woltering, Michael (2004): Grenzüberschreitende regionale Arbeitsmärkte als Katalysatoren der Internationalisierung? In: Hönekopp, Elmar u.a. (Hrsg.): Internationalisierung der Arbeitsmärkte. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 282), Nürnberg 2004, p. 183-208.
- König, Julia (2010): Kurzarbeit in Zeiten der Wirtschaftskrise. In: Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz, 06/2010, p.429-439.
- Krugman Paul (1994): [Past and prospective causes of high unemployment](#). In: [Economic Review](#). Federal Reserve Bank of Kansas City, issue, Q IV, 1994.
- Legué, Hélène (2007): Le modèle danois. In: Institut de la gestion publique et du développement économique. Août 2007.
- Maier, Jörg / Troeger-Weiss, Gabi (1990): Die Bedeutung der Grenzgänger für die Regional- und Wirtschaftsstruktur am Oberrhein. In: Maier, Jörg / Wackermann, Gabriel (Hg.): Frankreich. Ein regionalgeographischer Überblick. (Wissenschaftliche Länderkunden, Bd. 35), Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt 1990, p. 271-287.
- Ministère du Travail et de l'Emploi (2009): Les activités de l'Administration de l'Emploi en 2009.
- Mortensen DT / Pissarides / Christopher A. (1999): Unemployment responses to "skill-biased" technology shocks : the role of labour market policy. In: Economic journal. numéro 109, 1999.
- Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2010): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2009/2010 für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion. Schriftenreihe der Regionalkommission SaarLorLux-Trier / Westpfalz, Band 17 / 2010, Sarrebruck 2010.
- o.A.: Arbeitsmarkt: März mit positiven Signalen. Trierer Volksfreund du 01.04.2010.
- Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications (2005) : Enquêtes de prospective des emplois et des qualifications en Lorraine. In : Analyse des expériences passées, octobre 2005.
- Sénat (2001): La négociation collective. In : Service des Affaires européennes. Mars 2001.

- Sørensen A. B. / Kalleberg A. L. (1981): An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. In: Ivar Berg (éd.): Sociological Perspectives on Labor Markets, New York: 1981.
- STATEC (2010): (Note de conjoncture N°1-2010 – La situation économique au Luxembourg: Evolution récente et perspectives. Luxembourg, juin 2010.
- STATEC (2009): (Note de conjoncture N°2-2009 – La situation économique au Luxembourg: Evolution récente et perspectives. Luxembourg, novembre 2010.
- STATEC (2009): (Note de conjoncture N°1-2009 – L'économie luxembourgeoise en 2008 et évolution conjoncturelle récente. Luxembourg, mai 2010.
- STATEC (2010): Conjoncture flash. Juni 2010.
- STATEC (2010): Conjoncture flash. Septembre 2010.
- STATEC: La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspective. Note de conjoncture Nr. 1, 2010.
- STATEC: Le secteur public. Economie et Statistiques, Working papers du STATEC, Nr. 34, 2009.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2008): Primäreinkommen und verfügbares Einkommen der privaten Haushalte in den kreisfreien Städten, Landkreisen und Regionen 1992 bis 2006. Reihe Statistische Berichte, Bad Ems, Août 2008.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2008): „Das Einkommen in den Landkreisen wächst stärker als in den Städten“. Communiqué de presse No. 141 du 02. Septembre 2008.
- Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.
- Wille, Christian: Der Grenzgänger als „notwendiges Übel“? Zur Wahrnehmung des Grenzgängerwesens in Luxemburg. In: Pauly, Michel (Hg.): ASTI 30+. 30 ans de migrations, 30 ans de recherches, 30 ans d'engagements. Luxembourg, Editions Guy Binsfeld, 2010, p. 316-327.
- Zahlen, Paul (2010): Regards sur le travail à temps partiel. Septembre 2010.
- Zilibotti F. / Marimon R. (1999): Unemployment vs. Mismatch of Talents: Reconsidering Unemployment Benefits. In: Economic Journal. No. 109, 1999.

