



*Rapport final validé par le Comité de coordination et l'Assemblée plénière du CESGR du 19.11.2024 à Trèves*

## **Groupe de suivi**

### **« Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2023/2024 »**

**sous présidence rhéno-palatin**

**Rapport final/ Conclusions et recommandations du CESGR**

**Présidente du Groupe de suivi : Carina WEBEL (Sarre)**

#### **Remarques préliminaires**

Cette fois encore, la présidence rhéno-palatin du Sommet a chargé le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) de rédiger le rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région en 2023/2024. Nous tenons à remercier la présidence rhéno-palatin de nous avoir confié cette mission.

Ce rapport suit la même structure en deux parties que celle qui avait été adoptée par l'assemblée plénière du CESGR 2012. Celle-ci s'articule d'une part autour d'un catalogue d'indicateurs et d'autre part autour d'un thème phare. Le CESGR a choisi pour thème phare la situation des jeunes au sein de la Grande Région.

Que ce soit en Grande Région ou dans d'autres parties de l'Europe et du monde, la situation économique et sociale est prédominée par des questions liées aux transformations induites par la démographie, la numérisation et la décarbonisation. Concernant le marché du travail transfrontalier, il est essentiel de protéger l'emploi. Pour cela, il faut d'une part proposer des postes appropriés, et d'autre part être en mesure de les pourvoir avec des professionnels adéquats. Ce rapport permettra ainsi au CESGR d'étayer ses discussions en cours sur la politique économique et sociale au sein de la Grande Région en s'appuyant sur des données solides. Tant l'état que la qualité des données ont représenté un défi que les auteurs ont relevé avec brio, ce dont nous les remercions tout particulièrement.

Les travaux réalisés pour le rapport ont été supervisés par un groupe de suivi spécialement créé à cet effet et dirigé par Carina Webel. Cela a permis d'assurer en permanence un échange d'informations entre les auteurs du rapport et les membres du CESGR. Le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) a remis le « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région en 2023/2024 » dans les délais qui lui avaient été impartis. À travers les recommandations suivantes, le groupe d'accompagnement propose à l'assemblée plénière du CESGR de prendre position sur les résultats du rapport et de formuler des recommandations au Sommet dans certains domaines d'action.

**Information sur la forme masculine / Intégration de la dimension de genre**

Dans un souci de meilleure lisibilité, la marque simultanée des formes masculine et féminine ne sera pas employée. Nous tenons donc à indiquer que l'emploi exclusif de la forme masculine englobe ici tous les genres.

# Conclusions et recommandations du CESGR

## I Catalogue d'indicateurs

### 1. Population

Depuis 1990, la population de la Grande Région a augmenté de plus d'un million d'habitants et s'élève aujourd'hui à près de 11,8 millions de personnes. Elle enregistre ainsi une croissance plus forte que l'Europe des 27 (GR : +10,5 %, UE-27 : +7,3 %). Ces derniers temps, la croissance démographique s'est toutefois nettement atténuée et s'élève à seulement 5,8 % entre 2000 et 2023. Au cœur de la Grande Région, l'attractivité économique du Luxembourg est en majeure partie à l'origine de l'augmentation du nombre d'habitants, dans le pays en lui-même et dans la plupart des régions frontalières. Dans l'ensemble, on peut dire que l'on observe une hausse du nombre d'habitants en particulier autour des régions économiquement fortes, à proximité des métropoles régionales, autour des sites universitaires et le long des grands axes de transport, tandis que les zones rurales sont souvent fortement touchées par le changement démographique. La population en âge de travailler a principalement tendance à se concentrer dans les zones urbaines.

La croissance démographique de la Grande Région se caractérise en premier lieu par l'immigration. Parallèlement à cela, la Grande Région enregistre un bilan négatif du solde naturel toujours plus important : le nombre de décès est supérieur au nombre de naissances, ce qui est principalement dû à l'évolution des deux régions allemandes. En Lorraine, l'excédent des naissances surcompense l'émigration. La Wallonie, la Communauté germanophone de Belgique et surtout le Luxembourg enregistrent une croissance nette dans les deux domaines.

Sous l'effet du recul des naissances et de l'augmentation de l'espérance de vie, les décalages de répartition des classes d'âge déjà perceptibles aujourd'hui s'amplifieront et le nombre de personnes en âge de travailler (de 20 à 65 ans), potentiellement disponibles sur le marché de l'emploi et donc pour le financement des systèmes de sécurité sociale, diminuera.

Le CESGR recommande d'intensifier davantage la coopération au sein de la Grande Région afin de pouvoir équilibrer au mieux le poids des évolutions démographiques négatives entre les régions membres. Compte tenu notamment de la récurrence toujours plus forte des situations de pénurie de main d'œuvre, il est important de travailler en coopération. Réussir l'intégration des populations entrantes et proposer un lieu de vie et de travail attractif sont des conditions essentielles pour faire face aux défis du changement démographique.

### 2. Economie

Même après la pandémie de COVID-19, les difficultés économiques persistent dans de grandes parties de la Grande Région, sous l'effet des changements structurels et d'un contexte économique difficile. En 2023, le PIB a baissé dans toutes les régions membres, sauf en Wallonie.

Sur le plus long terme (depuis 1995), l'économie a connu une évolution essentiellement positive dans les composantes de la Grande Région, bien que la Sarre et la Lorraine aient rencontré des difficultés ces dernières années, avant même la pandémie. Ces deux régions font face à des défis majeurs à travers la transformation numérique et écologique. Dans l'ensemble, la structure économique de la Grande Région a changé au cours de ces dernières années. Suite à des crises structurelles radicales, les domaines de production autrefois dominants ont soit totalement disparu du paysage économique

(le secteur minier, par exemple), soit été modernisés. Les différentes branches du secteur des services enregistrent une part de valeur ajoutée et d'emploi beaucoup plus élevée. La part de valeur ajoutée des secteurs de la production se situe désormais dans la moyenne européenne. La branche industrielle la plus vectrice d'emplois en Grande Région est l'industrie métallurgique, suivie des industries alimentaire, plastique et automobile, ainsi que de la construction mécanique. L'artisanat occupe également une place essentielle (et croissante, notamment dans le cadre de la décarbonation) dans l'économie de la Grande Région, avec près de 820 000 salariés et plus de 32 000 apprentis.

La question de la compétitivité est également importante dans l'évaluation de l'économie de la Grande Région. L'indicateur « Compétitivité régionale » montre que la Grande Région s'est classée 72<sup>ème</sup> sur 239 régions européennes en 2022. En comparaison avec d'autres régions, également transfrontalières, la Grande Région est en bien moins bonne position. On observe un retard en particulier en matière d'innovation et de niveau de développement économique.

En tant qu'indicateur de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, le tableau de bord social fournit des informations sur la situation sociale de la Grande Région. La Grande Région est ici bien classée pour les indicateurs relatifs aux différences entre les genres en matière d'emploi (en particulier en Wallonie, en Lorraine et au Luxembourg), aux inégalités de revenus (en particulier en Wallonie), au revenu disponible (en particulier en Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg) et à la réduction du risque de pauvreté grâce au versement de transferts sociaux (en particulier en Wallonie, en Rhénanie-Palatinat et en Lorraine). L'espace de coopération stagne dans le classement pour les indicateurs ci-dessous : participation des adultes à la formation, taux d'emploi, part des personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale, taux de surcharge des coûts du logement et espérance de vie. La Grande Région affiche une évolution négative pour les indicateurs ci-après : taux de NEET, chômage et, surtout, chômage de longue durée.

Les dépenses dans le domaine de la recherche et du développement ont encore été renforcées ces dernières années et la part des dépenses de R&D dans le PIB est désormais supérieure à la moyenne européenne. Il est intéressant de noter que le Luxembourg est la seule région dans laquelle les dépenses de R&D exprimées en pourcentage de PIB ont chuté depuis 1999. Ce phénomène est dû aux pertes du secteur privé.

La Grande Région connaît un changement structurel permanent qui a conduit à des différences de structures économiques très fortes entre les régions membres. Du point de vue du CESGR, on peut néanmoins retenir que l'industrie reste un des grands piliers de l'économie de la Grande Région en raison de sa forte interdépendance avec des secteurs situés en amont et en aval.

Afin de favoriser la compétitivité de l'industrie et l'avenir des emplois de qualité dans le secteur industriel, il conviendra de constituer une vaste alliance pour un dialogue de politique industrielle à l'échelle de la Grande Région prenant en compte de manière égale les aspects de politique industrielle, climatique et de l'emploi. Les conditions-cadres décisives en matière de politique industrielle étant instaurées par l'UE, il est nécessaire de mener aussi ce dialogue avec les institutions européennes et de promouvoir auprès d'elles le renforcement de la base industrielle en Europe et en Grande Région. La promotion de la recherche et de l'innovation doit être un élément central de la politique industrielle de la Grande Région afin de créer des emplois porteurs d'avenir dans la région et d'en faire ainsi un lieu de résidence et de travail attractif. Il serait souhaitable de coordonner cette promotion à l'échelle de la Grande Région, en particulier compte tenu des possibilités de financement plus larges et plus complexes visant à accompagner la transformation et surmonter la crise sanitaire et énergétique.

Afin de répondre au poids toujours plus grand du secteur des services et de l'artisanat, des stratégies devront également être développées par rapport à ces domaines. Cela est très important pour la Grande Région compte tenu du caractère transfrontalier de nombreux services, dans lesquels on

observe souvent un manque de main d'œuvre (le commerce, le secteur de la santé ou l'artisanat par exemple).

Les composantes sociales doivent toujours être prises en compte dans le développement de ce type de stratégies, notamment afin de supprimer à long terme les différences sociales entre les régions membres et de pouvoir transmettre des perspectives positives aux citoyennes et aux citoyens. De la même manière, les organisations sociales et les représentants des salariés doivent être impliqués dans le processus de développement des stratégies.

Le CESGR constate avec satisfaction que les dépenses en recherche et développement de la Grande Région n'ont cessé d'augmenter au fil des années. Néanmoins, des stratégies sont nécessaires afin d'aller encore plus loin en la matière et d'assurer l'avenir économique de la région. Les coopérations transfrontalières peuvent apporter des avantages considérables dans l'obtention de subventions et favoriser la coordination des stratégies en matière de gestion de la transformation.

### **3. Occupation et marché du travail**

L'une des caractéristiques les plus spécifiques au marché de l'emploi de la Grande Région reste l'augmentation du nombre de travailleurs frontaliers. En 2023, la Grande Région comptait près de 274 000 frontaliers. De manière générale, l'augmentation du nombre de frontaliers depuis 2013 (+30 %) s'explique en grande partie par l'évolution au Luxembourg. Les Länder fédéraux allemands enregistrent en revanche, sur la même période, un recul du nombre de travailleurs entrants (majoritairement originaires de France). Au total, environ 5,3 millions de personnes ont exercé un emploi en Grande Région en 2022. Près de 89,2 % d'entre elles avaient le statut de salarié. L'observation de l'évolution de l'emploi montre que le Luxembourg a de loin enregistré la plus forte croissance de l'emploi entre 2012 et 2022. La Wallonie, la Communauté germanophone de Belgique et la Rhénanie-Palatinat sont une nouvelle fois largement derrière. La Lorraine affiche encore une croissance légèrement positive, tandis que la Sarre enregistre une évolution légèrement négative du nombre de salariés, sans doute imputable aux graves problèmes industriels.

Le taux de chômage de la Grande Région s'élevait à 5,4 % en 2023 et était ainsi inférieur à celui de l'Europe (6,0 %). Environ 37 % des chômeurs sont restés sans emploi pendant plus d'un an. Dans la Grande Région comme dans l'Europe des 27, 11,2 % en moyenne des 15-29 ans n'étaient engagés ni dans un emploi ni dans un système de formation en 2023. L'objectif européen est fixé à 9 % d'ici 2030 pour la classe d'âge des 15-29 ans. Depuis 2013, le taux de NEET a chuté de 4,9 pp. dans l'UE et de 2,6 pp. dans l'espace de coopération.

Le taux d'emploi en Grande Région était de 73,9 % en 2023. Il se trouvait ainsi légèrement en dessous de la moyenne européenne et en dessous de l'objectif du plan d'action du socle européen des droits sociaux fixé à 78 %. La légère augmentation du taux d'emploi observée au cours de ces dix dernières années s'explique en premier lieu par la hausse de l'emploi féminin (+6,0 pp. ; emploi masculin : +2,2 pp.). Néanmoins, l'écart hommes-femmes en matière d'emploi était encore de 7,3 points de pourcentage en 2023. L'emploi à temps partiel a également continué d'augmenter en Grande Région (notamment pour les femmes), si bien que le taux d'emploi à temps partiel de 26,8 % en Grande Région était nettement supérieur à la moyenne européenne (18,7 %). La part de travailleurs intérimaires en Grande Région était de 2,2 % en 2022. Les jeunes sont particulièrement concernés par les contrats à durée limitée.

Le marché de l'emploi transfrontalier, caractérisé par ses importants flux de frontaliers, reste un des principaux moteurs de la coopération transfrontalière. Il influence le trafic des transports et le développement du logement au sein de la Grande Région. Le CESGR recommande donc au Sommet de continuer à développer des instruments d'aménagement du territoire, en plus des activités déjà établies en matière de développement et d'accompagnement du marché de l'emploi, afin de pouvoir promouvoir et mettre en œuvre des stratégies globales de développement de la Grande Région.

Compte tenu des fortes différences régionales sur le marché de l'emploi, le CESGR préconise de poursuivre les efforts transfrontaliers fournis au sein de la Grande Région dans le sens de l'intégration des marchés de l'emploi. Outre les défis actuels dus à la hausse du coût de l'énergie et à l'inflation, le marché de l'emploi de la Grande Région fait face à défis globaux en matière de démographie et de transformation induite par le changement climatique et la numérisation. Du point de vue du CESGR, la formation initiale et continue est un champ d'action central pour le marché de l'emploi. Afin de couvrir les futurs besoins en main d'œuvre, il conviendra également d'élargir les possibilités d'emploi des personnes jusqu'alors sous-représentées sur le marché de l'emploi de la Grande Région, comme les jeunes sans emploi, les femmes, les migrants, les seniors ou encore les personnes en situation de handicap. Car malgré l'évolution positive de son taux d'emploi, la Grande Région est encore loin de l'objectif du plan d'action du socle européen des droits sociaux qui visait à amener le taux d'emploi à 78 % d'ici à 2030. Le CESGR recommande donc de mieux exploiter le potentiel de tous les groupes en continuant à augmenter leurs chances d'accéder à l'emploi. La proportion des formes d'emplois atypiques étant la plupart du temps supérieure à la moyenne, il convient de ne pas perdre de vue la qualité de l'emploi.

Des efforts supplémentaires doivent être fournis afin d'améliorer la situation des jeunes sur le marché de l'emploi. Au regard de certains débats autour des futurs besoins en main d'œuvre, le CESGR préconise de diffuser davantage d'offres contribuant à l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, d'après le CESGR, il est nécessaire de mettre en place une politique du marché de l'emploi ciblée visant à lutter contre le chômage de longue durée dans toutes les composantes de la Grande Région, car la capacité d'intégration du marché de l'emploi ne semble pour l'instant pas suffisante pour le large groupe des chômeurs de longue durée.

La Grande Région abrite une infrastructure bien rodée pour le marché de l'emploi transfrontalier et, à l'avenir, celle-ci devrait être intégrée plus directement. Les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région sont représentés au sein du CESGR. La Task Force Frontaliers 3.0, nouvellement instituée, notamment grâce au soutien du CESGR, élabore des propositions de solutions aux problèmes rencontrés par les frontaliers et les entreprises en matière de droit du travail, de droit à la formation, de droit social et de droit fiscal. L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) accompagne, grâce à son réseau d'instituts spécialisés, les évolutions socio-économiques du marché de l'emploi transfrontalier pour les régions membres. Les expériences tirées de l'activité de conseil du réseau EURES Grande Région montrent qu'il est urgemment nécessaire de mettre en place d'autres initiatives permanentes visant à renforcer la mobilité des travailleurs frontaliers.

## **4. Formation**

En 2023, environ 80 % de la population de la Grande Région âgée de 25 à 64 ans possédaient au moins un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Cela correspond au niveau de qualification minimum requis pour le développement des sociétés basées sur la connaissance. La Grande Région se situe ici au-dessus de la moyenne européenne. On peut également se réjouir de constater que les différences de qualification relatives aux genres ne sont presque plus perceptibles. En revanche, bien que l'on observe une évolution positive dans le domaine de la qualification supérieure, des problèmes se manifestent au niveau de la partie inférieure du spectre de la formation et en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

En 2023, 9,7 % des adultes entre 25 et 64 ans avaient participé à des mesures de formation initiale et continue en Grande Région (sur une période de quatre mois). La Grande Région se trouve ainsi en dessous de la moyenne européenne, elle-même très faible (12,7 %). Pour atteindre les objectifs de 2030, des efforts importants devront être fournis, tant en termes de sensibilisation à l'importance de cette question qu'en matière d'amélioration des processus de collecte des données.

Dans une économie et une société basées sur la connaissance, disposer d'une bonne formation qualifiée est une des clés pour la croissance, l'innovation, la cohésion sociale et la participation

sociale. Outre une part croissante d'universitaires, cela passe également par des travailleurs spécialisés bien formés. Le CESGR invite donc le Sommet à continuer de présenter l'offre de formation la plus large possible afin que la future main d'œuvre de la Grande Région puisse être formée.

Afin d'assurer la cohésion sociale de la Grande Région et d'exploiter le potentiel d'une éventuelle main d'œuvre au profit du marché de l'emploi de la Grande Région, le CESGR recommande de corriger les lacunes existantes dans le secteur de la formation. Cela s'applique tout particulièrement aux jeunes sans formation scolaire ou professionnelle et au domaine de l'apprentissage tout au long de la vie. La formation initiale et continue permanente a pris de l'ampleur ces dernières années, notamment dans le contexte de l'accélération du changement structurel due à la numérisation et à la décarbonation, dans un environnement dynamisé par la crise du Covid-19 et la crise énergétique. Ici, la Grande Région a encore du retard à rattraper. Le CESGR recommande donc d'intensifier les échanges entre les régions membres dans ce domaine et de renforcer les efforts visant à informer sur les offres de formation initiale et continue, également au niveau transfrontalier.

La compétence linguistique est une condition essentielle à l'utilisation de tous les potentiels offerts par la Grande Région. L'accent devrait davantage être mis sur l'apprentissage de la langue du pays voisin, dès l'éducation des jeunes enfants.

## **5. Conditions de vie**

En 2021, le revenu disponible des ménages de la Grande Région s'établissait à 23 022 euros par habitant et était ainsi à nouveau supérieur à l'année précédente. Le Luxembourg enregistrait de loin le plus haut niveau de revenu, tandis que la Wallonie affichait le niveau de revenu le plus bas. Les disparités régionales sont très fortes au sein de la Grande Région.

Le taux de risque de pauvreté de la Grande Région était de 16,6 % en 2021 (UE (2018) : 16,9 %). Le nombre de personnes touchées par le risque de pauvreté est plus élevé dans les régions membres que dans les différents États. Entre 2017 et 2021, le risque de pauvreté a augmenté dans toutes les régions membres à l'exception de la Wallonie. Le Luxembourg a enregistré la plus forte augmentation du taux de risque de pauvreté (+2,6 points de pourcentage).

En Grande Région, la rémunération s'élevait à 48 574 euros par salarié en 2022. Le Luxembourg reste en tête avec environ 80 840 euros par salarié et la Lorraine occupe le bas du classement (41 719 euros), juste derrière les régions membres allemandes. En ce qui concerne la valeur ajoutée brute, la part de rémunération salariale était de 55,7 % en 2019 et l'excédent brut d'exploitation composait les 44,3 % restants. En 2022, toutes les régions membres ont enregistré une baisse des salaires réels.

En raison des importantes disparités entre les régions membres en matière de revenus par foyer et par salarié, une adaptation des conditions de vie au sein de la Grande Région semble difficile. Compte tenu des processus de transformation et des goulots de main d'œuvre qui en découlent, on peut supposer que cet enjeu aura de plus en plus de poids.

Pour le CESGR, la réduction du risque de pauvreté est une question d'intérêt commun à laquelle tous les partenaires de la Grande Région doivent se consacrer afin de ne pas mettre en péril la cohésion sociale. Pour cela, il conviendra de permettre à davantage de personnes d'accéder à une situation d'emploi stable et juste.

Les personnes ayant un faible niveau de qualification sont tout particulièrement touchées par la pauvreté. Investir davantage dans l'éducation des jeunes augmente les chances d'évolution professionnelle et réduit le risque de pauvreté.

L'évolution des prix à la consommation est largement influencée par l'évolution des prix de l'énergie. Le CESGR recommande de renforcer l'engagement dans le domaine de la rénovation énergétique et de l'efficacité énergétique afin de prémunir les consommateurs contre de futures hausses des prix. Outre les consommateurs, l'artisanat régional bénéficiera tout particulièrement de ces mesures.

En conclusion, le CESGR réitère sa recommandation à l'intention des Exécutifs de considérer davantage la Grande Région comme un espace global afin de garantir la cohésion sociale et territoriale et d'éviter de trop grands déséquilibres régionaux qui aboutiraient à des fractures.

## II Thème phare : la situation des jeunes au sein de la Grande Région

Après la crise du COVID-19, la guerre en Ukraine et un contexte économique mondial difficile, la situation du marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région est toujours marquée par une augmentation du chômage de longue durée, par une pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée et par des difficultés à pourvoir les postes disponibles. Dans le même temps, le marché du travail doit faire face à trois changements majeurs : le vieillissement de la population, la transition numérique et la transition écologique, avec des conséquences importantes sur les besoins en main-d'œuvre et en compétences.

Cette conclusion du dernier rapport du CESGR est toujours d'actualité. Dans ce contexte, il est important de se pencher tout particulièrement sur la situation des jeunes dans la Grande Région. En effet, ces derniers représentent une ressource clé pour le marché du travail. Par ailleurs, il est de la responsabilité de la société d'offrir aux jeunes de la région des perspectives d'avenir qui valent la peine d'être vécues.

### *La situation des jeunes sur le marché du travail*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, près de 1,3 million de jeunes âgés de 15 à 24 ans vivaient en Grande Région, ce qui représente 11% de la population. Toutefois, contrairement à l'évolution démographique générale, le nombre de jeunes dans la Grande Région a diminué entre 2000 et 2023, entraînant une baisse de la part de cette tranche d'âge au sein de la population totale. Il est probable que dans les années qui viennent, la part de cette classe d'âge au sein de la population totale continue à baisser (-0,5 point sur l'ensemble de la Grande Région d'ici 2050).

L'évolution démographique varie d'une région partenaire à l'autre : alors qu'entre 2000 et 2023, la Sarre, la Lorraine et la Rhénanie-Palatinat ont enregistré des baisses parfois importantes de la population des 15-24 ans, le nombre de personnes dans cette tranche d'âge a augmenté de près de 50% au Luxembourg.

En raison de la grande disparité des systèmes d'éducation et de formation au sein de la Grande Région, qui entraîne des différences de relevés statistiques concernant la situation du marché de l'emploi, il est difficile de **comparer** la situation des jeunes en matière d'emploi dans les différentes **régions partenaires**. Ainsi, dans les régions partenaires allemandes, les jeunes qui suivent une formation en alternance sont considérés comme faisant partie de la population active, alors que cette forme de formation est beaucoup moins répandue dans les régions francophones, où les cursus d'apprentissage sont plutôt scolaires. Il n'est donc pas très pertinent de comparer les indicateurs que l'on utilise actuellement, comme le taux d'activité ou le taux d'emploi, entre les différentes régions partenaires. **Les analyses au fil du temps** peuvent néanmoins donner des indications sur la manière dont les pouvoirs publics ont réagi, par exemple dans des situations de crise comme la pandémie, afin d'atténuer les distorsions qui en ont résulté. Ainsi, le taux d'emploi des jeunes a baissé en 2020 dans toutes les entités de la Grande Région, à l'exception de la Wallonie, où il n'a pas changé. Par ailleurs, le nombre de jeunes actifs n'a pas augmenté au même rythme dans les différentes parties de la Grande Région. En Rhénanie-Palatinat, en Lorraine, au Luxembourg et dans la Communauté germanophone de Belgique, le taux d'emploi des jeunes est reparti à la hausse dès 2021, alors qu'en Sarre, il a fallu attendre 2022. En Lorraine, le taux d'emploi des jeunes a nettement augmenté au cours de ces années, gagnant 9,3 points. Cette forte hausse s'explique en partie par l'aide spéciale accordée par le gouvernement français aux contrats d'apprentissage pendant la première année de la crise du COVID-19.

Malgré les difficultés posées par leur interprétation, différents indicateurs sur le chômage des jeunes montrent que cette tranche d'âge est plus souvent touchée par le **chômage** que l'ensemble de la

population. Cela peut s'expliquer par des difficultés liées au passage de l'enseignement au monde du travail, par un grand nombre de contrats à durée déterminée, par des emplois moins attractifs et par des droits restreint en cas de licenciement. De plus, les jeunes sont plus souvent touchés par le chômage de longue durée que l'ensemble de la population. Le principal facteur de risque de chômage de longue durée est un faible niveau d'études.

Le **taux de NEET** (Neither in Employment, nor in Education or Training) est une mesure plus appropriée pour refléter les problèmes potentiels qui se posent sur le marché du travail, en particulier en ce qui concerne les jeunes qui sortent de l'école, qui terminent leur formation et qui arrivent sur le marché du travail à des moments différents. Il indique le nombre de personnes d'un groupe d'âge qui ne travaillent pas, ne sont pas en formation ou ne suivent pas d'études. Dans l'Union européenne, le concept de NEET et l'indicateur auquel il a donné naissance ont revêtu une importance toute particulière après la crise financière de 2007/2008. C'est à ce moment que le taux de NEET a été intégré dans le tableau de bord de la politique sociale de l'UE. Le socle européen des droits sociaux a fixé comme objectif pour 2030 un taux de NEET de 9% pour les jeunes de 15 à 29 ans dans l'ensemble de l'UE.

En 2023, le taux de NEET chez les jeunes de 15 à 29 ans était de 11,2% dans la Grande Région, tout comme dans les 27 États membres de l'UE. Au sein de la Grande Région, c'est au Luxembourg (8,5%) et en Rhénanie-Palatinat (8,9%) que ce taux était le plus faible. À l'exception de la Sarre, où le taux de NEET était de 9,8%, plus d'un jeune sur dix se trouvait encore en situation de NEET en 2023 dans toutes les autres régions partenaires. Dans toutes les composantes de la Grande Région, les taux de NEET étaient supérieurs à la moyenne nationale du pays d'appartenance. Hormis en Wallonie, la distinction par sexe observée pour 2023 montre qu'il y a plus de femmes que d'hommes en situation de NEET. C'est en Sarre (2019) et en Lorraine que l'écart entre les sexes est le plus important, avec respectivement 5,0 points et 4,9 points.

Il existe différents aspects sociaux, personnels et économiques qui ont une incidence sur le risque de se retrouver en situation de NEET. En effet, l'analyse d'une étude d'Eurofound<sup>1</sup> sur les valeurs européennes pour 2008 a révélé ce qui suit :

- Les personnes ayant des handicaps ont 40% de risques en plus de tomber dans la catégorie NEET que les personnes sans handicaps.
- Les jeunes issus de l'immigration ont 70% de risques en plus d'appartenir à la catégorie NEET que les personnes sans antécédents migratoires.
- Les jeunes ayant un faible niveau d'études sont trois fois plus susceptibles de faire partie des NEET que les jeunes ayant un diplôme universitaire.
- Le risque de tomber dans la catégorie NEET peut être deux fois plus important pour les jeunes vivant dans des zones isolées que pour les autres.
- Les jeunes issus de familles pauvres sont plus susceptibles de devenir des NEET que les jeunes vivant dans des familles de classe moyenne.
- Les jeunes dont les parents sont ou ont été demandeurs d'emploi ont 17% de risques en plus d'appartenir au groupe NEET que les jeunes du même âge dont les parents ont un emploi.
- Les jeunes dont les parents sont divorcés ont 30% de risques en plus de tomber dans la catégorie NEET que les jeunes issus de familles stables.

Pour réussir sur le marché du travail, le niveau d'études est un facteur clé. En 2023, 9,9% des jeunes âgés de 18 à 24 ans dans la Grande Région (hors Sarre) ont arrêté leurs études. Même si ce chiffre est en baisse depuis 2013, les régions partenaires ne peuvent se satisfaire du fait que près d'un jeune sur dix continue de quitter l'école sans diplôme. Le contexte familial joue encore un rôle trop

---

<sup>1</sup> Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training : Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

important, notamment en France, où la réussite scolaire est largement déterminée par la classe sociale des parents.

Dans l'ensemble, le CESGR réitère sa recommandation de poursuivre et d'intensifier ensemble les efforts visant à atténuer les évolutions démographiques négatives. Lorsque les jeunes cherchent un emploi, ils attachent une grande importance à la santé ou à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des conditions de travail et de vie agréables sont une condition sine qua non pour attirer davantage d'immigrants dans la Grande Région et permettre de réussir leur intégration, mais aussi pour intégrer les jeunes dans le marché du travail. De bonnes conditions de travail, avec des salaires qui préservent de la pauvreté et des perspectives d'emploi à long terme, réduisent le risque de chômage et de pauvreté. Le CESGR appuie les recommandations du Conseil parlementaire interrégional (CPI) concernant le soutien aux jeunes de la Grande Région à l'interface entre l'école et l'entrée dans le monde du travail, qu'il avait adoptées lors de sa 71<sup>e</sup> session plénière du 21 juin 2024.

La situation des jeunes doit être mise au premier plan, non seulement dans le cadre de la politique de l'emploi et du fort besoin de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés, mais aussi du point de vue de la responsabilité sociale. Une intégration réussie dans le marché du travail est généralement une condition préalable pour prendre part à la société, et les entreprises ont besoin des jeunes pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. Il est donc indispensable de mettre au point des outils pour faciliter leur intégration dans le marché du travail.

Le premier obstacle clé est le diplôme de fin d'études secondaires. Il faut éviter à tout prix que les jeunes quittent l'école sans diplôme. En même temps, il faut veiller à ce que l'avenir des jeunes dépende moins de leurs parents qu'actuellement. En investissant dans la réussite scolaire des jeunes, on peut faire en sorte que les conditions de vie précaires, la pauvreté et les inégalités ne se transmettent plus automatiquement de génération en génération. Il s'agit notamment de promouvoir les langues de manière ciblée, dès le début de la scolarité, et d'offrir un soutien spécifique aux jeunes issus de l'immigration. Parallèlement, les mesures éducatives doivent être plus différenciées en fonction des besoins. En termes de répartition des ressources, elles doivent s'adresser davantage aux établissements fréquentés principalement par des enfants et des jeunes présentant plusieurs « situations à risque ».

Les jeunes sans diplôme doivent recevoir du soutien le plus tôt possible. Celui-ci doit être personnalisé en fonction des besoins de chaque jeune et structuré de façon conjointe par les différents organismes compétents. L'élément central est la collecte de données sur le devenir des jeunes après un décrochage scolaire dans les différentes régions partenaires, afin que personne ne passe à travers les mailles du filet. Les mesures de soutien peuvent consister à mieux promouvoir l'accompagnement et l'orientation personnalisés des jeunes au niveau professionnel, social et personnel. Il est essentiel que les jeunes continuent à être suivis quand ils arrivent au terme d'une mesure de politique de l'emploi afin que la transition soit la plus fluide possible.

Après l'obtention d'un diplôme, le passage du monde de l'école à celui du travail représente une étape cruciale pour l'avenir des jeunes sur le marché de l'emploi. Afin d'éviter les décrochages scolaires, le CESGR préconise de renforcer les mesures d'orientation professionnelle (y compris transfrontalières), de les présenter aux jeunes de manière transparente et d'impliquer également le foyer parental et l'environnement social le plus tôt possible.

Pour que les politiques sur l'éducation et le marché du travail soient efficaces, elles doivent être dotées de ressources financières suffisantes. Le CESGR recommande au Sommet d'œuvrer en faveur d'un financement adéquat du système éducatif et des mesures de transition entre l'école et le travail.

À l'heure de la transformation numérique et écologique, où les besoins en termes d'activités évoluent très rapidement, il est important de leur transmettre des compétences qui leur permettent de bien gérer les changements et de considérer l'apprentissage tout au long de la vie comme une évidence. L'enseignement de ces compétences clés doit jouer un rôle central dans l'ensemble du système éducatif. Les programmes d'échange transfrontaliers peuvent y contribuer positivement, par exemple en améliorant les compétences linguistiques et interculturelles.

On constate que les jeunes Françaises et Français travaillent nettement moins souvent dans les régions allemandes qu'au Luxembourg ou en Wallonie. Cela peut s'expliquer par la barrière de la langue. Afin d'encourager la mobilité transfrontalière et de profiter ainsi des avantages de la vie dans une région frontalière, il est judicieux de promouvoir les connaissances en langues étrangères dès le début de la scolarité. Dans ce contexte, il importe que les activités de promotion des langues voisines soient organisées et intégrées dans le quotidien de manière complémentaire aux actions engagées en faveur de l'apprentissage de la langue nationale pour les enfants issus de l'immigration.

Il est nécessaire que les régions partenaires échangent régulièrement sur les problèmes existants, notamment parce qu'il est souvent difficile d'établir des comparaisons statistiques entre elles – soit en raison du manque de données disponibles (comme le micro-recensement de 2020), soit à cause des différents systèmes sous-jacents. C'est pourquoi le CESGR recommande au Sommet (tout en s'y encourageant également lui-même) d'attirer davantage l'attention des acteurs politiques et sociaux sur la grande valeur des échanges au sein des organes de la Grande Région et de les inciter à s'y engager. Grâce à un échange intensif, les régions partenaires pourront apprendre les unes des autres et, le cas échéant, concevoir plus rapidement des outils plus efficaces pour améliorer l'intégration des jeunes dans le marché du travail.

Les groupes de travail du Sommet « Marché du travail », « Éducation et formation » et « Jeunesse », ainsi que le « JugendForum Jeunesse » organisé par ce dernier, offrent des plateformes d'échange importantes à cet égard.

Par ailleurs, le CESGR recommande (conformément aux recommandations du CPI du 21 juin 2024) de faire en sorte que l'on dispose d'une base de données appropriée et la plus complète possible sur l'emploi et le chômage des jeunes ainsi que sur le décrochage scolaire et les arrêts de formation, afin de permettre de comparer les données des différentes régions partenaires, de combler les lacunes dans ces données, d'effectuer des recherches objectivement étayées sur les causes du décrochage scolaire et du chômage, et d'adopter des mesures appropriées. Nous tenons d'ailleurs tout particulièrement à saluer le travail de l'OIE et du GT « Statistiques » du Sommet dans ce domaine.

En outre, il faut intensifier les efforts visant à établir un dialogue plus direct avec les jeunes et à les impliquer davantage dans les processus politiques. Ceci est important pour pouvoir, d'une part, intégrer les besoins réels et les perspectives des personnes concernées et, d'autre part, s'appuyer sur cette base afin de concevoir des mesures utiles. Par ailleurs, la possibilité de participer à l'élaboration de ces mesures est essentielle pour que les jeunes fassent l'expérience de leur propre efficacité et renforcent ainsi leur confiance envers les processus démocratiques.