

## **Effets de l'évolution démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région**

Résumé du cahier thématique dans le cadre du projet général « Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi dans la Grande Région d'ici l'année 2020 »

subventionné par Interreg III C OCR e-BIRD



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

## ***Effets de l'évolution démographique sur le marché de l'emploi de la Grande Région***

Résumé du cahier thématique dans le cadre du projet général  
« Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi  
dans la Grande Région d'ici l'année 2020 »

**Sarrebruck 2006**

subventionné par Interreg III C  
Opération Cadre Régionale  
e-based Inter-Regional Development (e-BIRD)



## Sommaire

<b>1. Situation et perspectives démographiques jusqu'en 2020 .....</b>	<b>1</b>
1.1 Evolution générale de la population et flux migratoires .....	1
1.2 La Grande Région déjà confrontée à un phénomène de vieillissement .....	2
1.3 Projections de population : vers un phénomène de vieillissement de la population et une récession démographique.....	3
<b>2. Effets du changement démographique sur le marché de l'emploi.....</b>	<b>4</b>
2.1 Le problème n'est pas tant le déclin démographique que le manque d'actifs .....	4
2.1.1 On attend un vieillissement progressif et une réduction de la population active potentielle .....	4
2.1.2 Les générations qui arrivent sur le marché du travail ne compenseront pas les départs en retraite.....	5
2.2 Aspects structurels de la future demande de main-d'œuvre .....	5
2.3 Les solutions envisagées pour pallier aux déséquilibres sur des marchés spécifiques.....	6
2.3.1 Le recours à la main-d'œuvre extérieure et l'attractivité du territoire.....	6
2.3.2 Une meilleure exploitation quantitative et qualitative des réserves de main-d'œuvre : seniors, femmes, jeunes .....	7
2.3.3 Considérer les changements démographiques comme une opportunité de développement économique .....	9
<b>3. Conditions, expériences pratiques et perspectives pour les seniors, les femmes et les jeunes.....</b>	<b>10</b>
3.1 Les seniors .....	10
3.1.1 Etat des lieux .....	10
3.1.2 Au niveau des entreprises, il est indispensable de changer d'attitude vis-à-vis des seniors .....	11
3.2 Les femmes .....	12
3.2.1 Etat des lieux .....	12
3.2.2 Les facteurs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.....	13
3.3 Les jeunes .....	16
3.3.1 Le chômage des jeunes : un problème commun à la Grande Région.....	16
3.3.2 Concernant l'insertion professionnelle des jeunes peu ou non qualifiés, les réponses et les enjeux sont différenciés selon les pays.....	17
<b>4. Exigences d'action pour le marché de l'emploi de la Grande Région .....</b>	<b>19</b>
<b>5. Portrait de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi .....</b>	<b>22</b>



## **Introduction**

La Grande région compte 11 302 464 habitants au 1<sup>e</sup> janvier 2005, soit 2,9% de la population de l'Union Européenne à 15, et 2,5% de la population de l'Union Européenne à 25.

D'ici 2020, les projections statistiques prévoient une récession démographique ainsi qu'un processus parallèle de vieillissement. Ces deux phénomènes entraînent un changement profond de la situation du marché de l'emploi, notamment une diminution du nombre de jeunes actifs. Face à cette situation, il convient d'utiliser au mieux et de mobiliser les réserves de main-d'œuvre dont dispose la Grande Région, à savoir les seniors, les femmes et les jeunes.

Dans le cadre du projet général « Etat d'avancement, perspectives et exigences d'action du marché de l'emploi dans la Grande Région d'ici l'année 2020 », l'Observatoire Interrégional de l'Emploi (OIE) a réalisé, suite à une étude sur « les frontaliers et le marché de l'emploi » un deuxième cahier thématique s'intéressant aux « effets de l'évolution démographique sur marché de l'emploi ». Cette étude a été réalisée par les instituts spécialisés de l'OIE et combine des analyses secondaires et discussions avec les experts et enquêtes propres auprès des entreprises (INFO-Institut et CRD Eures).

Une première partie de l'étude est consacrée à un état des lieux puis une projection de la situation démographique de la Grande Région d'ici 2020 en s'appuyant sur les travaux des offices statistiques de la Grande Région. Une deuxième partie s'intéresse aux conséquences des évolutions démographiques sur le marché de l'emploi. Dans un troisième temps, l'étude est axée sur les acteurs susceptibles d'être mobilisés pour accompagner les mutations démographiques et les bouleversements sur le marché de l'emploi (seniors, femmes et jeunes).

# **1. Situation et perspectives démographiques jusqu'en 2020**

L'évolution démographique est un enjeu important pour le développement économique, car la proportion de population active influe sur les activités économiques. Mieux cerner les évolutions de la population est un exercice préalable à tout diagnostic sur les perspectives futures du marché du travail.

## **1.1 Evolution générale de la population et flux migratoires**

Entre 1970 et 2005 la population de la Grande Région a crû de 6,3%, soit deux fois moins que la population de l'UE 15 (+13,4%).

### ***Un bilan démographique favorable depuis 1990, avec de fortes disparités au niveau infrarégional***

Depuis 1998, la Grande Région connaît un accroissement moindre de sa population mais les situations démographiques entre régions sont contrastées : la croissance des populations du

Luxembourg (+7,4% entre 1998 et 2004), de la Rhénanie-Palatinat et de la Wallonie compense la stagnation lorraine et la baisse sarroise (-2,3%).

Le bilan démographique est encore favorable dans l'ensemble, mais contrasté au niveau infrarégional : il n'y a pas une mais des dynamiques démographiques au sein de la Grande Région, non seulement par les disparités entre régions, mais par celles à l'intérieur même d'un territoire. Les évolutions fluctuent ainsi de -6,8% pour Pirmasens en Rhénanie-Palatinat à +33,8% pour le canton de Remich au Luxembourg.

Les zones de forte croissance démographiques concernent principalement le Luxembourg et les territoires frontaliers, ainsi que quelques territoires en Rhénanie-Palatinat situés à proximité de pôles importants en dehors de la Grande Région (par exemple Karlsruhe, Bonn).

Les pertes de populations concernent les territoires au passé industriel lourd (textile, sidérurgie, extraction charbonnière) ou avec un caractère rural associé à un éloignement géographique des grands axes de communication et aires urbaines.

***Dans la Grande Région la croissance démographique est surtout alimentée par les flux migratoires, car les taux de natalité diminuent depuis 1970 dans toutes les régions***

En Wallonie, au Luxembourg et en Lorraine les mouvements naturels sont positifs, la natalité restant à un niveau assez élevé. Cependant la Lorraine fait exception en Grande Région avec un solde migratoire négatif, et donc une croissance démographique moins importante qu'en au Luxembourg et en Wallonie.

Dans les régions allemandes les soldes naturels sont en déficit, surtout en Sarre qui détient le taux de mortalité le plus élevé et le taux de natalité le plus faible de la Grande Région. Les flux migratoires ne font qu'atténuer le phénomène, tandis qu'en Rhénanie-Palatinat l'augmentation de la population résulte de l'afflux de migrants qui compense encore le solde naturel déficitaire.

## **1.2 La Grande Région déjà confrontée à un phénomène de vieillissement**

Le vieillissement annoncé de la population s'observe déjà par une nouvelle répartition des classes d'âge à l'intérieur de la population. Il résulte d'une part d'une augmentation du nombre de personnes âgées, conséquence d'une baisse de la mortalité, d'autre part d'un déficit de jeunes, à la suite d'une baisse des naissances.

***L'indice de vieillissement est encore favorable mais se tend à se dégrader***

La Grande Région connaît un vieillissement de sa population par les deux extrémités de sa pyramide des âges avec une chute du nombre des moins de 20 ans et une augmentation du nombre des 60 ans et plus. Ce phénomène s'amplifie, sauf pour le Luxembourg qui se distingue par un taux de variation des moins de 15 ans positif. Le vieillissement est légèrement plus marqué dans les régions allemandes, avec une part moindre des moins de 20 ans et une part légèrement supérieure des 60 ans et plus.

L'indice de vieillissement de la population reste plus favorable dans la Grande Région qu'au niveau de l'UE à 15, même si cet écart se réduit progressivement. En 1998 le nombre de



jeunes de moins de 15 ans pour 100 personnes de 80 ans et plus était le plus élevé en Lorraine et le plus faible dans les régions allemandes, tandis qu'en 2004 le Luxembourg dépasse la Lorraine, la variation du nombre de jeunes ayant été dans l'intervalle la plus défavorable pour la Sarre et la Lorraine.

### ***La pyramide des âges connaît donc des mutations importantes***

L'âge moyen est en progression constante pour la Grande Région. De 1998 à 2004 il est passé de 39,9 ans à 41 ans (comparable à la moyenne de l'UE à 15) avec une variation régionale de 38,8 ans au Luxembourg à 43,6 ans en Sarre.

La superposition de la pyramide des âges de la Grande Région en 1998 et en 2004 laisse donc apparaître un vieillissement progressif de la population : celle-ci présente de plus en plus un profil dit « en meule de foin », les générations plus jeunes étant moins nombreuses que celles qui les précèdent.

## **1.3 Projections de population : vers un phénomène de vieillissement de la population et une récession démographique**

S'il n'existe pas encore de projections de population harmonisées au niveau de la Grande Région, l'Observatoire Interrégional de l'Emploi a eu recours d'une part aux différents instituts statistiques de chacune des régions, d'autre part à GeoLabour<sup>1</sup>, qui sur la base des données d'Eurostat a permis de réaliser un exercice de projection selon les mêmes bases.

GeoLabour établit sa projection sur la base d'une fécondité, d'une mortalité et de migrations constantes, tandis que par exemple l'INSEE Lorraine établit plusieurs niveaux pour chaque scénario. Les offices statistiques de la Grande Région utilisent différentes méthodes et hypothèses, et, si les volumes de populations divergent, les projections démographiques aboutissent à des tendances générales communes pour les 15 à 20 prochaines années.

Les projections démographiques prévoient une baisse de -0,8% (92 000 habitants) d'ici 2020 dans la Grande Région alors que la population de l'UE à 15 continuerait d'augmenter. Le recul démographique sera particulièrement prononcé pour la Sarre (-7,5%) et la Rhénanie-Palatinat (-4,6%) et dans une moindre mesure pour la Lorraine (-1,9%), la Wallonie et le Luxembourg restant selon les estimations des « îlots de prospérité démographique » au sein de la Grande Région.

### ***Le vieillissement de la population devrait également s'amplifier d'ici 2020***

Tandis qu'en 2005 les jeunes de moins de 15 ans représentent 22,9% et les plus de 60 ans 22,8%, en 2020 ils représenteront respectivement 20,4% et 28%. En 2030, le pourcentage des personnes de 60 ans et davantage dépassera la barre des 30%.

De même jusqu'en 2020, la part des personnes âgées de 20 à 59 ans dans la population totale de la Grande Région diminuera de 54,4 à 51,6 %. Cet effet est globalement

---

<sup>1</sup> GeoLabour (Dublin) est un organisme fondé en 2004 et dirigé par Géry Coomans, économiste du travail, formé à Bruxelles, directeur de 1994 à 2004 de l'ISMEA (Institut des Sciences Mathématiques et Economiques Appliquées – Paris), expert pour la Commission européenne (DG emploi et affaires sociales) avec laquelle il collabore en particulier au rapport sur la situation sociale en Europe, qui paraît chaque année avec une thématique dominante, avec systématiquement chaque année le rapport démographique.

perceptible au Luxembourg également – même s'il y est moins marqué que dans d'autres composantes régionales.

## **2. Effets du changement démographique sur le marché de l'emploi**

### **2.1 Le problème n'est pas tant le déclin démographique que le manque d'actifs**

#### **2.1.1 *On attend un vieillissement progressif et une réduction de la population active potentielle<sup>2</sup>***

L'évolution de la population active potentielle dans la Grande Région – comme ailleurs – sera principalement marquée dans un avenir proche par la progression continue du nombre des seniors, alors que, à moyen et long terme, de moins en moins de main-d'œuvre jeune se trouvera à la disposition du marché du travail. Globalement, le potentiel d'actifs vieillira donc dans un premier temps, pour se réduire ensuite.

#### ***Augmentation de l'âge moyen de la population active potentielle***

On observera donc dans un proche avenir une hausse de l'âge moyen de la population active potentielle qui se traduira par un vieillissement des effectifs dans toutes les composantes de la Grande Région. Si l'on prend l'exemple de la Sarre : l'âge moyen des salariés affiliés à la sécurité sociale est passé de 35,5 à 40 ans entre 1980 et 2004. Au Luxembourg, si l'ensemble de la population active du secteur privé se composait uniquement de Luxembourgeois, l'âge moyen serait de 40 ans et non de 37,8 actuellement.

Cet effet sera probablement renforcé par l'accroissement de la participation des seniors à la vie active.

Cependant, le processus de vieillissement n'est pas identique dans toutes les branches de l'économie. Actuellement, les employés du service public et les agriculteurs sont déjà nettement plus âgés que les salariés du secteur de l'hôtellerie et de la restauration ou des services aux entreprises.

#### ***La réduction de la population active potentielle***

Dans un second temps, la diminution de la population et le processus de vieillissement conduiront à une diminution du potentiel d'actifs dans la Grande Région d'ici 2020 – et même au-delà. Le groupe des 20-59 ans, qui représente la plus grande part de la population active, diminuera de 5,8 %, soit 566 000 personnes, dans les 15 prochaines années. Cette évolution touchera toutes les composantes de la Grande Région, à l'exception du Luxembourg. Si les comportements ne se modifient pas, le potentiel d'actifs se réduira ainsi plus rapidement que la population totale – un processus qui s'accroîtra encore après 2020, avec les départs à la retraite des babyboomers.

---

<sup>2</sup> La population active potentielle regroupe l'ensemble des individus considérés en âge de travailler.

### **2.1.2 Les générations qui arrivent sur le marché du travail ne compenseront pas les départs en retraite**

***Le rapport de dépendance<sup>3</sup> est de moins en moins favorable aux « actifs »***

En Grande Région, le rapport est globalement favorable, car inférieur à 100 (le nombre d'« inactifs » est inférieur au nombre d'« actifs »), toutefois il tendra à s'accroître dans les 15 prochaines années tandis qu'il stagnera pour l'UE à 15. La situation est différenciée dans les régions: si le rapport de dépendance baisse légèrement en Lorraine et en Wallonie, il stagne au Luxembourg et il est en hausse dans les régions allemandes.

Cet accroissement du rapport de dépendance est d'autant plus inquiétant que la proportion d'inactifs qui diminue partout (sauf au Luxembourg) est celle des moins de 20 ans, tandis que la proportion de personnes âgées progresse significativement depuis 1998, laissant apparaître un avenir de « moins en moins favorable » d'un point de vue économique : le nombre actuel de jeunes inactifs, futurs « actifs » potentiels, ne permettra pas de renouveler complètement la population quittant la vie active.

## **2.2 Aspects structurels de la future demande de main-d'œuvre**

Si jusqu'à présent l'évolution démographique et le comportement génératif permettent de prévoir ces tendances, l'impact sur la demande du marché du travail est nettement plus difficile à pronostiquer. La demande de travail dépend fortement de la demande de marchandises et de services ainsi que d'autres facteurs (progrès techniques, augmentations de la productivité, coûts des facteurs de production) peu prévisibles. Il est cependant déjà possible de dégager quelques lignes directrices influençant les besoins de main-d'œuvre des entreprises.

***Les besoins de main-d'œuvre hautement qualifiée augmentent et la demande de main-d'œuvre non qualifiée baisse***

Le problème du manque de main-d'œuvre est moins quantitatif que qualitatif : la pénurie des actifs est plus précisément la pénurie de personnes qualifiées. La mutation structurelle de l'économie orientée vers la recherche et une plus grande valeur ajoutée a fait augmenter le niveau de qualification demandé, tout particulièrement dans le domaine des formations techniques et scientifiques : les métiers sont de plus en plus exigeants et la demande de main-d'œuvre non qualifiée baisse.

Les différences entre les taux de chômage par niveau de qualification, qui ne s'observent pas uniquement dans la Grande Région, le montrent clairement (au niveau de la Grande Région, les non qualifiés sont trois fois plus exposés au chômage que le groupe des actifs hautement qualifiés). Le clivage entre les groupes de qualifications supérieurs et inférieurs sera de plus en plus important en termes de risques sur le marché du travail. La mutation démographique ne devrait donc guère améliorer la situation des personnes peu qualifiées sur le marché du travail à l'avenir.

---

<sup>3</sup> Le rapport de dépendance rapporte le nombre d'inactifs (moins de 20 ans + 60 ans et plus) à la population supposée active (ici les 20 à 59 ans), le tout exprimé en pourcentage.

***La baisse du potentiel d'actifs ne résout pas le problème du chômage : une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité et une offre excédentaire dans d'autres***

Les actifs disposant de qualifications différentes ne sont pas interchangeables. Cela signifie que dans un secteur du marché du travail, il peut y avoir une pénurie de main-d'œuvre alors que dans un autre, l'offre est excédentaire avec, au final, un chômage important. Parallèlement aux déséquilibres régionaux, le chômage est ainsi fréquemment dû à des disparités à l'égard de la qualification.

La mutation démographique accentue ce phénomène, car les principaux détenteurs du savoir moderne -les 20-35- ans-, sont et seront de moins en moins nombreux, notamment dans les secteurs des sciences de la nature, des mathématiques, les secteurs techniques.

En outre, si l'émigration de la jeune main-d'œuvre qualifiée observée dans certaines régions devait se prolonger, cette tendance pourrait se renforcer.

Ainsi la réduction du potentiel d'actifs ne résoudra-t-elle en aucun cas le problème du chômage. Des mesures politiques destinées au marché du travail continueront au contraire d'être nécessaires.

## **2.3 Les solutions envisagées pour pallier aux déséquilibres sur des marchés spécifiques**

### ***2.3.1 Le recours à la main-d'œuvre extérieure et l'attractivité du territoire***

#### ***Immigration et mobilités en fonction des besoins du marché du travail***

Afin de pallier aux déséquilibres sur des marchés spécifiques de l'emploi, il est possible de faire davantage appel à des travailleurs immigrés ou frontaliers. Particulièrement dans les zones d'influence des grandes villes et des centres économiques de la Grande Région, la promotion, en fonction des besoins du marché du travail, de la mobilité transfrontalière pourrait, au moins partiellement, contribuer à réduire les écarts entre l'offre et la demande. Pour cela, il faut toutefois dresser un état des lieux détaillé des pénuries sur le marché du travail. Il convient également d'appliquer une politique d'immigration maîtrisée ainsi que de créer un environnement favorable à l'intégration.

#### ***L'immigration et le phénomène frontalier : des solutions insuffisantes sur le long terme***

Cependant, l'immigration ne suffira pas à relever les défis que pose le déclin démographique. Les soldes migratoires positifs ne peuvent qu'accroître le potentiel de main-d'œuvre à court terme, sans influencer le changement démographique à long terme. En Sarre notamment la population active a augmenté au cours de ces 15 dernières années grâce à l'afflux de main-d'œuvre étrangère, malgré la récession démographique, mais les soldes migratoires positifs ne suffiront pas à compenser la dénatalité persistante ni à ralentir le vieillissement.

Il en est de même pour le phénomène frontalier, qui – à l'exception du Luxembourg où ils représentent 40% des salariés, n'est pas une option réaliste en terme quantitative pour accroître la population active potentielle qui déclinera à moyen terme. Cependant on attend à

l'avenir une hausse sensible des flux de frontaliers. Le nombre de travailleurs lorrains au Luxembourg devrait ainsi augmenter de 50% au cours des 10 prochaines années. Les flux transfrontaliers risquant ainsi de favoriser certaines régions au détriment d'autres, la coopération interrégionale doit donc surveiller les asymétries tout en tirant profit des synergies créées.

### ***Défis à la politique régionale***

Cet aspect renvoie simultanément à un autre défi : dans les régions particulièrement touchées par la mutation démographique, il sera primordial à l'avenir de poursuivre la modernisation des structures économiques et d'améliorer au maximum l'attractivité des territoires. Les entreprises désireuses de s'implanter et les travailleurs qualifiés ainsi que leurs familles s'établiront principalement là où ils trouveront un environnement globalement favorable, avec une bonne qualité de formation, de travail et de vie.

### ***2.3.2 Une meilleure exploitation quantitative et qualitative des réserves de main-d'œuvre : seniors, femmes, jeunes***

L'offre de main-d'œuvre dépendra non seulement de la démographie (population en âge de travailler), mais aussi et surtout de la participation à la vie active des seniors (âge du départ à la retraite), des femmes et des jeunes (âge d'entrée sur le marché de l'emploi).

### ***D'importantes réserves de main-d'œuvre dans la Grande Région***

Les importantes réserves de main-d'œuvre constituent à la fois un défi et une opportunité. Ces réserves sont plus importantes qu'en moyenne européenne : le taux d'activité dans la Grande Région est inférieur d'environ 4 points à la moyenne des pays européens, surtout en ce qui concerne les jeunes et les seniors (Luxembourg, Wallonie, Lorraine pour les seniors). La participation des femmes à la vie active est de même plus faible en Grande Région qu'en moyenne européenne.

Si le taux d'activité est plus faible, les taux de chômage sont également plus importants : l'intégration des seniors, des femmes et des jeunes dans le marché de l'emploi est en général plus faible dans la Grande Région.

### ***Modifier la participation à la vie active pour compenser la baisse du nombre d'actifs***

Une augmentation de la participation des femmes, et surtout des seniors, à la vie active permettrait d'éviter les pénuries de main-d'œuvre (en termes quantitatifs) sur le marché de l'emploi dans la Grande Région jusqu'en 2020. Ainsi, le déficit actuel sur le marché de l'emploi de 95000 seniors par rapport à la moyenne européenne suffirait par exemple à compenser la régression des 20-59 ans en Wallonie et en Sarre jusqu'en 2020. L'option d'un raccourcissement de la formation initiale des jeunes permettrait même d'envisager une hausse provisoire du nombre d'actifs.

### ***Un défi à relever par les entreprises : la promotion des ressources humaines et la gestion de la diversité***

L'entretien et la promotion des ressources humaines deviendront ainsi une mission clé dans le cadre de la mutation démographique. Une faille qualitative se créera dans l'offre de main-d'œuvre si les conditions générales actuelles d'intégration et de maintien dans le marché du travail ne sont pas adaptées. Non seulement les travailleurs vieillissent, mais ils sont également plus « variés », plus diversifiés – leurs bases, leurs besoins et leurs attentes se différenciant en conséquence. Les entreprises tout comme la politique doivent ici faire face à une obligation de « gestion de la diversité » (Diversity management). Le monde du travail devra s'adapter à ce défi.

### ***Pour relever les défis, il faut sensibiliser tous les acteurs et promouvoir l'approche démographique***

Le changement démographique est certes depuis peu thématiqué de plus en plus dans les discussions publiques, mais les entreprises de même que même les salariés se sentent rarement personnellement concernés.

Les entreprises, leurs dirigeants et leurs salariés, ne pourront trouver une solution aux défis du changement démographique que si leur coopération est étroite. Le temps pressant, ils doivent agir dès maintenant.

Au stade actuel, les entreprises de la Grande Région commencent seulement à se pencher sur le problème du changement démographique. Le problème du vieillissement étant plus pressant dans les régions allemandes, ces dernières sont plus avancées dans les discussions relatives aux effectifs vieillissants que les régions voisines. La France, comparée à ses voisins, est encore au début de ses réflexions. En Lorraine et au niveau national, les différents acteurs n'ont pas encore mis au point de nouveau modèle sur la question du vieillissement dans les entreprises.

### ***Une meilleure exploitation qualitative des potentiels de main-d'œuvre : Pallier à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée par la qualification***

Le problème du manque de main-d'œuvre étant de nature quantitative mais surtout qualitative, il s'agit d'améliorer ainsi que d'adapter le niveau de qualification de la réserve de main-d'œuvre et des générations arrivant sur le marché du travail. Leur niveau de formation déterminera en grande partie le volume et la qualité de l'offre de main-d'œuvre future.

La politique éducative revêt une plus grande importance qu'auparavant. Il faut donc augmenter les quotas d'étudiants en universités et dans les instituts supérieurs de technologie en privilégiant les besoins particuliers de chaque secteur économique. Le risque de pénurie de main-d'œuvre doit être tout particulièrement pris en compte dans les domaines des sciences de la nature et des mathématiques ou encore des techniques, essentielles pour l'innovation (p.ex. les ingénieurs, les informaticiens, etc.) qui, s'ils manquent de personnel qualifiés, risquent de constituer des « goulets d'étranglement » pour la croissance économique dans le futur.

En parallèle, il s'agit d'intégrer les personnes éloignées des systèmes de formation par une promotion de la formation continue pour tous les groupes d'âges et tous les salariés.

### **2.3.3 Considérer les changements démographiques comme une opportunité de développement économique**

#### ***La mutation démographique génère des opportunités***

Dans le cadre de la mutation démographique, de nouvelles possibilités de développement économique apparaissent à travers des produits et des services innovants adaptés au vieillissement de la population. De fait, les entreprises s'intéressent aujourd'hui de plus en plus aux seniors comme un groupe cible de consommateurs. A cet égard, la mutation démographique ne comporte pas uniquement des risques. Elle offre également des chances pour de nouveaux potentiels, avec des possibilités d'emploi non seulement pour les personnels hautement qualifiés, mais aussi pour les groupes plutôt défavorisés sur le marché du travail.

#### ***L'économie des seniors : un secteur de croissance innovateur***

Les secteurs de la santé et de l'économie sociale seront les premiers bénéficiaires de la mutation démographique, le vieillissement de la population entraînant une demande croissante de services sociaux. Ces secteurs affichent un bilan de l'emploi positif depuis quelques années déjà. Il s'agit donc d'exploiter ce potentiel de recrutement en déployant des efforts de formation : des pénuries de personnel soignant qualifié sont déjà à signaler en Wallonie par exemple.

C'est également le cas des biens adaptés aux personnes âgées, comme dans le secteur de la construction et du logement jusqu'aux nouvelles formes de logement combinées avec des services dans l'environnement de vie. Le secteur de la construction peut donc trouver une nouvelle dynamique dans le domaine de l'adaptation de l'habitat intelligent.

Enfin le secteur des loisirs et du tourisme offre de nouvelles opportunités. Les personnes âgées dépensent aujourd'hui davantage pour leurs loisirs qu'il y a 30 ans car leurs revenus ont augmenté et leur santé est meilleure.

Il s'agit donc d'exploiter le changement démographique, d'une part, à travers des efforts de formation adaptés et, d'autre part, en encourageant les coopérations entre la recherche et l'économie et entre différentes branches. Des mises en réseau transfrontalières plus importantes peuvent également permettre de tirer avantage des potentiels supplémentaires à ce niveau – cela ne profiterait d'ailleurs pas uniquement au développement économique et au marché du travail, mais également à l'image de la Grande Région en tant que région européenne moderne et attrayante.

Enfin, il s'agit de permettre aux seniors, aux femmes et aux jeunes de trouver des conditions adaptées pour s'insérer sur le marché du travail en agissant à la fois au niveau des systèmes sociaux et au niveau des entreprises.



### 3. Conditions, expériences pratiques et perspectives pour les seniors, les femmes et les jeunes

Plus précisément, dans quelle situation se trouvent les composantes de la Grande Région vis-à-vis de l'exploitation de leurs réserves de main-d'œuvre ?

#### 3.1 Les seniors

##### 3.1.1 *Etat des lieux*

Malgré des progrès réalisés ces dernières années dans l'emploi des seniors (en Rhénanie-Palatinat notamment), les composantes de la Grande Région sont encore loin des objectifs prescrits par Lisbonne, c'est-à-dire d'obtenir d'ici 2010 un taux d'emploi de la main-d'œuvre âgée de 50%. En 2004, l'écart par rapport à cet objectif était de 15,3 points, soit deux fois plus que la moyenne de l'UE.

***Dans la Grande Région, les taux d'emploi<sup>4</sup> des seniors sont largement inférieurs aux moyennes européennes***

42,4% des 55-64 ans de l'UE à 15 ont un emploi en 2004, et seule la Rhénanie-Palatinat se rapproche de cette moyenne avec 41,4%. C'est en Wallonie (29,4%) que la proportion est la plus faible, suivie directement par la Lorraine (30,3%) et le Luxembourg (30,8%). La Sarre obtient une position médiane proche de la moyenne de la Grande Région (35,8% en Sarre, 36,7% en Grande Région).

La situation des seniors sur le marché de l'emploi est tendue. Ils ne sont guère pris en compte lors des recrutements, et en Sarre et Rhénanie-Palatinat ils affichent des taux de chômage élevés. Dans les autres composantes régionales, les taux de chômage sont légèrement inférieurs du fait d'un processus de vieillissement moins avancé et de conditions spécifiques prises dans le cadre de la politique de l'emploi (pratique de préretraite).

##### ***L'âge de la retraite dans la Grande Région : des réformes en cours***

Avec un âge moyen de 61,3 pour le départ à la retraite, les Allemands quittent la vie active le plus tard, suivis par les Belges avec 59,4 ans, les Français avec 58,9 ans et enfin les luxembourgeois avec 57,7 ans. C'est au Luxembourg que la différence entre âge légal et âge effectif de départ à la retraite est la plus importante (7,3 ans), tandis qu'en France elle est la moins importante (1,1 ans). Les différences s'expliquent par les différents régimes de départ à la retraite, notamment des possibilités de retraite anticipée.

Cependant, pour réaliser les objectifs de Lisbonne, des initiatives ont été prises par les Etats visant à réduire l'écart entre âge légal et âge effectif de départ à la retraite, et touchant des sujets très controversés comme la suppression des possibilités de retraite anticipée, l'augmentation de l'âge légal de la retraite. Il est en effet prévu de relever l'âge de la retraite

<sup>4</sup> Le taux d'emploi désigne la part des actifs occupés (personnes ayant un emploi) dans la tranche d'âge considérée tandis que le taux d'activité désigne la proportion d'actifs (actifs occupés et chômeurs) dans la tranche d'âge considérée. Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés et chômeurs) de la tranche d'âge considérée.



à 67 ans en Allemagne d'ici 2037, d'augmenter la durée des cotisations à 42 ans d'ici 2018 en France, de réduire la pension vieillesse en cas de retraite précoce (5% par an en Belgique, 0,3% par mois en Allemagne).

### **3.1.2 Au niveau des entreprises, il est indispensable de changer d'attitude vis-à-vis des seniors**

#### ***La majorité des entreprises interrogées ne ressent encore aucun effet direct des mutations démographiques***

En général aucune disposition spéciale pour les salariés âgés – hormis temps partiel ou dispositifs de retrait précoce d'activité – n'est prévue. Globalement les plus de 50 ans sont considérés comme une variable d'ajustement en cas de difficulté économique.

Outre la pratique de la mise en retraite anticipée, les entreprises témoignent souvent d'une faible propension à embaucher des seniors, guidées par une image d'une moindre productivité et d'une moindre flexibilité.

Or les entreprises emploieront à l'avenir un nombre nettement plus important de seniors. Il est donc dès aujourd'hui indispensable qu'elles s'y préparent en adaptant leur organisation du travail afin qu'à long terme les salariés puissent effectuer ces activités plus longtemps.

#### ***Il n'est pas nécessaire d'inventer de nouveaux instruments pour promouvoir un travail répondant aux besoins d'un personnel vieillissant***

Les politiques du personnel des entreprises doivent être conçues, depuis l'accès à l'emploi jusqu'au départ à la retraite, de manière à préserver l'employabilité des salariés pendant toute leur vie professionnelle.

Il existe de nombreuses approches conceptuelles permettant de relever les défis du changement démographique si les instruments existants sont ajustés et intégrés dans un concept global : par exemple les aménagements de postes, une meilleure organisation du temps de travail, la prise en compte de la santé des travailleurs, ou encore l'accompagnement personnalisé des carrières – répondant aux besoins d'un personnel vieillissant. Pour ce faire, toute entreprise doit s'appuyer sur une analyse de la répartition des classes d'âge afin de déterminer l'impact du processus de vieillissement sur les différents groupes de salariés. Il est probable que les petites et moyennes entreprises nécessiteront une assistance pour relever ces défis, il s'agit donc de regrouper les différentes aides pour agir plus rapidement et de manière ciblée ainsi que d'associer des acteurs extérieurs aux entreprises et les chambres de métiers/de commerce.

#### ***Il ne faut pas considérer les effectifs vieillissants comme un problème, mais comme une opportunité d'améliorer la qualité du travail***

L'expérience montre que les entreprises constatent de nombreux aspects positifs lorsqu'elles se penchent sur cette thématique et que la crainte générale de voir baisser la performance, la capacité de formation et d'innovation avec l'âge ne correspond pas à la réalité. Il est indispensable ici de repenser tous ces aspects. Le constat de Vladimir Špidla, commissaire pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances de la Commission Européenne à Bruxelles s'applique tout à fait aux défis posés par le changement démographique dans les

entreprises et les domaines politiques concernés : « Les travailleurs âgés ne [sont] pas une partie du problème en Europe – ils sont partie de la solution. »

Ainsi, il est possible de tirer parti de l'expérience des seniors en permettant les échanges entre générations et le transfert réciproque de connaissances.

### ***La politique de qualification revêt une grande importance pour le maintien de l'employabilité et l'amélioration de l'insertion des seniors***

Eu égard à la baisse de la population active potentielle et au progrès technique constant, le savoir et la qualification seront encore plus importants à l'avenir. Dans ces conditions, la politique de qualification des entreprises doit veiller à ce que les salariés puissent se qualifier afin de pouvoir contribuer activement à la création de richesse même lorsqu'ils atteignent un certain âge. Ceci contribue d'ailleurs, dans un ordre de grandeur non négligeable, à maintenir leur employabilité, mais aussi à garantir la capacité de production, l'innovation et la compétitivité des entreprises.

Les disparités dans le niveau de formation des salariés et des chômeurs âgés de 55 à 64 ans montrent clairement que la politique de qualification est le principal défi à relever pour permettre aux seniors d'accéder plus facilement à l'emploi. Le rehaussement du niveau global de qualification et la transmission de savoirs pratiques répondant aux besoins des entreprises – appuyés par des aides supplémentaires à l'intégration – jouent donc un rôle important pour accroître les chances d'emploi des seniors.

## **3.2 Les femmes**

### **3.2.1 Etat des lieux**

L'exploitation du potentiel de performance et de qualification des femmes constitue une ressource indispensable susceptible d'assurer la compétitivité de l'économie dans le cadre des mutations économiques et démographiques.

### ***Le renouvellement des générations n'est pas assuré dans la Grande Région***

Dans la Grande Région, ainsi que dans tous les pays d'Europe occidentale, le taux de natalité est inférieur à 2,1 enfants par femme, et donc au taux de renouvellement des générations. Toutefois il varie très fortement d'une composante régionale à l'autre (12 et 17 enfants pour 100 habitants au Luxembourg et en Lorraine, mais respectivement 8,2 et 7,2 en Rhénanie-Palatinat et en Sarre en 2004, soit une différence de 40%).

### ***La compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle est un enjeu économique et démographique majeur***

Dans la Grande Région et dans tous les Etats membres de l'UE, les femmes qui ont des enfants sont moins présentes sur le marché de l'emploi, tandis que chez les hommes le rapport est inversé.

Concernant le nombre d'enfants par femme et le taux d'emploi, on trouve deux modèles dans la Grande Région : un taux de natalité élevé pour un taux d'emploi faible d'une part (Lorraine, Wallonie), une plus grande intégration dans le marché de l'emploi avec une renonciation plus prononcée aux enfants d'autre part (régions allemandes), le Luxembourg

se situant entre les deux, car les femmes étrangères ont à la fois plus d'enfants et un taux d'emploi plus élevé que les femmes luxembourgeoises.

On remarque que les femmes hautement qualifiées renoncent plus facilement à des enfants qu'à des perspectives de carrière professionnelle. Une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est ainsi tout autant un enjeu pour le marché de l'emploi qu'un enjeu démographique. Ce problème concerne également de plus en plus les hommes, ceux-ci s'investissant plus qu'auparavant dans l'éducation des enfants.

Ce n'est que si les hommes et les femmes peuvent concilier leur vie professionnelle et leurs obligations familiales et trouvent des structures favorables aux familles qu'ils auront plus d'enfants, garantissant ainsi l'avenir de la société.

C'est donc surtout sur les femmes qu'il faut concentrer les efforts pour accroître leur participation au marché de l'emploi eu égard aux défis que pose le changement démographique, tout en encourageant un plus grand nombre d'hommes à assumer les tâches familiales.

### **3.2.2 Les facteurs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle**

Chaque composante régionale organise différemment les structures d'accueil des enfants, l'aménagement du travail et la politique familiale, tout en connaissant des problèmes identiques : quantité et qualité des structures d'accueil, horaires inadaptés, coûts d'encadrement.

#### **► Champ d'action : Structures publiques d'accueil des enfants**

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

La garde d'enfants est un facteur essentiel pour permettre aux femmes de travailler. Lorsqu'elles doivent restreindre leur activité professionnelle, voire même l'abandonner, jusqu'à ce que leur enfant ait trois ans, ceci signifie pour les femmes, et notamment les plus qualifiées, renoncer le plus souvent à toute possibilité d'évolution et faire carrière. Ce n'est que lorsque l'on aura mis en place une offre suffisante de structures d'accueil, en termes de quantité et de qualité, que les femmes bénéficieront d'une réintégration rapide dans leur profession, évitant ainsi une dépréciation de leurs qualifications (professionnelles). Au niveau européen, il y a un lien très clair entre le pourcentage d'enfants âgés de moins de trois ans fréquentant une structure d'accueil et le nombre d'enfants par femme. Par contre, le nombre de structures d'accueil pour les enfants de plus de trois ans n'a pas jusqu'à présent d'impact sur le taux de natalité – il ne suffit donc pas de construire des jardins d'enfants pour résoudre le problème de la dénatalité.

##### ***Or les structures d'accueil proposées pour les enfants en bas âge sont insuffisantes dans la Grande Région.***

Parmi les composantes de la Grande Région, la demande de place en crèches est toujours supérieure à l'offre, sans compter le coût pour les familles modestes, ainsi que les heures d'ouvertures pas toujours adaptées. Les besoins sont couverts par des arrangements informels ou par le congé parental (pris le plus souvent par les mères).

A l'égard de la Grande Région, c'est la France et la Belgique qui obtiennent les meilleurs résultats (respectivement 20% et 30% des enfants de moins de 3 ans sont pris en charge par des structures d'accueil) toutefois se posent des problèmes de manque de places et d'heures d'ouverture des crèches conventionnelles, ainsi que de coûts de garde élevés en cas d'horaires de travail tardifs.

En Allemagne (de l'Ouest), les structures d'accueils ne prennent en charge qu'environ 3% (Sarre: 4,8%, Rhénanie-Palatinat : 2,7%) des enfants de moins de 3 ans, et de nombreuses crèches ne sont ouvertes que le matin et/ou ne proposent pas de repas le midi. Au Luxembourg la situation est assez comparable avec celle de l'Allemagne avec un taux de 10%, bien que de gros efforts aient été faits ces dernières années.<sup>5</sup>

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

La Belgique, la France et l'Allemagne semblent avoir atteint les objectifs de Barcelone (90% des enfants de plus de 3 ans). L'Allemagne atteint même une suroffre en raison du déclin démographique. Les différences portent donc moins sur le nombre d'établissements que sur les modalités d'accueil : en Allemagne et au Luxembourg, les structures ne sont souvent ouvertes que le matin et ne proposent pas de repas à midi, contrairement à la France et à la Belgique.

L'amélioration de la qualité des structures publiques d'accueil des enfants doit être une tâche prioritaire dans toutes les régions. Ceci s'applique particulièrement (notamment pour les régions allemandes et le Luxembourg) à la plus forte intégration des jeunes enfants dans le système éducatif, à l'introduction de formations plus spécialisées pour les professionnels de l'enfance et à la réduction du nombre d'enfants à charge par éducatrice.

Par ailleurs, il faut s'attacher à accroître l'étendue et la durée de l'accueil, notamment pour les enfants de moins de trois ans et, spécialement dans les régions allemandes, pour les enfants allant à l'école primaire.

Enfin, il n'existe guère, quelle que soit la région, d'incitations pour la prise en charge par les pères de la garde de leurs enfants.

► ***Champ d'action : Niveau de l'entreprise***

Face aux effets du changement démographique sur le marché de l'emploi, une politique plus favorable à la famille est indispensable pour éviter que de jeunes salarié(e)s, quelle que soit leur qualification, ne quittent le marché du travail, pour conserver le savoir-faire propre à l'entreprise et éviter une partie des frais supplémentaires liés au recrutement de personnel.

***Le travail à temps partiel : une solution satisfaisante ?***

Le travail à temps partiel est l'une des formes de travail les plus connues pour concilier vie de famille et vie professionnelle, ainsi les taux d'emploi élevés dans les régions allemandes sont essentiellement dus à ce type de contrat. En Lorraine le taux d'emploi des femmes à

<sup>5</sup> Cf. European Commission (2006): Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE); Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, ([Manuscript completed in September 2005]).

temps partiel est le plus faible, et utilisé surtout à partir du 2<sup>e</sup> enfant : la plupart des françaises préfèrent interrompre leur travail pour une courte durée après la naissance de leurs enfants. Le temps partiel est par contre particulièrement répandu en Allemagne et au Luxembourg, dès le 1<sup>e</sup> enfant.

Mais cette forme d'organisation du travail ne permet que dans certaines limites de maîtriser les problèmes : loin de permettre une carrière professionnelle au sein de l'entreprise et rarement rémunéré de manière à assurer l'existence d'une famille, le travail à temps partiel, dans sa forme actuelle, ne permet pas vraiment d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille et conduit plutôt à renforcer les structures existantes du marché de l'emploi avec le partage traditionnel des tâches entre les hommes et les femmes.

### ***Les obligations familiales sont souvent contraires à la logique intrinsèque du système entrepreneurial : une culture d'entreprise à modifier***

Les parents (et pas seulement les femmes) doivent avoir plus d'opportunités d'emploi à temps partiel à tous les niveaux hiérarchiques sans avoir à renoncer à leur carrière professionnelle au sein de l'entreprise. La logique intrinsèque du secteur entrepreneurial est souvent inconciliable avec les obligations familiales et domestiques. Il faudrait pour ce faire séparer fondamentalement les perspectives de promotion professionnelle et le principe de la disponibilité illimitée. Ceci signifie bien sûr une modification fondamentale de la culture de l'entreprise qui peut cependant s'avérer rentable.

#### **► *Champ d'action : Politique familiale***

### ***La politique familiale devrait être davantage prise en charge au niveau local***

Une politique familiale plus axée sur les particularités locales peut contribuer à mieux répondre aux besoins des familles et améliorer leur marge de manœuvre et leurs actions. La plupart des décisions prises par les municipalités ont un impact direct sur la capacité d'agir des familles. La politique familiale doit donc être thématifiée, notamment au niveau des municipalités, et associer si possible tous les acteurs économiques et sociaux. En Allemagne, le gouvernement fédéral a lancé en janvier 2004 l'initiative « Alliances locales pour les familles ». Depuis, il existe plus de 20 alliances en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, qui, en fonction des besoins locaux, se sont penchées sur les questions les plus diverses et ont déployé des activités concrètes au niveau local. L'accent n'est pas mis seulement sur un meilleur équilibre entre l'activité professionnelle et la famille, mais aussi sur l'amélioration de la qualité des sites et, par là même, sur l'attrait renforcé qu'exercent les municipalités et la région sur le secteur économique et les travailleurs.

### ***Aide financière aux familles : une solution insuffisante***

Les transferts de prestations financières telles que les allocations familiales et les allocations parentales d'éducation sont souvent un soutien bienvenu et nécessaire des familles aux revenus modestes. Mais de manière globale, les allocations familiales ne suffisent pas pour inciter les familles à avoir des enfants. Un exemple éloquent est l'Allemagne. Les dépenses sociales pour les enfants en Allemagne sont parmi les plus élevées en Europe, et pourtant le taux de natalité est très bas. La France en revanche dépense moins par habitant pour aider

les familles et les enfants que l'Allemagne et arrive au deuxième rang en Europe pour le taux de natalité. On pourrait expliquer ce phénomène par le fait que les Français investissent nettement plus dans les structures publiques d'accueil pour les enfants, alors qu'en Allemagne les prestations financières sont attribuées directement aux familles et les pouvoirs publics investissent moins dans la mise en place de structures en faveur des familles.

### 3.3 Les jeunes

Les jeunes sont, lors de leur insertion sur le marché de l'emploi, confrontés à de grandes difficultés en cas de problèmes conjoncturels ou structurels.

#### 3.3.1 *Le chômage des jeunes : un problème commun à la Grande Région*

##### *Un problème structurel en Grande Région, mais de fortes disparités*

Le chômage des jeunes n'est devenue une question préoccupante que récemment, car on pensait que sous l'effet de la mutation démographique leurs difficultés se résorberaient, grâce à l'influence conjointe de l'arrivée à l'âge adulte de générations de moins en moins nombreuses, du changement technologique supposé favorable aux nouveaux venus sur le marché du travail et de l'élévation sensible du niveau de formation des jeunes, encouragé par des politiques éducatives actives. Or ce qui n'était considéré que comme temporaire s'est généralisé à l'ensemble des jeunes, même les plus qualifiés, et occupe une place de plus en plus importante dans les débats nationaux depuis une vingtaine d'année (en Allemagne plus tardivement). Malgré la multiplicité des dispositifs d'insertion adoptés par les Etats (programmes d'insertion, contrats aidés), le chômage des jeunes stagne ou augmente. Le taux de chômage de la Grande Région correspond certes à la moyenne des pays européens, mais les taux de chômage des jeunes sont nettement supérieurs. En 2004, un jeune actif sur 5 est inscrit au chômage (16,2% en UE 15). Entre les régions les disparités sont très fortes s'échelonnant de 33,1% en Wallonie à 12% pour les régions allemandes (Lorraine : 22,8%, Luxembourg : 18,5%), l'Allemagne restant ainsi l'un des pays d'Europe où le chômage des jeunes est le plus faible.

##### *Les modalités d'insertion professionnelle dépendent des systèmes éducatifs nationaux*

Ces différences d'insertion professionnelle s'expliquent d'une part par le chômage national, de l'autre par la nature des relations entre les systèmes éducatifs et le monde du travail.

Les systèmes nationaux produisent en effet des formes différentes d'insertion professionnelle des jeunes : si l'éducation met l'accent sur la formation générale pour offrir aux jeunes un large éventail d'options professionnelles, le processus de transition dure plus longtemps. Ce dernier est plus court lorsque la formation professionnelle est orientée sur les aspects pratiques et que les jeunes en formation acquièrent déjà à ce stade des expériences pratiques au sein de l'entreprise.

De plus, l'obligation scolaire est certes comparable dans les composantes de la Grande Région (6 à 16 ans, voire jusqu'à 18 ans pour le système d'apprentissage en Belgique et en Allemagne), mais la France, la Belgique et le Luxembourg se caractérisent par rapport à l'Allemagne par une pénétration relativement faible de l'apprentissage par alternance.



Les modèles français et belges restent fortement centrés sur le niveau de formation comme outil d'attractivité des jeunes sur le marché du travail, tandis que l'Allemagne et le Luxembourg semblent se centrer sur les formations plus courtes et plus professionnelles pour intégrer les jeunes. De fait on constate des difficultés d'insertion des jeunes dans le monde du travail en France et en Belgique, le chômage atteignant non seulement les non qualifiés mais aussi paradoxalement les plus qualifiés.

### **3.3.2 Concernant l'insertion professionnelle des jeunes peu ou non qualifiés, les réponses et les enjeux sont différenciés selon les pays**

Quitter le système éducatif sans qualification a de fortes conséquences sur la situation des jeunes, car le faible niveau d'éducation est partout fortement corrélé négativement avec le taux de chômage. Les quatre pays qui appartiennent à la Grande Région mènent de fait une politique de lutte contre l'échec scolaire qui a porté ses fruits depuis 10 ans, mais stagne aujourd'hui entre 12 et 14%, bien au-dessus de la moyenne européenne fixée à 10% pour 2010. Concernant le marché du travail, les réponses au phénomène de chômage des non qualifiés sont différentes selon les systèmes et cultures nationales.

#### ***En Allemagne : une focalisation sur le système de formation et non sur les dispositifs d'insertion***

En Allemagne, les dispositifs mis en place confirment la place centrale accordée au système de formation initiale, qui a jusqu'à présent porté ses fruits quant à l'insertion professionnelle des jeunes et qui est soutenu par un fort compromis social. Le système dit « dual » permet en effet pour les 2/3 d'une classe d'âge d'accéder à une formation professionnelle qualifiante en entreprise et en centre de formation professionnelle, il facilite ainsi la transition entre système scolaire et monde du travail.

L'enjeu actuel est d'une part de concentrer les aides à la formation sur des groupes cibles définis par des critères sociaux (notamment les immigrés) et scolaires, et de leur offrir des formations plus courtes. D'autre part, le système dual traverse une crise car, notamment sous l'effet d'un moindre dynamisme économique, les places d'apprentissages offertes par les entreprises viennent à manquer. Elles baissent depuis 2003 en Sarre et en Rhénanie-Palatinat alors que la demande de places a augmenté.

L'Etat fédéral et les Länder ont donc mis en place des programmes incitant à la fois les jeunes et l'entreprise à l'apprentissage.

#### ***Au Luxembourg : une diversité des dispositifs d'insertion et une lutte réussie contre le décrochage scolaire***

De manière générale, le Luxembourg, tout comme en Allemagne, fait de la formation professionnelle un instrument politique majeur dans la lutte contre le chômage des jeunes sans qualification : en 2003 il existe une trentaine de dispositifs très divers, axés sur la socialisation professionnelle, tels les stages en entreprises (SIE), ou encore les formations des Centres d'Orientation et d'Insertion Professionnelle avec un système de Validation des Acquis de l'Expérience.

Au début des années 90, le pourcentage de jeunes ayant quitté prématurément le système scolaire était si important que le gouvernement a mis en place des dispositifs dits de la

seconde chance pour réorienter les jeunes en difficultés dans des classes-relais : le nombre de jeunes en décrochage a donc fortement diminué.

***La France et la Belgique utilisent le système des contrats aidés du fait d'un système de formation professionnelle en alternance faiblement développé***

Les systèmes d'enseignement français et belges favorisant les filières générales, la voie professionnelle est encore privilégiée pour des élèves rencontrant des difficultés dans le système scolaire (général) et le taux d'apprentissage par alternance reste faible (4,8% en Belgique et 13,2% en France). De fait, les deux pays ont recours à des contrats aidés pour insérer les jeunes sur le marché du travail, et qui visent particulièrement les jeunes non qualifiés.

La France est un cas extrême en Europe, car le pays centre très fortement sa politique d'insertion sur les contrats spécifiques pour les jeunes, et les jeunes non qualifiés : en 30 ans, pas moins de 35 dispositifs ont été mis en place contre le chômage des jeunes, et aujourd'hui 40% des moins de 26 ans en bénéficient. Ces contrats peuvent flexibiliser le travail ou encore inciter financièrement l'employeur, mais aussi inciter à la formation par alternance.

La Belgique a également recours à des contrats jeunes, notamment la Convention de Premier Emploi qui oblige les entreprises de moins de 50 salariés à employer au moins 3% de jeunes. Elle essaie également de développer des Centres de Formation et d'Enseignement par Alternance (CEFA) destinés aux jeunes en situation de décrochage scolaire, qui rencontrent un certain succès.



## 4. Exigences d'action pour le marché de l'emploi de la Grande Région

### ***Pallier à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée par la qualification***

La pénurie de personnel qualifié se manifestera en particulier dans le domaine des hautes et moyennes qualifications. Au regard de la modification de la répartition des classes d'âge à l'intérieur de la population, on peut s'attendre notamment à ce que le nombre des principaux détenteurs du savoir moderne, à savoir la classe d'âge des 20-35 ans, décline à l'avenir. On ne pourra atténuer la pénurie de personnel moyennement qualifié sur le marché du travail que si l'on endigue le départ de jeunes qualifiés observé aujourd'hui dans certaines régions d'une part, et si l'on augmente le nombre de diplômés dans les universités et les centres de formation d'autre part. La formation et la qualification ont ainsi une place extrêmement importante dans le cadre du changement démographique. L'accent doit notamment être mis sur les secteurs innovants sans pour autant négliger les autres qualifications. L'immigration et les frontaliers notamment permettront également de prévenir les déséquilibres sur des marchés spécifiques de l'emploi. L'immigration, quant à elle, doit être gérée en fonction des pénuries de main-d'œuvre présentes sur les marchés de l'emploi. Par ailleurs, l'un des objectifs doit consister à lever l'asymétrie observée dans les flux transfrontaliers dans la Grande Région en tirant profit des synergies.

### ***Utiliser judicieusement la main-d'œuvre potentielle***

Dans le cadre du changement démographique, le défi à relever consiste à mieux utiliser la main-d'œuvre potentielle existante, tant en termes quantitatifs que qualitatifs. Il faut donc d'un côté donner du travail et un emploi à un plus grand nombre de seniors, de femmes et de jeunes, mais aussi de migrants et de personnes peu qualifiées. Du point de vue économique, l'impact le plus important devrait venir d'une meilleure intégration des seniors dans le marché de l'emploi. De l'autre, il convient d'améliorer la qualification globale de la main-d'œuvre potentielle existante et des générations qui arriveront prochainement sur le marché de l'emploi. Dans cette perspective, l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi peut montrer qu'il existe dans la Grande Région, malgré toutes les plaintes observées sur le manque de prise en compte du changement démographique, des approches conceptuelles démontrant de manière très pratique comment maîtriser les défis que pose le changement démographique en faisant preuve de créativité. Ces différentes voies peuvent avoir un impact essentiel sur la qualité de l'offre future de main-d'œuvre dans la Grande Région.

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

La situation des seniors sur le marché de l'emploi est tendue. Ils ne sont guère pris en compte lors des recrutements et en Sarre et Rhénanie-Palatinat notamment ils affichent des taux de chômage élevés. Dans les autres composantes régionales, les taux de chômage sont légèrement inférieurs du fait d'un processus de vieillissement moins avancé et de conditions spécifiques mises en place dans le cadre de la politique de l'emploi. Vu les défis que pose le changement démographique, il est indispensable de changer d'attitude vis-à-vis des travailleurs âgés. Il ne faut donc pas considérer plus longtemps les actifs vieillissants

comme un problème, mais comme une opportunité qui s'offre à nous d'améliorer la qualité du travail. Les conditions générales mises en place dans l'entreprise doivent être conçues, depuis l'accès à l'emploi jusqu'au départ à la retraite, de manière à préserver l'employabilité des salariés pendant toute leur vie professionnelle. Un premier pas dans cette direction consiste à sensibiliser les entreprises, leurs dirigeants et salariés. Tous les acteurs réunis au sein de l'entreprise doivent faire face sans crainte aux modifications attendues et prendre l'initiative. Pour ce faire, il n'est pas nécessaire d'inventer de nouveaux instruments d'organisation du travail ou de la politique du personnel. Nous disposons d'un nombre suffisant d'approches conceptuelles pour pouvoir relever les défis du changement démographique si nous ajustons les instruments existants et si nous les inscrivons dans un concept global ajusté. Toutes les stratégies mises en place au niveau de l'entreprise passent par un état des lieux solide des conditions entrepreneuriales et par une analyse de la répartition des classes d'âge. C'est aux acteurs extérieurs à l'entreprise qu'il revient de regrouper et combiner les aides ainsi que de les mettre à la disposition des entreprises pour les aider à maîtriser ces problèmes.

### ***La hausse de l'activité des femmes passe par une amélioration des conditions générales***

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

### ***Améliorer le passage des jeunes dans le marché de l'emploi***

Le taux de chômage de la Grande Région correspond certes à la moyenne des pays européens (UE 25), mais les taux de chômage des jeunes sont nettement supérieurs. En 2004, un jeune actif sur 5 est inscrit au chômage. Les disparités varient considérablement selon les régions. Les jeunes constituent donc une population active potentielle confrontée à des grandes difficultés lors de son insertion sur le marché de l'emploi en cas de problèmes conjoncturels ou structurels. Leur insertion professionnelle dépend fortement des structures des systèmes nationaux d'éducation, de leurs différences au niveau de la formation et de l'importance des qualifications obtenues. Si l'éducation met l'accent sur une formation

générale étendue pour offrir au jeune un large éventail d'options professionnelles, le processus de transition dure plus longtemps. Ce dernier est plus court lorsque la formation professionnelle est orientée sur les aspects pratiques et que les jeunes en formation acquièrent à ce stade déjà des expériences pratiques au sein de l'entreprise. Les systèmes d'éducation de la Grande Région se situent tous entre ces deux pôles et permettent en particulier, dans une perspective transfrontalière, de s'enrichir réciproquement par la coopération et l'échange.

Pour les jeunes défavorisés (jeunes sans qualification ou peu qualifiés), il faudra faire de nombreux efforts pour améliorer leur intégration dans le marché de l'emploi : la France et la Belgique tablent sur de longues phases de qualification alors que l'Allemagne et le Luxembourg privilégient des cursus plus courts. Il existe par ailleurs un grand nombre de projets et d'initiatives en faveur des jeunes faisant ressortir, avec leurs particularités régionales et nationales, un grand éventail d'instruments de gestion. Il convient de regrouper systématiquement ces instruments et d'étendre les mesures particulièrement positives à l'ensemble de l'espace de coopération et, par là même, à un niveau suprarégional.

## 5. Portrait de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi



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

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

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

### Le réseau des instituts

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

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

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

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

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

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

**INFO-Institut**

**Heinz Bierbaum, Lothar Kuntz, Sabine Ohnesorg, Karsten Ries, Christian Wille**  
 Pestelstraße 6  
 D - 66119 Saarbrücken  
 Tel.: +49 681/ 95 41 30  
 Fax: +49 681/ 95 413 23  
 Mail: [iba-oie@info-institut.de](mailto:iba-oie@info-institut.de)  
<http://www.info-institut.de>

**Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique - IWEPS**  
**Jean-Paul Duprez**  
 Ministère de la Région wallonne  
 Place de la Wallonie, 1 Bat II  
 B – 5100 Jambes  
 Tel.: +32/ 81 33 30 79  
 Fax: +32/ 81 33 30 55  
 Mail: [jp.duprez@iweps.wallonie.be](mailto:jp.duprez@iweps.wallonie.be)  
<http://statistiques.wallonie.be>

**ADEM EURES – Administration de l'emploi**

**Arthur Tibesar**  
 10, rue Bender  
 L -1229 Luxembourg  
 Tel.: +352/ 478 53 89  
 Fax: +352/ 40 59 88  
 Mail: [arthur.tibesar@adem.etat.lu](mailto:arthur.tibesar@adem.etat.lu)  
<http://www.eureslux.org>

**CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine**  
**Colette Hasser und Catherine Croisille**  
 WTC – Tour B  
 2, rue Augustin Fresnel  
 F – 57082 Metz  
 Tel.: +33/ 3 87 20 40 91  
 Fax: +33/ 3 87 21 06 88  
 Mail: [colette.hasser@crd-eures-lorraine.org](mailto:colette.hasser@crd-eures-lorraine.org)  
<http://www.crd-eures-lorraine.org>

**Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications - OREFQ**  
**Catherine Filpa und René Kratz**

Centre d'Affaire Libération  
 4, rue de la Foucotte  
 F - 54000 Nancy  
 Tel.: +33/ 3 83 98 37 37  
 Fax: +33/ 3 83 96 32 37  
 Mail: [contact@orefq.fr](mailto:contact@orefq.fr)  
<http://www.orefq.fr>

**Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - ABEO**  
**Cynthia Michels**  
 Quartum Center  
 Hütte 79, Bk 18  
 B – 4700 Eupen  
 Tel.: +32/ 87 56 82 06  
 Fax: +32/ 87 56 82 08  
 Mail: [cynthia.michels@wsr-dg.be](mailto:cynthia.michels@wsr-dg.be)  
<http://www.dglive.be>







Sarrebruck 2006