

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

Situation du marché de l'emploi

12e rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi pour le 17e Sommet des Exécutifs de la Grande Région



Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

12^e rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi
pour le 17^e Sommet des Exécutifs de la Grande Région

– Situation du marché de l'emploi –

Sarrebruck, Janvier 2021

Dans ce 12^e rapport soumis au 17^e Sommet de la Grande Région, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi décrit et analyse la situation et l'évolution du marché de l'emploi dans la Grande Région à partir des principaux indicateurs structurels. Dans le cadre de ces rapports régulièrement adressés au Sommet des Exécutifs, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi met continuellement à jour des données socio-économiques relatives au marché de l'emploi de la Grande Région, à partir desquelles il procède à des évaluations différenciées.

Le 12^e rapport se compose de trois cahiers :

- Situation du marché de l'emploi
- Mobilité des frontaliers
- Evolution démographique

Il inclut également le rapport consacré au thème spécifique « **Les marchés de l'emploi trans-frontalier au cœur de l'Europe - Observer pour agir** ».

Pour des raisons de meilleure lisibilité, il sera renoncé à l'emploi simultané du genre masculin et du genre féminin. La publication s'adresse par conséquent à la fois aux personnes de sexe féminin et de sexe masculin

Sommaire

1	Activité.....	4
1.1	Taux d'activité	4
	<i>Taux d'activité global et par sexe 2019</i>	<i>5</i>
	<i>Evolution globale du taux d'activité (15-64 ans) entre 2009 et 2019</i>	<i>6</i>
	<i>Taux d'activité par tranche d'âge en 2019</i>	<i>7</i>
1.2	Taux d'emploi	7
	<i>Taux d'emploi global et par sexe 2019.....</i>	<i>9</i>
	<i>Evolution du taux d'emploi global entre 2009 et 2019</i>	<i>10</i>
	<i>Taux d'emploi global 2009-2019 et écart par rapport à l'objectif Europe 2020</i>	<i>11</i>
	<i>Taux d'emploi de la Grande Région par rapport à l'Europe 2009-2019</i>	<i>12</i>
1.3	La situation de l'emploi des seniors dans la Grande Région	13
	<i>Taux d'emploi des seniors global et par sexe en 2019.....</i>	<i>14</i>
	<i>Evolution du taux d'emploi des seniors entre 2009 et 2019</i>	<i>15</i>
	<i>Taux d'emploi des seniors dans la Grande Région par rapport à l'Europe entre 2009 et 2019.....</i>	<i>16</i>
1.4	La situation de l'emploi des jeunes au sein de la Grande Région.....	16
	<i>Taux d'emploi des jeunes global et par sexe en 2019.....</i>	<i>17</i>
	<i>Evolution du taux d'emploi global des jeunes entre 2009 et 2019.....</i>	<i>18</i>
	<i>Taux d'emploi des jeunes en Grande Région par rapport à l'Europe entre 2009 et 2019</i>	<i>19</i>
1.5	La situation de la formation en Grande Région	20
	<i>Emploi des 25-64 ans selon le plus haut niveau de formation 2019.....</i>	<i>21</i>
	<i>Population âgée de 30 à 34 ans titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur en 2019</i>	<i>22</i>
	<i>Décrochage et abandon scolaire précoce 2019</i>	<i>25</i>
1.6	L'emploi salarié (au lieu de travail)	28
	<i>Emploi salarié en Grande Région en 2018</i>	<i>28</i>
	<i>Evolution de l'emploi salarié en Grande Région entre 2000 et 2019.....</i>	<i>29</i>
	<i>Variation par rapport à l'année précédente de l'emploi salarié en Grande Région 2011-2018/19</i>	<i>30</i>
	<i>Structure de l'emploi salarié en Grande Région par secteur économique en 2018</i>	<i>32</i>
	<i>Evolution de l'emploi salarié par secteur économique 2008-2018 et 2016-2018.....</i>	<i>35</i>
1.7	Formes de travail et d'emploi atypiques	36
	<i>Contrats à durée déterminée en Grande Région 2019.....</i>	<i>36</i>
	<i>Contrats à durée déterminée des jeunes en Grande Région 2019</i>	<i>37</i>
	<i>Travail intérimaire en Grande Région entre 2011et 2019</i>	<i>38</i>
	<i>Emploi à temps partiel en Grande Région en 2019</i>	<i>40</i>
2	Chômage.....	42
2.1	Taux de chômage selon Eurostat.....	42
	<i>Taux de chômage global et par sexe en 2019.....</i>	<i>42</i>
	<i>Evolution du taux de chômage pour la période 2009 - 2019</i>	<i>43</i>

<i>Taux de chômage de la Grande Région par rapport à l'Europe 2009-2019</i>	45
<i>Taux de chômage de longue durée en 2009 et en 2019</i>	46
<i>Part des chômeurs de longue durée en 2009 et en 2019</i>	47
2.2 Le chômage au travers des statistiques des agences pour l'emploi	48
<i>Evolution du nombre de chômeurs en moyenne annuelle 2000-2020*</i>	48
<i>Nombre de chômeurs en moyenne annuelle de 2000 à 2020*</i>	49
2.3 Chômage des jeunes et taux des NEET	53
<i>Taux de chômage des jeunes en Grande Région 2019</i>	54
<i>Evolution du taux de chômage des jeunes 2009-2019</i>	56
<i>Part du chômage des jeunes en 2019</i>	57
<i>Différences entre le taux de chômage des jeunes et le taux des NEET</i>	59
<i>Taux des NEET 2019</i>	60
<i>Evolution du taux des NEET entre 2009 et 2019</i>	60
3 La situation du marché de l'emploi en Grande Région pendant la crise sanitaire de 2020	63
3.1 Le télétravail	64
<i>Personnes occupées travaillant à domicile 1999 et 2019</i>	67
<i>Tendance de fréquentation des lieux de travail les lundis dans les différents territoires de la Grande Région</i>	75
3.2 La solution du chômage partiel	77
<i>Modalités d'accès au chômage partiel en Belgique</i>	77
<i>Modalités d'accès au chômage partiel au Luxembourg</i>	78
<i>Modalités d'accès au chômage partiel en Allemagne</i>	78
<i>Absence pour garder son enfant en Allemagne</i>	79
<i>Congé parental Corona en Belgique</i>	79
<i>Congé pour raison familiale au Luxembourg</i>	80
4 Remarques sur la méthodologie	82
5 Bibliographie	90
6 Portrait de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'emploi	94

1 Activité

1.1 Taux d'activité

DEFINITION TAUX D'ACTIVITE

Le taux d'activité correspond à la part des actifs (actifs occupés et chômeurs) dans la population en âge de travailler (15 à 64 ans).

Selon les résultats de l'enquête communautaire sur les forces de travail, la population de la Grande Région comptait plus de 5,3 millions d'actifs en 2019. La Rhénanie-Palatinat représentait la plus grande part, avec 38,9 %, suivie de la Wallonie avec 27,8 %, de la Lorraine avec 18,6 % et de la Sarre avec 9,0 %. Enfin, 5,7 % de l'ensemble des actifs de l'espace de coopération habitaient au Luxembourg

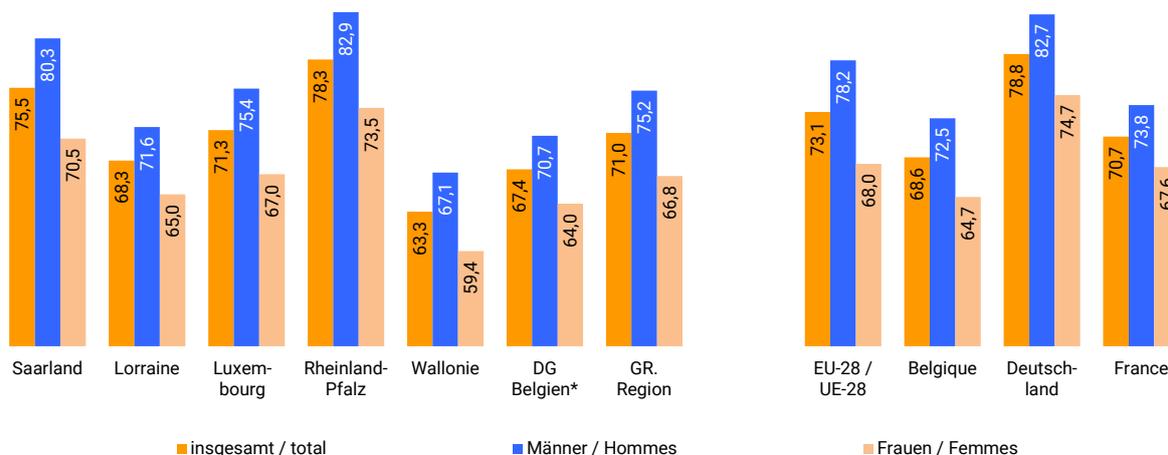
Forte disparité des taux d'activité au sein de la Grande Région

Pour l'ensemble de la Grande Région, le taux d'activité était de 71,0 % en 2019 – soit 2,1 points de pourcentage de moins que dans l'UE des 28 (73,1 %). La Rhénanie-Palatinat a une incidence significative sur le taux d'activité de la Grande Région. En effet, avec 78,3 % en 2019, le taux d'activité de ce Land est largement supérieur à la moyenne grand-régionale et européenne. La comparaison entre les régions fait apparaître que seule la Sarre, avec 75,5 %, a pu enregistrer un résultat à peu près aussi favorable. À l'exception du Luxembourg (71,3 %), les autres composantes régionales affichaient des taux inférieurs à la moyenne de la Grande Région et de l'UE, et ne sont pas parvenues à dépasser la barre des 70 %. D'importantes disparités sont donc observées au sein de la Grande Région : la différence entre la région enregistrant le taux d'activité le plus faible (Wallonie : 63,3 %) et celle ayant le taux le plus élevé (Rhénanie-Palatinat) représentait 15 points en 2019.

Des différences toujours considérables entre les taux d'activité des hommes et des femmes

En 2019, le taux d'activité des femmes dans la Grande Région était toujours sensiblement inférieur à celui des hommes. Cet écart était de 8,4 points de pourcentage et était donc inférieur à celui observé à l'échelon de l'UE des 28 (10,2 points). Des disparités existaient également au sein de l'espace de coopération entre les taux d'activité féminin et masculin : avec 9,9 points d'écart, la Sarre se retrouve presque au même niveau que l'UE. La Rhénanie-Palatinat (9,4 pp) se situe en dessous de la moyenne de l'UE, mais ces écarts sont néanmoins bien supérieurs à la moyenne de la Grande Région. Le Luxembourg et la Wallonie enregistraient avec respectivement 8,4 et 7,7 points de pourcentage un écart inférieur à la moyenne de la Grande Région et c'est donc en Lorraine que l'écart entre les sexes fut le plus faible en 2019, avec 6,6 points.

Taux d'activité global et par sexe 2019



*DG Belgen : 2018

Part des actifs (15-64 ans) dans la population en âge de travailler (15-64 ans) en %

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Eurostat – LFS ; DG Belgen : Steunpunt Werk

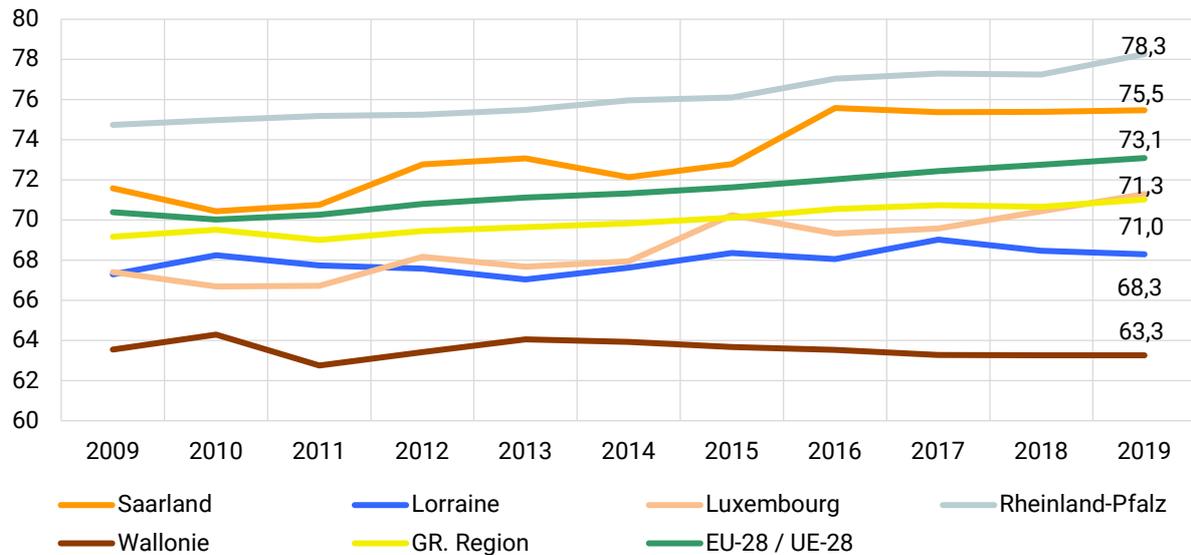
Hausse des taux d'activité supérieures à la moyenne, depuis l'an 2009, dans les composantes régionales allemandes et au Luxembourg

La hausse du taux d'activité depuis 2009 est moins marquée dans la Grande Région (+ 1,9 points de pourcentage) que dans l'UE (+ 2,7 points de pourcentage). Cette évolution, observée depuis 2009, a d'abord été portée par la croissance supérieure à la moyenne enregistrée dans la Sarre et au Luxembourg (+ 3,9 points chacun). Au cours de cette même période, la Rhénanie-Palatinat a également connu une progression supérieure à la moyenne de la Grande Région (+ 3,5 points). La Wallonie a été caractérisée par une très légère baisse (- 0,3 point de pourcentage) et la Lorraine par une hausse de 1,0 point de pourcentage.

EVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ

L'analyse de l'évolution du taux d'activité au fil du temps doit tenir compte du fait que ce taux d'activité englobe tant les actifs occupés que les actifs sans emploi. Les passages du statut d'actif employé à celui de chômeur et vice-versa ne sont pas identifiables ici. Par conséquent, la conjoncture économique n'est pas clairement reflétée dans ces données. Seuls les nouveaux arrivants sur le marché du travail (par exemple les jeunes diplômés occupant un premier emploi ou les parents recommençant à travailler après s'être consacrés à l'éducation de leurs enfants) et les personnes quittant le marché de l'emploi (par exemple les retraités qui quittent la vie active ou les personnes qui déménagent hors de la région) exercent une influence sur l'évolution du taux d'activité.

Evolution globale du taux d'activité (15-64 ans) entre 2009 et 2019



Part des actifs dans la population en âge de travailler (15-64 ans) en %

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Eurostat – LFS ; DG Belgien : Steunpunt Werk

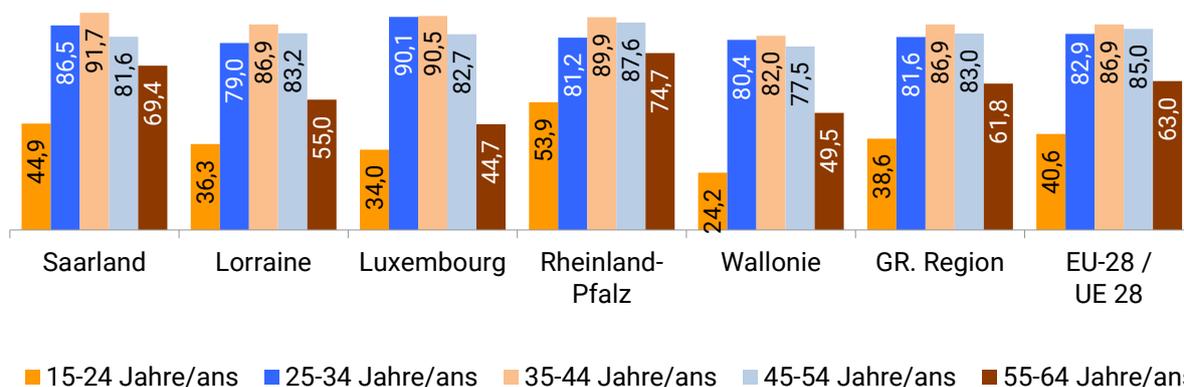
Disparités au niveau du taux d'activité en fonction de l'âge

Selon les données de l'Enquête européenne sur les forces de travail, le taux d'activité dans la Grande Région des jeunes de moins de 25 ans s'élevait à 38,6 % en 2019. La Grande Région restait ainsi encore sous la moyenne des Etats-membres européens (UE des 28 : 40,6 %). Au sein de l'espace de coopération, le niveau observé dans les deux Länder allemands restait largement supérieur à la moyenne de la Grande Région, avec 53,9 % pour la Rhénanie-Palatinat et 44,9 % pour la Sarre. Le Luxembourg et la Wallonie arrivent en queue de peloton, avec 30,3 % et 24,2 %. Le taux d'activité des jeunes en Lorraine se rapproche de la moyenne grande-régionale, avec 36,3 % en 2019, pour ce qui est de la catégorie des 15-24 ans. Le taux d'activité relativement élevé chez les jeunes dans les composantes régionales allemandes peut s'expliquer par le fait que la formation professionnelle par alternance est très répandue en Allemagne : les apprentis sont embauchés dans une entreprise et entrent de ce fait dans la catégorie des actifs. Ce système de formation professionnelle par alternance est moins développé en France, en Belgique et au Luxembourg, où la formation professionnelle a davantage lieu dans un cadre scolaire. Dans ces pays, les apprentis sont donc recensés comme des élèves, et non comme des actifs – ils n'entrent par conséquent pas en ligne de compte dans la population active.

En raison des mutations démographiques, la situation des seniors sur le marché de l'emploi retient de plus en plus l'attention. En 2019, le taux d'activité des 55-64 ans était, avec 61,8 %, nettement supérieur à celui des jeunes dans la Grande Région. Par rapport à l'UE des 28, le taux d'activité des seniors de la Grande Région est quasiment au même niveau que la moyenne européenne (63,0 %). Dans cette tranche d'âge, une comparaison interrégionale reflète à peu

près les mêmes tendances que celles observées pour les jeunes : les composantes régionales allemandes obtiennent les taux les plus élevés, les plus bas reviennent au Luxembourg et à la Wallonie. En Lorraine, contrairement à la situation de ses jeunes actifs, le taux d'activité des seniors se situe nettement en-dessous de la moyenne.

Taux d'activité par tranche d'âge en 2019



Part des actifs dans la population en âge de travailler (15-64 ans) en %

Calculs : IBA·OIE

Source : Eurostat – LFS

Les résultats positifs des composantes régionales allemandes en ce qui concerne le taux d'activité global ainsi que les taux d'activité des jeunes et des seniors ont déjà été évoqués. L'analyse des tranches d'âge intermédiaires fait toutefois apparaître des classements différents. Ainsi, s'agissant des **25-34 ans**, seule la Lorraine se situait sous la moyenne de la Grande Région (79,0 %) en 2019, tandis que le Luxembourg arrivait en première position dans cette catégorie avec 90,1 %. Dans le cas des **35-44 ans**, les composantes allemandes (Sarre 91,7 % et Rhénanie-Palatinat 89,9 %), le Grand-Duché (90,5 %) ont enregistré des taux d'activité supérieurs à la moyenne de la Grande Région (89,6 %). La Lorraine se situe exactement au niveau de la moyenne grande-régionale, alors que la Wallonie enregistre un taux inférieur avec 81,0 %.

1.2 Taux d'emploi

Le taux d'emploi est un indicateur clé pour les analyses relatives au marché du travail et la description du contexte de la politique économique et de l'emploi à l'échelle de l'Europe. Il correspond à la part des salariés (actifs en emploi) dans la population âgée de 20 à 64 ans. Est considéré comme actif en emploi quiconque qui a, durant la semaine de référence, travaillé au moins une heure contre rémunération¹. D'un point de vue général, le taux d'emploi ne fournit

¹ Sont également comptabilisées toutes les personnes dont le contrat de travail est suspendu durant la semaine de référence (par ex. congé sabbatique ou parental).

aucune indication sur le volume de travail qui peut également varier fortement selon les régions². Si le taux d'emploi doit fournir une image réaliste de la situation de la politique de l'emploi dans la Grande Région, il est impératif que le pourcentage de contrats de travail à temps partiel, par exemple, soit pris en considération³.

TAUX D'EMPLOI ET OBJECTIFS DE L'UE

Le 17 juin 2010, le Conseil européen a adopté officiellement la nouvelle stratégie « Europe 2020 ». Basée sur trois axes prioritaires se renforçant mutuellement, elle vise le développement d'une économie intelligente, durable et inclusive dans une Union européenne caractérisée par des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale et territoriale. L'une des sept initiatives élaborées en vue de permettre la mise en œuvre de la Stratégie « Europe 2020 » est la « Stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois » qui s'inscrit dans le cadre de l'axe thématique « Croissance inclusive ». Elle a pour but de moderniser les marchés du travail, d'offrir de nouvelles perspectives aux travailleurs prêts à se qualifier tout au long de leur vie, et de mieux faire correspondre l'offre et la demande sur le marché du travail.

L'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi est un pilier de base de la politique européenne de l'emploi. Elle est en même temps une condition importante pour la cohésion sociale. L'un des principaux objectifs de la Stratégie « Europe 2020 » prévoit donc une augmentation à 75 % du taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans d'ici à 2020. Ce but doit notamment être atteint grâce à une plus forte participation à la vie active des jeunes, des seniors et de la main-d'œuvre moins qualifiée, ainsi que par le biais d'une amélioration de l'insertion professionnelle des travailleurs migrants.

Dans ce contexte, les pays faisant partie de la Grande Région ont défini différentes priorités dans leurs programmes de réforme nationaux :

La Belgique entend atteindre un taux d'emploi global de 73,2 % d'ici à 2020, le taux d'emploi des femmes devant être porté à 69 % et celui des seniors à 50 %.

L'Allemagne vise une augmentation du taux d'emploi le portant en tout à 77 %, celui des femmes devant passer à 73 % et celui des seniors à 60 %.

La France axe son objectif national sur la valeur communautaire de 75 % pour le taux d'emploi global et veut par ailleurs atteindre un taux de 70 % pour les femmes.

Le Luxembourg s'est fixé comme objectif de faire passer le taux d'emploi total à 73 % d'ici 2020.

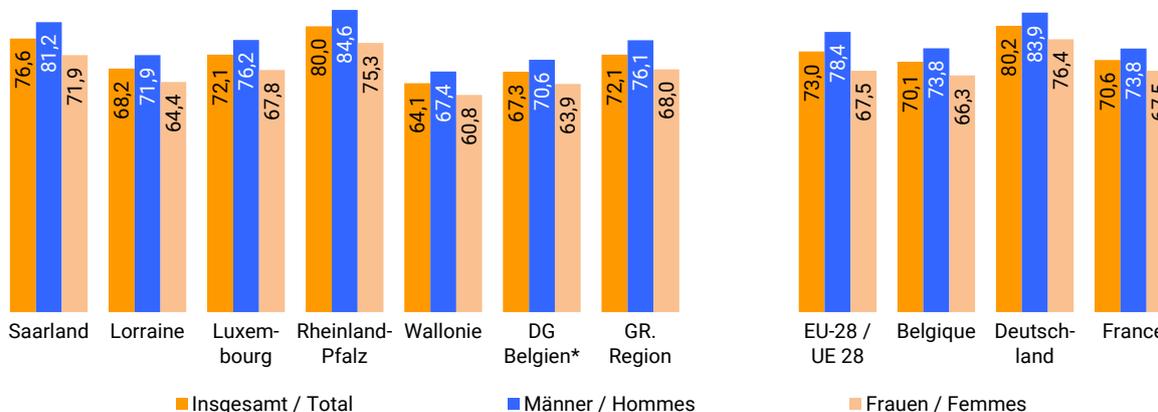
² Le temps de travail est influencé par plusieurs facteurs, tels qu'un contexte historique et culturel différent, le taux d'emploi des femmes sur les marchés régionaux du travail, la spécialisation dans une branche donnée et le pourcentage des salariés sous contrat à temps partiel.

³ Le pourcentage des salariés sous contrat à temps partiel réduit sensiblement le nombre moyen des heures de travail effectuées. On ne dispose malheureusement pas au niveau régional de déclinaison du nombre moyen des heures de travail effectuées par les salariés à temps partiel et les salariés à plein temps.

Taux d'emploi global : de fortes disparités au sein de la Grande Région

Selon les données de l'Enquête européenne sur les forces de travail, le taux d'emploi global de la Grande Région s'élevait à 72,1 % en 2019 et se situait au-dessous la moyenne européenne de 73,0 %. Les résultats sont toutefois très variables au sein de l'espace de coopération : 15,9 points de pourcentage séparent le taux d'emploi le plus élevé du taux d'emploi le plus faible. Les deux Länder allemands ainsi que le Luxembourg enregistrent un taux d'emploi supérieur à la moyenne de la Grande Région. La Rhénanie-Palatinat est largement en tête, avec 80,0 %. La Sarre et le Luxembourg se situent bien au centre, avec respectivement 76,6 % et 72,1 %. La Lorraine, la Communauté Germanophone de Belgique et la Wallonie se positionnent en revanche sensiblement sous les moyennes européenne et grand-régionale, avec respectivement 68,2 %, 67,3 % et 64,1 %.

Taux d'emploi global et par sexe 2019



Part des actifs en emploi âgés de 20 à 64 ans parmi la population de cette tranche d'âge en %

Calculs : IBA·OIE

Sources :

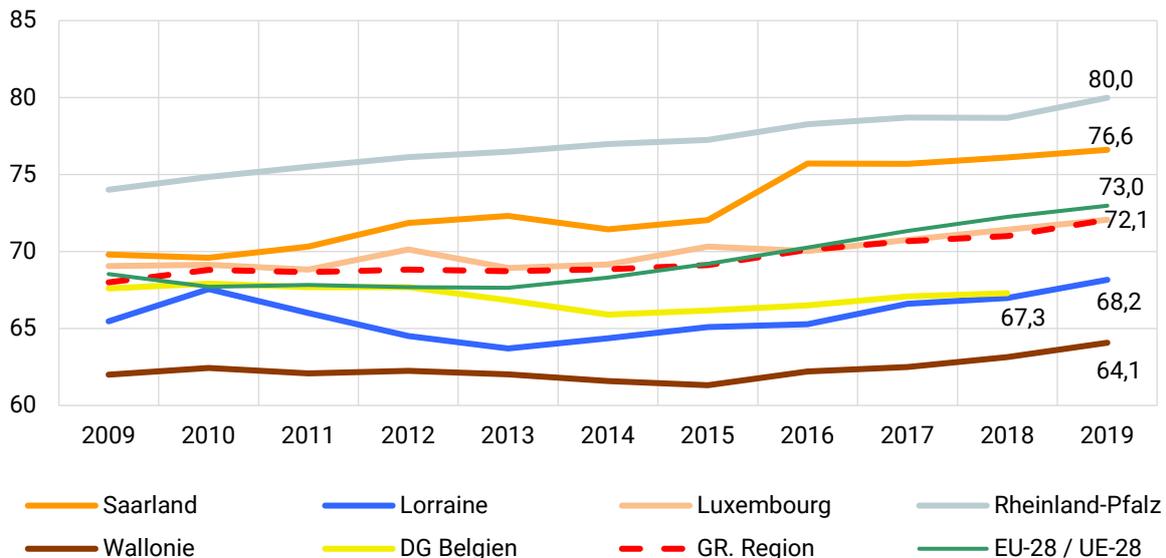
Eurostat – LFS ; DG Belgique : Steunpunt Werk

Augmentation du taux d'emploi de la Grande Région depuis 2007

Entre 2009 et 2019, le taux d'emploi de la Grande Région a enregistré une hausse de 4,1 points de pourcentage et se situe depuis 2015 légèrement en-dessous du taux moyen enregistré dans l'UE des 28, qui a connu une évolution comparable depuis 2007 (+ 4,4 points de pourcentage). Ce résultat positif dont bénéficie la Grande Région est le fruit de l'évolution des régions allemandes (Sarre : + 6,8 points de pourcentage ; Rhénanie-Palatinat : + 6,0 points de pourcentage). Vient ensuite le taux de variation du Luxembourg (+ 3,0 points de pourcentage). Il convient de souligner ici que le taux d'emploi est calculé sur la base du lieu de domicile des actifs et que le marché de l'emploi luxembourgeois se distingue par une forte dynamique pour ce qui est des créations d'emplois, qui sont souvent occupés par des frontaliers. Cela vaut moins pour la Wallonie, où le taux d'emploi reste faible depuis 2009 (+ 2,1 points de pourcentage). La Lorraine enregistre une évolution similaire de son taux d'emploi par rapport à 2009 de + 2,7 points de pourcentage, qui après une légère hausse en 2010 a pu atteindre en 2019 le niveau

d'avant-crise. Après les répercussions de la crise économique, la situation au niveau de l'emploi des régions allemandes ne s'était d'abord améliorée que légèrement, le taux d'emploi stagnait dans la Grande Région et il était en régression en Wallonie et en Lorraine dans sa tendance. A l'échelon européen également, le taux d'emploi connaît une évolution négative à partir de 2008 pour repartir à la hausse depuis 2015. Cette évolution positive se montre également dans les autres composantes.

Evolution du taux d'emploi global entre 2009 et 2019



Part des actifs en emploi âgés de 20 à 64 ans parmi la population de cette tranche d'âge en %

Calculs : IBA-OIE

Sources :

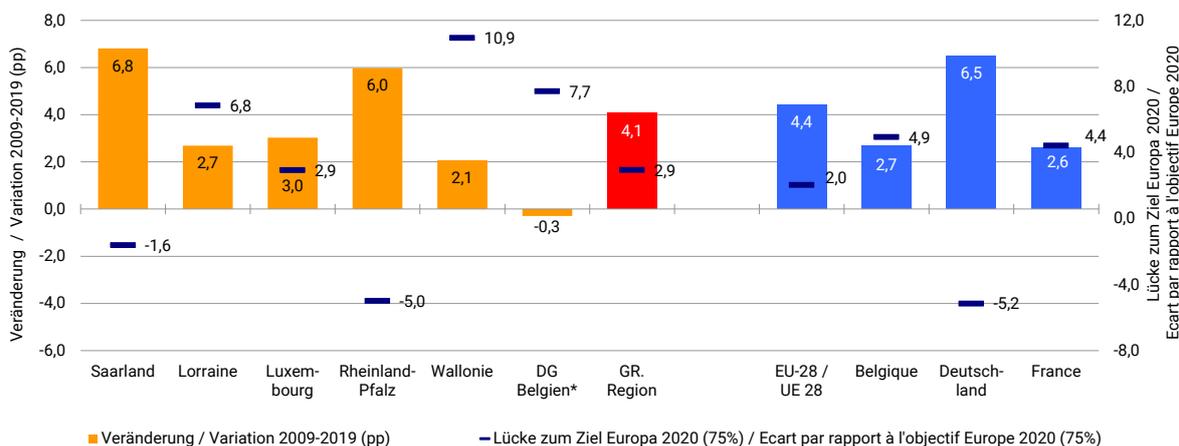
Eurostat – LFS ; DG Belgique : Steunpunt Werk

En 2019, le retard par rapport à l'objectif de la Stratégie Europe 2020 reste de 2,9 points en Grande Région

Suite à l'augmentation du taux d'emploi depuis 2002, le retard par rapport à l'objectif visé par la Stratégie Europe 2020 – en l'occurrence un taux d'emploi de 75 % – n'est plus que de 2,9 points de pourcentage en 2019 (contre 2,0 % pour l'UE des 28). Au niveau de la Grande Région comme à l'échelon européen, des efforts restent donc toutefois à effectuer pour que l'objectif visé puisse être atteint en 2020. Au sein de la Grande Région, la Rhénanie-Palatinat a d'ores et déjà dépassé le palier européen de 5 points de pourcentage en 2019, la Sarre de 1,6 point de pourcentage. Avec respectivement - 6,8 et - 10,9 points de pourcentage, la Lorraine et la Wallonie ont en revanche encore du chemin à parcourir avant d'être en mesure d'atteindre le seuil fixé. S'agissant des objectifs nationaux, la Rhénanie-Palatinat dépasse même de 3 points de pourcentage le seuil allemand plus élevé de 77 %. La Sarre se situe juste en deçà (- 0,4 point de pourcentage). Bien que les objectifs visés à l'échelon national soient plus faibles au Luxembourg (73 %) et en Belgique (73,2 %), le Grand-Duché et, davantage encore, la Wallonie en sont

encore loin, avec des écarts respectifs de - 0,9 et - 9,1 points de pourcentage. Comparativement à la Wallonie, la Communauté Germanophone de Belgique est plus proche des objectifs fixés, tant à l'échelle nationale (- 5,9 points) qu'européenne (- 7,7 points).

Taux d'emploi global 2009-2019 et écart par rapport à l'objectif Europe 2020



*DG Belgien : 2009-2018

Evolution du taux d'emploi global (20-64 ans), variation 2009-2019 en points de pourcentage par rapport à l'objectif Europe 2020

Calculs : IBA·OIE

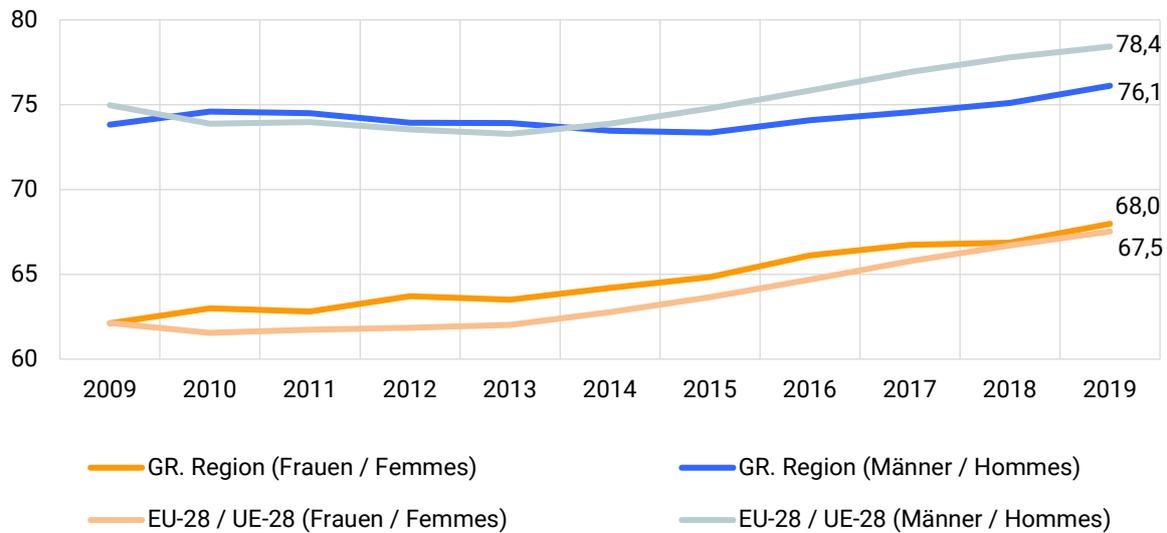
Sources :

Eurostat – LFS ; DG Belgien : Steunpunt Werk

Taux d'emploi des femmes inférieur à celui des hommes

La Commission européenne n'a certes pas défini de seuil spécifique concernant le taux d'emploi des femmes, mais un objectif – devant être atteint d'ici à 2020 – a bel et bien été fixé à l'échelon national par la Belgique (69 %), l'Allemagne (73 %) et la France (70 %). Dans la Grande Région, le taux d'emploi des femmes s'élevait à 68,0 % en 2019, et était donc inférieur de 8,1 points de pourcentage à celui des hommes (76,1 %). A l'échelon européen, où seulement 67,5 % des femmes sont actives, la différence par rapport aux hommes est encore plus marquée (10,9 points de pourcentage). Au sein de la Grande Région, l'écart entre les sexes est considérable dans toutes les composantes régionales : il fluctue de 9,2 points de pourcentage en Sarre et en Rhénanie-Palatinat à 6,6 points de pourcentage en Wallonie. En Rhénanie-Palatinat, le taux d'emploi des femmes est le plus élevé (avec 75,3 %) et dépasse l'objectif visé à l'échelle du pays (73 %). En Sarre, le retard par rapport à cet objectif s'élève à 1,1 point de pourcentage. En Lorraine, le taux d'emploi féminin s'élève à 64,4 % et est donc inférieur de 5,6 points de pourcentage au seuil défini pour la France (70 %). En Wallonie, la part des femmes occupant un emploi est comparativement la plus faible de toute la Grande Région, avec 60,8 % ; l'écart par rapport à l'objectif visé par la Belgique (69 %) d'ici à 2020 est par conséquent aussi le plus important (9,2 points de pourcentage).

Taux d'emploi de la Grande Région par rapport à l'Europe 2009-2019



Part des actifs en emploi âgés de 20 à 64 ans parmi la population de cette tranche d'âge en % (en %, par sexe)

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Eurostat – LFS ; DG Belgien : Steunpunt Werk, DGSIE/Statbel

Diminution de l'écart entre les sexes dans la Grande Région

L'analyse de l'évolution des disparités hommes/femmes depuis 2009 montre, pour la Grande Région, un recul de 5,2 points de pourcentage de la différence entre les taux d'emploi féminin et masculin, ce qui correspond à une diminution plus marquée qu'en Europe (UE des 28 : - 1,9 points de pourcentage). Le taux d'emploi des femmes dans la Grande Région a progressé de 5,9 points de pourcentage au cours de la période de référence, alors que celui des hommes a seulement diminué de 0,9 point de pourcentage. La hausse plus marquée du taux d'emploi des femmes – par rapport à celui des hommes – reflète la participation active accrue des femmes à la vie active. Ces tendances se retrouvent également à l'échelon européen, bien que la hausse du taux d'emploi féminin soit ici plus faible (+ 5,4 points de pourcentage) et le taux des hommes stagne (+ 3,4 points de pourcentage). Cette évolution positive relativement marquée de l'emploi féminin dans la Grande Région est dû avant tout aux résultats enregistrés dans les composantes régionales allemandes et le Luxembourg, où le taux d'emploi des femmes a fortement augmenté entre 2007 et 2017 (Sarre : + 8,6 pp ; Rhénanie-Palatinat et Luxembourg : + 7,5 pp). A contrario, la Wallonie (+ 5,3 points de pourcentage) et surtout la Lorraine (+ 2,2 points de pourcentage) sont restées sous la moyenne grand-régionale. La Communauté germanophone de Belgique enregistre entre 2010 et 2018 une augmentation modérée du taux d'emploi des femmes de 4,0 points de pourcentage. Ces résultats variables d'une région à l'autre témoignent du fait que la situation de l'emploi des femmes est liée, d'une part, au contexte socio-économique et, d'autre part, aux conditions de travail ainsi qu'aux structures organisationnelles disponibles conjointement avec l'emploi des femmes (citons par exemple les structures d'accueil existantes pour les jeunes enfants).

1.3 La situation de l'emploi des seniors dans la Grande Région

Taux d'emploi des seniors dans la Grande Région : niveau légèrement inférieur à la moyenne européenne

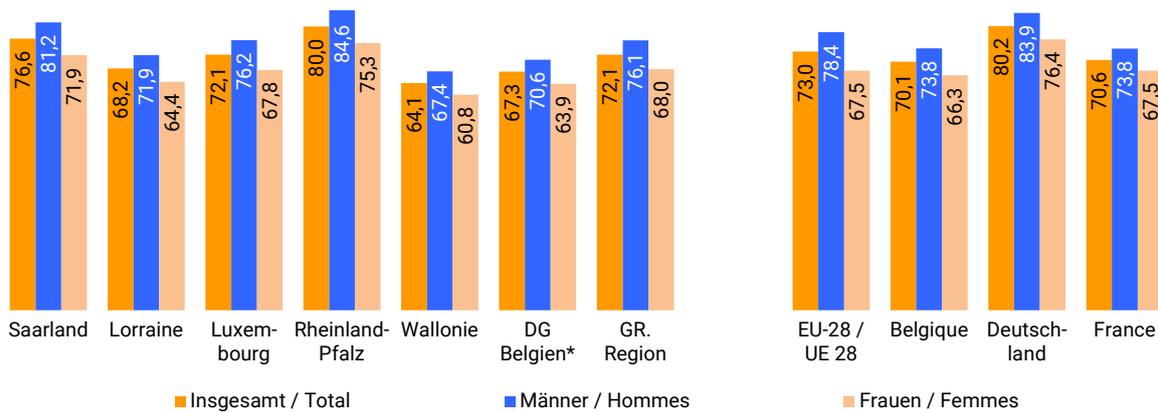
La stratégie Europe 2020 n'a pas défini de nouveau seuil de référence pour ce qui est du taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans). Elle rappelle toutefois qu'une meilleure intégration professionnelle des actifs d'un certain âge et la promotion d'une activité professionnelle des seniors sont considérées comme essentielles pour parvenir à porter le taux d'emploi dans l'UE à 75 % d'ici à 2020. La stratégie de Lisbonne avait fixé à 50 % l'objectif du taux d'emploi pour les seniors (55 à 64 ans), objectif visé pour 2010. Dans le contexte du changement démographique⁴ et d'une possible insuffisance de personnel qualifié du fait de la diminution du potentiel de population active, l'emploi des travailleurs âgés joue un rôle stratégique de plus en plus important. La (ré)intégration des personnes de 55 à 64 ans dans le marché de l'emploi constitue l'un des principaux défis de la politique de l'emploi. Les travailleurs âgés peuvent en outre transmettre des connaissances, des compétences et un savoir technique aux jeunes générations. Selon le projet de rapport conjoint sur l'emploi 2009/2010 du Conseil européen, la mise à niveau des compétences des travailleurs âgés devrait être favorisée afin de faciliter leur réinsertion sur le marché de l'emploi et des incitations appropriées à la poursuite d'une activité devraient être prévues dans le cadre des systèmes de retraite, des dispositifs fiscaux et d'autres structures de prestations⁵.

Avec un taux d'emploi des seniors de 59,5 %, la Grande Région affichait en 2019 un résultat très légèrement inférieur à celui de l'UE des 28 (59,9 %), mais dépasse l'objectif de la stratégie de Lisbonne. Ce résultat est notamment dû aux taux d'emploi des seniors élevés dans les deux Länder allemands. Bien que la stratégie Europe 2020 ne prévoit pas de seuil de référence pour le taux d'emploi des travailleurs âgés, l'Allemagne a choisi de se fixer un objectif national : en 2020, 60 % des actifs de 55 à 64 devront avoir un emploi. La Rhénanie-Palatinat (73,0 %) et la Sarre (67,0 %) ont d'ores et déjà atteint cet objectif. La Belgique s'est également fixé un objectif consistant à atteindre un taux d'emploi de 50 % pour les travailleurs seniors. La Wallonie restait toutefois 2,3 points de pourcentage en deçà de ce seuil en 2019. La Lorraine (51,4 %) est nettement sous la moyenne de la Grande Région et le Luxembourg enregistre le taux le plus faible de l'espace de coopération (42,8 %).

⁴ Cf. IBA-OIE (2020) : Situation du marché de l'emploi de la Grande Région, Démographie, Chapitre 4: Changement démographique

⁵ Cf. Conseil européen : projet de rapport conjoint sur l'emploi 2009/2010, Bruxelles 2010, p. 7

Taux d'emploi des seniors global et par sexe en 2019



*DG Belgique : 2018

Part des actifs en emploi de 55 à 64 ans dans la population de cette tranche d'âge en %

Calculs : IBA·OIE

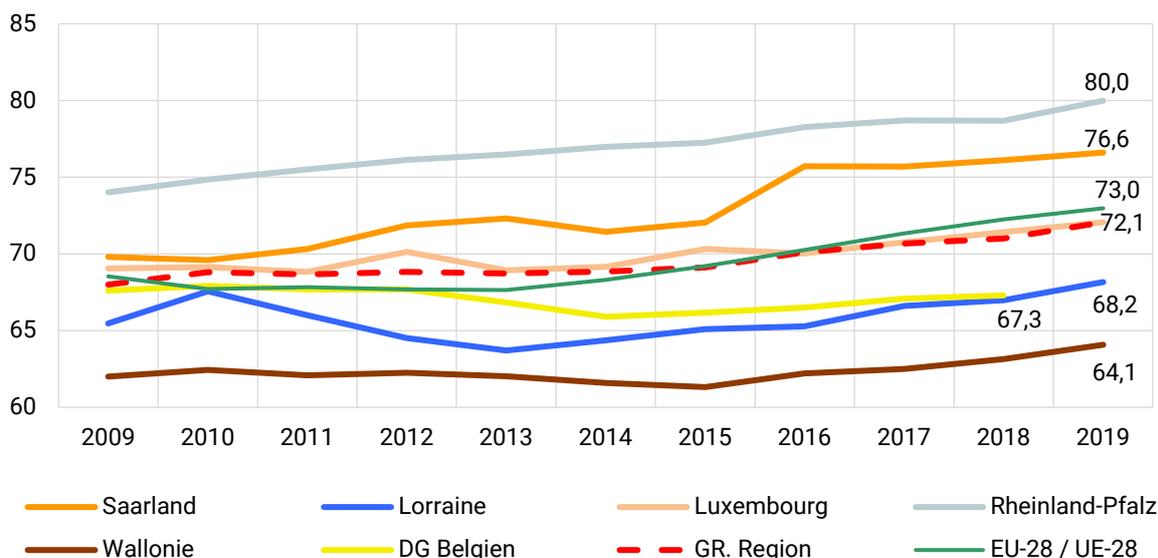
Sources :

Eurostat – LFS ; DG Belgique : Steunpunt Werk

Forte hausse du taux d'emploi des travailleurs âgés entre 2009 et 2019

La hausse globale du taux d'emploi de la Grande Région depuis 2009 est due non seulement à la présence plus importante des femmes sur le marché du travail, mais aussi à l'augmentation régulière du nombre de personnes âgées occupant un emploi. Entre 2009 et 2019, le taux d'emploi dans la tranche d'âge des 55-64 ans a progressé de 16,3 points dans la Grande Région – cette évolution est plus prononcée qu'à l'échelon européen (UE des 28 : + 14,2 points). La catégorie des travailleurs âgés a par ailleurs été la moins touchée par le ralentissement du marché de l'emploi suite à la crise ; le taux d'emploi des seniors a même continué à légèrement augmenter en 2008 et même en 2009. La progression la plus importante depuis 2009 a été enregistrée en Lorraine et en Rhénanie-Palatinat (+ 16,9 pp chacun). La Sarre enregistre une augmentation de 14,5 points de pourcentage et la Wallonie 14,1 points. À l'inverse, l'évolution a été moins dynamique au Luxembourg (+ 5,8 pp). Les résultats positifs des Länder allemands ne doivent toutefois pas faire l'objet d'une surinterprétation, étant donné que l'augmentation de l'emploi des travailleurs âgés en Allemagne est également due en partie à l'évolution de la pyramide des âges de la population – les changements démographiques sont tels en Allemagne que le nombre des nouveaux arrivants sur le marché du travail est relativement faible, si bien que les seniors doivent être maintenus dans la vie active. Du fait des fortes disparités régionales, l'écart entre le taux d'emploi le plus haut et celui le plus faible a augmenté d'un facteur 1,3 entre 2009 et 2019, pour atteindre plus de 30 points de pourcentage.

Evolution du taux d'emploi des seniors entre 2009 et 2019



Part des actifs en emploi de 55 à 64 ans dans la population de cette tranche d'âge en %

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Eurostat – LFS ; DG Belgique : Steunpunt Werk

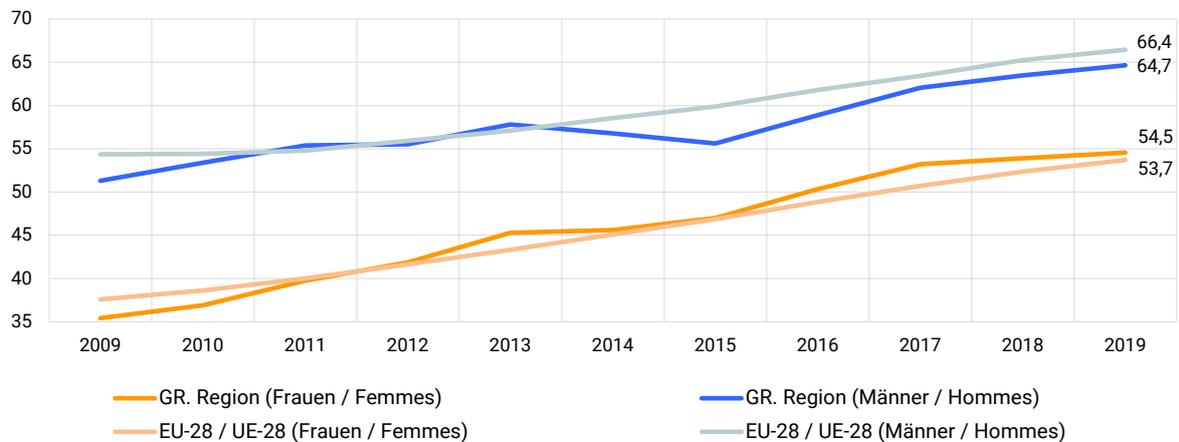
Les hommes âgés sont plus nombreux que les femmes âgées à travailler...

Les taux d'emploi des travailleurs seniors présentent des disparités non seulement d'une région à l'autre, mais aussi selon les sexes : les hommes âgés sont plus nombreux à travailler que les femmes en Grande Région. Cet écart était de 10,1 points de pourcentage en 2019, soit un niveau inférieur au résultat européen (12,7 points de pourcentage). Au sein de la Grande Région, la Rhénanie-Palatinat (13,3 points de pourcentage) – dont le taux d'emploi est le plus élevé – se distingue par l'écart le plus important. La Communauté Germanophone de Belgique enregistre une différence similaire de 13,0 points. Viennent ensuite la Sarre et le Luxembourg (11,6 points chacun) et la Wallonie (9,3 points). C'est en Lorraine que la différence entre le taux d'emploi des hommes âgés et celui des femmes âgées est le plus faible, soit 3,3 points de pourcentage.

... malgré une hausse plus importante du taux d'emploi féminin chez les seniors

En 2009, l'écart entre les hommes et les femmes était de presque 16 points de pourcentage en Grande Région. Les disparités entre les taux d'emploi des hommes et des femmes âgés se sont donc fortement réduites entre 2009 et 2019 (de 5,8 points). Cette évolution est due notamment à la forte hausse du taux d'emploi des femmes âgées de la Grande Région (femmes : + 19,1 pp, hommes : + 13,4 pp). A l'échelon européen, l'écart entre les sexes affiche une diminution encore plus marquée (- 4 points de pourcentage). Le taux d'emploi des femmes âgées (+ 16,1 points) et celui des hommes âgés (+ 12,1 points) ont moins progressé qu'à l'échelle de la Grande Région.

Taux d'emploi des seniors dans la Grande Région par rapport à l'Europe entre 2009 et 2019



Part des actifs en emploi de 55 à 64 ans dans la population de cette tranche d'âge en % et par sexe

Calculs : IBA·OIE

Source : Eurostat – LFS

1.4 La situation de l'emploi des jeunes au sein de la Grande Région

Taux d'emploi des jeunes : des écarts prononcés au sein de la Grande Région

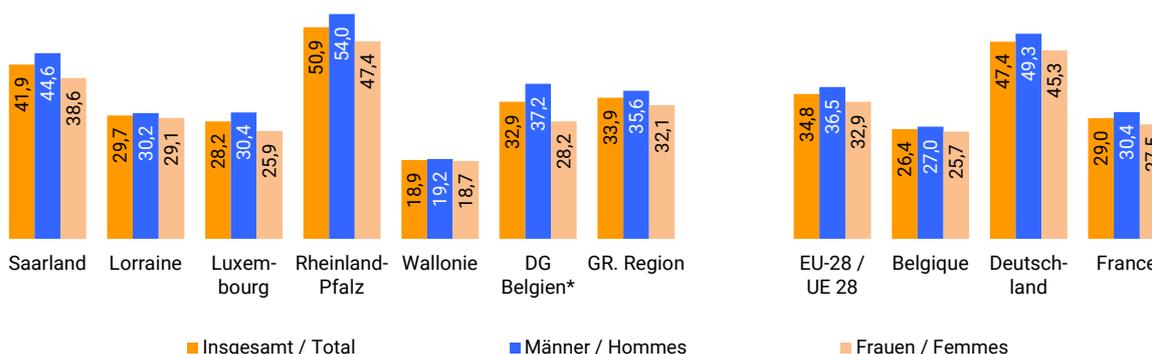
Bien que l'importance d'intégrer les jeunes dans la vie active ne cesse d'être soulignée en Europe, en particulier depuis la crise économique et financière, la stratégie Europe 2020 n'a pas fixé d'objectif à atteindre en ce qui concerne le taux d'emploi des jeunes. En 2019, celui-ci s'élevait à 33,9 % au sein de la Grande Région, soit 0,9 point de pourcentage en dessous de la moyenne européenne (34,8 %). Un comparatif interrégional montre qu'il existe de fortes disparités entre le taux d'emploi le plus bas et celui le plus élevé : le taux observé en Rhénanie-Palatinat (50,9 %) et en Sarre (41,9 %) est plus de deux fois plus élevé qu'en Wallonie (18,9 %). Le Luxembourg et la Lorraine se situent en milieu de classement, avec respectivement 28,2 % et 29,7 %. Le taux de la Communauté germanophone de Belgique (32,9 % en 2018) est légèrement inférieur à la moyenne grand-régionale.

Les écarts caractérisant les taux d'emploi des jeunes d'une composante régionale à l'autre sont dus à différents facteurs : les taux dans l'ensemble supérieurs à la moyenne des deux Länder allemands peuvent s'expliquer par des raisons structurelles et, surtout, découler de la place traditionnellement importante accordée à la formation professionnelle par alternance⁶. Ce type de formation est également très apprécié dans la CG de Belgique, ce qui explique l'écart significatif avec le taux d'emploi des jeunes de Wallonie. Les chiffres plus faibles enregistrés dans les composantes régionales francophones de la Grande Région peuvent indiquer l'existence de difficultés pour entrer dans le monde du travail ou être dus à la plus longue durée des études. Dans la tranche d'âge des 15-24 ans, de nombreux jeunes n'ont pas d'emploi étant

⁶ Les apprentis travaillant dans des entreprises sont comptabilisés parmi les actifs occupés.

donné qu'ils ont choisi de suivre une formation scolaire ou universitaire. Après l'obtention de leurs diplômes, la plupart d'entre eux seront disponibles sur le marché du travail. Un faible taux d'emploi n'est donc pas forcément problématique. Les indicateurs concernant le chômage des jeunes et, surtout, le taux NEET (correspondant aux jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne suivent pas non plus de formation) sont bien plus efficaces pour effectuer une analyse des problèmes.

Taux d'emploi des jeunes global et par sexe en 2019



*DG Belgien : 2018

Part des actifs en emploi de 15 à 24 ans dans la population de cette tranche d'âge en % et par sexe

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Eurostat – LFS ; DG Belgien : Steunpunt Werk

Les jeunes hommes sont plus nombreux à avoir un emploi que les jeunes femmes

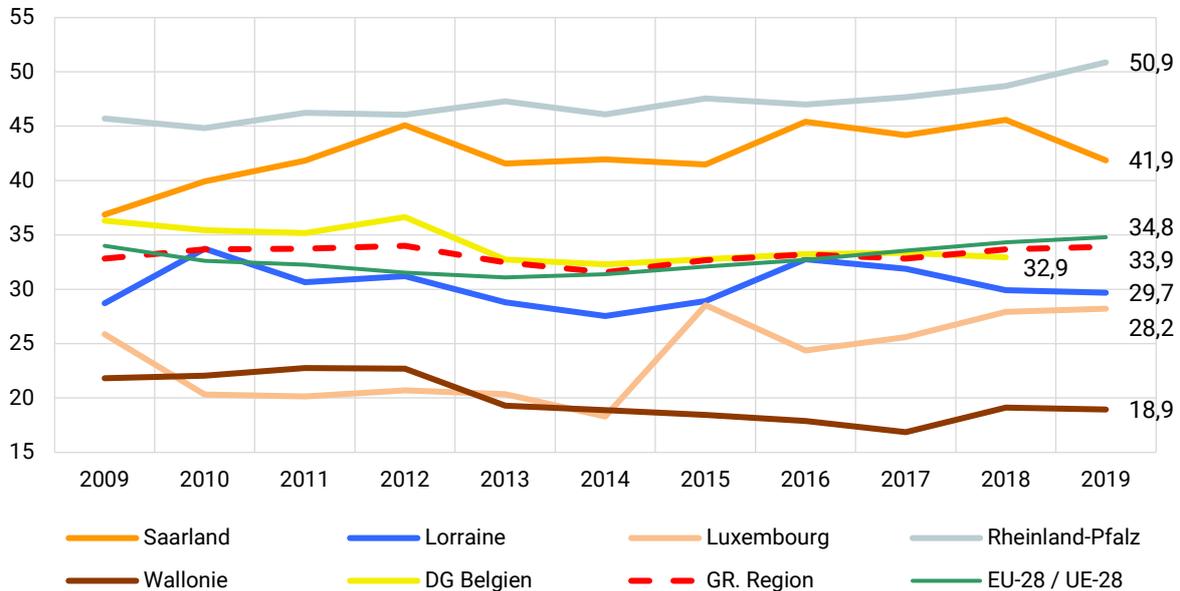
Une analyse de la situation de l'emploi en fonction du sexe montre que les jeunes hommes sont plus nombreux à avoir un emploi que les jeunes femmes – tant dans la Grande Région qu'à l'échelon européen. En 2019, l'écart en faveur des hommes s'élevait à 3,5 points de pourcentage dans la Grande Région (35,6 % pour les hommes et 32,1 % pour les femmes), soit un niveau à peine plus faible qu'à l'échelle européenne (3,6 points de pourcentage). Cette disparité s'explique notamment par les différents parcours de formation : dans la Grande Région, en 2012⁷, le taux des étudiants dans l'enseignement supérieur (grandes écoles et universités) est plus élevé de près de 10 points de pourcentage chez les femmes par rapport aux hommes (57,9 % contre 48,1 %). Lorsque ces étudiantes n'exercent pas d'activité annexe, elles ne sont pas comptabilisées dans la catégorie des actifs. Les hommes optent en revanche plus souvent pour une formation professionnelle de plus courte durée et accèdent donc plus tôt au marché du travail.

L'écart hommes/femmes parmi les jeunes de la Grande Région atteint son niveau le plus élevé dans la Communauté Germanophone de Belgique (9 points de pourcentage en 2018), suivi de la Rhénanie-Palatinat et de la Sarre avec respectivement 6,6 et 6 points de pourcentage. Le Luxembourg arrive ensuite avec un écart entre le taux d'emploi des jeunes femmes et des jeunes hommes de 4,4 points. En Lorraine et en Wallonie, où le taux d'emploi des jeunes se

⁷ Les données n'ont pas été actualisées depuis par Eurostat.

situé à un niveau plus bas, la différence entre les hommes et les femmes est la plus faible (respectivement - 1,1 et - 0,5 points de pourcentage).

Evolution du taux d'emploi global des jeunes entre 2009 et 2019



Part des actifs en emploi de 15 à 24 ans dans la population de cette tranche d'âge en %

Calculs : IBA-OIE

Sources :

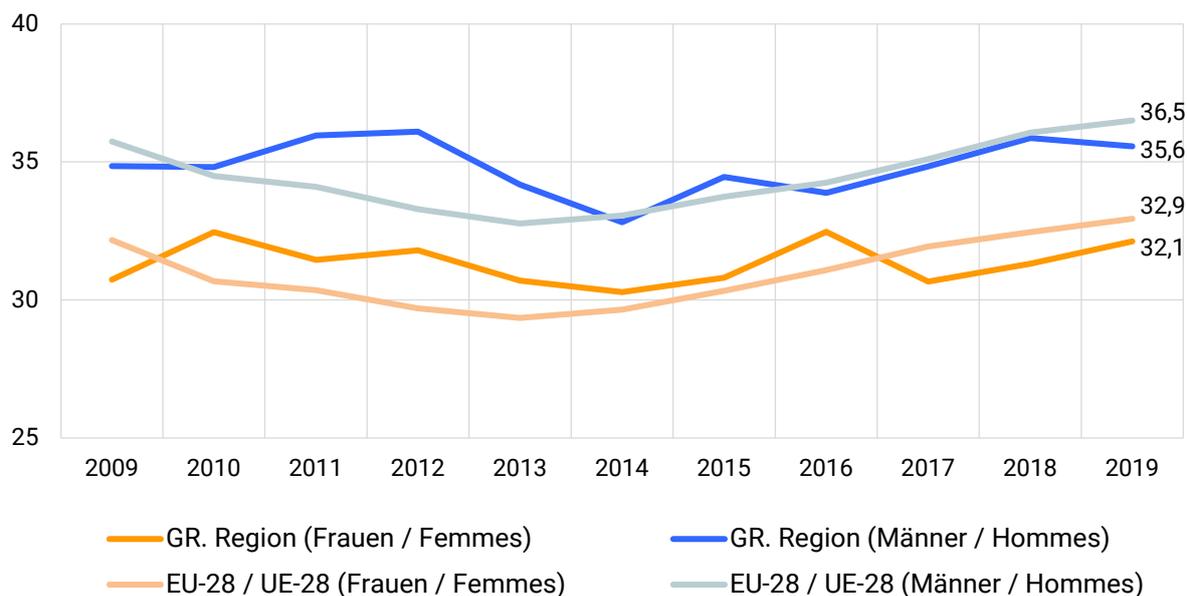
Eurostat – LFS ; DG Belgique : Steunpunt Werk

Emploi des jeunes : légère progression dans la Grande Région depuis 2009

L'analyse du taux d'emploi des jeunes au fil du temps depuis 2009 dépeint une évolution positive tant au niveau de la Grande Région (+ 1,1 points de pourcentage) qu'à l'échelon européen (+ 0,8 points de pourcentage). L'évolution sensiblement moins élevée dans l'Union européenne peut s'expliquer comme étant le fruit des répercussions de la crise financière et économique : depuis 2009, le taux de l'UE a connu une diminution constante et entre 2010 et 2016, le taux d'emploi des jeunes Européens était pour la première fois inférieur à celui de la Grande Région. C'est seulement en 2017 que le taux de l'UE redevient supérieur. Cette évolution est essentiellement due à la crise qui a frappé les pays du Sud de l'Europe et dont les jeunes ont été parmi les premiers à subir les effets. Le taux de la Grande Région est resté relativement stable jusqu'en 2012, avec des valeurs autour de 34 % ; il baisse depuis 2013, pour atteindre 33,9 % en 2019.

Au sein de la Grande Région, l'évolution est très variée. Depuis 2009 la Rhénanie-Palatinat et la Sarre ont enregistré des hausses supérieures à 5 points de pourcentage. A l'inverse, la Wallonie et la Communauté Germanophone de Belgique (2009-2018) accusent une baisse du taux d'emploi des jeunes avec respectivement - 2,9 et - 3,4 pp. Avec des valeurs respectives de + 1 et + 2,3 pp, l'évolution en Lorraine et au Luxembourg est positive au cours de cette période.

Taux d'emploi des jeunes en Grande Région par rapport à l'Europe entre 2009 et 2019



Part des actifs en emploi de 15 à 24 ans dans la population de cette tranche d'âge en % et par sexe

Calculs : IBA·OIE

Source : Eurostat – LFS

En 2019, le taux d'emploi des jeunes femmes dans la Grande Région se situe en dessous du niveau de l'UE-28

Par rapport à 2009, le taux d'emploi des jeunes hommes évolue de façon positive, tant au sein de la Grande Région qu'à l'échelon européen (respectivement + 0,7 et + 0,8 point de pourcentage). La situation des jeunes femmes sur le marché de l'emploi de la Grande Région enregistre également une augmentation significative de 1,4 point ; au niveau européen ce taux est le même que celui des femmes (0,8 pp). Le taux d'emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes a connu une évolution relativement parallèle à l'échelon de l'UE : la baisse due à la crise s'est poursuivie jusqu'à 2013. Depuis, l'amorce d'une remontée est à constater. Les tendances grand-régionales évoluent de façon moins uniforme. Après les années marquées par la crise, la reprise s'opère chez les femmes dès 2009 et 2010, mais n'est pas durable. Chez les hommes, elle n'a lieu qu'en 2011 et 2012, jusqu'en 2014. Les augmentations qui ont suivi entre 2015 et 2016 concernaient les deux sexes. Ensuite l'évolution entre les deux sexes dépeint des tendances opposées. En 2019, le taux d'emploi des jeunes femmes au sein de la Grande Région était de 32,1 %, celui des jeunes hommes de 35,6 %. Ces deux taux se situent toutefois en-dessous des moyennes européennes.

1.5 La situation de la formation en Grande Région

Dans les analyses relatives au marché du travail, il est sans cesse fait référence à la relation entre le niveau d'instruction et l'activité professionnelle. Les experts sont d'accord : le taux d'emploi augmente avec le niveau d'instruction⁸. C'est pourquoi, dans la Stratégie Europe 2020, l'Union européenne a fixé deux objectifs visant à encourager la poursuite d'études : la baisse du taux des décrocheurs scolaires précoces à moins de 10 % et l'augmentation à au moins 40 % de la part des 30-34 ans titulaires d'un diplôme universitaire. Les deux indicateurs seront représentés ci-après.

L'enseignement supérieur inclut, outre les filières conduisant à un titre de chercheur hautement qualifié (CITE 8), des cursus académiques (CITE 5-7) devant permettre d'accéder à des professions requérant un niveau de qualification élevé ou d'être admis à suivre des programmes de recherche de pointe, ainsi que des filières professionnelles préparant à la vie active en étant plus largement axées sur la pratique et correspondant à une profession précise. Pour y accéder, il faut en général avoir achevé avec succès le second cycle de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire les niveaux CITE 3 et/ou 4.

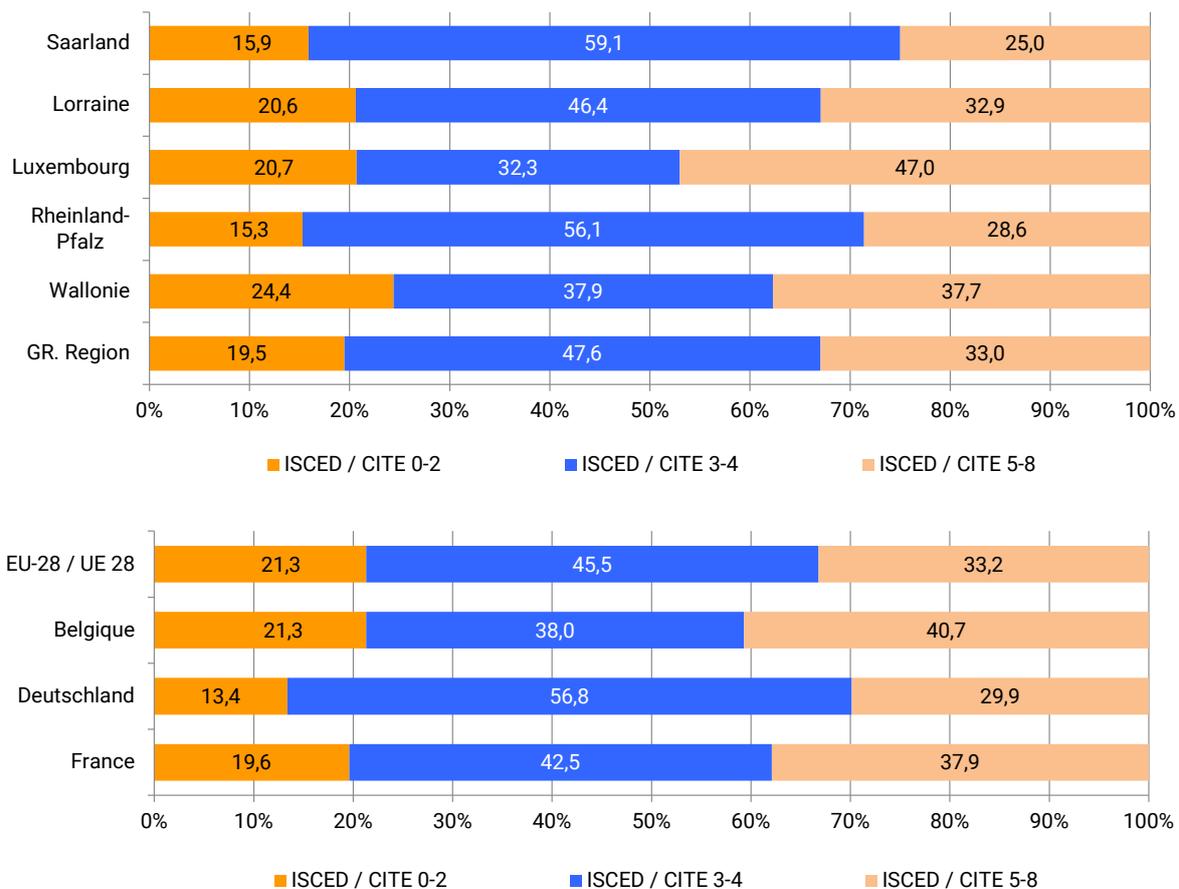
Niveau de formation des actifs en emploi variable dans la Grande Région

En 2019, plus de 80 % des actifs en emploi âgés de 25 à 64 ans de la Grande Région disposaient au minimum d'un diplôme de deuxième cycle de l'enseignement secondaire (à partir de CITE 3), considéré à l'échelon international comme correspondant aux qualifications minimales pour une société en évolution basée sur les connaissances. Selon cette définition, le niveau de formation de la population dans l'espace de coopération se situe au-dessus de la moyenne européenne de 78,7 %. Il est à noter que les Länder allemands sont les composantes régionales ayant le plus contribué à ce résultat.

En Grande Région, la part des actifs n'ayant pas dépassé le niveau de l'école obligatoire, ni bénéficié d'une formation professionnelle (max. CITE 2), est inférieure de 1,8 points de pourcentage à celle de l'UE. Une comparaison interrégionale montre que la Wallonie, le Luxembourg et la Lorraine affichent un nombre supérieur à la moyenne de travailleurs peu qualifiés, tandis que les deux Länder allemands sont caractérisés par un nombre inférieur à la moyenne de cette catégorie de travailleurs. Il ressort des résultats nationaux que la répartition dans les différents niveaux CITE reflète également des différences au niveau des systèmes d'éducation. Dans les régions allemandes, une grande partie des travailleurs dispose d'un niveau de formation CITE de niveau 3-4 (59,1 % en Sarre, 56,1 % en Rhénanie-Palatinat), ce qui s'explique par la place prépondérante occupée par les écoles professionnelles en Allemagne : le niveau de formation CITE 0-2 est de ce fait moins représenté que dans les autres composantes régionales.

⁸ Cf. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband, p. 24

Emploi des 25-64 ans selon le plus haut niveau de formation 2019



Emploi (au lieu de domicile) dans la tranche d'âge des 25-64 ans selon le plus haut niveau de formation 2019, répartition par niveau de formation (CITE) en %

Calculs : IBA·OIE

Source : Eurostat – LFS

Après le Luxembourg, la Wallonie atteint également l'objectif Europe 2020 de 40 % de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 30 à 34 ans

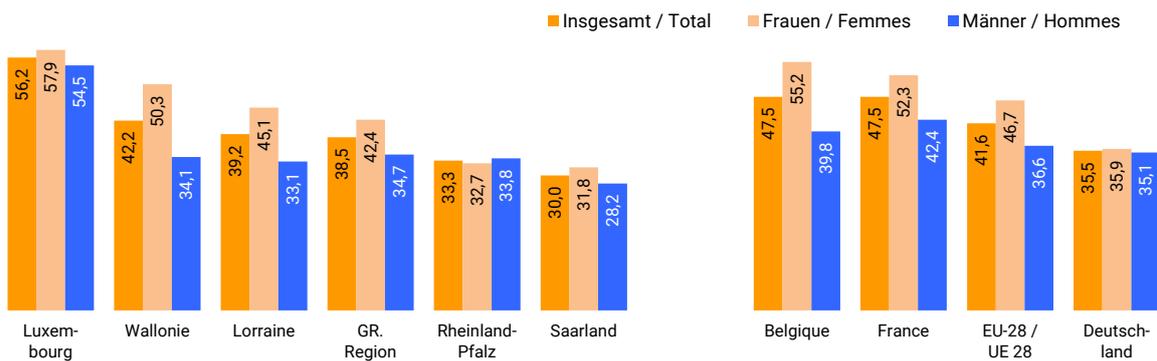
L'Union européenne s'est fixé comme objectif pour 2020 qu'au moins 40 % de sa population entre 30 et 34 ans ait une qualification de niveau universitaire (CITE 5-8). L'Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Collectif d'auteurs rapport sur l'éducation) indique que d'un point de vue économique, un niveau élevé d'éducation de la population est aussi bien un facteur concurrentiel important qu'une condition préalable pour soutenir la capacité d'innovation de l'économie. Au-delà de ces avantages économiques, des effets positifs de l'éducation sur la santé ou encore sur l'engagement social et citoyen ont pu être constatés⁹. Il existe également des objectifs nationaux : parmi les pays de la Grande Région, le Luxembourg vise la moyenne définie pour l'UE ; la France veut obtenir un chiffre de 50 % dans la classe d'âge des 17-33 ans, la Belgique ambitionne 47 % chez les 30-34 ans et l'Allemagne s'est fixée comme but d'atteindre

⁹ Cf. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Ed.) : Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld, p. 44

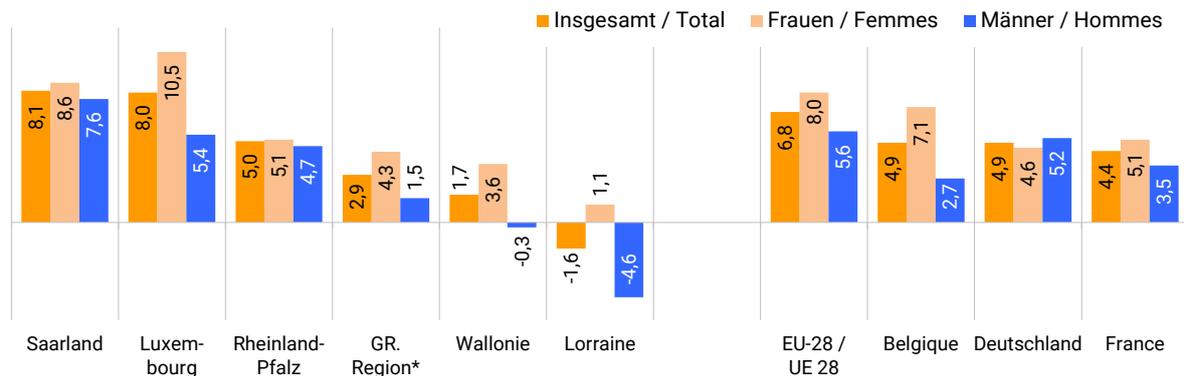
un pourcentage de 42 % dans cette même catégorie. Concernant la République fédérale, il est à noter que l'objectif national intègre également les diplômes postsecondaires non supérieurs (CITE 4) afin de prendre en considération le système de formation en alternance particulièrement important dans ce pays¹⁰.

Population âgée de 30 à 34 ans titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur en 2019

Part en % de la population du même âge en 2019



Evolution 2011-2019 en points de pourcentage



Objectif de l'UE : au moins 40 % en 2020

Population âgée de 30 à 34 ans titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 5-8), part de la population du même âge par sexe, en %, évolution en points de pourcentage

Calculs : IBA·OIE

Source : Eurostat

En 2019, avec 38,5 %, le taux grand-régional se situait à moins de 1,5 point de pourcentage en dessous de l'objectif, ainsi qu'à 3,1 points en dessous de la valeur européenne de 41,6 %. Au sein de la Grande Région, le Luxembourg, avec un taux de 56,2 %, se place nettement en tête. Avec la Wallonie, qui connaît en 2019 un taux de 42,2 % (47,5 % en Belgique), elles sont les seules composantes de l'espace de coopération à dépasser l'objectif européen. La Lorraine

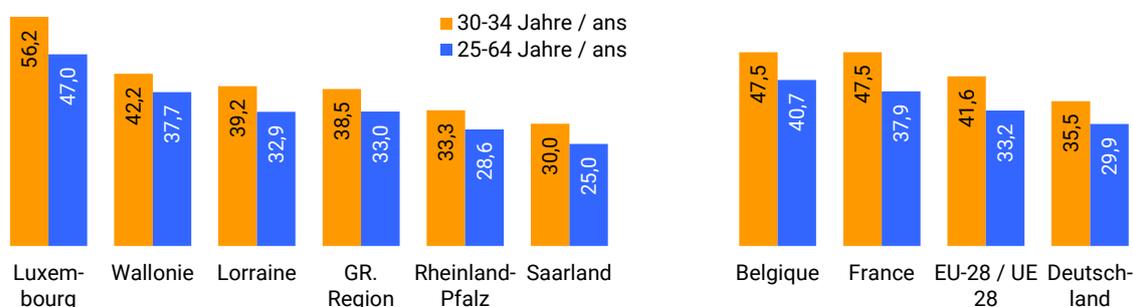
¹⁰ Cf. Commission Européenne : Les objectifs Europe 2020, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_de.pdf

reste encore cette année très légèrement en deçà de l'objectif européen (39,2 %). À l'échelle nationale, l'objectif est en revanche plus qu'atteint avec 47,5 %. Les deux régions allemandes enregistrent, avec 33,3 % (Rhénanie-Palatinat) et 30,0 % (Sarre), les chiffres les plus bas. Elles se situent nettement sous la moyenne fédérale allemande (35,5 %) et sont encore très éloignées de l'objectif national. La part comparativement faible des diplômés de l'enseignement supérieur dans les deux Länder allemands s'explique par l'importance toute particulière accordée au système de formation répartissant les lieux d'apprentissage entre l'entreprise et l'école professionnelle¹¹. Ce système propose ainsi une autre filière de formation attrayante en-deçà de l'enseignement supérieur (CITE 4). Dans d'autres pays, des diplômes équivalents sont souvent acquis en institut supérieur de technologie ou en université¹². Il paraît donc logique que dans les régions allemandes, la part des titulaires d'un diplôme du segment de qualification moyen soit élevée.

Des jeunes générations de plus en plus diplômées de l'enseignement supérieur

Si l'on compare à présent le groupe des 30-34 ans avec celui des 25-64 ans, il apparaît que le premier groupe est en moyenne plus qualifié. On peut en conclure globalement que le niveau d'instruction général de la population augmente. C'est au Grand-Duché et en Lorraine que l'écart est entre les deux classes d'âge est le plus grand (respectivement 9,2 et 6,3 points). Dans les régions allemandes, la formation professionnelle en alternance joue un grand rôle, comme mentionné précédemment, si bien que les différences entre les classes d'âge sont moins marquées (5 points en Sarre et 4,7 points en Rhénanie-Palatinat).

Population diplômée de l'enseignement supérieur par classe d'âge en 2019



Part de la population âgée de 30 à 34 ans et de 25 à 64 ans diplômée de l'enseignement supérieur (CITE 5-8) par rapport à la population du même âge, en %

Calculs : IBA·OIE
Source : Eurostat

¹¹ Le système de formation professionnel allemand infra-universitaire comprend trois grands secteurs : le système de formation en alternance (duales Ausbildungssystem) avec enseignement en entreprise et à l'école (le plus fréquent), le système de formation en école professionnelle uniquement (Schulberufssystem) formant principalement aux métiers des services et le système passerelle (Übergangssystem) ne dispensant pas un enseignement complet, mais préparant aux formations professionnelles les plus diverses. (cf. Autorengroupe Bildungsberichterstattung (Ed.): Bildung in Deutschland 2012 (L'éducation en Allemagne en 2012), Bielefeld, p. 102).

¹² Cf. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Anhang zur Pressemitteilung OECD-Studie « Bildung auf einen Blick 2012 », 2012, Berlin, p. 5

Recours aux programmes EFP (enseignement et formation professionnels) après un premier décrochage scolaire

Selon une étude du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), de nombreux élèves ayant interrompu leur formation générale ou professionnelle ou ayant changé de filière et qui, par conséquent, commencent pour la seconde fois une formation, se tournent vers l'EFP. Cette voie d'accès à la qualification « propose des programmes destinés aux élèves moins performants mais aussi à ceux qui préfèrent une filière non académique ; ils offrent à de nombreux jeunes une (deuxième) chance d'obtenir une qualification débouchant sur un emploi ¹³». Selon l'étude, un tiers des décrocheurs du secondaire supérieur se réorientent par la suite vers une formation professionnelle et obtiennent ainsi une qualification de niveau secondaire ou postsecondaire.

L'un des objectifs majeurs de la Stratégie Europe 2020 consiste à ramener le taux d'abandon scolaire moyen sous la barre des 10 % dans l'Union Européenne. L'Allemagne et le Luxembourg, dans leurs objectifs nationaux, visent les taux fixés par l'UE ; la Belgique et la France, en établissant leurs objectifs nationaux à 9,5 %, souhaitent faire mieux encore.

DEFINITION DECROCHAGE SCOLAIRE

L'Union européenne définit la catégorie des jeunes en situation de décrochage scolaire comme les personnes de 18 à 24 ans qui ont quitté l'appareil de formation au mieux en cours du second cycle de l'enseignement secondaire, donc sans avoir validé le diplôme de fin de cycle, et qui ne poursuivent ni étude, ni formation.

En 2019, 10,1 % des 18-24 ans de la Grande Région faisaient partie de la catégorie des jeunes en situation d'abandon scolaire. Ce taux est passé en deçà de la moyenne européenne, située à 10,3 %, et a quasiment déjà atteint l'objectif européen des 10 %. Si le constat est satisfaisant, cela signifie cependant qu'un jeune sur dix connaît encore aujourd'hui des difficultés pour poursuivre sa formation ou pour s'insérer durablement et qualitativement sur le marché du travail.

La comparaison entre les régions révèle que la Rhénanie-Palatinat (11,6 %) ainsi que la Sarre (11,7 %), occupent d'inconfortables premières places. Ces chiffres élevés pourraient s'expliquer en partie par les particularités du système allemand de formation professionnelle, où pour accéder à une formation professionnelle qualifiée, un diplôme du deuxième cycle secondaire n'est pas toujours requis. En Lorraine et au Luxembourg, le taux d'abandon scolaire en 2019 est particulièrement bas (respectivement 6,6 % et 7,2 %). Ces deux territoires satisfont, de cette manière, non seulement l'objectif européen pour 2020, mais aussi leurs objectifs nationaux.

C'est en Lorraine que la baisse du taux de décrochage a été la plus forte depuis 2011, avec un recul de - 4,9 points de pourcentage, suivie de la Wallonie avec - 3,8 points, puis de la Sarre (- 3,6 pp). La Rhénanie-Palatinat (- 1,9 pp) et enfin le Luxembourg sont en-dessous de la

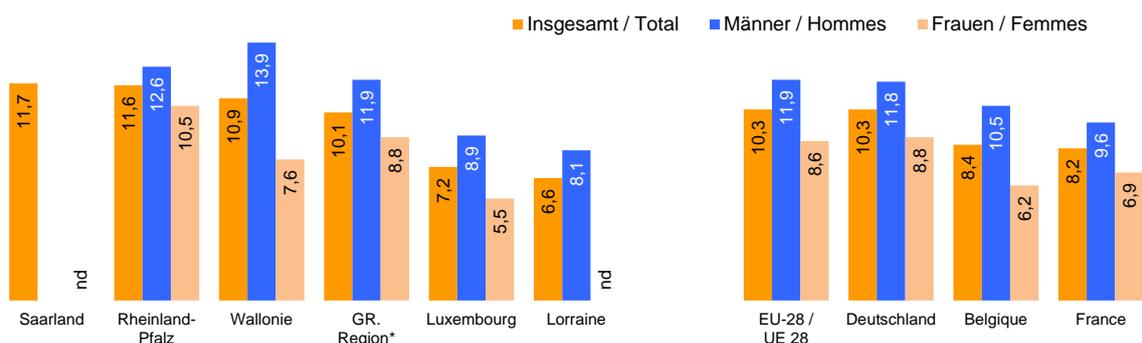
¹³ Cf. CEDEFOP : L'enseignement et la formation professionnels : une solution pour prévenir la sortie précoce du système éducatif et y remédier : Note d'information, Septembre 2015

moyenne grand-régionale, d'autant que le Luxembourg enregistre depuis 2011 une augmentation du nombre de jeunes en décrochage scolaire de + 1 point. Néanmoins, le taux d'abandon des jeunes femmes au Luxembourg recule au cours de cette période de 0,7 point contrairement au taux des jeunes hommes (+ 1,3 point de pourcentage).

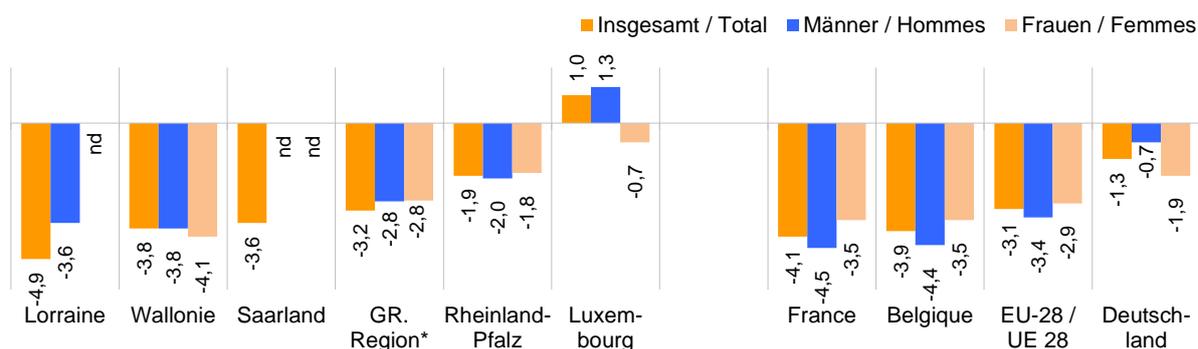
Les données disponibles ne nous permettent pas de discerner s'il s'agit d'un simple effet conjoncturel ou d'une tendance naissante. Pour toutes les autres composantes, les gains sur la période 2011-2019 sont de plus en plus faibles (en deçà de 5 points d'écart, voire très en-deçà), ce qui laisse à penser que les efforts accomplis par chaque pays pour lutter contre le décrochage ont porté leurs fruits. On peut en effet faire l'hypothèse qu'il sera de plus en plus difficile d'obtenir de nouveaux succès dans ce domaine par rapport aux périodes précédentes, car les jeunes qui quittent encore l'école prématurément se trouvent dans des situations problématiques qui sont en partie inhérentes aux fonctionnements des systèmes socio-politiques, éducatifs et économiques de nos différents pays et sur lesquelles il est difficile d'influer.

Décrochage et abandon scolaire précoce 2019

Part en % de la population du même âge



Variation 2011-2019 en points de pourcentage



Valeur de référence UE : moins de 10 % en 2020

Part des 18-24 ans qui ne sont pas ou plus en formation initiale ou continue et n'ont pas accompli le second cycle de l'enseignement secondaire

Calculs : IBA·OIE

Source : Eurostat

Le thème du décrochage scolaire est une question de société qui préoccupe tous les pays de la Grande Région de la même façon. En effet, comme le rappelle la Commission européenne, « le décrochage scolaire est lié au chômage, à l'exclusion sociale, à la pauvreté et à des problèmes de santé. De nombreuses raisons peuvent expliquer pourquoi certains jeunes quittent prématurément l'école ou la formation : problèmes personnels ou familiaux, difficultés d'apprentissage ou situation socio-économique précaire. Le fonctionnement du système éducatif, le climat scolaire et les relations entre enseignants et élèves constituent également des facteurs importants¹⁴. » Après l'adoption par le Conseil d'une recommandation concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire en 2011, le Conseil dresse aujourd'hui quatre ans plus tard le bilan des progrès déjà accomplis sur la période. Parmi les conclusions du Conseil pour réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire, les points suivants étaient soulignés¹⁵:

- Outre la conception et la qualité des systèmes d'enseignement, d'autres facteurs tels qu'un climat scolaire défavorable, la violence et le harcèlement, des méthodes pédagogiques et des programmes qui ne sont pas toujours les plus appropriés, un soutien scolaire insuffisant ou encore un manque de formation et d'orientation professionnelle peuvent conduire les élèves à quitter prématurément l'école.
- Etant donné la diversité croissante de nos sociétés, il faut d'urgence que les acteurs (appartenant ou non au monde de l'enseignement) apportent des réponses inclusives et coordonnées destinées, d'une part, à promouvoir les valeurs communes que sont, par exemple, la tolérance, le respect mutuel, l'égalité des chances et la non-discrimination, et d'autre part, à favoriser l'intégration sociale, la compréhension interculturelle et le sentiment d'appartenance.
- Si l'on veut empêcher la marginalisation et l'exclusion sociale et contribuer ainsi à réduire le risque d'extrémisme et de radicalisation, il est essentiel de faire en sorte que tous les jeunes aient les mêmes chances d'accéder à une éducation de qualité et inclusive¹⁶ et qu'ils aient également l'occasion de développer pleinement leur potentiel, indépendamment de facteurs personnels liés à la famille ou au genre, de leur statut socio-économique et des expériences qu'ils ont vécues.
- On considère généralement que, pour réussir la transition de l'école au marché du travail ainsi que pour pouvoir bénéficier au mieux des dispositifs de formation tout au long de la vie, la qualification minimale de départ doit correspondre à l'achèvement du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou d'un cycle d'enseignement et de formation professionnels. On sait que ceux qui abandonnent prématurément l'enseignement ou la formation sont davantage exposés au chômage, à la pauvreté et à l'exclusion sociale ; investir pour aider les jeunes à réussir à l'école peut donc contribuer à briser le cycle de la précarité et de la transmission de la pauvreté et des inégalités d'une génération à l'autre.

¹⁴ Plus d'information concernant ce sujet sur le site de la Commission européenne : http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_fr

¹⁵ Cf. Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15 décembre 2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire ; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR>

¹⁶ Aux fins des présentes conclusions, les termes « éducation inclusive » visent le droit de tous à une éducation de qualité qui réponde aux besoins d'apprentissage essentiels et enrichisse l'existence des élèves.

Avec la mise en œuvre de sa nouvelle stratégie en faveur de la modernisation de l'enseignement scolaire et supérieur, présentée le 30 mai 2017, la Commission européenne poursuit ses efforts visant à offrir un enseignement inclusif et de grande qualité à l'ensemble des jeunes, afin qu'ils acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour participer pleinement à la société et qu'ils soient en capacité de s'adapter aux enjeux économiques actuels et à venir. La Commission a ainsi proposé une série d'initiatives ayant pour ambition de moderniser aussi bien l'enseignement scolaire qu'universitaire.

En octobre 2017, dans la Fiche thématique du semestre européen consacrée au décrochage scolaire, la Commission souligne que « la majorité des Etats membres ont mis en œuvre la recommandation du Conseil en adoptant des stratégies globales ciblées ¹⁷ ou d'autres politiques nationales ¹⁸ »¹⁹. Précisons que les informations détaillées sur les politiques publiques de réduction du décrochage scolaire mises en œuvre pays par pays (voire à un niveau infra) sont disponibles dans le dernier rapport annuel de suivi de l'éducation et de la formation, publié par la Commission Européenne²⁰.

¹⁷ Cas notamment de la Belgique et de la France

¹⁸ Cas notamment de l'Allemagne et du Luxembourg

¹⁹ Commission Européenne : Fiche thématique du semestre européen traitant des jeunes en décrochage scolaire, 02-10-2017 : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_early-school-leavers_fr.pdf (07.12.2020)

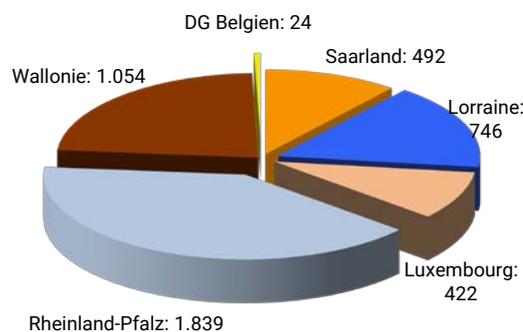
²⁰ Commission Européenne : Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2017, volume 2 : http://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-country-analysis-volume-2-2018_fr (07.12.2020)

1.6 L'emploi salarié (au lieu de travail)

En 2018, dernière année de référence pour laquelle des données sont disponibles pour toutes les composantes régionales, le nombre total de salariés (au lieu de travail) dans la Grande Région était de plus de 4,55 millions de personnes ; cela représente 2,2 % de tous les actifs de l'UE des 28. La Rhénanie-Palatinat, région partenaire la plus fortement peuplée de l'espace de coopération, représente également la part la plus importante en termes d'emploi avec 40,4 % de l'ensemble des salariés de la Grande Région, devançant la Wallonie (23,1 %), la Lorraine (16,4 %), la Sarre (10,8 %) et le Luxembourg (9,3 %).

Emploi salarié en Grande Région en 2018

**4,5 Mio. de
salariés en
Grande Région
en 2018**



Part des régions dans l'emploi salarié total de la Grande Région en 2018 (part en %, nombre en milliers de salariés)

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Wallonie, DG Belgen : ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz : Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine : INSEE (Estimations d'emploi ; Daten 2017 und 2018 sind vorläufig)

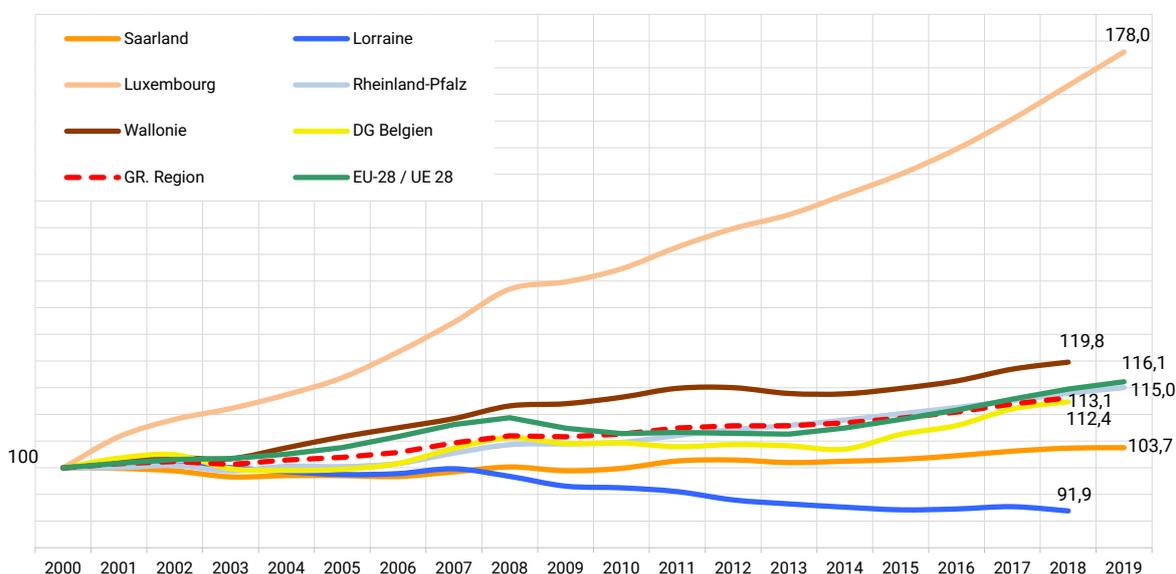
Luxembourg : Eurostat

Depuis l'an 2000, le nombre de salariés au sein de la Grande Région augmente

Pendant la période de 2000 à 2018, l'emploi des salariés dans la Grande Région a enregistré une croissance (+ 13,1 %) similaire à celle de la moyenne de l'UE des 28 (+ 14,7 %). Cette évolution n'a pas été homogène mais reflète très clairement les différents cycles conjoncturels : après de fortes croissances au début de la période considérée, suite à l'essor conjoncturel ayant marqué l'année 2000, le début du ralentissement économique amorcé en 2001 a cependant entraîné un fléchissement sensible de la croissance de l'emploi et même, en définitive, des pertes d'emplois en 2003. Depuis 2004, année qui a vu une phase de reprise de la conjoncture s'amorcer dans le monde entier, la situation de l'emploi dans la Grande Région s'est stabilisée, puis a enregistré de nouvelles hausses. La conjoncture favorable a eu des répercussions positives sur la situation de l'emploi, notamment en 2007 et 2008, et a généré une nette hausse du nombre de créations d'emplois. En 2009, la récession mondiale a également eu des répercussions sur la situation de l'emploi de la Grande Région. Avec une baisse de 0,4 % du nombre de ses salariés (- 14 650 personnes) entre 2008 et 2009, les pertes d'emploi ont toutefois été nettement plus faibles, comparativement aux attentes générales initiales.

La situation fut quelque peu différente à l'échelle européenne : sur la même période, dans l'UE des 28, le nombre de salariés a baissé de 1,9 %. En 2010 également, l'emploi dans l'UE connaissait une évolution négative. En revanche, dans l'espace de coopération, la tendance est repartie à la hausse et une croissance de 0,5 % a été enregistrée. Dans l'espace de coopération, un an après le paroxysme de la crise, les pertes ont été ainsi rattrapées d'un point de vue purement mathématique et le niveau de 2008 fut même à nouveau dépassé. Cette évolution positive s'est poursuivie également en 2011 (+ 1,1 %), avant de se ralentir toutefois de nouveau sensiblement en 2012 : cette année-là, le solde de l'emploi était certes toujours positif (+ 0,4 %) en termes de moyenne annuelle, mais la hausse par rapport à l'année précédente subissait d'ores et déjà un net ralentissement.

Evolution de l'emploi salarié en Grande Région entre 2000 et 2019



Evolution de l'emploi salarié (au lieu de travail) entre 2000 et 2018/2019 (2000=100)

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Wallonie, DG Belgen : ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz : Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine : INSEE (Estimations d'emploi ; données provisoires pour 2017 et 2018)

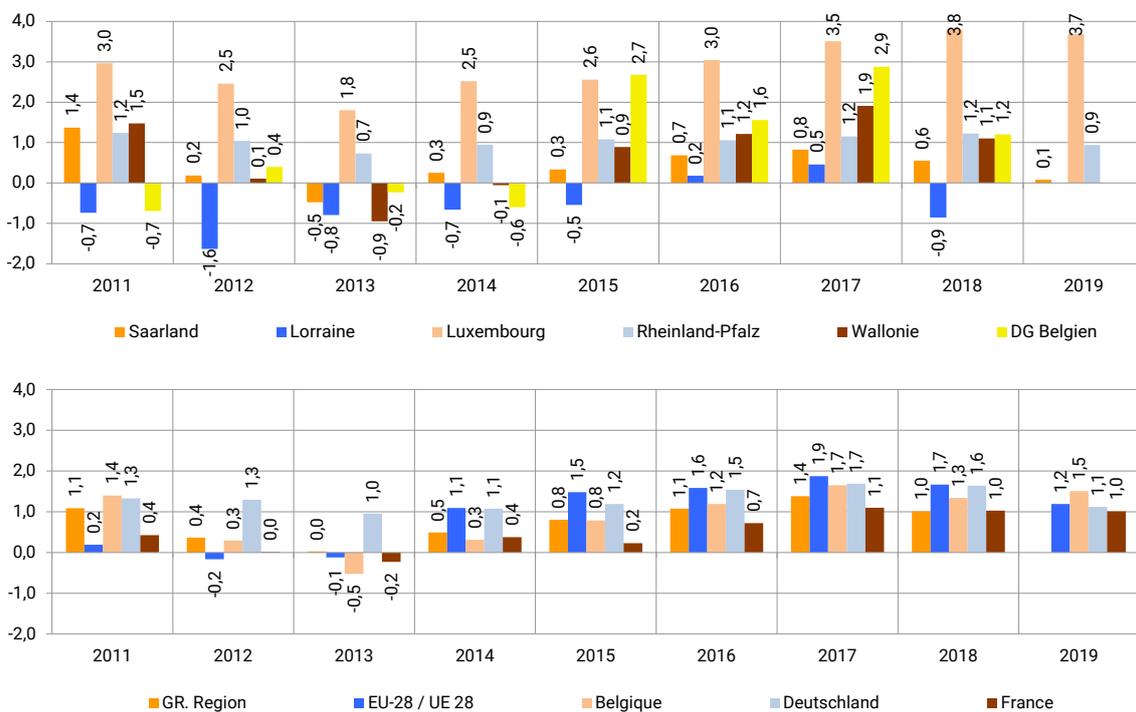
Luxembourg : Eurostat

La croissance au Luxembourg sensiblement ralentie après une longue phase marquée par une forte dynamique

Au sein de la Grande Région, le Luxembourg, qui bénéficie d'une économie en bonne santé, a notamment enregistré entre 2000 et 2019 un gain de 78,0 % du nombre de ses salariés, chiffre sans précédent dans la comparaison interrégionale et largement supérieur aux hausses moyennes à l'échelle européenne. C'est aussi le Grand-Duché qui a pu se maintenir le mieux, et de loin, pendant la récession : en effet, le Luxembourg est la seule région de l'espace de coopération à avoir tout de même enregistré des hausses significatives de l'emploi (+ 1 %) au cours de l'année de crise de 2009. La croissance de l'emploi a continué d'évoluer positivement

en 2010 et 2011 également. En 2012, l'emploi salarié a connu une évolution un peu moins dynamique (+ 2,5 %) qu'en 2011 (+ 3,0 %), du fait d'un nouvel affaiblissement de la conjoncture au Luxembourg. Bien que l'économie ait connu un nouvel essor dans le Grand-Duché en 2013, la progression de l'emploi salarié a été moins forte qu'au cours de l'année précédente (+ 1,8 %). L'évolution dynamique est donc sensiblement freinée au Luxembourg, surtout depuis la crise économique et financière de 2009. Depuis 2013, l'évolution du nombre de salariés au Luxembourg reste positive et a augmenté de 3,7 % en 2018 et 2019. Cette valeur se situe en-dessous de la croissance moyenne de 3,1 % observée entre 2000 et 2019

Variation par rapport à l'année précédente de l'emploi salarié en Grande Région 2011-2018/19



Evolution de l'emploi salarié (au lieu de travail) par composante entre 2011 et 2018/2019 (variation par rapport à l'année précédente en %)

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Wallonie, DG Belgen : ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz : Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine : INSEE (Estimations d'emploi ; Daten 2017 und 2018 sind vorläufig)

EU/UE, Belgique, Deutschland, France, Luxembourg : Eurostat

Croissance à deux chiffres de l'emploi en Wallonie également

Comme le Luxembourg, la Wallonie affiche elle aussi un taux de croissance de l'emploi supérieur à la moyenne dans la comparaison interrégionale et européenne : en 2018, la région belge employait 19,8 % de salariés de plus qu'en 2000. La Wallonie a donc non seulement mieux tiré son épingle du jeu que la plupart des autres régions de l'espace de coopération, mais elle a aussi connu une évolution légèrement supérieure à celle de l'ensemble de la Belgique

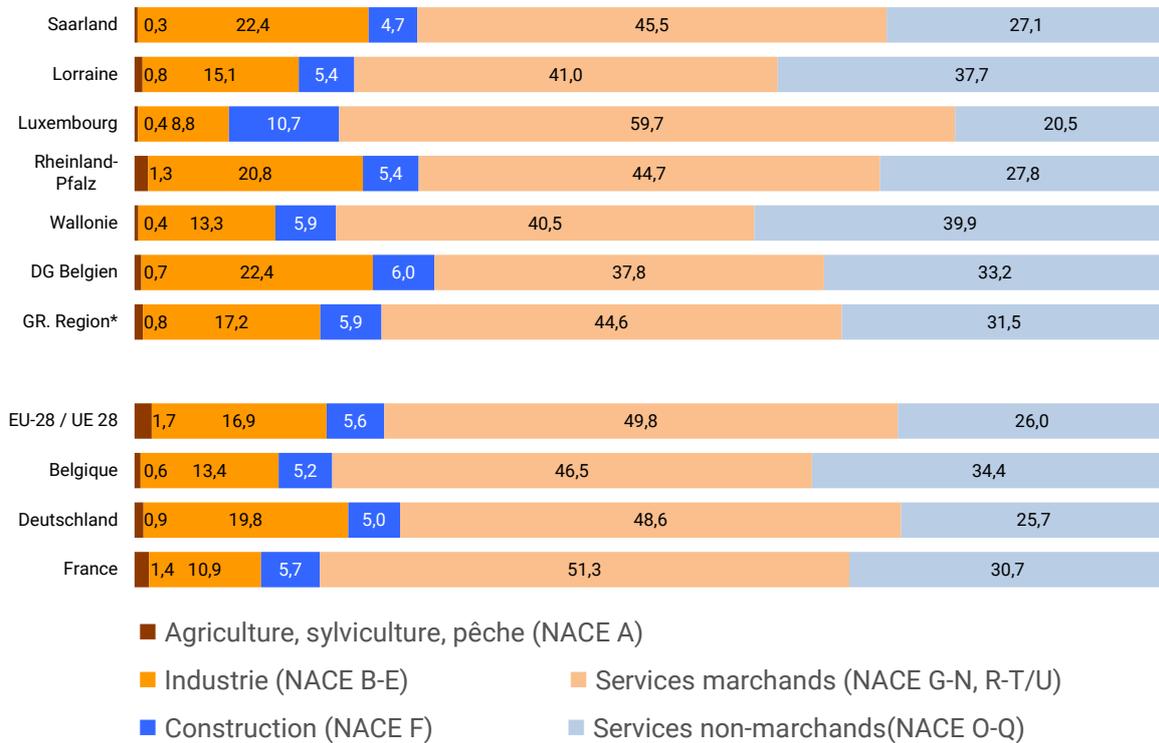
(+ 19,6 %). En revanche, la Communauté Germanophone de Belgique, qui n'a enregistré qu'une hausse de 12,4 % entre 2000 et 2018, se situe ainsi en dessous de la moyenne grande-régionale. Dans la CG de Belgique, le ralentissement économique de 2003 et la crise économique de 2009 ont engendré des pertes d'emploi plus importantes qu'en Wallonie, qui s'est nettement mieux maintenue dans ce domaine.

La Rhénanie-Palatinat a elle aussi traversé la récession de 2009 sans pertes d'emploi : avec une légère hausse de 0,2 % des emplois salariés, le niveau de l'emploi est dans une large mesure resté stable dans le Land allemand. Puis en 2010 et 2011, l'évolution est repartie à la hausse, l'emploi salarié augmentant chaque année d'environ 1 % depuis 2012. De façon globale, le nombre des salariés a augmenté de 15,0 % entre 2000 et 2019. La Rhénanie-Palatinat se positionne ainsi au-dessus de la moyenne de la Grande Région jusqu'à 2018. L'évolution du marché de l'emploi a été beaucoup plus modérée en Sarre. Si le nombre de créations d'emplois a été important à la veille du changement de millénaire, la décennie suivante, durant laquelle les hausses ont alterné avec des baisses, s'est avérée plutôt mitigée. La région allemande a au niveau global clôturé la période 2000-2019 par une hausse de l'emploi (+ 3,7 %). La reprise économique survenue en 2010 et 2011 a aussi eu des effets positifs sur l'emploi et d'un point de vue purement mathématique, les pertes dues à la crise de 2009 ont déjà pu être compensées. Après les nouvelles pertes d'emploi de 2013 (- 0,5 %), la région enregistre des légères hausses depuis 2014.

Pertes d'emplois également en Lorraine

Contrairement à la tendance observée dans la Grande Région comme en Europe, la Lorraine a pour sa part dû faire face à des pertes significatives d'emplois entre 2000 et 2018 (- 8,1 %). Ce recul n'est pas seulement dû à la crise et a démarré plus tôt : comme dans toutes les autres composantes de la Grande Région, la croissance de l'emploi a connu à partir de 2000 un net fléchissement dans le contexte du ralentissement économique général, puis un recul en 2003. Par la suite, la Lorraine a eu de bien plus grandes difficultés à reprendre pied, tant d'un point de vue économique que du point de vue de la politique de l'emploi. Ces difficultés (qui ont certes aussi des raisons structurelles) ont encore été amplifiées par la récession mondiale. Durant l'année de crise de 2009, la Lorraine – et la Communauté Germanophone de Belgique – ont enregistré les baisses d'emplois salariés les plus élevées de toutes les composantes régionales de l'espace de coopération (respectivement - 1,9 %). En outre, et à la différence des autres régions, l'évolution du nombre de salariés est restée négative au cours des années suivantes. En 2012, une nouvelle baisse de 1,6 % a même été enregistrée, si bien qu'il n'a pas été possible de revenir au niveau d'avant la crise, ni au niveau de l'emploi de l'an 2000. Finalement, une légère hausse de 0,5 % s'est manifestée entre 2016 et 2017, mais ne s'est pas poursuivie en 2018.

Structure de l'emploi salarié en Grande Région par secteur économique en 2018



Structure de l'emploi salarié (au lieu de travail) par secteur économique en 2018 (Répartition en %)

Calculs : IBA-OIE

Sources :

Wallonie, DG Belgien : ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz : Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine : INSEE (Estimations d'emploi ; données provisoires pour 2017 et 2018)

EU/UE, Belgique, Deutschland, France, Luxembourg : Eurostat

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

Une analyse de la répartition par secteurs économiques des emplois de la Grande Région montre que la prépondérance du secteur tertiaire s'est encore accrue. En 2018, trois quarts des salariés occupaient un emploi dans les services, tandis que le secteur secondaire ne représentait plus qu'un quart des emplois (23,1 %). Quant au secteur primaire, il n'employait qu'environ 0,8 % de l'ensemble des travailleurs. La Grande Région se situe ainsi largement dans la moyenne européenne (tertiaire : 75,8 % ; secondaire : 22,5 % ; primaire : 1,7 %). A l'intérieur du secteur tertiaire, les services marchands occupent une place plus importante à l'échelon européen que dans la Grande Région (UE des 28 : 49,8 % ; Grande Région : 44,6 %). Au sein de l'espace de coopération, les services occupaient une place disproportionnée en Wallonie et au Luxembourg avec environ 80 % des emplois, et ce, avec cependant une orientation structurelle différente : alors qu'au Grand-Duché de Luxembourg, les services marchands arrivaient en tête avec une part de 59,7 %, soit un taux nettement supérieur à la moyenne interrégionale

et européenne, c'est en Wallonie que les services non marchands emploient proportionnellement le plus de personnes comparativement aux autres composantes de la Grande Région (39,9 %).

Le secteur tertiaire occupe également une place importante en Lorraine où plus de trois salariés sur quatre étaient employés dans les services (78,7 %). Comme en Wallonie, les services non marchands (prestataires de services publics, éducation et santé) occupent en Lorraine une place supérieure à la moyenne. En revanche, le secteur des services en Rhénanie-Palatinat, en Sarre ainsi que dans la CG de Belgique représente une part moins élevée de l'emploi ; cette part se situe tout de même au-dessus de 72 % dans les Länder allemands et légèrement au-dessus de 70 % dans la CG de Belgique. Dans chacune de ces trois régions, le secteur secondaire – c'est-à-dire les industries productives – occupait en revanche une place plus importante que dans les autres composantes régionales et par rapport au reste de l'Union européenne. L'industrie joue un rôle important en Sarre et en Rhénanie-Palatinat (avec respectivement 22,4 % et 20,8 %), la part du secteur de la construction étant toutefois inférieure à la moyenne. Ce secteur est particulièrement important au Luxembourg (10,7 %), tandis que la part de l'industrie (NACE B-E) dans l'emploi se situe en dessous de la moyenne grand-régionale (8,8 %).

Hausses dans le secteur des services et suppressions d'emplois dans l'industrie entre 2008 et 2018

L'analyse différenciée par secteur économique montre clairement que la croissance de l'emploi depuis 2008 dans la Grande Région est essentiellement portée par les services (+ 10,3 %). Le nombre d'emplois a légèrement augmenté dans le secteur du bâtiment (+ 2,2 %), alors que des emplois ont dû être supprimés dans l'industrie (- 6,4 %). La crise économique, qui avait impactée considérablement l'industrie manufacturière axée sur l'exportation, a accentué cette tendance générale. Plus récemment, entre 2016 et 2018, l'industrie manufacturière, et également le bâtiment, ont connu à nouveau une hausse (respectivement 0,5 % et 0,6 %).

Le nombre des salariés dans le secteur tertiaire a progressé de 2,8 % depuis 2016. Entre 2008 et 2018, ce secteur est parvenu à enregistrer une croissance de 10,3 %. Les années 2009 et 2012-2014 ont été caractérisées par une évolution positive en dessous de la moyenne (entre 0,3 et 0,8 %). Au cours des dix dernières années, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et surtout le Luxembourg ont bénéficié dans le secteur tertiaire d'une croissance supérieure à la moyenne par rapport aux autres composantes régionales de l'espace de coopération, et ce, tant dans les services en général (respectivement + 11,2 %, + 11,5 % et + 34,7 %) qu'au niveau des services marchands (+ 9,6 %, + 10,2 % et + 31,4 %). Au Luxembourg, la progression très importante est due pour l'essentiel à l'évolution dynamique du secteur des services financiers et des prestations aux entreprises. Inversement, en Lorraine, l'emploi a essuyé un léger recul dans le secteur tertiaire (- 1,7 %).

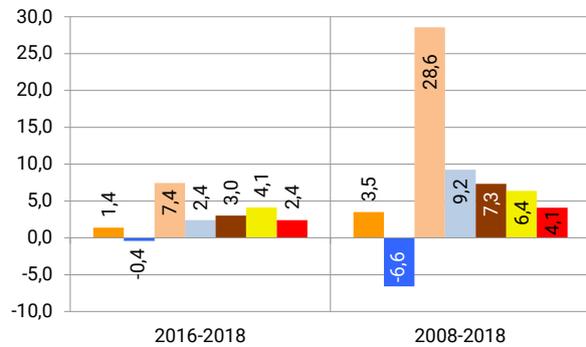
Dans le secteur de la construction, entre 2008 et 2018, l'emploi a baissé essentiellement en Lorraine (- 21,7 %). La hausse au niveau grand-régional de l'emploi dans ce secteur a été portée par le Grand-Duché (+ 18 %) et la Rhénanie-Palatinat (+ 10,8 %) qui affichent des hausses entre 15 et 25 fois supérieures à la moyenne. A contrario, la Communauté Germanophone de Belgique accuse un recul net depuis 2016 (- 9,2 %) dans la construction. Depuis 2008 la Wallonie enregistre également un recul (- 5,6 %), mais l'emploi se stabilise depuis 2016.

Excepté en Rhénanie-Palatinat (+ 1,3 %), l'industrie manufacturière est caractérisée par de fortes suppressions d'emploi dans chacune des composantes, la Lorraine étant la plus fortement touchée avec une baisse de 24,2 % depuis 2008. En revanche, en observant la période 2016-2018, chaque composante, à l'exception de la Sarre et la Lorraine, enregistre une évolution positive, notamment la CG de Belgique avec un accroissement de + 5 %.

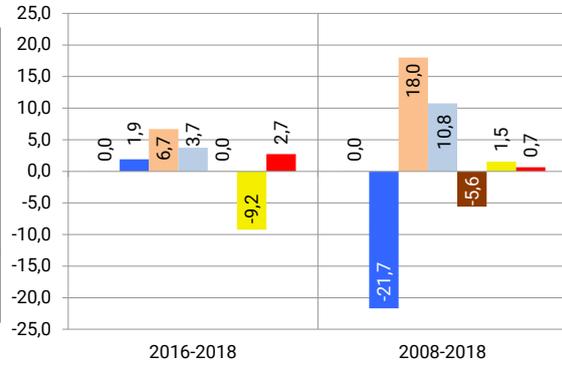
Malgré l'importance croissante du secteur des services, la contribution de l'industrie dans l'emploi et dans la valeur ajoutée générée reste indispensable pour l'ensemble de l'économie. L'industrie recèle un potentiel d'innovation élevé, dont l'exploitation est synonyme de progrès technologique. Ainsi, ce sont les secteurs à forte technologie de l'industrie manufacturière qui offrent des emplois qualifiés et qui devraient permettre de réaliser aussi à l'avenir d'importantes hausses de productivité. Par ailleurs, l'évolution de l'économie des services ne peut pas être dissociée de l'industrie et ne doit bien au contraire être observée qu'en rapport étroit avec cette dernière. De nombreux emplois du secteur des services dépendent directement de la production. C'est le cas dans bien des domaines, notamment dans la recherche et le développement, le financement, le conseil et la planification, mais aussi l'approvisionnement, les services informatiques et la logistique, ainsi que la mise en service et la maintenance. Tous ces services de grande qualité et à forte intensité de connaissances ne seraient pas possibles sans une industrie performante.

Evolution de l'emploi salarié par secteur économique 2008-2018 et 2016-2018

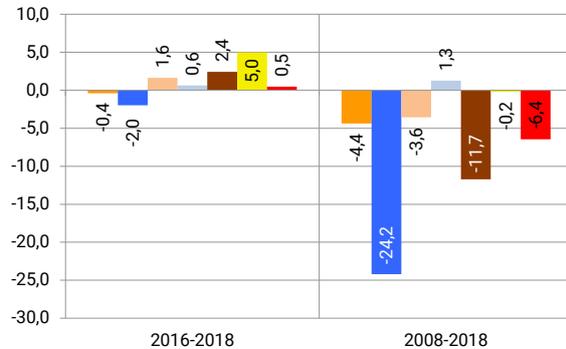
Ensemble des salariés



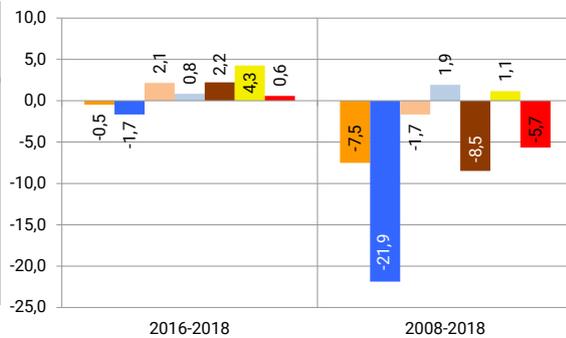
Construction (NACE F)



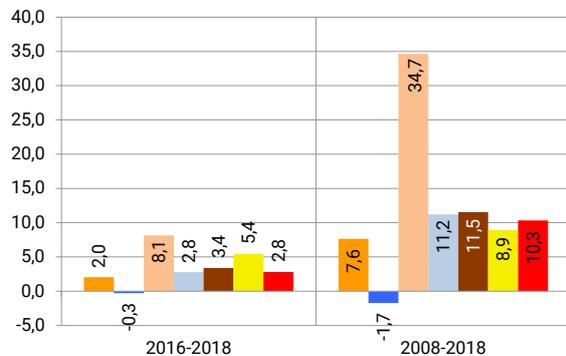
Industrie manufacturière (NACE C)



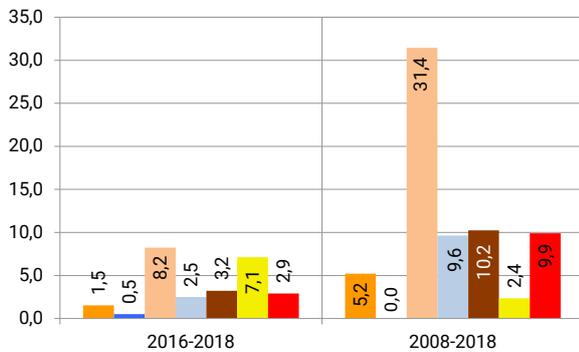
Industrie productive (sans construction) (NACE B-E)



Ensemble des services (NACE G-T/U)



Services marchands (NACE G-N et R-T/U)



Emploi salarié (au lieu de travail) par secteur économique entre 2016 et 2018 / 2008 et 2018 (variation en %)

Calculs : IBA-OIE

Sources :

Wallonie, DG Belgen : ICN, Comptes régionaux

Saarland, Rheinland-Pfalz : Erwerbstätigenrechnung der Länder

Lorraine : INSEE (Estimations d'emploi; Daten 2017 und 2018 sind vorläufig)

EU/UE, Belgen, Deutschland, France, Luxembourg : Eurostat

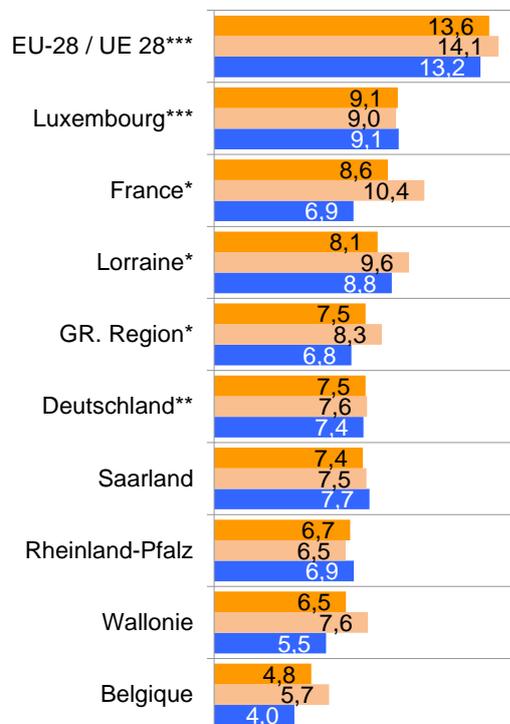
1.7 Formes de travail et d'emploi atypiques

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée

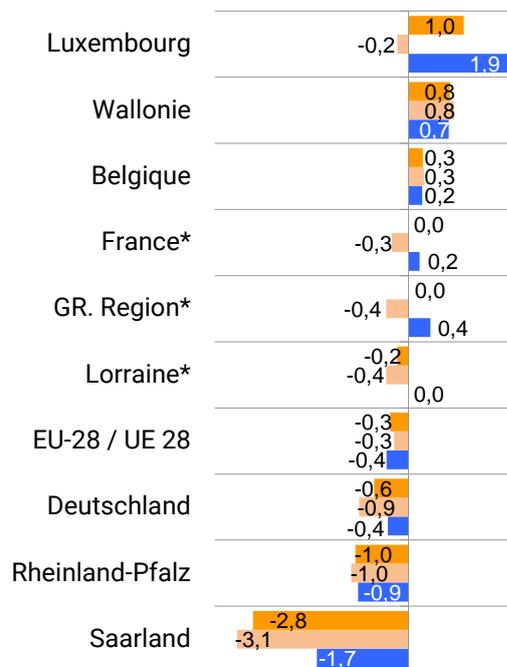
Dans la Grande Région, 7,5 % des salariés ont signé un contrat à durée déterminée. C'est au Luxembourg que la part des salariés en contrat à durée déterminée est la plus élevée en 2019 (9,1 % de l'ensemble des salariés), suivie de la Sarre (7,4 %). La Wallonie enregistre la proportion la plus faible (6,5 %). Entre 2014 et 2019, le Luxembourg affiche la plus forte progression du nombre de contrats à durée déterminée (+ 1 pp), suivi de la Wallonie avec + 0,8 point de pourcentage. Dans les composantes allemandes, la tendance est à la régression (- 2,8 % en Sarre et - 1 % en Rhénanie-Palatinat). Au cours des 5 dernières la Lorraine enregistre un léger recul de 0,2 %.

Contrats à durée déterminée en Grande Région 2019

Contrats à durée déterminée 2019 (%)



Variation 2014-2019 (points de pourcentage)



■ Insgesamt/Total

■ Männer/Hommes

■ Frauen/Femmes

* GR. Region, Lorraine, France : 2017; variation 2012-2017

** Deutschland : 2018; variation 2012-2018

*** Luxembourg et EU-28 : Emploi temporaire selon Eurostat de 2017

**** GR. Region : avec les données de la Lorraine

Contrats à durée déterminée en % de l'ensemble des salariés (au lieu de résidence)

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Belgique, Wallonie : SPF Economie DGSIE – Enquête sur les forces de travail

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz : Mikrozensus : bezogen auf abhängige Erwerbstätige (ohne Auszubildende, ohne Soldaten und Zivildienstleistende)

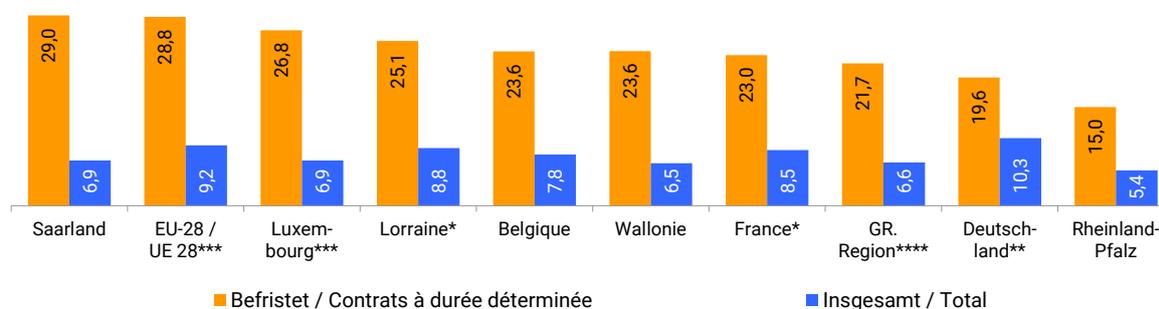
France, Lorraine : INSEE, Recensement de la population 2017, exploitation complémentaire

EU / UE, Luxembourg : Eurostat – LFS

Le contrat à durée déterminée, une forme d'emploi pour les jeunes ?

Dans la Grande Région, les jeunes (15-24 ans) sont davantage concernés par les contrats à durée déterminée que la moyenne. En 2019, la part des jeunes dans l'ensemble des CDD a légèrement augmenté par rapport à 2017 (21,7 % contre 24,4 %) et leur part sur le marché de l'emploi a également légèrement augmenté (6,4 % de l'ensemble des salariés). On observe que c'est en Sarre d'abord mais aussi au Luxembourg et en Lorraine que la part des jeunes en contrat à durée déterminée (CDD) est la plus élevée. Ils représentent presque un tiers des emplois à durée déterminée en Sarre. En Wallonie, où une part moins grande de salariés sont en CDD, les jeunes sont proportionnellement nombreux (23,6 %). C'est uniquement en Rhénanie-Palatinat que les jeunes (hors apprentis) représentent une part moins élevée (15 %).

Contrats à durée déterminée des jeunes en Grande Région 2019



* GR. Region, Lorraine, France : 2017

** Deutschland : 2018

*** Luxembourg et EU-28 : Emploi temporaire selon Eurostat de 2017

**** GR. Region : avec les données de la Lorraine

Pourcentage des jeunes (15-24 ans) sur l'ensemble des contrats à durée déterminée et sur l'ensemble des salariés (au lieu de résidence) 2019 (en %)

Calculs : IBA-OIE

Sources :

Belgique, Wallonie : SPF Economie DGSIE – Enquête sur les forces de travail

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz : Mikrozensus : salariés (hormis apprentis, soldats et personnes en service civil)

France, Lorraine : INSEE, Recensement de la population 2017, exploitation complémentaire

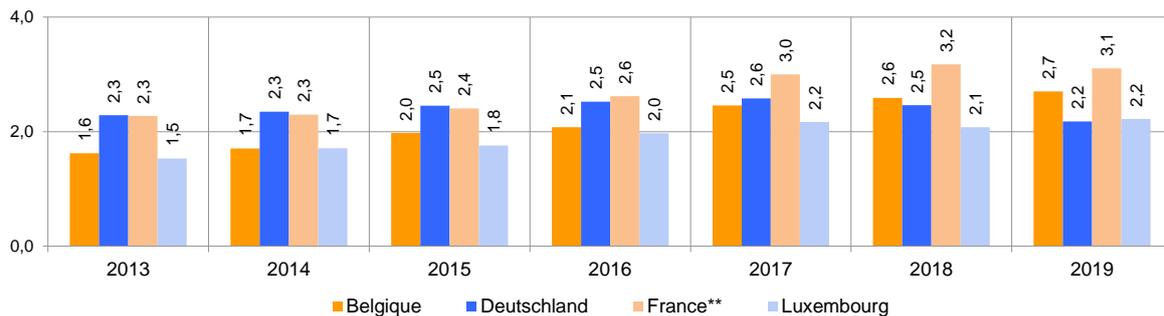
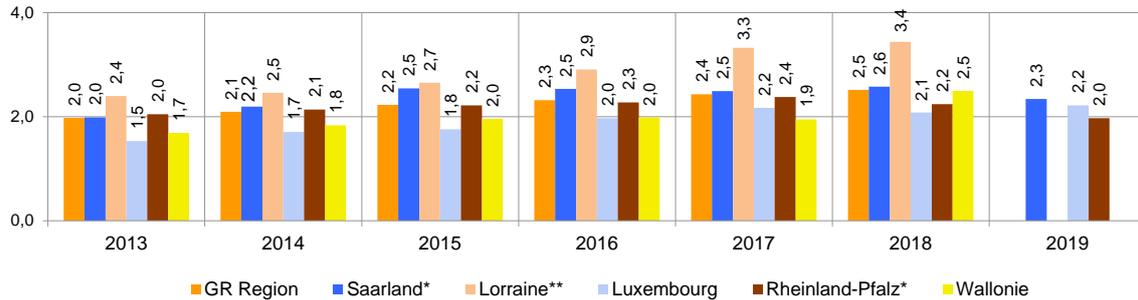
EU / UE, Luxembourg : Eurostat – LFS

Le recours aux contrats de travail intérimaire

En comparaison aux contrats à durée déterminée, le poids du travail intérimaire est faible dans l'économie. Il est néanmoins un moyen pour les entreprises de pallier rapidement à des besoins en main-d'œuvre et de gagner en flexibilité. Dans toutes les composantes, on constate une grande sensibilité du travail intérimaire à la conjoncture économique.

Travail intérimaire en Grande Région entre 2011 et 2019

Pourcentage de l'emploi salarié total (au lieu de travail) en %



* Saarland, Rheinland-Pfalz : rupture de série 2012-2013

** Lorraine, France : rupture de série 2015-2016

Pourcentage de l'emploi salarié total (au lieu de travail)

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Belgique, Wallonie : Direction générale Statistique - Statistics Belgium

Saarland, Rheinland-Pfalz : Statistik der Bundesagentur für Arbeit

France, Lorraine : DIRECCTE ; depuis 2018 : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

Luxembourg : IGSS

En 2019 le Luxembourg comptait 9 710 intérimaires, ce qui représente une augmentation de 10,7 % en un an²¹. Toutefois, le taux de travailleurs en intérim par rapport à l'ensemble de l'emploi est relativement faible (2,2 %). La part des intérimaires a particulièrement reculé en Sarre par rapport à l'année précédente, de - 9,1 %. En 2019 il y avait 11 530 intérimaires, et ils représentaient une part de 2,3 %. En Rhénanie-Palatinat, le recul du nombre d'intérimaires est encore plus élevé entre 2018 et 2019 (- 11,4 %). La part du nombre d'intérimaires dans le nombre d'emploi total y est de 2 % ce qui représente 36 600 personnes. Depuis 2013, la Lorraine est la région dont le taux de travailleurs intérimaires sur l'ensemble des travailleurs est le plus élevé, en 2018 il était de 3,4 % soit 25 640 personnes. Par rapport à l'année précédente, cela représente un recul de 2,6 %. En Wallonie, la part des intérimaires était de 2,5 % en 2018, c'est-à-dire à peine en dessous de la valeur nationale de 2,6 %. Le travail intérimaire est généralement l'une des premières victimes de la conjoncture économique²².

²¹ Données de mars 2018 et mars 2019, IGSS.

²² Cf. Clément, Franz : La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise. Les Cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°1/2012, p. 1

Son effet dit « barométrique », indicateur de la tendance générale de l'économie, en fait aussi un bon élément de prédiction des crises économiques. Un accroissement du travail intérimaire marque le plus souvent le signe d'une reprise conjoncturelle et un ralentissement du travail intérimaire constitue le signe d'un certain repli. La tendance à la hausse de 2016 semble se confirmer en 2019.

LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Les contrats temporaires et le travail intérimaire sont souvent utilisés par les entreprises comme instruments de la flexibilité externe. Le contrat à durée déterminée est une convention affectée d'un terme qui ne peut être conclue que dans des hypothèses précises. Le contrat de travail intérimaire est un contrat de travail de type particulier qui lie un salarié à une entreprise de travail temporaire et qui met à la disposition d'une entreprise utilisatrice ce salarié pour une durée limitée.

On constate de grandes différences entre les pays de la Grande Région en ce qui concerne le recours aux contrats à durée limitée. En Belgique, la proportion des contrats à durée limitée est beaucoup moins élevée qu'en France, en Allemagne ou au Luxembourg. En comparaison avec les contrats à durée déterminée, le poids du travail intérimaire est faible dans l'économie. Dans tous les pays, les contrats à durée déterminée concernent avant tout les jeunes ainsi que les secteurs caractérisés par une charge de travail irrégulière.

Dans la Grande Région, les quatre Etats ont une législation propre, réglementant les contrats de travail à durée déterminée. Mais tous les pays encadrent de façon stricte ces contrats, afin qu'ils correspondent à une situation particulière, et que le recours à ces formes de travail reste limité. En France le CDD d'usage, qui offre une grande flexibilité, a permis un fort développement de ce type d'emploi, malgré la loi sur la sécurisation de l'emploi, entrée en application le 1er juillet 2013, qui vise à limiter le recours aux CDD de courte durée. Au Luxembourg, les réglementations juridiques connaissent un certain nombre d'exceptions et varient selon le secteur économique. La législation belge ne prévoit pas de limitation de durée pour les contrats à durée déterminée. Toutefois ils ne peuvent être renouvelés que dans certaines situations et avec des conditions de durée. Le recours au travail intérimaire est très encadré dans la législation belge, pour en limiter la fréquence. L'Allemagne connaît une législation assez souple en matière de CDD. Les lois Hartz en 2003 avaient introduit une grande flexibilité dans le contrat de travail intérimaire, venant menacer peu à peu les emplois permanents. La loi de modernisation de 2016 introduit une durée maximum de 18 mois, au-delà de laquelle un intérimaire devra être embauché par l'entreprise utilisatrice avec un contrat permanent. La loi impose également de rémunérer les travailleurs intérimaires aux mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice après un délai de neuf mois de présence.²³

Le recours au temps partiel dans les différentes composantes de la Grande Région

En 2019, plus d'un quart des employés dans la Grande région travaillent à temps partiel, une valeur plus élevée que celle de l'Union Européenne. C'est dans les composantes allemandes que ces contrats sont les plus fréquents (respectivement 28,4 % et 30,2 % des emplois en Sarre et Rhénanie-Palatinat). La Wallonie et la Lorraine enregistrent des proportions bien

²³ Impulse (2017): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Diese Änderungen bei der Leiharbeit sollten Arbeitgeber kennen. <https://www.impulse.de/recht-steuern/rechtsratgeber/arbeitnehmerueberlassungsgesetz/3554076.html?conversion=ads> (20.11.2020)

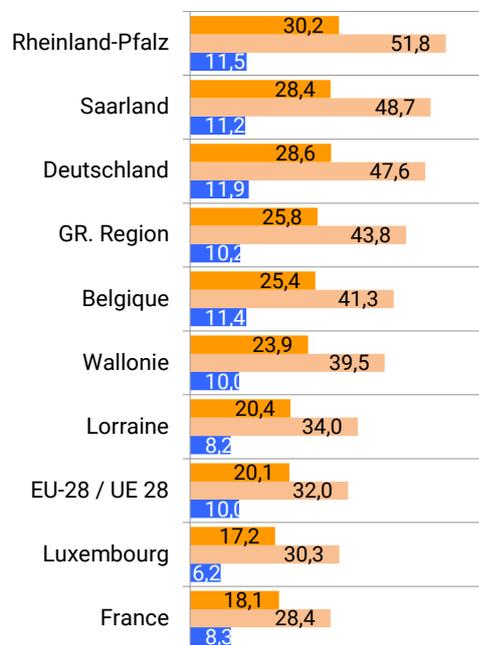
moins élevées (respectivement 23,9 % et 20,4 %). Avec une part de 17,2 %, le Luxembourg détient la part la plus faible de travailleurs à temps partiel.

Le temps partiel : encore souvent réservé aux femmes

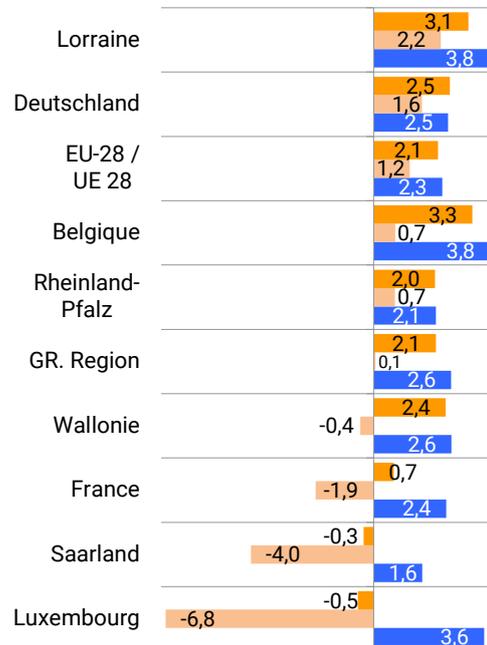
En Grande Région, la plupart des employés qui travaillent à temps partiel sont des femmes. En 2019, le taux est de 79,0 %, soit une diminution infime par rapport à 2007. La tendance à la baisse se retrouve dans toutes les composantes. C'est au Luxembourg que la part des femmes est la plus élevée avec 80,5 %. La Wallonie enregistre la valeur la plus basse avec 78,1 %.

Emploi à temps partiel en Grande Région en 2019

Part des contrats à temps partiel 2019 (%)

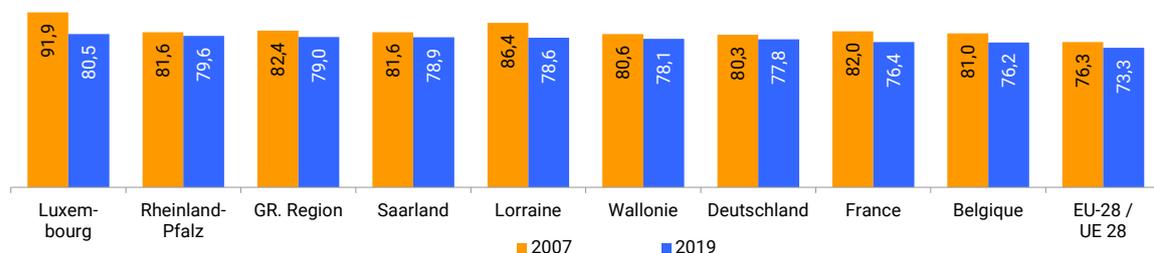


Variation 2007-2019 (pp)



■ Insgesamt/Total ■ Männer/Hommes ■ Frauen/Femme

Part des femmes dans le nombre total d'emplois à temps partiel en 2007 et 2019 (%)



Part du travail à temps partiel dans l'emploi total en % (au lieu de résidence)

Calculs : IBA·OIE

Sources : Eurostat - LFS

EMPLOI A TEMPS PARTIEL

Dans les quatre pays de la Grande Région, la législation définit le travail à temps partiel comme un travail effectué de manière régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée fixée par l'entreprise.

Plus d'un quart des employés dans la Grande Région travaillent à temps partiel en 2019. Dans les régions allemandes le pourcentage est relativement élevé, supérieur aux taux lorrain et luxembourgeois. En France et en Belgique, une durée minimale de travail est imposée. En Allemagne, une nouvelle loi a modifié la *Teilzeit- und Befristungsgesetz* pour encadrer davantage le travail à temps partiel²⁴. La loi luxembourgeoise ne prévoit pas de durée minimale.

Pour les entreprises, le temps partiel est un outil de flexibilité permettant éventuellement une réduction des coûts. Cette forme d'emploi offre au salarié une meilleure conciliation travail / vie privée. L'emploi à temps partiel peut donc être souhaitable, pour autant que le salarié prenne cette décision de plein gré et qu'il ne corresponde pas à une situation de sous-emploi. Néanmoins, de nombreuses personnes sont conduites à occuper un emploi à temps partiel, car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. On constate que le temps partiel concerne encore souvent les femmes devant faire face aux responsabilités familiales.

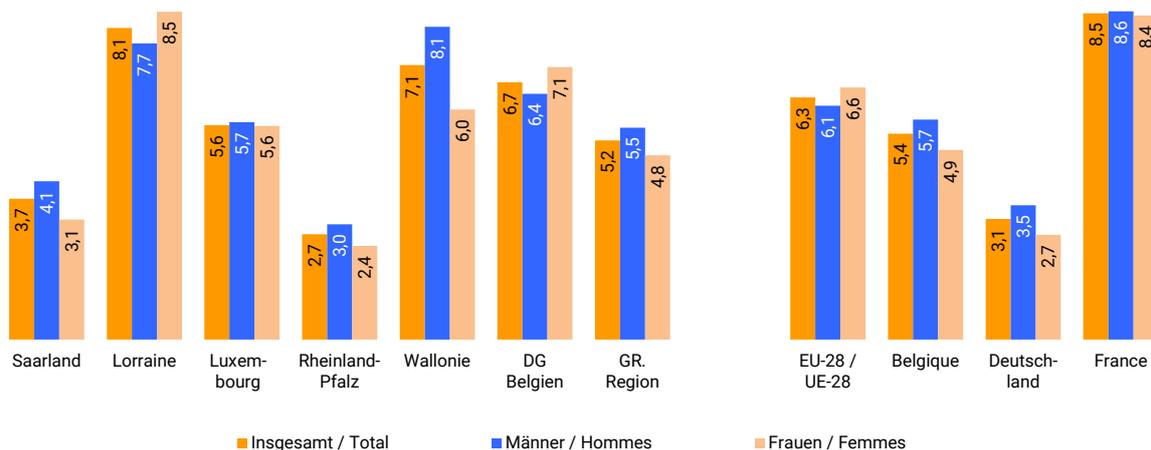
²⁴ Cf. Haufe (2019): Teilzeitarbeit: Neue gesetzliche Regelungen zu Teilzeit, Brückenteilzeit und Arbeit auf Abruf https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/teilzeitarbeit-neue-gesetzliche-regelungen-zu-teilzeit-brueckenteilzeit-und-arbeit-auf-abruf_idesk_PI13994_HI12472541.html (20.11.2020)

2 Chômage

2.1 Taux de chômage selon Eurostat

Le taux de chômage recensé dans le cadre de l'enquête de l'UE sur les forces de travail et harmonisé selon le concept du BIT s'établit en 2019 à 5,2 % dans la Grande Région, soit 1,1 point en dessous du niveau européen (6,3 %). La valeur affichée par la Grande Région cache néanmoins de grandes disparités entre ses différentes composantes : la Sarre (3,7 %), et surtout la Rhénanie-Palatinat (2,7 %) enregistrent en 2019 un taux de chômage nettement inférieur à celui de la moyenne de la Grande Région, tandis que la situation sur le marché du travail apparaît moins favorable en Wallonie et en Lorraine (respectivement 7,1 % et 8,1 %). La CG de Belgique obtient certes de meilleurs résultats (6,7 %) que la Wallonie au niveau du taux de chômage, mais celui-ci se situe tout de même bien au-dessus de la moyenne de la Grande Région.

Taux de chômage global et par sexe en 2019



Part des chômeurs de 15 ans et plus parmi les actifs de cette tranche d'âge en %

Calculs : IBA·OIE

Sources : Eurostat – LFS, DG Belgique : ADG

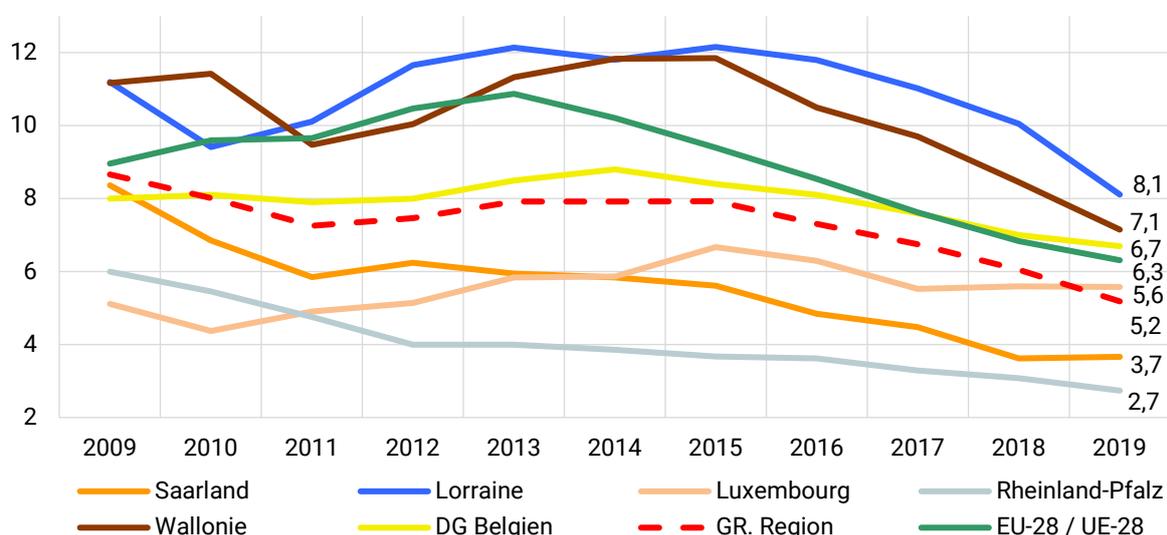
Le taux de chômage des femmes dans la Grande Région est inférieur à celui des hommes

En 2019, le taux de chômage des femmes dans la Grande Région s'établit à 4,8 %, soit sensiblement en dessous de celui des hommes (5,5 %). Au niveau européen, en revanche, l'écart est plus faible (0,5 pp), en faveur des hommes cependant. Au sein de la Grande Région, de même que pour le chômage global, on observe d'importantes différences entre les taux de chômage selon le sexe. Les disparités entre hommes et femmes varient d'une composante à l'autre. Au Luxembourg, la différence entre les taux de chômage masculin et féminin n'est guère perceptible pour l'année 2019 (0,1 pp). C'est uniquement dans la CG de Belgique et la Lorraine que le taux de chômage des femmes s'établit nettement au-dessus de celui des hommes (respectivement + 0,9 et + 0,8 pp), tandis qu'en Sarre (- 1 pp), en Rhénanie-Palatinat (- 0,6 pp) et en Wallonie (- 2,1 pp), c'est l'inverse qu'on observe.

Baisse du chômage au niveau grand-régional depuis 2009

L'évolution du taux de chômage entre 2009 et 2019 montre une baisse de 3,5 points dans la Grande Région. C'est uniquement au Luxembourg (+ 0,5 pp) que ce taux a augmenté sur la période. Depuis le sommet de la crise économique et financière en 2009, on observe au sein de la Grande Région un recul du taux de chômage. Par contre, dans l'UE le taux de chômage a encore augmenté jusqu'à l'année 2013 (+ 1,9 pp entre 2009 et 2013) mais est en baisse depuis et atteint 6,3 % en 2019. Le marché du travail dans la Grande Région connaît une embellie (- 1,4 point) entre 2009 et 2011, avant d'être touché par une reprise du chômage jusqu'en 2015 (2011-2015 : + 0,6 point), si bien que le taux de chômage en 2015 se situe de nouveau au-dessus du niveau d'avant la crise (+ 0,4 point). Entre 2013 et 2015, le taux de chômage grand-régional stagne, pour atteindre 7,9 %, et il se trouve en régression depuis pour atteindre 5,2 % en 2019.

Evolution du taux de chômage pour la période 2009 - 2019



Part des chômeurs de 15 ans et plus parmi les actifs de cette tranche d'âge en %

Calculs : IBA·OIE

Source : Eurostat – LFS, DG Belgien : ADG

Evolutions contrastées des taux de chômage au sein de la Grande Région

Au sein de l'espace de coopération, l'évolution des taux de chômage depuis 2009 est globalement positive : les plus grands reculs sont enregistrés par la Sarre (- 4,7 pp) et la Wallonie (- 4,0 pp). A l'échelle grand-régionale le recul n'est que de 3,5 points. En Rhénanie-Palatinat, le taux de chômage recule de 3,3 points de pourcentage et en Lorraine de 3,1 points. La CG de Belgique enregistre elle un recul de 1,3 point, contrairement au Luxembourg dont le taux de chômage depuis 2009 a augmenté de 0,5 point de pourcentage.

Après la crise financière, et à l'exception d'une baisse en 2010 (9,4 %), le taux de chômage en Lorraine a atteint 12,2 % en 2015. Depuis il a reculé pour atteindre 8,1 % en 2019 et retrouve ainsi son niveau de 2008.

De façon similaire, l'évolution du taux de chômage au Luxembourg connaît une hausse liée à la crise, atteignant 5,1 % en 2009, et recule légèrement de 0,7 point en 2010 dans un contexte de reprise conjoncturelle. Toutefois, comme pour la Lorraine, cette amélioration est de courte durée. Entre 2011 et 2015, le taux de chômage du Luxembourg connaît une hausse de 1,8 point, si bien qu'au Grand-Duché, le taux de chômage en 2019 est encore supérieur à celui enregistré en 2009, année de la crise (+ 0,5 point).

Dans la CG de Belgique, le taux de chômage de 2019 (6,7 %) se situe encore au-dessus du taux enregistré au plus fort de la crise en 2009 (+ 1,3 point). Ceci s'explique notamment par l'augmentation qui survient entre 2011 et 2014 (+ 0,9 point), après un recul de seulement 0,2 point sur la période 2010-2011.

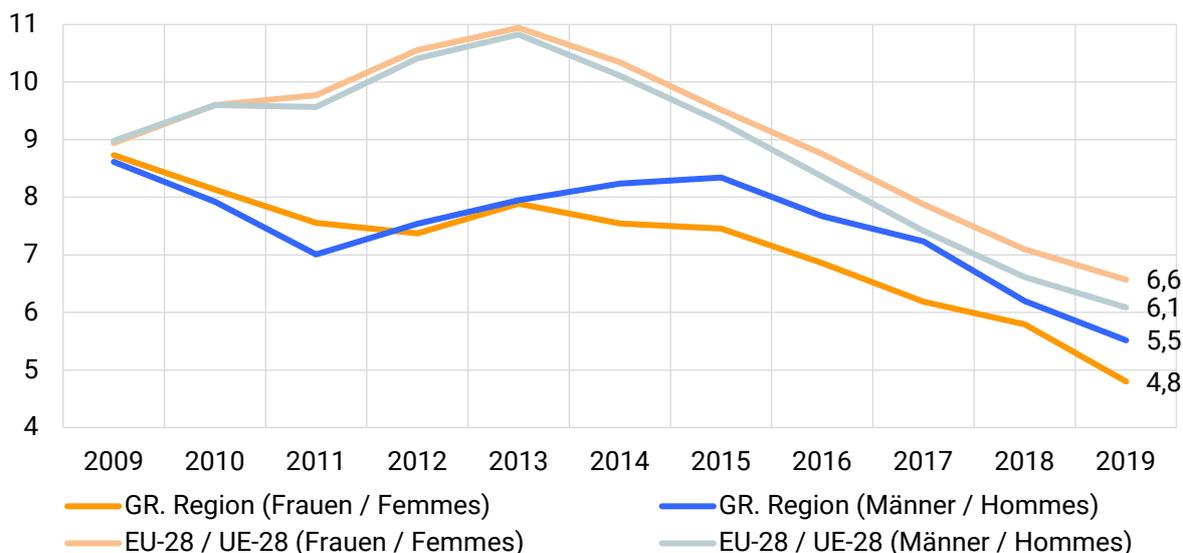
La région wallonne connaît des variations plus importantes que la CG de Belgique. A la hausse liée à la crise jusqu'en 2010 (11,4 %), succède un net recul en 2011 (- 1,9 point). Entre 2011 et 2015, le taux de chômage en Wallonie augmente à nouveau de 2,4 points et il se retrouve de nouveau en baisse depuis 2016 et atteint 7,1 % en 2019.

Les deux composantes allemandes subissent également les effets de la crise économique et financière. En Sarre, sur cette période, le taux de chômage a atteint 8,4 % en 2009, 6 % en Rhénanie-Palatinat. Par la suite, la Sarre connaît un recul du taux de chômage de - 4,7 points de pourcentage entre 2009 et 2019 – à l'exception d'une légère hausse en 2012. En Rhénanie-Palatinat, l'absence de hausse en 2012 aboutit à un net recul du taux de chômage de 3,3 points sur la période 2009-2019 et enregistre le taux le plus bas de la Grande Région en 2019 avec 2,7 %. Toutefois, sur la période 2012-2017, la baisse enregistrée en Sarre a été plus forte (- 2,2 points contre - 1,1 point en Rhénanie-Palatinat).

Poursuite du recul des disparités hommes/femmes depuis 2009

Le faible écart entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes, aussi bien dans la Grande Région que dans l'UE, est récent. Les années précédentes, la population active féminine était en général davantage exposée au risque de chômage que la population active masculine. L'activité des femmes semble donc moins soumise que celle des hommes aux aléas de la conjoncture. Après la crise (2009-2019), les taux de chômage des femmes et des hommes présentent au niveau européen une évolution aussi positive que celle de la Grande Région (hommes : - 3,1 pp à 5,5 % ; femmes : - 3,9 pp à 4,8 %). Au niveau de la Grande Région, la baisse du taux de chômage est plus forte chez les femmes que chez les hommes (hommes : - 2,9 pp à 6,1 % ; femmes : - 2,4 pp à 6,2 %).

Taux de chômage de la Grande Région par rapport à l'Europe 2009-2019



Part des chômeurs de 15 ans et plus parmi les actifs de cette tranche d'âge en %

Calculs : IBA·OIE

Sources : Eurostat – LFS, DG Belgien : ADG

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

Le taux de chômage de longue durée est un indicateur des problèmes structurels du marché du travail. L'allongement de la durée du chômage s'accompagne d'une série de problèmes individuels : ainsi, les personnes touchées par le chômage de longue durée souffrent plus souvent de problèmes physiques et/ou psychologiques, perdent leurs compétences, connaissances professionnelles et expériences acquises lorsque la période d'inactivité se prolonge, et sont également victimes d'un isolement social et culturel du fait de leur paupérisation. Le chômage de longue durée engendre un éloignement durable de la vie active et pose la question de l'employabilité des personnes touchées et de leur réinsertion professionnelle. L'accompagnement des chômeurs de longue durée et la formation professionnelle – incluant le maintien, le renforcement des compétences ou une reconversion – jouent un rôle primordial pour que les personnes concernées puissent sortir de leur isolement et reprendre une activité.

TAUX DE CHOMAGE DE LONGUE DUREE

Le taux de chômage de longue durée représente le pourcentage de personnes dans la population active étant au chômage pendant plus de douze mois.

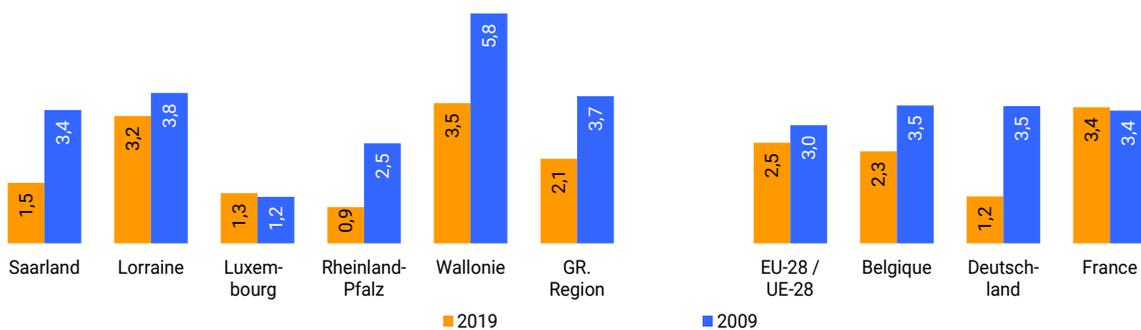
La part des chômeurs de longue durée représente le pourcentage des chômeurs de longue durée dans le nombre total de chômeurs.

La part des chômeurs de longue durée parmi les actifs recule au cours des 10 dernières années

Entre 2009 et 2019, le taux de chômeurs de longue durée parmi les actifs au sein de la Grande Région a visiblement baissé (- 1,6 pp) ; au cours de la même période, cette part a seulement diminué de 0,5 point au niveau de l'Europe. Parmi les composantes, seul le Luxembourg enregistre une très légère hausse (0,1 pp). Dans les autres régions, la part des chômeurs de longue durée a reculé au cours de la dernière décennie. En Wallonie, le taux élevé de 5,8 % enregistré en 2009 a amplement reculé, et ce, de 2,3 points de pourcentage. Le recul est aussi nettement visible dans les deux Länder allemands (- 1,8 en Sarre et - 1,6 pp en Rhénanie-Palatinat). Au cours de la période d'observation, ce taux a diminué de 0,6 point en Lorraine.

En 2019, 41,3 % des demandeurs d'emploi sont au chômage depuis plus d'un an dans la Grande Région. Leur proportion dans la population active est de 2,1 %. En moyenne européenne, la part des chômeurs de longue durée est moins élevée parmi les chômeurs (40,4 %) et au même niveau parmi les actifs (2,5 %).

Taux de chômage de longue durée en 2009 et en 2019



Part des chômeurs de longue durée âgés de 15 ans et plus parmi les actifs de cette classe d'âge en %

Calculs : IBA·OIE

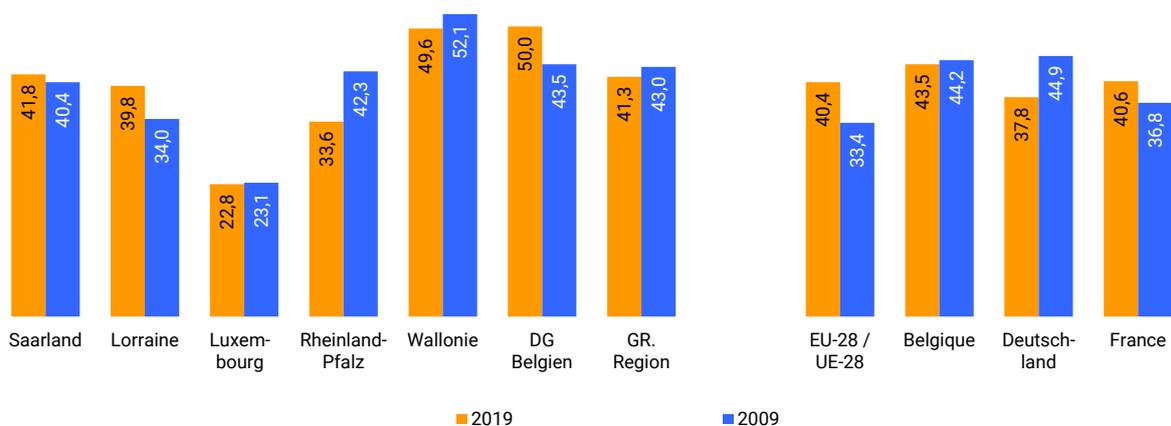
Sources : Eurostat – LFS

En 2019, dans l'espace de coopération, c'est en Wallonie que les chômeurs de longue durée sont en proportion les plus nombreux : un demandeur d'emploi sur deux est concerné (49,6 %), et 3,5 % de la population active. La part des chômeurs de longue durée est également élevée dans la CG de Belgique (50,0 %). Viennent ensuite la Sarre et la Lorraine, où la proportion de chômeurs de longue durée est respectivement de 41,8 % et 39,8 %. Toutefois, la part des chômeurs de longue durée dans la population active varie au sein de ces deux régions : en Sarre, 1,5 % seulement de la population active est concernée par le chômage de longue durée en 2019, contre 3,2 % en Lorraine. C'est la Rhénanie-Palatinat qui affiche le taux le plus faible : 0,9 % de la population active, et 33,6 % des demandeurs d'emploi. Le Luxembourg enregistre une hausse pour les demandeurs d'emploi qui sont sans activité depuis plus d'un an pour atteindre une valeur de 22,8 %. La part des chômeurs de longue durée parmi les actifs est moins élevée (2,1 %) et reste en dessous du niveau de la Grande Région (1,3 %).

Légère baisse de la part des chômeurs de longue durée

Entre 2009 et 2019, la part des chômeurs de longue durée dans la population active baisse au sein la Grande Région (- 1,7 point), alors qu'elle augmente de 7 points dans l'Europe des 28. Au sein de la Grande Région, la Rhénanie-Palatinat (- 8,6 pp), la Wallonie (- 2,5 pp) ainsi que le Luxembourg (- 0,3 pp) enregistrent également un recul, tandis que dans les autres composantes, le taux de chômage de longue durée augmente (+ 1,4 pp en Sarre ; + 5,7 pp en Lorraine et + 6,5 pp dans la CG de Belgique).

Part des chômeurs de longue durée en 2009 et en 2019



Part des chômeurs de longue durée (au chômage depuis plus de 12 mois) parmi tous les chômeurs en %

Calculs : IBA·OIE

Sources : Eurostat – LFS, DG Belgique : ADG

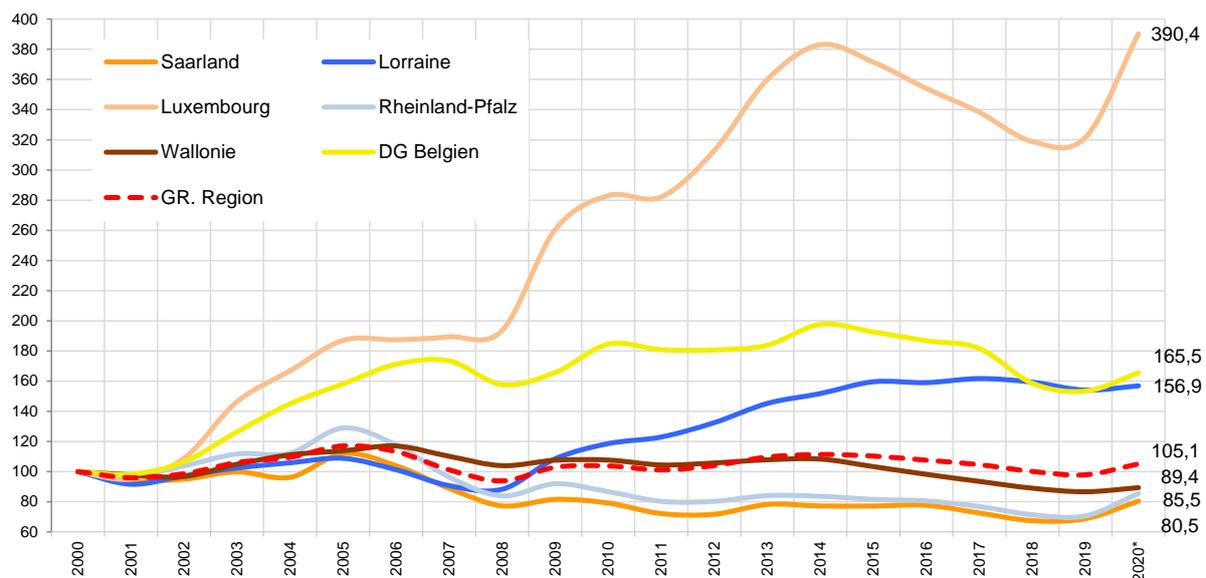
2.2 Le chômage au travers des statistiques des agences pour l'emploi

534.400 chômeurs en 2019 – le niveau le plus bas depuis 2011

En 2019, la Grande Région compte environ 534 400 chômeurs selon les chiffres des agences pour l'emploi, ce qui signifie que la tendance à la baisse de ces dernières années s'est poursuivie. Cependant, la pandémie de COVID-19 laisse présager d'autres tendances en 2020 : la moyenne des 9 premiers mois de l'année est déjà de 573 700 chômeurs dans la Grande Région, une augmentation qui se rapproche de la situation de 2016 et qui met fin actuellement à la tendance positive de baisse du chômage.

Toutes les régions ne sont pas logées à la même enseigne jusqu'à 2019. La Wallonie, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre enregistrent ainsi, en 2019, le plus faible nombre de demandeurs d'emplois depuis 20 ans ou plus. En revanche au Luxembourg, et plus encore en Lorraine, la baisse des demandeurs d'emploi est réelle mais plus récente. En Lorraine, l'inflexion de tendance sur le front du chômage reste encore toute relative et bien modeste, eu égard au volume de personnes concernées.

Evolution du nombre de chômeurs en moyenne annuelle 2000-2020*



* Moyenne sur les 9 premiers mois de l'année

Nombre de chômeurs en moyenne de l'année de 2000 à 2020 (Moyenne sur les 9 premiers mois de l'année), 2000=100

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Saarland: Bundesagentur für Arbeit

Lorraine: Pôle emploi – Dares, STMT, traitements Dares; Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie ABC: Région Grand Est – données CVS-CJO

Luxembourg: STATEC – Demandeurs d'emploi disponibles inscrits à l'ADEM en fin de mois. La série est recalculée en tenant compte des ruptures de séries.

Rheinland-Pfalz: Bundesagentur für Arbeit

Wallonie: Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM)

DG Belgen: ADG – Arbeitsamt der DG

Nombre de chômeurs en moyenne annuelle de 2000 à 2020*

Année	Saarland	Lorraine	Luxem- bourg	Rheinland- Pfalz	Wallonie	Dont DG Belgique	GR. Region
2000	47.778	120.218	4.782	138.370	234.566	1.489	545.714
2001	44.918	110.185	4.549	134.841	229.374	1.462	523.867
2002	45.431	116.868	5.209	143.708	226.932	1.585	538.148
2003	47.728	123.148	7.003	154.674	246.076	1.881	578.628
2004	45.990	127.290	7.983	155.415	260.658	2.158	597.336
2005	53.533	130.873	8.948	178.511	266.978	2.354	638.843
2006	49.681	121.778	8.965	162.927	274.400	2.548	617.750
2007	42.487	109.083	9.057	133.401	258.391	2.582	552.418
2008	36.943	106.213	9.263	116.094	243.861	2.347	512.373
2009	38.998	130.508	12.462	127.231	252.344	2.466	561.542
2010	37.834	142.575	13.535	119.953	252.560	2.747	566.458
2011	34.491	147.848	13.494	111.074	244.959	2.692	551.865
2012	34.282	159.285	14.966	111.083	248.077	2.690	567.692
2013	37.383	174.603	17.213	116.360	252.972	2.736	598.530
2014	36.911	182.483	18.323	115.741	254.089	2.942	607.547
2015	36.895	191.855	17.767	112.882	242.387	2.867	601.785
2016	37.103	191.165	16.933	111.436	230.294	2.780	586.931
2017	34.672	194.419	16.177	106.299	219.321	2.704	570.888
2018	32.233	191.535	15.250	98.764	208.757	2.360	546.540
2019	32.854	185.200	15.383	97.717	203.247	2.283	534.401
2020*	38.455	188.634	18.670	118.325	209.616	2.464	573.700

*2020 : Moyenne sur les 9 premiers mois de l'année

ROUGE = valeur la plus haute

VERT = valeur la plus basse

Evolution du nombre de chômeurs en moyenne annuelle (en %) :

2009- 2019	-15,8	41,9	23,4	-23,2	-19,5	-7,4	-4,8
2018- 2019	1,9	-3,3	0,9	-1,1	-2,6	-3,3	-2,2
2019- 2020*	17,0	1,9	21,4	21,1	3,1	7,9	7,4

Nombre de chômeurs en moyenne annuelle de 2000 à 2020 (Moyenne sur les 9 premiers mois de l'année)

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Saarland: Bundesagentur für Arbeit

Lorraine : Pôle emploi – Dares, STMT, traitements Dares ; Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie ABC : région Grand Est – données CVS-CJO

Luxemburg : STATEC – Demandeurs d'emploi disponibles inscrits à l'ADEM en fin de mois. La série est recalculée en tenant compte des ruptures de séries.

Rheinland-Pfalz : Bundesagentur für Arbeit

Wallonie : Service public wallon de l'emploi et de la formation (FOREM)

DG Belgique: ADG – Arbeitsamt der DG

Plusieurs facteurs expliquent le ralentissement du chômage jusqu'en 2018, ainsi qu'en grande partie jusqu'en 2019. La croissance récente a joué un rôle indiscutable et l'emploi a progressé partout, dans des proportions différentes cependant²⁵. Le nombre d'emplois augmente, même si beaucoup de ces emplois sont des emplois temporaires ou des emplois à temps partiel. Le chômage en Allemagne apparaît ainsi globalement faible mais la précarité y serait croissante. Dans de nombreux endroits, il existe un brouillage des frontières entre emploi, chômage et inactivité et une variété de situations intermédiaires. Au total, ces situations à la frontière du chômage concernent parfois autant de personnes que le chômage lui-même. Ainsi, même s'il s'agit réellement d'un recul, on ne peut pas vraiment parler d'une baisse soutenue du chômage.

Les impacts de la crise sanitaire en début d'année 2020, les longues semaines de confinement ainsi que l'expansion du chômage partiel se reflètent nettement dans les chiffres actuels du chômage. Le nombre de chômeurs des neuf premiers mois de l'année est à lui seul bien supérieur au nombre de chômeurs en 2019. Par rapport à l'année précédente, le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat accusent pus de 21 % de chômeurs supplémentaire, la Sarre 17 %. La Wallonie et la CG de Belgique enregistrent pour les neuf premiers mois de l'année 2020 des augmentations respectives de 3,1 % et 7,9 %, la hausse en Grande-Région est de 7,4 %. C'est en Lorraine que l'augmentation entre 2019 et 2020 est la moins significative (+ 1,9 %).

Différentes définitions des catégories de chômeurs et de demandeurs d'emploi

Les définitions des catégories de chômeurs ne sont pas homogènes selon les pays : elles sont plus ou moins larges, utilisent des termes qui varient sensiblement et dépendent du système de placement et d'assurance chômage en vigueur. Le concept du chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) s'est imposé au niveau international, en cherchant à établir des données comparables et à neutraliser au maximum les différences institutionnelles régionales ou nationales. Toutefois, chaque pays utilise une catégorisation des personnes inscrites dans les agences ou services pour l'emploi qui élargit ou restreint la notion de chômeurs à certains actifs, en opérant parfois des distinctions selon qu'ils exercent ou non une activité à temps partiel, qu'ils bénéficient ou non d'une indemnisation via l'assurance chômage, qu'ils soient tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ou qu'ils soient inscrits librement...

Or la définition du BIT définit comme chômeur un individu qui ne travaille pas, qui est immédiatement disponible et en recherche active d'emploi. Elle ne prend pas en compte si l'individu est indemnisé ou non. Cette définition restrictive du chômage explique les différences parfois importantes entre le taux de chômage au sens du BIT et le taux de chômage dit administratif publié par les services de l'emploi à partir du nombre total de demandeurs d'emploi inscrits. Certains demandeurs d'emploi ne sont pas considérés comme chômeurs au sens du BIT et certains chômeurs selon le BIT ne sont pas pris en compte dans les statistiques « administratives » des services de l'emploi ou d'autres sources statistiques.

²⁵ La démographie expliquerait également cette situation avec une progression moindre, ces dernières années, de la population en âge de travailler et des départs à la retraite plus nombreux.

Entre emploi, chômage et inactivité... halo autour du chômage et sous-emploi

L'usage de ces catégorisations a un impact sur la façon dont on peut percevoir le chômage, car la perméabilité entre les catégories s'accroît au fil des ans : l'image du chômeur sans emploi à la recherche d'un emploi à temps plein, en contrat à durée indéterminée et immédiatement disponible, n'est pas révolue car elle constitue encore la norme (en volume), mais elle se modifie avec des situations de plus en plus complexes rencontrées sur le marché du travail. Compte tenu de la multiplication des emplois à temps partiel et des formes précaires d'emploi, de plus en plus de chômeurs sont classés dans des catégories spécifiques : ils exercent par exemple une activité à temps partiel plus ou moins long, ou ne sont pas comptabilisés car ils bénéficient de mesures de politique d'emploi (stages, formation, ...).²⁶ Entre emploi, chômage et inactivité, il existe aujourd'hui une variété de situations intermédiaires. Les personnes en sous-emploi font partie des actifs occupés, qui travaillent par exemple à temps partiel, mais qui souhaiteraient travailler davantage et sont disponibles pour le faire ou travaillent moins que d'habitude en raison de chômage partiel ou technique. Le « halo » autour du chômage regroupe des inactifs qui souhaitent travailler, mais ne sont pas comptés comme chômeurs au sens du BIT soit parce qu'ils ne recherchent pas d'emploi, soit parce qu'ils ne sont pas disponibles rapidement pour travailler.

²⁶ Cf. L'Office National de l'Emploi (ONEM) (2018) : « Le chômage en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas selon trois approches », <https://www.onem.be/fr/nouveau/le-chomage-en-belgique-en-allemande-en-france-et-aux-pays-bas-selon-trois-approches> (08/12/2020)

Demands d'emploi selon les différents systèmes nationaux

Région	Définition
Rheinland-Pfalz et Saarland	<p>Le nombre de demands d'emploi est calculé par la Bundesagentur für Arbeit (agence pour l'emploi en Allemagne). Les chômeurs sont des personnes qui ne sont pas dans une relation de travail, qui recherchent un emploi, qui se sont enregistrées comme chômeurs à la Bundesagentur für Arbeit et sont à sa disposition pour des placements. Les personnes qui participent à une mesure de politique d'emploi de l'agence pour l'emploi ne sont pas comptées comme chômeurs.</p> <p>Chômeurs : Sont considérés comme chômeurs au sens du code de la sécurité sociale (Sozialgesetzbuch III) tous les demands d'emploi qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ne sont pas dans une relation de travail ou travaillent moins de 15 heures par semaine • qui cherchent un emploi d'au moins 15 heures par semaine • habitent en République Fédérale d'Allemagne • ont 15 ans ou plus et n'ont pas encore atteint l'âge de départ en retraite • se sont personnellement enregistrés à une agence pour l'emploi ou un job center <p>Pour les personnes ayant besoin d'une assistance selon le SGB II, la définition du chômage du § 16 SGB III s'applique par analogie selon le § 53 a al. 1 SGB II.</p> <p>Un demandeur d'emploi est celui qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • cherche un emploi d'au moins 15 heures par semaine • s'est présenté à une agence d'emploi ou un job center pour des placements • a la capacité et le droit d'exercer le travail <p>Cela est aussi valable si la personne est déjà employée ou exerce en tant qu'indépendant (§ 15 SGB III).</p> <p>Rechtskreis SGB III : Chômeurs enregistrés auprès d'une agence pour l'emploi. Rechtskreis SGB II : Chômeurs enregistrés auprès d'une autre autorité (par exemple les communes).</p>
Lorraine	<p>Demands d'emploi en catégorie A, B et C :</p> <p>Les catégories de demands d'emploi utilisées dans les tableaux statistiques (ci-après) sont les catégories A, B et C comprenant les demands d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi et qui peuvent avoir exercé une activité « réduite » au cours du mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catégorie A : demands d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ; • Catégorie B : demands d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ; • Catégorie C : demands d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ; <p>Demands d'emploi en catégorie D et E :</p> <p>Pôle emploi utilise également d'autres catégories de demands d'emploi, non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (catégories D et E) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catégorie D : demands d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ; • Catégorie E : demands d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Luxembourg

Le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles enregistrés à l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) représente le nombre de personnes sans emploi, résidentes sur le territoire national, à la recherche d'un emploi approprié, non affectées à une mesure pour l'emploi, indemnisées ou non indemnisées, ayant respecté les obligations de suivi de l'ADEM et qui, à la date du relevé statistique, ne sont ni en congé de maladie depuis plus de 7 jours, ni en congé de maternité (changement de définition en janvier 2012, avec révision des données à partir de janvier 2006).

Wallonie et DG Belgien

La catégorie des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) couvre les personnes sans emploi, à la recherche d'un emploi, immédiatement disponibles pour un emploi et inscrites auprès d'un service public de l'emploi (en Wallonie : Forem ou ADG pour Communauté Germanophone de Belgique). Elle comprend :

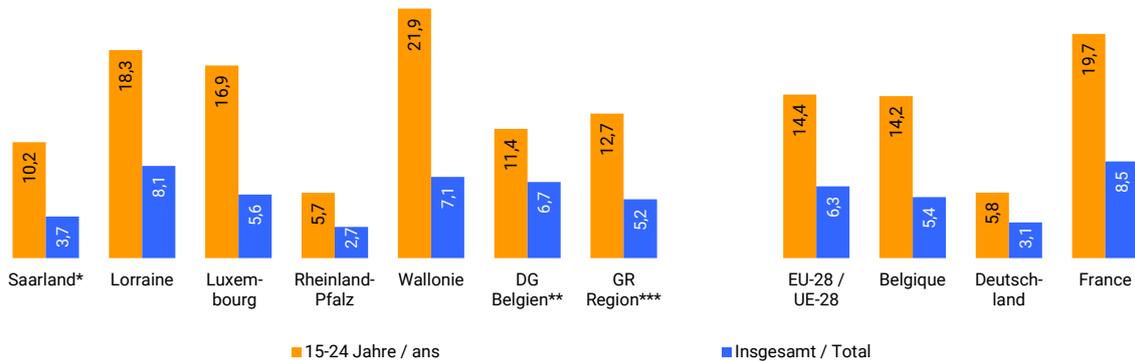
- Les demandeurs d'emploi demandeurs d'allocations (DEDA), qui sont des chômeurs non liés par un contrat de travail, bénéficiant d'allocations de chômage (complet ou sur base d'un travail à temps partiel volontaire) ou d'insertion professionnelle et inscrits comme demandeurs d'emploi ;
- Les jeunes en stage d'insertion professionnelle à la sortie des études qui sont considérés comme demandeurs d'emploi non indemnisés. A noter que depuis 2007, les jeunes qui s'inscrivent pour un travail étudiant ne sont plus considérés comme D.E.I. et que depuis le 1er janvier 2012, le stage d'attente a été transformé en stage d'insertion professionnelle ;
- Les autres inscrits obligatoirement qui sont des chômeurs exclus temporairement du bénéfice des allocations de chômage et des demandeurs d'emploi à charge du centre Public d'Action Sociale (C.P.A.S) ;
- Les demandeurs d'emploi inoccupés et inscrits librement sont les personnes à la recherche d'un emploi et qui n'ont pas droit aux allocations de chômage mais peuvent bénéficier des services des offices publics de l'emploi.

2.3 Chômage des jeunes et taux des NEET

Dans toutes les composantes de la Grande Région, le taux de chômage des jeunes est, comme dans toute l'UE, supérieur au taux de chômage global. Cela s'explique notamment par le fait que les jeunes en Europe sont particulièrement touchés par la crise économique et financière et ses conséquences. Par ailleurs, certaines catégories de jeunes sont menacées d'exclusion à long terme pour des raisons qui ne sont pas liées à la crise actuelle. Ne plus faire partie du marché du travail a de sérieuses conséquences pour les individus, la société et l'économie en général. Une exclusion prolongée du marché du travail entraîne des pressions financières et un déclin du bien-être psychologique et social qui peuvent longtemps persister. Pour les gouvernements, la lutte contre le chômage des jeunes demeure en conséquence une priorité politique. La nécessité d'adopter des initiatives d'inclusion sociale qui dépassent le marché du travail est reconnue, afin d'aider les jeunes à redevenir des membres actifs de la société et faciliter leur accès au marché du travail.²⁷

²⁷ Cf. Eurofound: Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015

Taux de chômage des jeunes en Grande Région 2019



*Saarland 15-24 ans : 2016

**DG Belgique 15-24 ans : 2018

*** GR. Région 15-24 ans : sans la Sarre

Part des chômeurs de 15 à 24 ans parmi les actifs de cette tranche d'âge en %

Calculs : IBA·OIE

Sources :

Eurostat – LFS

DG Belgique : ADG

Le taux de chômage des jeunes est plus de deux fois supérieur au taux de chômage global

Le taux de chômage des jeunes est plus élevé que le taux de chômage global, aussi bien dans les composantes de la Grande Région que dans l'UE. En 2019, le taux de chômage des jeunes dans la Grande Région s'établit à 12,7 %, soit plus de deux fois supérieur au niveau du taux de chômage global (écart de 7,5 points de pourcentage). A l'échelle de l'Europe des 28, le taux de chômage des jeunes est plus élevé (14,4 %), mais l'écart par rapport au taux de chômage global est quasiment le même (8,1 pp).

On relève des disparités importantes au niveau du chômage des jeunes selon les composantes régionales : 21,9 % des jeunes actifs (15-24 ans) en Wallonie ainsi que presque un jeune Lorrain sur cinq (18,3 %), tandis qu'ils sont 15,5 % au Luxembourg en 2019. C'est en Rhénanie-Palatinat, qui enregistre un taux de 5,7 %, que les jeunes sont le moins exposés au chômage. La situation est moins favorable dans la Sarre voisine (10,2 % en 2016). Dans la Communauté Germanophone de Belgique, le taux de chômage des jeunes est également inférieur à la moyenne de la Grande Région (11,4 %).

Différents critères de définition du chômage des jeunes au sein de la Grande Région

Les critères de définition du chômage des jeunes doivent cependant être considérés de manière différenciée dans la Grande Région. Dans le calcul du taux de chômage sur la base des conventions internationales, le nombre des chômeurs est rapporté à celui de la population active du groupe de personnes respectif. Chez les jeunes justement, la participation au marché du travail fait toutefois apparaître de très gros écarts entre les différentes composantes régionales, ce qui se répercute statistiquement aussi sur le calcul du taux de chômage. Par exemple,

la population active (actifs occupés et chômeurs), servant de référence, est définie différemment en Allemagne et en France, ce qui explique en partie les écarts de taux.

En Allemagne, les jeunes qui suivent une formation en alternance (*duales Ausbildungssystem*)²⁸ sont considérés comme actifs occupés et comptabilisés dans la population active, ce qui n'est pas le cas des apprentis en France. La participation au marché du travail est en conséquence inférieure en France et le taux de chômage d'autant plus élevé. Pour ce qui concerne les systèmes de formation d'une manière générale, on constate que, comparé aux trois autres pays, les jeunes Allemands choisissent bien plus fréquemment la formation en alternance.

Les systèmes belge et français se caractérisent par une formation professionnelle privilégiant davantage la scolarité que l'alternance. Les jeunes concernés sont en conséquence davantage considérés comme des élèves et non comme des actifs occupés – et ne font donc pas partie de la population active. Si le taux de fréquentation scolaire est très élevé, ce qui influence fortement le taux d'activité des jeunes, le taux de chômage peut atteindre des niveaux eux aussi extrêmement élevés, même si très peu de jeunes seulement sont en définitive concernés. Du fait des différences précédemment évoquées dans le décompte des apprentis, c'est notamment le cas en Lorraine et en Wallonie. Pour obtenir une image réaliste de la situation, le taux de chômage peut être pondéré avec le taux d'activité, si bien que les chômeurs sont comparés avec la population totale et non avec la population dite active. Cet indicateur sera désigné ci-après comme la « **part de chômage des jeunes** ».²⁹

Recul du chômage des jeunes au cours de la dernière décennie

Au sein de la Grande Région, le taux de chômage des jeunes a fortement diminué entre 2009 et 2019 (- 7,5 pp), alors que le taux de chômage global de la Grande Région n'a diminué que de 3,5 points de pourcentage sur la même période. La baisse du nombre de jeunes chômeurs a été la plus marquée en Lorraine et en Wallonie (respectivement - 9,3 pp et - 8,5 pp). L'évolution au Luxembourg a été assez fluctuante au cours de la période considérée, alors qu'elle retrouve en 2019 le niveau de 2009 (16,9 %). La tendance en CG de Belgique est similaire, puisque le taux de chômage des jeunes n'a diminué que d'un point de pourcentage sur une période de dix ans (2008-2018).

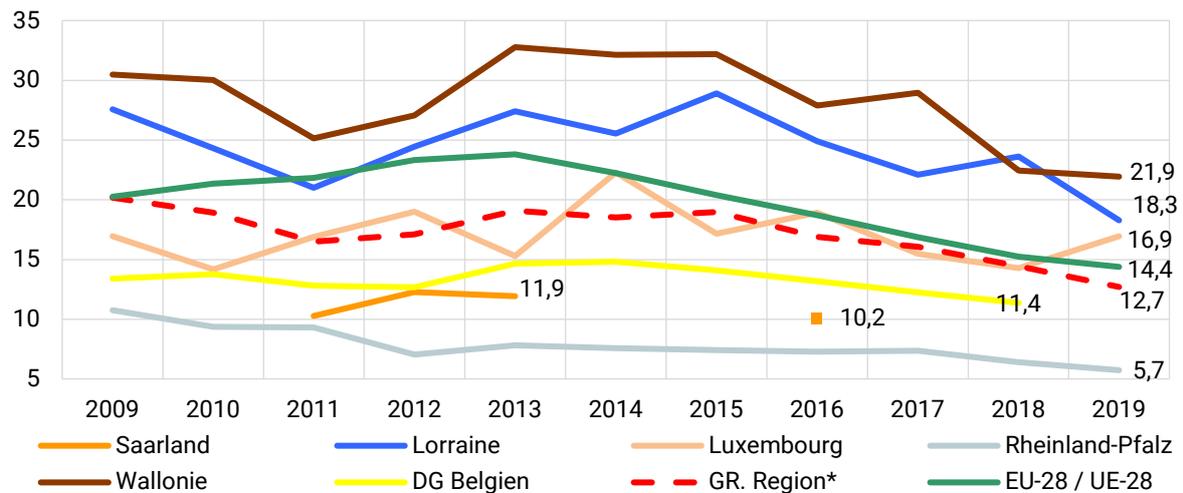
Le taux de chômage des jeunes en Rhénanie-Palatinat a diminué de 5,0 points de pourcentage depuis 2009. La Rhénanie-Palatinat a réussi à faire baisser le chômage des jeunes de façon presque continue et, en 2019, elle a le taux le plus bas de la Grande Région (5,7 %).

En ce qui concerne la Sarre, les données d'Eurostat de 2009 à 2016 (non disponibles après 2016) sont particulièrement incomplètes. C'est pourquoi aucune conclusion pertinente ne peut être tirée pour cette période. Par conséquent, la valeur grand-régionale a été calculée sans les valeurs de la Sarre.

²⁸ Le système « *duales System* » désigne la formation alternant la qualification en entreprise et l'enseignement en école professionnelle.

²⁹ Cf. Eurostat, Communiqué de presse du 12 juillet 2013 : La mesure du chômage des jeunes – un aperçu des principaux concepts,

Evolution du taux de chômage des jeunes 2009-2019



Part des chômeurs dans la population active dans la classe d'âge respective en %

Calculs : IBA·OIE

Sources : Eurostat – LFS

Facteurs du chômage des jeunes

La différence entre le taux de chômage des jeunes et la part de chômage des jeunes est due au nombre des jeunes non comptabilisés dans la population active. Les deux indicateurs révèlent toutefois que les jeunes sont plus souvent chômeurs que leurs aînés. Le risque de chômage plus élevé chez les jeunes peut s'expliquer par le fait que le passage de l'école ou de la formation professionnelle à la vie active intervient en général à un âge situé entre 15 et 24 ans. A la suite de la réforme LMD (Licence, Master, Doctorat), le passage des études à l'emploi intervient désormais plus souvent dans cet intervalle. Par ailleurs, les premiers contrats de travail des jeunes sont plus fréquemment à durée déterminée³⁰ (ce qui augmente le risque de chômage à leur expiration). En outre, les jeunes actifs disposent de moins d'expérience dans l'entreprise et la profession. Ils ne peuvent par ailleurs pas faire valoir autant de droits liés à l'ancienneté, ce qui se traduit par un risque de licenciement accru des jeunes déjà employés. Parallèlement, il y a lieu de prendre en considération d'autres facteurs individuels qui ne sont toutefois que très difficilement mesurables. Il semblerait ainsi que la santé psychique des jeunes chômeurs soit un risque largement négligé jusqu'alors.³¹

Relativisation du taux élevé de chômage des jeunes et des disparités au sein de la Grande Région

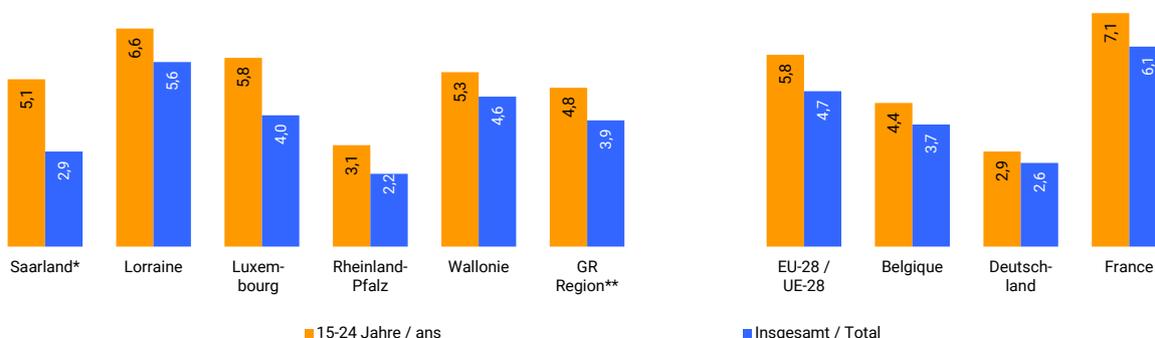
Sur la base de cette méthode, la part de chômage des jeunes dans la Grande Région s'établit en 2019 à 4,8 %, soit une valeur inférieure à la moyenne européenne (UE 28 : 5,8 %). Dans les deux espaces de coopération, les écarts par rapport au taux de chômage global apparaissent

³⁰ Voir chapitre 2.3 « Travailleurs en contrat à durée déterminée »

³¹ Cf. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 9. August 2013, p. 3ss. http://doku.iab.de/aktuell/2013/aktueller_bericht_1302.pdf (07.12.2020)

sensiblement inférieurs au calcul antérieur (Grande Région : 0,9 point, UE 28 : 1,1 point). Au sein de la Grande Région, c'est la composante allemande Rhénanie-Palatinat qui affiche toujours la valeur la plus faible (3,1 %), même si cette valeur est supérieure au taux de chômage global – ce qui vaut aussi pour les autres composantes. Au sein de la Grande Région, c'est encore en Lorraine et au Luxembourg que les jeunes sont le plus durement touchés par le chômage (respectivement 6,6 % et 5,8 %). Toutefois, les grandes disparités entre les composantes régionales et par rapport au taux de chômage global sont nettement relativisées. En 2019, la part des chômeurs parmi les jeunes était de 5,1 % en Sarre, qui enregistre cependant le recul le plus important au regard de la population totale (- 2,2 pp). En Wallonie, la part des jeunes chômeurs dans la population de 15-24 ans est également élevée (5,3 %), mais la différence par rapport à la population totale n'est que de 0,7 point de pourcentage.

Part du chômage des jeunes en 2019



Part des chômeurs dans la population totale dans la classe d'âge respective en %

Calculs : IBA·OIE

Sources : Eurostat – LFS

Taux de NEET

Le taux des jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation professionnelle (**NEET – Not in Employment, Education or Training**) est un indicateur particulièrement suivi et dont on s'est souvent servi en Europe ces dernières années pour analyser la situation des jeunes. Avec la Stratégie Europe 2020, l'UE s'est penchée de près sur le problème de l'exclusion des jeunes du milieu scolaire, de la formation et du travail. L'initiative phare « Jeunesse en mouvement » ainsi que les directives de la politique de l'emploi estiment en effet qu'il est urgent d'agir auprès de ces jeunes concernés par cette situation avant qu'ils ne soient exclus du marché du travail et qu'ils soient contraints de recourir à l'aide sociale. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a publié, en 2012, puis plus tard en 2016, d'importants rapports sur ce thème. Le paragraphe qui suit en est largement inspiré.³²

A ce sujet, il est intéressant d'observer les impacts de la crise du Coronavirus sur les jeunes, notamment la situation économique et sociale. En plaçant le prisme sur le marché de l'emploi,

³² Cf. Eurofound : NEETs – Young people not in employment, education or training : characteristics, costs and policy responses in Europe, 2012 ; Eurofound: Exploring the diversity of NEETs, 2016

Eurofound étudie comment la population NEET – les jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, ni scolarisés, ni en formation professionnelle – a changé dans sa taille et sa composition au cours des 10 dernières années, et quelles conséquences pourraient avoir la crise actuelle. Le rapport prévu pour le mois de mars 2021 devrait également recenser et analyser les plus importantes initiatives politiques qui ont été mises en place par les états membres en vue de protéger et soutenir les jeunes, particulièrement les mesures concernant l'emploi, la formation et les aides financières.³³

Le « taux des NEET », une alternative au taux de chômage des jeunes

Comme cela a été évoqué dans le chapitre sur le chômage, le concept du taux de chômage des jeunes pose divers problèmes. Les différences concernant les systèmes de formation professionnelle rendent difficiles les comparaisons interrégionales et internationales. Par ailleurs, en mobilisant dans le calcul les catégories d'actifs en emploi ou au chômage, le taux de chômage ne tient pas compte des situations mêlées que connaissent les jeunes aujourd'hui, certains exerçant des petits boulots en parallèle de leurs études, d'autres dépendant des aides sociales alors même qu'ils travaillent, etc. Les parcours de vie ne sont en effet plus linéaires aujourd'hui (d'abord à l'école, puis en emploi et enfin en retraite), et les situations observées sont également bien davantage individualisées que par le passé (tout le monde ne suit pas le même parcours type). Les politiques promouvant la formation tout au long de la vie en sont un bon exemple, puisqu'elles permettent d'alterner des périodes de formation et d'emploi, tout en s'adaptant à chaque situation individuelle. Les approches traditionnelles par catégorie de population (actifs en emploi, actifs au chômage, inactifs) sont, de ce fait, de plus en plus inappropriées pour refléter la situation des jeunes sur le marché du travail. Le concept du taux des NEET propose ainsi de dépasser les classifications usuelles.

Le graphique ci-dessous montre dans quelle mesure les indicateurs du taux de chômage des jeunes et du taux des NEET se distinguent conceptuellement. Alors que dans le cas du taux de chômage, l'ensemble des chômeurs (y compris en formation continue) figure au numérateur, le chiffre déterminant dans le taux des NEET est celui des chômeurs et des personnes inactives n'étant pas en formation initiale ou continue. Le dénominateur est également différent : si le taux de chômage des jeunes se rapporte à la population active (en emploi ou non), dans le calcul du taux des NEET, le dénominateur est composé de la population totale d'une classe d'âge (en général les 18-24 ans), qu'elle soit donc active ou inactive. Cet indicateur permet ainsi de contourner les problèmes de comparabilité au sein de la Grande Région, contrairement au taux de chômage qui favorise les territoires allemands du fait que les apprentis sont comptabilisés parmi la population active (entrant donc au dénominateur), et non comme des inactifs

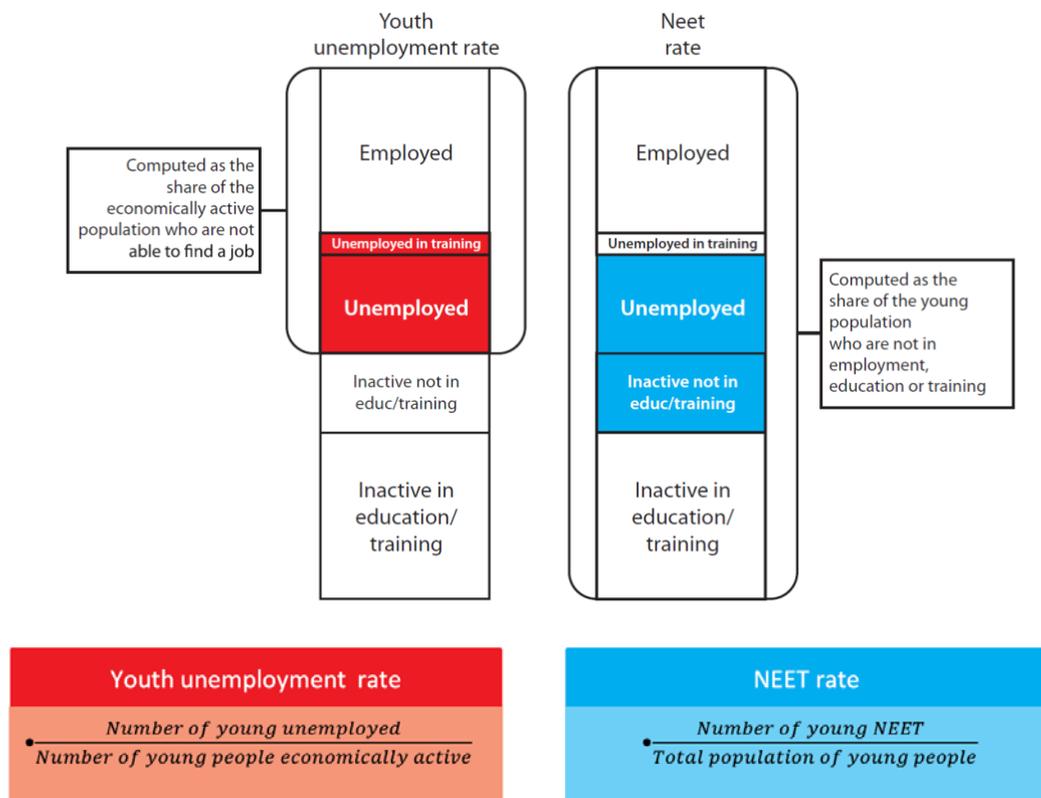
³³ Cf. Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy> (30.11.2020)

Eurofound (2016): Exploring the diversity of NEETs. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets> (30.11.2020)

Eurofound (planned publication date 3-2021): Impact of the COVID-19 crisis on young people (forthcoming) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/impact-of-the-covid-19-crisis-on-young-people> (30.11.2020)

scolarisés comme en France par exemple. En Allemagne, ces apprentis réduisent mécaniquement le taux de chômage.

Différences entre le taux de chômage des jeunes et le taux des NEET



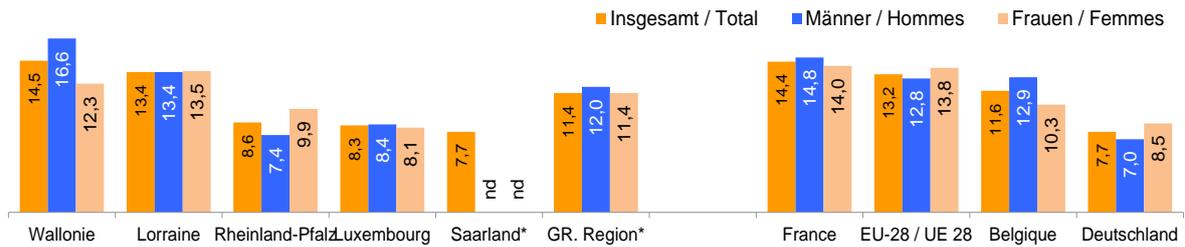
Source : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, S. 23

Au sein de la Grande Région, les taux des NEET varient de 7,7 % à 14,5 %

En 2019, le taux des NEET atteignait 11,4 % dans la Grande Région, celle-ci obtenant ainsi un résultat meilleur que l'UE des 28 (13,2 %). La comparaison interrégionale révèle que la Sarre (7,7 %) et le Luxembourg (8,3 %) ainsi que la Rhénanie-Palatinat (8,6 %) enregistrent les taux les plus bas. Dans toutes les autres composantes régionales, plus d'un jeune sur dix se trouvait encore en situation de NEET en 2019 : 13,4 % en Lorraine et 14,5 % en Wallonie. Excepté pour la Lorraine et la Sarre, les taux des NEET sont supérieurs aux moyennes nationales respectives dans les autres composantes de la Grande Région.

Comme en 2017, la distinction par sexe observée en 2019 fait apparaître que davantage d'hommes que de femmes se trouvent en situation de NEET en Wallonie et au Luxembourg (respectivement + 4,3 points et + 0,3 point). En Rhénanie-Palatinat, le taux des NEET chez les jeunes femmes reste toujours supérieur à celui des jeunes hommes (2,5 points de pourcentages). En Lorraine les valeurs sont maintenant presque à l'équilibre.

Taux des NEET 2019



* GR. Region : Hommes/femmes sans la Sarre

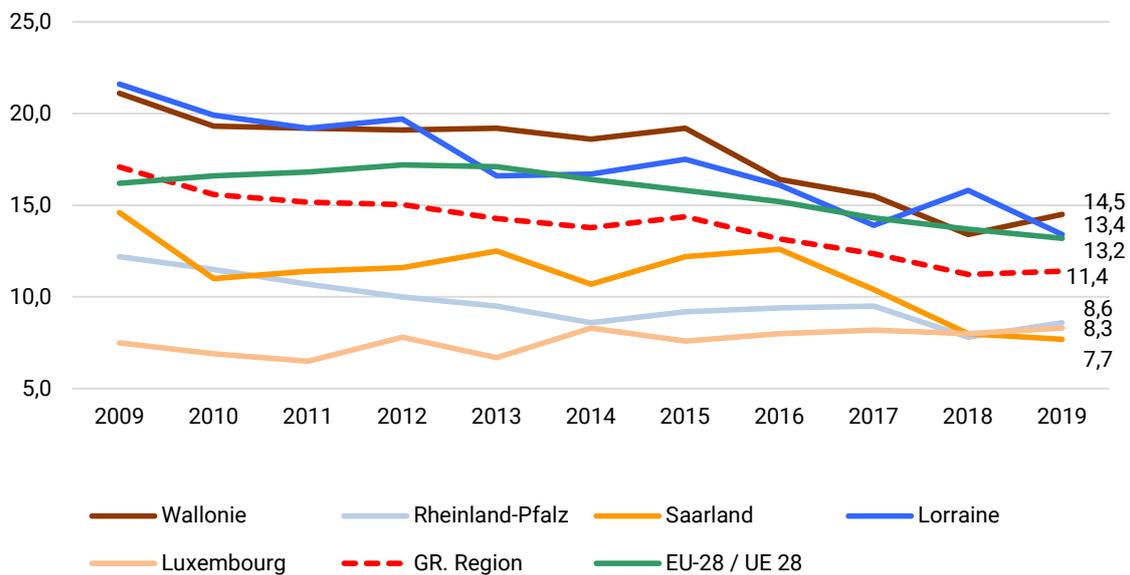
Part des jeunes de 18 à 24 ans sans emploi ni en formation parmi la population du même âge, en %

Calculs : IBA·OIE

Sources : Eurostat – LFS

L'évolution du taux des NEET dans la Grande Région est liée à la conjoncture : il enregistre une hausse jusqu'au début de la crise financière en 2009, et a ensuite reculé jusqu'en 2014 (- 3,3 pp). À l'exception d'un bref rebond entre 2014 et 2015 (+ 0,6 pp), le taux a constamment reculé jusqu'en 2018, bien qu'entre 2018 et 2019 on observe une légère augmentation de 0,2 point de pourcentage.

Evolution du taux des NEET entre 2009 et 2019



Part des jeunes de 18 à 24 ans sans emploi ni en formation parmi la population du même âge, en %

Calculs : IBA·OIE

Sources : Eurostat – LFS

Depuis l'après crise de 2008, l'indicateur évolue à la baisse au sein de la Grande Région, étant passé de 17,1 % en 2009 à 11,4 % en 2019 (- 5,7 points). Cette baisse est due à l'amélioration générale de la situation des jeunes dans l'ensemble des composantes de la Grande Région, excepté pour le Luxembourg qui voit son taux des NEET s'accroître légèrement sur la période (+ 0,8 point). Pour les autres territoires, la baisse relative la plus marquée s'observe en Lorraine, de l'ordre de - 8,2 points pour atteindre 13,4 %, et alors même que la crise avait particulièrement aggravé la situation des jeunes lorrains n'ayant ni emploi ni formation (en une année, de 2008 à 2009, le taux des NEET avait augmenté de 9 points). Depuis 2013, c'est en Wallonie que le taux de NEET est le plus élevé, où il atteint encore 14,5 % en 2019. La baisse engagée depuis 2015 sur ce territoire est toutefois très encourageante (- 4,7 points).

Les NEET : un groupe très hétérogène

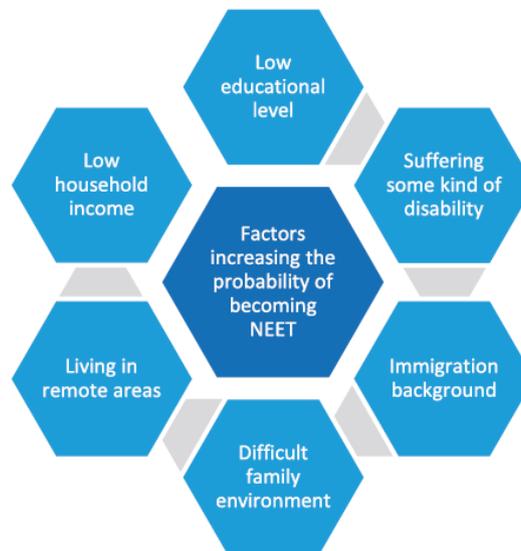
Il est important de préciser que le groupe des NEET est très hétérogène, si bien que l'interprétation des chiffres présentés ci-dessus doit se faire avec une certaine prudence. On peut distinguer les catégories suivantes.³⁴

- **Les chômeurs « traditionnels »** : la catégorie quantitativement la plus importante, à subdiviser en chômeurs de courte et de longue durée ;
- **Les « non disponibles »** : jeunes gens ayant des responsabilités familiales ou étant en incapacité pour cause de maladie ou de handicap ;
- **Les « désengagés »** : jeunes gens ne cherchant ni emploi ni formation, bien que n'ayant aucune contrainte ou ne présentant aucune incapacité ; cette catégorie inclut à la fois les chômeurs démotivés et d'autres jeunes « en marge » de la société ;
- **Les « chercheurs d'opportunité »** : jeunes gens en recherche active d'emploi ou de formation, mais attendant une opportunité correspondant à leurs capacités et leur statut ;
- **Les NEET volontaires** : jeunes gens poursuivant une autre activité enrichissante, comme par exemple les voyages, l'apprentissage d'une activité artistique ou encore qui se sont engagés dans une démarche de développement personnel.

Il existe donc des différences nettes entre ces catégories, avec d'une part celles regroupant des jeunes présentant un risque réel de subir l'exclusion du marché de l'emploi et de la formation (1 et 3) et, d'autre part, celles regroupant des jeunes faisant le choix de se mettre en retrait (4 ; 5). Les projets des politiques sociales et de l'emploi doivent ainsi poursuivre des objectifs spécifiques, en fonction des différents groupes cibles. Par ailleurs, il est important d'identifier les facteurs susceptibles de contribuer à augmenter la probabilité pour un jeune de se retrouver dans une situation de NEET, afin de faciliter la mise en place des mesures préventives.

³⁴ Cf. Eurofound: NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, 2012, S. 24

Facteurs augmentant les risques de se retrouver dans une situation de NEET



Source : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, p. 57

On s'accorde généralement à dire qu'il y a trois types d'influences, à savoir les facteurs sociaux, personnels et économiques.³⁵ L'analyse d'une étude sur les valeurs européennes de 2008 a ainsi livré les résultats suivants :

- La probabilité que des personnes présentant un **handicap** se retrouvent en situation de NEET est de 40 % plus élevée ;
- La probabilité que les jeunes **issus de l'immigration** se retrouvent en situation de NEET est de 70 % plus élevée en comparaison avec les natifs du pays ;
- Les jeunes avec un **faible niveau d'instruction** se trouvent trois fois plus souvent en situation de NEET que les titulaires de diplômes universitaires ;
- La vie en **zones isolées** peut augmenter de moitié le risque d'appartenir à la catégorie des NEET ;
- Les jeunes rattachés à un **ménage disposant d'un faible revenu** sont plus fréquemment en situation de NEET que ceux bénéficiant d'un revenu moyen ;
- Les jeunes dont les **parents sont ou étaient sans emploi** sont 17 % plus souvent en situation de NEET que les jeunes du même âge et dont les parents sont en emploi ;
- Enfin, les jeunes dont les **parents sont divorcés** sont 30 % plus souvent en situation de NEET.

³⁵ Ces chiffres proviennent de l'Etude sur les valeurs européennes de 2008, une étude longitudinale supranationale, voir <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>. Elle se distingue légèrement des résultats de l'Enquête sur les Forces de Travail dont sont extraites les données précédentes. Ainsi la classe d'âge ici considérée est-elle, par exemple, celle des 15 à 29 ans.

3 La situation du marché de l'emploi en Grande Région pendant la crise sanitaire de 2020

A la date de rédaction de ce cahier, la deuxième vague de l'épidémie de la COVID-19 touche les différentes composantes de la Grande Région. Comme pour la première vague, certaines ont opté pour un nouveau confinement (Belgique, France), alors que d'autres s'en tiennent, pour l'heure, à des restrictions de mobilité et d'ouverture de certains commerces et services (Luxembourg, Allemagne). Les effets de la deuxième vague sur la situation économique des pays et sur le déploiement du télétravail sont encore peu perceptibles dans les statistiques. Des travaux de perspectives économiques esquissent néanmoins ce que pourrait être le scénario le plus défavorable pays par pays³⁶ et, concernant le télétravail en particulier, des articles récents posent des premiers constats et ouvrent de nouvelles pistes pour soutenir le déploiement du télétravail.³⁷

Interdépendance des Etats dans la Grande-Région

Face à la crise sanitaire au printemps 2020, de nombreux Etats de l'espace Schengen ont rétabli le contrôle à leurs frontières pour limiter la circulation des personnes et enrayer l'épidémie. La Grande Région, qui se caractérise par l'importance des flux frontaliers et donc l'interdépendance des marchés du travail, a vécu au quotidien ces restrictions. Le Luxembourg accueille chaque jour environ 200 000 frontaliers qui travaillent notamment dans le commerce, les activités financières et d'assurance, l'industrie manufacturière ou l'intérim.

Le Luxembourg a mis en veille son économie pour ne laisser fonctionner que les secteurs « vitaux » mais n'a pas, contrairement aux autres Etats de la Grande Région, fermé ses frontières. De nombreux frontaliers ont continué à franchir la frontière pour assurer la pérennité d'activités essentielles, comme les soins de santé, la sécurité intérieure, les transports ou la grande distribution.

Si les travailleurs frontaliers représentent près de la moitié des travailleurs du Grand-Duché (46 %), ils représentent 70 % des emplois dans le domaine médical, avec une majorité de Français. Le système de santé luxembourgeois est grandement dépendant des frontaliers et a ainsi mis à disposition, au mois de mars 2020, des chambres d'hôtels³⁸ à destination du personnel soignant frontalier.

Dans les autres composantes, comme la Sarre ou la Wallonie, le secteur industriel emploie de nombreux frontaliers. En Sarre, la majorité des frontaliers Lorrains sont employés dans l'industrie métallurgique, la fabrication automobile, ou le commerce de gros. En Wallonie, l'industrie manufacturière occupe également de nombreux frontaliers. Tous les secteurs industriels ont été impactés par la pandémie. En cas de poursuite d'activité, le franchissement des frontières

³⁶ Des perspectives économiques mondiales plus encourageantes, mais encore beaucoup de risques et d'incertitude, OCDE, septembre 2020. <http://www.oecd.org/perspectives-economiques#gdp-projections>. Lutte contre le coronavirus (COVID 19). Pour un effort mondial, OCDE, novembre 2020. <https://www.oecd.org/coronavirus/fr/> (20.11.2020)

³⁷ Déconfiner le travail à distance, Terra Nova, 19 novembre 2020. https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_l_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568 (20.11.2020)

³⁸ 2 000 chambres d'hôtels ont été mises à disposition avec un financement de l'Etat luxembourgeois.

s'effectuait par le biais d'attestations dérogatoires ou de justificatifs. En cas de baisse d'activité, ce qui a été fréquemment le cas, des dispositifs ont été mis en place.

Dispositifs mis en place pour la poursuite de l'activité économique en Grande Région

Face à l'injonction généralisée de « rester chez soi » pour enrayer la progression de l'épidémie, les Etats ont mis en place différents dispositifs pour les travailleurs.

- **La solution du télétravail** : Quand l'activité professionnelle est compatible avec le télétravail, celui-ci a été mis en place. Les frontaliers ont pu y accéder grâce aux accords entre les Etats. Le secteur des services (secteur financier, services aux entreprises, commerce, enseignement) y a eu largement recours.
- **La solution du chômage partiel** : Lorsque l'activité ne permettait pas le recours au télétravail, et lorsque la baisse d'activité des entreprises était importante, le chômage partiel a été mis en place par les différentes composantes. Les congés spéciaux ont également été accordés aux personnes devant garder leurs enfants ne pouvant aller à l'école.

3.1 Le télétravail

Le télétravail a accompagné le développement des TIC

Selon un rapport européen et de l'Organisation internationale du travail de 2017, 17 % des travailleurs européens pratiquaient le télétravail en 2015 à plus ou moins forte intensité ³⁹: près de 3 % à temps plein, 5 % à forte intensité et 10 % occasionnellement.

Le sujet du télétravail n'est pas nouveau. Il a accompagné l'émergence puis l'évolution des technologies informatiques. Les premières expériences ont été menées en Angleterre dès 1962 et le terme « telecommuting » est apparu en 1973. Très tôt, le télétravail a été perçu comme stratégique : en 1970, le leader américain des télécommunications (AT&T) prédisait ainsi qu'en 1990, la plupart des américains travailleraient depuis leur domicile ; autre exemple : le premier ministre français en fonction en 1980 se faisait remettre un rapport sur l'impact de la télématique sur le travail à domicile. Plus de 40 ans après, la digitalisation s'est imposée dans nos économies et a entraîné une transformation profonde des métiers et une diversification des formes d'emploi.⁴⁰ L'essor du concept de « digital nomads » (nomades numériques), auquel se rattache le télétravail et qui désigne un mode de vie s'affranchissant de la contrainte de lieu fixe (de résidence et/ou de travail) grâce aux technologies numériques, illustre bien les changements en cours.

Le télétravail est d'abord apparu dans les pratiques professionnelles avant d'être encadré par des textes de lois ou des règlements. A l'échelle européenne, il aura fallu attendre 1997 pour qu'une charte du travail à distance soit signée, et 2002 pour qu'un accord-cadre vienne préciser

³⁹ Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. <http://eurofound.link/ef1658/> (20.11.2020)

⁴⁰ Pour plus d'informations sur les emplois atypiques, le lecteur pourra se reporter au cahier thématique de l'OIE intitulé : Formes de travail et d'emploi atypiques, 11ème rapport, janvier 2019. <https://www.iba-oie.eu/Rapports-sur-la-situation-du-m.24.0.html?&L=1> (20.11.2020)

les conditions et les dispositions pratiques permettant le déploiement de cette modalité de travail au sein de l'Union. En Allemagne, le Ministère fédéral de l'économie et des technologies a publié dès 2001 un guide pratique sur le sujet, convaincu que le télétravail constituait un levier puissant de modernisation du marché de l'emploi. En Belgique et en France, il aura fallu attendre 2005 pour que les partenaires sociaux s'accordent sur le télétravail et, au Luxembourg, c'est en 2006 qu'une convention est venue encadrer juridiquement le télétravail. A l'heure où nous écrivons ces lignes, signalons que l'Allemagne s'apprête à discuter au Bundestag un nouveau projet de loi sur le télétravail et que la France a également ouvert de nouvelles négociations entre partenaires sociaux afin de mieux encadrer le télétravail. Ces projets font débat, signe des changements profonds dont ils sont porteurs.⁴¹

L'essence du télétravail

Toutefois, non contraignant, cet accord-cadre européen de 2002 a permis à chaque État membre de disposer de sa propre législation au regard du télétravail, démultipliant ainsi les définitions et leurs implications, notamment législatives. Tant que le travailleur ne franchit pas les frontières, tout va bien pourrait-on dire. Mais dès lors qu'il devient frontalier, des situations juridiques complexes apparaissent.

S'il existe une multitude de définitions différentes du télétravail, elles ont toutes deux points communs, qui constituent l'essence même du télétravail : le travail est effectué en dehors des locaux de l'employeur et il mobilise les technologies de l'information et des communications (internet, smartphones, ordinateurs portables, tablettes, etc.).

Le télétravail étant une modalité d'exercice de l'activité, il peut être appliqué à des formes variées d'emploi, aussi bien en ce qui concerne la formalisation de l'accord entre l'employeur et le salarié (télétravail gris⁴², accord d'entreprise, etc.), que l'encadrement du travail (horaires, modalités de contrôle du travail, etc.), le lieu d'exécution (au domicile, dans une autre entité du groupe ou dans un tiers lieu), le statut de l'emploi (salarié, fonctionnaire ou indépendant), la quotité de travail (à temps partiel ou complet) ou encore la périodicité du télétravail (occasionnelle, régulière ou permanente).

Signalons enfin que le télétravail ne peut être imposé par l'employeur, de même qu'il ne peut être interrompu sans un accord entre les deux parties. Néanmoins, certaines circonstances exceptionnelles peuvent justifier qu'il soit rendu obligatoire, en cas d'épidémie notamment.

Chaque pays a ainsi précisé sa notion du télétravail en fonction de sa culture, de ses normes et des pratiques constatées auprès des travailleurs et des employeurs. Dans son récent avis sur le sujet, la Task Force Frontaliers de la Grande Région illustre cette diversité de situation en précisant qu'en « Allemagne et au Luxembourg, il faut que le travailleur exerce de façon

⁴¹ Pour l'Allemagne : Courrier International 01/10/2020 : L'Allemagne, premier pays européen à légiférer sur le télétravail, <https://www.courrierinternational.com/article/covid-19-lallemagne-premier-pays-europeen-legiferer-sur-le-teletravail> ; Süddeutsche Zeitung, 04/10/2020: Widerstand gegen Heils Home-Office-Plan. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-mobiles-arbeiten-heil-mindestanspruch-1.5053283> (20.11.2020)

Pour la France : Le Monde, 03/11/2020 : Télétravail : les négociations entre partenaires sociaux s'annoncent tendues. https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/11/03/teletravail-les-negociations-entre-partenaires-sociaux-s-annoncent-tendues_6058307_823448.html (20.11.2020)

⁴² Cette expression désigne l'entente de gré à gré entre l'employeur et le salarié en dehors de toute contractualisation.

régulière son activité en télétravail. En France, par contre, l'activité en télétravail peut aussi être exercée occasionnellement. En Belgique, on retrouve la distinction entre télétravail régulier/structurel et télétravail occasionnel. Dans les deux cas, le télétravail ne peut être accompli que depuis le domicile et pas dans un télécentre »⁴³.

Dans le cas précis du travail frontalier, l'absence de définition normalisée du télétravail à l'échelle européenne rend son application plus ou moins bien compatible avec les exigences du statut de travailleur frontalier, lui-même hétérogène d'un pays à l'autre et selon le registre du droit auquel on se réfère. Les travailleurs frontaliers, bien qu'éligibles a priori au télétravail, « peuvent aussi, à cette occasion, perdre leur statut de travailleur frontalier avec ses particularités du point de vue du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et de la fiscalité ⁴⁴». En temps de COVID-19 et de télétravail à temps plein imposé à nombre de frontaliers, les pays de la Grande Région ont ainsi dû s'accorder pour « geler » exceptionnellement les dispositions prévues par les conventions et accords relatifs au travail frontalier en vigueur. Mais cette situation exceptionnelle nécessitera tôt ou tard d'être normalisée. Il y a là un enjeu majeur d'harmonisation des législations qui encadrent le télétravail des frontaliers au sein de notre espace de coopération.

La mesure du télétravail

Selon les dernières estimations produites par Eurostat⁴⁵, à l'échelle des pays membres de la Grande Région, on peut estimer à 12,6 % le nombre de télétravailleurs occasionnels ou réguliers en Allemagne en 2019, 22,7 % en France, 24,6 % en Belgique et 33,1 % au Luxembourg (voir tableau suivant).

Précisons toutefois que ces estimations sont parfois très éloignées des statistiques produites par les offices statistiques nationaux et mobilisées dans les discours officiels ou dans la presse nationale. C'est que l'absence d'une définition commune du télétravail entre les pays membres de l'Union rend difficile la mesure ainsi que la réalisation de comparaisons internationales. Aussi, selon la définition et le champ retenus du télétravail, plus ou moins strictes, ainsi que le mode de collecte (enquête, sondage, exploitation de données administratives), la mesure de la fréquence du télétravail varie parfois significativement.

A titre d'exemple pour illustrer ces écarts de mesure, le STATEC a publié en octobre 2019 la statistique de 20 % de télétravailleurs parmi les résidents luxembourgeois en 2018⁴⁶, soit 13 points de moins que la donnée d'Eurostat précitée. Côté français, le service statistique du Ministère du travail, de l'emploi et de l'Insertion (DARES) annonçait dans une étude publiée en 2019 que 3 % des salariés pratiquaient le télétravail au moins une fois par semaine en 2017. Si l'on considère la définition récente plus souple du télétravail, intégrée dans le Code du travail

⁴³ Task Force Frontaliers de la Grande Région (2020) : Le télétravail des travailleurs frontaliers dans la Grande Région. https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

⁴⁴ Task Force Frontaliers de la Grande Région (2020) : Le télétravail des travailleurs frontaliers dans la Grande Région. https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

⁴⁵ Eurostat: Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status

⁴⁶ STATEC : Statnews n°31, 15/10/2019 : Rapport travail et cohésion sociale 2019

français en septembre 2017, 7 % des salariés télétravaillaient (à comparer aux 22,7 % proposé par Eurostat). Si l'on regarde du côté des sondages, l'Institut IFOP indiquait quant à lui qu'en janvier 2018, 25 % des salariés avaient recours au télétravail en France. Dernier exemple, le récent sondage de l'institut Malakoff Médéric Humanis estime qu'en 2018, 29 % des salariés télétravaillaient et, parmi eux, 11 % le faisaient régulièrement (1 jour ou plus par semaine) et 4 % à temps plein.⁴⁷

Concernant les travailleurs frontaliers, peu de sources sont disponibles pour éclairer la question du télétravail. Une étude réalisée par le LISER en 2019, et portant sur des données de 2013, mentionne que les frontaliers et les résidents rapportaient dans une proportion identique le fait d'avoir la possibilité de recourir au télétravail lorsque leur emploi s'y prête (12 %). Ils saisissaient en revanche un peu moins souvent que les résidents cette possibilité offerte par l'employeur (78 % contre 81 %). L'hypothèse de freins liés aux barrières réglementaires, tant fiscales que sociales, et aux conséquences possibles sur leur rémunération est avancée par l'auteur.⁴⁸

Personnes occupées travaillant à domicile 1999 et 2019

Télétravail	1999	2019			
		Total	Occasionnel- lement	Régulière- ment (au moins 1 jour par semaine)	Jamais
EU-28 / UE 28 (2013- 2020)	Non dispo- nible	16,1	10,8	5,3	83,9
Belgique	14,0	24,6	17,7	6,9	75,3
Deutschland	11,6	12,6	7,4	5,2	87,4
France	6,8	22,7	15,7	7,0	77,2
Luxembourg	17,3	33,1	21,5	11,6	66,9

Personnes occupées travaillant à domicile en pourcentage de l'emploi total (en %)

Calculs : IBA·OIE

Source : Eurostat

Le télétravail peine à se développer

Tous les métiers sont-ils télétravaillables ? La crise sanitaire de la COVID-19 nous a montré que ce n'était pas le cas, en mettant en avant certaines professions « essentielles » pour notre santé et le maintien de la cohésion sociale.

S'il apparaît assez clairement que l'ensemble des métiers ne sont pas télétravaillables, l'estimation des volumes est un exercice complexe. Plusieurs méthodes existent, comme par

⁴⁷ Malakoff Humanis (2020) : Etude Télétravail 2020, Regards croisés Salariés / Entreprises, <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-etude-teletravail-2020-f40d-63a59.html> (20.11.2020)

⁴⁸ HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

exemple l'approche par les référentiels des tâches réalisées dans les différents métiers, afin d'identifier l'usage des technologies de l'information et des communications, ou encore l'approche qui consiste à demander directement aux salariés si, selon eux, leur métier est télétravaillable.

Selon le CES du Luxembourg, citant une étude menée en juin 2020 par le Becker Friedman Institute for Economics, 53 % des postes au Luxembourg seraient ainsi télétravaillables,⁴⁹ soit une valeur proche de celle proposée par le STATEC dans une étude publiée en 2019 : 48 % des emplois occupés au Luxembourg permettraient le télétravail.⁵⁰ Toujours selon l'étude citée par le CES du Luxembourg, la proportion d'emplois télétravaillables pour l'Allemagne, la France et la Belgique oscillerait entre 35 et 45 %. Ces ordres de grandeur sont cohérents avec d'autres sources. Pour le marché du travail français, l'estimation réalisée par l'OFCE en 2018 annonce que près d'un tiers des emplois seraient télétravaillables.⁵¹ En Belgique, l'étude publiée par le Service Public Fédéral Mobilité et Transports en mars 2018 estime à 42 % le volume d'emplois télétravaillables.⁵²

Toutefois, si 1/3 à près de 50 % des emplois sont télétravaillables, une proportion moindre l'est réellement, comme on a pu l'évoquer précédemment. Aussi, bien que légalement et réglementairement possible, le télétravail connaît certaines limites.

Les raisons techniques ne semblent pas constituer un véritable frein selon les observateurs, qui s'accordent pour constater que le niveau d'équipement numérique des salariés, leurs compétences numériques et le déploiement des infrastructures correspondantes sont suffisants pour permettre de franchir le pas. La généralisation du télétravail pendant la crise sanitaire du COVID-19 a d'ailleurs confirmé ce constat. Les raisons sont à chercher ailleurs, et on trouve dans la littérature scientifique et dans la presse spécialisée nombre de facteurs explicatifs venant éclairer les freins au télétravail.

Le profil type du télétravailleur

D'une façon schématique, et partagée dans l'ensemble des composantes de la Grande Région, le profil type du télétravailleur est clivant : il concerne plutôt les professions intermédiaires, les cadres et les professions intellectuelles supérieures, il serait plus ou moins également réparti entre les hommes et les femmes, la proportion de télétravailleurs augmente avec la taille de l'entreprise, il s'agit plutôt des personnes en deuxième partie de carrière, occupant des emplois stables (CDI, fonctionnaires) et qui résident dans les grandes aires urbaines, mieux dotées en

⁴⁹ CES (avis du 11 septembre 2020): Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>. (20.11.2020) ; L'étude citée en référence est intitulée : How many jobs can be done at home ?, White Paper Becker Friedman Institute, Brent NEIMAN et Jonathan DINGEL (2020)

⁵⁰ HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

⁵¹ Evaluation au 30 mars 2020 de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement en France, Policy Brief n°65, Département analyse et prévision, OFCE, 30 mars 2020. Lien : <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2020/OFCEpbrief65.pdf> (20.11.2020)

⁵² Service public fédéral Mobilité et Transports (2018): Chiffres clés du télétravail en Belgique. https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres_cles_teletravail.pdf (20.11.2020)

infrastructures de télécommunication et où les temps de trajet domicile-travail sont plus longs, mais aussi où les activités tertiaires dominent.

On observe en effet une prédominance de certains secteurs d'activité dans la mobilisation du télétravail : en tête apparaissent l'informatique et la communication, la banque et l'assurance, les télécommunications, le conseil juridique et le soutien aux entreprises (traitement de données, comptabilité, etc.), l'administration publique, mais aussi l'enseignement, le commerce pour la partie relation client et achat-vente ou encore le BTP et l'industrie pour certaines fonctions de conception.

Au regard de ces critères, on comprendra que, à l'échelle de la Grande Région, les territoires à dominante urbaine et tertiaire, offrant des services mobilisant des qualifications élevées, disposent ainsi d'un potentiel de télétravail supérieur. Concrètement, on trouve ici un élément d'explication concernant la proportion d'emplois télétravaillables significativement plus élevée au Luxembourg que dans les autres pays membres.

Il semble ainsi difficile d'envisager le développement du télétravail dans l'ensemble des métiers, ce qui constitue d'ailleurs aux yeux de certains spécialistes une nouvelle forme de segmentation des marchés du travail, possiblement source de conflits, opposant ceux qui peuvent recourir à cette modalité d'emploi aux autres. La crise du COVID-19 en a donné un bon exemple : les premiers ont ainsi pu se soustraire au risque sanitaire en situation professionnelle, alors que les seconds y sont exposés.

Le déploiement du télétravail renforcerait donc les inégalités : les professions non télétravaillables sont en effet plus souvent peu ou pas qualifiées et avec un fort degré de pénibilité (exposition aux risques chimiques ou sanitaires, horaires décalés, contrats précaires, port de charges, etc.)⁵³. Il s'agit des hôtes et hôtesse de caisse, des professionnels de santé, des agents d'entretien, des agents de sécurité, des policiers et des sapeurs-pompiers, des préparateurs et préparatrices en pharmacie, des chauffeurs routiers, des ripeurs, des ouvriers des industries de l'agroalimentaire ou encore des agriculteurs et éleveurs. Ces travailleurs et travailleuses, car il s'agit majoritairement de femmes, ont été contraints de continuer à exercer leur métier parfois au péril de leur santé et de celle de leurs proches, subissant même parfois des actes de rejet de la part d'autres citoyens au regard du « risque sanitaire » qu'ils représentaient à leurs yeux.

Les conditions du télétravail

Lorsque le salarié travaille hors de l'entreprise, il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les salariés accomplissant leur activité dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, l'employeur reste soumis aux réglementations nationales en matière de santé et de sécurité du télétravailleur. Enfin, l'installation d'un poste de travail adéquat et la prise en

⁵³ STATEC (2020) : Statnews n°33, 15/10/2020 : Le monde de l'emploi en mutation. <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/conditions-sociales/conditions-vie/2020/10/20201015/20201015.pdf>. Rapport complet téléchargeable à l'adresse : <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/analyses/2020/PDF-Analyses-06-2020.pdf>. (20.11.2020)

charge des frais afférents sont généralement à la charge de l'employeur en Allemagne, Belgique et au Luxembourg, mais pas en France⁵⁴.

Malgré ces dispositions, l'employeur ne dispose pas d'une maîtrise pleine et entière du cadre et des conditions d'exercice dans lesquels se trouve le salarié en télétravail. Lorsqu'il est à domicile, le salarié va en effet configurer par lui-même son espace de travail, organiser son temps de travail et adapter sa relation au collectif de travail et aux bénéficiaires des services. Dans un tiers lieu, l'environnement est mis à disposition par une autre structure, qui n'est pas soumise aux mêmes exigences que l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

Face à ces contraintes, et si les coûts du télétravail apparaissent plus importants que les bénéfices attendus, l'employeur peut retarder, voire limiter, son déploiement. L'étude réalisée par le STATEC sur des données de 2013, citée en référence ci-dessus, précise ainsi que, parmi les salariés qui estimaient que leur emploi se prêtait au télétravail, 75 % déclaraient que leur entreprise ne leur permettait pas de télétravailler. Parmi les raisons invoquées, l'étude mentionne la crainte par l'entreprise de perdre le contrôle sur le temps de travail de ses salariés, la nécessité de repenser le mode de management ou encore de développer la sécurité du système informatique et des données traitées.

Les enquêtes d'opinion rapportent également qu'un nombre significatif de travailleurs déclarent ne pas vouloir télétravailler, quand bien même ils ont un avis favorable sur cette modalité d'emploi. En France, une étude réalisée en 2018 par le cabinet de recrutement Randstad précisait que : « alors que trois Français sur quatre (76 %) saluent l'assouplissement du cadre juridique relatif au télétravail, qui devrait favoriser son essor et qui est censée favoriser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, une proportion presque identique de répondants déclare qu'elle n'a pas l'intention de travailler à distance. Selon l'étude Randstad, 72 % des répondants disent en effet qu'ils ne comptent pas formuler une demande de télétravail auprès de leur employeur dans les six mois à venir »⁵⁵.

Ainsi, d'un côté comme de l'autre, employeurs comme salariés, le télétravail n'était pas pleinement entré dans les habitudes de travail au cours de la décennie 2010. Selon les spécialistes, si le télétravail satisfait d'ores et déjà aux exigences techniques et juridiques/réglementaires, le changement de mentalité dans notre rapport au travail n'est toutefois pas encore accompli. Ne plus « aller au bureau » ne serait pas un acte anodin. Cette pratique aurait des conséquences sociétales considérables selon le sociologue Pascal DIBIE, qui nous rappelle que le bureau et le travail sédentaire sont au centre du développement de nos sociétés modernes.

⁵⁴ Task Force Frontaliers de la Grande Région (2020) : Le télétravail des travailleurs frontaliers dans la Grande Région. https://www.tf-grenzzaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

⁵⁵ L'étude Randstad a été administrée sur un échantillon représentatif de la population française de 6 440 personnes, actives ou potentiellement actives, âgées de 18 à 65 ans.

Randstad (2018) : Favorables au télétravail, les trois quarts (72 %) des Français hésitent pourtant à sauter le pas. <https://www.grouperandstad.fr/favorables-au-teletravail-les-trois-quarts-72-des-francais-hesitent-pourtant-a-sauter-le-pas/> (20.11.2020)

C'est ainsi notre façon de « faire société » qui se trouverait directement réinterrogé si le télétravail venait à se généraliser.⁵⁶

Un nécessaire changement de paradigme managérial ?

Cette révision des chaînes de management, de contrôle et de validation de la production, rendue nécessaire par le télétravail, soulève plusieurs points de vigilance. Ces questions s'inscrivent dans le débat sur le bien-être et la productivité des salariés travaillant à leur domicile.

Il est parfois avancé que travailler à son domicile permettrait d'accroître le « bien-être », concept généralement appréhendé par la mesure d'un degré de satisfaction, et donc l'efficacité des employés⁵⁷. Les agents travailleraient en effet dans un environnement moins stressant, favorisant la concentration en raison de sollicitations moins fréquentes (de la part des collègues, pour des renseignements téléphoniques, etc.), qu'ils seraient plus autonomes dans la réalisation des tâches et qu'ils pourraient finalement accomplir certaines activités difficiles à réaliser au bureau. L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle serait également facilitée. Les télétravailleurs seraient ainsi davantage satisfaits, et l'absentéisme professionnel, facteur de baisse de la productivité, serait moins fréquent par rapport à leurs collègues se rendant au bureau.

Mais il apparaît que la plupart des aspects du télétravail peuvent se révéler être aussi bien des avantages que des inconvénients. La perception sera dès lors différente d'une entreprise à l'autre, d'un collectif à l'autre, voire d'un travailleur à l'autre. L'autonomie rime ainsi parfois avec isolement par rapport au collectif de travail, qui peut être source de démotivation et de moindre innovation pour le salarié, mais aussi avec intensification des contrôles par le manager, source de stress et d'une dégradation possible de l'efficacité au travail. A l'isolement géographique par rapport aux bureaux de l'entreprise, s'ajouterait ainsi un isolement relationnel et psychologique. On notera également que plusieurs études concordent sur le fait que le télétravail serait corrélé avec des horaires en débordement, atypiques (soir et week-end) et moins souvent prévisibles. Côté luxembourgeois par exemple, le STATEC mentionne ainsi un surplus de 4h hebdomadaire pour les télétravailleurs.⁵⁸ Autre exemple, côté français cette fois, une étude de la DARES publiée en 2019 souligne que les cadres travaillent en moyenne 43,0 heures par semaine, contre 42,4 heures pour les non-télétravailleurs. Par ailleurs, les cadres télétravailleurs

⁵⁶ DIBIE Pascal (2020) : Ethnologie du bureau. Brève histoire d'une humanité assise.

Cf. L'interview de Pascal DIBIE sur le site de France Culture : Le travail d'après avec Pascal Dibia et Mercedes Erra, émission du 23 septembre 2020. <https://www.franceculture.fr/emissions/linvitee-des-matins/le-travail-dapres> (20.11.2020)

⁵⁷ OCDE (2020) : Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/effets-positifs-potentiels-du-teletravail-sur-la-productivite-a-l-ere-post-covid-19-quelles-politiques-publiques-peuvent-aider-a-leur-concretisation-a43c958f/>

⁵⁸ STATEC (2020) : Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération ? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf>

Selon les résultats de cette enquête menée auprès des travailleurs luxembourgeois « les personnes en télétravail prestent en moyenne 4 heures de plus que les autres, et le plus souvent en soirée et le weekend. Ainsi, 55 % des télétravailleurs triment aussi le soir, alors que ce pourcentage n'est que de 33 % parmi les personnes qui ne font pas de télétravail. »

intensifs (deux jours ou plus par semaine) déclarent également deux fois plus souvent travailler plus de 50 heures par semaine que les non-télétravailleurs⁵⁹.

Autres exemples, lors du confinement, des témoignages de salariés en télétravail ont par exemple fait état d'un renforcement de la surveillance et du contrôle de la part de l'employeur. Certains évoquent une obligation nouvelle de pointage afin d'enregistrer leurs horaires, alors que d'autres mentionnent l'installation d'applications permettant de détecter les mouvements des souris d'ordinateurs. Par ailleurs, des propos tenus par des managers vis-à-vis de leurs collaborateurs rappelaient que le télétravail n'est pas un temps de vacances, ou encore certains managers s'interrogeaient sur l'investissement au travail lorsque les collaborateurs fermaient micro et caméra lors des visioconférences. Les tensions au sein des collectifs n'ont pas été réservées aux seules relations hiérarchiques. La littérature rapporte en effet des difficultés à faire coexister télétravailleurs et non-télétravailleurs au sein des équipes. Dans une étude réalisée par l'Institut français de recherche en santé et sécurité au travail et portant sur l'évaluation de l'impact psychologique du télétravail, un salarié enquêté évoque qu'il y aurait selon lui un lien entre le dépassement des horaires et le sentiment de culpabilité envers ses collègues : se sentant privilégié, il travaillerait davantage pour compenser. D'autres salariés rapportent qu'ils auraient reçu des commentaires négatifs de la part de leurs collègues. Les plus notables étaient : « il est encore absent », « bonnes vacances », « il n'est jamais là », « tu es encore planqué à la maison »⁶⁰.

Aussi, en matière de satisfaction au travail, plusieurs sources concluent que l'usage du télétravail n'est pas lié à la satisfaction au travail et que, globalement, les télétravailleurs ne sont ni plus ni moins satisfaits de leur travail que leurs collègues au bureau⁶¹. Selon la DARES, « tout se passe comme si les avantages du télétravail étaient contrebalancés par une moins bonne santé et de moins bonnes conditions de travail (allongement et désynchronisation des périodes de travail, isolement du collectif de travail sans une réduction des sollicitations et de l'intensité du travail demandé)⁶² ». Selon le STATEC, si le degré de satisfaction est peu différent entre télétravailleurs occasionnels et non-télétravailleurs, il y aurait en revanche une baisse de

⁵⁹ Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie, DARES (2019) : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? INSEE (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

⁶⁰ INRS (2020) : Références en santé au travail, n°161, mars 2020. Evaluation de l'impact psychologique du télétravail. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20276>. (20.11.2020).

Précisons que les instituts spécialisés en santé et sécurité au travail documentent précisément les points de vigilance et les axes de prévention auxquels employeurs et salariés doivent être attentifs. Le lecteur pourra par exemple se reporter à la publication suivante : INRS (2020) : Le télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? ED 6384, avril 2020. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384> (20.11.2020)

⁶¹ Soulignons également que cette approche en terme de satisfaction au travail ou de bien-être des travailleurs tend à masquer le fait que le télétravail est le fruit d'une négociation, et que son déploiement peut (doit ?) se faire également dans l'intérêt de l'employeur (réduction des coûts d'infrastructures et de fonctionnement, qui serait également propice à l'investissement dans les activités et le recrutements de nouveaux profils, meilleure attractivité de l'entreprise et fidélisation des travailleurs, notamment chez les jeunes générations, etc.).

⁶² Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie, DARES (2019) : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? INSEE (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

satisfaction plus grande du côté des télétravailleurs lorsque ceux-ci resteraient à leur domicile plus de deux jours par semaine.⁶³

Afin de limiter ces travers possibles avec le déploiement du télétravail, plusieurs travaux soulignent un nécessaire changement de paradigme⁶⁴, afin de sortir d'un management fondé sur la culture du présentiel et du contrôle. Il s'agirait plutôt d'adopter un management basé sur une nécessaire relation de confiance et la définition de nouvelles normes : horaires de travail autogérés, soutien professionnel plutôt que contrôle, meilleure délégation de responsabilités, encouragement à la prise d'initiatives et respect de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Le choc du travail confiné, ou la parenthèse du télétravail ?

La période du premier confinement est venue enrichir nos connaissances sur le télétravail et sa généralisation. En mars 2020, plusieurs millions de personnes se sont ainsi retrouvées soudainement converties au télétravail. Selon différentes sources, cohérentes au sein de la Grande Région, ce n'est pas tant le profil type du télétravailleur qui a changé avec la crise de la COVID-19, mais bien son ampleur.

C'est ce que montrent en effet les différentes études passées en revue, même si, à nouveau, il n'est toujours pas possible d'avoir une vision quantitative claire du télétravail en période de COVID-19 dans les différents pays, en raison des différences de méthodologies employées par les instituts mobilisés sur ce sujet.

Ainsi, selon les estimations, au Luxembourg, l'augmentation du télétravail aurait touché près de 70% des personnes en emploi⁶⁵, à rapprocher des 20 % estimés en 2019. Pour la France, on estime que 3% des français télétravaillaient régulièrement avant la crise, contre 24 % pendant le confinement, et 14 % après le premier confinement⁶⁶. En Belgique, près de 70 % des travailleurs ont télétravaillé au début du confinement ; cette proportion est retombée à 43% de

⁶³ HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

⁶⁴ Le Grand Continent (2020) : Note de travail n°3, mai 2020. L'impact du Covid-19 sur le monde du travail : télémigration, rélocalisation, environnement. <https://legrandcontinent.eu/fr/2020/05/01/limpact-du-covid-19-sur-le-monde-du-travail-telemigration-relocalisation-environnement/> (20.11.2020)

⁶⁵ STATEC (2020) : Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération ? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2020) : Statnews, n°15, 19 mai 2020. Le télétravail explose : une expérience jugée positive par la majorité des travailleurs, <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/population/travail/2020/05/20200519/20200519.pdf> (20.11.2020)

⁶⁶ Franceinfo (08.10.2020) : Coronavirus au travail : Coronavirus au travail : 9 Français sur 10 portent le masque en entreprise, 1 sur 7 est en télétravail, selon un sondage. (Odoxa pour Adviso Partners) https://www.franceinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/coronavirus-au-travail-9-francais-sur-10-portent-le-masque-en-entreprise-1-sur-7-est-en-teletravail-selon-un-sondage_4132389.html (20.11.2020)

la population active fin juin⁶⁷. En Allemagne, alors que près de 13 % des actifs en emploi pratiquaient le télétravail avant la COVID-19⁶⁸, une étude du BIB (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung) précise que, en avril 2020, 23 % de la population active travaillait à domicile. Cette proportion est quatre fois plus élevée qu'avant la crise de la COVID-19 (l'étude estime à 5,3 % la part des salariés qui télétravaillaient au moins la moitié de leurs temps de travail).⁶⁹

Les estimations du volume de télétravail au terme du premier confinement montrent toutefois que cette situation marquante, mais imposée, ne s'est pas maintenue dans le temps. Nombre de travailleurs et d'employeurs ont réduit, voire interrompu, le télétravail, probablement en raison des diverses limites de cette modalité d'emploi⁷⁰ (et aussi probablement d'un rapport aux risques encourus avec la COVID-19 plus distant). En France, les auteurs de l'enquête Odoxa réalisée post-confinement précisent que l'enthousiasme des français a diminué : 75% des sondés disent ne plus vouloir le pratiquer à l'avenir alors qu'ils étaient 55% en avril dernier. Pour la Belgique, une enquête menée par l'Institut Vias sur le télétravail lors du confinement mentionne que 47,5 % des personnes interrogées ne souhaitent pas télétravailler. Pour 29,1 % des travailleurs, la perte de contact social constitue le principal argument. Dans une moindre mesure, la difficulté à dissocier la vie privée et le travail est également évoquée, ainsi que le fait de ne pas disposer à son domicile d'un espace de travail dédié, les auteurs précisant que cet argument pèse davantage dans la balance chez les personnes ayant des enfants.⁷¹

Si l'on se réfère aux données des opérateurs du numérique relatives aux déplacements de leurs clients, le constat est identique : les trajets domicile-travail ont significativement repris au sortir du confinement, sans toutefois retrouver leur niveau pré-confinement (voir schéma suivant).

⁶⁷ Données issues de l'enquête menée par l'Université d'Anvers, en collaboration avec l'Université de Hasselt, la KU Leuven et l'Université libre de Bruxelles, auprès de 27.000 participants.

L'écho (14 juillet 2020) : Moins d'un Belge sur deux est encore en télétravail. <https://www.lecho.be/entreprises/general/moins-d-un-belge-sur-deux-est-encore-en-teletravail/10239067.html> (20.11.2020)

⁶⁸ DESTATIS (2020): Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. <https://destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> (13.11.2020); Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (2020): Eltern während der Corona-Krise. P.55 <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

⁶⁹ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (2020) : Eltern während der Corona-Krise. <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

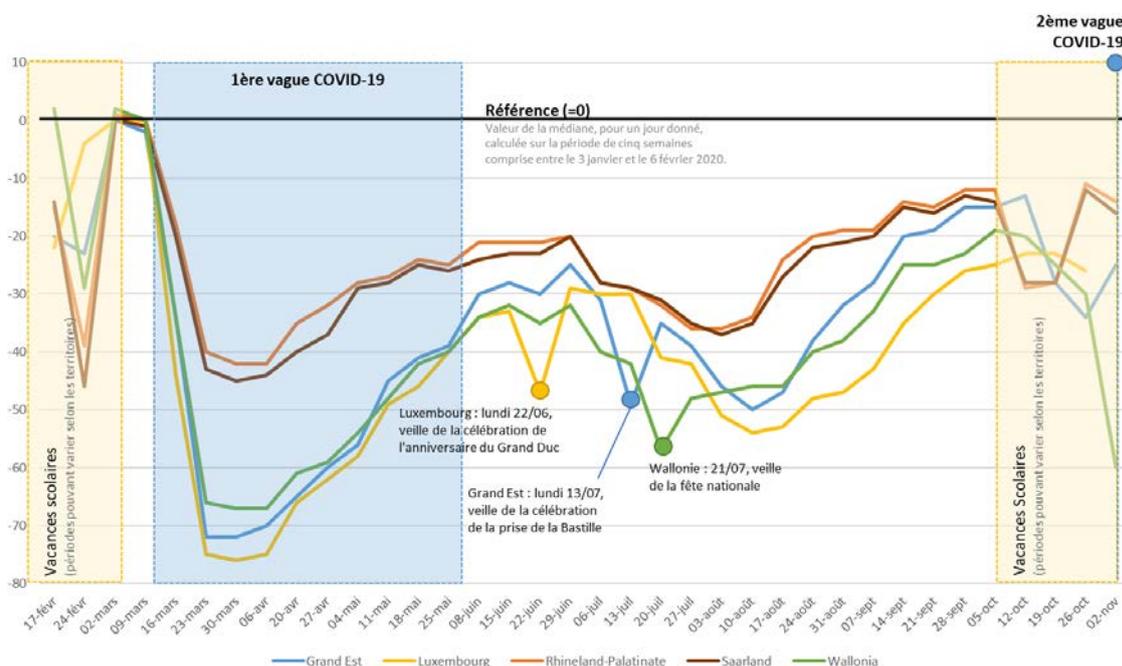
A nouveau, les estimations d'un institut à l'autre sont très divergentes : selon le sondage mentionné par l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), près de 35 % des travailleurs pratiquaient le télétravail en 2019, et sur la période d'avril/mai 2020, cette proportion aurait concerné 50 % des travailleurs : IAB (2020): Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 25.6.2020: Frauen wechselten häufiger ins Homeoffice <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1320.aspx> (13.11.2020); IAB (2020) : Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. P. 5 <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> (13.11.2020).

⁷⁰ Selon le Think Tank Terra Nova : « L'État et les entreprises n'ont pas su tirer les enseignements du premier confinement pour installer les conditions d'un travail à distance serein et efficace. » Terra Nova (19.11.2020) : Déconfiner le travail à distance. https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_l_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568 (20.11.2020)

⁷¹ Institut Vias et Service Public Fédéral Mobilité et Transports (2020) : Télétravailler à l'heure du coronavirus. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non ? <https://www.teletravailler.be/storage/main/frsurveythuiswerk2020.pdf> (20.11.2020)

Au final, la crise sanitaire a indéniablement servi d'accélérateur dans le recours à cette modalité d'emploi, et nombre d'entreprises ont depuis démocratisé le télétravail auprès de leur personnel, en offrant une certaine liberté de choix aux salariés (1 à 2 jours hebdomadaire, voire plus). Cette période a été l'occasion de tester « grandeur réelle » l'utilité et la faisabilité de cette modalité d'emploi, ses atouts comme ses limites. A l'échelle de la Grande Région, plusieurs sources ont également mentionné son effet positif sur l'engorgement des voies de transport, sujet particulièrement sensible, notamment en entrée et sortie du Luxembourg.⁷²

Tendance de fréquentation des lieux de travail les lundis dans les différents territoires de la Grande Région



Ecart exprimé en pourcentage, par rapport à la valeur de référence (=0)

Source : Google Mobility Report : Rapport sur la mobilité de la communauté (COVID-19), données au 09/11/2020. Données disponibles à l'adresse : <https://www.google.com/covid19/mobility/>

Et après ?

Selon les spécialistes, le déploiement à grande échelle du télétravail pourrait générer des transformations dans plusieurs domaines de la société : l'emploi, sujet de nos préoccupations

⁷² Cette forme d'emploi suscite un intérêt de longue date, tant elle apparaît être l'une des solutions aux enjeux de mobilité des frontaliers. De façon simplifiée, un jour de télétravail par semaine réduirait d'un cinquième le flux des travailleurs frontaliers, automobilistes et usagers des transports en commun, ferroviaires notamment.

dans le cadre de cet article, mais aussi en matière d'inégalité de genre⁷³, d'architecture et d'urbanisme⁷⁴ ou encore de santé et d'environnement⁷⁵. Concernant l'emploi, plusieurs questions se posent en effet :

- Le développement du télétravail pourrait-il faire émerger davantage de travail à la demande, de tâcheronnage ?

Si le travail tel que nous le connaissions jusqu'à présent misait sur le lien social, sur l'intelligence collective pour innover ou se former, le télétravail tend à privilégier les tâches qui nécessitent moins de recours au collectif ou celles qui peuvent s'accomplir facilement grâce aux échanges virtuels (affaires courantes, missions assignées, etc.). La question se pose si, à force d'isolement et d'atomisation des tâches, on n'assisterait pas à une recomposition des référentiels des métiers afin de coller à ce que le télétravail permet de faire ou non. Au-delà, cette modalité d'emploi pourrait même remettre en question l'existence même des contrats à durée indéterminée au profit du travail à la tâche.⁷⁶

- Par ailleurs, le télétravail pourrait-il contribuer à la réduction des inégalités spatiales, en décorrélant lieu de vie et lieu de travail pour une partie de la population ?

Nous pourrions en effet observer un mouvement en ciseau qui permettrait, d'une part, à des personnes en emploi de quitter les centres villes des grandes villes pour privilégier les villes moyennes et les zones périurbaines et rurales, voire à changer de région⁷⁷ et même de pays, par exemple en zones frontalières ; et d'autre part, le télétravail pourrait permettre à des personnes sans emploi, en raison de l'absence d'un tissu d'entreprises suffisant et diversifié sur leur territoire de vie ou parce que leur qualification n'y rencontre pas d'opportunités d'emplois, d'élargir leur périmètre géographique de recherche d'emploi.

- Enfin, pourrait-on assister à une délocalisation des emplois qualifiés vers d'autres pays ?

Si la mondialisation a permis la délocalisation des cols bleus à partir des années 1980, la numérisation permettrait d'engager celle des cols blancs. Car « si les travailleurs n'ont plus besoin d'être assis en permanence dans un bureau les uns à côté des autres, il n'y a plus

⁷³ Plusieurs écrits évoquent un risque de renforcement des inégalités de genre, si la sphère domestique, au sein de laquelle les tâches domestiques et familiales sont encore trop souvent réalisées par les femmes, devient également le lieu du télétravail.

⁷⁴ Qu'il s'agisse de l'aménagement d'espaces de travail dédiés dans les logements ou de la dynamique des villes, qui pourraient être confrontées à une baisse de la demande pour certains services (transports en commun, parking, crèches, etc.) et à une réallocation nécessaire de certains espaces jusqu'alors dédiés à l'accueil des travailleurs en nombre et à la gestion des flux (axes de transports, immeubles de bureau, etc.).

⁷⁵ La diminution des déplacements domicile-travail est associée à une baisse des émissions de gaz à effet de serre et des micro-particules, particulièrement ciblées dans la lutte contre le réchauffement climatique et la lutte contre les maladies du système respiratoire. Rappelons cependant que le télétravail n'est pas neutre sur le plan environnemental : les infrastructures de réseau qui le rendent possible sont également polluantes.

⁷⁶ Alternatives économiques (25.09.2020) : Le télétravail ou la tentation du tâcheronnage. <https://www.alternatives-economiques.fr/sandrine-foulon/teletravail-tentation-tacheronnage/00094018>. (20.11.2020)

⁷⁷ Cette déconnexion entre lieu de vie et lieu de résidence a bien été identifiée par les grandes entreprises du travail intérimaire et du recrutement. A l'été 2020, l'entreprise Randstad, faisait ainsi la promotion du télétravail : « on n'imagine pas une entreprise se priver d'un talent sous prétexte qu'il habite à l'autre bout de la France ».

de barrières juridique ou migratoire pour empêcher le recrutement de travailleurs »⁷⁸. La généralisation du télétravail pourrait ainsi être source d'opportunités pour les entreprises qui peinent à recruter des travailleurs qualifiés dans leurs bassins d'activités. Le Luxembourg est particulièrement concerné par ce décalage entre l'offre et la demande de qualifications professionnelles. Dans un récent avis publié en janvier 2020, le CES du Luxembourg introduisait son rapport avec ces mots : « D'un point de vue économique et démographique, le Luxembourg a besoin de personnel hautement qualifié pour maintenir sa compétitivité. Jusqu'à présent, il l'a puisé dans les « réservoirs » de main-d'œuvre de la Grande Région. Or, la complexité et la sophistication des services offerts, avant tout dans le secteur tertiaire, requièrent des profils très particuliers qui n'y sont plus disponibles. Au vu des mutations projetées, on pourra assister à une recombinaison des flux frontaliers, avec toutes les conséquences que cela aura sur la mobilité transfrontalière ».⁷⁹

3.2 La solution du chômage partiel

Dès la mi-mars, le recours au chômage partiel a été simplifié dans tous les Etats de la Grande Région, afin que toutes les entreprises qui en font la demande puissent en bénéficier. Il concernait en premier lieu les entreprises dont la fermeture a été imposée par les gouvernements (restauration, commerce de produits non essentiels), puis les entreprises dont l'activité a été fortement réduite. Une forte baisse d'activité a été notée dans le transport, la logistique, la construction, l'industrie, avec l'arrêt de certains sites de production, dans la sidérurgie au Luxembourg notamment. Les entreprises reçoivent, pour les périodes chômées, une aide financière de l'Etat leur permettant de payer les salariés contraints de rester chez eux.

Modalités d'accès au chômage partiel en Belgique

Conditions d'accès pour les entreprises	Du 13.03.2020 au 31.08.2020 : Chômage temporaire considéré comme chômage temporaire pour force majeure.
Salariés concernés	Ouvriers et employé, secteur privé, public, secteur non marchand Intérimaires pendant la durée de leur contrat intérimaire (aussi en cas de renouvellement de contrat). Apprentis qui suivent une formation en alternance.
Indemnité de compensation	Du 01.02.2020 au 31.12.2020 inclus, le salarié perçoit 70 % de sa rémunération moyenne (65 % en dehors de la crise sanitaire). Le montant journalier de l'allocation s'élève à 55,59 € minimum (montant minimum garanti) et à 74,17 € maximum.

⁷⁸ Courrier International (03.08.2020) : Royaume-Uni. Cols blancs, prenez garde : le télétravail causera votre perte. <https://www.courrierinternational.com/article/royaume-uni-cols-blancs-prenez-garde-le-teletravail-causera-votre-perte> (20.11.2020)

⁷⁹ CES (avis du 11 septembre 2020) : Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>. (20.11.2020) ; L'étude citée en référence est intitulée : How many jobs can be done at home ?, White Paper Becker Friedman Institute, Brent NEIMAN et Jonathan DINGEL (2020)

Modalités d'accès au chômage partiel au Luxembourg

Conditions d'accès pour les entreprises	<p>Demande de chômage partiel pour cas de force majeure/Coronavirus (14.03.-30.06.2020)</p> <p>Toutes les entreprises en difficulté peuvent demander le chômage partiel au moyen d'un formulaire spécifique, par le biais d'une procédure simplifiée.</p>
Salariés concernés	<p>Salariés en CDI ou en CDD qui ne peuvent plus du tout être occupés ou à temps partiel.</p> <p>Intérimaires en cours de mission, et dont la mission doit perdurer : concernés à titre exceptionnel.</p> <p>Apprentis : concernés à titre exceptionnel (jusqu'au 30.06.2020).</p>
Indemnité de compensation	<p>Le salarié perçoit 80 % de son salaire horaire brut normal. L'employeur est libre de compléter à 100 %.</p> <p>Remboursement par l'Adem à l'entreprise à hauteur de 80 % du salaire.</p>

Modalités d'accès au chômage partiel en Allemagne

Conditions d'accès pour les entreprises	Toutes les entreprises peuvent faire appel au chômage partiel (indépendamment du secteur d'activité, de l'effectif).
Salariés concernés	<p>Salariés en CDI ou en CDD qui ne peuvent plus du tout être occupés ou à temps partiel.</p> <p>Intérimaires : le chômage partiel a été élargi aux intérimaires.</p> <p>Apprentis : exceptionnellement concernés.</p>
Indemnité de compensation	60 % du salaire net antérieur, 67 % pour les salariés ayant au moins un enfant à charge (pendant les six premiers mois). A partir de juin 2020, l'indemnité a été augmentée pour les salariés en situation de chômage partiel depuis le mois de mars : 70 à 80 % du salaire net selon les situations. Financement par la Bundesagentur für Arbeit.
Imposition des indemnités de chômage partiel	<p>Le frontalier vivant en France doit payer des impôts sur son indemnité de chômage partiel en Allemagne. Il est ensuite imposé sur ces mêmes indemnités en France, et doit demander ensuite un remboursement.</p> <p>Accord amiable du 13 mai 2020 valable jusqu'au 31 décembre 2020 : en vue d'éviter la double imposition, les indemnités de chômage partiel sont imposables exclusivement dans l'Etat de résidence.</p>

En raison de la crise sanitaire, l'accès au chômage partiel a été facilité dans toutes les composantes, avec des démarches simplifiées, et l'élargissement du public concerné. Les intérimaires, qui en dehors de ce cas exceptionnel n'ont pas accès au chômage partiel, ont pu en

bénéficiaire lorsqu'ils étaient en cours de mission, ainsi que les apprentis. En Allemagne, le chômage partiel pour les apprentis semble une tolérance. La loi sur la formation professionnelle (Berufsbildungsgesetz) spécifie qu'en cas de baisse de production d'une usine, les apprentis doivent se rendre sur le site pour la continuité de leur formation. La crise sanitaire constitue toutefois un cas de force majeure, et les apprentis pouvaient prétendre à un maintien de salaire, toutefois pour une durée limitée à 6 mois.

Dans toutes les composantes, le chômage partiel représente une baisse de salaire, puisque pour la partie chômeuse le salarié ne reçoit qu'un pourcentage de son salaire de référence. L'Allemagne a augmenté le montant des indemnités à partir du mois de juin 2020, pour les salariés en situation de chômage partiel depuis le début de la pandémie.

Malgré un accord passé au mois de mai 2020 entre l'Allemagne et la France, les indemnités de chômage partiel allemandes continuent d'être soumises à l'impôt en Allemagne. Les frontaliers qui paient leurs impôts en France doivent régler l'impôt français avant de réclamer le remboursement au fisc allemand, ce qui constitue un dégrèvement supplémentaire sur les indemnités.

3.2.1 Congé pour garder ses enfants pendant la pandémie

Les frontaliers contraints de garder leurs enfants ne pouvant aller à l'école ont également pu bénéficier des dispositifs de congés spéciaux instaurés pendant le confinement. En Allemagne, le dispositif n'est accessible que pour une courte période, à la condition également qu'il ne soit pas interdit par la convention collective de l'entreprise concernée.

Absence pour garder son enfant en Allemagne

Salariés concernés	Parents dont les enfants âgés de moins de 12 ans ne peuvent aller à l'école du fait de la fermeture, ou de la quarantaine.
Conditions	Aucun dispositif à long terme n'est prévu pour les frontaliers. Possibilité pour le salarié, en accord avec l'employeur, de bénéficier du dispositif « Vorübergehende Verhinderung » (§ 616 du code civil allemand) et d'avoir une dispense de travail pendant une brève période, si non contradiction avec le contrat de travail ou la convention collective.
Organisme de contact	Paiement par l'entreprise

Congé parental Corona en Belgique

Salariés concernés	Parents d'un enfant de moins de 12 ans rencontrant des difficultés pour garder leur enfant
Conditions	Un des parents doit être affilié au régime belge de sécurité sociale, y compris les non-résidents. Produire un certificat attestant de la situation donnée.
Organisme de contact	Demande à faire à l'employeur 3 jours avant.

Congé pour raison familiale au Luxembourg

Salariés concernés	Pour les parents qui doivent assurer la garde de leur enfant âgé de moins de 13 ans et n'ayant pas pu être accueilli dans une structure (fermeture d'école, quarantaine)
Conditions	Un des parents doit être affilié au régime luxembourgeois de sécurité sociale, y compris les non-résidents. Un certificat attestant de la situation donnée doit être produit.
Organisme de contact	Caisse nationale de santé

3.2.2 Les répercussions de la pandémie sur la situation économique dans la Grande Région

Le chômage partiel, largement utilisé dans les différentes composantes, a permis de préserver l'emploi au premier trimestre 2020 dans toutes les composantes. Pour le Grand Est, il a diminué de 2,1 % par rapport au trimestre précédent.⁸⁰ Certains secteurs ont pu poursuivre leur activité et maintenir leurs emplois, comme l'agriculture, l'industrie agroalimentaire, les secteurs de l'énergie, de l'information et de la communication, les activités financières, et le secteur non marchand. À l'inverse, la construction, l'industrie automobile, l'hébergement-restauration, le transport et les autres activités de services ont souffert davantage de la crise sanitaire.

Au Luxembourg, la croissance recule de 2,9 % au premier trimestre 2020, après une hausse de 3,0 % au cours des deux trimestres précédents. L'emploi frontalier est toujours dans une dynamique légèrement plus favorable (+3,3 % en un an et +0,2 % comparé au trimestre précédent). Les effectifs des frontaliers venant de France et de Belgique stagnent, alors qu'ils progressent de 0,7 % en provenance d'Allemagne.

L'emploi fléchit de 0,8 % en Sarre, néanmoins le chômage conserve son bas niveau pour s'établir à 6,4 % au premier trimestre 2020. En Wallonie, le nombre d'actifs occupés augmente de 0,1 % sur trois mois mais fléchit de 1,3 % sur un an. Le taux de chômage continue de baisser et passe de 7,6 % au dernier trimestre 2019 à 7,1 % au premier trimestre 2020.

Grâce aux dispositifs mis en place par les Etats, l'emploi a été relativement préservé pendant la crise sanitaire du printemps 2020, pour les résultats du premier trimestre. Un des effets a été malgré tout le renforcement de la précarité. L'intérim, en retrait depuis plusieurs trimestres dans le Grand Est, représente les deux tiers des emplois salariés perdus pendant cette période.

Si l'emploi a été relativement épargné pendant la crise sanitaire, le volume d'activité a fortement régressé pendant cette période. Au Luxembourg, d'après les premières estimations du STATEC, le PIB recule de 7,2 % entre le 1^{er} et le 2^e trimestre 2020.⁸¹ Selon l'INSEE, le PIB aurait reculé de 31 % entre mars et septembre 2020 dans le Grand Est.

⁸⁰ Insee Conjoncture Grand Est, Juillet 2020

⁸¹ Insee Conjoncture Grand Est, Octobre 2020

Après la crise sanitaire du printemps et le fort repli de l'économie, le rebond de l'activité à partir du mois de juin constituait une amorce de reprise. En automne 2020, une deuxième vague de la pandémie affecte de nombreux pays et dilue la reprise dans toutes les composantes. Elle fait peser des incertitudes sur les niveaux de croissance des Etats, et risque de mettre l'emploi en péril dans certains secteurs d'activité.

4 Remarques sur la méthodologie

Données de base

Les données de base utilisées pour les chapitres « Taux d'activité », « Taux d'emploi » et « Taux de chômage » du cahier « Situation du marché de l'emploi » se fondent en majeure partie sur des informations fournies par Eurostat. Pour les chapitres « Emploi salarié au lieu de travail », « Travail à durée déterminée », « Travail intérimaire » et « Chômage au travers des statistiques des agences pour l'emploi » reposent quant à elles sur les informations des offices statistiques de la Grande Région⁸². Les éventuelles lacunes ont été comblées, dans la mesure du possible, par l'équipe de rédaction, ou complétées par des données supplémentaires.

Mise à jour des données

Au regard des différentes sources de données et des particularités régionales et nationales, les données statistiques ne portent pas toutes sur des périodes identiques. Pour cette raison, il est compréhensible qu'il faille accepter quelques manques quant à l'actualité des données utilisées. L'équipe s'est toutefois efforcée d'utiliser les données les plus récentes disponibles ; pour l'essentiel, les données se rapportent, sauf indication contraire, aux années 2018/2019 et correspondent à la situation d'avril à octobre 2020.

Définition et remarques sur la méthodologie

A propos des données Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail :

Les données d'Eurostat proviennent des statistiques régionales d'Eurostat. Il convient de citer également ici l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), qui constitue, à l'échelle européenne, la principale source d'informations comparables sur les marchés de l'emploi régionaux. Conçue sous forme d'enquête par sondage, l'EFT se fonde sur des normes et des définitions de l'emploi, du chômage et des actifs inoccupés qui sont harmonisées au niveau de l'UE. A l'opposé des définitions et des concepts nationaux basés sur des dispositions réglementaires, ces normes et définitions sont présentées dans un système ajusté et harmonisé qui permet de faire des comparaisons internationales et transfrontalières.

A propos des données sur l'emploi salarié (au lieu de travail) :

Le chapitre Emploi salarié (au lieu de travail) est basé sur les données des statistiques ventilées par la comptabilité nationale et les statistiques de la nomenclature statistique des activités économiques (NACE) de l'UE.

⁸² En 2006, les Offices statistiques de la Grande Région ont mis en place leur portail statistique, qui permet d'accéder à une multitude de données économiques et sociales harmonisées concernant la Grande Région. Les lacunes existantes ont été comblées, dans la mesure du possible, par l'équipe de rédaction du réseau des instituts spécialisés. Malgré des recherches minutieuses et des calculs complémentaires, il n'est pas toujours possible de présenter des données comparables pour toutes les composantes de la Grande Région. A cette date, il s'agit ici souvent de chiffres provisoires susceptibles d'être modifiés ultérieurement – y compris avec un effet rétroactif sur des séries chronologiques.

Actifs : Les actifs (ou la population active, ou les forces de travail) rassemblent les personnes actives occupées et celles sans emploi.

Taux d'activité (EFT) : Le taux d'activité correspond à la part des actifs (en emploi et sans emploi) dans la population en âge de travailler.

Actifs occupés : Au sens de la définition du BIT, on considère comme actif occupé toute personne âgée d'au moins 15 ans qui, au cours de la semaine de référence, a travaillé au moins une heure contre rémunération ou dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance.

Taux d'emploi EFT) : Le taux d'emploi est défini comme étant la proportion des personnes actives occupées d'une certaine catégorie d'âge par rapport à la population totale de cette classe d'âge.

Salariés : De façon générale, le terme de « salarié » désigne les personnes qui travaillent pour un employeur privé ou public et qui perçoivent en contrepartie une rémunération sous forme d'un salaire, d'un traitement, d'un salaire aux pièces ou d'une rémunération en nature. Les militaires de carrière font également partie de cette catégorie.

Temps partiel (EFT) : On distingue uniquement travail à temps partiel et travail à temps complet. Une distinction plus précise est impossible, les temps de travail variant selon les régions et les branches économiques.

Travail à durée déterminée (EFT) : Un travail est considéré comme étant à durée déterminée lorsqu'il prend fin après une durée préalablement fixée ou que l'employeur et le travailleur s'entendent sur le fait que la fin de la relation de travail dépend de conditions objectives telles que l'achèvement d'une tâche déterminée ou le retour d'un salarié provisoirement remplacé.

Ecart entre les sexes : Désigne l'existence d'une disparité liée au sexe (différence statistique entre les hommes et les femmes).

Travail intérimaire : Les travailleurs intérimaires sont des salariés liés par contrat à une agence de travail intérimaire et mis à disposition d'une tierce partie pour l'accomplissement d'une mission.

Sans emploi : Les sans emploi sont toutes les personnes âgées de 15 à 74 ans qui sont sans travail au cours de la semaine de référence, sont disponibles pour travailler à cette date, ont pris des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines pour rechercher activement un emploi ou qui ont déjà trouvé un emploi qui commencera dans les trois mois à venir.

Taux de chômage (EFT) : Le taux de chômage représente la part en pourcentage des sans emploi parmi la population active (total des personnes actives en emploi et sans emploi). Il peut être ventilé selon l'âge et le sexe.

Chômage de longue durée (EFT) : Le chômage de longue durée correspond à la part, parmi la population active, des personnes sans emploi depuis plus de douze mois. La part de chômeurs de longue durée représente la part de ces derniers en pourcentage du total des chômeurs.

Taux de chômage des jeunes : Nombre de sans-emploi âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la population active de la même classe d'âge.

Part de chômage des jeunes : Nombre de jeunes sans emploi âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la population totale de la même classe d'âge.

Taux des NEET (EFT) : Not in Employment, Education or Training – jeunes de 18 à 24 ans n'étant ni dans l'emploi ni scolarisés ni en formation.

Jeunes en décrochage scolaire précoce (EFT) : Les « jeunes en décrochage scolaire précoce » sont des personnes âgées de 18 à 24 ans qui ne sont pas ou plus en formation (initiale) ou en formation continue et qui n'ont pas accompli le second cycle de l'enseignement secondaire.

Les critères suivants doivent être remplis : le niveau le plus élevé de formation générale ou professionnelle atteint correspond à CITE 0, 1, 2 ou 3c et les sondés ne doivent pas avoir pris part à une mesure de formation générale ou professionnelle dans les quatre semaines ayant précédé l'enquête (numérateur). Ne sont pas non plus considérés comme décrocheurs les jeunes qui ont certes abandonné l'école prématurément, mais ayant malgré tout effectué le second cycle du secondaire avant leur 25^e anniversaire.⁸³ Au dénominateur figure la population totale de la même classe d'âge.

Les taux d'abandon scolaire ne peuvent actuellement pas être comparés avec précision au niveau européen. Les définitions et concepts nationaux de la sortie précoce du système éducatif et de l'abandon de la formation scolaire ou professionnelle diffèrent en effet en fonction des pays ; l'âge de fin de scolarité obligatoire n'est par exemple pas le même dans tous les pays : il varie entre 15 et 18 ans.⁸⁴

Remarques par rapport aux données

Potentialités et limites de l'enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat

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

Les données mentionnées sont disponibles dans la banque de données REGIO d'Eurostat sur Internet pour les différentes composantes de la Grande Région⁸⁵ Comme dans chaque sondage, on ne peut exclure intégralement toute erreur d'échantillonnage.⁸⁶ Il est en principe possible d'obtenir d'autres ventilations par le biais d'évaluations spécifiques, mais les possibilités d'évaluation sont souvent limitées au niveau régional à cause du faible nombre de données. L'interprétation des données disponibles doit pour cette raison tenir compte des points suivants :

⁸³ Cf. Commission européenne : MEMO/11/52 Abandon scolaire en Europe – Questions et réponses, 31/01/2011

⁸⁴ Cf. CEDEFOP : Eviter que les jeunes quittent prématurément le système d'éducation (et de formation) : les solutions qui marchent, note d'information, décembre 2013, p. 1

⁸⁵ Luxembourg = NUTS 0 ; Sarre = NUTS 1 ; Rhénanie-Palatinat = NUTS 1 ; Wallonie = NUTS 1 ; Lorraine = NUTS 2.

⁸⁶ Dans les échantillons pondérés et extrapolés, comme c'est le cas dans l'enquête sur les forces de travail, il faut tenir compte, dans les valeurs et taux calculés, d'une certaine tolérance (erreur-type) par rapport aux valeurs réelles (cf. réglementations communautaires n° 577/98, article 3, du 9 mars 1998 concernant l'organisation de l'échantillonnage dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail).

- ▶ Bien que les définitions et nomenclatures soient les mêmes, les données statistiques des différentes composantes de la Grande Région ne sont pas forcément disponibles, voire comparables. Des divergences peuvent toujours survenir du fait de réglementations non contraignantes au niveau national (par exemple l'affectation de différentes entreprises à des branches économiques ou le recensement des jeunes chômeurs de moins de 25 ans en Wallonie / Belgique.⁸⁷
- ▶ Du fait d'une modification méthodologique, Eurostat dispose pour les statistiques sur le marché de l'emploi d'une série chronologique et historique allant jusqu'en 2001 et d'une série chronologique depuis 1999.⁸⁸ Les méthodes de calcul étant différentes, on ne peut exclure des divergences entre les deux séries ; c'est pourquoi nous recourons uniquement à la deuxième série.
- ▶ Les séries chronologiques peuvent parfois être incohérentes. Les ruptures de séries chronologiques sont indiquées le cas échéant sous les indicateurs concernés.
- ▶ Le concept de l'enquête sur les forces de travail portant sur la population et, par là même, sur les salariés résidents, les chiffres d'Eurostat sur les salariés n'englobent pas les frontaliers qui représentent une très grande partie de la population active notamment au Luxembourg.
- ▶ La Communauté Germanophone de Belgique (CG) participe désormais également à l'enquête sur les forces de travail (affectation au niveau NUTS 3) de sorte qu'on dispose également pour cette composante régionale de chiffres comparables sur le marché de l'emploi. Etant donné qu'en raison du nombre limité de données, l'EFT n'est que peu représentative pour la CG (principalement pour les sous-groupes), le rapport suivant est basé sur des chiffres officiels calculés au niveau de la commune (au-dessous du niveau NUTS 3).

Enquête sur les Forces de Travail et statistiques du BIT sur le marché du travail

L'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), basée sur des normes harmonisées à l'échelle communautaire selon les critères du Bureau International du Travail (BIT)⁸⁹ est la principale source d'informations sur les marchés régionaux du travail à l'échelle européenne. Elle est donc la seule source disponible permettant de faire des comparaisons transfrontalières des marchés

⁸⁷ En Belgique, les jeunes de plus de 18 ans ayant satisfait à la scolarité obligatoire ou achevé leur formation professionnelle et ne trouvant pas d'emploi ont la possibilité d'obtenir des aides après expiration d'une période d'attente de 310 jours. La période d'attente jusqu'à la date du premier versement court à partir de la date d'inscription au chômage auprès de l'agence de l'emploi, même si la personne a trouvé un emploi entre-temps. Pour cette raison, il est probable que les jeunes Belges s'inscrivent plus souvent au chômage que les jeunes dans les autres régions.

⁸⁸ La série chronologique historique se fonde sur la méthode de calcul utilisée avant 2003, dans le cadre de laquelle les résultats des pays ont été extrapolés sur la base des résultats du deuxième trimestre. La série chronologique actuelle est calculée sur la base de moyennes annuelles – dans la mesure où l'on dispose de données trimestrielles.

⁸⁹ Les définitions et les critères du Bureau International du Travail (BIT) sont en conformité avec le règlement (CE) n° 1897/2000 de la Commission. Les indicateurs sur les actifs inoccupés, les actifs occupés et la population active sont présentés dans un système ajusté et harmonisé qui, à l'opposé des définitions nationales et des concepts fondés sur des dispositions réglementaires, permet de faire des comparaisons internationales et/ou transfrontalières des marchés du travail. Le concept des forces de travail permet d'attribuer à chaque personne un statut d'activité précis. Selon la définition du BIT, on distingue trois catégories : les personnes ayant un emploi, les chômeurs et les inactifs.

du travail dans la Grande Région. La définition du chômage utilisée pour les comparaisons internationales selon les critères du BIT s'écarte toutefois de la définition du nombre de chômeurs inscrits aux termes des dispositions réglementaires en vigueur dans les différents pays, ces dernières n'étant pas directement comparables dans une perspective transfrontalière. Ainsi, les statistiques du BIT sur le marché du travail peuvent contenir des actifs inoccupés qui ne sont pas considérés comme tels par les agences nationales et/ou régionales de l'emploi. Le cas de figure inverse peut également se présenter, à savoir que les statistiques nationales et/ou régionales sur le chômage considèrent comme étant au chômage des personnes qui, selon les critères du BIT, ne font pas partie des actifs inoccupés. Ceci explique les différences apparaissant entre les taux de chômage basés sur l'EFT et les taux déclarés dans les différents Etats et régions dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Enfin, il faut tenir compte du fait que les données de l'EFT, à l'opposé du nombre de chômeurs enregistrés au niveau national ou régional, ne proviennent pas du dépouillement d'un registre officiel. Il s'agit d'un sondage trimestriel effectué auprès de ménages privés dans les Etats membres de l'Union européenne, de l'AELE (à l'exception du Liechtenstein) ainsi que dans les pays candidats à l'adhésion. Font partie de cette population tous les membres de ménages privés à partir de 15 ans, interrogés sur leur participation au marché du travail et leur activité. Les instituts et services statistiques nationaux des pays participants sont responsables de la réalisation de l'enquête et communiquent leurs résultats à Eurostat selon un plan de codage défini. Eurostat se charge de la coordination et du traitement des données et garantit par là même l'utilisation de concepts et de définitions homogènes en conformité avec les principes du Bureau International du Travail ainsi que d'un système commun de classification et de nomenclature, de sorte que chaque pays recense un nombre donné d'informations conformément à un standard.

L'EFT fournit ainsi des données importantes sur l'emploi, le chômage et l'inactivité ainsi que sur leurs caractéristiques sociodémographiques. L'EFT constitue pour la Commission européenne un outil important pour la mise à disposition d'informations statistiques comparables sur le niveau, la structure et l'évolution de l'activité et du chômage dans les Etats membres de l'Union européenne. Les objectifs fixés dans la politique de l'emploi au niveau de l'UE sont mesurés à l'aide de l'EFT.

Définitions :

On considère comme **actifs occupés** au sens de la définition du BIT toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans ⁹⁰ qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre paiement d'une rémunération ou dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance.⁹¹ Les personnes qui ont un contrat de travail formel, mais sont provisoirement

⁹⁰ D'au moins 16 ans en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni ; de 15 à 74 ans au Danemark, en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en Finlande, en Suède et en Norvège et de 16 à 74 ans en Islande

⁹¹ Ce concept relatif à l'activité s'écarte sensiblement de la compréhension usuelle du terme. Ceci est problématique dans le cadre des enquêtes effectuées auprès des ménages lorsque les personnes interrogées se considèrent principalement comme des retraités, des chômeurs, des femmes au foyer ou des étudiants et n'indiquent pas dans l'interview qu'elles exercent de petites activités accessoires.

absentes pendant la période de référence (maladie, congés, conflits de travail ou formation) sont considérées comme des actifs occupés.

Les **sans emploi** sont toutes les personnes âgées de 15 à 74 ans ⁹², qui sont sans travail au cours de la semaine de référence, sont à cette date disponibles pour travailler et ont pris des dispositions spécifiques au cours des quatre dernières semaines pour trouver un emploi ou qui ont déjà trouvé un emploi qui commencera dans les trois mois à venir. La durée de l'activité recherchée ne joue aucun rôle. L'intervention d'une autorité ou d'une institution de l'agence de l'emploi officielle dans les efforts de recherche n'est pas nécessaire non plus. La définition du chômage utilisée pour les comparaisons internationales selon les critères du BIT s'écarte donc de la définition du nombre de chômeurs inscrits aux termes des dispositions réglementaires dans les différents pays.⁹³ La méthode de l'Enquête sur les Forces de Travail est par ailleurs caractérisée par le fait que le résultat d'un sondage est reporté sur la population. Cette méthode est en fait une estimation basée sur une extrapolation et affichant par là même une certaine imprécision. Le degré de flou dépend de nombreux facteurs, notamment de l'ampleur de l'échantillonnage,⁹⁴ si bien que dans les petites unités géographiques le nombre de personnes interrogées est souvent trop faible pour déboucher sur un résultat.

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

⁹² Entre 16 et 74 ans en Espagne, en Suède et en Norvège (de 1995 à 2000), au Royaume-Uni et en Islande

⁹³ Les statistiques du BIT sur le marché du travail peuvent contenir des sans emploi qui ne sont pas considérés comme des chômeurs par les agences nationales ou régionales de l'emploi. Pour qu'une personne soit recensée comme chômeur en Allemagne par exemple, le code social (SGB) prescrit qu'elle soit inscrite auprès d'une agence de l'emploi ou d'un organisme communal et qu'elle recherche un emploi d'au moins 15 heures par semaine. D'un autre côté, il est possible, conformément au SGB, qu'une personne inscrite au chômage exerce une activité de moins de 15 heures en tant que rémunération complémentaire. Les statistiques du BIT sur le marché du travail comprennent donc des sans-emploi que la Bundesagentur für Arbeit ne compte pas comme chômeurs. En revanche, les statistiques de la Bundesagentur für Arbeit compte comme chômeurs des personnes qui ne sont pas sans emploi selon la définition des statistiques du BIT sur le marché du travail (cf. Statistisches Bundesamt Deutschland : Statistiques du BIT sur le marché du travail).

⁹⁴ A l'aide de méthodes mathématiques, il est possible de calculer le niveau de l'erreur type. Cette erreur indique l'ordre de grandeur probable de l'écart entre le « vrai » résultat et le résultat du sondage. Les résultats pour lesquels l'erreur type relative simple dépasse 15% du fait du nombre trop faible de personnes interrogées ne sont généralement pas déclarés (valeur non fiable).

NACE « Nomenclature statistique des Activités Economiques dans la communauté européenne » :

La NACE est la nomenclature européenne type des activités économiques productives. Il s'agit d'une conception systématique de quatre niveaux offrant un cadre pour la collecte et la présentation, d'après l'activité économique, d'un large éventail de statistiques dans les domaines économiques (par exemple production, emploi, comptes nationaux) ou dans d'autres domaines du système statistique européen (ESS). La classification NACE Rév. 2 comprend 21 sections (ainsi que 88 divisions et 615 classes au total) :

- ▶ A - Agriculture, sylviculture et pêche
- ▶ B - Industries extractives
- ▶ C - Industrie manufacturière
- ▶ D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- ▶ E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- ▶ F - Construction
- ▶ G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- ▶ H - Transports et entreposage
- ▶ I - Hébergement et restauration
- ▶ J - Information et communication
- ▶ K - Activités financières et d'assurance
- ▶ L - Activités immobilières
- ▶ M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- ▶ N - Activités de services administratifs et de soutien
- ▶ O - Administration publique
- ▶ P - Enseignement
- ▶ Q - Santé humaine et action sociale
- ▶ R - Arts, spectacles et activités récréatives
- ▶ S - Autres activités de services
- ▶ T - Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
- ▶ U - Activités extra-territoriales

Nomenclature CITE :

La classification internationale type de l'éducation (CITE) est un instrument permettant d'établir, dans le domaine de l'éducation, des statistiques comparables au plan international. La version actuelle (CITE 2011) distingue neuf niveaux :

▶ CITE 0	Education de la petite enfance
▶ CITE 1	Enseignement primaire
▶ CITE 2	Premier cycle de l'enseignement secondaire
▶ CITE 3	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire
▶ CITE 4	Enseignement post-secondaire non supérieur
▶ CITE 5	Enseignement supérieur de cycle court
▶ CITE 6	Niveau licence ou équivalent
▶ CITE 7	Niveau master ou équivalent
▶ CITE 8	Niveau doctorat ou équivalent

Il est à noter que les équivalents suivants correspondent à l'ancienne classification CITE 97 :

CITE 2011	ISCED 1997
CITE 01	-
CITE 02	CITE 0
CITE level 1	CITE level 1
CITE level 2	CITE level 2
CITE level 3*	CITE level 3
CITE level 4*	CITE level 4
CITE level 5	CITE level 5
CITE level 6	CITE level 5
CITE level 7	CITE level 5
CITE level 8	CITE level 6

**Les contenus ont été légèrement modifiés*

Source :

UNESCO Institute for Statistics: International Standard Classification of Education

<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>

5 Bibliographie

ADEM - Administration de l'Emploi du Grand-Duché de Luxembourg (2017): Bulletin luxembourgeois de l'emploi n°1, novembre 2017.

Alternatives économiques (25.09.2020): Le télétravail ou la tentation du tâcheronnage. <https://www.alternatives-economiques.fr/sandrine-foulon/teletravail-tentation-tacheronnage/00094018> (20.11.2020)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016, Bielefeld <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016>

BIB - Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020): Eltern während der Corona-Krise. <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012): Anhang zur Pressemitteilung OECD-Studie „Bildung auf einen Blick 2012“, Berlin.

CEDEFOP (2015): Kurzbericht, September 2015: Die berufliche Bildung beugt dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Bildungssystem vor und hilft bei der Wiedereingliederung in dieses.

Clément, Franz (2012): La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise, Les Cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°1/2012.

Courrier International (01.10.2020): L'Allemagne, premier pays européen à légiférer sur le télétravail. <https://www.courrierinternational.com/article/covid-19-lallemagne-premier-pays-europeen-legiferer-sur-le-teletravail> (20.11.2020)

Courrier International (03.08.2020): Royaume-Uni. Cols blancs, prenez garde : le télétravail causera votre perte. <https://www.courrierinternational.com/article/royaume-uni-cols-blancs-prenez-garde-le-teletravail-causera-votre-perte> (20.11.2020)

DESTATIS (2020): Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. <https://destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> (13.11.2020)

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (02.07.2020): Neue Regelungen zur Kurzarbeit – Unterstützung von Betrieben und ihren Beschäftigten in Folge der Corona-Krise. <https://www.dgb.de/themen/++co++881aa716-6869-11ea-93e9-52540088cada> (30.11.2020)

Dibie, Pascal (2020) : Ethnologie du bureau. Brève histoire d'une humanité assise.

EURES-T Oberrhein (25.05.2020): Kurzarbeit wegen Covid-19: Informationen für Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten. https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/COVID19-KUG_GrenzgaengerInnen_F-D_2020-05-25.pdf (30.11.2020)

Eurofound (planned publication date 3-2021): Impact of the COVID-19 crisis on young people (forthcoming) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/impact-of-the-covid-19-crisis-on-young-people> (30.11.2020)

Eurofound (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. <http://eurofound.link/ef1658/> (20.11.2020)

Eurofound (2016): Exploring the diversity of NEETs. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets> (30.11.2020)

Eurofound (2015): Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg,

Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy> (30.11.2020)

Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe.

Europäische Kommission: Europa-2020-Ziele. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_de.pdf (07.12.2020)

Europäische Kommission: Vorzeitiger Schulabgang. http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_de (07.12.2020)

Europäische Kommission: Amtsblatt der Europäischen Kommission Nr. 2015/C 417/07 vom 15.12.2015: Schlussfolgerungen des Rates zur Senkung des Anteils der vorzeitigen Schulabgänger und zur Förderung des schulischen Erfolgs, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(03\)&from=DE](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(03)&from=DE) (07.12.2020)

Europäische Kommission: Europäisches Semester – Themenblatt „Frühe Schulabgänger“ vom 02.10.2017, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_early-school-leavers_de.pdf (07.12.2020)

Europäische Kommission: Jahresbericht zur allgemeinen und beruflichen Bildung 2018, Teil 2, http://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-country-analysis-volume-2-2018_fr (07.12.2020)

European Values Study: <http://www.europeanvaluesstudy.eu/> (30.11.2020)

Eurostat (2013): Messung der Jugendarbeitslosigkeit – wichtige Konzepte im Überblick (PM 12.07.2013).

Franceinfo (08.10.2020): Coronavirus au travail : Coronavirus au travail : 9 Français sur 10 portent le masque en entreprise, 1 sur 7 est en télétravail, selon un sondage. (Odoxa pour Adviso Partners) https://www.franceinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/coronavirus-au-travail-9-francais-sur-10-portent-le-masque-en-entreprise-1-sur-7-est-en-teletravail-selon-un-sondage_4132389.html (20.11.2020)

Frontaliers Grand Est (2020): Site officiel, rubrique COVID. www.frontaliers-grandest.eu (30.11.2020)

Grand-Duché de Luxembourg (2020): Site administratif, rubrique chômage partiel au Luxembourg www.guichet-public.lu (30.11.2020)

Hallépée, Sébastien, Mauroux, Amélie, DARES (2019): Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_inseereferences_teletravail_cadres_2019.pdf (20.11.2020)

Hauret, Laetitia, LISER (2019): Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevier-pure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

Haufe (2019): Teilzeitarbeit: Neue gesetzliche Regelungen zu Teilzeit, Brückenteilzeit und Arbeit auf Abruf https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/teilzeitarbeit-neue-gesetzliche-regelungen-zu-teilzeit-brueckenteilzeit-und-arbeit-auf-abruf_idesk_PI13994_HI12472541.html (20.11.2020)

IAB - Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2020): PM 25.6.2020: Frauen wechselten häufiger ins Homeoffice <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1320.aspx> (13.11.2020)

IAB - Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2020): Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> (13.11.2020).

IBA OIE - Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2020): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2019/2020, Saarbrücken 2020 (Schriftenreihe der Großregion Bd. 25/2020).

IBA OIE - Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2018): Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. 11. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 16. Gipfel der Exekutiven der Großregion.

Impulse (2017): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Diese Änderungen bei der Leiharbeit sollten Arbeitgeber kennen. <https://www.impulse.de/recht-steuern/rechtsratgeber/arbeitnehmerueberlassungsgesetz/3554076.html?conversion=ads> (20.11.2020)

INRS (2020): Références en santé au travail, n°161, mars 2020. Evaluation de l'impact psychologique du télétravail. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20276> (20.11.2020).

INRS (2020): Le télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? ED 6384, avril 2020. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384> (20.11.2020)

INSEE - Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (2015): Un taux de chômage qui augmente en 2014, Insee Dossier Lorraine n° 2, novembre 2015.

INSEE - Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

INSEE - Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (2020): Conjoncture Grand Est, Juillet 2020 et Octobre 2020. <https://www.insee.fr/fr/statistiques?debut=0&categorie=2&collection=7+88+61+34&idfacette=5> (30.11.2020)

Institut Vias et Service Public Fédéral Mobilité et Transports (2020) : Télétravailler à l'heure du coronavirus. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non ? <https://www.teletravailler.be/storage/main/frsur-veythuiswerk2020.pdf> (20.11.2020)

IWEPS – Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospection et de la Statistique (2020): Tendances économiques n°60, octobre 2020. <https://www.iweps.be/publication/tendances-economiques-n60/> (30.11.2020)

L'écho (14.07.2020): Moins d'un Belge sur deux est encore en télétravail. <https://www.lecho.be/entreprises/generale/moins-d-un-belge-sur-deux-est-encore-en-teletravail/10239067.html> (20.11.2020)

Le Grand Continent (2020): Note de travail n°3, mai 2020. L'impact du Covid-19 sur le monde du travail : télémigration, rélocalisation, environnement. <https://legrandcontinent.eu/fr/2020/05/01/limpact-du-covid-19-sur-le-monde-du-travail-telemigration-relocalisation-environnement/> (20.11.2020)

La Meuse (18.03.2020): Tout pour faciliter le travail des frontaliers.

Le Monde (03.11.2020): Télétravail : les négociations entre partenaires sociaux s'annoncent tendues. https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/11/03/teletravail-les-negociations-entre-partenaires-sociaux-s-annoncent-tendues_6058307_823448.html (20.11.2020)

Malakoff Humanis (2020): Etude Télétravail 2020, Regards croisés Salariés / Entreprises, <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-etude-teletravail-2020-f40d-63a59.html> (20.11.2020)

OECD (2020): Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/effets-positifs-potentiels-du-teletravail-sur-la-productivite-a-l-ere-post-covid-19-quelles-politiques-publiques-peuvent-aider-a-leur-concretisation-a43c958f/> (20.11.2020)

OECD (2020): Lutte contre le coronavirus (COVID 19). Pour un effort mondial. <http://www.oecd.org/perspectives-economiques#gdp-projections> <https://www.oecd.org/coronavirus/fr/> (20.11.2020)

OFCE, Département analyse et prévision (2020) : Policy Brief n°65, Evaluation au 30 mars 2020 de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement en France. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2020/OFCEpbrief65.pdf> (20.11.2020)

ONEM - Office National de l'Emploi (2020): Site officiel, rubrique Chômage temporaire - Covid 19. www.onem.be

ONEM - Office National de l'Emploi (2017): Le chômage en Belgique, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas selon trois approches, Edition 2017, <https://www.onem.be/fr/nouveau/le-chomage-en-belgique-en-allemande-en-france-et-aux-pays-bas-selon-trois-approches-0#top> (30.11.2020)

Paperjam (24/03/2020) : « ArcelorMittal met trois sites temporairement à l'arrêt »

Randstad (2018): Favorables au télétravail, les trois quarts (72 %) des Français hésitent pourtant à sauter le pas. <https://www.grouperandstad.fr/favorables-au-teletravail-les-trois-quarts-72-des-francais-hesitent-pourtant-a-sauter-le-pas/> (20.11.2020)

Rötzer, Florian (2010): Comment l'Allemagne cache son chômage, Revue Marianne, Avril 2010.

Service public fédéral Mobilité et Transports (2018): Chiffres clés du télétravail en Belgique. https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres_cles_teletravail.pdf (20.11.2020)

STATEC (2020): Rapport travail et cohésion sociale - Le monde de l'emploi en mutation. <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/analyses/2020/PDF-Analyses-06-2020.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2020): Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération ? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2020): Statnews, n°15, 19 mai 2020. Le télétravail explose : une expérience jugée positive par la majorité des travailleurs, <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/population/travail/2020/05/20200519/20200519.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2019): Statnews n°31, 15/10/2019. Rapport travail et cohésion sociale 2019. Les dépenses incompressibles représentent 36% d'un budget mensuel et augmentent le risque de pauvreté des ménages. <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/conditions-sociales/conditions-vie/2019/10/20191015/20191015.pdf> (30.11.2020)

STATEC (2018): Note de conjoncture 1/2018. <https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/note-conjoncture/2018/note-conjoncture-01-18/index.html> (30.11.2020)

Süddeutsche Zeitung (04.10.2020): Widerstand gegen Heils Home-Office-Plan. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-mobiles-arbeiten-heil-mindestanspruch-1.5053283> (20.11.2020)

Task Force Grenzgänger der Großregion (2020): Die Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

Terra Nova (2020): Déconfiner le travail à distance. https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_l_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568 (20.11.2020)

Thiébaud Vincent (Site Officiel du député de la 9ème Circonscription du Bas-Rhin) : Accord amiable entre l'Allemagne et la France en vue d'éviter les doubles impositions des travailleurs frontaliers français. https://vincentthiebaud.fr/wp-content/uploads/2020/05/20-05-20-accord_amiable_france-allemande-double-imposition-13-05-2020.pdf (30.11.2020)

Van den Berg, Gerard J. u. a.: Arbeitsuche und Beschäftigungserfolg. Aktionspläne zeigen wenig Wirkung (IAB-Kurzbericht 17/2018), <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1718.pdf> (30.11.2020)

White Paper Becker Friedman Institute, Brent Neiman et Jonathan Dingel (2020): How many jobs can be done at home?

WSA/CES (2020): Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf> (20.11.2020)

6 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 encadré par 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 sept instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination sont assumés par l'INFO-Institut à Sarrebruck.

Le réseau des instituts spécialisés

INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz)

www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est

(Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est (Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Wallonie)

www.iweps.be

Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)

www.ostbelgienstatistik.be

ADEM – LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu

Informations supplémentaires :

Marie Feunteun-Schmidt (Coordinatrice)

Alexa Himbert

Frédéric Marsal

c/o INFO-Institut

Pestelstraße 6

D- 66119 Saarbrücken

+49 681 9 54 13-12

www.iba-oie.eu

Portraits des instituts spécialisés

INFO-Institut

Sarre et Rhénanie-Palatinat



L'INFO-Institut est un institut de conseil et de recherche. Outre les questions de stratégie des entreprises et de développement des organisations, l'institut traite des sujets de recherche ayant trait au marché de l'emploi et à la région. Les activités portant sur le développement régional ne sont pas limitées au territoire national, mais axées sur le territoire de la Grande Région et revêtent donc une dimension européenne.

ADEM – LISER

Luxembourg



L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) est le service public de l'emploi au Luxembourg, placée sous l'autorité du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.



LISER est un institut de recherche public luxembourgeois, sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ses travaux de recherche se concentrent essentiellement sur le domaine de la politique sociale et économique.

Dans le cadre du réseau de l'OIE, les missions essentielles de l'ADEM et de LISER sont l'information sur les conditions de vie et de travail au Grand-Duché de Luxembourg et l'analyse du marché du travail dans la Grande Région, en collaboration avec l'OIE et ses partenaires.

Conseil Régional Grand Est, Service des actions européennes et transfrontalières

Lorraine



Le Service des actions européennes et transfrontalières du Conseil Régional Grand Est participe aux travaux de l'OIE depuis le 1er janvier 2018. Il prend la suite de l'engagement du Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Le Service des actions européennes et transfrontalières est en charge des relations institutionnelles avec les partenaires français et étrangers sur les questions d'emploi et de formation dans les trois espaces de coopération du Grand Est (la Grande Région, la Conférence du Rhin Supérieur et l'espace de l'Ardenne franco-belge). Il est également à l'initiative de projets transfrontaliers visant à faire connaître les actions du Conseil Régional et de ses partenaires outre-frontières.

CRD EURES / Frontaliers Grand Est

Lorraine



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

Ostbelgien Statistik

Communauté Germanophone de Belgique



Le groupe de travail DGstat a été créé en 2010 en Communauté Germanophone, à la suite d'un nouvel accord entre les différents acteurs responsables du travail statistique. Il succédait ainsi à l'Observatoire de l'Emploi de Belgique Orientale (ABEO). En mars 2017, DGstat a été rebaptisé « Ostbelgien Statistik », dans le cadre de la nouvelle campagne de promotion du territoire « Ostbelgien ». Les partenaires sont entre autres le Ministère, l'Agence pour l'Emploi (Arbeitsamt) et le Conseil Economique et Social de la Communauté Germanophone. Les missions du groupe de travail sont la collecte, l'analyse, l'interprétation et la diffusion de différentes statistiques, ainsi que la publication d'études. Il vise aussi à promouvoir les échanges entre les producteurs et les utilisateurs des données au sein de la Communauté Germanophone de Belgique, mais aussi au-delà.

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique

Wallonie



L'IWEPS est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens des informations diverses qui vont de la présentation de statistiques et d'indicateurs à la réalisation d'études et d'analyses approfondies dans les champs couverts par les sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.



Janvier 2021