



Recommandations du groupe de suivi au « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2021/2022 » adoptées par le Comité de coordination du 9/12/2022 et par l'Assemblée plénière du 12/01/2023

Groupe de suivi
**« Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région
2021/2022 » du CESGR**

Rapport final 2021-2022

sous Présidence française du Grand Est

Conclusions et recommandations

Présidente du groupe de suivi : Carina WEBEL (Land de la Sarre)

Remarques préliminaires

La présidence du Sommet, assurée par la région Grand Est, a une nouvelle fois chargé le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE/IBA) de l'élaboration du Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2021/2022. Nous remercions la présidence de la Région Grand Est pour ce choix.

La structure du rapport en deux parties, établie par l'assemblée plénière du CESGR depuis 2012, a également été conservée pour le rapport actuel. Cette structure repose d'une part sur un catalogue d'indicateurs définis, permettant notamment de décrire le positionnement de la Grande Région vis à vis des objectifs de la stratégie Europe 2020, et d'autre part sur un thème phare.

La situation économique et sociale est (en Grande Région, comme dans d'autres régions d'Europe et du monde) essentiellement marquée par les questions relatives à la transformation induite par la démographie, la numérisation et la décarbonation. Concernant le marché du travail transfrontalier, la préservation de l'emploi joue ici un rôle important. Cela repose d'une part sur des emplois adéquats et d'autre part, sur la possibilité de les attribuer à une main d'œuvre adaptée. Grâce au présent rapport, le CESGR est en mesure d'apporter des données fiables aux discussions actuelles en matière d'économie et de politique sociale dans la Grande Région. Au regard de l'état et de la qualité de ces données, c'est un défi que les auteurs du rapport ont brillamment relevé et pour lequel nous les remercions tout particulièrement.

À partir du 26/04/2022, les travaux menés en vue de l'élaboration du rapport ont été supervisés par un groupe d'accompagnement spécifiquement créé et dirigé par Bettina Altesleben, puis par Carina Webel. L'échange entre les auteurs du rapport et les membres du CESGR était ainsi constamment assuré. Le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE/IBA) a présenté le Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2021/2022 dans les délais prévus. À travers ses recommandations, le groupe d'accompagnement propose à l'assemblée plénière du CESGR de prendre position comme suit sur les résultats du rapport et de soumettre des recommandations au Sommet dans différents domaines d'action.

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

Dans un souci de meilleure lisibilité, la marque simultanée des formes masculine et féminine ne sera pas employée. Les personnes de sexe féminin et de sexe masculin sont donc désignées de la même manière.

Conclusions et recommandations du CESGR

I Catalogue d'indicateurs

1. Population

Depuis 1990, la population de la Grande Région a augmenté d'environ un million d'habitants et s'élève aujourd'hui à près de 11,7 millions de personnes. Elle enregistre ainsi une croissance plus forte que l'Europe des 27 (GR : +9,2 %, UE-27 : +7 %). La croissance démographique s'est toutefois nettement atténuée sur cette période et s'élève à seulement 4,4 % entre 2000 et 2021. Au cœur de la Grande Région, l'attractivité économique du Luxembourg est en majeure partie à l'origine de l'augmentation du nombre d'habitants, dans le pays en lui-même et dans la plupart des régions frontalières. Dans l'ensemble, on peut dire que l'on observe une hausse du nombre d'habitants en particulier autour des régions économiquement fortes, à proximité des métropoles régionales, autour des sites universitaires et le long des grands axes de transport, tandis que les zones rurales sont souvent fortement touchées par le changement démographique. La population en âge de travailler a principalement tendance à se concentrer dans les zones urbaines.

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

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

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

2. Économie

La pandémie de Covid-19 et ses conséquences économiques sont aussi très perceptibles en Grande Région. Le PIB a baissé dans toutes les régions membres, en particulier en Sarre et en Lorraine, bien que l'on observe également de forts ralentissements conjoncturels en Wallonie.

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

relles radicales, les domaines de production autrefois dominants ont soit totalement disparu du paysage économique (le secteur minier, par exemple), soit été modernisés. Les différentes branches du secteur des services enregistrent une part de valeur ajoutée et d'emploi beaucoup plus élevée. Cependant, l'industrie a toujours plus de poids en Grande Région que dans l'UE. La branche industrielle la plus vectrice d'emplois en Grande Région est l'industrie métallurgique, suivie des industries alimentaire, plastique et automobile, ainsi que de la construction mécanique. L'artisanat occupe également une place essentielle (et croissante, notamment dans le cadre de la décarbonation) dans l'économie de la Grande Région, avec près de 730 000 salariés et environ 34 000 apprentis.

La question de la compétitivité est également importante dans l'évaluation de l'économie de la Grande Région. L'indicateur « Compétitivité régionale », qui n'a cependant pas pu être actualisé cette année en raison d'un manque de données, montre que la Grande Région s'est classée 102^{ème} sur 268 régions européennes en 2019. En comparaison avec d'autres régions, également transfrontalières, la Grande Région est en bien moins bonne position. On observe un retard en particulier en matière d'innovation et de niveau de développement économique.

En tant qu'indicateur de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, le tableau de bord social fournit des informations sur la situation sociale de la Grande Région. La Grande Région est ici bien classée pour les indicateurs relatifs aux différences entre les genres en matière d'emploi (grâce au Luxembourg et à la Lorraine), aux inégalités de revenus, au revenu disponible (en particulier dans les régions allemandes et le Luxembourg) et à la réduction du risque de pauvreté grâce au versement de transferts sociaux (en particulier en Wallonie et en Lorraine). Elle se trouve dans la moyenne pour tous les autres indicateurs. Il faut néanmoins souligner que les résultats varient considérablement d'une région à l'autre en fonction des indicateurs.

Les dépenses dans le domaine de la recherche et du développement ont encore été renforcées ces dernières années. Cependant, avec 2,5 %, l'intensité de R&D en Grande Région est inférieure à l'objectif européen de 2020 (dépenses en R&D à hauteur de 3 % du PIB). On observe toutefois un important processus de rattrapage vis à vis de l'UE. Il est intéressant de noter que le Luxembourg est la seule région dans laquelle les dépenses de R&D exprimées en pourcentage de PIB ont chuté depuis 1999. Ce phénomène est dû aux pertes du secteur privé.

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

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

Afin de répondre au poids toujours plus grand du secteur des services et de l'artisanat, des stratégies devront également être développées par rapport à ces domaines. Cela est très important pour la Grande Région compte tenu du caractère transfrontalier de nombreux services, dans lesquels on observe souvent un manque de main d'œuvre (le commerce, le secteur de la santé ou l'artisanat par exemple).

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

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

3. Emploi et marché du travail

Une des caractéristiques la plus spécifique au marché de l'emploi de la Grande Région est l'augmentation du nombre de travailleurs frontaliers, même malgré la pandémie. En 2021, la Grande Région comptait près de 258 000 frontaliers. En 2020, l'augmentation a néanmoins été nettement plus faible que lors des années précédentes. On notera en particulier le fort recul des frontaliers entrants dans les régions allemandes pendant la pandémie, qui révèle des obstacles à un marché de l'emploi intégré dus aux différences de réglementations. De manière générale, les flux de frontaliers sont en grande partie animés par l'augmentation du nombre de travailleurs entrants au Luxembourg. Le nombre de frontaliers français travaillant dans les régions allemandes est en recul.

Au total, environ 5,1 millions de personnes ont exercé un emploi en Grande Région en 2020. Près de 89 % d'entre elles avaient le statut de salarié. L'observation de l'évolution de l'emploi montre quatre tendances. Entre 2010 et 2020, le Luxembourg a de loin enregistré la plus forte croissance de l'emploi. La Wallonie et la Rhénanie-Palatinat occupent les deux positions suivantes avec un net écart. La Communauté germanophone de Belgique et la Sarre sont une nouvelle fois largement derrière, mais maintiennent toutefois une évolution positive, tandis que la Lorraine subit une évolution négative, certainement due en partie à sa désindustrialisation massive. En 2020, l'évolution du nombre de personnes actives était négative dans toutes les régions membres.

Le taux de chômage de la Grande Région était de 6,0 % en 2020 et était ainsi inférieur à celui de l'Europe (7,0 %). Environ 40 % des chômeurs sont restés sans emploi pendant plus d'un an. Avec 15,3 %, le taux de chômage des 15-24 ans est légèrement inférieur à la moyenne européenne, mais il est bien plus élevé que le taux de chômage global. Par ailleurs, 8,8 % des 18-24 ans n'étaient engagés ni dans un emploi ni dans un système de formation (taux NEET*).

Le taux d'emploi en Grande Région était de 72,6 % en 2021. Il se trouvait ainsi légèrement en dessous de la moyenne européenne et en dessous de l'objectif de la stratégie Europe 2020 fixé à 75 %. Ces dix dernières années, le groupe des seniors et le groupe des femmes ont enregistré une augmentation, si bien que les objectifs européens (taux d'emploi des femmes à 60 % et taux d'emploi des seniors à 50 %) ont pu être atteints dans toutes les régions membres. L'emploi à temps partiel a également continué d'augmenter en Grande Région (sauf pour les femmes en Sarre et au Luxembourg), si bien que le taux d'emploi à temps partiel de 26,5 % de la Grande Région était nettement supérieur à la moyenne européenne (18,6 %). La part de travailleurs intérimaires en Grande Région était de 2,0 % en 2020. Les jeunes sont particulièrement concernés par les contrats à durée limitée.

*Not in Education, Employment or Training (jeunes ne suivant ni études ni formation)

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

établies en matière de développement et d'accompagnement du marché de l'emploi, afin de pouvoir promouvoir et mettre en œuvre des stratégies globales de développement de la Grande Région.

Compte tenu des fortes différences régionales sur le marché de l'emploi, le CESGR préconise de poursuivre les efforts transfrontaliers fournis au sein de la Grande Région dans le sens de l'intégration des marchés de l'emploi. Outre les défis actuels dus à la hausse du coût de l'énergie et à l'inflation, le marché de l'emploi de la Grande Région fait face à défis globaux en matière de démographie et de transformation induite par le changement climatique et la numérisation. Du point de vue du CESGR, la formation initiale et continue est un champ d'action central pour le marché de l'emploi. Afin de couvrir les futurs besoins en main d'œuvre, il conviendra également d'élargir les possibilités d'emploi des personnes jusqu'alors sous-représentées sur le marché de l'emploi de la Grande Région, comme les jeunes sans emploi, les femmes, les migrants, les seniors ou encore les personnes en situation de handicap. Car malgré l'évolution positive de son taux d'emploi, la Grande Région est encore loin de l'objectif de la stratégie Europe 2020 qui visait à amener le taux d'emploi à 75 % d'ici à 2020. Le CESGR recommande donc de mieux exploiter le potentiel de tous les groupes en continuant à augmenter leurs chances d'accéder à l'emploi. La proportion des formes d'emplois atypiques étant la plupart du temps supérieure à la moyenne, il convient de ne pas perdre de vue la qualité de l'emploi.

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

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

4. Éducation

En 2021, environ 80 % de la population de la Grande Région âgée de 25 à 64 ans possédaient au moins un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Cela correspond au niveau de qualification minimum requis pour le développement des sociétés basées sur la connaissance. La Grande Région se situe ici au-dessus de la moyenne européenne. On peut également se réjouir de constater que les différences de qualification relatives aux genres ne sont presque plus perceptibles. En revanche, bien que l'on observe une évolution positive dans le domaine de la qualification supérieure, des problèmes se manifestent au niveau de la partie inférieure du spectre de la formation et en matière d'apprentissage tout au long de la vie.

Pour l'indicateur concernant les jeunes quittant prématurément l'école ou la formation initiale, la Grande Région est restée légèrement au-dessus de l'objectif de l'UE en 2021 : l'objectif d'Europe 2020 de moins de 10 % a été atteint de justesse (Grande Région : 9,9 %). Il est intéressant de noter que le pourcentage de jeunes quittant prématurément l'école est comparativement plus élevé dans les deux régions membres allemandes.

En matière d'apprentissage tout au long de la vie, qui constitue un élément central pour une organisation réussie de la transformation, la Grande Région reste loin de l'objectif européen : en 2021, seuls 8,7 % des adultes entre 25 et 64 ans avaient participé à des mesures de formation initiale et continue. La Grande Région se trouve ainsi en-dessous de la moyenne européenne (10,8 %) et n'atteint pas non plus l'objectif de 15 %. La pandémie a ici provoqué des retours en arrière par rapport aux années précédentes.

Dans une économie et une société basées sur la connaissance, disposer d'une bonne formation qualifiée est une des clés pour la croissance, l'innovation, la cohésion sociale et la participation sociale. Outre une part croissante d'universitaires, cela passe également par des travailleurs spécialisés bien formés. Le CESGR invite donc le Sommet à continuer de présenter l'offre de formation la plus large possible afin que la future main d'œuvre de la Grande Région puisse être formée.

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

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

5. Conditions de vie

En 2019, le revenu disponible des ménages de la Grande Région était de 21 820 euros par habitant et était ainsi à nouveau supérieur à l'année précédente. Le Luxembourg enregistre de loin le plus haut niveau de revenu, tandis que la Lorraine affiche le niveau de revenu le plus bas.

Le taux de risque de pauvreté de la Grande Région était de 16,6 % en 2019 (UE (2018) : 16,5 %). Le nombre de personnes touchées par le risque de pauvreté est plus élevé dans les régions membres que dans les différents États, dans une mesure plus ou moins forte (à l'exception de la Rhénanie-Palatinat). Entre 2015 et 2019, le risque de pauvreté a augmenté dans les régions membres. Le Luxembourg a enregistré la plus forte augmentation du taux de risque de pauvreté entre 2015 et 2019 (+ 2,2 points de pourcentage).

Les rémunérations salariales ont connu une évolution positive dans l'ensemble des régions membres entre 2011 et 2021, mais la Lorraine a de loin enregistré les taux de croissance les plus bas. En Grande Région, la rémunération était de 47 062 euros par salarié. Le Luxembourg reste en tête avec environ 75 600 euros par salarié et la Lorraine occupe le bas du classement (41 832 euros), juste derrière les régions membres allemandes. En ce qui concerne la valeur ajoutée brute, la part de rémunération salariale était de 57,8 % en 2019 et l'excédent brut d'exploitation composait les 42,2 % restants.

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

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

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

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

II Thème phare : adaptation des offres de formation aux nouveaux besoins du marché de l'emploi transfrontalier

1. La transformation du marché de l'emploi

Suite à la grave crise du Covid-19, la situation du marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région se caractérise par une augmentation durable du chômage de longue durée liée à l'augmentation du manque de main d'œuvre et par des difficultés en matière de recrutement. Dans le même temps, le marché de l'emploi est confronté à trois grands changements : le vieillissement de la population et la transition numérique et écologique, qui auront de lourdes conséquences sur le besoin en main d'œuvre et en compétences.

- La population de la Grande Région devrait nettement vieillir lors des trois prochaines décennies. Si en 2000, seuls 16,6 % de la population étaient âgés de 65 ans ou plus, ce pourcentage s'élevait à 20,6 % en 2020 et atteindra 27,5 % en 2050. Toutes les composantes de la Grande Région seront touchées par ce vieillissement, mais le déclin démographique renforcera davantage les évolutions dans certaines d'entre elles. Sur le marché du travail, l'augmentation du nombre de seniors se traduira par une augmentation du besoin de main d'œuvre dans le secteur de la santé et le secteur social, en particulier dans le domaine des soins stationnaires et ambulatoires. Les questions liées aux soins à domicile, mais aussi au « bien vieillir », et donc aux activités de loisirs, à l'activité physique, à l'alimentation et aux contacts sociaux, mais aussi à l'utilisation des médias numériques, aux différentes formes de logement, aux services de santé, au soin et à la mobilité, gagneront en importance.
- Les différents aspects de la numérisation aboutiront à un changement structurel considérable de l'emploi, marqué à la fois par une création et une perte d'emplois, qui entrera en ligne de compte dans toutes les régions membres. Les contenus des emplois et les exigences qui en découlent évoluent. Le besoin d'une main d'œuvre nouvelle spécialisée en informatique augmente en raison de l'utilisation du big data et, au vu de l'importance croissante de la sécurité des données et de l'utilisation de l'intelligence artificielle. Les salariés doivent élargir leurs compétences et leurs aptitudes, se spécialiser et être plus polyvalents.
- De la même manière, les enjeux en matière de transition écologique auront des conséquences sur le marché du travail et sur l'emploi. Les « compétences vertes » gagnent en importance dans les professions déjà existantes et élargissent les champs de compétences actuels. Cela est particulièrement important dans le domaine du bâtiment, notamment en ce qui concerne l'amélioration de l'efficacité énergétique (par exemple : rénovation énergétique de bâtiments, développement de systèmes de chauffage central, installations de chauffage).

La transformation numérique et écologique va de pair avec une augmentation de la demande en matière de professions nécessitant une formation d'enseignement supérieur. Mais cette transformation amène également de nouveaux métiers (par exemple : main d'œuvre spécialisée dans l'économie circulaire et la gestion des déchets). Dans le cadre de cette transformation, il sera décisif de constamment adapter la formation initiale et continue à l'évolution des besoins en compétences afin de faire avancer la transition nécessaire sur le plan écologique et technologique, tout en préservant l'employabilité des salariés. Les compétences transversales sont de plus en plus valorisées, car les entreprises mettent davantage l'accent sur la réactivité, la polyvalence et la flexibilité, en raison des changements rapides de leur environnement et de nombreux impondérables.

Dans ce contexte, le CESGR recommande de poursuivre les efforts visant à atténuer les évolutions démographiques négatives et à les intensifier de manière commune. Offrir des conditions de vie et de travail attractives est un prérequis pour augmenter l'immigration au sein de la Grande Région et pour réussir son intégration.

Tous les marchés de l'emploi de la Grande Région sont touchés par la transformation numérique et écologique d'une manière bien spécifique. Le CESGR recommande donc de relever les défis de

manière commune et d'exploiter les potentiels transfrontaliers de manière coordonnée dans ces secteurs d'avenir.

2. La situation de la pénurie de main d'œuvre dans les composantes de la Grande Région

Au vu des changements structurels qui se dessinent sur le marché de l'emploi, le présent rapport analyse la nature et l'ampleur du manque de main d'œuvre dans les régions membres. Si l'on tient compte de toutes les catégories professionnelles, on observe dans la Grande Région un large réservoir de main d'œuvre qui peut être mobilisé grâce à des mesures ciblées agissant sur la capacité d'insertion professionnelle des personnes sans emploi de plus de 50 ans et sur l'augmentation du nombre de chômeurs de longue durée. Néanmoins, une baisse significative du nombre de personnes en âge de travailler est à prévoir jusqu'à 2050, en particulier dans la partie sud de la Lorraine, en Sarre et, dans une moindre mesure, dans le centre et le nord de la Rhénanie-Palatinat. Tous les marchés de l'emploi des composantes de la Grande Région sont donc déjà confrontés aujourd'hui, et le seront davantage dans le futur, à des difficultés de recrutement.

Malgré des différences en termes de définition et de délimitation du manque de main d'œuvre, les analyses des différentes régions membres permettent de constater de fortes similitudes en matière de goulots d'étranglement dans les différents domaines d'activité et secteurs. Les goulots structurels sont particulièrement présents chez le personnel soignant, dans les nouveaux domaines d'activité, mais aussi dans l'artisanat, le bâtiment et l'industrie. Les profils de conducteurs et d'informaticiens sont aussi activement recherchés. Les régions membres se trouvent ainsi dans un environnement très compétitif, au sein duquel elles sont en concurrence pour de faibles ressources de main d'œuvre, si bien que les marchés offrant les conditions de travail les plus attractives absorbent une partie de la main d'œuvre des autres régions membres.

Dans un contexte différent de celui du rapport de 2013/2014, des goulots de main d'œuvre et de main d'œuvre spécialisée d'intensités différentes se profilent de plus en plus dans les régions membres. Afin de couvrir les besoins en main d'œuvre actuels et futurs, le CESGR juge nécessaire, en plus d'augmenter l'immigration, d'améliorer avant tout l'intégration des groupes de personnes en activité jusqu'alors sous-représentés sur le marché de l'emploi. Malgré certains progrès, il faut encore parvenir à optimiser l'exploitation des potentiels de la main d'œuvre locale en intégrant davantage les jeunes sans emploi et en mettant mieux à profit les qualifications des femmes, des migrants, des seniors et des personnes en situation de handicap, tout en les préparant aux défis à venir. Par ailleurs, des efforts devront être fournis de manière générale afin d'améliorer et d'harmoniser les conditions de travail, et l'attractivité des professions déficitaires devra être augmentée.

Le CESGR préconise au Sommet de continuer à soutenir et de poursuivre les mesures et les projets déjà existants au niveau transfrontalier et susceptibles de contribuer à couvrir les besoins en main d'œuvre de la Grande Région. Le partage de connaissances concernant les mesures fructueuses (bonnes pratiques) doit être intensifié. Observer les autres régions peut fournir des indications précieuses sur la manière de relever les différents défis et stimuler des réflexions sur la manière dont ces approches peuvent être appliquées dans les autres régions membres ou dans l'ensemble de la Grande Région.

Le CESGR recommande de considérer encore davantage les goulots de main d'œuvre sous une perspective transfrontalière et préconise une observation durable et commune de ces goulots à partir d'une base méthodique commune. D'après le CESGR, la Grande Région a besoin d'une stratégie commune de préservation de la main d'œuvre garantissant qu'aucune région n'ait à craindre de perdre sa main d'œuvre la plus qualifiée au profit d'autres régions ou de devoir prendre en charge le financement de la formation pour les marchés de l'emploi des régions partenaires. Compte tenu des dimensions de la transformation économique et sociale, la coopération transfrontalière revêt d'autant plus d'importance.

3. Offres de formation dans la Grande Région

Toutes les régions membres sont touchées de manière différente par le fort changement démographique et par la transition numérique et écologique, qui s'accompagnent de lourdes conséquences pour les besoins en main d'œuvre et les exigences professionnelles. Afin de surmonter ce changement structurel, il faut davantage de main d'œuvre spécialisée bien formée. La formation professionnelle initiale et continue est une des principales clés pour aborder les changements du monde du travail. La formation professionnelle a ici une double fonction. Elle met à disposition des employeurs une quantité suffisante de main d'œuvre avec des qualifications adaptées. Pour les salariés, elle assure l'obtention d'un moyen de subsistance et permet la mobilité sociale, régionale et professionnelle.

La formation professionnelle initiale et continue joue aussi un rôle essentiel pour la mise en œuvre des trois grands objectifs de l'UE pour 2030 formulés dans le plan d'action du socle européen des droits sociaux (taux d'emploi à 78 %, au moins 60 % de participation à la formation continue chez l'ensemble des adultes et 15 millions de personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale en moins). À l'échelle européenne, comme au sein de la Grande Région, l'apprentissage tout au long de la vie n'est pas encore une réalité et des efforts importants devront être fournis pour atteindre les objectifs de 2030.

Le rapport de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi montre comment les différentes régions membres font face aux défis relatifs au changement structurel et à l'augmentation des goulots de main d'œuvre avec la formation professionnelle initiale et continue. Son analyse donne un aperçu des différents programmes et des différentes mesures sous différents angles. Bien que les conditions-cadres en matière de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie soient très différentes selon les régions, on peut identifier certains enjeux communs :

- **Couvrir les nouveaux besoins de main d'œuvre grâce à l'upskilling des salariés :** en mettant en place, au sein de l'entreprise, des mesures de formation continue ou de reconversion ciblée des salariés touchés par le changement structurel, les entreprises peuvent couvrir leurs besoins en main d'œuvre et garder leurs salariés au sein de leur structure (mobilité interne). Le projet pilote Luxembourg Digital Skills Bridge, suivi du projet Skills-Plang, se détache ici positivement. Le projet Upskills Wallonia constitue une initiative à valeur d'exemple pour la Wallonie.
- **Former les demandeurs d'emploi dans les professions déficitaires :** On peut citer ici en exemple le dispositif Parcours d'Acquisition des Compétences en Entreprises en Lorraine/Grand Est et le projet Incitant+ en Wallonie, qui soutient financièrement les demandeurs d'emploi effectuant une formation continue dans une profession déficitaire. Des offres similaires existent dans les autres régions membres.
- **Formation continue visant à promouvoir les compétences numériques :** On évoquera ici en particulier les formations continues dans le secteur du numérique, déjà présentées en détail dans le rapport du CESGR 2017/2018, et actuellement poursuivies et approfondies (par exemple : le projet Digital Wallonia a été complété par le projet Digitalwallonia4.ai).
- **Mesures ciblées de recrutement de main d'œuvre dans les professions déficitaires :** On relève ici une série d'exemples dans les régions membres ciblés sur le manque de main d'œuvre dans des branches définies (soin, transport, bâtiment, rénovation énergétique, conducteur de poids-lourds/bus).

L'adaptation aux exigences de la transition numérique et écologique est une **tâche permanente** à laquelle se consacrent les acteurs de la formation continue en coopération avec les entreprises. Dans ce cadre, le thème de la numérisation est déjà largement intégré dans les concepts de qualification. Les nouvelles compétences relatives à la restructuration écologique entrent de plus en plus dans ces concepts.

Le CESGR préconise de poursuivre la politique de renforcement de la formation professionnelle dans les régions membres. Outre le renforcement des efforts en matière de formation continue dans les régions membres, cela porte également sur la mise en œuvre de conditions-cadres fiables et durables pour la formation professionnelle, ainsi que de réglementations légales. La formation continue doit ainsi être développée sous la responsabilité conjointe des États, des employeurs et des syndicats.

Comme le montre l'analyse des activités de formation continue, celles-ci sont particulièrement diverses dans les régions membres. Tandis que certains programmes ont déjà fait leurs preuves, d'autres projets restent encore à évaluer. En raison de la crise du Covid-19, les expériences ne peuvent être évaluées que de manière restreinte. Le CESGR recommande donc d'intensifier l'échange, ainsi que d'échanger régulièrement autour des expériences relatives aux projets et aux activités mis en place et d'identifier des projets de bonnes pratiques.

Les personnes non qualifiées, peu qualifiées ou défavorisées sur le marché de l'emploi doivent être davantage prises en compte dans les mesures portant sur la formation professionnelle continue. La formation continue pourra ainsi contribuer à la réduction des inégalités sociales.

Dans la mesure où toutes les régions membres disposent aujourd'hui de portails dédiés à la formation continue permettant de chercher en ligne des offres de formation continue, ces offres doivent être mises en réseau à travers le portail de la Grande Région (création d'un site Internet avec des liens vers les différents portails).

4. Perspectives et approche à l'échelle de la Grande Région

Compte tenu de la transition en cours, les composantes de la Grande Région œuvrent actuellement, grâce à un **ensemble de plans d'action et de stratégies**, à adapter la qualification des salariés et à couvrir les futurs besoins en main d'œuvre à travers le renforcement de la formation initiale et continue : le **Plan régional d'investissement dans les compétences** dans la région Grand Est, le **Plan d'actions portant sur la formation professionnelle et les compétences** en Wallonie, le réseau **Transformationsnetzwerk Saar** en Sarre, la **Transformationsagentur** en Rhénanie-Palatinat et la **National Skills Strategy** au Luxembourg.

Le CESGR insiste tout particulièrement sur le développement des projets de formation initiale et continue transfrontaliers. **L'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région**, entré en vigueur le 5 novembre 2014 et à travers lequel des objectifs et un champ d'action communs ont été définis, revêt ici une importance particulière. À l'heure actuelle, l'accent est encore mis sur la formation professionnelle initiale transfrontalière. La formation continue gagne elle aussi toujours plus en importance.

Parmi les offres de formation continue concrètes, sectorielles et transfrontalières citées dans le rapport de mise en œuvre, quatre concernent le domaine de la santé et du soin. Deux des projets se rapportent à l'industrie automobile. Dans le secteur industriel, le projet Interreg Robotix Academy a été prolongé et doit être relancé sous la forme d'un nouveau projet Interreg rassemblant la robotique industrielle et l'économie circulaire. La coopération dans le domaine de la rénovation énergétique connaît également une évolution positive. On peut citer ici en exemple le projet RENOVALT dans le cadre du programme Interreg France-Wallonie-Vlaanderen et le projet Interreg Smart Energy 4.4. Le problème reste cependant **l'absence d'une reconnaissance transnationale systématique des compétences acquises dans le cadre de ces formations continues**.

Le **projet Interreg de la Grande Région Digimob Industrie 4.0** propose ici une approche novatrice. Son objectif est de fournir des formations continues à des demandeurs d'emploi français, al-

lemands, wallons et luxembourgeois, en proposant deux mesures de formation transfrontalières et certifiantes (« Produktionsmitarbeiter 4.0 » et « Instandhaltungsmitarbeiter 4.0. »), afin de résoudre le problème de non-reconnaissance des diplômes et des certificats entre les différents pays.

Développer de nouvelles mesures de formation transfrontalières est une approche prometteuse pour lutter de manière commune contre les goulots de main d'œuvre et pour promouvoir la mobilité professionnelle et transfrontalière des salariés, et favoriser ainsi l'intégration au sein de la Grande Région. Ces points devraient être appliqués dès l'éducation des jeunes enfants. Le CESGR préconise de favoriser l'échange entre les différentes mesures et de s'informer mutuellement. Il faut pour cela identifier des projets phares et présenter les réussites au grand public.

Il est particulièrement important de mettre à disposition des habitants de la Grande Région et des personnes qui immigrent en Grande Région de meilleures informations sur l'offre de formation existante à des points centraux. Les informations concernant l'offre transfrontalière doivent être présentées en priorité à un plus large public.

Le développement de mesures de formation communes transfrontalières reconnues doit être poursuivi.

Il est également important de continuer à développer la reconnaissance mutuelle des diplômes de formation continue afin d'améliorer la mobilité professionnelle et transfrontalière de la main d'œuvre.