

**Résolution du Comité économique et social de la Grande Région
relative au
« Rapport 2007 sur la situation économique et sociale de la Grande Région »
Conclusions et recommandations du CESGR**

adoptée lors de l'Assemblée Plénière du CESGR le 13 novembre 2007 à Arlon



Remarques préliminaires

Se référant aux rapports sur la situation économique et sociale de la Grande Région présentés par la

- Présidence lorraine du CESGR – élaboration : CERRM (Centre Européen de ressources sur les reconversions) -, et la
- Présidence rhénane-palatine du CESGR – élaboration : Chambre de commerce et d'industrie de Trèves en coopération avec les offices statistiques de la Grande Région,

Monsieur Eduard BOUMANS, Président du CESGR nouvellement élu le 08/11/2006 à Trèves, a, lors de l'Assemblée Plénière du CESGR, insisté, au nom de la Présidence des partenaires belges, sur le fait qu'il serait judicieux et nécessaire de faire de ce type de rapport un outil permanent, dûment instauré.

Par la suite, le Président du CESGR, Monsieur Eduard BOUMANS, a mandaté l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) disposant, en sa qualité de réseau d'instituts spécialisés de la Grande Région, de compétences interrégionales confirmées, pour l'élaboration d'un rapport sur la situation économique et sociale actuelle de la Grande Région. Le CESGR a mis en place son propre groupe de travail chargé du suivi de la rédaction du rapport.

A la date convenue, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) a présenté le rapport 2007 sur la situation économique et social de la Grande Région demandé.

Outre le rapport 2007 sur la situation économique et sociale de la Grande Région établi par l'OIE, le groupe de travail du CESGR a également pris en considération, lors de la rédaction des conclusions et recommandations ci-après, les résultats du symposium « Quelles mesures solidaires pour l'emploi dans la Grande Région ? – Perspectives 2007-2013 » organisé le 29 juin 2007 à Luxembourg sous la présidence wallonne. Il a par ailleurs été tenu compte des résolutions adoptées jusqu'alors par le CESGR sur le thème de la situation économique et sociale de la Grande Région. La continuité requise dans les travaux du CESGR est ainsi garantie.

Conclusions et recommandations du CESGR

Le Comité économique et social de la Grande Région se félicite de la remise par l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) du « Rapport 2007 sur la situation économique et sociale de la Grande Région ». Il remercie par ailleurs le réseau des instituts spécialisés pour le travail accompli. Le rapport 2007 de l'OIE est un instrument essentiel pour le Comité économique et social. Il lui permet en effet de mener à bien son activité centrale, à savoir la promotion du développement économique et social de la Grande Région.

Dans ce contexte, le CESGR, ci-après,

- évaluera les constats et pronostics présentés par l'OIE,
- mettre en évidence, d'un point de vue « grand-régional », les conséquences des tendances qui se profilent au niveau de la Grande Région,
- formulera, à l'intention des politiques, des recommandations sur les moyens de s'opposer aux évolutions négatives énoncées dans le rapport ainsi que de soutenir les tendances positives.

Sur le fondement du rapport 2007 de l'OIE, le Comité économique et social de la Grande Région dégage trois grands axes déterminants pour le développement économique et social de la Grande Région dans le futur :

1. **Economie et innovation**
2. **Marché de l'emploi et mobilité**
3. **Education et sciences**

Ad 1. Economie et innovation

1.1 La **dynamique de croissance** de l'économie de la Grande Région est – malgré les performances du Luxembourg - globalement plus faible que la moyenne de l'UE. Le marasme économique affectant toute l'Europe depuis le début de la décennie a laissé des traces profondes dans toutes les composantes de la Grande Région. Aussi la relance conjoncturelle observée depuis 2005/6 n'a-t-elle eu qu'une incidence limitée sur cet écart. En conséquence, la Grande Région n'a pas été en mesure de contribuer à la réalisation des objectifs fixés à Lisbonne par les chefs d'Etat et de gouvernement et devant permettre à l'UE de devenir l'espace économique le plus compétitif et le plus dynamique au monde en 2010, un espace économique capable de générer une croissance économique durable, avec des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité ainsi qu'une solidarité sociale accrue.

Le CESGR recommande à la Grande Région de se fixer comme objectif politique commun d'obtenir une dynamique de croissance qui, au sens de la stratégie de Lisbonne, corresponde au moins à la moyenne de l'UE. Une comparaison entre la Grande Région et d'autres régions métropoles de l'UE devrait également y contribuer.

1.2 S'agissant des performances économiques, des **différences** extrêmement marquées s'observent en partie au sein de la Grande Région et entre les composantes régionales : alors que les capitales respectives et les métropoles régionales figurent généralement dans le groupe de tête, les zones plus rurales, situées en dehors des grands axes de circulation et des centres économiques ainsi

que les régions faiblement dotées en structures se retrouvent en queue de classement. Fort heureusement, cette situation est différente, au moins partiellement, dès lors que l'on considère la dynamique de développement. Toutefois, au regard des performances et de la dynamique économiques, il existe toujours, au niveau intrarégional, quelques écarts importants entre les villes et les campagnes, d'une part, et entre les zones bénéficiant de bonnes structures et celles moins bien équipées, d'autre part.

Le CESGR recommande de prendre davantage en considération les différences en terme de développement observées au sein de la Grande Région et de profiter conjointement des perspectives de développement. Pour le CESGR, les possibilités d'action concernent notamment les secteurs de la promotion économique, de la création d'entreprises et du tourisme.

1.3 Selon les estimations du CESGR, la **capacité d'innovation** de la Grande Région, en particulier, sera vitale pour son développement futur. Le rapport 2007 de l'OIE fait ici apparaître, considérant les données disponibles, un résultat contradictoire. D'un côté, les dépenses en recherche et développement de la Grande Région se situent nettement sous le niveau européen (1,6 % du PIB contre 2,0 % UE-15). Dans la Grande Région comme dans le reste de l'Europe d'ailleurs, il y aura donc lieu encore de déployer des efforts considérables pour au moins approcher l'objectif de 3 % de dépenses en R&D à l'horizon de 2010 fixé dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. D'un autre côté, les résultats selon l'indice régional d'innovation de l'UE semblent indiquer que la Grande Région, avec ses composantes, se situe jusqu'à présent en milieu de classement des régions européennes. C'est la région Rhin-Hesse-Palatinat qui obtient le meilleur résultat en se classant 26^e (sur 208 régions). Suivent à bonne distance, la Wallonie (69^e), le Luxembourg (79^e) et la Sarre (96^e). En revanche, les régions de Trèves (115^e) et de Coblenche (125^e) ainsi que la Lorraine (121^e) se trouvent plutôt en fin de milieu de tableau.

Le CESGR recommande de faire du renforcement de la capacité d'innovation de la Grande Région un axe prioritaire de l'action politique commune. La base industrielle, efficace, représente toujours un pilier essentiel de la compétitivité de la Grande Région. Aussi génère-t-elle des impulsions pour une économie de services en progression. Le CESGR renvoie à cet égard aux propositions soumises à son initiative en avril 2006 dans l'étude « Structures des clusters dans la Grande Région ».

Ad 2. Marché de l'emploi et mobilité

2.1 La lutte contre le **chômage** demeure le problème le plus urgent du marché de l'emploi de la Grande Région. Le taux de chômage global est supérieur à la moyenne européenne (UE-15) et a progressé entre 2000 et 2005, alors qu'il restait inchangé en Europe. Certes, l'évolution positive du chômage observée actuellement est réjouissante, évolution qui, pour des motifs de décalages statistiques, n'apparaît pas encore dans les chiffres du rapport 2007 de l'OIE. On peut toutefois s'interroger sur sa durée, eu égard aux incertitudes liées à la conjoncture mondiale.

Le CESGR recommande de placer, avec davantage de détermination encore, la lutte contre le chômage au centre des efforts politiques de la Grande Région. Cela vaut en particulier pour la lutte contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée. Le CESGR estime qu'il est possible d'agir au niveau

de la formation et de la formation continue avant tout, notamment en mettant à profit les potentiels transfrontaliers.

2.2 En 2005, le **taux d'emploi** dans la Grande Région était de 62 %. Afin d'atteindre l'objectif de Lisbonne, à savoir 70 %, de nombreux efforts devront encore être déployés dans les années à venir. Seule la Rhénanie-Palatinat dispose d'un taux d'emploi supérieur à la moyenne européenne. En revanche, dans les autres composantes et la Grande Région dans son ensemble, il reste beaucoup à faire. Cela vaut surtout pour le taux d'emploi visé pour les femmes et plus particulièrement encore pour les séniors (55 à 64 ans). L'évolution du taux d'emploi entre 2000 et 2005 a certes été positive dans toutes les composantes de la Grande Région – de +0,1 point en Wallonie jusqu'à +1,1 point en Sarre -, mais elle est restée nettement inférieure à la hausse enregistrée en moyenne dans l'UE-15 (+1,8 point). L'amélioration recherchée du taux d'emploi offrira en même temps à la Grande Région des chances de se développer pour devenir un site d'implantation moderne et attrayant.

Le CESGR recommande de mieux exploiter qu'auparavant les potentiels des femmes et des séniors en augmentant leurs chances d'être employés. Ce faisant, il y a lieu de considérer le marché de l'emploi de manière plus différenciée en terme de qualité, notamment en distinguant la fréquence et l'évolution des différentes formes de travail, p. ex. le travail à temps partiel, les emplois subventionnés par l'Etat ou les secteurs à salaires élevés ou à bas salaires.

2.3 La spécificité la plus marquante du marché de l'emploi de la Grande Région reste le nombre toujours croissant des **navetteurs transfrontaliers**. Mi-2006, la Grande Région en dénombrait 176 000 ; il s'agit ainsi du premier marché de l'emploi transfrontalier de l'UE. Le Grand-Duché de Luxembourg compte à lui seul 127 000 frontaliers, ce qui lui a permis de renforcer encore son statut d'exception au sein de la Grande Région. En revanche, le flux des navetteurs immigrant vers la Sarre a tendance à régresser. La progression de nouveaux types de navettage transfrontalier – plus résidentiel que professionnel – montre par ailleurs que le rapprochement des composantes de la Grande Région ne se répercute pas uniquement sur l'activité professionnelle, mais développe également de nouvelles formes de vie au quotidien qui exigent une approche globale de l'habitat et des transports en commun. Selon le CESGR, la hausse globale du nombre des travailleurs frontaliers fait également progresser celui des tâches à résoudre. Cela vaut, d'une part, pour les problèmes croissants de transport et de mobilité dans la Grande Région et, d'autre part, pour les conséquences de la différence entre les systèmes de sécurité sociale, notamment en matière de retraites.

Le CESGR recommande de considérer la résolution des problèmes croissants liés à l'augmentation du nombre des frontaliers davantage comme une tâche commune dévolue à la Grande Région. Le CESGR soumet des propositions de solutions dans ses résolutions actuelles relatives à l'amélioration de la mobilité au sein de la Grande Région (Groupe de travail 2 Transports en commun) ainsi qu'au « portail citoyen numérique » destiné à compléter l'offre de conseil à l'intention des frontaliers (potentiels) en exploitant de manière optimale les nouvelles technologies (Groupe de travail 1). Le CESGR fait par ailleurs référence à sa résolution concernant le soutien des réseaux EURES et rappelle son souhait de continuer à coopérer avec l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) dans le futur.

2.4 Globalement, **l'évolution démographique** ne sera certes que légèrement négative dans la Grande Région jusqu'en 2020 (-0,8 %). Deux évolutions sont toutefois inquiétantes : d'une part, l'évolution démographique suivra deux cours différents au sein de la Grande Région. Alors que le Grand-Duché de Luxembourg, notamment, mais aussi la Wallonie peuvent escompter un accroissement de leurs populations, celles-ci diminueront encore nettement en Lorraine, en Rhénanie-Palatinat et en Sarre. D'autre part, le vieillissement parallèle de la population aura une incidence considérable sur l'économie et le marché de l'emploi de la Grande Région. A la baisse du nombre des moins de 60 ans d'environ 650 000 (= - 7,5 %) s'opposera la hausse de celui des plus de 60 ans de 566 000 (= + 22 %). La mutation démographique et l'attrait persistant du marché du travail luxembourgeois pour les frontaliers pourrait avoir comme conséquence ces prochaines années – particulièrement pour les travailleurs les plus jeunes – un manque de personnels qualifiés frappant en premier lieu les composantes régionales confrontées simultanément aux deux phénomènes : vieillissement de la société et immigration de la main-d'œuvre.

Le CESGR recommande de faire face à l'évolution démographique ci-devant décrite en mettant notamment en place trois stratégies :

- **Favoriser la conciliation famille-travail. Cela consiste à améliorer les conditions d'ensemble dans la Grande Région, de la garde d'enfants prise en charge par les pouvoirs publics aux exemples de bonne pratique d'une politique familiale orientée vers l'avenir, en passant par une politique axée sur la famille au niveau des entreprises.**
- **Améliorer les chances d'emploi des séniors. Pour cela, il est indispensable de modifier son attitude vis-à-vis de ces derniers. Les employés d'un certain âge ne doivent pas être considérés comme une source de problèmes, mais comme une chance et un défi permettant d'améliorer l'organisation du travail. Du début de la carrière professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite, les conditions générales, tant au niveau de l'entreprise que de l'individu, doivent être telles que les salariés puissent être employés durant toute leur vie active.**
- **La Grande Région devrait viser un rôle de pionnier en matière d'intégration des migrants. De telles mesures ne seront toutefois fructueuses que lorsque l'on parviendra à faire mieux accepter les migrants déjà établis dans nos régions et ceux qui sont appelés à venir dans le futur. Parallèlement à diverses mesures politiques possibles, il est important à cet égard de mobiliser les entreprises en association avec les employés et leurs représentations afin de développer une conscience interculturelle.**

Le CESGR fait référence aux détails de ses recommandations au 9^e Sommet de la Grande Région adoptées lors de l'Assemblée Plénière du CESGR en date du 10 mai 2006.

Ad 3. Education et sciences

3.1 Au sein de la Grande Région, deux cultures, trois **langues**, cinq régions composantes et quatre systèmes éducatifs et scolaires coexistent. Les voies empruntées par ces derniers afin de préparer la jeune génération à l'avenir diffèrent. La population de la Grande Région en âge de scolarité subira une baisse de sans doute 18 % entre 2003 et 2030. En particulier la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et la Lorraine seront touchées par un net recul.

Le CESGR recommande de poursuivre les efforts d'apprentissage de la langue du voisin, en mettant particulièrement l'accent sur les nouvelles formes d'acquisition d'une langue. Il y a lieu ce faisant d'intégrer la dimension interculturelle en tenant compte des besoins concrets des gens (langue du quotidien, échange professionnel). A ce titre, il conviendrait également d'étudier l'opportunité de créer un Bureau de la jeunesse de la Grande Région afin de renforcer la mobilité transfrontalière, l'accès à l'emploi et les compétences interculturelles.

3.2 Dans la Grande Région, on trouve un nombre important de **diplômes de formation** et de certificats **non universitaires** différents. Bien qu'il soit difficile de comparer les structures de formation, il apparaît que la Grande Région dispose d'un système éducatif et de formation continue de très bonne qualité qui, au regard des mutations économiques et sociales permanentes, revêt une importance capitale. La Grande Région présente l'avantage spécifique de permettre d'acquérir très tôt une expérience de l'étranger. Dans la pratique toutefois, de nombreux obstacles limitent encore la mobilité des apprenants.

Le CESGR recommande de profiter du recul du nombre des élèves pour améliorer la qualité de l'enseignement à tous les échelons. Au niveau transfrontalier, il faudrait réaliser un inventaire, une cartographie et une comparaison qui permettraient une analyse visant à favoriser la reconnaissance mutuelle des diplômes de formation et des certificats correspondants. Pour cela, il y aurait lieu de créer un service opérationnel approprié chargé de la coordination interrégionale. Ce service aurait pour mission de dresser un inventaire, pour les évaluer ensuite, des coopérations, des structures et des pratiques éprouvées dans les domaines de la formation sous le niveau universitaire (enseignement secondaire, formation professionnelle) et de la prise en charge des personnes sans qualification ou avec un faible niveau de qualification.

3.3 Pour un grand nombre de jeunes, l'intégration professionnelle et sociale dans le marché de l'emploi apparaît extrêmement difficile. Près de 13 pour cent (2005 ; UE-25 : 15 %) de tous les jeunes de 18 à 25 ans dans les Etats membres de la Grande Région ont **quitté l'école précocement**. Cela signifie qu'ils disposent au mieux d'un diplôme de fin d'études secondaires du premier degré et ne suivent aucune formation ou formation continue. Ce pourcentage n'a pratiquement pas évolué depuis le début de la décennie. Il sera donc pratiquement impossible d'atteindre l'objectif visé par la stratégie de Lisbonne, à savoir une baisse de moitié jusqu'en 2010. A cet égard, les enfants issus des milieux socialement défavorisés ou de l'immigration sont confrontés à des difficultés bien plus importantes. De l'avis du CESGR, cela affecte non seulement fortement les perspectives personnelles de ces jeunes, mais la Grande Région manque elle aussi une chance d'exploiter de manière optimale le potentiel dont elle dispose.

Le CESGR recommande de veiller davantage à éviter les interruptions de scolarité sans qualification. Il convient d'aider chacun à acquérir le niveau de qualification correspondant le mieux à ses capacités et lui offrant des possibilités de mobilité professionnelle durant sa vie active.

3.4 La Grande Région est un **site universitaire** doté d'un grand potentiel. Le nombre et la qualité des établissements ainsi que l'intensité des relations transfrontalières représentent un avantage considérable pour elle. Dans notre

société de la connaissance, il est important d'intensifier et d'étendre ces relations. Aujourd'hui, près de 230 000 étudiants sont inscrits dans les plus de 100 universités et instituts scientifiques de la Grande Région. Ils sont ainsi deux fois plus nombreux environ qu'il y a encore 20 ans. L'offre de filières est très large, les universités technologiques constituant à cet égard l'une des forces de la Grande Région. Toutefois, le paysage universitaire de la Grande Région est marqué par la juxtaposition de nombreuses institutions présentant différentes orientations ou structures et dont les conditions d'admission varient également. L'objectif prioritaire déclaré du processus de Bologne prévoyant la mise en place d'un espace universitaire européen pour 2010 est d'adapter les divers systèmes nationaux à un cadre commun.

Le CESGR recommande de promouvoir la Grande Région en tant qu'espace commun attrayant au sein duquel la mobilité des étudiants, des enseignants et des chercheurs est garantie. Dans cette optique, il faudrait commencer par renforcer la coopération entre les universités, harmoniser les filières et développer des offres de formation communes. L'objectif est d'améliorer la qualité de l'enseignement supérieur ainsi que la reconnaissance des diplômes afin d'obtenir un meilleur positionnement de la Grande Région dans le paysage européen de la formation et de la recherche. L'étude sur la coopération durant les dix prochaines années réalisée par l'Université de Liège à la demande de la Présidence wallonne est très utile à cet égard.

Conclusion

Futurs rapports sur la situation économique et sociale de la Grande Région

Le Comité économique et social de la Grande Région réaffirme l'importance d'un rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région régulièrement établi et recommande d'en faire un outil permanent, dûment instauré. Le présent rapport 2007 de l'OIE en fournit une bonne base.

Ce faisant, il faudrait, parallèlement au rapport structurel sur le développement de la Grande Région régulièrement établi sur la base d'une liste prédéfinie d'indicateurs, également accorder une certaine place aux nouvelles problématiques spécifiques. Le premier état des lieux de la « Qualité de vie dans la Grande Région » figurant au rapport 2007 montre que, à côté des thèmes centraux que sont l'économie, le marché de l'emploi et l'éducation, il serait extrêmement utile de pouvoir disposer d'autres indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Synthèse des recommandations du CESGR relatives au « Rapport 2007 sur la situation économique et sociale de la Grande Région »

présenté par l'Observatoire interrégionale du marché de l'emploi (OIE)

Convaincu de générer une plus-value pour toute la Grande Région et pour chacune de ses composantes, le CESGR, après l'examen du présent « Rapport 2007 sur la situation économique et sociale de la Grande Région », formule les **recommandations** suivantes :

1. Economie et innovation

- 1.1. Le CESGR recommande à la Grande Région de se fixer comme objectif politique commun d'obtenir une **dynamique de croissance** qui corresponde au moins à la moyenne de l'UE.
- 1.2. Le CESGR recommande de mieux tirer avantage des **différences de développement au sein de la Grande Région**. Il entrevoit des possibilités d'agir notamment dans les domaines de la promotion économique, de la création d'entreprises et du tourisme.
- 1.3. Le CESGR recommande de faire de **l'augmentation de la capacité d'innovation de la Grande Région** une priorité de l'action politique commune. Le CESGR renvoie à cet égard aux propositions soumises à son initiative en avril 2006 dans l'étude « Structures des clusters dans la Grande Région ».

2. Marché de l'emploi et mobilité

- 2.1. Le CESGR recommande de se concentrer plus résolument encore sur la **lutte contre le chômage**, notamment parmi les jeunes et les chômeurs de longue durée. Le CESGR estime qu'il est possible d'agir avant tout dans le domaine de la formation et de la formation continue, notamment en exploitant des potentiels transfrontaliers.
- 2.2. Le CESGR recommande de mieux exploiter les **potentiels** que par le passé, en particulier ceux des **femmes** et des **séniors**. Sur le marché de l'emploi, il y a ce faisant lieu de tenir davantage compte de la fréquence et de l'évolution des différentes formes de travail, p. ex. le travail à temps partiel, les emplois subventionnés par l'Etat ou les secteurs à salaires élevés ou à bas salaires.
- 2.3. Le CESGR recommande de considérer la résolution des problèmes croissants liés à **l'augmentation du nombre des frontaliers** davantage comme une tâche commune dévolue à la Grande Région et renvoie ce faisant à ses recommandations relatives à l'amélioration de la mobilité au sein de la Grande Région ainsi qu'au « portail citoyen numérique ».
- 2.4. Le CESGR recommande, eu égard à l'évolution démographique, d'augmenter la conciliation **famille-travail**, d'améliorer les chances **d'emploi des séniors** et de viser un rôle de pionnier en matière d'**intégration des migrants**. Le CESGR fait référence aux détails de ses recommandations au 9^e Sommet de la Grande Région adoptées lors de l'Assemblée Plénière du CESGR en date du 10 mai 2006.

3. Education et sciences

- 3.1. Le CESGR recommande de poursuivre les efforts d'**apprentissage de la langue** du voisin. A ce titre, il conviendrait également d'étudier l'opportunité de créer un Bureau de la jeunesse de la Grande Région.
- 3.2. Le CESGR recommande d'établir une comparaison transfrontalière afin de favoriser la **reconnaissance mutuelle des diplômes de formation et des**

- certificats** correspondants. Pour cela, il y aurait lieu de créer un service opérationnel approprié.
- 3.3. Le CESGR recommande de veiller davantage, et conjointement, à éviter les **interruptions de scolarité sans qualification** dans la Grande Région.
 - 3.4. Le CESGR recommande d'encourager la **mobilité des étudiants, des enseignants et des chercheurs** au sein de la Grande Région. L'étude réalisée par l'Université de Liège est très utile à cet égard.

Le Comité économique et social de la Grande Région réaffirme l'importance d'un **rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région** régulièrement établi et recommande d'**en faire un outil permanent**. Le présent rapport 2007 de l'OIE en fournit une bonne base.