

Rapport final du Groupe de travail de suivi du « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2019/2020 » du CESGR 2019/2020 validé par le Comité de coordination du CESGR du 30/11/2020 et ensuite adopté par l'Assemblée plénière du CESGR sous Présidence sarroise ayant eu lieu le même jour.

« Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2019/2020 »

Conclusion et recommandations du CESGR

Remarques préliminaires

La présidence sarroise du Sommet a une nouvelle fois confié au réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (IBA/OIE) l'élaboration du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région pour la période 2019/2020. Nous tenons à remercier la présidence sarroise de l'avoir chargé de cette mission.

La structure du rapport en deux parties décidée lors de l'assemblée plénière de 2012 du CESGR a été conservée pour le rapport actuel. Cette structure repose, d'une part, sur un catalogue d'indicateurs prédéfinis, qui permet notamment de décrire le positionnement de la Grande Région par rapport aux objectifs de la stratégie Europe 2020, et d'autre part, sur un thème central.

Alors que l'on célèbre cette année le 25^{ème} anniversaire du Sommet de la Grande Région qui a fondé le CESGR en 1997, le CESGR a choisi, sous la présidence sarroise, le thème suivant pour son rapport : « **25 ans de Grande Région – Bilan et perspectives sur le plan économique et social** ». Ce thème revêt une importance toute particulière dans le contexte de fermeture des frontières qui a eu lieu lors de la pandémie de coronavirus. Dans une région où les marchés du travail et les environnements de vie sont liés entre eux aussi fortement et depuis si longtemps, cet épisode a été et est encore aujourd'hui particulièrement clivant.

Grâce au présent rapport, le CESGR est en mesure d'apporter des données précises dans les discussions économiques et sociopolitiques qui se déroulent actuellement au sein de la Grande Région. En connaissance des données disponibles et de leur qualité, il s'agit ici d'un véritable défi que les auteurs ont relevé avec brio et pour lequel nous leur adressons nos remerciements.

Les travaux relatifs au rapport ont été encadrés par un groupe de suivi spécialement créé et dirigé par Bettina Altesleben. Cela a permis d'assurer un échange permanent autour du contenu du rapport entre ses auteures et les membres du CESGR. Le réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (IBA/OIE) a présenté son « Rapport sur la situation économique

et sociale de la Grande Région 2019/2020 » dans le délai fixé. À travers les recommandations suivantes, le groupe de suivi de l'assemblée plénière du CESGR se propose de prendre position sur les résultats du rapport et de présenter des recommandations au Sommet dans les différents champs d'action.

Indication linguistique / Approche intégrée de la dimension de genre

Pour une meilleure lisibilité, l'emploi simultané de la forme masculine et de la forme féminine ne sera pas appliqué. La forme utilisée désigne donc aussi bien les personnes de sexe masculin que les personnes de sexe féminin.

Conclusions et recommandations du CESGR

0. *Thème central : 25 ans de Grande Région*

En tant que porte-parole des salariés et des employeurs de la Grande Région, le CESGR s'intéresse, depuis sa création en 1997, aux enjeux de l'évolution économique, sociale et culturelle de la Grande Région et de l'aménagement de son territoire, à travers des prises de position ou des décisions, et il élabore des recommandations pour le sommet des Exécutifs. Structure unique à l'échelle européenne, le CESGR aborde depuis plus de 20 ans les multiples thématiques socio-économiques de la Grande Région. Grâce au regroupement et à l'expertise de 36 représentants issus d'associations économiques, sociales et professionnelles, le CESGR parvient à participer à la vie politique de la Grande Région. Le CESGR assure une continuité en établissant un lien entre ses programmes actuels et le travail des précédentes présidences, et dans le même temps, son programme de travail est aligné sur les objectifs de chaque présidence du Sommet des Exécutifs de la Grande Région. Les recommandations proposées par le CESGR ont vocation à être intégrées dans les processus de décision économique et sociopolitique de la Grande Région. L'objectif est ici de progresser sur les thématiques sociopolitiques de la Grande Région. Dans ses différentes recommandations et explications, le CESGR souligne l'importance de la coopération interrégionale pour un développement social harmonieux et durable, une tâche bien trop sous-estimée, en particulier dans le contexte de la pandémie de coronavirus et de la tendance au repli sur soi qui en découle.

Tout au long de son histoire, des processus de changements structurels ont mis la Grande Région face à d'importants défis économiques et sociaux. Actuellement, outre les évolutions démographiques, la décarbonation et la digitalisation sont des facteurs qui nécessitent des mesures d'adaptation considérables, mais aussi très différentes selon les régions membres, et ce phénomène est accéléré par les conséquences de la pandémie de coronavirus. Une coopération étroite entre les régions membres peut être un facteur de réussite essentielle dans la gestion positive de ce changement. Au-delà de ces défis, la pandémie de Covid-19 nous rappelle avec insistance la fragilité de notre santé, mais aussi de nos économies nationales et de nos systèmes de santé. Depuis de nombreuses années, le CESGR poursuit un objectif d'amélioration de l'accès aux services de santé dans les zones frontalières de la Grande Région, à travers la promotion de la coopération transfrontalière et son soutien au projet COSAN Interreg V GR.

Grâce aux thèmes abordés dans ses groupes de travail, tels que l'économie et le développement durable, l'emploi et la formation, le transport et les infrastructures, ou encore la santé, le CESGR dispose déjà d'un solide contenu pour développer des initiatives et des projets. Les grands aboutissements de l'histoire du CESGR sont le thème central du rapport de cette année.

Le CESGR préconise de conserver sa ligne directrice et sa composition. Le travail du CESGR et l'importance de la coopération au sein de la Grande Région devraient gagner en visibilité et être plus significativement pris en compte dans les processus de décision politique des différentes régions membres. Le travail effectué autour des thématiques prioritaires a montré combien il est important et utile que le travail du CESGR soit documenté de la manière la plus complète possible, afin de permettre, d'une part, un regard rétrospectif et une réflexion sur le travail accompli, et d'autre part, afin d'assurer la transparence de ce travail vis à vis du public. Ces aspects sont absolument essentiels.

Le rapport du CESGR s'est établi comme un outil important de la Grande Région, permettant d'observer les évolutions dans les domaines thématiques centraux qui animent la coopération au sein de la Grande Région. Ce rapport fournit une base d'informations importante à laquelle les décideurs politiques peuvent également se référer. Le CESGR préconise de poursuivre le rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région.

Compte tenu des enjeux globaux du changement démographique qui se joue en Grande Région et des problèmes actuels liés à la pandémie de coronavirus, l'objectif du CESGR est de mettre en place une structure d'observation permanente dédiée au **secteur de la santé** (similaire à l'IBA/OIE), mesure pour laquelle une action rapide est nécessaire. L'un des avantages d'une telle structure d'observation est le regroupement des compétences déjà existantes en Grande Région. Cela permettrait de combler les lacunes en matière d'accessibilité des données servant à représenter la situation actuelle, et d'estimer ainsi les besoins réels et leur urgence. Cela accélérerait la visibilité du développement transfrontalier, tout en apportant les bases nécessaires pour des décisions politiques à court terme et en proposant une organisation fondamentale du secteur de la santé au niveau de la Grande Région.

La crise du coronavirus illustre de manière extrême l'importance de la coopération transfrontalière dans le secteur de la santé. À l'avenir, les patients devront pouvoir disposer d'un droit effectif de libre accès aux services de santé au sein de la Grande Région. À cet égard, les systèmes de santé des régions frontalières devront coopérer afin de dispenser aux patients une prise en charge adaptée à leurs besoins, sans les obstacles administratifs et financiers induits par le maintien des frontières au sein de la Grande Région.

Le confinement mis en place dans toutes les régions membres en raison de la pandémie a non seulement montré la réalité du niveau de développement en matière d'expansion et d'utilisation des **technologies de l'information** modernes en Grande Région, mais il a également accéléré l'exploitation et le déploiement des ressources disponibles. Concernant la fermeture des frontières, ce sont encore une fois les nouvelles technologies de la communication digitale qui ont rendu la coopération possible au-delà des frontières. Des dérogations ont été mises en places pour le travail à domicile, les rendez-vous et les réunions en présentiel ont été adaptées en entretiens virtuels et les procédures administratives ont été numérisées. Cependant, la Grande Région a encore un retard considérable à rattraper en ce qui concerne le déploiement du haut débit et l'utilisation des nouvelles technologies, aussi bien dans l'administration publique que dans l'économie libre. Aujourd'hui et dans le futur, l'accent doit être mis sur le développement de nouvelles compétences. Les recommandations du CESGR relatives au thème central du rapport 2017/2018 restent valables.

Le potentiel que représente la transformation numérique offre également un grand nombre de possibilités en ce qui concerne l'avenir de la **mobilité transfrontalière**. Un assouplissement de la délocalisation de l'activité professionnelle hors du lieu de travail fixe pourrait par exemple fortement désengorger le trafic frontalier : un seul jour de télétravail par semaine représenterait une baisse de 20 % du trafic professionnel. Avec l'augmentation de l'automatisation et de la mise en réseau, la mobilité est en train de franchir une nouvelle frontière numérique, permettant une communication entre les véhicules, les usagers du trafic et les infrastructures. Le développement d'une mobilité connectée et automatisée est un des grands sujets d'avenir à l'échelle européenne et il devrait être davantage renforcé en Grande Région. Par ailleurs, l'engagement concernant le développement du trafic ferroviaire en Grande Région reste primordial.

Les enjeux du changement climatique et de la transition énergétique sont particulièrement importants pour l'industrie de la Grande Région. Certains clusters (comme le cluster automobile) ont déjà mis en place une coopération étroite au sein de la Grande Région. Il est essentiel pour le centre économique que représente la Grande Région et pour sa future compétitivité d'exploiter les possibilités de financement existantes et de continuer à investir dans le développement et la recherche en matière de technologies respectueuses de l'environnement et d'évolution des usages. La coopération devrait être intensifiée dans les domaines importants.

L'Université de la Grande Région (UniGR) compte parmi les éléments essentiels de cette coopération. En tenant compte de l'économie de la Grande Région, l'UniGR contribue à en développer une vision commune. D'après le CESGR, il serait souhaitable d'intensifier la coopération scientifique et les échanges universitaires.

Au regard de la diversité des enjeux, il conviendra également à l'avenir d'assurer la cohésion sociale et territoriale au sein de la Grande Région, à travers une coopération et une coordination transfrontalières renforcées. Les projets ayant déjà abouti devront être poursuivis et développés.

Le CESGR s'engage à relever les défis à tous les niveaux, à identifier et mettre en avant les potentiels, ainsi qu'à représenter les intérêts de tous les partenaires, aussi bien du côté des salariés que des employeurs, afin d'assurer un avenir prospère à la Grande Région.

1. Population

En 2019, la Grande Région comptait environ 11,6 millions d'habitants, soit 5,1 % de plus qu'en 1995. Dans la partie centrale de la Grande Région, c'est avant tout l'attractivité économique du Luxembourg qui est responsable de l'augmentation du nombre d'habitants, au Luxembourg et dans la plupart des zones frontalières du pays. De manière générale, on peut conclure que l'augmentation du nombre d'habitants est particulièrement visible aux abords des régions économiquement fortes, près des métropoles régionales, autour des centres universitaires et le long des principaux axes de transports, tandis que les espaces ruraux sont souvent très touchés par le changement démographique. Depuis 2000, la Sarre enregistre néanmoins une évolution démographique négative dans tous les secteurs. En Lorraine, les statistiques démographiques sont particulièrement en baisse dans les régions périphériques de Bar-le-Duc, Neufchâteau et Forbach, mais aussi Remiremont et Saint-Dié-des-Vosges. En Wallonie, en revanche, le nombre d'habitants a augmenté dans toutes les régions. En Rhénanie-Palatinat, on relève une augmentation de la population en particulier dans les régions de Trèves et de Mayence.

L'augmentation démographique de la Grande Région est avant tout marquée par l'immigration. Parallèlement à cela, le solde naturel de la Grande Région connaît un bilan négatif qui ne cesse de s'aggraver : le nombre de décès est plus important que celui des naissances et cela est avant tout dû à l'évolution des deux régions membres allemandes. En raison du recul du taux de natalité et de l'augmentation de l'espérance de vie, le bouleversement de la pyramide des âges déjà visible aujourd'hui se poursuivra dans le futur et on observera une diminution du nombre de personnes en âge de travailler (de 20 à 65 ans) et étant potentiellement en mesure d'intégrer le marché de l'emploi et de participer au financement du système de sécurité sociale.

Le CESGR préconise d'intensifier la coopération au sein de la Grande Région, afin de pouvoir équilibrer les conséquences de l'évolution démographique négative entre les différentes régions. Réussir l'intégration des immigrés et offrir un lieu de vie et de travail attractif sera décisif pour relever les défis de la transformation démographique.

2. Économie

Depuis 1995, l'évolution économique des régions membres de la Grande Région est globalement positive, bien que la Sarre et la Lorraine en particulier, aient rencontré des difficultés ces dernières années. Ces deux régions sont particulièrement touchées par les changements structurels. La structure de l'économie de la Grande Région a évolué de manière générale ces dernières années. Les domaines de production autrefois dominants ont soit totalement disparu du paysage économique (le secteur minier, par exemple), soit ils ont été modernisés. La nette augmentation du taux de valeur ajoutée et d'emploi est due aux différentes branches du secteur tertiaire. Cependant, le poids de l'industrie reste plus important en Grande Région qu'ailleurs en Union Européenne. Les secteurs

industriels qui créent de l'emploi en Grande Région sont l'industrie métallurgique, suivie des industries alimentaire, automobile et plastique, ainsi que de l'industrie mécanique. Avec environ 727 500 travailleurs et près de 35 000 apprentis, l'artisanat joue également un rôle central dans l'économie de la Grande Région.

La question de la compétitivité est également importante pour appréhender l'économie de la Grande Région. D'après l'indicateur de « compétitivité régionale », la Grande Région se trouve à la 102^{ème} place, sur 268 régions européennes. Elle est beaucoup moins bien classée par rapport aux régions comparables, car également transfrontalières. On relève un retard important en matière d'innovation et de niveau de développement économique.

En tant qu'indicateur de l'application du socle européen des droits sociaux, le tableau de bord social fournit des informations sur la situation sociale de la Grande Région. Ici, les chiffres de la Grande Région relatifs à l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (en particulier pour la Wallonie et la Lorraine), aux revenus et à l'accès au numérique (en particulier en Rhénanie-Palatinat, au Luxembourg et en Sarre) sont bons. Tous les autres indicateurs se situent dans la moyenne. Il faut toutefois souligner que les résultats varient sensiblement entre les différentes régions selon les indicateurs.

Bien que les dépenses dans le secteur de la recherche et du développement aient été renforcées ces dernières années, l'intensité de R&D en Grande Région est inférieure aux objectifs de l'UE pour 2020 (dépenses en R&D à hauteur de 3 % du PIB). La Grande Région doit reconnaître qu'elle devra entamer un important processus de rattrapage vis à vis de l'UE. Il convient également de noter que le Luxembourg est la seule région dans laquelle la part du PIB consacrée aux dépenses en R&D a baissé depuis 1999. Cela est dû aux pertes du secteur privé.

La Grande Région se trouve dans une situation de changement structurel permanent qui a conduit à des structures économiques très disparates dans les différentes régions. D'après le CESGR, il convient toutefois de souligner qu'en raison de sa forte interconnexion avec les branches antérieures et ultérieures à elles, l'industrie constitue encore à ce jour un des piliers de l'économie de la Grande Région.

Afin de favoriser la compétitivité de l'industrie, le développement de l'artisanat et l'avenir des emplois stables dans ces secteurs, il convient de mettre une place une large coalition à l'échelle de la Grande Région afin d'assurer un dialogue sur la politique industrielle qui tiendrait équitablement compte des aspects relatifs à la politique économique, aux spécificités des TPE, PME et de l'Artisanat, aux avancées climatique et aux questions de l'emploi. Concernant l'industrie et dans la mesure où des conditions cadres décisives en matière de politique industrielle sont fixées par l'UE, il est nécessaire de mener également ce dialogue avec les institutions européennes et de promouvoir un renforcement de la base industrielle en Europe et en Grande Région auprès de ces institutions. La promotion de la recherche et de l'innovation doit être un élément central de la politique économique de la Grande Région. Une concertation sur ce point à l'échelle de la Grande Région serait donc souhaitable, pour voir émerger de véritables centres d'expertise transfrontaliers tirant profit du potentiel de R&D présent dans l'ensemble des régions membres.

Dans le même temps, afin de prendre en compte le poids important et croissant du secteur tertiaire, des stratégies de politique des services devraient également être développées. Cela est particulièrement important pour la Grande Région en raison du caractère transfrontalier de nombreuses prestations de services (commerce de détail ou service de santé par exemple).

La composante sociale devra systématiquement être prise en compte dans le cadre développement de ces stratégies, notamment pour éliminer à long terme les disparités sociales entre les différentes régions membres. Conformément à ce principe, les organismes sociaux et les associations de salariés devront être impliquées dans les processus de développement des stratégies.

Le présent rapport fournit seulement des informations limitées sur les coûts de la main d'œuvre et la productivité du travail. Les dispositions juridiques et les modèles de sécurité sociale établis à l'échelle

nationale, ainsi que les pratiques en matière de temps de travail, altèrent l'étude comparative des régions membres.

Le CESGR note avec satisfaction que les dépenses destinées à la recherche et au développement au sein de la Grande Région ont continuellement augmenté au fil des années. Des stratégies doivent néanmoins être mises en place afin de pouvoir atteindre les objectifs d'Europe 2020.

3. Emploi et marché du travail

La principale caractéristique du marché de l'emploi de la Grande Région est son nombre de travailleurs frontaliers en constante augmentation. En 2019, la Grande Région en comptait près de 250 000. Ce flux pendulaire est principalement dû au nombre croissant de frontaliers allant travailler au Luxembourg. En revanche, le nombre de frontaliers français allant travailler dans les régions membres allemandes continue de baisser.

Au total, près de 5,1 millions de personnes exerçaient une activité professionnelle en Grande Région en 2018. Près de 89 % d'entre elles avaient un statut de salarié. Si l'on étudie l'évolution de l'emploi, on observe quatre tendances. Entre 1995 et 2018, le Luxembourg a de loin enregistré la plus forte croissance en matière d'emploi. Il est suivi avec un écart notable par la Wallonie et la Rhénanie-Palatinat. La Sarre et la Communauté germanophone de Belgique sont nettement derrière, mais affichent tout de même une évolution positive, tandis que la Lorraine a dû faire face à une évolution négative, certainement due en partie à la désindustrialisation massive qui a touché la région.

Parallèlement à cela, le chômage augmente en Lorraine depuis 2006. De manière générale, il a diminué en Grande Région : le taux de chômage était de 5,2 % en 2019 et il était donc inférieur à la moyenne européenne (6,3 %). Près de la moitié des personnes sans emploi étaient au chômage depuis plus d'un an.

En 2019, le taux d'emploi en Grande Région était de 72,1 %. Il était donc inférieur à la moyenne européenne et à l'objectif de 75 % fixé dans le cadre de la stratégie Europe 2020. Au cours des vingt dernières années, ce sont avant tout le groupe des seniors et le groupe des femmes qui ont connu une augmentation de leur taux d'emploi. Les objectifs de l'UE (60 % de taux d'emploi chez les femmes et 50 % chez les seniors) ont ainsi pu être atteints dans toutes les régions membres. L'emploi à temps partiel a également continué d'augmenter, si bien que le taux d'emploi à temps partiel de 25,8 % en Grande Région est aujourd'hui supérieur à la moyenne européenne (20,1 %). En Grande Région, le taux de travail en intérim était de 2,5 % et le taux d'emploi à durée déterminée était d'environ 7,5 %. Ce sont les jeunes qui sont les plus touchés par l'emploi à durée déterminée. Par ailleurs, le taux de chômage chez les 15-24 ans est supérieur à la moyenne avec 12,7 % et 8,6 % des 18-24 ans ne sont intégrés ni dans un contrat de travail, ni dans un système de formation (taux de « NEET »*).

*Not in Education, Employment or Training = ni étudiant, ni employé, ni stagiaire

Le marché de l'emploi transfrontalier, avec son important flux de frontaliers, reste un des principaux moteurs de la coopération transfrontalière. Il influe sur le trafic et sur le développement de l'urbanisation en Grande Région. Le CESGR préconise donc au Sommet de continuer à développer des outils d'aménagement du territoire en plus des activités de développement et d'accompagnement du marché de l'emploi déjà en place, afin de pouvoir élaborer et appliquer des stratégies globales de développement de la Grande Région.

En raison des fortes disparités régionales sur le marché de l'emploi, le CESGR préconise de poursuivre les efforts transfrontaliers mis en œuvre au sein de la Grande Région dans le sens de l'intégration des marchés de l'emploi. Car malgré une évolution positive de l'emploi, la Grande Région reste encore loin de l'objectif fixé par la stratégie Europe 2020 consistant à atteindre un taux d'emploi de 75 % d'ici 2020. C'est pourquoi le CESGR préconise de mieux exploiter le potentiel des femmes et des seniors, en augmentant leurs opportunités d'emploi. Les chiffres étant souvent supérieurs à la moyenne pour les formes d'emploi atypiques, il convient de garder un œil sur la qualité du travail.

Des efforts particuliers doivent être mis en œuvre afin d'améliorer la situation des jeunes sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, compte tenu des débats partiellement menés sur les futurs besoins en main d'œuvre spécialisée, le CESGR préconise de renforcer la diffusion des annonces qui contribuent à l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi. En outre, le CESGR estime qu'une politique du marché de l'emploi ciblée serait nécessaire pour lutter contre le chômage de longue durée dans toutes les régions membres de la Grande Région, car la force d'intégration du marché de l'emploi ne semble actuellement pas suffisante pour atteindre le grand groupe des chômeurs de longue durée.

4. Éducation

En 2019, environ 80 % de la population de la Grande Région âgée de 25 à 64 ans était au minimum titulaire d'un diplôme d'enseignement secondaire de deuxième cycle. Il s'agit de la qualification minimale dans une société toujours plus basée sur le savoir. Dans ce domaine, la Grande Région se trouve au-dessus de la moyenne européenne. On peut également se réjouir du fait que, d'après une observation à long terme, le nombre de diplômés universitaires a considérablement augmenté depuis 2000, même si cette évolution est plus faible que la moyenne européenne. L'objectif fixé dans le cadre de la stratégie Europe 2020 visant 40 % de diplômés du supérieur chez les 30-34 ans n'a pour l'instant été atteint qu'au Luxembourg et en Wallonie. Toutefois, les chiffres ont augmenté dans l'ensemble des régions membres. Autre point positif : les inégalités entre les hommes et les femmes ont nettement diminué. Dans certains domaines, la part de femmes titulaires d'un diplôme d'études supérieures excède celle des hommes. En 2019, l'indicateur de la Grande Région en matière d'abandon prématuré de scolarité ou de formation se situe juste en-dessous de l'indice de référence européen : à l'heure actuelle, seuls le Luxembourg et la Lorraine ont réussi à passer en deçà de l'objectif de la stratégie Europe 2020 fixé à moins de 10 % (Grande Région : 10,1 %). Le taux de participation à l'apprentissage tout au long de la vie reste lui aussi inférieur à l'objectif européen visé pour 2020 : en 2019, seuls 10,5 % des adultes entre 25 et 64 ans ont participé à une mesure de formation initiale ou continue. La Grande Région se trouve ainsi légèrement en-dessous de la moyenne européenne (11,3 %), qui n'atteint pas non plus l'objectif de 15 % attendu. On peut cependant mentionner un point positif : l'augmentation du taux de participation à l'apprentissage tout au long de la vie en Grande Région entre 2000 et 2019 est sensiblement supérieure à l'augmentation globale dans l'UE. On constate donc un processus de rattrapage.

Dans une économie et une société basée sur le savoir, disposer d'une éducation solide et qualifiée est une des clés de la croissance, de l'innovation, de la cohésion sociale et de la participation à la société. Outre une part croissante de diplômés du supérieur, cette société a également besoin de travailleurs qualifiés bien formés. Le CESGR invite donc le Sommet à continuer de mettre en avant une offre de formation aussi large que possible, en insistant sur l'opportunité de soutenir l'apprentissage véritable trait d'union entre l'éducation et le monde de l'entreprise afin que les futurs travailleurs spécialisés de la Grande Région puissent être formés.

Afin de garantir la cohésion sociale au sein de la Grande Région et d'exploiter le potentiel d'éventuels travailleurs au profit du marché de l'emploi de la Grande Région, le CESGR préconise de combler les déficits existants dans le domaine de l'éducation. Cela s'applique tout particulièrement aux jeunes sans formation scolaire ou professionnelle, ainsi qu'au domaine de l'apprentissage tout au long de la vie. L'éducation permanente, qu'elle soit initiale ou continue, a pris de l'ampleur ces dernières années, en particulier dans un contexte de changement structurel accéléré par la numérisation et la décarbonation, dans un environnement perturbé par la crise du coronavirus. La Grande Région a encore du retard à rattraper dans ce domaine. Le CESGR préconise donc un échange intensif entre les régions membres, ainsi qu'un renforcement des efforts en matière d'information, notamment transfrontalière, sur les offres de formation initiale et continue.

Le programme ERASMUS+, dont le poids a fortement augmenté dans le cadre financier pluriannuel 2021-2027, représente un instrument essentiel pour la promotion de la mobilité transfrontalière dans le domaine de la formation. Ce programme doit être davantage exploité au sein de la Grande Région,

afin que les moyens nécessaires à l'élargissement des possibilités de formation transfrontalières soient injectés en Grande Région.

5. Conditions de vie

Le revenu disponible des ménages privés en Grande Région s'élevait à 20 860 € par habitant et était supérieur de 2,8 % par rapport à l'année précédente. Le niveau de revenus le plus élevé est de loin celui du Luxembourg et le plus faible est celui de la Wallonie.

En 2017, le taux de risque de pauvreté était de 17,7 % en Grande Région (UE (2018) : 17,1 %). Ce chiffre a augmenté dans toutes les régions membres depuis 2006.

On observe une évolution positive dans toutes les régions membres en matière d'indemnisation des salariés, bien que le taux de croissance de la Lorraine soit de loin le plus faible. La rémunération par salarié s'élevait à 44 028 € sur l'ensemble de la Grande Région. Le Luxembourg est en tête avec 71 798 € par salarié, tandis que la Sarre se trouve en bas du classement avec 41 028 €. La part d'indemnisation des salariés représentait 57 % de la valeur ajoutée brute et les 43 % restants constituent l'excédent brut d'exploitation. De manière générale, il est évident que l'activité des entreprises est nettement plus sensible à la conjoncture que les revenus professionnels. Les dépenses d'investissement réagissent, aussi bien en cas de croissance que de ralentissement, de manière plus sensible que l'emploi.

Au vu des disparités régionales importantes qui existent déjà entre les différentes régions membres en matière de revenu par ménage et de revenu par salarié, il semble difficile d'adapter les comportements de vie au sein de la Grande Région.

D'après les CESGR, réduire le risque de pauvreté constitue un objectif commun auquel tous les partenaires doivent se consacrer afin de ne pas mettre en péril la cohésion sociale. Il s'agit également de garantir à la population des emplois sûrs et justes.