

B – Thème phare :

La situation des jeunes en Grande Région

Pour des raisons de meilleure lisibilité, il sera renoncé à l'emploi du genre féminin. L'emploi exclusif du genre masculin se réfère explicitement aux deux sexes.

Sommaire

1. Introduction	169
2. La situation des jeunes sur le marché de travail en Grande Région	172
2.1 Structure et évolution de la population des jeunes	172
2.2 L'emploi des jeunes en Grande Région.....	176
2.3 Mobilité des jeunes	184
2.4 Chômage des jeunes	186
2.5 Le concept des NEET	195
2.6 L'éducation et la formation	204
2.7 Le salaire minimum.....	210
3. Les mesures d'accompagnement des jeunes en Grande Région.....	214
3.1 Des initiatives pour les jeunes en Rhénanie-Palatinat et en Sarre.....	216
3.2 La mise en œuvre de la Garantie jeunesse au Grand Est et en Lorraine ...	218
3.3 L'accompagnement des jeunes en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique	220
3.4 L'engagement du Luxembourg pour l'emploi des jeunes.....	222
4. Une Grande Région pour les jeunes	225
Annexe.....	231
Bibliographie.....	233

1. Introduction

La situation des jeunes dans la Grande Région occupe une place centrale dans ce thème phare commandé par la Présidence rhénan-palatine du CESGR. En gardant à l'esprit que la génération des baby-boomers va prendre sa retraite dans un futur proche et au regard de la forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans toutes les composantes de la Grande Région, il est important de s'intéresser de plus près aux futures générations. Leur vision de la vie ainsi que leurs attentes concernant leur carrière professionnelle ouvrent des perspectives qu'il faut prendre en compte si l'on souhaite capitaliser sur cette précieuse ressource. Dans ce contexte, l'attrait d'une zone et d'une région est essentielle, également pour les jeunes gens, afin qu'ils s'y sentent à l'aise. Pour garantir une évolution bénéfique et positive de l'avenir, il s'impose d'associer à un stade précoce les personnes qui seront concernées, c'est-à-dire les jeunes d'aujourd'hui, que l'on appelle la Génération Z.

La Génération Z, point de mire des futures évolutions

La Génération dite Z englobe approximativement les personnes nées entre 1996 et 2010.¹ Il s'agit donc des jeunes et jeunes adultes qui sont actuellement scolarisés, suivent une formation, font des études, ou encore ceux qui viennent d'entrer dans la vie active. Succédant à la Génération Y (1981-1995), ils joueront à l'avenir un rôle de plus en plus important dans la société et dans le monde du travail – il est donc d'autant plus important d'examiner ce qui est attractif pour la Génération Z en Grande Région. Pour mieux comprendre cette génération, il est important de se pencher sur les spécificités et les préoccupations de ces jeunes, sur ce qu'ils apprécient dans leur lieu de vie, mais également d'observer la manière dont évoluent leurs valeurs, ainsi que l'influence de ce qui se passe actuellement dans le monde. Ainsi, Simon Schnetzer², chercheur allemand dans le domaine de la jeunesse, décrit que le sentiment d'efficacité personnelle chez les jeunes a été renforcé par exemple par des mouvements comme Fridays-for-future et que l'intérêt qu'ils manifestent pour les impacts du changement climatique sur leur avenir a fortement augmenté. Toutefois, ce nouvel engagement a fortement régressé du fait de la pandémie de Covid-19. Sont venues s'y ajouter les restrictions de la liberté personnelle et, par la suite, les craintes de perte financière et de bien-être, ce qui a fortement marqué les jeunes générations au niveau politique. Les résultats des élections actuelles font ressortir des craintes parmi certains jeunes à propos des questions d'immigration et de sécurité, ainsi qu'un intérêt grandissant pour des thématiques plus conservatrices, comportement plutôt atypique dans cette phase de la vie. Il faut absolument veiller à ce que les jeunes ne perdent pas de vue la culture démocratique et à ce que cette dernière soit renforcée. Les résultats du Forum sarrois de la jeunesse en 2023 soulignent une position claire de la part des jeunes : ils veulent, entre autres, être pris au sérieux, souhaitent la transparence et la possibilité de participer activement à tous les niveaux, également au niveau politique.³

¹ Ifaa (2022): Faktenblatt: Generation Z 0 Generation Y? [Factsheet Generation Z final.pdf \(arbeitswissenschaft.net\)](#) (05.03.2024)

² Schnetzer, Simon: Conférence de presse et publication de l'étude de tendance "Jugend in Deutschland 2024" <https://simon-schnetzer.com/blog/jugend-in-deutschland-2024-veroeffentlichung-der-trendstudie/> (24.06.2024)

³ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Kurzfassung des Ergebnisberichts zum Landesjugendforum 2023 (S. 26). https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_familie_gleichstellung/dld_ergebnisbericht_landesjugendforum.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (24.06.2024)

Examinons à nouveau de plus près le groupe ciblé par le présent rapport : qui est la Génération Z et que juge-t-elle important ? Les déclarations émises ici se fondent en premier lieu sur l'analyse des résultats de recherche à l'échelle européenne et nationale. Les résultats sont pour l'essentiel identiques, de sorte que l'on peut parler de valeurs communes de la Génération Z, auxquelles adhère la majorité des jeunes de part et d'autre des frontières. Dans le rapport „*Next generation or lost generation? Children, young people and the pandemic*“⁴, le Parlement européen décrit la Génération Z comme génération sûre de soi, tenace, réaliste, innovante et indépendante. Il en ressort que la principale préoccupation de cette génération, marquée par la pandémie de Covid-19, est la santé et son propre bien-être. La Génération Z souhaite que la question de la santé soit intégrée dans le monde du travail, ce qui revient à prendre particulièrement en compte le bien-être des personnes sur le lieu de travail et à intégrer la protection de la santé dans l'entreprise. Les approches sont similaires au niveau de la Grande Région. Ainsi, la flexibilité joue également un rôle important dans le monde du travail pour les jeunes générations. Elles adhèrent d'une part à un mode de travail hybride, et d'autre part à un rythme de travail différent, par exemple la semaine de 4 jours. Tout cela doit contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour leur vie professionnelle, la plupart des moins de 30 ans souhaitent occuper poste attrayant offrant de bonnes perspectives, ainsi qu'une sécurité financière.⁵ Ce souhait peut s'expliquer par le fait que la Génération Z a grandi dans un monde marqué par les crises, comme la crise financière, suivie de la crise de l'euro, ou encore la pandémie de Covid-19. Les évolutions les plus récentes à la suite de l'attaque russe en Ukraine et de la crise énergétique contribuent également à ce que cette génération recherche une sécurité (financière) dans la vie professionnelle - au cours des trois dernières années, de nombreux jeunes furent inquiets à cause du coût de la vie. Pour cette raison, la volonté de bénéficier d'une rémunération appropriée est également important. Ceci n'est qu'un bref aperçu pour mieux appréhender la mentalité et les défis auxquels se voit confrontée la Génération Z, à la recherche d'un sens particulier dans son travail, mais aussi pour la société. Par ailleurs, ces jeunes sont très ouverts aux innovations qu'ils ont pu vivre jusqu'à présent du fait de la numérisation croissante et de la mise en place de l'intelligence artificielle à un rythme très rapide.⁶

Examen précis de la situation des jeunes dans la Grande Région à l'aide d'indicateurs statistiques sélectionnés

Dans la continuité du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région en 2021/2022 avec le thème phare « Adaptation des offres de formation aux nouveaux besoins du marché du travail transfrontalier », le présent rapport examine à présent les défis mentionnés en lien avec la transformation et la préservation du haut niveau de qualification de la main-d'œuvre au regard de la situation des jeunes dans la Grande Région. Un des éléments importants est la question de la (future) disponibilité de la main-d'œuvre spécialisée dans notre espace de coopération et des compétences nécessaires qui y sont liées.

⁴ Parlement européen (2020) : Next generation or lost generation? Children, young people and the pandemic, 2020. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI\(2020\)659404_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI(2020)659404_EN.pdf) (05.03.2024)

⁵ Deloitte Belgium (CP 05-12-2023) : Les Belges de la Génération Z et les millennials voient des tendances positives sur le lieu de travail mais recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée car ils continuent à privilégier leur bien-être, 2023. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release_2023%20_fr.pdf (05/03/2024)

⁶ Paperjam News (10/11/2023) : La génération Z « voit le travail comme une expérience ». <https://paperjam.lu/article/generation-z-redefinira-marche> (05/03/2024)

Le chapitre deux donne tout d'abord un aperçu statistique sur le groupe des jeunes entre 15 et 25 ou 29 ans en fonction des composantes régionales et sur l'ensemble du territoire de la Grande Région. Les volets thématiques Démographie, Emploi et Mobilité transfrontalière sont présentés à l'aide d'indicateurs statistiques basés sur des données récentes et comparables à l'échelle de la Grande Région. Des données sur les emplois précaires, sur le chômage des jeunes et l'analyse plus détaillée du groupe des NEET (les jeunes « ni en emploi, ni en études, ni en formation ») complètent l'examen de la situation des jeunes sur le marché du travail au sein de l'espace de coopération. La présentation du niveau de formation atteint au maximum par composante régionale et à l'échelle de la Grande Région fournit d'autres informations sur la situation actuelle des jeunes dans la Grande Région, à savoir sur l'éducation et la formation universitaire par rapport aux objectifs européens. Le chapitre traite également le décrochage et abandon scolaire précoce. La liste des conditions réglementaires relatives au salaire minimum versé aux jeunes dans l'espace de coopération parachève ce chapitre.

Mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse dans la Grande Région

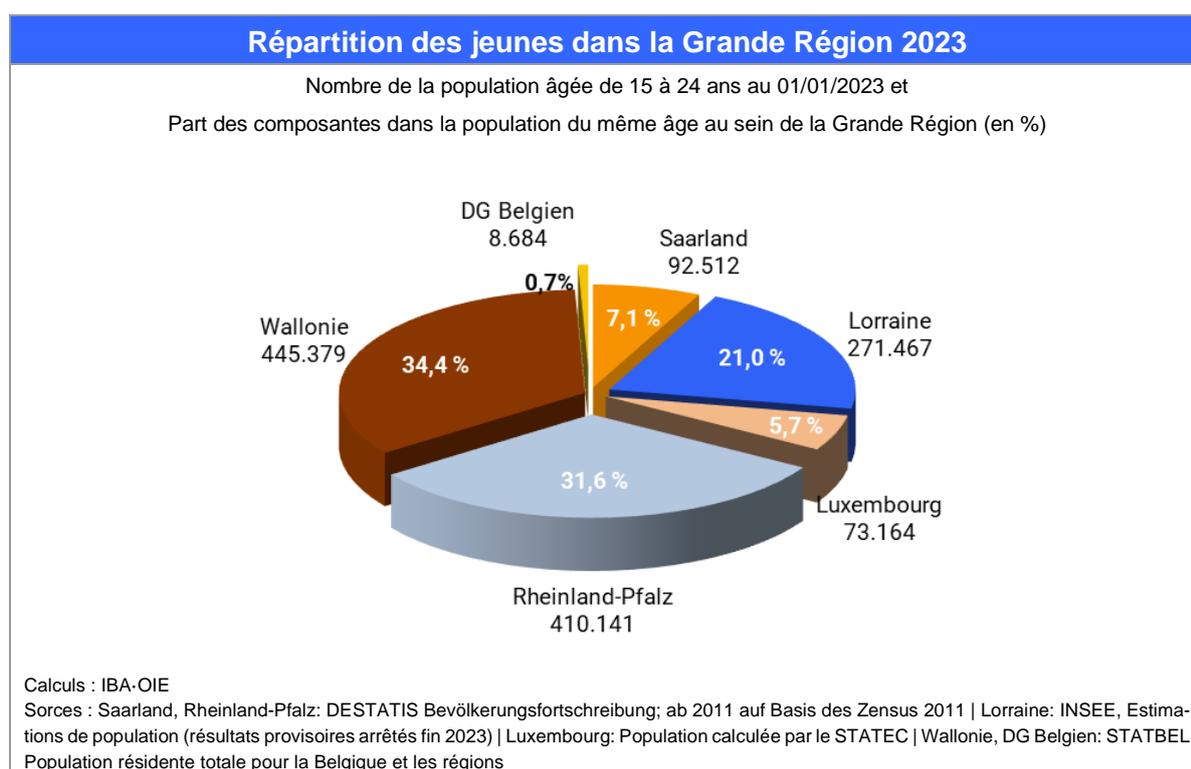
Les objectifs européens et les mesures d'aide en découlant revêtent une importance particulière dans cette région frontalière au cœur de l'Europe. L'initiative européenne de la Garantie pour la jeunesse, introduite en 2013, et son évolution continue, est également mise en œuvre dans les États impliqués et les composantes de la Grande Région. Elle se traduit par de nombreux projets et mesures. Le suivi et l'accompagnement des jeunes qui ne sont pas encore intégrés dans le marché du travail ou qu'il est difficile d'intégrer dans ce marché sont des objectifs majeurs compte tenu des défis actuels.

Il est également question des compétences nécessaires dans cet espace de coopération transfrontalier composé de quatre États et dans lequel existent trois langues officielles différentes. Enfin, l'objectif déclaré est de permettre aux jeunes de participer au marché du travail transfrontalier avec le moins d'obstacles possible. Le rapport présente différentes approches transfrontalières poursuivies jusqu'à présent dans la Grande Région et fournit à titre d'exemple une liste des offres s'adressant aux jeunes dans le domaine de la formation linguistique et interculturelle et de l'aide aux jeunes lors de leur passage de l'école à la vie professionnelle. Ces offres, sous forme de projets phares (transfrontaliers), soulignent également l'attrait qu'exerce la Grande Région sur les jeunes. On obtient ainsi une vue d'ensemble des avantages dont bénéficient les jeunes dans la Grande Région et des défis auxquels ils sont confrontés. Il est alors possible d'en déduire des recommandations d'action et de s'en servir comme source d'inspiration pour engager des coopérations dans le domaine du travail avec les jeunes dans la Grande Région.

2. La situation des jeunes sur le marché de travail en Grande Région

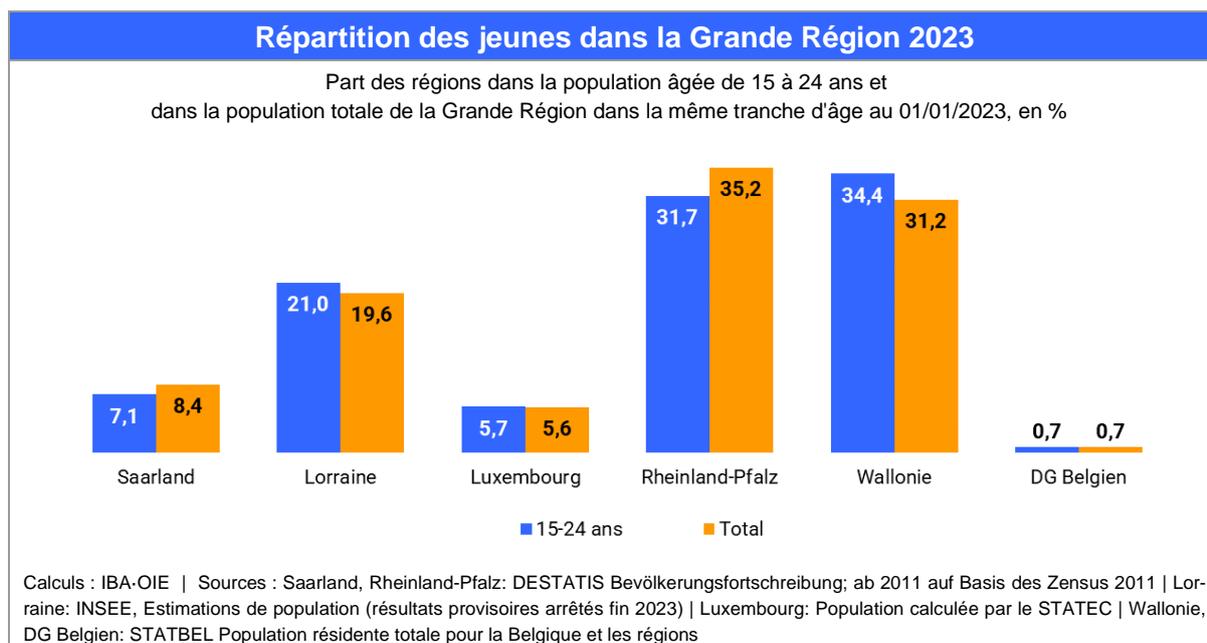
2.1 Structure et évolution de la population des jeunes

Au 1^{er} janvier 2023, près de 1,3 million de jeunes âgés de 15 à 24 ans vivent au sein de la Grande Région. Sur une population totale de 11,8 millions, cela correspond à une part de 11 %. Contrairement à l'évolution générale, le nombre de jeunes dans la Grande Région est toutefois en baisse - avec des tendances différentes selon les régions.



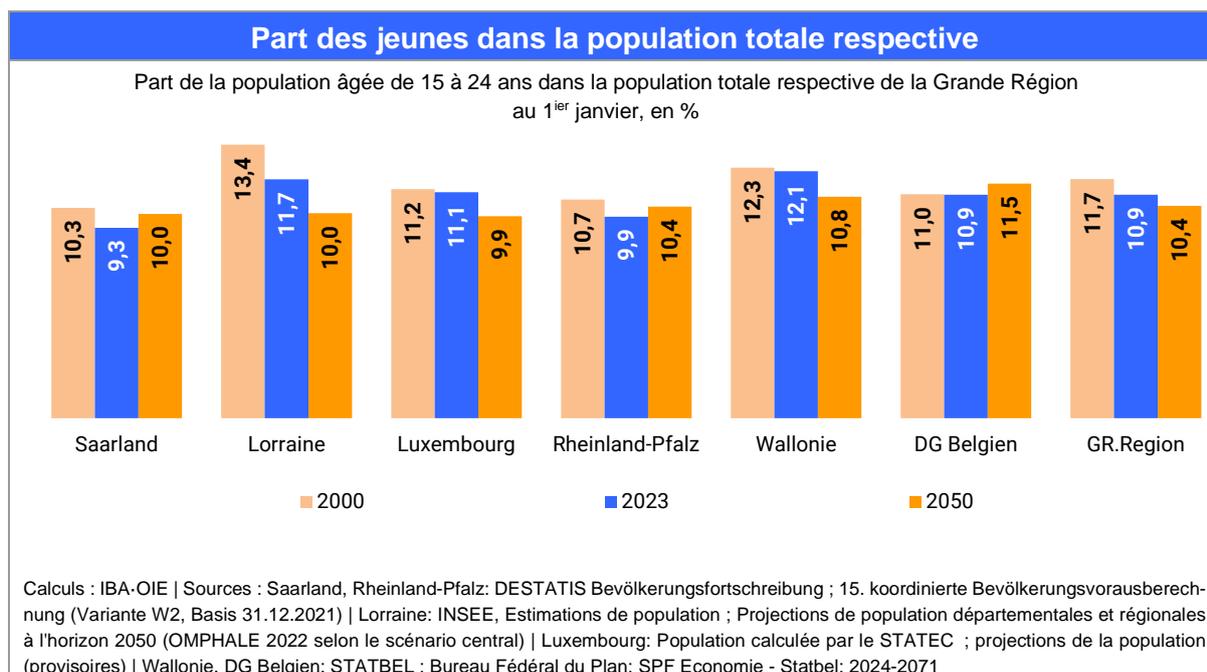
La Wallonie est la composante qui compte le plus de jeunes

La Wallonie est la composante grand-régionale qui compte le plus grand nombre de jeunes gens (445 379 personnes), bien que la Rhénanie-Palatinat soit la région la plus peuplée. En Grande Région, la part des jeunes vivant en Wallonie est de 34,4 % et celle de la Rhénanie-Palatinat, avec 410 141 jeunes au 1er janvier 2023, est de 31,6 %. La Sarre compte 92 512 jeunes âgés de 15 à 24 ans en 2023, ce qui représente 7,1 % de la même classe d'âge au niveau de la Grande Région. Pas aussi marquée qu'en Wallonie, la structure de la population est toutefois plus jeune que dans les autres composantes régionales : la Lorraine compte 271 467 jeunes âgés de 15 à 24 ans en 2023 (part dans la Grande Région : 21 %), le Luxembourg 73 164 et la Communauté Germanophone 8 684. Dans ces deux dernières régions, la répartition des jeunes est presque égale à celle de la population totale de la Grande Région (voir graphique ci-dessous). L'indicateur ci-dessous montre également que la population des composantes allemandes reste en moyenne plus âgée.



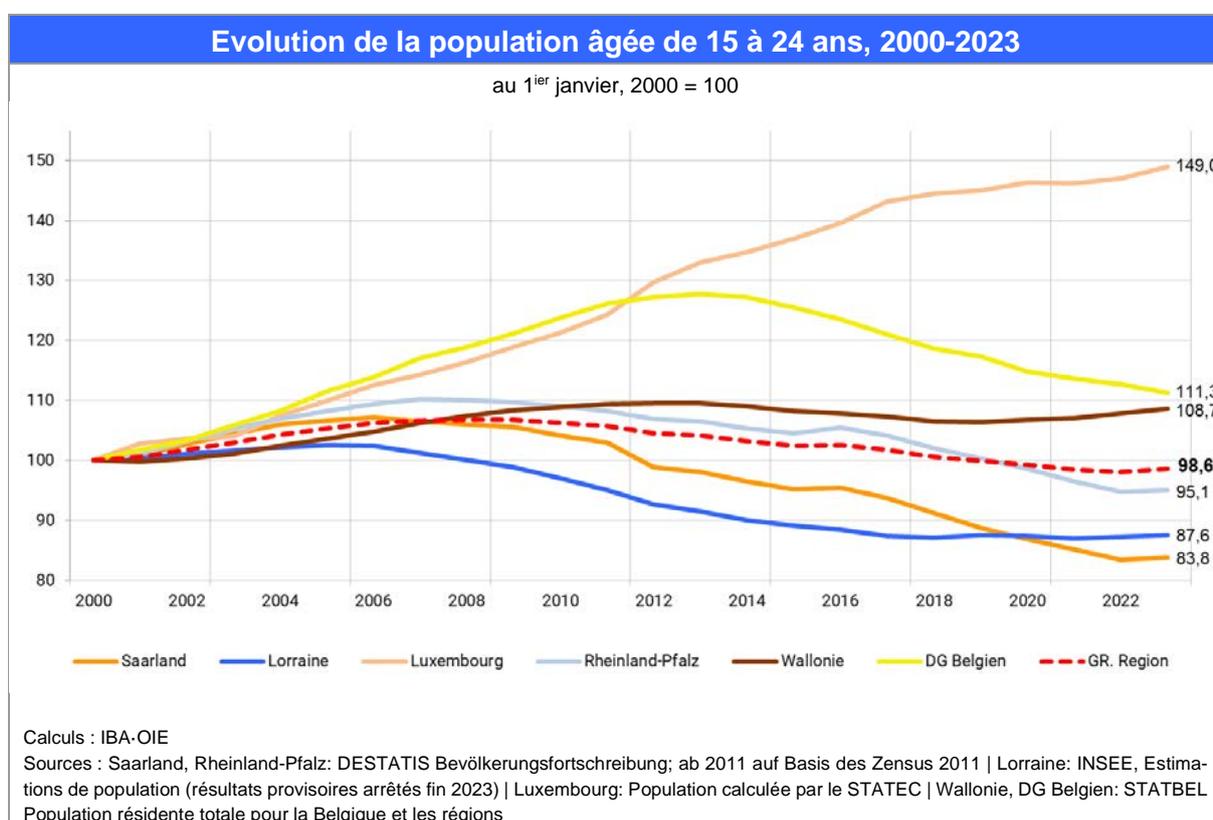
Baisse de la population jeune par rapport à la population totale

En considérant la part de la tranche d'âge des jeunes de 15 à 24 ans dans la population totale de la Grande Région, on constate que celle-ci a diminué dans l'ensemble de l'espace de coopération par rapport à l'année 2000. La Lorraine a enregistré la plus forte baisse entre 2000 et 2023 (- 1,7 pp), suivie de la Sarre (- 1,0 pp) et de la Rhénanie-Palatinat (- 0,8 pp). Dans les autres régions, le niveau s'est maintenu et a ainsi contribué à la baisse de 0,8 point au niveau de la Grande Région. Les perspectives à l'horizon 2050 ne sont optimistes que pour la moitié des régions : seules la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et la Communauté germanophone de Belgique prévoient une augmentation de la part des jeunes dans la population totale de leur région respective par rapport à 2023. Pour l'ensemble de l'espace de coopération, on s'attend à une baisse de 0,5 point de pourcentage.



Une évolution de la population des jeunes à plusieurs vitesses au sein de la Grande Région depuis 2000

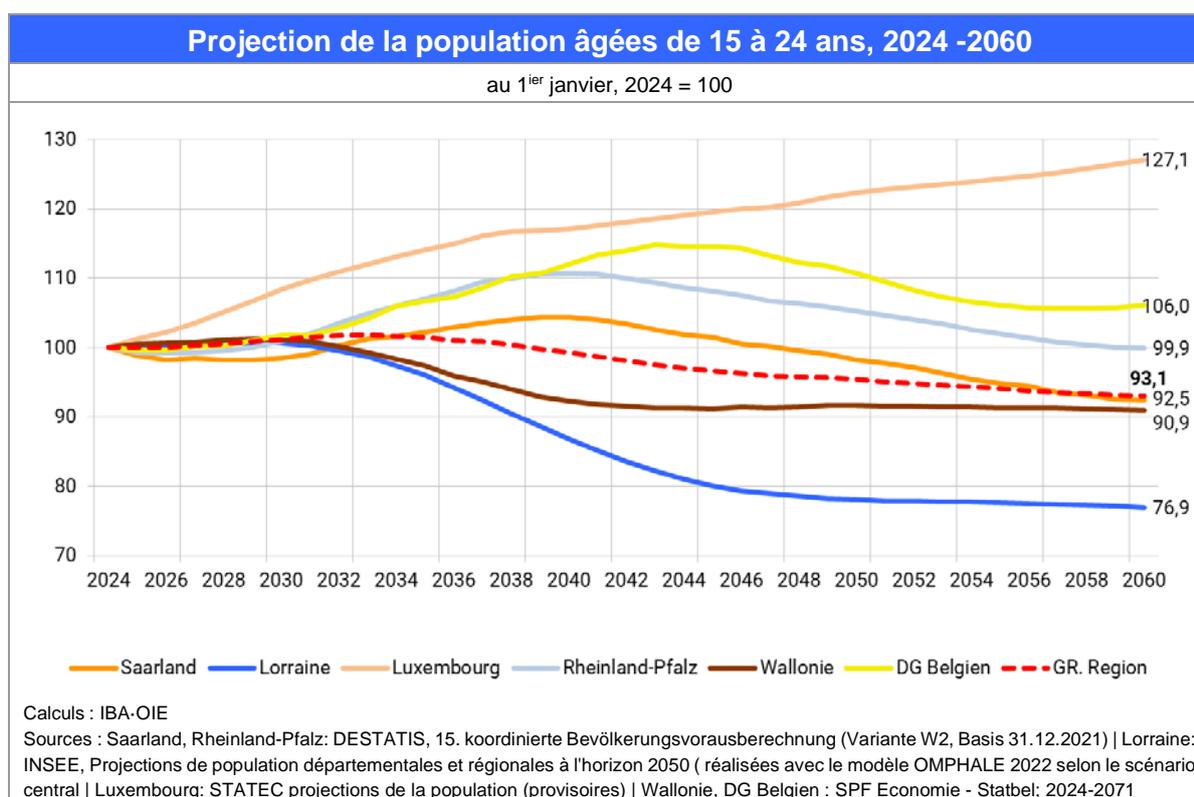
Un zoom sur l'évolution de la population jeune entre 15 et 24 ans par composante depuis l'an 2000 montre des tendances différenciées au sein de l'espace de coopération. En effet, si la population jeune n'a diminué que de 1,4 point au niveau de la Grande Région sur la période considérée, c'est le résultat de la croissance élevée enregistrée au Luxembourg (+ 49,0 pp), qui s'est encore accélérée après 2010. En revanche, la Communauté Germanophone de Belgique semble avoir amorcé une tendance à la baisse un peu plus tard (2014), avec une augmentation de la population jeune de 11,3 points en 2023 par rapport à l'année 2000. Il en va de même pour la Wallonie (+ 8,7 pp), bien que l'évolution depuis 2000 peut être qualifiée de constante. La Sarre (- 16,2 pp) et la Lorraine (- 12,4 pp) enregistrent les reculs les plus importants, suivis de manière plus modérée par la Rhénanie-Palatinat, avec une baisse de 4,9 pp sur la période considérée. Le recul de la population des jeunes âgés de 15 à 24 ans des trois régions a débuté vers 2007, enregistrant pour la première fois une légère augmentation de cette tranche d'âge en 2023.



Projections de la population jeunes au sein de la Grande Région

Selon les projections actuelles, un habitant sur dix en Grande Région aura probablement entre 15 et 24 ans en 2060. Les projections démographiques à long terme, jusqu'en 2060, supposent que les tendances décrites dans la partie précédente se poursuivront dans la Grande Région. Le Luxembourg prévoit une nette augmentation de la population jeune par rapport à 2024 (+ 27,1 %, soit 94 320 personnes), même si celle-ci est plus faible par rapport à la croissance de la population totale pour la période considérée. Dans les Länder allemands, on prévoit

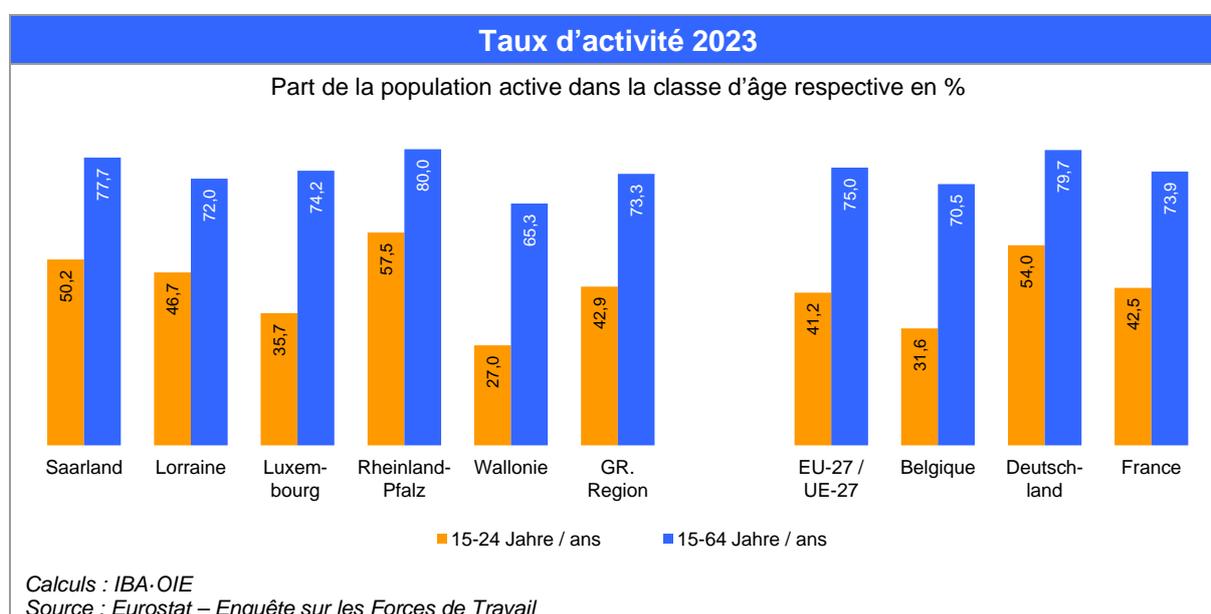
encore une légère augmentation de la classe d'âge jusqu'en 2040 (jusqu'à 95 600 personnes en Sarre et 451 900 jeunes en Rhénanie-Palatinat), suivie ensuite d'une baisse constante. En Sarre, on s'attend à un recul de 7,5 % sur la période considérée, tandis que la Rhénanie-Palatinat retrouvera son statu quo en 2060. L'évolution en Lorraine est plus surprenante : après une augmentation marginale au cours des cinq prochaines années, un recul important (- 23,1 %) est attendu d'ici 2060 chez les jeunes, pour atteindre 204 700 personnes. La Communauté germanophone devrait enregistrer quant à elle une augmentation de 6 % pour atteindre 9 140 jeunes âgés de 15 à 24 ans, alors que la Wallonie pourrait enregistrer une baisse de 9,1% de sa population jeune, qui passerait à 407 410 personnes. En 2060, le nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans dans l'espace de coopération est estimé à 1,2 million.



2.2 L'emploi des jeunes en Grande Région

2.2.1 Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport entre la population active (actifs occupés et chômeurs) et la population en âge de travailler. Il indique par conséquent le nombre de personnes se trouvant en principe à la disposition du marché du travail. Selon l'Enquête sur les Forces de Travail de l'Union européenne, la population active de la Grande Région compte en 2023 plus de 5,4 millions de personnes. Plus d'un demi-million d'entre eux (544 400) est âgé de 15 à 24 ans. Cela équivaut à un taux d'activité de 73,3 % pour la population totale et de 42,9 % pour les jeunes. La Grande Région se situe ainsi dans les deux cas à environ 1,7 point au-dessous de la moyenne de l'UE-27.

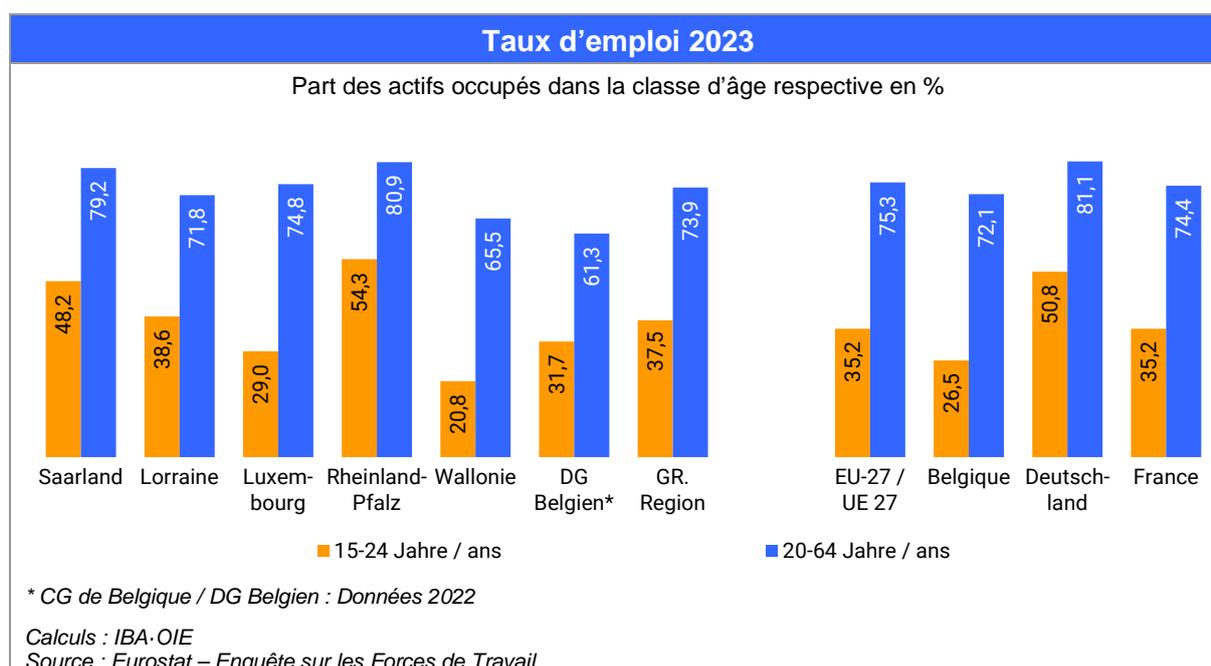


Le taux d'activité des jeunes dépend du système scolaire et de formation

Dans la Grande Région, les taux d'activité des jeunes vont de 27 % en Wallonie à 57,5 % en Rhénanie-Palatinat. Le Luxembourg (35,7 %), la Lorraine (46,7 %) et la Sarre (50,2 %) atteignent des résultats intermédiaires. Pour expliquer l'origine de ces écarts, il est d'une part nécessaire de se pencher sur la notion d'actif : d'une manière générale, selon la définition du BIT, est considéré comme actif occupé toute personne qui travaille au moins une heure par semaine moyennant rémunération ou bien dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance. Les lycéens et étudiants qui exercent un emploi d'appoint (aussi minime soit-il) en font également partie. Une autre explication réside dans les différences culturelles en matière de formation initiale : les formations professionnalisantes de type formation en alternance (*duales System*), qui assurent aux élèves y participent un statut d'actif occupé, sont plus répandues dans les composantes germanophones que francophones.

2.2.2 Taux d'emploi

Le taux d'emploi est un indicateur clé pour les analyses relatives au marché du travail. Il correspond à la part des travailleurs (actifs occupés) de la population totale d'une même classe d'âge. Au niveau de la Grande Région, le taux d'emploi des 20-64 ans s'établit à 73,9 %. Pour les 15 à 24 ans, il est de 37,5 %. Le taux d'emploi global est inférieur à la moyenne européenne, tandis que celui des jeunes dépasse le taux européen de 35,2 %. Concernant le taux d'emploi des jeunes, l'Union européenne ne prévoit pas d'objectif à atteindre. Toutefois, elle a mis en place plusieurs dispositifs pour accompagner l'insertion des jeunes sur le marché du travail et ainsi réduire le chômage de ce public (cf. Chapitre 3).



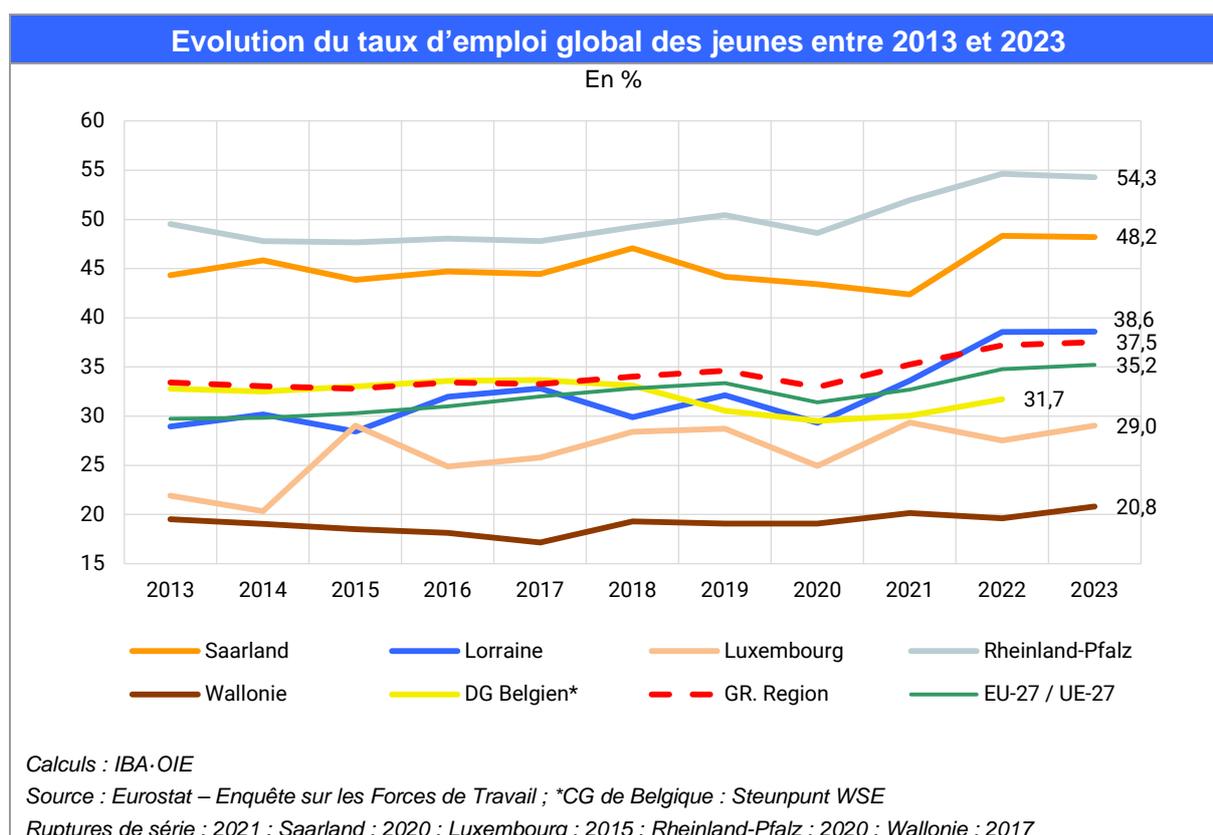
Fortes disparités des taux d'emploi dans les composantes régionales

Au sein de la Grande Région, les taux d'emploi des jeunes varient de 20,8 % en Wallonie à 54,3 % en Rhénanie-Palatinat. Alors que les situations économiques des différentes régions peuvent exercer logiquement une influence sur le taux d'emploi des jeunes, les disparités de taux viennent également en grande partie des différences de systèmes d'éducation et de formation, ou encore de la différence de traitement des emplois d'appoint des lycéens et des étudiants. Ainsi les taux d'emploi varient-ils par exemple fortement entre les composantes régionales belges : le taux de la Communauté germanophone de Belgique est, avec 31,7 %, largement plus élevé que celui de la Wallonie (20,8 %). Il apparaît ici que l'apprentissage en entreprise est plus répandu au sein de la Communauté Germanophone de Belgique. Dans les composantes régionales allemandes, on observe que la Sarre accuse, en dépit de systèmes identiques ou similaires, un retard de six points par rapport au Land voisin et se situe ainsi également sous la moyenne fédérale de 50,8 % en 2023. Le taux d'emploi lorrain est, avec 38,6 %, supérieur à celui de la France dans son ensemble (35,2 %). Quoi qu'il en soit, il est à noter qu'au sein de la classe d'âge des 15-24 ans, de nombreux jeunes ne sont pas en emploi car ils ont choisi de suivre une formation scolaire ou universitaire. Une fois diplômés, ils seront

(pour la plupart) prêts à faire leur entrée sur le marché du travail. Ainsi, un faible taux d'emploi chez les jeunes n'est pas forcément préoccupant. Les indicateurs du chômage des jeunes et, avant tout, le taux des NEET (jeunes n'étant ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation) sont plus explicites pour analyser la situation des jeunes sur le marché du travail.

Crise sanitaire : un impact direct sur l'emploi

Une analyse du taux d'emploi sur la durée révèle que la crise sanitaire a eu une incidence sur le taux d'emploi des jeunes dans l'UE. C'est au cours de l'année 2020 que le taux d'emploi des jeunes a baissé dans toutes les composantes de la Grande Région, à l'exception de la Wallonie où ce même taux n'a pas subi d'évolution. Ainsi, au niveau grand-régional, le taux d'emploi des jeunes était de 32,9 % en 2020, soit une baisse de 1,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, les régions se sont remises de cette baisse de l'emploi des jeunes plus ou moins tôt. En effet, alors que la Rhénanie-Palatinat, la Lorraine, le Luxembourg et la Communauté germanophone de Belgique ont vu le taux d'emploi des jeunes augmenter à nouveau à partir de 2021, la reprise fut plus longue en Sarre. Il a fallu attendre 2022 pour y constater une augmentation de l'emploi chez les jeunes.

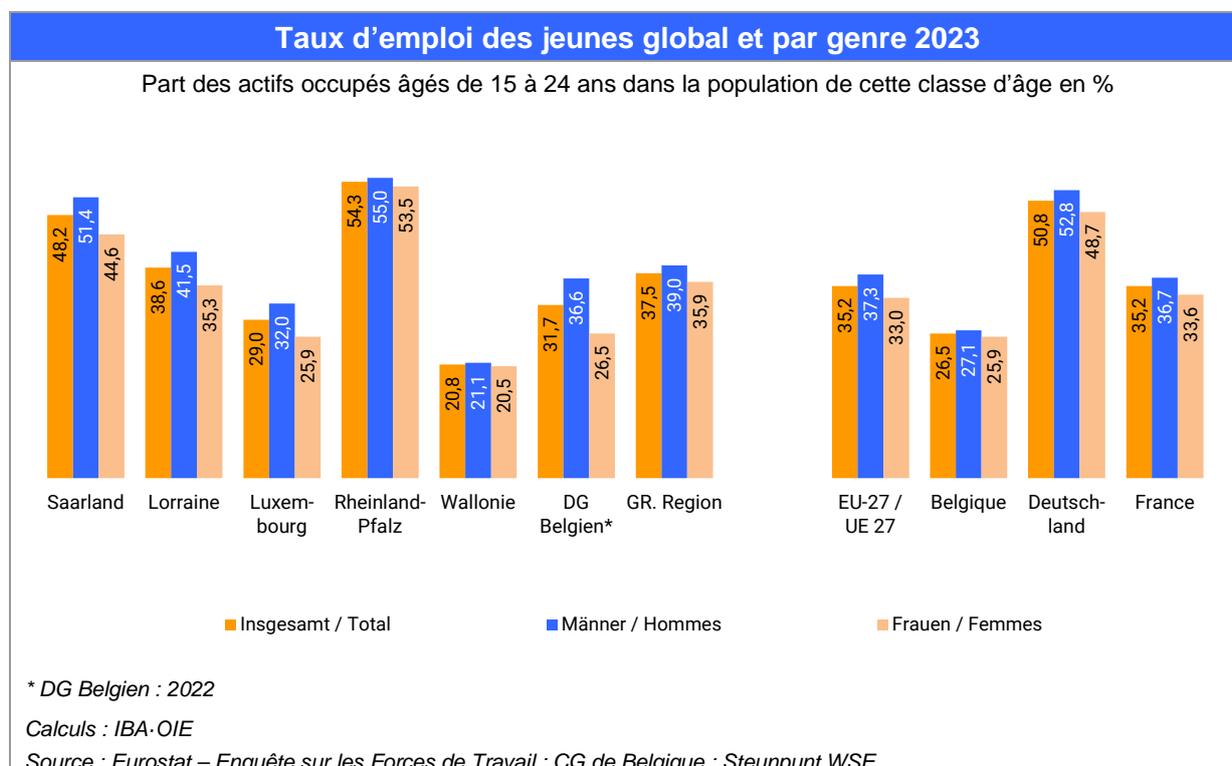


Sur la période 2020 et 2022, la situation en Lorraine se distingue particulièrement des autres composantes. En effet, c'est dans la composante française que la hausse du taux d'emploi des jeunes a été plus spectaculaire pour augmenter de 9,3 points de pourcentage sur la période. Cette augmentation est due en partie à l'aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage mise en place par le gouvernement français pendant la première année de pandémie.

Depuis 2022, la tendance est à la stagnation dans toutes les composantes, exceptée en Wallonie et au Luxembourg, qui enregistrent une hausse du taux d'emploi des jeunes respectivement de 1,2 et 1,5 point de pourcentage en 2023.

Le taux d'emploi des jeunes hommes plus élevé que celui des jeunes femmes

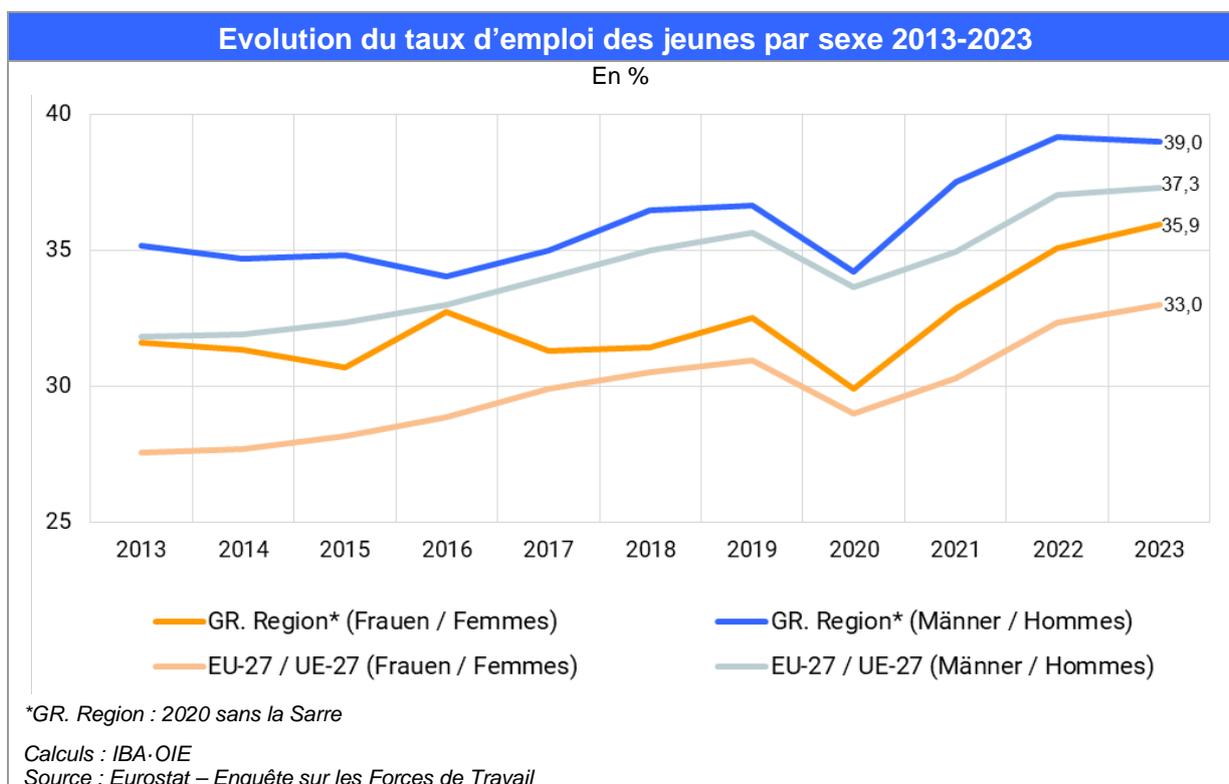
L'analyse par sexe de la situation de l'emploi montre que les hommes occupent plus fréquemment un emploi que les femmes. C'est également le cas des jeunes dans toutes les composantes régionales (écart hommes-femmes en Grande Région : 3 points). S'agissant de la classe d'âge des 15-24 ans, cela s'explique notamment par les différentes filières de formation : dans la Grande Région, le taux des étudiants dans l'enseignement supérieur (établissements d'enseignement supérieur et universités) est, pour les femmes, de plus de 15 points supérieurs à celui des hommes (71,2 % contre 56,0 % ; situation en 2022). Lorsque les étudiantes n'exercent pas d'activités annexes, elles ne sont pas non plus comptabilisées au nombre des actifs occupés. Les hommes sont en revanche plus nombreux à choisir une formation professionnelle et sont dès lors prêts à faire leur entrée sur le marché du travail plus tôt. L'écart hommes-femmes est inférieur dans la Grande Région (3 points) par rapport au reste de l'UE-27 (4,3 points). C'est en Communauté Germanophone de Belgique que la différence entre les sexes est la plus marquée (10,1 points). Suit la Sarre avec 6,8 points, puis le Luxembourg et la Lorraine avec respectivement 6,1 points. Enfin, l'écart hommes-femmes est le plus faible en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie avec respectivement (1,6 et 0,6 points).



Emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes sur la durée

Au niveau de l'Union européenne, les taux d'emploi des jeunes hommes et des jeunes femmes évoluent de manière relativement parallèle. Sur la période 2013-2023, on constate une baisse similaire marquée lors de la première année de la crise du Covid-19, sachant que le taux d'emploi des jeunes remonte dès la deuxième année de pandémie. Depuis, la tendance est à la hausse chez les femmes comme chez les hommes.

En ce qui concerne la Grande Région, les évolutions de ces deux groupes ont été différentes. La première disparité est à constater lors de l'année 2016, lorsque le taux d'emploi des jeunes hommes a baissé de 0,8 point par rapport à 2015, alors qu'il augmenta sur la même période de 2 points chez les jeunes femmes. L'année suivante, l'évolution des taux d'emploi baissa chez les femmes, alors qu'il augmenta chez les hommes (- 1,4 point contre + 1 point). Enfin, entre 2022 et 2023, l'évolution est positive chez les femmes, alors qu'elle baisse légèrement chez les hommes. Cependant, l'évolution particulièrement marquante sur la période considérée est sans conteste l'année 2020, pendant laquelle le taux d'emploi des jeunes a baissé de 2,4 points chez les hommes et 2,6 points chez les femmes. En effet, les premiers effets de la crise sanitaire ont fortement impacté l'emploi des jeunes. Il est à retenir que le niveau du taux d'emploi des jeunes a retrouvé dès 2021 le niveau d'avant crise, pour même le dépasser largement en 2023.

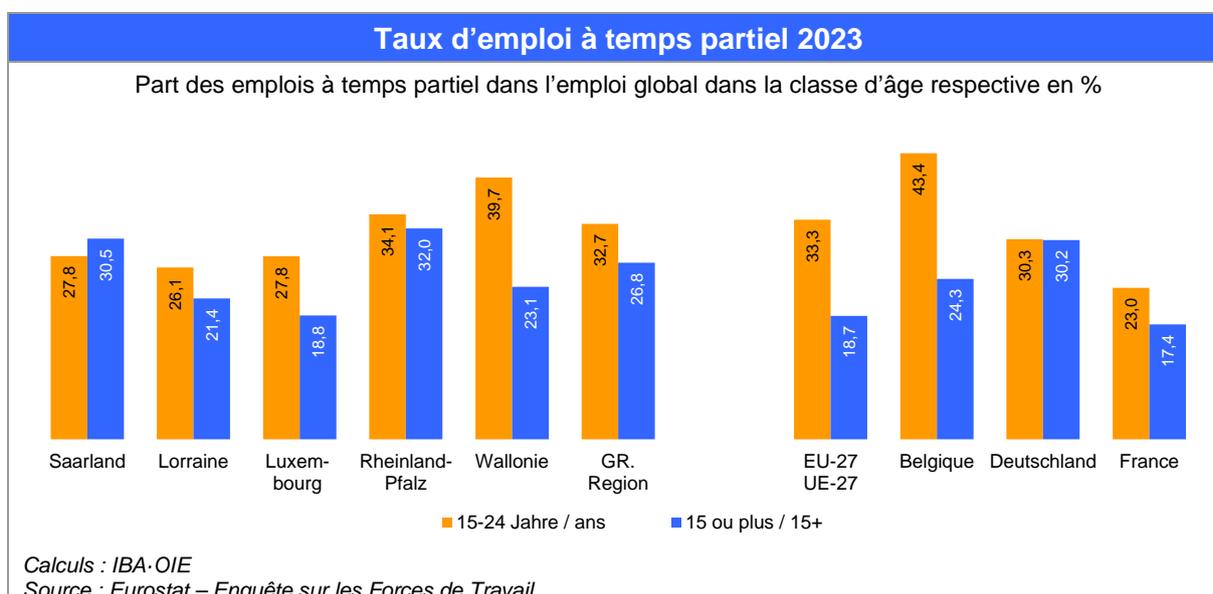


2.2.3 Temps partiel

Une personne travaille à temps partiel lorsque sa durée de travail hebdomadaire habituelle convenue à long terme est inférieure au temps de travail du personnel de l'entreprise employé à plein temps. Les motifs d'un emploi à temps partiel sont variés : il peut répondre à un souhait du travailleur ; il peut également être voulu par l'employeur pour favoriser la souplesse entrepreneuriale.

Les jeunes sont davantage concernés par les emplois à temps partiel que l'ensemble de la population occupée

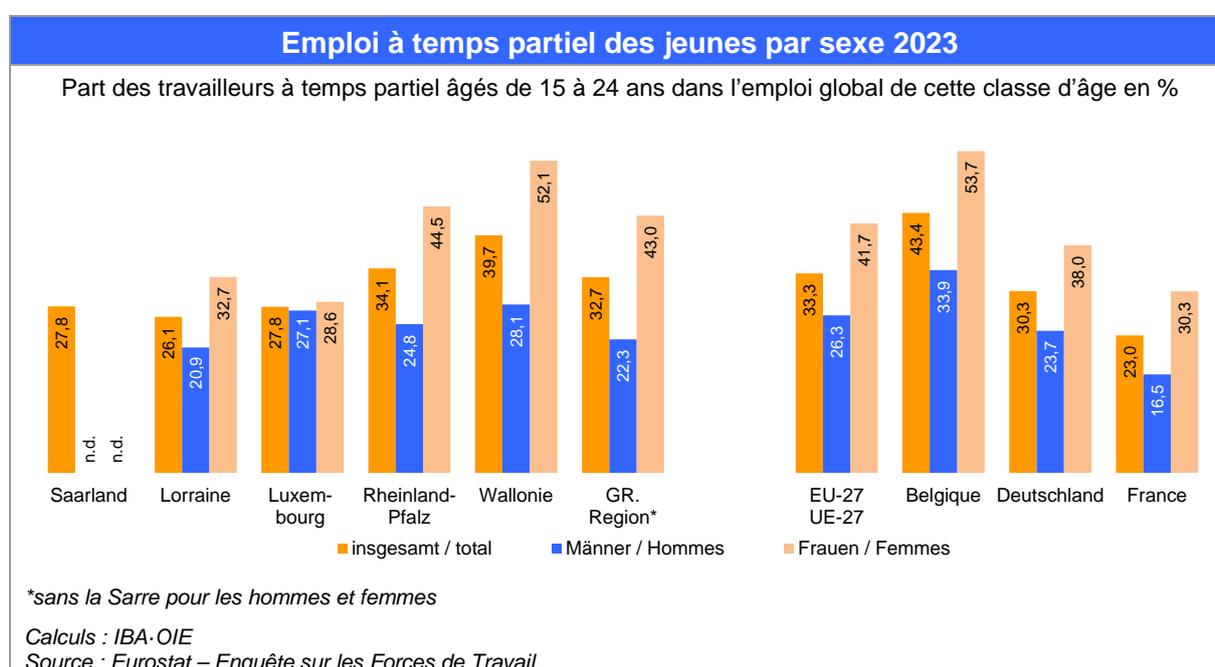
Au sein de la Grande Région, c'est d'abord en Wallonie que la part des emplois à temps partiel est la plus élevée chez les jeunes (39,7 %). Ensuite, 34,1 % des jeunes rhénan-palatins sont également concernés par les activités à temps partiel. Avec ces taux, ces deux composantes se situent au-dessus de la moyenne grand-régionale (32,7 % en 2023). La Sarre, le Luxembourg, avec un taux respectivement de 27,8 % se positionnent toutes deux en dessous de la moyenne de la Grande Région. Enfin, la Lorraine possède le taux d'emploi à temps partiel chez les 15-24 ans le plus faible (26,1 %). A l'exception de la Sarre, toutes les composantes ont un taux supérieur à la moyenne nationale respective. Globalement, la Grande Région justifie d'un taux légèrement inférieur à la moyenne européenne (32,7 % vs. 33,3 %). En ce qui concerne les moyennes nationales, la Belgique enregistre le taux d'emploi à temps partiel le plus élevé (43,4 %) parmi les pays de la Grande Région, suivie de l'Allemagne, 30,3 %, et juste derrière le Luxembourg (27,8 %) enfin la France, avec 23,0 %.



Les jeunes femmes plus fréquemment employées à temps partiel que les jeunes hommes

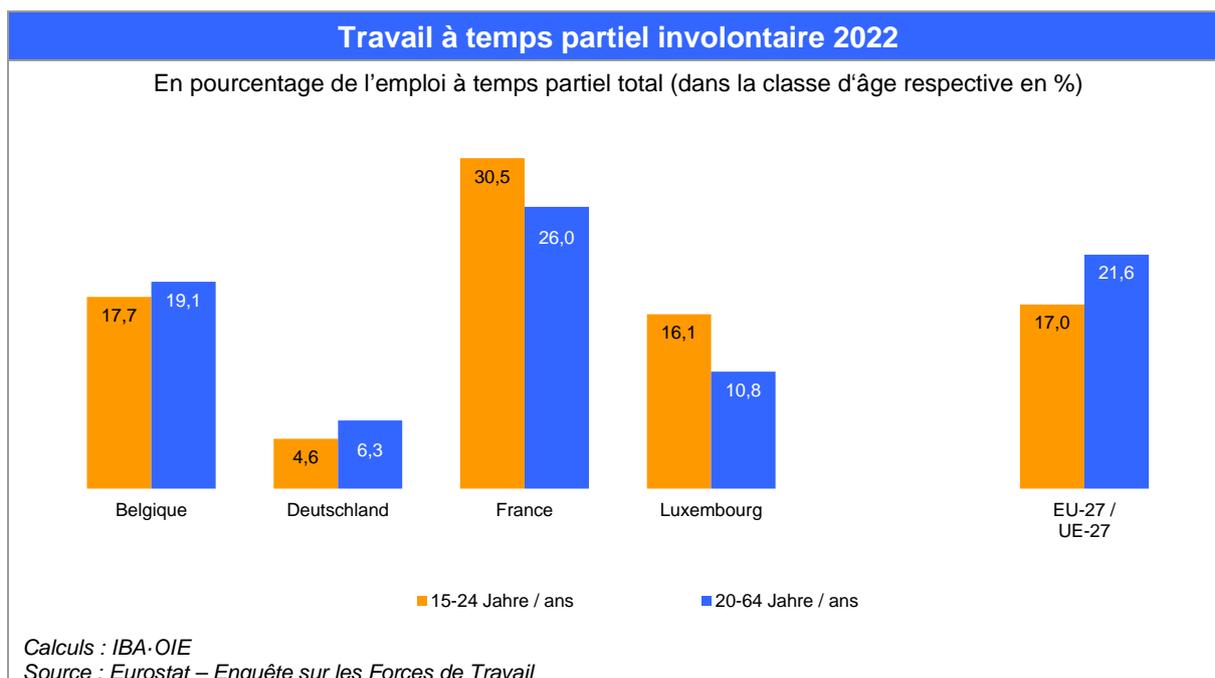
L'analyse des chiffres du travail à temps partiel par sexe fait apparaître que le taux d'emploi à temps partiel est nettement plus élevé pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. Cela vaut autant pour l'ensemble des régions de la Grande Région, leur pays respectif, que pour l'UE. Parmi les composantes grand-régionales, l'écart hommes-femmes est le plus élevé en Wallonie, avec 24 points, suivie de la Rhénanie-Palatinat (19,6 points) et de la Lorraine.

(11,8 points). Seul le Luxembourg peut se vanter d'un écart faible, puisque seul 1,5 point sépare le taux des femmes de celui des hommes. Au niveau grand-régional, l'écart homme-femme atteint 20,7 points. Les pays de la Grande Région affichent une tendance similaire à leurs régions respectives : la Belgique justifie d'un écart du taux d'emploi à temps partiel le plus élevé entre les hommes et les femmes avec 19,9 points, suivi de l'Allemagne avec 19,6 points, puis de la France avec 13,8 points. Les différences significatives spécifiquement liées au sexe restent étonnantes, étant donné que chez les 15–24 ans, la compatibilité de la vie familiale et professionnelle – qui reste encore souvent prise en charge par les femmes aux dépens de leurs carrières – représente sans doute encore moins une priorité. Il est possible aussi que les activités à temps partiel des jeunes femmes soient souvent destinées à fournir des revenus d'appoint, n'étant ainsi exercées que parallèlement aux études.



Le travail à temps partiel involontaire : la France en tête

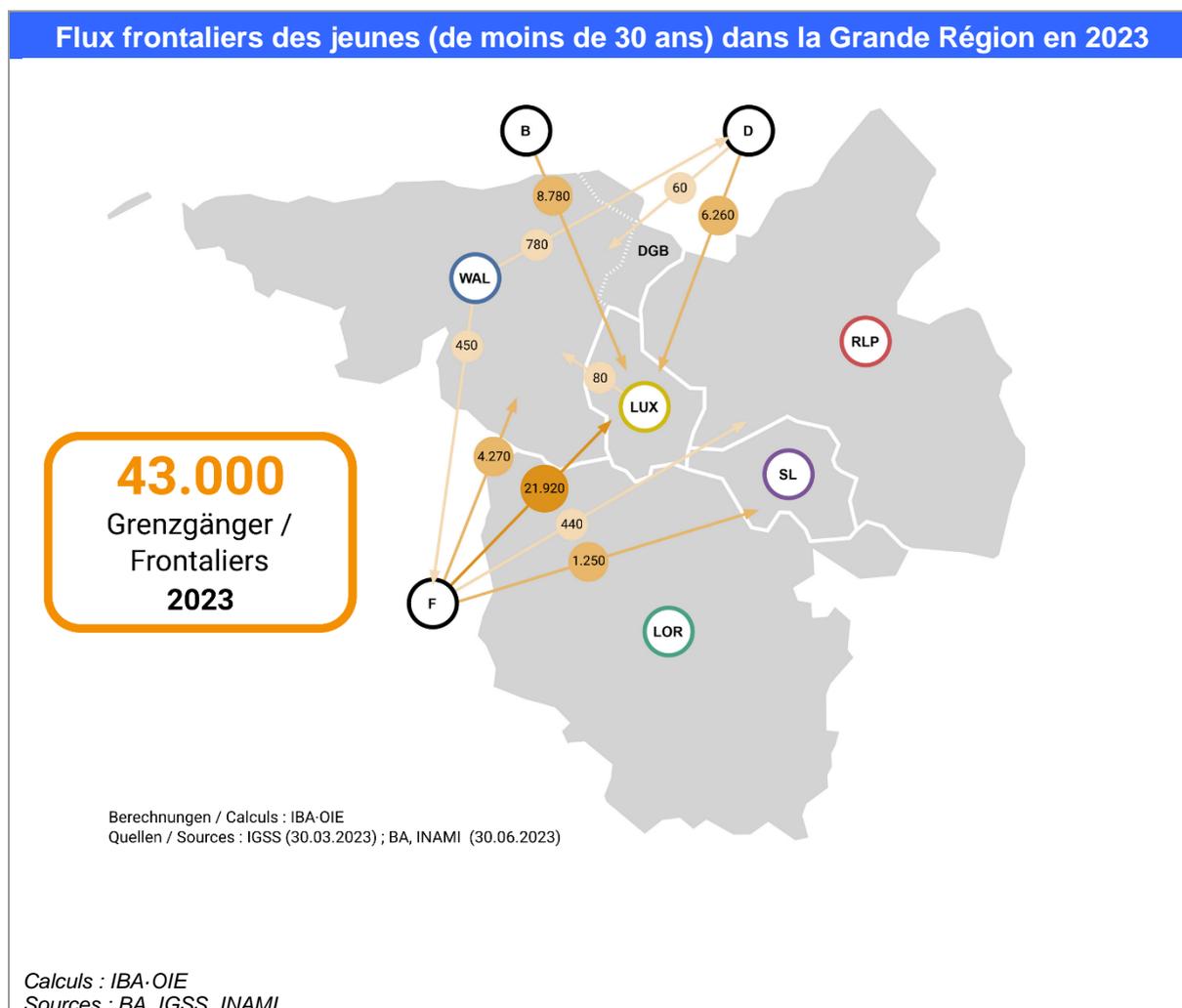
Il arrive que les jeunes exercent une activité à temps partiel parce qu'ils n'ont pas pu trouver d'emploi à temps plein, acceptant de ce fait un tel emploi, faute de mieux. En France, cela concerne, avec 30,5 % en 2022, près d'un tiers des jeunes employés à temps partiel. En Belgique, ils sont 17,7 %, au Luxembourg 16,1 % et en Allemagne 4,6 % à se trouver dans ce cas. Au niveau de l'UE, 17 % des travailleurs à temps partiel souhaiteraient un emploi à temps complet. En France et au Luxembourg, ces chiffres des jeunes sont supérieurs à l'emploi à temps partiel involontaire parmi les travailleurs de la classe d'âge des 20-64 ans. Il semble plus difficile pour les jeunes de trouver un emploi à temps plein ici qu'ailleurs.



2.3 Mobilité des jeunes

Mobilité frontalière des jeunes au sein de la Grande Région

La mobilité frontalière élevée est l'une des principales caractéristiques du marché du travail de la Grande Région. Les marchés régionaux de l'emploi sont imbriqués les uns dans les autres par d'intenses flux migratoires en tous sens : en 2023, la Grande Région comptait environ 275 000 frontaliers salariés (frontaliers entrants). Près de 16 % d'entre eux étaient des jeunes de moins de 30 ans.



Le Luxembourg : principale destination des jeunes frontaliers

En 2023, le Grand-Duché de Luxembourg était de loin la destination principale des jeunes frontaliers : 86 % d'entre eux allaient y travailler. Environ 37 000 personnes, soit 16,6 % sur un total de 222 400 frontaliers se rendant au Luxembourg, étaient âgées de moins de 30 ans et 630 d'entre eux avaient moins de 20 ans. Avec près de 22 000 personnes, les jeunes actifs frontaliers venant de France représentaient presque 60 % du total des jeunes frontaliers se déplaçant au Grand-Duché. En ce qui concerne le nombre total de frontaliers français en di-

rection du Luxembourg, une personne sur six était âgée de moins de 30 ans (17 %). En revanche, la tranche d'âge des moins de 30 ans représentait seulement 12 % du total des travailleurs frontaliers originaires d'Allemagne.

Frontaliers se rendant au Luxembourg par pays d'origine en 2023

Classe d'âge	Belgique		Deutschland		France		Total	
	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %
15-19	130	0,3	160	0,3	340	0,3	630	0,3
20-24	2.380	4,7	1.530	2,9	6.360	5,3	10.270	4,6
25-29	6.270	12,3	4.570	8,8	15.220	12,7	26.060	11,7
<30	8.780	17,2	6.260	12,1	21.920	18,4	36.960	16,6
Total (<20-60+)	51.060	100,0	51.870	100,0	119.450	100,0	222.380	100,0

Source : IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2023)

La France : principal pays d'origine des jeunes frontaliers

En tenant compte également, outre les flux de frontaliers vers le Luxembourg, des jeunes se rendant en Wallonie et dans les composantes allemandes, les jeunes travailleurs venant de France représentaient près de 65 % du total des travailleurs frontaliers de moins de 30 ans qui ont fait la navette à l'intérieur de la Grande Région en 2023. Au total, 27 878 Français de moins de 30 ans travaillent de l'autre côté de la frontière, 340 d'entre eux ont moins de 20 ans. Force est de constater que la proportion de personnes dans la tranche d'âge des moins de 30 ans par rapport au flux total varie fortement selon la zone cible : plus d'un navetteur français sur six travaillant au Luxembourg et près d'un sur sept en Wallonie était âgé de moins de 30 ans, tandis qu'un frontalier sur dix se rend en Rhénanie-Palatinat et moins d'un sur dix en Sarre. Les jeunes Français font donc plutôt la navette pour travailler au Grand-Duché ou en Wallonie. Le marché de l'emploi allemand, avec son système de formation en alternance fortement développé, semble être moins attrayant pour les jeunes originaires de France, d'autant que la barrière de la langue y est plus importante qu'au Luxembourg.

Frontaliers originaires de France par zones cibles en 2023

Classe d'âge	Luxembourg		Saarland		Rheinland-Pfalz		Wallonie		Total	
	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %
<20	340	0,3	126	0,9	38	1,0	271	0,8	775	0,5
20-29	21.580	18,1	1.122	7,9	398	10,4	4.003	12,3	27.103	15,9
<30	21.920	18,4	1.248	8,8	436	11,4	4.274	13,1	27.878	16,4
Total (<20-60+)	119.450	100,0	14.226	100,0	3.816	100,0	32.557	100,0	170.049	100,0

Sources :

Saarland, Rheinland-Pfalz : Bundesagentur für Arbeit (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06.2023)

Luxembourg : IGSS (Actifs occupés et salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire au 31/03/2023)

Wallonie : INAMI (Actifs ainsi que les travailleurs indépendants au 30/06/2023)

2.4 Chômage des jeunes

2.4.1 Chiffres du chômage

Pour rappel, le taux de chômage correspond au nombre de chômeurs en pourcentage de la population active. Eurostat calcule des taux de chômage harmonisés pour les États membres, la zone euro et l'UE. Ces taux sont basés sur les définitions recommandées par le Bureau International du Travail (BIT), le calcul est basé sur une source harmonisée, l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT). Sur la base de la définition du Bureau International du Travail, Eurostat définit les personnes au chômage comme les personnes de 15 à 74 ans qui :

- sont sans travail;
- sont disponibles pour commencer à travailler dans les deux semaines;
- et ont activement recherché un emploi pendant les quatre semaines précédentes.

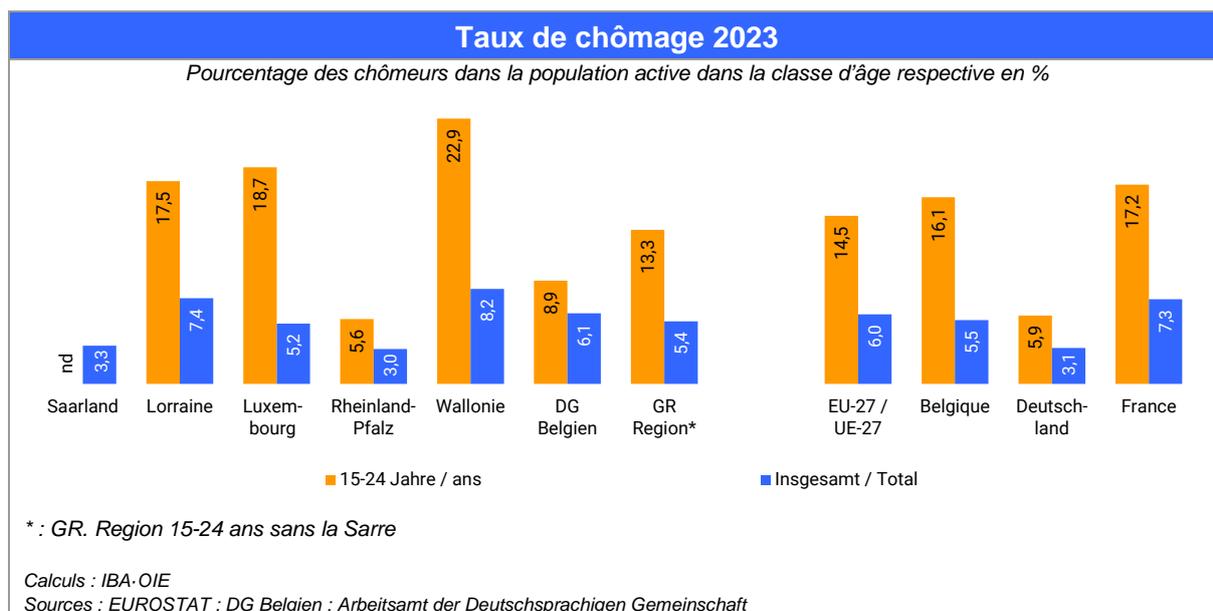
Le taux de chômage des jeunes indique le nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans au chômage en pourcentage de la population active du même âge. Par conséquent, le taux de chômage des jeunes ne doit pas être interprété comme la proportion de personnes sans emploi dans la population totale des jeunes.

Dans toutes les composantes de la Grande Région, le taux de chômage des jeunes est, comme dans toute l'UE, supérieur au taux de chômage global. Cela s'explique en partie par le fait que les jeunes sont plus touchés que les autres classes d'âge par les crises (dernièrement la crise sanitaire et ses effets sur l'économie). Disposer d'un diplôme permet également une meilleure insertion professionnelle et continue de protéger du chômage.⁷ Par ailleurs, certaines catégories de jeunes sont menacées d'exclusion à long terme pour des raisons qui ne sont pas conjoncturelles, notamment les « décrocheurs » sortis prématurément du système scolaire.⁸ Ne plus faire partie du marché du travail pourrait avoir de sérieuses conséquences pour les individus, la société et l'économie en général. Une exclusion prolongée du marché du travail pourrait entraîner des pressions financières et un déclin du bien-être psychologique et social qui peuvent longtemps persister. Pour les gouvernements et l'Union européenne, la lutte contre le chômage des jeunes demeure en conséquence une priorité politique. La nécessité d'adopter des initiatives d'inclusion sociale qui dépassent le marché du travail est reconnue, afin d'aider les jeunes à redevenir des membres actifs de la société et faciliter leur accès au marché du travail.⁹

⁷ Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse de France. Rapport sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail. www.education.gouv.fr/l-insertion-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-10790 (27.06.2024)

⁸ Batard P.-E., Ferrari N., Saillard E. (2012) : Le chômage des jeunes : quel diagnostic ? *Economie et Prévision*. <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2012-2-page-207.htm> (27.06.2024)

⁹ Eurofound (2015) : Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg.



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

Comme le montrent les chiffres de l'Enquête sur les Forces de Travail de l'UE harmonisés selon les critères du BIT, le taux de chômage des jeunes dans la Grande Région (valeur pour les 15-24 ans calculée sans la Sarre) s'établissait en 2023 à 13,3 %, soit plus de deux fois supérieur au taux de chômage global pour une différence de plus de 7,9 points. Au niveau de l'UE-27, les taux de chômage étaient supérieurs à ceux de la Grande Région, tant pour les jeunes (14,5 %) que pour l'ensemble du marché du travail (6,0 %). La comparaison au niveau de la Grande Région fait apparaître des différences considérables entre les diverses composantes régionales en matière de chômage des jeunes : en Wallonie, en 2023, 22,9 % des jeunes entre 15 et 24 ans étaient au chômage et au Luxembourg, près d'un sur cinq (18,7 %). La Lorraine enregistre une valeur proche de celle du Grand-Duché avec 17,5 %. En revanche, le risque de chômage fut le plus faible en Rhénanie-Palatinat avec 5,6 %. Le taux de la Communauté Germanophone de Belgique (8,9 %) se situait en dessous de la moyenne grand-régionale.

Les différents systèmes éducatifs jouent un rôle important sur les taux de chômage

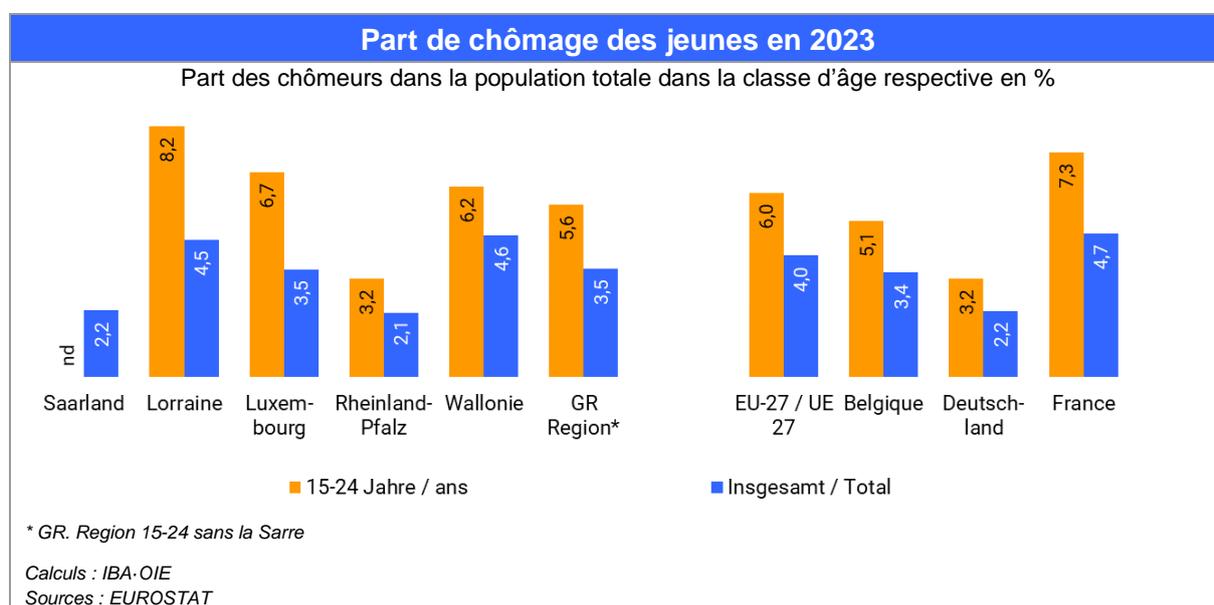
Les critères de définition du chômage des jeunes doivent cependant être considérés de manière différenciée dans la Grande Région. Dans le calcul du taux de chômage sur la base des conventions internationales, le nombre des chômeurs d'une classe d'âge en particulier est rapporté à celui de l'ensemble de la population active de la même classe d'âge. Chez les jeunes justement, la participation au marché du travail fait toutefois apparaître de très gros écarts entre les différentes composantes régionales, ce qui se répercute statistiquement aussi sur le calcul du taux de chômage. En effet, les différents systèmes éducatifs jouent un rôle important dans le calcul des taux d'emploi et de chômage. Dans les pays dont la stratégie choisie est d'éduquer longtemps (comme en France), les taux de chômage sont souvent plus élevés, car la population des jeunes compte moins d'actifs. À l'inverse, dans les pays qui font le choix d'insérer dans l'emploi plus tôt, comme c'est le cas en Allemagne, où les formations en alternance sont particulièrement prisées des jeunes, le nombre de jeunes actifs est plus élevé. Les écarts observés s'amenuisent d'ailleurs dans les classes d'âge supérieures, ce qui

rend la comparaison plus significative.¹⁰ On observe ainsi en Wallonie et en Lorraine des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés qu'en Sarre et en Rhénanie-Palatinat.

Relativisation des taux de chômage élevés chez les jeunes ainsi que des écarts au sein de la Grande Région

Pour obtenir une image réaliste de la situation, le taux de chômage peut être pondéré avec le taux d'activité, si bien que les chômeurs sont comparés avec la population totale et non avec la population dite active. Cet indicateur sera désigné ci-après comme la « part de chômage des jeunes ».¹¹

Sur la base de cette méthode de calcul, la « part de chômage des jeunes » s'établissait en 2023 à 5,6 % dans la Grande Région (sans la Sarre), se situant ainsi, une fois encore, sous la moyenne européenne (UE-27 : 6,0 %). Pour les deux espaces de coopération, on constate que les écarts par rapport au chômage total sont nettement plus bas que précédemment (Grande Région : 2,1 pp, UE-27 : 4 pp). Au sein de la Grande Région, la Rhénanie-Palatinat conserve, avec une part de 3,2 %, le taux le plus bas. Dans toutes les composantes de la Grande Région, la situation des jeunes chômeurs est moins favorable que celle de la population dans son ensemble. Avec 8,2 % et 6,2 %, les jeunes Lorrains et les jeunes Wallons sont, comparés aux autres régions, toujours les plus fortement touchés par le chômage. Toutefois, les écarts conséquents se sont nettement relativisés, tant entre les composantes régionales que par rapport au chômage global.



¹⁰ COQUET B. (2024). Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : Pourquoi le chômage des jeunes résiste-t-il à des moyens inédits ? https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#_ftnref5 (27.06.2024)

¹¹ Eurostat (CP 12-07-2013) : Les jeunes dans l'UE. La mesure du chômage des jeunes – un aperçu des principaux concepts. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5160834/3-12072013-BP-FR.PDF.pdf/4e57701b-933b-4525-b40b-93acdefae130?t=1414685652000> (27.6.2024)

Facteurs du chômage des jeunes

La différence entre le taux de chômage des jeunes et la part de chômage des jeunes est due au nombre des jeunes non comptabilisés dans la population active. Les deux indicateurs révèlent toutefois que les jeunes sont plus souvent chômeurs que leurs aînés. Le risque de chômage plus élevé chez les jeunes peut s'expliquer par le fait que le passage de l'école ou de la formation professionnelle à la vie active intervient en général à un âge situé entre 15 et 24 ans, et que des difficultés sont souvent rencontrées à cette période.

Par ailleurs, les premiers contrats de travail des jeunes sont plus fréquemment à durée déterminée, ce qui augmente le risque de chômage à leur expiration. En effet, l'alternance entre des périodes de chômage et des contrats courts est pour beaucoup un passage obligé. Cette période particulière dans la carrière professionnelle peut engendrer des effets négatifs sur l'insertion professionnelle. Ainsi, les jeunes qui acceptent un premier contrat temporaire, plutôt que de rester au chômage, ont de meilleures chances à terme d'accéder à un emploi stable. À l'inverse, la succession de plusieurs contrats courts risque de rendre plus difficile la stabilisation dans l'emploi. De même, l'accès aux premiers emplois se fait souvent au prix d'un "déclassement" – c'est-à-dire que les jeunes acceptent des emplois moins qualifiés que ce que leurs diplômes leur permettraient. Ce phénomène conduit à court terme à l'éviction des moins diplômés et à une utilisation peu efficace des forces de travail.¹²

En outre, les jeunes actifs disposent de moins d'expérience professionnelle. Ils ne peuvent par ailleurs pas faire valoir autant de droits liés à l'ancienneté, ce qui se traduit par un risque de licenciement accru des jeunes déjà employés. Parallèlement, il y a lieu de prendre en considération d'autres facteurs individuels qui ne sont toutefois que très difficilement mesurables.¹³ Des mesures d'accompagnement existent (voir chapitre 3 et 4).

Jeunes chômeurs âgés de 15 à 24 ans, 2013-2023 (en milliers)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Saarland	4,0	3,5	3,3	3,4	2,8	2,7	2,8	3,3	2,6	2,2	2,5
Rheinland-Pfalz	12,8	12,1	11,5	11,8	11,5	10,2	10,0	12,4	10,4	9,1	10,5
Lorraine	31,0	30,4	30,4	28,4	27,4	25,9	24,7	25,8	24,2	21,4	21,6
Luxembourg	2,2	2,2	2,0	1,8	1,7	1,4	1,4	1,8	1,5	1,2	1,4
Wallonie	54,9	52,9	49,2	45,9	43,0	40,3	37,9	39,8	38,0	39,7	42,7
DG Belgique	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3
GR Region	104,8	101,2	96,4	91,2	86,4	80,6	76,8	83,2	76,7	73,6	78,7

Calculs : IBA-OIE

Source : Lorraine : DARES | Luxembourg : ADEM | Wallonie : Le Forem | DGB : VDAB, Actiris, Steunpunt WSE | Saarland und Rheinland-Pfalz : BA

¹² BATARD P.-E., FERRARI N., SAILLARD E, Op. cit.

¹³ Cf. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 9. August 2013, p. 3ss.

Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a reculé de manière significative en Grande Région au cours des dix dernières années

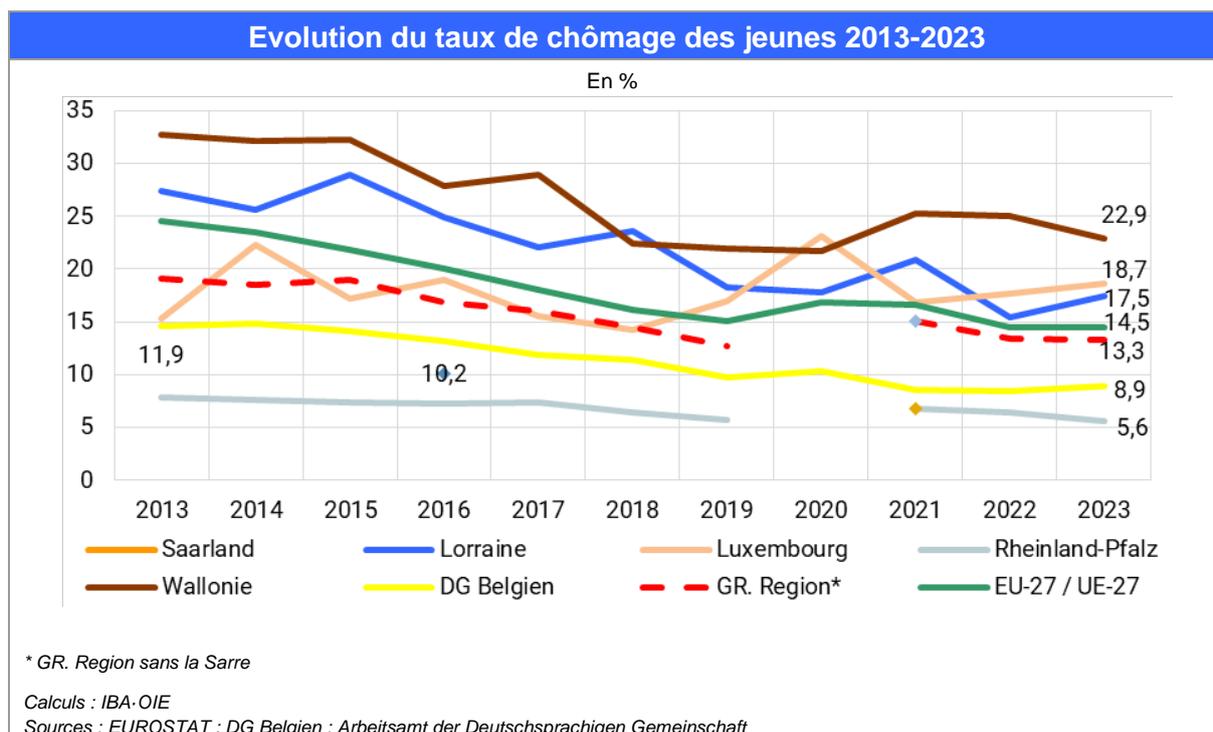
Selon les agences pour l'emploi au niveau de la Grande Région, le nombre de demandeurs d'emploi âgés de 15 à 24 ans a reculé d'environ 26 000 personnes entre 2013 et 2023, soit une diminution de 25 %. Il atteint ainsi un peu moins de 79 000 chômeurs en 2023. En parallèle, la population des jeunes a diminué de 72 400 personnes au sein de la Grande Région. Toutes les composantes enregistrent une amélioration de la situation du chômage des jeunes au cours de la période, en particulier la Communauté germanophone de Belgique dont le nombre de jeunes demandeurs d'emploi a reculé de plus de 45 %, bien que cela ne représente qu'environ 250 personnes.

Au cours de la période de 2019 à 2020, fortement touchée par la crise de la COVID-19, le nombre de demandeurs d'emploi de 15 à 24 ans a augmenté de 8,4 % en Grande Région. Cette augmentation atteint même 31,0 % au Luxembourg, et respectivement 23,5 % et 19,6 % en Rhénanie-Palatinat et en Sarre. A l'inverse, en Lorraine et en Wallonie, où les taux de chômage sont plus élevés que dans les autres composantes, le nombre de jeunes chômeurs augmente de seulement 4,5 % et 5,3 %. La période suivante de 2020 à 2022 est caractérisée par une reprise économique globale, qui se traduit par un recul du nombre de chômeurs dans toutes les composantes. Enfin, entre 2022 et 2023, en lien avec une conjoncture économique moins favorable (augmentation effective du PIB moins élevée que les prévisions, voire récession dans certains États), le nombre de demandeurs d'emploi de 15 à 24 ans enregistre à nouveau une augmentation de 6,9 % au niveau grand-régional. Le Luxembourg enregistre sur cette période l'accroissement le plus élevé avec 20,3 % et la Lorraine la variation la plus faible avec 0,8 %.

Diminution du taux de chômage des jeunes au cours de la dernière décennie en Grande Région

Au sein de la Grande Région, les évolutions des taux de chômage des composantes sont proches de celles observées au niveau de la Grande Région. Des disparités se manifestent toutefois entre les composantes. Ainsi, c'est en Lorraine et en Wallonie que la situation du taux de chômage s'est la plus améliorée entre 2013 et 2023, tant pour l'ensemble de la population, que pour les jeunes qui enregistrent respectivement - 9,9 et - 9,8 points (pour l'ensemble les diminutions sont de 4,7 et - 3,2 points). A l'exception de la Sarre¹⁴ et du Luxembourg, les autres composantes enregistrent également des diminutions plus importantes du taux de chômage des jeunes par rapport à l'ensemble. Sur la même période, seul le Luxembourg enregistre en même temps une diminution du chômage de l'ensemble de la population (- 0,7 pp) et une augmentation du taux de chômage des jeunes (+ 3,4 points). Au cours des quatre dernières années, on observe des hausses du chômage des jeunes dans toutes les composantes entre 2019 et 2021, puis un recul en 2022. Enfin, entre 2022 et 2023, le taux de chômage des jeunes augmente au Luxembourg, en Lorraine et au sein de la Communauté germanophone de Belgique. Il diminue en Rhénanie-Palatinat et en Wallonie.

¹⁴ Les données statistiques lacunaires pour la Sarre ne nous permettent pas d'analyser l'évolution du taux de chômage des jeunes dans cette composante.



Une évolution positive du chômage des jeunes entre 2013 et 2023

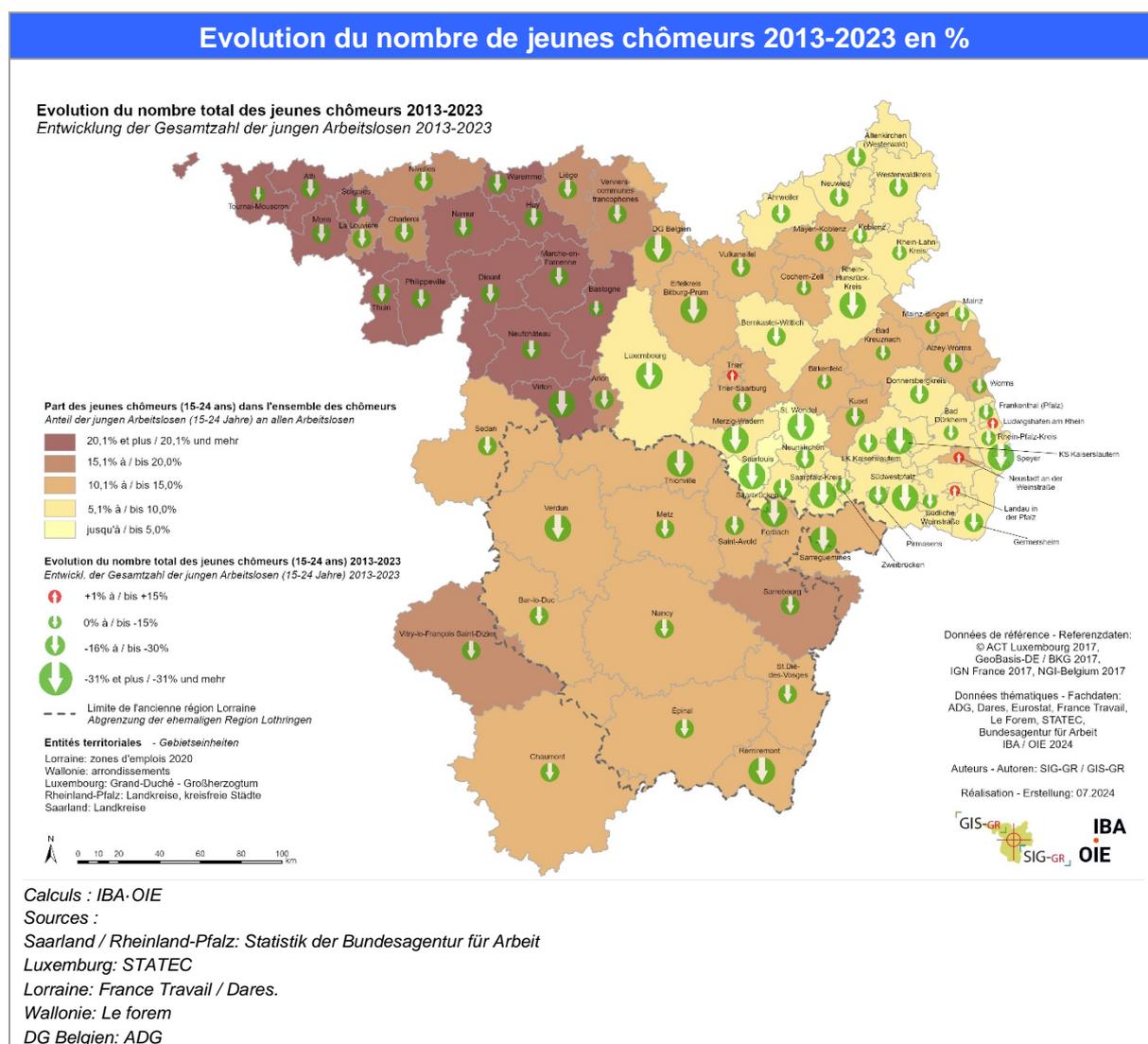
La carte ci-dessous montre les évolutions du nombre de jeunes chômeurs à une échelle infra-régionale. Ainsi, entre 2013 et 2023, le nombre de chômeurs âgés de 15 à 24 ans a diminué de 17,5 % (soit plus de 2 200 personnes) en **Rhénanie-Palatinat**. Cette évolution positive a notamment été portée par le district de Südwestpfalz et la ville de Kaiserslautern, où le chômage enregistre sur la période des baisses respectives de - 40,5 % et - 37,4 %. En valeur absolue, ce sont surtout la ville de Kaiserslautern (- 203 personnes) et le district de Mayen-Koblenz (- 194 personnes) qui contribuent à la diminution du nombre de jeunes demandeurs d'emploi. À l'inverse, les villes de Landau in der Pfalz (+ 14,2 %), Trêves (+ 11,5 %), Neustadt an der Weinstraße (+ 10,7 %) et Ludwigshafen (+ 4,8 %) enregistrent une augmentation du nombre de jeunes chômeurs.

Une évolution positive a été observée partout en **Sarre** au niveau des districts au cours de la période de référence. Globalement, le nombre de jeunes chômeurs a diminué de 36,9 % (- 1 471 personnes) dans cette région. Cette évolution est due en particulier aux districts de Sarrelouis (- 615 personnes, soit - 76,9 %), du Regionalverband de Sarrebruck (- 341 personnes, soit - 21,3 %) et du district de Saarpfalz (- 160 personnes, soit - 35,8 %).

Le chômage des jeunes a diminué dans toutes les zones d'emploi analysées en **Lorraine**. Entre 2013 et 2023, on observe ainsi un recul global du nombre des jeunes chômeurs de - 30,5 % (soit - 9 465 personnes). Les plus fortes baisses ont été enregistrées dans les zones d'emploi de Nancy (- 1 715 personnes, soit - 24,4 %), Metz (- 1 698 personnes, soit - 30,3 %) et Thionville (- 1 450 personnes, soit - 35,7 %). En valeur relative, c'est la zone d'emploi de Forbach qui enregistre la diminution la plus importante avec - 40,8 %, soit un recul de 783 personnes.

En **Wallonie**, le nombre des jeunes demandeurs d'emploi a baissé de 22,1 % (- 12 126 personnes) entre 2013 et 2023. Le chômage a baissé dans tous les arrondissements, notamment dans ceux de Virton avec - 30,6 % (- 220 personnes) et de Verviers (communes francophones) avec - 26,9 % (- 874 personnes). Les baisses les plus importantes en valeur absolue ont été enregistrées à Liège avec - 2 234 jeunes (- 21,9 %), ainsi qu'à Charleroi avec - 1 776 personnes (- 22,2 %). La **Communauté germanophone de Belgique** enregistre pour sa part une baisse du chômage des jeunes de - 44,9 %, soit un recul de 251 jeunes chômeurs.

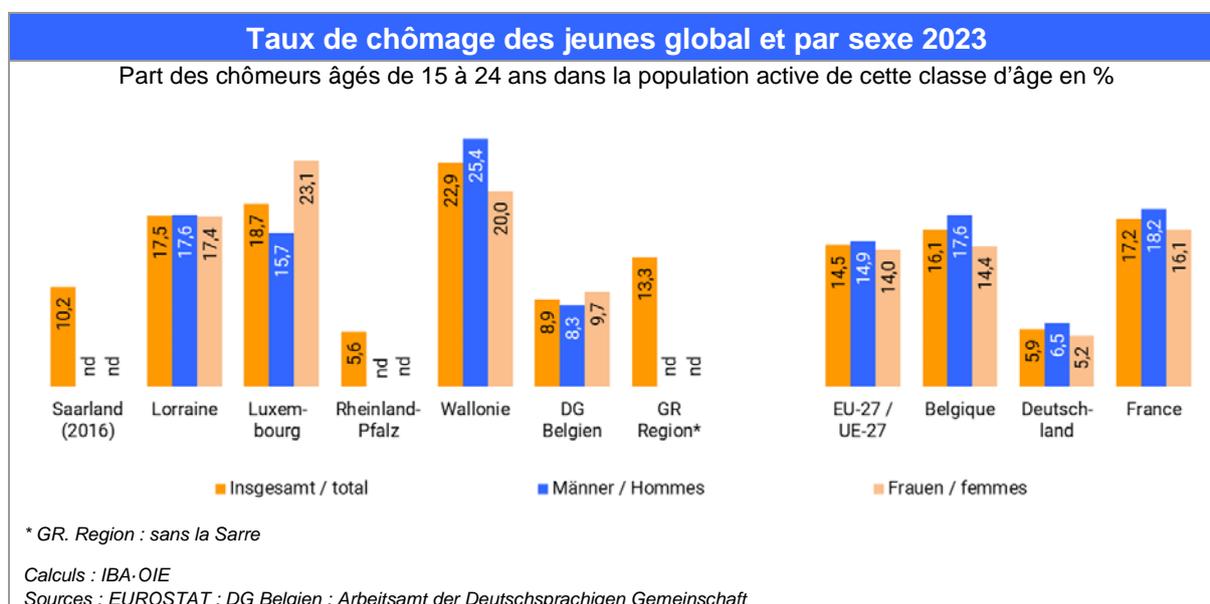
On observe également une évolution positive au **Luxembourg** : entre 2013 et 2023, le nombre de jeunes chômeurs a diminué de 36,1 % au total (soit 790 personnes).



En Grande Région, des situations variées du chômage selon le genre

N.B. : les données relatives au taux de chômage des jeunes par sexe fournies par EUROSTAT sont lacunaires pour la Sarre et la Rhénanie-Palatinat. Cela ne nous permet malheureusement pas de calculer une valeur grand-régionale fiable ni représentative. Aussi, la situation du taux de chômage par sexe et son évolution au niveau de la Grande Région ne sera pas analysée dans cette partie.

En 2023, on observe au sein de la Grande Région des situations hétérogènes quant au chômage des jeunes par sexe. En effet, au Luxembourg et en Communauté germanophone, le taux de chômage des hommes est inférieur à celui des femmes, en particulier au Luxembourg, avec un écart de 7,4 points en faveur des jeunes hommes. A l'inverse, en Wallonie, ces derniers sont plus souvent au chômage que les jeunes femmes, avec un écart de 5,4 points en leur faveur. En Lorraine, l'écart est très faible, avec une valeur de seulement 0,2 point en faveur des femmes. Au niveau national, malgré des valeurs de chômage hétérogènes, la répartition des jeunes chômeurs par sexe est similaire entre l'Allemagne, la Belgique, la France et l'UE. On y observe, en effet, des taux de chômage plus élevés pour les hommes que pour les femmes.



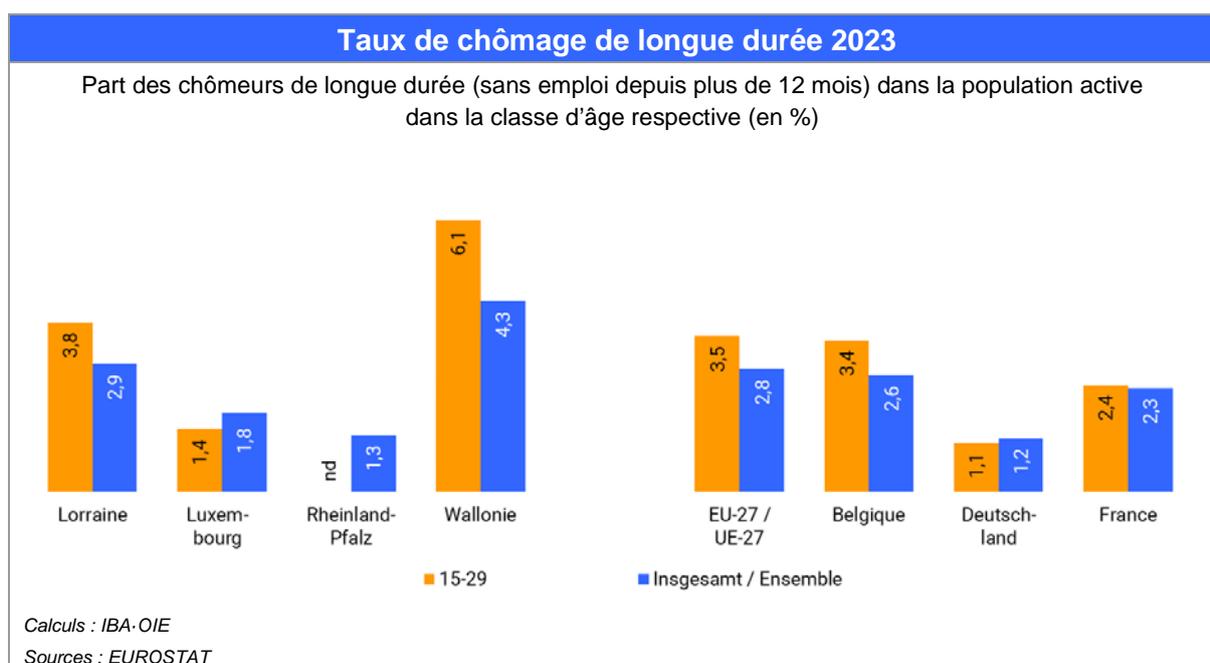
Les données fournies par Eurostat montrent que - à l'exception du Luxembourg, les évolutions des taux de chômage par sexe au cours des dix dernières années sont favorables tant pour les hommes que pour les femmes, et ce, dans des proportions équivalentes. En Wallonie, le taux de chômage des jeunes femmes recule de 10,1 points de pourcentage (pp), soit un peu plus que les jeunes hommes avec 9,3 pp. En Lorraine, le recul du taux de chômage observé est quasiment le même pour les hommes que pour les femmes (- 9,9 et - 9,8 points). L'écart entre les taux de chômage des jeunes se creuse sensiblement au profit des jeunes femmes de la Communauté germanophone, dont le recul s'élève à 6,5 pp (contre - 5,1 points pour les hommes). Enfin, au Luxembourg, seul le taux de chômage des jeunes hommes recule au cours de cette période avec - 2,6 pp. À l'inverse, le taux de chômage des femmes y augmente de plus de 12 points.¹⁵

¹⁵ Note méthodologique : selon l'ADEM, les taux de chômage des jeunes fournis par EUROSTAT pour le Luxembourg sont des estimations dérivées d'enquêtes sur les forces de travail (EFT). Selon les chiffres des demandeurs d'emploi de l'ADEM, entre 2013 et 2023, le nombre de jeunes femmes au chômage a reculé de 362 personnes, soit - 38,3 %. Pour les jeunes hommes, leur nombre a reculé de 428 personnes, soit - 34,4 %. Entre 2022 et 2023, on observe des augmentations du nombre de demandeurs d'emploi chez les jeunes femmes et les jeunes hommes (respectivement + 22,7 % et + 18,8 %).

Les jeunes sont davantage exposés au risque de chômage de longue durée

Les données d'Eurostat montrent par ailleurs que les jeunes (ici la classe d'âge des 15-29 ans) sont plus souvent au chômage durant plus d'une année que les chômeurs d'une manière générale. C'est le cas en particulier en Wallonie et en Lorraine, où à la fois les taux de chômage de longue durée et les écarts par rapport au chômage global sont plus élevés qu'au niveau européen et dans les Etats nationaux respectifs. En revanche, au Luxembourg, les jeunes de 15 à 29 ans sont légèrement moins touchés par le chômage de longue durée que l'ensemble de la population. C'est également le cas en Allemagne, bien que l'écart entre les deux classes d'âges y soit de seulement 0,1 point.

Le risque qu'un jeune devienne un chômeur de longue durée peut être aggravé par deux facteurs principaux : un déficit éducatif et un manque d'expérience professionnelle.¹⁶ Par ailleurs, les jeunes qui vivent de manière précoce une période de chômage de longue durée ont un risque plus élevé d'en subir les effets tout au long de la vie. En effet, ils ont plus de chance d'occuper des postes qui demandent peu, voire pas de qualification. Le chômage de longue durée entraîne aussi des effets négatifs sur les revenus tout au long de la vie. Enfin, le bien-être des jeunes est également influencé par un épisode précoce de chômage de longue durée. Cette période contribue ainsi à diminuer la satisfaction générale de la vie, mais surtout, il augmente le risque d'exclusion sociale, diminuant par la même l'optimisme face à l'avenir.¹⁷



¹⁶ EUROFOUND (2017). Jeunes chômeurs de longue durée : caractéristiques et réponses politiques. DOI : 10.2806/940447. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2017/jeunes-chomeurs-de-longue-duree-caracteristiques-et-reponses-politiques> (02.07.2024)

¹⁷ Ibid.

2.5 Le concept des NEET

Un concept alternatif au chômage des jeunes et largement répandu

Le concept des NEET (Neither in Employment, nor in Education or Training) – c'est-à-dire les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation – est un concept qui remonte aux années 1990. Il a été utilisé pour la première fois au Royaume-Uni sous le terme de « Status zerO » pour identifier les jeunes dont la situation ne correspondait à aucune des catégories existantes.¹⁸ Cette terminaison connotée négativement a été remplacée officiellement en 1999 par celle de NEET, et est aujourd'hui largement utilisée par les gouvernements et les organisations internationales, notamment au sein de l'Union européenne et de l'OCDE. L'indicateur du taux de NEET correspond, au sein d'une classe d'âge, au nombre de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation par rapport au nombre total de jeunes de cette même classe d'âge.¹⁹ Au niveau de l'Union européenne, ce concept et l'indicateur qui en résulte, a pris une importance particulière à la suite de la crise financière de 2007-2008. L'indicateur du taux de NEET fait depuis partie du Tableau de bord Social de l'UE (Social Scoreboard). Dans le cadre du socle européen des droits sociaux, un objectif a été fixé pour cet indicateur : l'UE doit atteindre un taux NEET (âgés de 15 à 29 ans) de 9 % d'ici 2030.²⁰

Face aux indicateurs classiques pour décrire la situation des jeunes sur le marché de l'emploi, le taux de NEET propose une vision plus proche de la réalité vécue par les jeunes et constitue donc une alternative pertinente. En effet, l'indicateur du taux de chômage des jeunes se heurte à certaines limites liées à la conception même de l'indicateur. Tout d'abord, les différences concernant les systèmes de formation professionnelle rendent difficiles les comparaisons interrégionales et internationales. De plus, le calcul du taux de chômage des jeunes intègre parmi les inactifs les jeunes qui poursuivent encore un enseignement ou une formation. Cela tend à déformer la situation réelle des jeunes, en particulier dans les pays où une large partie de la jeunesse a accès à l'enseignement supérieur, comme c'est le cas en France ou en Belgique.²¹ Enfin, en mobilisant dans le calcul les catégories d'actifs en emploi ou au chômage, le taux de chômage ne tient pas compte des situations variées que connaissent les jeunes aujourd'hui, certains exerçant des petits boulots en parallèle de leurs études, d'autres dépendant des aides sociales alors même qu'ils travaillent, etc. Les parcours de vie ne sont en effet plus linéaires aujourd'hui (d'abord à l'école, puis en emploi, et enfin en retraite), et les situations observées sont également bien davantage individualisées que par le passé (tout le monde ne suit pas le même parcours type). Le taux de NEET constitue ainsi un outil intéressant et plus efficace pour les comparaisons internationales et permet de centrer l'analyse sur les périodes hors études et formations.²²

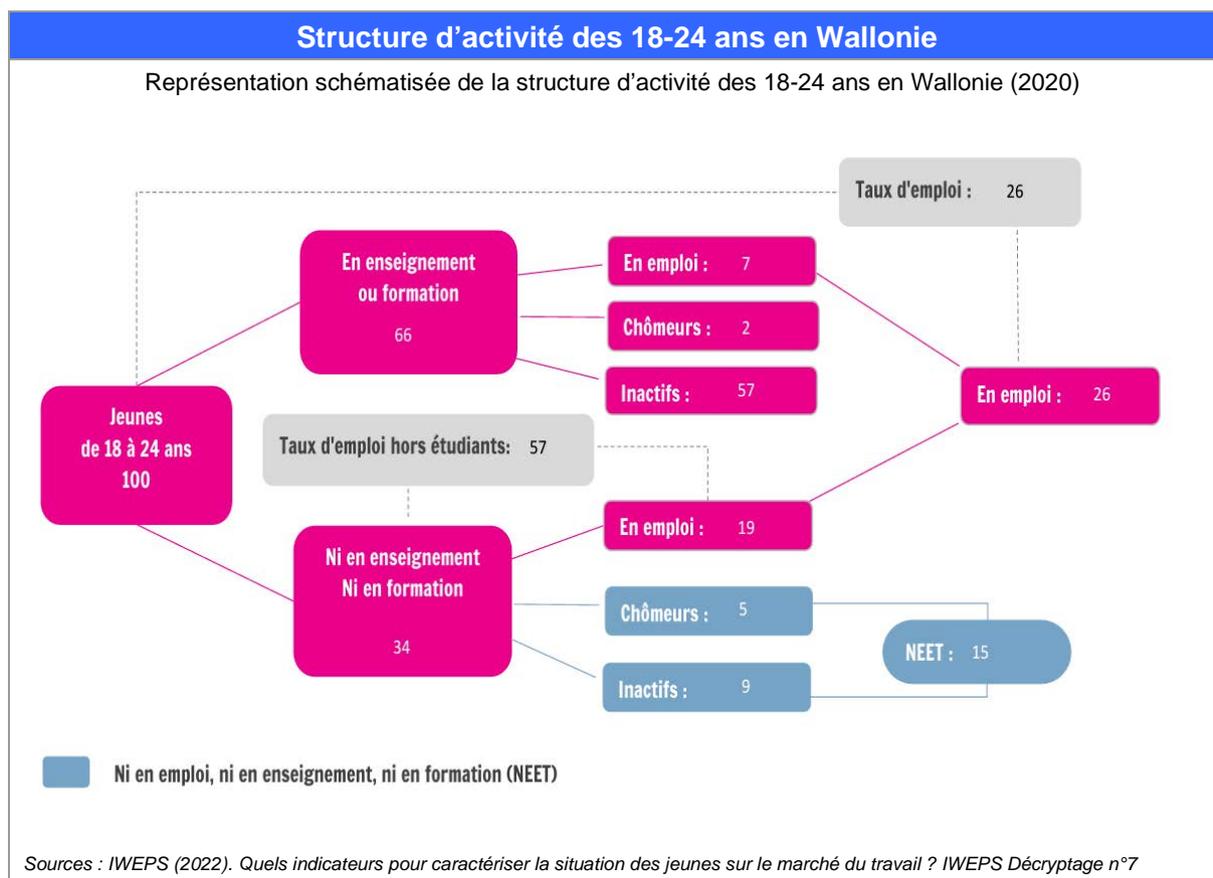
¹⁸ Giret J.-F., Jongbloed J. (2021): Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base. CEREQ Bref n°413.

¹⁹ Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) : Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? IWEPS décryptage n°7.

²⁰ Eurofound (2024) : Becoming adults: Young people in a post-pandemic world, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

²¹ Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) : Op. cit.

²² Reist C. (2020) : Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? DARES analyses n°6.



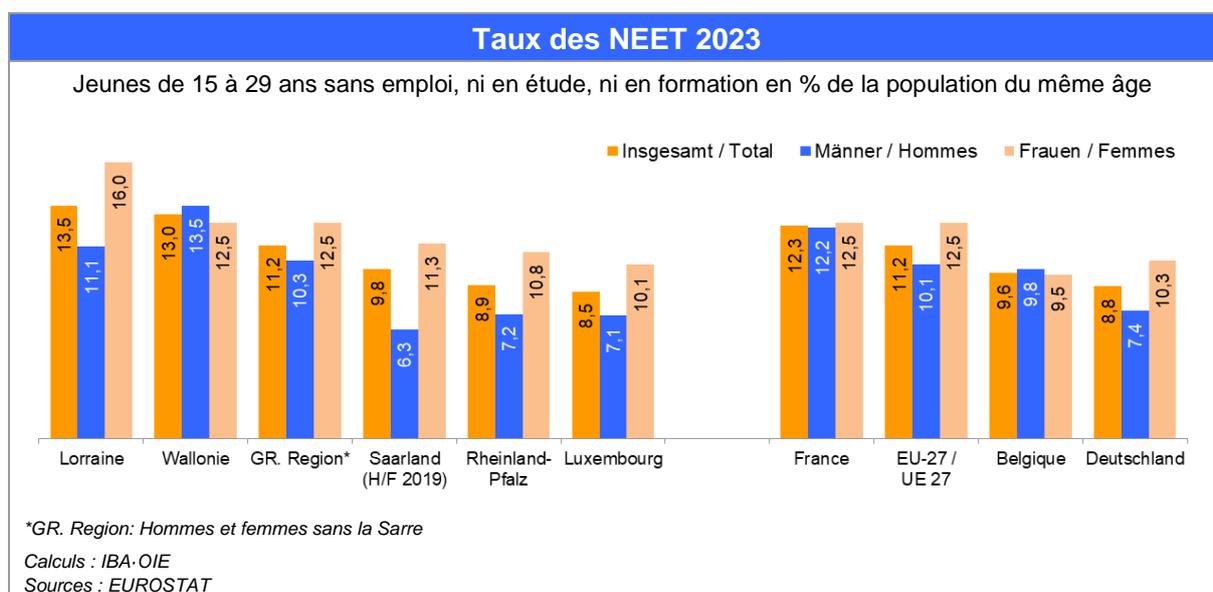
Le graphique ci-dessus montre dans quelle mesure les indicateurs du taux de chômage des jeunes et du taux des NEET se distinguent conceptuellement. Alors que dans le cas du taux de chômage, l'ensemble des chômeurs (y compris en formation continue) figure au numérateur, le chiffre déterminant dans le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

Au sein de la Grande Région, les taux des NEET varient de 8,5 % à 13,5 %

En 2023, le taux des NEET (âgés de 15 à 29 ans) atteignait 11,2 % dans la Grande Région, celle-ci obtenant ainsi un résultat exactement similaire à celui de l'UE-27. La comparaison interrégionale révèle que le Luxembourg, avec 8,5 %, et la Rhénanie-Palatinat, avec 8,9 %, enregistrent les taux les plus bas. A l'exception de la Sarre, dont le taux se trouve à 9,8 %, dans toutes les autres composantes régionales, plus d'un jeune sur dix se trouvait encore en situation de NEET en 2023. Les taux des NEET sont supérieurs aux moyennes nationales respectives dans l'ensemble des composantes de la Grande Région. Sauf en Wallonie, la distinction par sexe observée en 2023 fait apparaître que davantage de femmes que d'hommes se trouvent en situation de NEET. Les écarts sont les plus élevés en Sarre (données 2019) avec 5,0 points, et en Lorraine avec 4,9 points. En Wallonie au contraire, les

femmes sont un peu moins en situation de NEET que les hommes, l'écart en leur faveur est de 1 point.

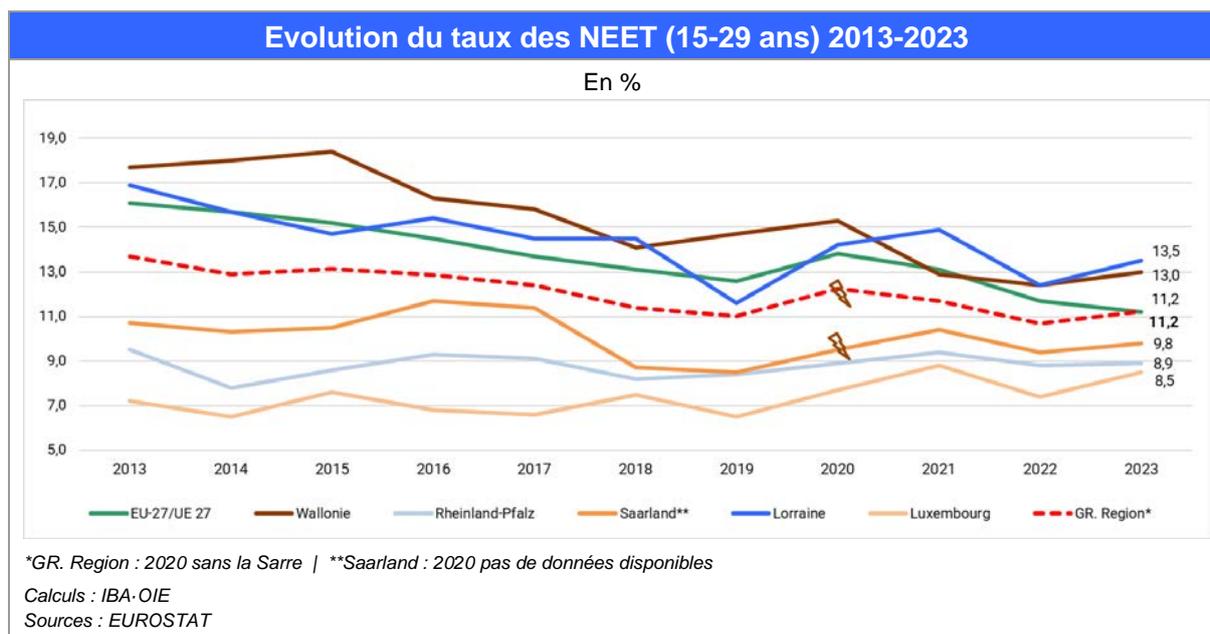
Selon une analyse de l'INSEE sur la situation des NEET en France, les jeunes hommes entre 15 et 24 ans seraient plus souvent en situation de NEET car ils sortent en moyenne plus tôt du système scolaire et sont, dans cette tranche d'âge, plus souvent en emploi, mais aussi au chômage. A l'inverse, dans la tranche d'âge supérieure, à savoir de 25 à 29 ans, les femmes sont plus souvent en situation de NEET. Bien qu'elles soient moins au chômage, les femmes de cette tranche d'âge sont plus nombreuses à s'éloigner du marché du travail, notamment en raison des maternités et des congés parentaux.²³ De plus, le fait d'avoir un enfant à charge contribue à maintenir les femmes en situation de NEET.²⁴



L'évolution du taux des NEET, tant au niveau de l'UE que de la Grande Région, est fortement liée à la conjoncture : les dernières crises majeures ont toutefois eu des effets différents sur la situation des jeunes en Europe. Parmi les 15 à 29 ans entre 2013 et 2023, le taux de NEET était le plus élevé après la crise financière de 2008 (16,1 % au niveau européen en 2013), alors qu'en 2022, lors de la reprise postpandémie, ce taux était de 11,7 %. La crise financière a également eu des effets à plus long terme sur les jeunes, puisque le taux relativement bas observé en amont de la crise financière a été atteint à nouveau seulement en 2018. Dans le cas de la crise sanitaire, le taux de NEET était dès 2022 en dessous de celui de 2019.

²³ Flora Vuillier-Devillers (2023) : Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse. INSEE Focus n°285. [https://www.insee.fr/fr/statistiques/6686184#:~:text=Au%20total%2C%2052%2C4%20%25,11%2C0%20%25%20en%](https://www.insee.fr/fr/statistiques/6686184#:~:text=Au%20total%2C%2052%2C4%20%25,11%2C0%20%25%20en%20) (03.07.2024)

²⁴ Selon une analyse de la DARES, un quart des femmes NEET inactives de 16 à 25 ans et souhaitant travailler ne recherche pas d'emploi en raison de la garde d'enfants ou d'une personne dépendante contre seulement 1 % des hommes.



A l'échelle de la Grande Région, l'évolution des NEET est très similaire à celle de l'UE-27. On observe toutefois une légère hausse entre 2022 et 2023, alors que le taux diminue au niveau de l'Union européenne. Parmi les composantes, il est intéressant d'observer la réduction des écarts entre les taux maximums et minimums au cours de la période. Ainsi, on observait en 2013 un écart de 10,5 points entre la Wallonie et le Luxembourg, puis seulement 5 points en 2023 entre la Lorraine et le Luxembourg. En dix ans, la Grande Région a enregistré un recul de 2,5 points de son taux de NEET, alors qu'au cours de la même période, la Wallonie enregistre un recul de près de 5 points. Au Luxembourg, le taux de NEET augmente de 1,3 pp depuis 2013, mais c'est aussi la composante qui enregistre les valeurs les plus faibles sur toute la période.

Les NEET : un groupe très hétérogène

Il est important de préciser que le groupe des NEET est très hétérogène, si bien que l'interprétation des chiffres présentés ci-dessus doit se faire avec une certaine prudence. En effet, si d'un point de vue statistique cet indicateur prend en compte les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études et ni en formation, la population des NEET revêt un large éventail de situations différentes. Certains des NEET additionnent les désavantages, comme par exemple un niveau d'éducation faible, un contexte familial difficile ou bien connaissent des situations de pauvreté ; les jeunes de cette catégorie sont autant des publics vulnérables que non-vulnérables.²⁵

²⁵ Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/c562c603-dc00-4e40-a47c-efc021428415/content> (16.07.2024)

Dans son rapport de 2012, EUROFOUND classait les NEET en cinq catégories :

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

Toutefois, dans une étude plus récente²⁶, EUROFOUND propose une nouvelle classification des NEET en sept catégories, définies comme suit :

- (1) **Les ré-entrants** : ce groupe contient les jeunes qui vont rapidement retourner soit en emploi, soit en études ou en formation. Ils ont déjà été employés ou engagés dans des formations.
- (2) **Les inactifs à court-terme** : ce groupe est composé de tous les jeunes inactifs recherchant activement un emploi et disponible pour commencer dans les deux semaines et qui sont au chômage depuis moins d'un an. De courtes périodes de chômage lors de la transition entre la formation et l'emploi sont considérées comme étant normales et n'aggravant pas significativement la vulnérabilité de cette catégorie.
- (3) **Les inactifs à long-terme** : ce groupe est composé de tous les jeunes inactifs recherchant activement un emploi et disponibles pour commencer dans les deux semaines et qui sont au chômage depuis plus d'un an. Les jeunes de cette catégorie encourent un risque élevé de désengagement et d'exclusion sociale. Les conséquences d'un désengagement de longue période affectent de manière durable le capital humain et les revenus des futurs emplois occupés.
- (4) **Les non-disponibles pour raisons de santé ou de handicap** : cette catégorie regroupe les jeunes qui ne cherchent pas à travailler ou qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines en raison de problèmes de santé ou de handicaps. Ce groupe inclut ceux qui, en raison de leurs problèmes médicaux, ne peuvent pas exercer un métier rémunéré.
- (5) **Les non-disponibles pour raisons familiales** : ce groupe rassemble les jeunes qui ne sont pas disponibles pour travailler en raison de contraintes familiales – par exemple élever un enfant ou s'occuper d'un adulte en situation de handicap.
- (6) **Les découragés** : cette catégorie regroupe tous les jeunes qui ont arrêté de chercher un emploi, car ils pensent qu'il n'existe pas d'opportunités pour eux. Ce sont

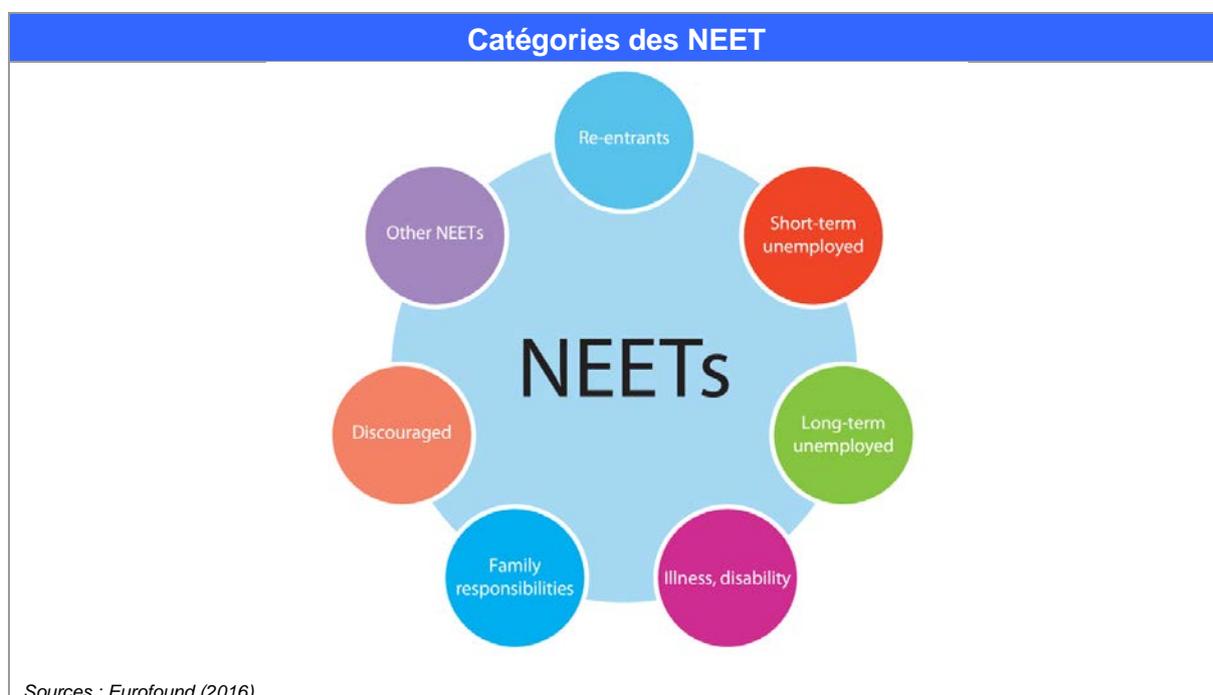
²⁶ Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/c562c603-dc00-4e40-a47c-efc021428415/content> (16.07.2024)

majoritairement des jeunes gens vulnérables avec un risque élevé d'exclusion sociale et qui exerceront très certainement des métiers à faible rémunération au cours de leur carrière ou bien un désengagement à long terme du marché de l'emploi.

(7) Les autres inactifs : ce groupe recense tous les autres jeunes qui sont en situation de NEET pour une autre raison que les six évoquées précédemment. Il s'agit d'un groupe très hétérogène qui rassemble tant les jeunes les plus précaires et éloignés du marché du travail que les jeunes les plus favorisés, ou encore ceux dont la démarche s'éloigne des cursus traditionnels, tels que les artistes par exemple.

De grandes différences parmi les NEETs en Europe

Au niveau de l'UE, la catégorie qui regroupe le plus de NEET est celle des chômeurs de courte et de longue durée. Toutefois, la répartition des NEET selon les différents groupes varie largement au sein de l'UE. En effet, dans les pays nordiques, occidentaux et continentaux, les groupes les plus importants sont généralement les chômeurs de courte durée.²⁷ On trouve par ailleurs des taux élevés de NEET en raison d'incapacités médicales ou physiques, principalement en Europe du Nord, car il existe des régimes de prestations d'invalidité généreux et inefficaces qui créent de fausses incitations à rester à l'écart du marché du travail.²⁸ A l'opposé, on trouve des parts élevées de NEET au chômage ou qui sont découragés dans les pays touchés plus durement par la crise, par exemple en Europe du sud et centrale, où il manque également des politiques actives pour le marché du travail.²⁹ Enfin, dans les pays d'Europe orientale, où il manque des services pour les familles, conjugué à des services de soins de longue durée peu développés, la majorité des NEET sont des femmes et appartiennent à cette catégorie en raison de leurs responsabilités familiales.³⁰



²⁷ Eurofound (2016). Op. cit.

²⁸ Eurofound (2021). Op. cit.

²⁹ Assmann, ML., Broschinski, S. (2021). Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment. JAYS 4, 95–117. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00040-w> (16.07.2024)

³⁰ Eurofound (2016). Op. Cit.

Les facteurs aggravant le risque d'être NEET

On s'accorde généralement à dire qu'il y a trois types d'influences, à savoir les facteurs sociaux, personnels et économiques. L'analyse d'une étude Eurofound³¹ sur les valeurs européennes de 2008 a ainsi livré les résultats suivants :

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

Dans l'ensemble, les recherches montrent que les facteurs socio-démographiques jouent un rôle crucial dans le risque d'être NEET. Ainsi, le fait de vivre dans un foyer avec un ou les deux parents au chômage et les foyers monoparentaux constituent des facteurs importants de risque d'être NEET. De même, le lieu de résidence a aussi un impact sur le risque d'être NEET. En effet, les jeunes vivant en milieu rural sont plus exposés à ce risque, notamment lors de la transition vers l'âge adulte, en comparaison aux jeunes vivant en milieu urbain.³² Le niveau d'étude est également un critère décisif puisque la probabilité de devenir NEET continue à décroître à mesure que le niveau d'études augmente. La poursuite d'études et la formation constituent donc un levier efficace pour lutter contre le chômage et l'exclusion. Toutefois, on observe des taux élevés de NEET ayant un diplôme dans le sud de l'Europe et les pays méditerranéens.³³ Enfin, on observe que les jeunes NEET de longue durée sont moins diplômés que le reste des NEET.³⁴

Quelle classe d'âge pour observer les NEET ?

La question du choix de la classe d'âge retenue pour mesurer les NEET est cruciale dans la mesure où les situations rencontrées entre 15 et 29 ans – voire jusqu'à 34 ans avec l'allongement de la durée des études – sont très variées. Alors qu'à l'origine, le taux de NEET cherchait plutôt à décrire la situation des jeunes de 16 à 18 ans qui ont quitté le système éducatif avant la fin du cycle secondaire³⁵, son extension jusqu'à 24 voire 29 ans inclut désormais tant des jeunes qui ont

³¹ Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

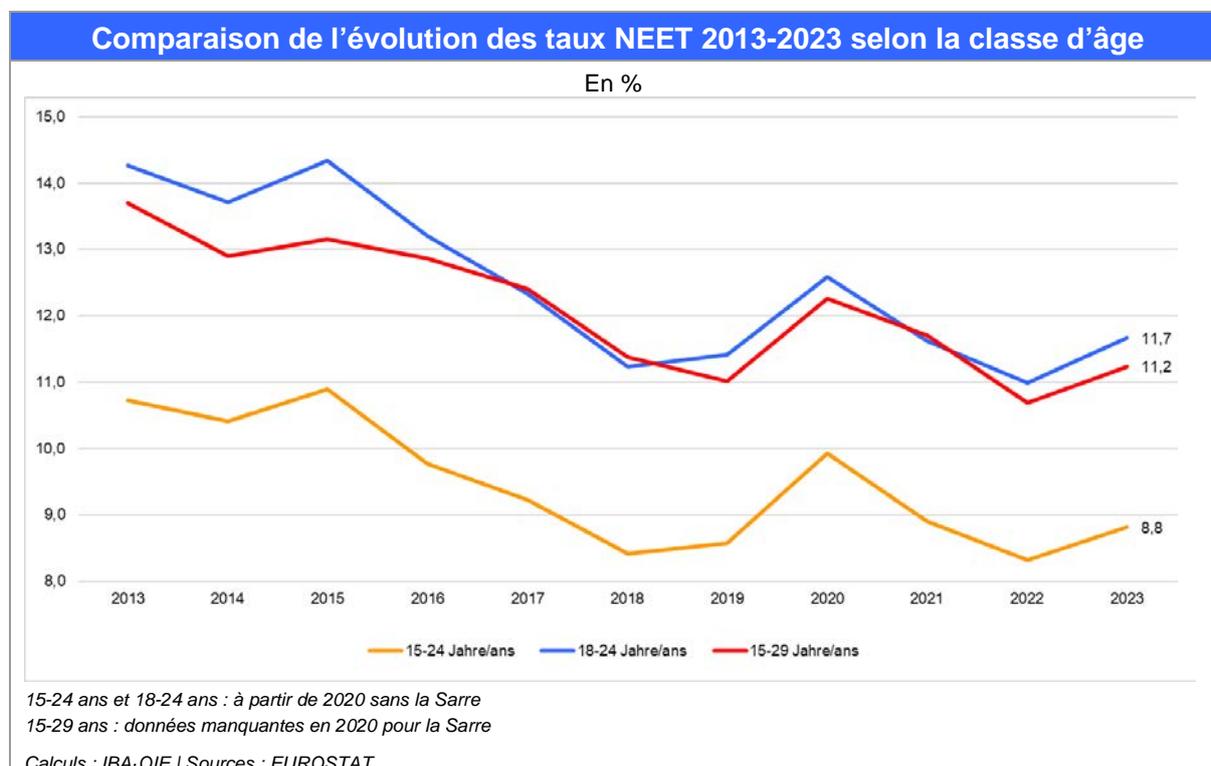
³² Eurofound (2024). Op. Cit.

³³ Eurofound (2016). Op. Cit.

³⁴ REIST C. (2020) : Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? DARES analyses n° 6.

³⁵ L'obligation de fréquenter l'école jusqu'à 18 ans existe déjà en Belgique et en Allemagne. En France, l'obligation de formation jusqu'à 18 ans a été instaurée par la loi du 26 juillet 2019 avec une entrée en vigueur à la rentrée 2020. Le Luxembourg a également voté la prolongation de l'obligation scolaire de 16 à 18 ans le 13 juillet 2023 avec une entrée en vigueur pour la rentrée 2026.

un faible niveau d'éducation que des jeunes ayant obtenu un diplôme plus élevé mais se trouvent encore dans la phase transitoire entre l'école et l'emploi.³⁶ De plus, de nombreuses mesures à l'attention des jeunes, tant au niveau de l'UE que des composantes grand-régionales, existent pour les jeunes jusqu'à 29 ans (voir chapitre 3). De même, dans le cadre du Socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a fixé un objectif à l'horizon 2030 pour les NEET âgés de 15 à 29 ans – le taux NEET devrait être de 9 % ou moins au niveau de l'UE d'ici 2030.



Dans le cadre de l'analyse de la situation des jeunes au sein de la Grande Région du présent thème phare, la comparaison des données disponibles selon les différentes classes d'âges (15-24 ; 18-24 ; 15-29) montre que les taux varient significativement. Ainsi, le taux de NEET est plus faible si l'on considère les 15-24 ans en raison du fait qu'un grand nombre d'entre eux (de 15 à 18 ans) sont encore soumis à l'obligation scolaire. Libéré de cette contrainte, le taux augmente pour les 18 à 24 ans. Les différences entre cette dernière classe et celle des 15-29 ans sont marginales. Le taux des 15-29 ans est dans l'ensemble légèrement plus faible en raison du nombre plus élevé d'actifs à partir de 24 ans. Par ailleurs, les données sont plus complètes pour la classe d'âge des 15 à 29 ans. Ces observations sont corroborées par des analyses des taux de NEET réalisées par l'INSEE³⁷ et l'IWEPS³⁸ au sein de leur territoire respectif.

³⁶ Dujardin C., Vander Stricht V. (2022). Op. cit.

³⁷ Flora Vuillier-Devillers (2023). Op. cit.

³⁸ Dujardin C., Vander Stricht V. (2022). Op. Cit.

Des mesures pour réduire le nombre de NEET

Il est important d'intégrer le fait que les NEET constituent à la fois un coût pour la collectivité, via les aides et services auxquels ils ont droit, mais aussi d'un manque à gagner, puisqu'ils constituent un vivier d'actifs potentiels qui permettraient de contribuer à la prospérité économique. En outre, une intégration défailante sur le marché du travail est très souvent liée à des problèmes de socialisation, de pauvreté et de santé. Il est donc impératif de développer les outils nécessaires pour faciliter leurs intégrations sur le marché du travail, en travaillant notamment sur les compétences qui leur permettront de faire face aux transitions.³⁹ L'acquisition de diplômes et de compétences de base est indispensable pour éviter la situation de NEET. La lutte contre l'exclusion des jeunes du système éducatif est un enjeu majeur.⁴⁰ Cela doit se conjuguer avec la réduction des déterminismes sociaux, puisque la reproduction des inégalités sociales à l'école grève toujours trop de jeunes, notamment en France où l'origine sociale joue un rôle important dans les résultats scolaires.⁴¹ Pour les jeunes sans diplômes, l'accompagnement doit intervenir de manière précoce. Il doit être individualisé et se structurer à l'aide de partenariats entre les acteurs des services publics en charge de ces problématiques.⁴²

³⁹ Chusseau N. (2023) : Mettre un terme au phénomène des NEETS. Amorcer les rebonds. Cahiers des rencontres économiques d'Aix-en-Provence. <https://lecercledeseconomistes.fr/formats/publications/amorcer-les-rebonds/> (17.07.2024)

⁴⁰ Giret J.-F., Jongbloed J. (2021). Op. cit.

⁴¹ Chusseau N. (2023) Op. cit.

⁴² Lefresne F. (2023) : Les diplômes sont devenus une condition de moins en moins suffisante mais de plus en plus nécessaire. Situations septembre 2023 – Les jeunes face à l'emploi : décrypter leurs réalités pour mieux les accompagner. Fondation The Adecco Group.

2.6 L'éducation et la formation

Dans les analyses relatives au marché du travail, il est sans cesse fait référence à la relation entre le niveau d'instruction et l'activité professionnelle. Les experts sont d'accord : le taux d'emploi augmente avec le niveau d'instruction.⁴³ C'est pourquoi, dans le cadre du Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, l'Union européenne encourage la poursuite d'études. Ainsi, au moins 60 % des adultes devraient participer à des activités de formation chaque année ; et au moins 80 % des personnes âgées de 16 à 74 ans devraient posséder des compétences numériques de base. L'UE encourage aussi à réduire le décrochage scolaire, sans pour autant fixer un objectif précis ; et à accroître la participation au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Plus de la moitié des 20-24 ans font des études supérieures

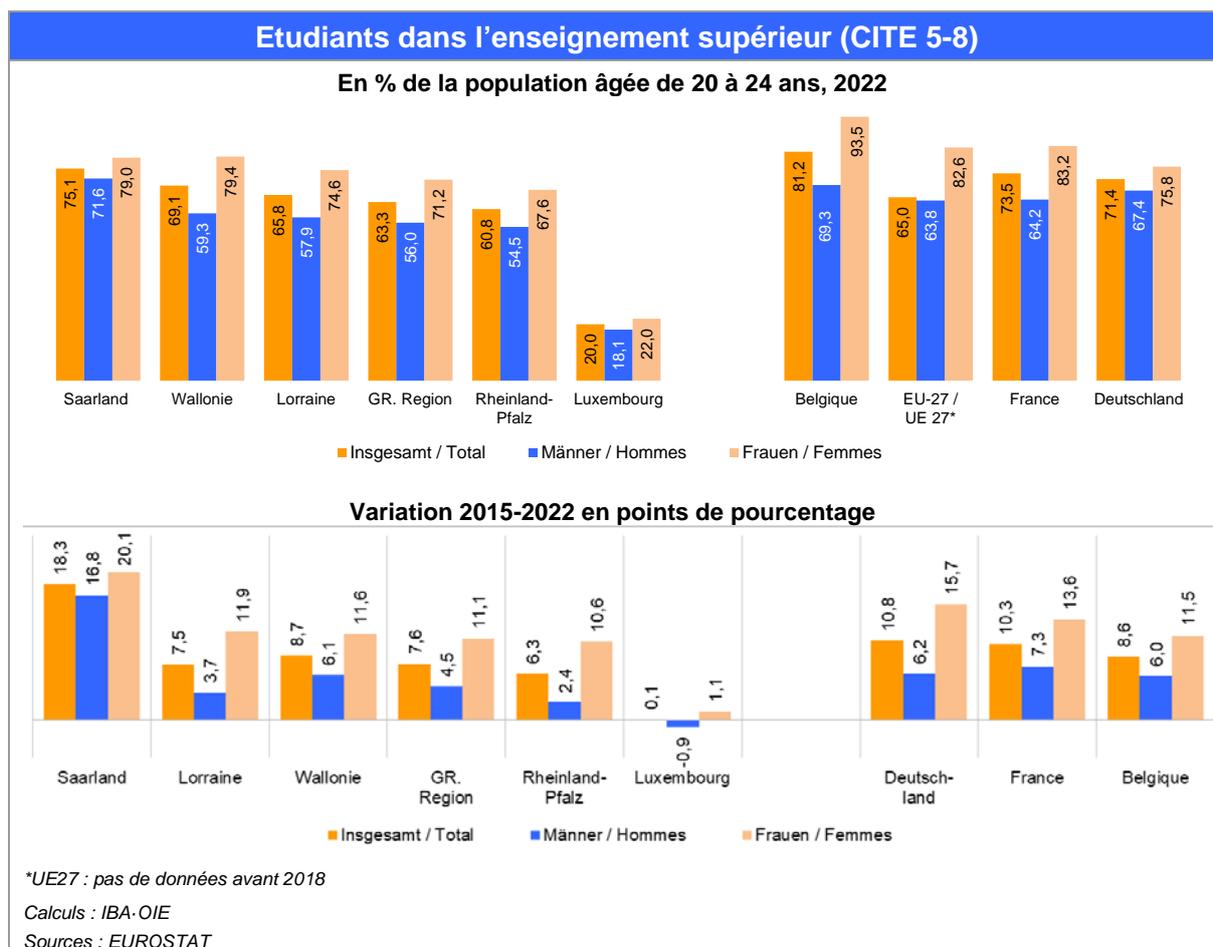
Étant donné que les systèmes scolaires varient largement d'un pays à l'autre, la mise en place d'une classification internationale comparable est indispensable. A ce titre, l'UNESCO a développé au milieu des années 70 la classification ISCED (International Standard Classification of Education ou CITE (Classification Internationale Type de l'Éducation) en français). Révisée une première fois en 1997, elle l'a été à nouveau entre 2009 et 2011 en sollicitant la contribution globale des pays, des experts régionaux et des organisations internationales. La classification ISCED 2011 a finalement été adoptée lors de la Conférence Générale de l'UNESCO en novembre 2011.⁴⁴

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

Afin de déterminer la taille relative de la population étudiante au niveau régional, le nombre des étudiants est mis en relation avec la classe d'âge des 20-24 ans. Il est toutefois à noter que cet indicateur est basé sur les lieux d'étude et non sur les lieux d'origine ou de résidence des étudiants. Les chiffres les plus élevés sont donc atteints par les régions accueillant de grandes universités ou d'autres institutions proposant des filières d'enseignement supérieur et attirant ainsi de nombreux étudiants venant de l'extérieur. Lors de l'interprétation de ces taux, il convient donc de tenir compte, parallèlement à la composition par âge spécifique de la population respective, de la structure régionale de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire de la concentration ou de la dispersion des instituts de formation dans les régions.

⁴³ Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband, p. 24

⁴⁴ Voir la liste ISCED du catalogue d'indicateurs au chapitre 4.



En 2022, près de deux-tiers (63,3 %) de tous les habitants de la Grande Région âgés de 20 à 24 ans étaient des étudiants dans l'enseignement supérieur ; une proportion inférieure à la moyenne de l'UE-27 (65,0 %). Entre 2015-2022, le taux d'étudiants en Grande Région a augmenté de 7,6 points. Au sein de la Grande Région, le taux était le plus élevé en Sarre avec 75,1 %. Cette composante enregistre également l'évolution la plus élevée entre 2015 et 2022 (+ 18,3 points) bien au-delà des autres composantes. La Sarre est suivie par la Wallonie avec 69,1 %. Il est frappant d'observer qu'en dépit de ce chiffre élevé, la région belge se situe encore loin derrière la moyenne nationale qui s'établit à 81,2 %. La Lorraine, avec 65,8 %, se situe au-dessus de la moyenne de la Grande Région. Quant à la Rhénanie-Palatinat, elle se situe, avec 60,8 %, juste en dessous. À l'exception de la Sarre, toutes les composantes se situent sous la moyenne nationale de leur pays respectif. Le chiffre luxembourgeois est de loin le plus faible (20,0 %). Ce résultat ne doit pas être interprété à tort comme un manque de motivation pour les études : la proportion des personnes titulaires d'un diplôme universitaire dans la population adulte y est supérieure à la moyenne de la Grande Région, ce qui prouve donc le contraire. La raison tient avant tout au fait que les jeunes luxembourgeois vont traditionnellement faire leurs études à l'étranger si bien qu'ils ne sont pas comptabilisés par Eurostat dans les statistiques nationales. Ceci explique par ailleurs que le secteur de l'enseignement supérieur a longtemps été bien moins développé au Grand-Duché que dans d'autres pays. Cette situation a certes quelque peu changé depuis la création de l'université en 2003. Toutefois, étant explicitement orientée vers la recherche internationale, l'université de Luxembourg accueille un nombre plutôt réduit et concentré de filières, et donc un volume d'étudiants plutôt

contenu.⁴⁵ Aujourd'hui, comme dans le futur, de nombreux Luxembourgeois continueront ainsi à faire leurs études à l'étranger, dans les universités des régions voisines de l'espace de coopération.

L'analyse par sexe montre que les femmes entreprennent bien plus souvent des études universitaires que les hommes. Pour la Grande Région, le pourcentage des jeunes femmes s'établit à 71,2 %, celui des jeunes hommes y étant inférieur de 15,2 points (56,0 %). C'est en Wallonie que l'écart est le plus important avec 20,1 points ; et au Luxembourg qu'il est le plus faible avec 3,9 points. L'observation de l'évolution depuis 2015 montre que dans toutes les composantes régionales à l'exception du Luxembourg, les chiffres ont augmenté pour les deux sexes, les progressions étant partout plus fortes chez les femmes que chez les hommes. Au Grand-Duché, les hommes enregistrent un recul de 0,9 point entre 2015 et 2022.

Réduction du décrochage scolaire en Grande Région depuis 2013

L'un des objectifs majeurs de la Stratégie Europe 2020 consistait à ramener le taux d'abandon scolaire moyen sous la barre des 10 % dans l'UE. L'Union européenne définit la catégorie des jeunes en situation de décrochage scolaire comme les personnes de 18 à 24 ans qui ont quitté l'appareil de formation au mieux en cours du second cycle de l'enseignement secondaire, donc sans avoir validé le diplôme de fin de cycle, et qui ne poursuivent ni étude, ni formation. La Grande Région avait atteint cet objectif en 2020 avec un taux de 9,8 % (valeur calculée sans la Sarre), soit légèrement mieux que la moyenne européenne qui était alors de 10,0 %. Dans son Plan d'Action pour le socle européen des droits sociaux, l'UE souhaite poursuivre les efforts entrepris jusqu'alors pour réduire encore le taux de décrochage scolaire au sein de l'UE.⁴⁶

En 2023, 9,9 % des 18-24 ans de la Grande Région (sans la Sarre) faisaient partie de la catégorie des jeunes en situation d'abandon scolaire. Ce taux se situe dorénavant au-dessus de la moyenne européenne (contrairement à 2020), située à 9,5 %. Si le constat est réjouissant, cela signifie cependant qu'un jeune sur dix connaît encore aujourd'hui des difficultés pour poursuivre sa formation ou pour s'insérer durablement et qualitativement sur le marché du travail.

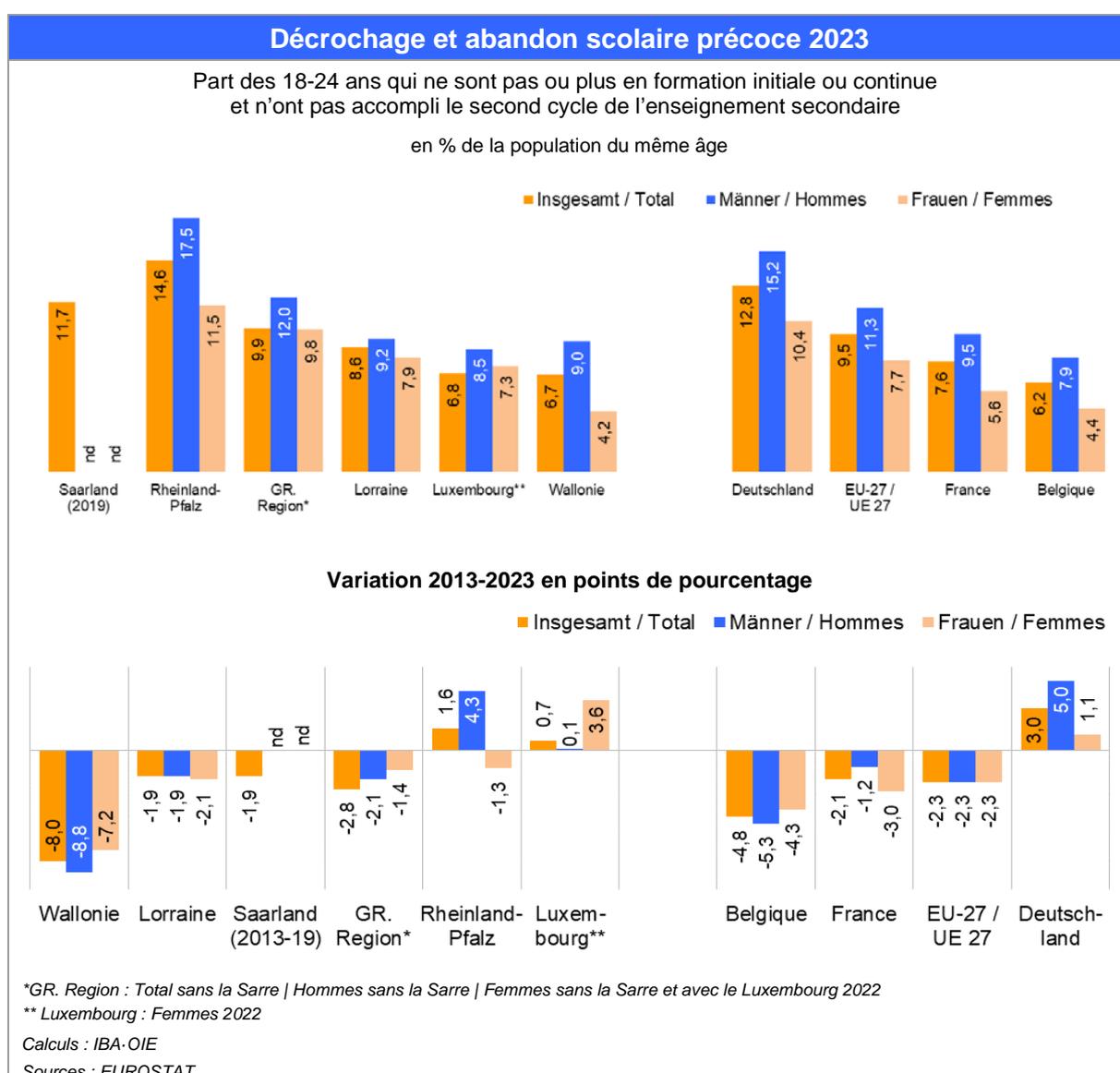
La comparaison entre les régions révèle que la Rhénanie-Palatinat occupe la première place avec 14,6 %. Ces chiffres élevés pourraient s'expliquer en partie par les particularités du système allemand de formation professionnelle, où pour accéder à une formation professionnelle qualifiée, un diplôme du deuxième cycle secondaire n'est pas toujours requis.

En Wallonie et au Luxembourg, le taux d'abandon scolaire en 2023 est particulièrement bas (respectivement 6,7 et 6,8 %). La Lorraine se situe également sous la moyenne grand-régionale avec 8,6 %.

⁴⁵ IBA-OIE : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2017/2018 pour le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion vol. 24/2018), p. 66. <https://www.iba-oie.eu/fr/publications/rapports-cesgr> (24.07.2024)

⁴⁶ Commission européenne (2021). Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (24.07.2024)

Entre 2013 et 2023, c'est en Wallonie que la baisse du taux de décrochage scolaire a été la plus forte, avec un recul de 8,0 points de pourcentage, suivie de la Lorraine avec - 1,9 point (soit moins que la moyenne de la Grande Région qui est de - 2,8 points). En Rhénanie-Palatinat et au Luxembourg, on observe au contraire des augmentations du taux de décrochage scolaire (respectivement + 1,6 et + 0,7 point). Si l'on observe les évolutions par sexe, on remarque que les fortes améliorations enregistrées en Wallonie ont été portées plutôt par les jeunes hommes (- 8,8 points contre - 7,2 points pour les jeunes femmes). De même, ce sont uniquement les jeunes rhéno-palatins qui contribuent à l'augmentation du taux dans ce Land (+ 4,3 points). À l'inverse, au Luxembourg ce sont les jeunes femmes qui participent à l'accroissement du taux de décrochage scolaire avec + 3,6 points. Entre 2020 et 2023, au regard des évolutions des taux par composante, on ne peut pas observer de tendances qui nous permettraient d'analyser un quelconque effet des différentes crises qui se sont succédé.



Le thème du décrochage scolaire est une question de société qui préoccupe tous les pays de la Grande Région de la même façon. En effet, comme le rappelle la Commission européenne, « Le décrochage scolaire est lié au chômage, à l'exclusion sociale, à la pauvreté et à des problèmes de santé. Le décrochage scolaire est un processus qui se développe tout au long de la scolarité de l'élève, il résulte d'une succession ou combinaison de ruptures, à des rythmes divers, depuis l'école primaire jusqu'à l'abandon scolaire. Ce processus s'opérerait en trois temps ⁴⁷:

- (1) Apparition des difficultés scolaires précoces : le point de départ du processus se situe dans le cadre familial et dans l'expérience scolaire du primaire.
- (2) Difficultés scolaires qui se transforment en rejet de l'école.
- (3) Décrochage hors les murs.

Il faut également garder à l'esprit que le décrochage scolaire représente un coût, tant pour les individus concernés que pour les collectivités qui en auront la charge.⁴⁸ Il est ainsi d'autant plus important de comprendre les mécanismes et les facteurs qui peuvent mener à une situation de décrochage scolaire. De nombreuses raisons peuvent expliquer pourquoi certains jeunes quittent prématurément l'école ou la formation : problèmes personnels ou familiaux, difficultés d'apprentissage ou situation socio-économique précaire. Le fonctionnement du système éducatif, le climat scolaire et les relations entre enseignants et élèves constituent également des facteurs importants.⁴⁹ Après l'adoption par le Conseil d'une recommandation concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire en 2011, le Conseil constate aujourd'hui que malgré la diminution de la sortie prématurée des systèmes d'éducation et de formation, ce sujet reste un défi majeur, notamment au regard des conséquences attendues de la crise sanitaire. Le Conseil réaffirme ainsi la nécessité de poursuivre les efforts pour réduire le taux de décrochage scolaire.⁵⁰ Parmi les conclusions du Conseil⁵¹ pour réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire, les points suivants étaient soulignés :

- ▶ Outre la conception et la qualité des systèmes d'enseignement, d'autres facteurs tels qu'un climat scolaire défavorable, la violence et le harcèlement, des méthodes pédagogiques et des programmes qui ne sont pas toujours les plus appropriés, un soutien scolaire insuffisant ou encore un manque de formation et d'orientation professionnelle peuvent conduire les élèves à quitter prématurément l'école.
- ▶ Etant donné la diversité croissante de nos sociétés, il faut d'urgence que les acteurs (appartenant ou non au monde de l'enseignement) apportent des réponses inclusives et

⁴⁷ Via Compétences. Décrochage scolaire : de quoi parle-t-on ? CARIF-OREF-Région Auvergne-Rhône-Alpes. <https://www.via-competences.fr/accompagnement-des-parcours/dcrochage-scolaire-et-raccrochage/dcrochage-scolaire-de-quoi-parle-t> (23.07.2024)

⁴⁸ Bernard, P.Y. (2017). Le décrochage scolaire en France : du problème institutionnel aux politiques éducatives. Paris : Cnesco.

⁴⁹ Plus d'information concernant ce sujet sur le site de la Commission européenne : http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_fr (23.07.2024)

⁵⁰ Conseil de l'UE (2021). Journal officiel de l'Union européenne n° 2021/C 66/01 : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)#nr8-C_2021066FR.01001501-E0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)#nr8-C_2021066FR.01001501-E0008) (24.07.2024)

⁵¹ Conseil de l'UE (2015). Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15 décembre 2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire ; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR> (24.07.2024)

coordonnées destinées, d'une part, à promouvoir les valeurs communes que sont, par exemple, la tolérance, le respect mutuel, l'égalité des chances et la non-discrimination, et d'autre part, à favoriser l'intégration sociale, la compréhension interculturelle et le sentiment d'appartenance.

- ▶ Si l'on veut empêcher la marginalisation et l'exclusion sociale et contribuer ainsi à réduire le risque d'extrémisme et de radicalisation, il est essentiel de faire en sorte que tous les jeunes aient les mêmes chances d'accéder à une éducation de qualité et inclusive⁵² et qu'ils aient également l'occasion de développer pleinement leur potentiel, indépendamment de facteurs personnels liés à la famille ou au genre, de leur statut socio-économique et des expériences qu'ils ont vécues.
- ▶ On considère généralement que, pour réussir la transition de l'école au marché du travail ainsi que pour pouvoir bénéficier au mieux des dispositifs de formation tout au long de la vie, la qualification minimale de départ doit correspondre à l'achèvement du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou d'un cycle d'enseignement et de formation professionnels. On sait que ceux qui abandonnent prématurément l'enseignement ou la formation sont davantage exposés au chômage, à la pauvreté et à l'exclusion sociale ; investir pour aider les jeunes à réussir à l'école peut donc contribuer à briser le cycle de la précarité et de la transmission de la pauvreté et des inégalités d'une génération à l'autre.

A travers sa résolution relative à l'élaboration d'un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, le Conseil de l'UE constate que la crise de la COVID-19 a exercé une pression sans précédent sur le secteur de l'éducation et de la formation et entraîné un passage généralisé à l'enseignement et à l'apprentissage à distance et mixte. Cette période a notamment mis en lumière différents défis et possibilités pour les systèmes et les communautés de l'éducation et de la formation, révélant les effets de la fracture numérique. De même, la crise sanitaire a démontré la nécessité de mettre en œuvre des systèmes d'éducation et de formation suffisamment souples et résistants pour faire face aux interruptions de leurs cycles réguliers. Il incombe ainsi aux pays membres de trouver des solutions pour assurer la continuité des processus d'enseignement et d'apprentissage dans des contextes divers et de veiller à ce que tous les apprenants, quels que soient leur milieu socio-économique ou leurs besoins d'apprentissage, continuent d'apprendre.⁵³ Enfin, le Conseil définit plusieurs priorités stratégiques visant à améliorer la situation de l'éducation et de la formation en adoptant une perspective globale et inclusive⁵⁴. On retiendra notamment la volonté de renforcer la qualité, l'équité, l'inclusion et la réussite pour tous dans le domaine de l'éducation et de la formation ; de faire de l'apprentissage tout au long de la vie et de la mobilité une réalité pour tous ; d'accroître les compétences et la motivation de la profession éducative ; de renforcer l'enseignement supérieur européen ; et de soutenir les transitions écologique et numérique dans l'éducation et la formation et par leur intermédiaire.

⁵² Aux fins des présentes conclusions, les termes « éducation inclusive » visent le droit de tous à une éducation de qualité qui réponde aux besoins d'apprentissage essentiels et enrichisse l'existence des élèves.

⁵³ Conseil de l'UE (2021). Op. cit.

⁵⁴ Conseil de l'UE (2021). Op. cit.

2.7 Le salaire minimum

Dans la plupart des pays d'Europe, les salaires minimums légaux représentent d'une manière générale un instrument de réglementation du marché du travail à la disposition de la politique économique et sociale. Ceci est également le cas en dehors des pays européens, par exemple aux USA, au Canada et au Japon. Selon le rapport du WSI⁵⁵, 38 Etats disposent d'un salaire minimum dans le monde. Ainsi, au sein de l'UE, 22 des 27 Etats membres disposent d'un salaire minimum interprofessionnel, dont l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg. Seuls cinq pays - Danemark, Finlande, Suède, Autriche, Italie - n'ont pas de salaire minimum interprofessionnel, mais des salaires conventionnels fixés par branche. Dans cette partie, nous abordons essentiellement la thématique du salaire minimum interprofessionnel, valable pour l'ensemble des secteurs professionnels. En effet, il existe dans les différents Etats des salaires minima propres à certains secteurs (minima conventionnels). S'ils sont supérieurs au salaire minimum interprofessionnel, ceux-ci sont appliqués. Dans le cas contraire, c'est le salaire minimum qui est mis en œuvre.

Les salaires minimums comme instrument de mise en œuvre d'objectifs socio-politiques

A l'automne 2022 le Parlement européen, puis le Conseil ont adopté à l'unanimité la directive 2022/2041 sur les salaires adéquats dans l'Union européenne. Son objectif est que le niveau du salaire minimum soit rehaussé par les Etats membres, afin qu'ils disposent tous d'un salaire minimum dépassant le seuil de pauvreté. Peu de pays de l'Union européenne prévoient un salaire minimum distinct pour les jeunes travailleurs à partir de 18 ans. Lorsqu'il s'applique, comme en Belgique, il concerne les jeunes étudiants en contrat d'occupation.

Différentes législations spéciales pour les jeunes dans la définition des salaires minimums

En principe, le salaire plancher équivalant au salaire minimum peut s'appliquer de manière uniforme pour tous les travailleurs. Il est toutefois aussi possible qu'un salaire minimum soit limité à certains secteurs ou branches professionnelles ou que des dérogations soient prévues. A cet égard, les jeunes représentent la seule catégorie salariale pour laquelle une réglementation spéciale a été mise en place dans les quatre pays dont font partie les composantes de la Grande Région : parfois, le seuil du salaire minimum a été abaissé pour les jeunes ou ces derniers ont été exclus de la réglementation afférente. Le tableau suivant livre entre autres un aperçu des dispositions dérogatoires et des spécificités concernant les jeunes dans les quatre pays dont font partie les composantes de la Grande Région.

⁵⁵ Cf. Lübker Malte; Schulten Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2023: Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation, Mars 2023

Salaires minimums légaux dans les pays de la Grande Région (2024)

	Belgique	France	Luxembourg	Allemagne
Désignation officielle	RMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn
Année de mise en place	1975	1970	1973	2015
Mode de fixation	Convention collective d'application générale négociée par les partenaires sociaux	Décret	Loi, sur recommandation des institutions compétentes	Loi, sur proposition d'une commission permanente des partenaires sociaux
Montant (horaire)	12,09 euros	11,65 euros	14,86 euros	12,41 euros
Champ d'application	Salariés du secteur privé à partir de 18 ans	Tous les salariés à partir de 18 ans	Tous les salariés à partir de 18 ans	Tous les salariés à partir de 18 ans (et les moins de 18 ans avec une formation accomplie)
Dérogations / particularités pour les jeunes	<p>Le salaire minimum ne s'applique pas aux apprentis.</p> <p>Réduction du salaire minimum pour les moins de 18 ans et pour les étudiants et élèves entre 18 et 21 ans</p> <p>Contrats d'occupation étudiants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 79 % du RMMMG à 18 ans ▶ 85 % à 19 ans ▶ 90 % à 20 ans 	<p>Apprentis : versement d'un pourcentage du SMIC en fonction de l'âge et du niveau d'études.</p> <p>Pas de rémunération pour les stages d'une durée inférieure à deux mois.</p> <p>Pour les six premiers mois d'ancienneté en entreprise, les taux suivants s'appliquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 90 % du SMIC pour les 17-18 ans ▶ 80 % du SMIC pour les 16-17 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 80 % du SSM pour les jeunes de 17 à 18 ans ▶ 75 % du SSM pour les jeunes de 15 à 17 ans ▶ 80 % du SSM pour les élèves et étudiants de 18 à 27 ans (deux mois maximum par an) 	<p>Le salaire minimum ne s'applique pas dans le cas des apprentis, des stagiaires, des jeunes (moins de 18 ans) non titulaires d'un diplôme professionnel</p>

Sources : Belgique : www.emploi.belgique.be, France : <https://travail-emploi.gouv.fr/>, Luxembourg : www.guichet.public.lu, Deutschland : Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz : Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

En **Belgique**, le salaire minimum est en janvier 2024 de 12,09 euros par heure (sur la base d'une semaine de 38 h et sans majorations pour âge et ancienneté). Les dégressivités ne s'appliquent plus qu'aux jeunes de 17 ans (73 % du salaire minimum) et moins de 17 ans (67 % du salaire minimum), et aux 18 à 20 ans dans le cadre de contrats d'étudiant (79 à 90 % en fonction de l'âge). Les membres de la famille dans une entreprise familiale, les jeunes en formation en alternance et les travailleurs occupés en contrats de très courte durée (moins d'un mois) ne bénéficient pas du salaire minimum.

En **France**, il existe également un tel salaire minimum jeunes : les travailleurs de moins de 17 ans ne touchent que 80 % du salaire minimum actuel de 11,65 euros. Les travailleurs âgés de 17 ans en perçoivent 90 %. Cette réglementation ne s'applique toutefois qu'aux jeunes disposant de moins de six mois d'expérience pratique dans la branche d'activité. Il y a par ailleurs d'autres dérogations encore en France concernant les jeunes en particulier : dans le cas des apprentis, le pourcentage du salaire minimum varie fortement en fonction de l'âge et des années de formation déjà effectuées. L'écart se situe entre 27 % du salaire minimum pour les apprentis de moins de 18 ans effectuant leur première année d'apprentissage et 78 % du salaire minimum pour les apprentis de plus de 21 ans en troisième année.⁵⁶ Le taux varie également fortement pour les salariés en contrat de professionnalisation : de 55 % pour les travailleurs de moins de 21 ans possédant un diplôme inférieur au bac à 80 % pour les travailleurs de plus de 21 ans possédant un diplôme égal ou supérieur au bac. A partir de 26 ans, le montant est au moins le SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche s'il est plus favorable.⁵⁷

Au **Luxembourg** également, on peut parler d'un salaire minimum jeunes. Actuellement de 14,86 euros, il est inférieur de 25 % pour les 15 à 16 ans et de 20 % pour les jeunes de 17 à 18 ans. Pour les élèves et étudiants, le salaire minimum est également moins élevé⁵⁸, et il est de 80% du SSM pour les jeunes de 18 à 27 ans en contrat d'étudiant (limité à deux mois par an). La législation luxembourgeoise prévoit par ailleurs une réglementation spéciale pour les personnes de moins de 30 ans inscrites depuis trois mois au minimum sur les listes de demandeurs d'emploi. Elles peuvent être engagées par un patron pour une durée maximale de 18 mois dans le cadre d'un contrat d'initiation à l'emploi. Il s'agit d'une mesure de l'agence pour l'emploi destinée à favoriser l'insertion professionnelle. Les employeurs sont tenus de verser au moins 80 % du salaire minimum national aux travailleurs recrutés par le biais de tels contrats s'ils ont moins de 18 ans et ne disposent d'aucune formation. S'ils possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, Bachelor ou Master⁵⁹), ce pourcentage peut toutefois atteindre 130 %.

⁵⁶ Cf. Site Service-Public : Le contrat d'apprentissage, [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918\(01.01.2024\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918(01.01.2024))

⁵⁷ Cf. Site Service-Public : Le contrat de professionnalisation, [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478\(01.01.2024\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478(01.01.2024))

⁵⁸ 80 % de 75% du SSM pour les 15-16 ans et 80 % de 80% du SSM pour les 17-18 ans

⁵⁹ Sous réserve de reconnaissance/homologation du diplôme lorsque celui-ci a été obtenu hors du Benelux.

En **Allemagne**, des dérogations sont également prévues quant au salaire minimum, qui s'élève à 12,41 euros en janvier 2024. Les jeunes sont une fois encore les premiers concernés. D'une part, la loi afférente ne s'applique pas aux apprentis. D'autre part, les stagiaires n'en bénéficient pas non plus, qu'il s'agisse du stage scolaire obligatoire, d'un stage parallèle dans le cadre de leur formation professionnelle ou de leurs études, d'un stage d'orientation pouvant atteindre une durée de trois mois ou encore d'un stage d'initiation préprofessionnelle (*Einstiegsqualifizierung*) dans le cadre des mesures de préparation à la formation. Par ailleurs, les jeunes de moins de 18 ans non titulaires d'un diplôme professionnel n'ont pas droit au salaire minimum.⁶⁰

⁶⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html> (14.06.2024)

3. Les mesures d'accompagnement des jeunes en Grande Région

Le chapitre précédent, consacré à l'analyse des données statistiques, met en évidence les défis auxquels la Grande Région est confrontée lorsque l'on s'intéresse à la jeune génération. 1,3 million de jeunes âgés de 15 à 24 ans vivent au sein de la Grande Région en 2023 et sont sur le point d'entrer dans la vie active - le taux d'emploi de cette classe d'âge s'élève à 37,5 % en 2023. Le développement du potentiel des jeunes et la lutte contre le chômage des jeunes (taux de 13,3 % en Grande Région en 2023) est une préoccupation particulière, non seulement dans la Grande Région, mais aussi dans toute l'Europe.

A ce titre, une des principales initiatives de l'Union européenne (UE) est la **Garantie pour la jeunesse**, lancée en 2013. L'objectif consistait à aider les jeunes qui ne travaillent pas, ni ne suivent des études ou une formation (voir chapitre 2.5 sur le concept des NEET) afin de leur garantir une insertion durable sur le marché du travail. Cette Garantie s'appuyait sur l'Initiative pour l'emploi des jeunes, un programme européen fournissant une aide financière aux régions où le taux de chômage des jeunes est supérieur à 25 %. Dans ce cadre, les États membres se sont engagés à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans aient accès à une offre de qualité pour un emploi, une formation, un apprentissage ou un stage, dans les quatre mois suivant leur sortie de l'école ou la perte de leur emploi.⁶¹ La Garantie européenne pour la jeunesse a été mise en place dans les pays de l'UE et a offert en 2020 des résultats encourageants : 24 millions de jeunes ont bénéficié d'une aide dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse dans l'Union européenne depuis 2013.⁶²

Afin de mettre en évidence les multiples possibilités qu'offre la Grande Région aux plus jeunes sur l'ensemble de son territoire, le présent chapitre examine la mise en œuvre des mesures destinées aux jeunes de la Grande Région, aussi bien au niveau de l'accompagnement de la formation professionnelle ou scolaire et universitaire, que de l'apprentissage de la langue du voisin et des échanges interculturels. Les projets reposent pour la plupart sur les objectifs de l'initiative européenne de la Garantie pour la jeunesse.

La suite de l'initiative européenne : la Garantie renforcée pour la Jeunesse

La recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 « **Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse** » remplace la recommandation du Conseil du 22 avril 2013.⁶³ Cette initiative de l'Union européenne reprend les principes de la Garantie pour la jeunesse, puisqu'elle vise à faire en sorte que chaque jeune, qu'il soit inscrit auprès des services de l'emploi ou non, se voie proposer une offre concrète et de qualité dans les quatre mois qui

⁶¹ Ministère du Travail, de la santé et des solidarités : Garantie Européenne pour la Jeunesse. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/article/garantie-europeenne-pour-la-jeunesse> (18.06.2024)

⁶² Commission Européenne : Emploi, affaires sociales et inclusion. Garantie renforcée pour la jeunesse. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr> (18.06.2024)

⁶³ Conseil de l'Union Européenne : Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à « Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse » et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, (2020/C 372/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01)) (18.06.2024)

suivent la sortie de l'enseignement ou la perte de leur emploi. Elle doit permettre à chaque jeune d'acquérir une expérience professionnelle et de développer des compétences adaptées au monde du travail. Tous les pays de l'UE se sont engagés à mettre en œuvre la Garantie renforcée pour la jeunesse. En 2020, la crise provoquée par le Covid-19 a touché particulièrement les jeunes et il était nécessaire d'agir rapidement. La nouvelle garantie tire néanmoins les leçons de l'expérience acquise et prend en compte l'évolution du marché du travail, comme la crise économique, l'accroissement des transitions professionnelles, les nouvelles formes d'emploi, ainsi que les transitions numérique et écologique. Plusieurs aspects du marché du travail sont pris en compte :

- ▶ **La tranche d'âge du public visé s'étend au moins de 25 ans jusqu'au moins de 30 ans.** L'allongement de la durée des études et des transitions études-emploi prolongent les problèmes d'insertion professionnelle, qui durent désormais au-delà de 25 ans.
- ▶ **La Garantie renforcée insiste sur l'égalité hommes-femmes, et prend mieux en compte la diversité des jeunes NEET et des appartenances à des groupes vulnérables** : les femmes avec responsabilités familiales, les personnes en situation de handicap, les résidents des zones géographiques défavorisées, les minorités ethniques.
- ▶ **La Garantie renforcée s'adresse aux jeunes qui ne parviennent pas à entrer sur le marché du travail, en incluant également les personnes les plus difficiles à atteindre.** Elle emploie pour cela des méthodes individualisées et personnalisées. Pour certains NEET, un accompagnement modéré peut être suffisant, tandis que d'autres jeunes plus vulnérables peuvent avoir besoin d'interventions plus intensives, plus longues et plus complètes.
- ▶ **Le dispositif prévoit une mise à niveau avant l'acceptation d'une offre, qu'il s'agisse de compétences numériques, linguistiques, écologiques ou entrepreneuriales.**

Un financement pris en charge par le Fond Social Européen (FSE)

L'Union européenne, qui finançait la Garantie jeunesse par le biais de l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes⁶⁴, a intégré ce programme dans le Fond Social Européen (FSE). Pour 2021-2027, l'ensemble des mesures en matière d'emploi, d'éducation et de formation relevant de la garantie renforcée pour la jeunesse est financé par le **Fonds social européen plus (FSE+)**.⁶⁵ Depuis son adoption en 2013, chaque année, plus de trois millions de jeunes ont accepté une offre dans le cadre de la Garantie jeunesse. Ainsi, 36 millions de personnes ont déjà bénéficié d'une aide en Europe en 2022.⁶⁶ La question de l'intégration durable des jeunes sur le marché du travail se pose. En France, un rapport de la Dares indique que les actions en faveur des jeunes au sein des missions locales sont nombreuses, mais que le retour à l'emploi s'effectue

⁶⁴ European Commission: Youth Employment Initiative (YEI) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=fr> (18.06.2024)

⁶⁵ European Commission: Questions and Answers on Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1194 (18.06.2024)

⁶⁶ Euronews (20.04.2022): Comment l'UE permet-elle aux jeunes défavorisés d'avoir un emploi ou une formation ? <https://fr.euronews.com/business/2022/04/20/comment-l-ue-permet-elle-aux-jeunes-defavorises-d-avoir-un-emploi-ou-une-formation> (18.06.2024)

surtout par le biais de CDD ou de contrats d'intérim. Ainsi, malgré des interventions bénéfiques, les résultats de la Garantie jeunes sont mitigés.⁶⁷ Un travail de doctorat sur le dispositif Garantie jeunes distingue trois groupes à l'issue de l'accompagnement : une insertion sur le marché de l'emploi, mais qui est précaire, un autre groupe en cours d'accès à l'emploi qui a appris à connaître les codes de l'entreprise, et un troisième groupe pour lequel le dispositif d'aide est un échec (stagnation, voire dégradation de la situation).⁶⁸ Ces résultats très hétérogènes reflètent l'hétérogénéité des publics pris en charge. Au niveau transfrontalier, viennent s'ajouter les défis de l'interculturalité, de la mobilité et des différentes langues parlées.

3.1 Des initiatives pour les jeunes en Rhénanie-Palatinat et en Sarre

Les deux composantes allemandes de la Grande-Région, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre connaissent un contexte proche. Comparativement aux autres composantes de la Grande Région, le taux d'emploi des jeunes y est particulièrement élevé (48,2 % en Sarre et 54,3 % en Rhénanie-Palatinat), notamment en raison du système de la formation en alternance qui est, jusqu'à présent, encore assez populaire. Au vu du changement démographique, ces deux régions pourraient profiter d'un solde migratoire positif mais devraient se préparer à un recul significatif de la jeune population. Les régions proposent donc de nombreuses actions pour l'accompagnement des jeunes qui s'inscrivent, entre autres, dans le cadre de l'initiative européenne. En Allemagne, le Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS) coordonne la mise en œuvre de la Garantie européenne de la jeunesse.⁶⁹ Il est l'interlocuteur de la Commission européenne et a pour principal partenaire l'Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit). Au niveau local, un maillage d'agences pour l'emploi (Agenturen für Arbeit) et des Jobcenters œuvrent pour le placement, le conseil, l'insertion professionnelle des jeunes qui en ont le plus besoin. Pour la période 2021-2027, un total d'environ 4,6 milliards d'euros, dont environ 2,2 milliards de fonds FSE+ est investi par l'Etat en soutien notamment à la formation, aux petites et moyennes entreprises et aux jeunes en difficulté.

La gestion des actions et mesures est assurée par les agences pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit (BA))

La prise en charge des publics prioritaires repose sur le principe d'un **contrat d'insertion** (Eingliederungsvereinbarung), signé par les Agences pour l'emploi avec des jeunes à la recherche d'un emploi ou d'un apprentissage, et par les centres d'emploi (Jobcenter) avec des jeunes percevant une allocation de chômage (Arbeitslosengeld II).⁷⁰ Ce contrat, sous forme d'un engagement mutuel, mentionne l'objectif du contrat d'intégration, les démarches entre-

⁶⁷ Dares Analyses (2023) : Quels effets de la Garantie jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ? https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA_evaluation_GJ.pdf (18.06.2024)

⁶⁸ Vilches, Océane (2022) : Le dispositif Garantie jeunes : une analyse des effets directs et indirects sur ses bénéficiaires – Prise en compte des compétences non académiques des jeunes. Thèse de doctorat à l'Université Bourgogne Franche-Comté.

⁶⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (26.03.2024): Jugendgarantie <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Jugendgarantie/jugendgarantie.html> (18.06.2024)

⁷⁰ Portal der Kinder- und Jugendhilfe: Jugendbeschäftigungsmaßnahmen. <https://jugendhilfeportal.de/magazin/youth-wiki/beschaefigung-und-unternehmergeist/integration-jugendlicher-in-den-arbeitsmarkt> (18.06.2024)

prises par l'institution en vue du placement en emploi ou en formation, et les démarches entreprises par le jeune. En vue d'un accompagnement renforcé des jeunes lors du passage de l'école à la vie professionnelle, les centres d'emploi (Jobcenter), les services de la jeunesse (Jugendämter) et les agences pour l'emploi coopèrent pour certains d'entre eux sous un même toit dans le cadre d'agences professionnelles pour les jeunes (Jugendberufsagenturen, JBA). Ils permettent ainsi aux jeunes de mieux comprendre la diversité des offres du monde professionnel.⁷¹

Les FSE+ - un moteur pour des projets d'échanges pour les jeunes

Au niveau fédéral, différents projets bénéficient d'un financement FSE+ dans le cadre de la garantie jeunesse, par exemple le programme « **Jugend stärken: Brücken in die Eigenständigkeit** »⁷² qui s'adresse aux jeunes de 14 à 26 ans qui rencontrent des difficultés de logement et ne peuvent assurer leur autonomie. Les communes, par le biais d'un financement FSE+ (2022-2027), peuvent leur accorder un logement temporaire et un accompagnement pédagogique. Les Jugendämter (Services pour la jeunesse) sont chargés de la mise en œuvre du projet. Le dispositif « **Juventus : Mobilität stärken – für ein soziales Europa** » vise l'inclusion des jeunes par le biais de la mobilité en Europe. Les jeunes sans emploi, peu qualifiés ou en décrochage scolaire ont la possibilité d'effectuer un stage à l'étranger via des associations bénéficiant d'un financement FSE+. Le projet est mis en œuvre en coopération avec les partenaires du projet européen « **ALMA - Aim, Learn, Master, Achieve** »⁷³, dans le cadre du programme FSE+ 2021-2027. Il permet aux NEET et à des jeunes peu qualifiés connaissant des difficultés d'intégration d'effectuer une expérience professionnelle à l'étranger. Il s'appuie sur l'initiative allemande « Integration durch Austausch (IdA) »⁷⁴ mise en place en 2008, qui encourage des projets transnationaux de mobilité et d'échange.

En Rhénanie-Palatinat, il existe de nombreux projets dans le cadre du FSE+, gérés par le Ministère du travail, des affaires sociales, de la transformation et de la numérisation (Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung). Pour citer un exemple, les « **Jugendberufsagenturen Plus** » sont un projet phare dans cette région. Dans ce cadre, la coopération de trois domaines juridiques (SGB II, III, VIII) se sont mis d'accord sur un concept de développement des offres des agences pour l'emploi des jeunes (JBA). Au service de coordination régionale, qui fait progresser la coopération entre tous les acteurs impliqués, s'ajoute un deuxième service qui a pour fonction le travail de proximité afin d'atteindre les jeunes qui sont déconnectés de toutes les autres structures de soutien et de les orienter vers les offres des JBA.⁷⁵

⁷¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2022. https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (18.06.2024)

⁷² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.jugend-staerken.de/just-programme/just-best> (18.06.2024)

⁷³ Commission européenne : Comment garantir le succès d'ALMA. [Comment garantir le succès d'ALMA | Fonds social européen plus \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/Comment-garantir-le-succès-d-ALMA-Fonds-social-européen-plus) (18.06.2024)

⁷⁴ Europäischer Sozialfonds für Deutschland: Integration durch Austausch (IdA). https://www.esf.de/portal/DE/ueber-den-esf/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas_ida.html (18.06.2024)

⁷⁵ MASTD: Gleichberechtigter Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung <https://esf.rlp.de/esf-programm/foerderschwerpunkte/gleichberechtigter-zugang-zu-allgemeiner-und-beruflicher-bildung> (11.07.2024)

En Sarre, la coordination des projets FSE+ est basée au Ministère du travail, des affaires sociales, des femmes et de la santé (Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit)⁷⁶. Outre les structures d'accompagnement des jeunes déjà mentionnées, telles que les agences pour l'emploi des jeunes (JBA), il existe d'autres organisations en Sarre qui proposent des services de conseil aux jeunes afin de les aider à trouver une formation, des études ou des mesures d'évaluation des compétences. Une institution dans le domaine de l'orientation des jeunes est l'association « **VAUS – Verbundausbildung Untere Saar** » qui offre du conseil individuel pour les jeunes à l'interface entre l'école et le travail, mais aussi aux jeunes NEET, dans le but de les intégrer sur le marché de la formation ou du travail (p.ex. « Kompetenzagentur plus »). L'association VAUS s'engage également au niveau de la formation transfrontalière et en tant que partenaire du projet INTERREG VI-A PROMOTION'GR.⁷⁷

Le programme européen **ERASMUS+** offre également des possibilités de faire des expériences à l'étranger pour des jeunes, en faisant des formations ou des stages dans un autre pays. Ainsi, en Sarre, on compte dix lycées professionnels qui participent aux activités à l'étranger dans les écoles professionnelles, non seulement pour les apprenants, mais aussi et surtout pour le personnel enseignant.⁷⁸

3.2 La mise en œuvre de la Garantie jeunesse au Grand Est et en Lorraine

La Lorraine est également confrontée à une situation défavorable au niveau de l'évolution de la population jeune entre 15 et 24 ans et les projections à horizon 2050 illustre le défi auquel la région est exposée. Le taux d'emploi s'élevant à 38,6 % et le taux de chômage à 17,5 %, les enjeux sont de taille. Il ne s'agit toutefois pas d'un phénomène régional et des mesures sont également prises au niveau national, de sorte que les initiatives européennes sont bien intégrées à l'ordre du jour.

En France, le plan « **1 jeune, 1 solution** »⁷⁹, lancé à l'été 2020, vise à offrir à chaque jeune de moins de 30 ans une aide à l'emploi en s'efforçant de répondre à toutes les situations. Il s'articule autour de trois axes :

⁷⁶ Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Der ESF+ in der Förderperiode 2021-2027. https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeit/esf/esf20212027/esf20212027_node.html (11.07.2024)

⁷⁷ VAUS: Projekte <https://vausnet.de/projekte/> (11.07.2024)

⁷⁸ Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Erasmus+ - Europa vor der Haustür: Das Ministerium für Bildung und Kultur als Konsortialführer im EU-Bildungsprogramm Erasmus+ <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home> (11.07.2024)

⁷⁹ Ministère du Travail, de la Santé et des solidarités : Accompagner les jeunes - Plan 1 jeune, 1 solution. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/plan-1-jeune-1-solution/> (18.06.2024)

- (1) **Faciliter l'entrée dans la vie professionnelle**, avec des aides à l'embauche pour les jeunes, et un renforcement du Service civique,
- (2) **Orienter et former des jeunes vers des secteurs et métiers d'avenir** grâce au Plan d'Investissement dans les compétences. Il inclut notamment des formations dans le secteur du soin et dans le secteur numérique pour les jeunes non qualifiés, avec des places de formation supplémentaires en CAP et BTS.
- (3) **Accompagner plus particulièrement les jeunes éloignés de l'emploi** en proposant des parcours d'insertion sur mesure.

Le contrat d'Engagement Jeune – mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes en France

Ce plan « 1 jeune, 1 solution » mobilise un ensemble de leviers, dont le **Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)**⁸⁰, qui remplace, depuis mars 2022, la Garantie jeunes. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont pas étudiants, ne sont pas en formation, et qui ont des difficultés d'accès à l'emploi durable. A la différence de la Garantie jeunes, il ne concerne pas uniquement le public des NEET, mais s'adresse également aux travailleurs précaires, et aux jeunes en situation de handicap de 26 à 30 ans. Il vise à offrir un accompagnement intensif et personnalisé aux jeunes pour les aider à s'intégrer sur le marché de l'emploi. Cet accompagnement peut prendre la forme de formations destinées à renforcer les compétences professionnelles, d'ateliers sur la recherche d'emploi, ou des périodes d'immersion en entreprise, pour que chaque jeune puisse développer son réseau et acquérir une expérience concrète.



Mis en œuvre par **France Travail** et les **Missions locales**, le Contrat d'engagement jeunes propose concrètement un diagnostic initial permettant de mieux comprendre la situation du jeune, puis un parcours personnalisé avec au minimum 15 à 20 heures d'activité par semaine, pouvant durer jusqu'à 12 mois. Le suivi est effectué par un conseiller référent dédié. Selon un rapport du **Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse (COJ)** en décembre 2022, le public est composé essentiellement de jeunes, 74 % des signataires en mission locale ayant moins de 21 ans, avec une majorité d'hommes ayant un faible niveau de qualification⁸¹.

En région Grand Est, dont fait partie la Lorraine, les offres pour les jeunes sont souvent accompagnées par les Missions Locales Nord Mosellan – Thionville et du Nord Mosellan. Ils proposent aux jeunes âgés de 16 à 25 ans des conseils en matière d'emploi, de formation, de logement et de santé.⁸² Ils intègrent également les offres des **Ecoles de la deuxième Chance (E2C)**. Ce sont les parcours de formation et d'accompagnement individualisé pour les jeunes sans qualification (ou titulaires d'un BEP,



⁸⁰ France Travail : Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) <https://www.francetravail.fr/actualites/a-laffiche/2022/le-contrat-dengagement-jeune-cej.html> (18.06.2024)

⁸¹ Vie-publique.fr (11 janvier 2023) : Contrat d'engagement jeune (CEJ) : un premier bilan encourageant. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/287772-contrat-dengagement-jeune-cej-une-garantie-jeunes-elargie> (18.06.2024)

⁸² Mission Locales du Nord Mosellan. <https://www.mlmm.fr/ajeunes/jeunes/> (18.06.2024)

CAP, Bac ou équivalent), éloignés de l'emploi, souhaitant accéder à un emploi ou une formation. Le Réseau E2C France regroupe 146 sites-Écoles sur tout le territoire national. L'E2C est une solution structurante du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) et peut être mobilisée, à ce titre, comme une étape du parcours CEJ. Un jeune en CEJ peut donc candidater pour intégrer une E2C.⁸³ Depuis 2006, la Lorraine compte 12 sites des E2C, qui accueillent plus de 1 200 stagiaires chaque année. Le financement est assuré par des fonds publics et bénéficie également du FSE. Des différentes coopérations avec des entreprises permettent des activités spécifiques et facilitent l'intégration au marché d'emploi.⁸⁴

3.3 L'accompagnement des jeunes en Wallonie et dans la Communauté germanophone de Belgique

La Wallonie est la composante de la Grande Région qui compte le plus de jeunes, ce qui représente des bonnes perspectives, mais aussi de nombreux enjeux, notamment en raison d'un taux de chômage élevé (22,9 % en 2023), ainsi qu'une proportion élevée de NEET (13 % en 2023). La mise en œuvre de la Garantie Jeunesse a permis, dès 2015, de proposer aux jeunes, via des fonds européens et Initiative Emploi Jeune (IEJ), un accompagnement spécifique permettant une mise en relation rapide avec les opportunités offertes par le marché de l'emploi. Les modalités de cet accompagnement sont définies en fonction des caractéristiques des jeunes.⁸⁵ L'office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (Forem) a été amené à proposer un accompagnement personnalisé orienté selon le degré d'autonomie du demandeur d'emploi : l'accompagnement digital, l'e-conseil, l'accompagnement sectoriel ou encore l'accompagnement socioprofessionnel.

Dans sa déclaration de politique régionale 2019-2024⁸⁶, le gouvernement wallon met l'accent sur les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET). Afin de soutenir ce public, il se concentre notamment sur les objectifs suivants :

- ▶ **Intégrer toutes les structures en contact avec les jeunes** (Forem, IFAPME, Enseignement de Promotion Sociale, Maisons de l'Emploi, etc.) pour sensibiliser les jeunes sur les possibilités qui leur sont offertes en Wallonie.
- ▶ **Multiplier les essais-métiers** pour susciter l'intérêt des jeunes en matière professionnelle, d'enseignement et de formation
- ▶ **Développer les opportunités de stage et les formations en entreprise** pour les jeunes les moins qualifiés.

⁸³ Réseau E2C France : <https://reseau-e2c.fr/> (18.06.2024)

⁸⁴ E2C Lorraine : <https://www.e2clorraine.fr/> (18.06.2024)

⁸⁵ Parlement de Wallonie : Les "Not in Employment, Education or Training" (NEET) en Wallonie et les actions mises en place pour leur sensibilisation. Question parlementaire du 06/06/2023. Réponse de MORREALE Christie, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Economie Sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes, 04/09/2023, <https://parlement.wallonie.be/pwpages?p=interp-questions-voir&type=28&iddoc=121742> (18.06.2024)

⁸⁶ Gouvernement wallon : Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024. https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (18.06.2024)



« **Coup de boost** »⁸⁷ est un des dispositifs majeurs de la Garantie pour la jeunesse en Wallonie. Lancé sous forme d'une expérience pilote en 2016, il est déployé et financé depuis 2021, et ce jusque fin 2025 par le biais du Plan de relance de la Wallonie. Les partenaires des cellules de reconversion (Forem, FGTB, et CSC) ont pour mission de remobiliser et accompagner les jeunes NEET de 18 à 29 ans sur base de la méthodologie et de la dynamique collective des cellules de reconversion. Actuellement, neuf implantations sont actives sur dix bassins wallons. En 2023, ce dispositif a permis à plus de 70 % des 760 jeunes accompagnés de sortir du décrochage pour rentrer dans l'emploi ou dans la formation.

Mieux intégrer les jeunes sur le marché du travail en Communauté Germanophone de Belgique et lutter contre la pénurie de main d'œuvre



Le gouvernement de la Communauté Germanophone de Belgique formule dans son plan cadre « **Rahmenplan Berufliche Bildung** »⁸⁸ l'objectif d'offrir aux jeunes un large soutien dans leur processus de transition professionnelle. En outre, cette démarche est également motivée par la volonté d'aider les entreprises de la région à faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. L'initiative « **DuO (Du und Ostbelgien)** »⁸⁹ combine les deux défis - garder les jeunes dans la région et lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée - en proposant des bourses mensuelles aux jeunes (avec des prescriptions concrètes) qui se décident pour une formation dans le domaine des professions en pénurie basé dans la région. Les apprentis reçoivent une allocation mensuelle de 350 euros pour la durée de leur formation, indépendamment de leur lieu de résidence. La condition principale impose que les personnes bénéficiaires travaillent au sein de la Communauté Germanophone de la Belgique dans les dix ans suivant la fin de leur formation pour une durée minimale de cinq ans, faute de quoi un remboursement peut être exigé. Le gouvernement la Communauté Germanophone de la Belgique publie une liste annuelle des formations et des cursus actuels donnant droit à cette aide à la formation.⁹⁰ Toujours dans le périmètre du plan cadre de la formation professionnelle, l'office de l'emploi de la Communauté Germanophone (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG)) a mis en place une plateforme qui s'adresse aussi bien au personnel enseignant et aux élèves qu'aux parents et aux entreprises : « **Berufsrouten - Nimm Kurs auf deine Zukunft!** »⁹¹ Ce site fournit des informations liées à des groupes des personnes concernés de la transition de l'école à la vie professionnelle afin de rendre cette transition aussi fructueuse que possible et d'offrir un maximum d'accompagnement aux jeunes. La Communauté Germanophone profite également d'un point de contact pour les services à la jeunesse : **Jugendbüro der Deutschsprachigen**

⁸⁷ Coup de boost - Ensemble vers ton projet professionnel. <https://www.coupdeboost.be/> (18.06.2024)

⁸⁸ Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Rahmenplan Berufliche Orientierung. https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule_ausbildung/schulische_ausbildung/rahmenpläne_neu/Rahmenplan_BeruflicheOrientierung.pdf (18.06.2024)

⁸⁹ Das Bildungsportal der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Du und Ostbelgien (DuO) – die Ausbildungsförderung für Mangelberufe. <https://ostbelgienbildung.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-7644/> (18.06.2024)

⁹⁰ Cf. Rapport IBA-OIE : L'analyse comparative des stratégies en matière de main-d'œuvre qualifiée au sein de la Grande Région. <https://www.iba-oie.eu/fr/themes/themes-specifiques/analyse-comparative-des-strategies-en-matiere-de-main-doeuvre-qualifiee-au-sein-de-la-grande-region> (20.08.2024)

⁹¹ Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Berufsrouten -Nimm Kurs auf deine Zukunft! <https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-7634/> (18.06.2024)

Gemeinschaft Belgiens⁹². Cet office représente aussi l'agence nationale pour les programmes Erasmus+ et le Corps européen de solidarité (CES) et gère le financement du FSE pour la Communauté germanophone.

3.4 L'engagement du Luxembourg pour l'emploi des jeunes

Le Luxembourg tient un rôle particulier dans la Grande Région : il s'agit non seulement de la région qui connaît la croissance démographique la plus rapide, mais aussi de la région avec un taux d'emploi relativement moyen en 2023 (29 %) et de chômage des jeunes plutôt élevé (18,7 %). Par ailleurs, le caractère international du pays et les bonnes conditions de revenus, notamment pour les travailleurs frontaliers, en font un lieu de travail attractif.

Au Luxembourg, la **Garantie pour la jeunesse**⁹³ est un engagement de l'Etat de veiller à ce que tous les jeunes âgés de moins de 30 ans (moins de 25 ans jusqu'en 2022) bénéficient d'une offre de qualité pour un emploi, une formation continue, un apprentissage, ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leurs études. Elle est coordonnée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. La garantie pour la Jeunesse ne garantit pas un travail, mais elle offre un accompagnement individuel, fait sur mesure et adapté aux besoins de chaque jeune qui le souhaite. Depuis sa mise en place en 2014, elle fait appel à de nombreux acteurs. Elle sert d'instrument de coordination entre différentes structures chargées d'accueillir et d'encadrer un public très hétérogène : des jeunes demandeurs d'emploi, des jeunes NEET, ou des personnes déscolarisées. La Garantie pour la Jeunesse est mise en œuvre par trois structures principales⁹⁴ au Luxembourg :

- ▶ **L'Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM)**⁹⁵ qui s'engage à l'orientation professionnelle et le placement en apprentissage des jeunes.
- ▶ **Le Service de la Formation professionnelle (SFP)**⁹⁶ au Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MEN)⁹⁷ qui aide les élèves décrocheurs, pour les accompagner en matière d'orientation, via une reprise d'études ou un apprentissage.
- ▶ **Le Service National de la Jeunesse (SNJ)**⁹⁸, qui soutient les jeunes dans leur transition vers la vie active, via l'éducation non formelle. Les antennes locales du SNJ coopèrent avec de nombreux acteurs, comme les lycées et les Maisons des jeunes⁹⁹.

⁹² Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. www.jugendbuero.be (18.06.2024)

⁹³ Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg. (2014). Plan de Mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse, Luxembourg. <https://www.jugend-in-luxemburg.lu/plan-national-de-mise-en-oeuvre-de-la-garantie-pour-la-jeunesse/> (18.06.2024)

⁹⁴ ADEM : Se lancer avec la Garantie pour la Jeunesse. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse.html> (18.06.2024)

⁹⁵ ADEM: En route vers la vie professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse/vie-professionnelle.html> (18.06.2024)

⁹⁶ Service de la Formation professionnelle. <https://sfp.lu/> (18.06.2024)

⁹⁷ Men.lu (Site du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) : Principes et acteurs du travail de jeunesse. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/principes-et-acteurs.html> (18.06.2024)

⁹⁸ Service national de la jeunesse. <https://www.snj.public.lu/a-propos/> (18.06.2024)

⁹⁹ Men.lu (Site du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) : Maisons des jeunes et services pour jeunes. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/maisons-de-jeunes.html> (18.06.2024)

Le site Internet www.hey.snj.lu regroupe toutes ses offres dans le domaine de la transition vers la vie active.

De nombreux acteurs s'engagent pour accompagner des jeunes à trouver leur place dans le monde du travail



Au Luxembourg, c'est la **Maison de l'Orientation**¹⁰⁰ qui réunit tous les interlocuteurs au niveau de l'accompagnement professionnel sous un même toit. Ici se trouvent également les bureaux du service d'orientation professionnelle de l'ADEM (ADEM-OP)¹⁰¹ et à Luxembourg-Ville, une antenne du Service National de la Jeunesse (SNJ) offrant un soutien aux jeunes pour la transition vers une vie active. De plus, la Maison de l'orientation vient de lancer le site internet www.orientation.lu, qui met à disposition des informations et des outils d'orientation scolaire et professionnelle.

La gestion des fonds européens concernés est prise en charge par l'**Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie (ANEF-FORE)**¹⁰². Elle gère aussi bien les demandes et les subventions du programme Erasmus+ que celles du Corps européen de solidarité (ESC).



L'**Agence Nationale pour l'Information des Jeunes (ANIJ)**¹⁰³, en tant qu'association sans but lucratif (asbl), est conventionnée avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse du Luxembourg. L'agence mène de nombreuses actions pour soutenir et informer les jeunes à travers ses divers services et elle coordonne entre autres les programmes Eurodesk et le Corps Européen de Solidarité CES (voir chapitre 4).

Jobelo!

Un projet innovant pour lutter contre le chômage des jeunes

Le projet « **Jobelo** »¹⁰⁴ a été initié dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse, dont l'objectif est de faciliter l'accès à un apprentissage ou un emploi aux jeunes de 18 à 29 ans qui n'ont pas de qualification et qui sont inscrits à l'Adem. Au début du programme, les jeunes intègrent le **Centre d'Orientation Socio-Professionnelle (COSP)**¹⁰⁵ pour y suivre une formation de deux mois. A l'issue de cette formation, ils entament une **Expérience d'Initiation à Emploi (EIP)** au sein d'une entreprise. Par la suite, les jeunes peuvent décrocher un contrat d'appui-emploi (CAE Agrément) d'un an au sein de l'entreprise.

D'autres propositions pour les jeunes en situation de NEET existent, à l'image du projet Interreg **atWork4NEETs**¹⁰⁶, duquel l'agence pour l'emploi du Luxembourg (Adem) est un des partenaires sous la coordination de Jobplus à Malte, ainsi que six autres partenaires issus des

¹⁰⁰ Maison de l'orientation : Services. <https://maison-orientation.public.lu/fr/maison-orientation/services.html> (18.06.2024)

¹⁰¹ ADEM : Orientation professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/orientation-professionnelle.html> (18.06.2024)

¹⁰² anefore <https://www.anefore.lu/> (07.08.2024)

¹⁰³ Jugendinfo.lu <https://www.jugendinfo.lu/anij/> (08.08.2024)

¹⁰⁴ ADEM : Jobelo. <https://adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher-jeune/jobelo.html> (18.06.2024)

¹⁰⁵ Centre d'orientation socio-professionnelle. <https://cosp.lu/> (18.06.2024)

¹⁰⁶ ADEM : atWork4NEETs. <https://adem.public.lu/de/mobilite-europeenne/atwork4neets.html> (18.06.2024)

services de l'Emploi, des ministères, de régions et de groupements de municipalités (Toscane, Croatie, Roumanie, Slovénie, Lituanie). Le projet fait partie du programme Interreg Europe 2021-2027, qui vise à améliorer les outils politiques actuels pour aider les jeunes NEET à améliorer leurs compétences et trouver des emplois adaptés dans sept régions européennes. L'objectif du projet est de promouvoir l'échange d'expériences territoriales sur la manière de concevoir des interventions pour les NEET dans les régions partenaires, en prenant en compte les différentes phases de la mise en œuvre des politiques d'emploi pour les NEET : la collecte et l'analyse des données, le profilage, la formation et le soutien personnalisé, et le placement.

4. Une Grande Région pour les jeunes

L'attrait de la Grande Région, région transfrontalière située au plein cœur de l'Europe, se fonde sur la diversité des coopérations et des différentes possibilités d'échange, tant au niveau culturel et linguistique qu'à celui de l'économie et de la formation générale et professionnelle. L'espace de coopération se distingue par son multilinguisme, son caractère international, les nombreux flux migratoires et les interdépendances des différents espaces de travail et espaces culturels. Même si la situation économique initiale, ainsi que l'attractivité des marchés du travail sont très hétérogènes en Grande Région, le contexte de transformation que vivent les régions industrielles de la Rhénanie-Palatinat et de la Sarre, mais encore les défis économiques en Lorraine et en Wallonie ouvrent toutefois des perspectives particulières.

Les régions frontalières, un champ de recherche à part entière

La Grande Région abrite différents champs de recherche dont le thème principal est axé sur cette situation frontalière. Citons par exemple l'UniGR-Center for Border Studies (UniGR-CBS), pôle de compétence interdisciplinaire de l'**Université de la Grande Région (UniGR)**. Il est considéré comme un projet phare de la mise en place réussie d'une structure de coopération universitaire transfrontalière ancrée solidement dans le réseau UniGR depuis 2015. Ce réseau transfrontalier innovant se compose des six établissements d'enseignement supérieur suivants : la RPTU Kaiserslautern (Université technique rhéno-palatin), les universités de Liège, de Lorraine, de Luxembourg, de la Sarre et de Trèves ainsi que l'htw saar (École supérieure de la technique et de l'économie de la Sarre) comme partenaire associé. Depuis octobre 2023, l'UniGR décerne l'EurIdentity Certificate¹⁰⁷, un nouveau certificat qui atteste aux étudiants des connaissances européennes et des compétences interculturelles. Le succès est confirmé par la demande croissante ; en effet, 450 étudiants se sont inscrits à ce cours depuis son introduction en 2022. En Europe, il existe un grand nombre d'espaces frontaliers aux interdépendances étroites ; ces régions comptent parmi les moteurs du processus européen. Ce sont donc les coopérations et les synergies transfrontalières qui permettent le progrès et la croissance.

Deux Groupes de travail sur la jeunesse pour le compte du Sommet de la Grande Région

Le présent rapport dresse un tableau de la situation des jeunes dans les différentes composantes de la Grande Région et présente les mesures de la Garantie européenne pour la jeunesse, ainsi que les réalisations effectuées au sein de l'espace de coopération. Ce sont entre autres les projets transfrontaliers qui font la richesse de la Grande Région, promeuvent les offres linguistiques et de formation, notamment pour les jeunes, stimulent le développement interculturel, les échanges avec des pairs et, par la même, l'attachement à la Grande Région. Le multilinguisme notamment est un avantage de ce site qu'il convient de promouvoir et de commercialiser. Dans le cadre du Sommet de la Grande Région, deux Groupes de travail se consacrent à cette thématique : le GT Jeunesse et le **GT Éducation et Formation**¹⁰⁸ ; ce

¹⁰⁷ UniGR: EurIdentity Certificate. <https://www.uni-gr.eu/de/studieren/euridentity-certificate> (17/07/2024)

¹⁰⁸ Groß-Grande Region : GT Éducation et formation. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-De-tail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Bildung-und-Erziehung> (16/07/2024)

dernier se penche en priorité sur des mesures transfrontalières dans le domaine de la formation continue de jeunes et d'enseignants. Trois sous-groupes lui sont subordonnés : un sous-groupe sur la formation continue des enseignants, un deuxième sur la pédagogie d'éducation à la démocratie et un troisième qui accompagne les projets et les échanges scolaires. Le **programme Robert Schuman**, qui existe depuis 2003 et permet aux élèves de la Grande Région de s'immerger pendant deux semaines dans le quotidien familial et scolaire dans un autre versant de la Grande Région, relève de la compétence de ce dernier sous-groupe de travail. Le partage de la vie d'une famille d'accueil et la participation au quotidien scolaire améliorent leurs compétences linguistiques et interculturelles. Environ 1 000 élèves participent à cette offre chaque année. Le **GT Jeunesse**¹⁰⁹ se consacre aux offres de la formation non formelle et met l'accent sur la mise en réseau et l'échange entre professionnels du domaine de la jeunesse originaires de tous les versants de la Grande Région. Pour ce faire, le GT Jeunesse organise tous les deux ans à tour de rôle le **JugendForumJeunesse**¹¹⁰. Celui-ci met à disposition une plate-forme de mise en réseau pour les structures régionales dédiées à la jeunesse de la Grande Région.

Projets Interreg, une opportunité pour des coopérations fructueuses et durables

L'importance de la coopération transfrontalière, notamment dans le domaine de la jeunesse, se traduit par la mise en œuvre réussie de projets Interreg qui ne seraient réalisables que dans quelques rares cas sans le financement européen du programme. Il est d'autant plus précieux que des jeunes participent à ces offres pour mieux connaître les pays voisins et leur culture respective ; et pour acquérir des connaissances linguistiques et les approfondir. Dans l'actuelle période d'éligibilité (2021-2027), on citera notamment les projets suivants :



Dans l'actuelle période d'éligibilité, le projet Interreg transfrontalier **Engagement'GR**, placé sous la devise : « Ensemble, rendre les enfants et les jeunes plus forts pour la Grande Région 2030 »¹¹¹ s'inscrit dans le prolongement du succès du projet précédent Sesam'GR¹¹² qui s'est déjà consacré entre 2016 et 2022 au multilinguisme, à l'interculturalité et aux perspectives professionnelles des jeunes dans la Grande Région. Le projet Engagement'GR a démarré le 1^{er} janvier 2024 avec une enveloppe financière de plus de 7,5 millions d'euros. Il comprend quatre champs thématiques ayant trait aux jeunes et revêtant une importance cruciale :

- ▶ **Pro-engagement** (éducation à l'orientation professionnelle)
- ▶ **Crea-Green-engagement** (éducation au développement durable, à l'éducation artistique et culturelle)
- ▶ **Démo-engagement** (éducation à une culture démocratique)
- ▶ **Digi-engagement** (éducation aux nouvelles technologies et aux médias)

¹⁰⁹ Groß-Grande Region : GT Jeunesse. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Jugend> (16/07/2024)

¹¹⁰ Sous présidence rhénan-palatine, la réunion se tiendra le 16/11/2024 à Trèves.

¹¹¹ Interreg Grande Région | Großregion : Engagement'GR <https://interreg-gr.eu/de/project/engagement-gr-de/> (07/08/2024)

¹¹² Interreg Grande Région | Großregion: sesam'GR – le portail. <https://ressources.sesamgr.eu/#/> (07/08/2024)

L'objectif principal du projet est de « préparer les jeunes dans la Grande Région à concevoir activement leur vie commune et leur coopération en Grande Région »¹¹³. Il convient d'offrir aux jeunes la possibilité de devenir des citoyens actifs et engagés, conscients de leur appartenance à la communauté européenne. Sont proposés pour ce faire des formations continues pour les pédagogues, du matériel didactique ainsi que des projets concrets et des échanges tels que des stages, des visites d'entreprises et des ateliers pédagogiques. 16 partenaires financiers et deux partenaires méthodologiques se sont retrouvés autour de ce projet et garantissent par leur contribution la poursuite des efforts faits pour un avenir transfrontalier des jeunes en Grande Région.

Le marché du travail transfrontalier est le moteur de l'espace de coopération et la mobilité, déjà presque naturelle, de part et d'autre des frontières constitue un atout de taille pour l'attrait exercé par la Grande Région. La question qui se pose ne se limite toutefois pas à l'attrait de la région, mais porte également sur le défi consistant à fidéliser la main-d'œuvre dans l'espace transfrontalier et à éviter son départ. C'est l'objectif que s'est fixé le projet **PRO-MOTION'GR**¹¹⁴ en s'efforçant de renforcer chez les jeunes, les enseignants et les entreprises la disposition à exploiter les opportunités qu'offre la Grande Région comme espace d'emploi, marché du travail et également espace de vie. Rattachés à l'association Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS)¹¹⁵, les 19 partenaires méthodologiques et huit partenaires financiers disposent ici d'une expertise approfondie dans le domaine de la promotion du marché du travail transfrontalier pour les jeunes. Le projet dispose d'un budget d'environ 3,5 millions d'euros pour la période allant de janvier 2024 à décembre 2026.



Compétences interculturelles et linguistiques – valeur ajoutée et nécessité

Les échanges pratiques au niveau des entreprises permettent également aux employeurs de se faire une idée plus concrète du paysage de la formation et des offres proposées par les régions partenaires. Connaître et pouvoir comparer et évaluer les qualifications et les compétences existantes dans l'espace de coopération est un grand avantage sur le marché transfrontalier de la concurrence. Il est tout aussi important pour les jeunes de découvrir, par le biais de rencontres internationales et d'échanges professionnels, l'importance des compétences linguistiques et interculturelles sur le marché du travail. Ces activités sont soutenues par exemple par des organisations comme le **Groupe Européen des Ardennes et de l'Eifel (EVEA)**¹¹⁶ qui s'est donné pour objectif, depuis sa fondation dans les années 1950, de promouvoir et de développer la prise de conscience européenne, et organise des rencontres interrégionales et européennes de jeunes. Ces voyages sont en partie subventionnés par Erasmus+, ce qui permet des échanges au-delà des frontières de la Grande Région. Aujourd'hui,

¹¹³ Rheinland-Pfalz, Bildungsserver (30/04/2024): Auftakt Engagement'GR - Zusammenleben und Zusammenarbeiten in der Großregion gestalten. <https://bildung.rlp.de/zusatzmenu/startseite/nachrichten-bildungrlpde-de-tailansicht/engagementgr-zusammenleben-und-zusammenarbeiten-in-der-grossregion-gestalten> (07/08/2024)

¹¹⁴ Interreg Grande Région | Großregion : PRO-MOTION'GR, une Grande Région plus sociale <https://interreg-gr.eu/de/project/pro-motion-gr-de/> (07/08/2024)

¹¹⁵ Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS): projet INTERREG PRO-MOTION'GR. <https://vausnet.de/projekte/pro-motion-gr/> (07/08/2024)

¹¹⁶ Europäische Vereinigung für Eifel und Ardennen (EVEA): Internationale Jugendbegegnungen. <https://www.evea.de/index.htm> (07/08/2024)

dans le monde du travail, les langues et les expériences interculturelles sont une richesse incontournable. Les professionnels et les jeunes en formation ont la possibilité de mettre en place et de consolider ces compétences. L'agence **ProTandem**¹¹⁷ par exemple organise et accompagne depuis 1980 les échanges franco-allemands de jeunes et d'adultes en formation professionnelle. Le programme d'échange franco-allemand permet aux jeunes de faire des expériences pratiques dans le pays voisin durant leur formation, autant au niveau linguistique qu'au niveau technique et interculturel, et d'élargir ainsi leur horizon et de se développer sur le plan professionnel.

Différents projets et aides à l'échelle européenne, qui ont pour objectif de permettre aux jeunes de faire des expériences à l'étranger, ont été mentionnés en lien avec la Garantie pour la jeunesse¹¹⁸. Dans le cadre de l'engagement social bénévole, on citera au niveau européen le **Corps Européen de Solidarité (CES, ESK en allemand)**¹¹⁹. Lors de rencontres à différents niveaux sociaux à l'étranger, les jeunes peuvent acquérir des compétences sociales mais aussi interculturelles et linguistiques et se développer ainsi au niveau personnel et professionnel. Le service de bénévolat international dans le cadre du CES repose sur les valeurs fondamentales de l'UE et est ancré dans les stratégies nationales.

Des projets dans le domaine de la formation initiale et professionnelle, de la jeunesse et des sports sont également subventionnés au niveau européen par le programme **Erasmus+**¹²⁰. Le budget actuel (2021-2027) de 26,2 milliards d'euros a doublé par rapport à celui du programme précédent. L'accent est mis à présent sur l'inclusion sociale, sur la transformation écologique et numérique et sur la participation active des jeunes à la vie démocratique. Erasmus+ soutient financièrement les mesures fixées dans l'Espace européen de l'éducation, dans le Plan d'action en matière d'éducation numérique et dans l'Agenda européen des compétences. Il tient ainsi compte du socle européen des droits sociaux, soutient la mise en œuvre de la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse et promeut la dimension européenne du sport. Les porteurs de projets doivent solliciter directement les subventions auprès des services compétents. Au sein de la Grande Région, les compétences relèvent des ministères respectifs ou sont regroupées dans des agences nationales. Au Luxembourg, **ANEFORÉ** (Agence nationale pour le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie)¹²¹ gère les demandes et les subventions du programme Erasmus+, tout comme celles du CES. Dans l'est de la Belgique, le **Bureau de la jeunesse de la Communauté germanophone de Belgique**¹²² est responsable de ce budget européen, l'agence nationale, quant à elle, gère le programme Erasmus+, le Corps européen de solidarité et le financement du FSE. En Wallonie (Fédération Wallonie-Bruxelles), l'agence nationale **AEF-Europe** (Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie)¹²³ est responsable des programmes d'éducation d'Erasmus+. En France, un service central, **France Agence Erasmus+**,¹²⁴ transmet

¹¹⁷ ProTandem. <https://protandem.org/protandem> (07/08/2024)

¹¹⁸ Cf. chapitre 3

¹¹⁹ Europäisches Solidaritätskorps. https://youth.europa.eu/solidarity_de (07/08/2024)

¹²⁰ European Commission: Erasmus+ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/> (07/08/2024)

¹²¹ anefore <https://www.anefore.lu/> (07/08/2024)

¹²² Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. www.jugendbuero.be (18/06/2024)

¹²³ AEF-Europe <https://www.erasmusplus-fr.be/> (07/08/2024)

¹²⁴ <https://agence.erasmusplus.fr/> (07/08/2024)

les demandes aux points de contact respectifs. Pour la Lorraine, la gestion des projets européens relève de la compétence de la Région Grand-Est. Côté allemand, l'agence nationale **Jugend für Europa**¹²⁵ est chargée de la mise en œuvre des deux projets européens mentionnés par la Commission européenne et le ministère fédéral de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse (BMFSFJ). En Sarre, le ministère de l'éducation et de la culture¹²⁶ pilote la gestion des projets Erasmus+. En Rhénanie-Palatinat, l'interlocuteur est le ministère de la famille, des femmes, de la culture et de l'intégration¹²⁷. L'accréditation des aides du Programme Erasmus+ relève depuis 2021 de la compétence de la Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD)¹²⁸.

Le réseau d'information européen **Eurodesk**¹²⁹ est un projet européen subventionné par Erasmus+. Il dispose de services de coordination dans plus de 36 pays et de plus de 3 000 services locaux. Le réseau conseille les jeunes sur les différentes possibilités de se rendre à l'étranger, parmi lesquelles le bénévolat, les rencontres internationales de jeunes, les séjours d'études, les programmes au-pair, les emplois ou les stages. L'objectif est de sensibiliser les jeunes et les différents relais du domaine de la jeunesse aux questions touchant à l'Europe, et de montrer aux jeunes adultes les possibilités offertes par l'Europe pour s'engager dans la société.

L'attrait particulier de l'espace de coopération transfrontalier

Les projets évoqués et les activités transfrontalières constituent une valeur ajoutée importante pour l'espace de coopération transfrontalier Rhénanie-Palatinat, Sarre, Lorraine, Wallonie et Luxembourg. Ils contribuent à renforcer les interdépendances transfrontalières au sein de la Grande Région et de mieux faire connaître cette spécificité unique en son genre. Communiquer sur son attractivité, c'est pour la Grande Région mettre en avant sa diversité culturelle et rapprocher les habitants de part et d'autre des frontières, notamment les jeunes générations pour lesquelles les frontières européennes internes n'existent pas. Mais ce ne sont pas seulement les projets culturels qui soulignent l'appartenance et assurent la cohésion interne de la communauté. Ce sont aussi les étroites interdépendances au niveau économique et sur le marché du travail - elles offrent aux jeunes générations la possibilité de partager leurs expériences et compétences particulières dans le contexte transfrontalier et de concevoir ainsi activement leur avenir dans l'espace de coopération.

¹²⁵ Jugend für Europa <https://www.jugendfuereuropa.de/ueber-ife/profil/> (07/08/2024)

¹²⁶ Ministerium für Bildung und Kultur Saarland. <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home>

¹²⁷ Ministerium für Familien, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz. <https://mffki.rlp.de/themen/kinder-und-jugend/jugendpolitik/eu-jugendpolitik>

¹²⁸ Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD). <https://add.rlp.de/themen/internationales/europa-und-internationales-fuer-schulen/add-konsortium-erasmus>

¹²⁹ Eurodesk. Inspiring young people to fulfil their potential. www.eurodesk.eu (07/08/2024)

Annexe

Bibliographie

- ADEM: atWork4NEETs. <https://adem.public.lu/de/mobilite-europeenne/atwork4neets.html> (18.06.2024)
- ADEM: En route vers la vie professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse/vie-professionnelle.html> (18.06.2024)
- ADEM: Jobelo. <https://adem.public.lu/fr/employeurs/demander-aides-financieres/embaucher-jeune/jobelo.html> (18.06.2024)
- ADEM: Orientation professionnelle. <https://adem.public.lu/fr/orientation-professionnelle.html> (18.06.2024)
- ADEM: Se lancer avec la Garantie pour la Jeunesse. <https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/mesures-jeunes/garantie-jeunesse.html> (18.06.2024)
- AEF-Europe <https://www.erasmusplus-fr.be/> (07.08.2024)
- ANIJ (2024) : Agence Nationale pour l'Information des Jeunes. Rapport d'activité 2023. <https://www.jugendinfo.lu/wp-content/uploads/2024/07/ANIJ-Rapport-annuel-2023.pdf>
- Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Berufsrouten Nimm Kurs auf deine Zukunft! <https://adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-7634/> (18.06.2024)
- Assmann, ML., Broschinski, S. (2021). Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment. JAYS 4, 95–117. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00040-w> (16.07.2024)
- Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Rheinland-Pfalz (ADD). <https://add.rlp.de/themen/internationales/europa-und-internationales-fuer-schulen/add-konsortium-erasmus>
- Batard P.-E., Ferrari N., Saillard E. (2012) : Le chômage des jeunes : quel diagnostic ? Economie et Prévision. <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2012-2-page-207.htm> (27.06.2024)
- Bernard, P.Y. (2017). Le décrochage scolaire en France : du problème institutionnel aux politiques éducatives. Paris : Cnesco.
- Bildungsportal der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Du und Ostbelgien (DuO) – die Ausbildungsförderung für Mangelberufe. <https://ostbelgienbildung.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-7644/> (18.06.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html> (14.06.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (26.03.2024): Jugendgarantie <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Ausbildung/Jugendgarantie/jugendgarantie.html> (18.06.2024)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2022. https://www.bmbf.de/Shared-Docs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (18.06.2024)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.jugend-staerken.de/just-programme/just-best> (18.06.2024)
- Centre d'orientation socio-professionnelle. <https://cosp.lu/> (18.06.2024)
- Chusseau N. (2023) : Mettre un terme au phénomène des NEETs. Amorcer les rebonds. Cahiers des rencontres économiques d'Aix-en-Provence. <https://lecerclledeseconomistes.fr/formats/publications/amorcer-les-rebonds/> (17.07.2024)
- Commission européenne : Comment garantir le succès d'ALMA. [Comment garantir le succès d'ALMA | Fonds social européen plus \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr) (18.06.2024)
- Commission européenne (2021). Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (24.07.2024)
- Commission Européenne : Emploi, affaires sociales et inclusion. Garantie renforcée pour la jeunesse. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr> (18.06.2024)
- Conseil de l'Union Européenne : Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à « Un pont vers l'emploi - Renforcer la garantie pour la jeunesse » et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, (2020/C 372/01). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01)) (18.06.2024)
- Conseil de l'UE (2021) : Journal officiel de l'Union européenne n° 2021/C 66/01 : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation,

- dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)#ntr8-C_2021066FR.01001501-E0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)#ntr8-C_2021066FR.01001501-E0008) (24.07.2024)
- Conseil de l'UE (2015) : Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15 décembre 2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire ; <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR> (24.07.2024)
- Conseil de l'Union Européenne : Journal officiel de l'Union européenne n° 2021/C 66/01 : Résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)#ntr8-C_2021066FR.01001501-E0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G0226(01)#ntr8-C_2021066FR.01001501-E0008) (24.07.2024)
- Coop de boost - Ensemble vers ton projet professionnel. <https://www.coupdeboost.be/> (18.06.2024)
- Coquet B. (2024). Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : Pourquoi le chômage des jeunes résiste-t-il à des moyens inédits ? https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/pourquoi-le-chomage-des-jeunes-resiste-t-il-a-des-moyens-inedits/#_ftnref5 (27.06.2024)
- Dares Analyses (2023) : Quels effets de la Garantie jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ? https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/4fe8a655dece182e2f721f535ccc27a1/DA_evaluation_GJ.pdf (18.06.2024)
- Deloitte Belgium (CP 05-12-2023) : Les Belges de la Génération Z et les millennials voient des tendances positives sur le lieu de travail mais recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée car ils continuent à privilégier leur bien-être, 2023. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/gen-z-and-millennial-survey-press-release_2023%20_fr.pdf (05.03.2024)
- Dujardin C., Vander Stricht V. (2022) : Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? IWEPS décryptage n°7
- E2C Lorraine : <https://www.e2clorraine.fr/> (18.06.2024)
- EURES (2024): Conditions de vie et de travail : Pays-Bas. https://eures.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-netherlands_fr (14.06.2024)
- Eurodesk: Inspiring young people to fulfil their potential. www.eurodesk.eu (07.08.2024)
- Eurofound (2012): NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015): Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound (2016): Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/c562c603-dc00-4e40-a47c-efc021428415/content> (16.07.2024)
- Eurofound (2017): Jeunes chômeurs de longue durée : caractéristiques et réponses politiques. DOI : 10.2806/940447. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2017/jeunes-chomeurs-de-longue-duree-caracteristiques-et-reponses-politiques> (02.07.2024) 10.2806/940447. <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/2017/jeunes-chomeurs-de-longue-duree-caracteristiques-et-reponses-politiques> (02.07.2024)
- Eurofound (2024): Becoming adults: Young people in a post-pandemic world, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Euronews (20.04.2022): Comment l'UE permet-elle aux jeunes défavorisés d'avoir un emploi ou une formation ? <https://fr.euronews.com/business/2022/04/20/comment-l-ue-permet-elle-aux-jeunes-defavorises-d-avoir-un-emploi-ou-une-formation> (18.06.2024)
- European Commission: Youth Employment Initiative (YEI) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=fr> (18.06.2024)
- European Commission: Questions and Answers on Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1194 (18.06.2024)
- European Commission: Erasmus+ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/> (07.08.2024)
- Europäische Kommission (2021): Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) 2021/C 66/01. <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1> (24.07.2024)

- Europäisches Parlament (2020): Next generation or lost generation? Children, young people and the pandemic, 2020. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI\(2020\)659404_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI(2020)659404_EN.pdf) (05.03.2024)
- Europäischer Sozialfonds für Deutschland: Integration durch Austausch (IdA): https://www.esf.de/portal/DE/Ueber-den-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/programme/bmas_ida.html (18.06.2024)
- Europäisches Solidaritätskorps: https://youth.europa.eu/solidarity_de (07.08.2024)
- Europäische Vereinigung für Eifel und Ardennen (EVEA): Internationale Jugendbegegnungen. <https://www.evea.de/index.htm> (07.08.2024)
- Eurostat (CP 12-07-2013) : Les jeunes dans l'UE. La mesure du chômage des jeunes – un aperçu des principaux concepts. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5160834/3-12072013-BP-FR.PDF.pdf/4e57701b-933b-4525-b40b-93acdefae130?t=1414685652000> (27.6.2024)
- FEDIL: Sozialparameter anwendbar ab dem 1. Januar 2024 <https://fedil.lu/de/publications/sozialparameter-anwendbar-ab-dem-1-januar-2024/> (05.07.2024)
- Flora Vuillier-Devillers (2023) : Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse. INSEE Focus n°285. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6686184#:~:text=Au%20total%2C%2052%2C4%20%25,11%2C0%20%25%20en%20> (03.07.2024)
- France Travail : Le Contrat d'engagement jeune (CEJ) <https://www.francetravail.fr/actualites/a-laffiche/2022/le-contrat-dengagement-jeune-cej.html> (18.06.2024)
- Giret J.-F., Jongbloed J. (2021) : Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base. CEREQ Bref n° 413.
- Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg (2014). Plan de Mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse, Luxembourg. <https://www.jugend-in-luxemburg.lu/plan-national-de-mise-en-oeuvre-de-la-garantie-pour-la-jeunesse/> (18.06.2024)
- Gouvernement wallon : Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024. https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf (18.06.2024)
- Gouvernement wallon : Les "Not in Employment, Education or Training" (NEET) en Wallonie et les actions mises en place pour leur sensibilisation. Question parlementaire du 06/06/2023. Réponse de MORREALE Christie.
- Groß-Grande Region: AG Bildung und Erziehung. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Bildung-und-Erziehung> (16.07.2024)
- Groß-Grande Region: AG Jugend. <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Die-Arbeitsgruppen/AG-Jugend> (16.07.2024)
- Hauret, L., Lejealle, B., Maas, R., & Misangumukini, N. (2021) : Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général. (Les rapports du LISER). LISER. [Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général — Découvrez l'expertise de recherche du LISER \(elsevierpure.com\)](https://www.liser.lu/Regards-de-jeunes-sur-leur-parcours-de-decrochage-dans-l-enseignement-general) (07.03.2024)
- Hauret, L., Lejealle, B., Maas, R., & Misangumukini, N. (2021) : Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général. (Les rapports du LISER). LISER. [Regards de jeunes sur leur parcours de décrochage dans l'enseignement général — Découvrez l'expertise de recherche du LISER \(elsevierpure.com\)](https://www.liser.lu/Regards-de-jeunes-sur-leur-parcours-de-decrochage-dans-l-enseignement-general) (07.03.2024)
- IBA-OIE (2018): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018 im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion vol. 24/2018) <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (07.03.2024)
- IBA-OIE (2018) : Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2017/2018 pour le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), Saarbrücken 2018 (Schriftenreihe der Großregion vol. 24/2018). (07.03.2024)
- IBA-OIE (2022): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2021/2022 im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, Saarbrücken 2022 (Schriftenreihe der Großregion vol. 31/2022). <https://www.iba-oie.eu/publikationen/wsagr-berichte> (07.03.2024)
- IBA-OIE (2024): Vergleichende Analyse der Fachkräftestrategien in der Großregion <https://www.iba-oie.eu/themen/sonderthemen/vergleichende-analyse-der-fachkraeftestrategien-in-der-grossregion> (20.08.2024)

- Ifaa (2022): Faktenblatt: Generation Z 0 Generation Y? [Factsheet Generation Z final.pdf \(arbeitswissenschaft.net\)](#) (05.03.2024)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Aktuelle empirische Befunde. In: Aktuelle Berichte vom 9. August 2013.
- Interreg Grande Région | Großregion: Engagement'GR. <https://interreg-gr.eu/de/project/engagement-gr-de/> (07.08.2024)
- Interreg Grande Région | Großregion: sesam'GR – le portail. <https://ressources.sesamgr.eu/#/> (07.08.2024)
- Interreg Grande Région | Großregion: PRO-MOTION'GR, eine sozialere Großregion. <https://interreg-gr.eu/de/project/pro-motion-gr-de/> (07.08.2024)
- IWEPS (2022). Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? IWEPS Dé-cryptage n°7
- Journal officiel de l'Union européenne Nr. 2015/C 417/07 du 15-12-2015 : Conclusions du Conseil – Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2015:417:FULL&from=FR> (24.07.2024)
- Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. www.jugendbuero.be (18.06.2024)
- Jugend für Europa <https://www.jugendfuereuropa.de/ueber-jfe/profil/> (07.08.2024)
- Jugendinfo.lu <https://www.jugendinfo.lu/anij/> (08.08.2024)
- Lefresne F. (2023) : Les diplômés sont devenus une condition de moins en moins suffisante mais de plus en plus nécessaire. Situations septembre 2023 – Les jeunes face à l'emploi : décrypter leurs réalités pour mieux les accompagner. Fondation The Adecco Group.
- Lübker, M. / Schulten, T. (2023): WSI-Mindestlohnbericht 2023. Kaufkraftsicherung als zentrale Aufgabe in Zeiten hoher Inflation, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 82, März 2023)
- Lübker, M. / Schulten, T. (2024): WSI-Mindestlohnbericht 2024. Reale Zugewinne durch die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 93, Februar 2024)
- Maison de l'orientation : Services. <https://maison-orientation.public.lu/fr/maison-orientation/services.html> (18.06.2024)
- Medias de Bruxelles (09.02.2024) : Cristina Amboldi annonce le retour de la garantie Jeune chez Actiris. <https://bx1.be/categories/news/cristina-amboldi-annonce-le-retour-de-la-garantie-jeune-chez-actiris/> (18.06.2024)
- Men.lu (Webseite des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend): Principes et acteurs du travail de jeunesse. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/principes-et-acteurs.html> (18.06.2024)
- Men.lu (Webseite des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend): Maisons des jeunes et services pour jeunes. <https://men.public.lu/fr/systeme-educatif/politique-jeunesse/maisons-de-jeunes.html> (18.06.2024)
- Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse de France. Rapport sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail. <https://www.education.gouv.fr/l-insertion-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-10790> (27.06.2024)
- Ministère du travail, de la santé et des solidarités : Garantie Européenne pour la Jeunesse. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/article/garantie-europeenne-pour-la-jeunesse> (18.06.2024)
- Ministère du travail, de la santé et des solidarités : Accompagner les jeunes - Plan 1 jeune, 1 solution. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/reliance-activite/plan-1-jeune-1-solution/> (18.06.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Kurzfassung des Ergebnisberichts zum Landesjugendforum 2023 Landesjugendforum (S. 26). https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/msgff/tp_familie_gleichstellung/dld_ergebnisbericht_landesjugendforum.pdf?__blob=publication-File&v=1 (24.06.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit Saarland: Der ESF+ in der Förderperiode 2021-2027. https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/arbeits/esf/esf20212027/esf20212027_node.html (11.07.2024)
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz: Gleichberechtigter Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung <https://esf.rlp.de/esf-programm/foerderschwerpunkte/gleichberechtigter-zugang-zu-allgemeiner-und-beruflicher-bildung> (11.07.2024)
- Ministerium für Bildung und Kultur Saarland: Erasmus+ - Europa vor der Haustür: Das Ministerium für Bildung und Kultur als Konsortialführer im EU-Bildungsprogramm Erasmus+ <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home> (11.07.2024)

- Ministerium für Bildung und Kultur Saarland. <https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/erasmus-plus/home>
- Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens: Rahmenplan Berufliche Orientierung. https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/schule_ausbildung/schulische_ausbildung/rahmenpläne_neu/Rahmenplan_BeruflicheOrientierung.pdf (18.06.2024)
- Ministerium für Familien, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz. <https://mffki.rlp.de/themen/kinder-und-jugend/jugendpolitik/eu-jugendpolitik>
- Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Economie Sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes, 04/09/2023, <https://parlement.wallonie.be/pwpages?p=interp-questions-voir&type=28&iddoc=121742> (18.06.2024)
- Mission Locales du Nord Mosellan. <https://www.mlnm.fr/ajeunes/jeunes/> (18.06.2024)
- Paperjam News (10.11.2023): La génération Z « voit le travail comme une expérience ». <https://paperjam.lu/article/generation-z-redefinira-marche> (05.03.2024)
- Portal der Kinder- und Jugendhilfe: Jugendbeschäftigungsmaßnahmen. <https://jugendhilfeportal.de/magazin/youth-wiki/beschaefigung-und-unternehmergeist/integration-jugendlicher-in-den-arbeitsmarkt> (18.06.2024)
- ProTandem. <https://protandem.org/protandem> (07.08.2024)
- Reist C. (2020) : Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? DARES analyses n° 6.
- Réseau E2C France : <https://reseau-e2c.fr/> (18.06.2024)
- Rheinland-Pfalz, Bildungsserver (30.04.2024): Auftakt Engagement'GR - Zusammenleben und Zusammenarbeiten in der Großregion gestalten. <https://bildung.rlp.de/zusatzmenu/startseite/nachrichten-bildungrlpde-de-tailansicht/engagementgr-zusammenleben-und-zusammenarbeiten-in-der-grossregion-gestalten> (07.08.2024)
- Schnitzer, Simon: Pressekonferenz und Veröffentlichung der Trendstudie "Jugend in Deutschland 2024" <https://simon-schnitzer.com/blog/jugend-in-deutschland-2024-veroeffentlichung-der-trendstudie/> (24.06.2024)
- Service de la Formation professionnelle Luxembourg : <https://sfp.lu/> (18.06.2024)
- Service national de la jeunesse Luxembourg : <https://www.snj.public.lu/a-propos/> (18.06.2024)
- Service-Public : Le contrat d'apprentissage, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918> (01.01.2024)
- Service-Public : Le contrat de professionnalisation, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478> (01.01.2024)
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2016 – Tabellenband, p. 24
- UniGR: EurIdentity Certificate. <https://www.uni-gr.eu/de/studieren/euridentity-certificate> (17.07.2024)
- Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS): Interreg-Projekt PRO-MOTION'GR. <https://vausnet.de/projekte/promotion-gr/> (07.08.2024)
- Via Compétences. Décrochage scolaire : de quoi parle-t-on ? CARIF-OREF-Région Auvergne-Rhône-Alpes. <https://www.via-competences.fr/accompagnement-des-parcours/dcrochage-scolaire-et-raccrochage/dcrochage-scolaire-de-quoi-parle-t> (23.07.2024)
- Vie-publique.fr (11 janvier 2023) : Contrat d'engagement jeune (CEJ) : un premier bilan encourageant. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/287772-contrat-dengagement-jeune-cej-une-garantie-jeunes-elargie> (18.06.2024)
- Vilches, Océane (2022) : Le dispositif Garantie jeunes : une analyse des effets directs et indirects sur ses bénéficiaires – Prise en compte des compétences non académiques des jeunes Thèse de doctorat à l'Université Bourgogne Franche-Comté.