

Les objectifs de Lisbonne en matière d'emploi : où en est le Luxembourg ?

Antoine HAAG



Les objectifs de Lisbonne en matière d'emploi : où en est le Luxembourg ?

L'emploi est un des principaux moteurs de la croissance économique. Un marché du travail qui fonctionne bien est un marché qui accueille le plus grand nombre de travailleurs – les objectifs européens de Lisbonne fixent la valeur cible du taux d'emploi à 70 % de la population en âge de travailler pour 2010 – dans des emplois de bonne qualité, favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et des emplois qui protègent les individus du risque de pauvreté monétaire. La présente étude décrit d'abord l'évolution du taux d'emploi du Luxembourg du début des années 80 jusqu'en 2007, en soulignant sa bonne orientation et son niveau élevé mais en soulignant aussi que les chances d'atteindre la valeur cible de l'Agenda restent minces. Une analyse plus fine du taux d'emploi par sous-groupes de population (les jeunes, les seniors, les femmes, les moins diplômés) permet de modérer l'importance de l'écart existant entre le dernier niveau atteint de taux d'emploi 62,4 % (en 2007) et le niveau cible de 70 % pour 2010, en montrant que certains sous-groupes dépassent déjà la valeur du seuil cible ou qu'ils ont de bonnes chances d'y parvenir. L'étude positionne ensuite ces sous-groupes dans une perspective internationale qui révèle – dans un contexte économique certes antérieur à la crise – la position globalement satisfaisante occupée par le Luxembourg dans le classement des pays de l'UE27.

Pour dresser ce panorama nous utilisons les résultats de l'Enquête socio-économique communautaire sur les Forces de Travail (EFT). Il s'agit d'une enquête coordonnée par l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) et mise en œuvre par chaque institut statistique national auprès des ménages. L'enquête permet de décrire quelles sont les caractéristiques des personnes occupées, au chômage et inactives.

INTRODUCTION

L'année 2010, année butoir de l'agenda de Lisbonne, arrive bientôt à son terme. En matière d'emploi, les objectifs de cet agenda fixés en 2000 visent à accroître à la fois la création et la qualité des emplois, à renforcer la cohésion sociale et à faciliter l'intégration active de toutes les personnes au marché du travail.

L'emploi est un facteur de production de richesses. Il contient donc une dimension stratégique qui fait l'objet de toutes les attentions aussi bien des Etats membres de l'Union Européenne (UE) que des individus eux-mêmes. En effet, pour les premiers, l'emploi est une variable économique centrale puisqu'il fait partie des facteurs de croissance économique mais il est aussi une variable sociale tout aussi centrale puisque l'emploi constitue malgré l'apparition du phénomène des travailleurs pauvres, un des premiers filets qui protège de la pauvreté. Pour les seconds, ce sont également les questions d'emploi qui permettent aux individus d'organiser et de planifier leurs vies professionnelles et familiales. C'est pourquoi on attend beaucoup du niveau d'emploi puisqu'il conditionne l'amélioration du niveau et de la qualité de vie d'une société.

On fait alors appel à l'indicateur du taux d'emploi qui exprime le pourcentage de personnes qui ont un emploi dans la population¹, pour disposer d'une première information quantifiée sur la performance économique des marchés du travail. En effet, ce taux donne une idée de la capacité d'une économie à donner du travail au plus grand nombre. On comprend alors aisément que l'amélioration du niveau de vie d'une société passe donc par la réponse à la question de l'inclusion sociale des individus à la production de richesses. Apparu à l'issue des conclusions des Conseils européens², cet enjeu d'inclusion sociale a fait l'objet de mesures chiffrées – comme c'est le cas pour le taux d'emploi – qui sont consignées dans des lignes directrices³. Les mesures concernant le taux d'emploi sont en particulier inscrites

dans la ligne directrice n° 17 (adoptée par le Conseil en 2005) dont le dessein est d' « appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale ».

Ces lignes directrices quantifiant les taux d'emploi se présentent comme la meilleure stratégie pour répondre aux évolutions économiques induites par la mondialisation et pour offrir toutes les chances d'atteindre l'objectif d'une Europe de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde en 2010. Le Tableau 1 permet une lecture pragmatique des objectifs chiffrés en 2000 et à atteindre à l'horizon 2010 en matière de taux d'emploi⁴.

Un autre argument vient aussi appuyer l'invariable mise en avant de l'indicateur de taux d'emploi au niveau européen. En effet, comme c'est sur la masse salariale que repose le financement et donc la soutenabilité du système de protection sociale, il apparaît par conséquent naturel de positionner la création d'emploi comme objectif⁵ prioritaire des politiques économiques d'un pays. Cet argument avec d'autres encore montrent bien que l'enjeu de cet indicateur de taux d'emploi dépasse la simple gestion des stocks de main-d'œuvre du marché du travail en montrant que de son niveau dépend également le bien-être des générations futures. Il y a donc tout un enjeu de cohésion sociale et d'augmentation du bien-être des individus enraciné dans cette question du taux d'emploi.

Nous allons dans une première partie décrire la position la plus récente⁶ du Luxembourg en matière de taux d'emploi et en retracerons l'historique de son évolution. Dans une seconde partie, nous situerons les efforts du Luxembourg relativement à ceux des autres Etats de l'Union Européenne.

¹ Lire la définition précise au point I.1.

² Avec en premier lieu celui de Lisbonne en mars 2000.

³ La mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne repose sur 24 « lignes directrices intégrées (LDI) pour la croissance et l'emploi » adoptées par le Conseil européen de mars 2005. Ces lignes directrices ont pour vocation de simplifier et de coordonner les orientations prises au lancement de la Stratégie de Lisbonne, tout en les inscrivant dans un cadre opérationnel triennal (cf. liste des LDI en annexe). Le document de référence peut être téléchargé à l'adresse suivante : http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_fr.pdf (validité du lien vérifiée en mars 2009).

⁴ Les objectifs ont été fixés initialement au Conseil européen de Lisbonne en mars 2000, puis ont été recentrés sur les questions de la croissance et de l'emploi en mars 2005 (cf. Décision du Conseil du 12 juillet 2005 relatives aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres : 2005/600/CE, J.O. 6/8/05, L-205). Sur la base de ces lignes directrices, déterminées en commun par les Etats membres sur proposition de la Commission, et en fonction de sa situation socio-économique propre, chacun des Etats membres établit ses priorités pour la croissance et l'emploi qu'il consigne dans un document appelé programme national de réforme (PNR).

⁵ Une précision doit être apportée concernant l'interprétation des seuils des objectifs de Lisbonne. Les textes ne stipulent pas que les objectifs chiffrés de la stratégie de Lisbonne sont à atteindre pour chacun des Etats membres de l'Union Européenne mais contiennent ici et là des invitations de la Commission Européenne à ce que tous les Etats membres fassent en sorte de réellement mobiliser les instruments de politique économique à leur disposition pour atteindre ces objectifs. En revanche, les objectifs de taux d'emploi sont clairement fixés au niveau Européen (cf. tableau 1). En conséquence, en l'état des textes, les objectifs chiffrés s'interprètent davantage comme une valeur moyenne à atteindre sur l'ensemble des Etats-membres.

⁶ Au moment de la rédaction de l'étude, les derniers chiffres disponibles étaient ceux de l'année 2007. Les chiffres de 2010 seront connus en 2011.

TABLEAU 1. Les objectifs finaux fixés par les Conseils européens de printemps à l'horizon 2010

Indicateur	Objectif chiffré	Conseil Européen
Taux d'emploi	70% de la population active	Lisbonne 2000 et Bruxelles 2003
	60% de la population active féminine	Lisbonne 2000
	50% des travailleurs âgés (55-64 ans)	Stockholm 2001 et Bruxelles 2005

Source : Conseil Européen, conclusions des présidences 1994-2008

I. LE LUXEMBOURG FACE AUX OBJECTIFS EUROPÉENS

1. Le taux d'emploi global

Le taux d'emploi est défini comme le rapport entre la population résidente des 15-64 ans ayant un emploi (donc hors frontaliers) et la population du même âge. En 2007, le taux d'emploi total du Luxembourg s'élève à 64,2 %. On constate sur 25 années d'observations que l'évolution moyenne du taux d'emploi est croissante pour le Luxembourg (qui gagne +5,5 points de pourcentage). En moyenne sur la période, l'évolution annuelle du taux d'emploi est positive +0,4%. De 2006 à 2007, le taux est en hausse comme c'est d'ailleurs le cas pour tous les autres pays de l'UE (cf. Graphique 1)

Un seul épisode depuis Lisbonne 2000 est venu ralentir la croissance du taux d'emploi. Il s'est manifesté en 2002. En effet, la baisse du taux d'emploi observée en 2002 provient « d'une décélération des créations d'emplois avec un décalage d'environ 1 an par rapport au retournement conjoncturel de 2001 et qui va de pair avec une augmentation du chômage » (Statec 2005a, p.13). Les années 2001 et 2002 montrent une forte augmentation du chômage (en particulier partiel) ainsi qu'un fort ralentissement de la croissance annuelle du PIB (1,5 % en 2001 contre plus de 9 % l'année précédente) (Statec 2005b). Par conséquent, en 2003, le taux d'emploi est retombé au niveau de celui de 1999.

La progression du taux d'emploi observée sur les 25 dernières années semble encore trop lente pour atteindre le taux d'emploi total ciblé en moyenne européenne à 70 %. En effet, si l'on prolonge pour 2008, 2009 et 2010 la

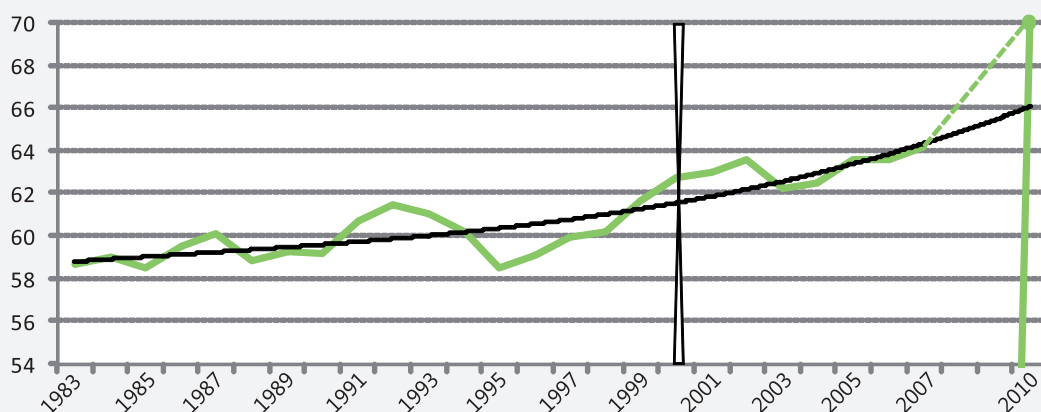
tendance observée depuis 1983, le taux d'emploi global estimé pour 2010 s'élèverait à 66,2%. Cette estimation pourrait être revue à la baisse compte tenu des effets non encore mesurables de la crise économique amorcée début 2008 renforcée par la crise financière d'octobre 2008.

2. Le taux d'emploi des femmes

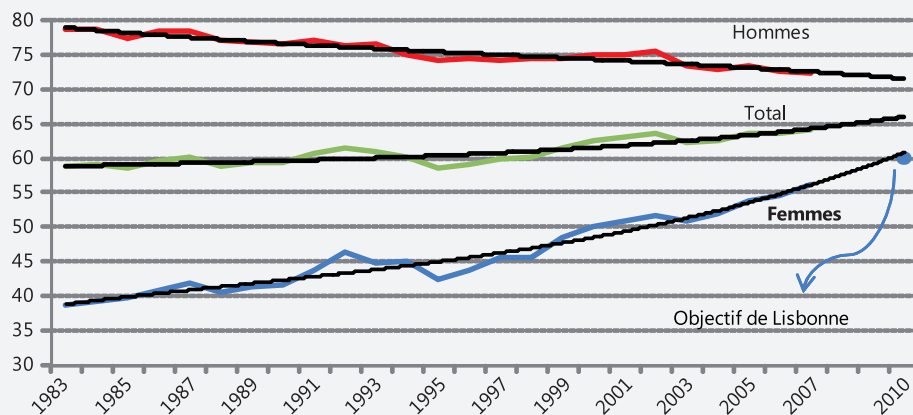
Le taux d'emploi des femmes est en forte progression surtout depuis la fin des années 90. En 2007, le taux d'emploi des femmes s'élève à 56,1 % au Luxembourg. En prolongeant la tendance observée depuis 1983 pour 2008, 2009 et 2010, le taux d'emploi des femmes estimé pour 2010 s'élèverait à 60,5%. Tout comme précisé dans le point précédent, cette prévision ne tient pas compte de la crise économique et financière.

Le Graphique 2 montre que la différence de taux d'emploi entre les genres se réduit depuis 25 ans. L'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est de 15 points de pourcentage (pp) en 2007 contre un écart de 40 pp en 1983 et de 30 pp en 1997. Ce rapprochement des taux d'emploi s'explique surtout par l'augmentation du taux d'emploi des femmes, mais aussi en partie par la baisse du taux d'emploi des hommes de 6,4 pp sur la période. Les effets des retraits anticipés d'activité (préretraite), de l'état de santé (invalidité) ou de l'allongement de la durée des études peuvent expliquer cette baisse du taux d'emploi des hommes. En effet, le taux d'emploi des hommes de 15-24 ans a chuté légèrement plus que celui des femmes (33,5 points

GRAPHIQUE 1. Evolution du taux d'emploi au Luxembourg (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

GRAPHIQUE 2. Taux d'emploi par sexe au Luxembourg (en %)

Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

de pourcentage contre 32,1 de 1983 à 2007), les taux d'emploi masculins des autres classes d'âge demeurant constants en moyenne.

2.1 Le taux d'emploi des femmes par classe d'âge

La progression du taux d'emploi féminin ne se manifeste pas de la même manière sur toutes les classes d'âge. Le Graphique 3 permet une lecture par classe d'âge (ou générations) et dans le temps du taux d'emploi des femmes.

En 2007, on observe un clivage très prononcé entre le taux d'emploi des très jeunes femmes (15-24 ans) qui est de 18,4 % et celui des autres classes d'âge, notamment celui des 25-39 ans (78 %). Ce résultat s'explique davantage en observant l'évolution des taux d'emploi de ces classes d'âge qui permet de distinguer 3 temps principaux. Le premier est celui des âges jeunes (15-24 ans) pour lesquels le taux d'emploi des femmes marque une tendance décroissante depuis 15 ans. Cette évolution s'explique par l'allongement de la durée des études pour les femmes. Le deuxième temps est celui des femmes âgées de 25-34 ans dont le taux d'emploi commence progressivement à croître depuis le milieu des années 90. Cette progression pourrait être plus forte si d'autres facteurs comme le manque de structures d'accueil pour la garde des jeunes enfants dont on sait qu'il pèse sur l'emploi des femmes en âge d'éduquer leurs enfants, avaient pu être rapprochés de ces données.

Enfin, le 3^e temps est de manière générale celui de l'après 35 ans qui marque un retour à la disponibilité des femmes sur le marché du travail après s'être acquittées pour la majorité d'entre elles, de leurs occupations maternelles.

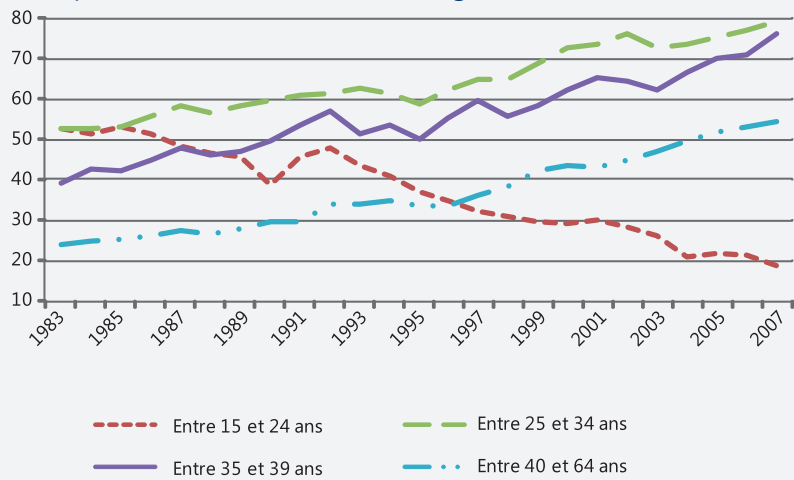
L'objectif d'atteindre un taux d'emploi total féminin de 60% est construit sur un grand intervalle d'âges puisqu'il va de 15 à 64 ans. En détaillant par classe d'âge, on relativise positivement le taux d'emploi des femmes

par rapport à l'objectif du taux d'emploi total féminin. Les classes d'âge intermédiaires (25-39 ans) montrent en 2007 un taux d'emploi supérieur à l'objectif du taux d'emploi de Lisbonne. En fait, la réalisation de l'objectif global de taux d'emploi de 60 % des femmes, repose sur la condition de réalisation d'un taux d'emploi bien plus élevé pour certaines classes d'âge que pour d'autres. Il faut que le taux d'emploi des aînées parvienne à compenser la diminution régulière du taux d'emploi des jeunes.

2.2 Le taux d'emploi des femmes par niveau d'éducation

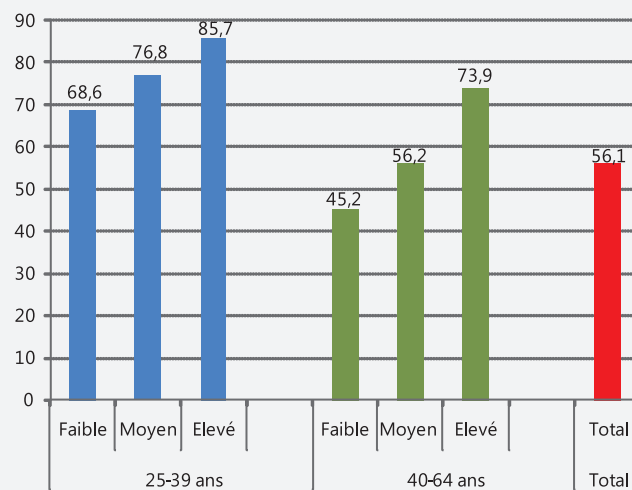
De manière générale, plus d'une femme sur deux au Luxembourg en 2007 a un emploi (cf. Graphique 4). Par niveau d'éducation, les femmes d'âges jeunes et moins jeunes à niveaux d'éducation moyen et élevé sont nombreuses à avoir un emploi dans leur classe d'âge. C'est le cas en 2007, pour plus de 3 femmes sur 4 âgées de 25 à 39 ans et pour plus d'une sur deux âgées de 40 à 64 ans. En ce qui concerne le niveau d'éducation faible, le taux d'emploi des femmes jeunes reste élevé (68,6 %) alors que le taux d'emploi des femmes les moins diplômées de 40-64 ans est de 45,2 %. Ces femmes jeunes (25-39 ans) à niveau d'éducation faible ont certainement bénéficié de la forte croissance des emplois d'activités de service souvent à temps partiel.

GRAPHIQUE 3. Taux d'emploi féminin selon les classes d'âge (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

GRAPHIQUE 4. Taux d'emploi des femmes selon le niveau d'éducation en 2007 (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

Note : Les niveaux faible, moyen et élevé d'éducation correspondent à la nomenclature CITE (Classification Internationale des Types d'Education. Le niveau faible correspond à l'échelle 0-2 de la CITE (éducation préprimaire, primaire et de premier cycle de l'enseignement secondaire). Le niveau moyen correspond à l'échelle 3-4 de la CITE (enseignement secondaire (deuxième cycle) et enseignement post-secondaire qui n'est pas supérieur). Enfin le niveau élevé correspond à l'échelle 5-6 de la CITE (premier et deuxième cycle de l'enseignement supérieur).

2.3 Le taux d'emploi des femmes en évolution

En évolution depuis Lisbonne 2000, le Tableau 2 ci-dessous montre bien la croissance du taux d'emploi total des femmes âgées de 15-64 ans selon leur niveau d'éducation en 2000 et en 2007.

La croissance du taux d'emploi des femmes est imputable à l'évolution des comportements des femmes ayant un niveau moyen et élevé d'éducation. En effet, de 2000 à 2007, le taux d'emploi des femmes à faible niveau d'éducation n'a augmenté que de 0,5% (soit +0,2 points de pourcentage) contrairement à celui des femmes à niveaux d'éducation moyen +13 % et élevé +9,4 % (soit resp. +6,7 pp et +6,8 pp).

2.4 Le taux d'emploi des femmes et la vie familiale

L'augmentation du taux d'emploi des femmes depuis le milieu des années 90 (+13,9 pp entre 1995 et 2007) est principalement due à l'augmentation du recours au temps partiel qui ne serait pas le résultat d'un libre choix mais le produit de contraintes de vie familiale. Au Luxembourg, ce constat s'observe depuis plusieurs années et les derniers chiffres de 2006 sont particulièrement éloquentes. En effet, les femmes travaillant à temps partiel sont 30,6 % à le faire parce qu'elles ont des charges d'assistance d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler. 34,8 % des femmes travaillant à temps partiel le font pour d'autres raisons familiales ou personnelles. Par conséquent, on peut dire que les raisons familiales au sens large restent les motifs principaux du travail à temps partiel des femmes. En effet, elles ne sont que 9,3 % à travailler à temps partiel faute de n'avoir pas trouvé d'emploi à temps plein. Ce résultat est caractéristique du Luxembourg où par ailleurs le temps partiel des hommes est le plus faible de l'Union Européenne et où « le contraste entre l'écart de genre en matière de temps partiel ne cesse de s'accroître » (Lejealle, 2008).

3. Le taux d'emploi des seniors (55-64 ans)

Le taux d'emploi des seniors à atteindre en 2010 est de 50 %. En 2006⁷, le taux d'emploi des seniors s'élève à 33 % et n'a pratiquement pas évolué au Luxembourg entre 1983 et 2001 comme nous le montre le graphique ci-dessous. En effet, le taux d'emploi moyen des seniors a été de 25,1 % sur cette période de 19 ans. Depuis 2001, la croissance du taux d'emploi des seniors semble redevenue légèrement haussière (+4,1%) et il n'a fallu que 5 années pour atteindre le taux de 33 % en 2006. Cette progression reste toutefois insuffisante (abstraction faite de la prise en compte de facteurs d'influence extérieurs) pour atteindre l'objectif de Lisbonne d'un taux d'emploi des seniors de 50 %. L'estimation faite ici donne un taux de 42,1% pour 2010.

En poursuivant notre analyse avec la même approche que celle choisie pour les femmes, on peut également montrer que le niveau d'éducation est aussi pour les seniors un facteur explicatif du taux d'emploi.

3.1 Le taux d'emploi des seniors par niveau d'éducation

Le taux d'emploi des seniors est de 33 % en 2006 mais ce taux d'emploi vaut 23 % pour les faibles niveaux d'éducation, 32 % pour les niveaux moyens d'éducation et enfin 62 % pour les niveaux élevés d'éducation.

Un premier résultat du Graphique 6 saute aux yeux lorsque l'on observe l'évolution dans le temps du taux d'emploi des seniors. C'est celui de la supériorité du taux d'emploi des seniors à niveau d'éducation élevé par rapport à l'objectif de 50 %. Ainsi, les seniors à haut niveau d'éducation restent plus longtemps dans l'emploi que leurs homologues à niveaux d'éducation faible ou moyen.

TABLEAU 2. Evolution du taux d'emploi des femmes par niveau d'éducation au Luxembourg (en %)

	2000			2000 et 2007 Taux de croissance			2007		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
LU	41,4	51,6	72,6	0,5	13,0	9,4	41,6	58,3	79,4
Total	50			+ 12,2			56,1		

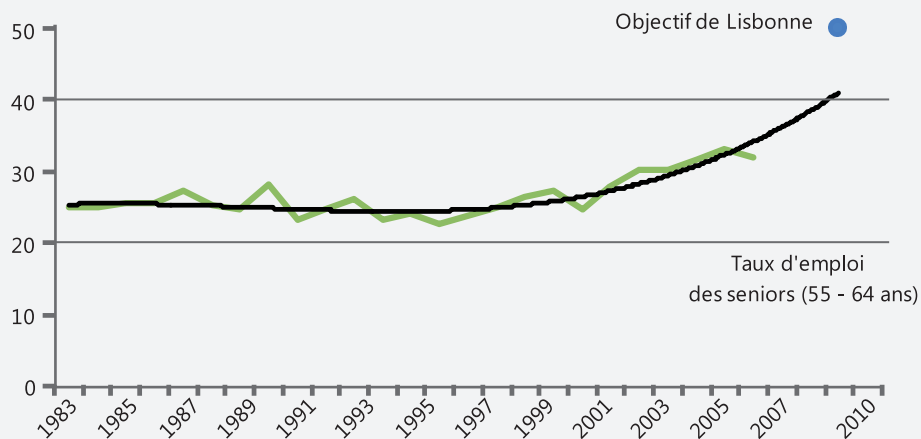
Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

Lecture : Le Luxembourg a un taux d'emploi des femmes de 15-64 ans à faible niveau d'éducation de 41,4% en 2000 et de 41,6% en 2007. Entre les deux périodes, le taux d'accroissement a été de 0,5%. Le taux d'emploi total des femmes est passé de 50% en 2000 à 56,1% en 2007, soit une augmentation de 12,2%.

⁷ Au Luxembourg, les chiffres de taux d'emploi des seniors pour l'année 2007 obtenus par sondage ne donnent pas, pour des raisons techniques, une image fidèle de la situation de l'ensemble des seniors. Jugés trop faibles, ils relèvent une imprécision statistique qui cependant reste propre à l'enquête de 2007. Cette imprécision peut provenir d'une erreur d'échantillonnage (différence entre l'estimation calculée à partir d'une enquête par sondage et la « vraie » valeur qui aurait été obtenue si un recensement auprès de la population entière avait été effectué dans les mêmes conditions) et d'une erreur d'observation (qualité de la base de sondage, de l'information collectée, non réponse [par refus ou erreur], mais également de la qualité de traitement des données, etc.) qui n'a pu être minimisée. C'est la raison pour laquelle on privilégiera les données de 2006.

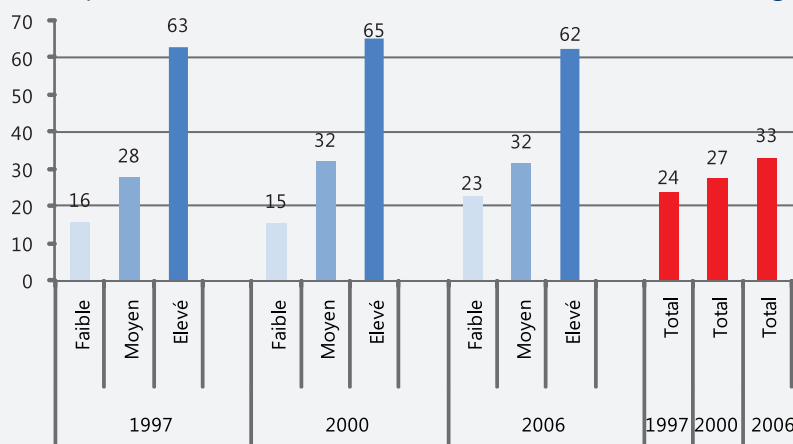
Deux raisons principales expliquent ce résultat. La première est que les seniors à niveau d'éducation élevé occupent des emplois moins pénibles physiquement, ce qui leur permet de se maintenir plus longtemps en emploi. La seconde raison porte sur la durée des études et les droits à la retraite. Les seniors très diplômés étant entrés plus tard dans la vie active que leurs homologues moins diplômés, leur ouverture des droits à la retraite se produit à un âge plus élevé ce qui est un incitant au maintien dans l'emploi.

GRAPHIQUE 5. Taux d'emploi des seniors (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

GRAPHIQUE 6. Taux d'emploi des seniors selon le niveau d'éducation au Luxembourg en 2006 (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

Note : Les niveaux faible, moyen et élevé d'éducation correspondent à la nomenclature CITE (Classification Internationale des Types d'Éducation). Le niveau faible correspond à l'échelle 0-2 de la CITE (éducation pré-primaire, primaire et de premier cycle de l'enseignement secondaire). Le niveau moyen correspond à l'échelle 3-4 de la CITE (enseignement secondaire (deuxième cycle) et enseignement post-secondaire qui n'est pas supérieur). Enfin le niveau élevé correspond à l'échelle 5-6 de la CITE (premier et deuxième cycle de l'enseignement supérieur).

3.2 Le taux d'emploi des seniors par classe d'âge : (55-59 ans) et (60-64 ans)

La période allant de 1983 à 2000 est marquée par une tendance relativement stable des taux d'emploi de ces deux classes d'âge. A partir de l'année 2000, les tendances des deux taux d'emploi correspondant à ces deux classes d'âge divergent.

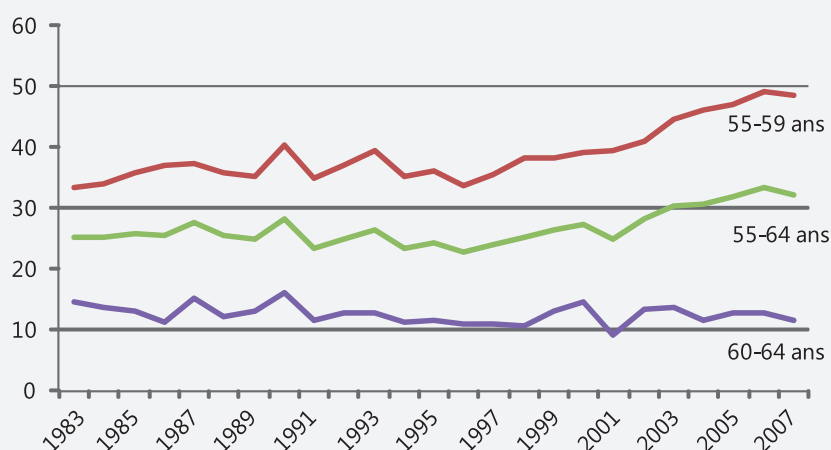
On observe que le taux d'emploi des seniors de 60 à 64 ans pèse sur la croissance du taux d'emploi total des seniors (55-64 ans) alors que le taux d'emploi des 55-59 ans frôle déjà, avec 48,3 %, le niveau de l'objectif des 50% de Lisbonne (cf. Graphique 7).

4. Synopsis des objectifs de taux d'emploi et analyses complémentaires nécessaires

Cette section résume avec le Graphique 8, l'évolution, les positions et les objectifs des trois taux d'emploi passés en revue.

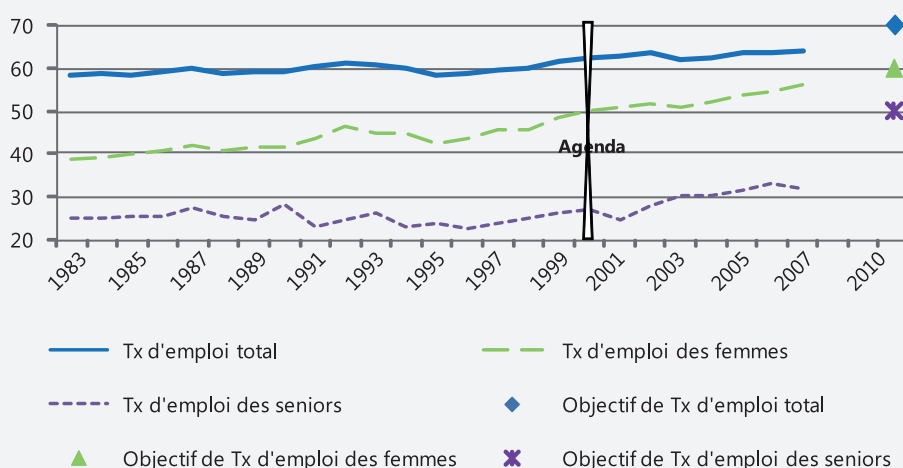
Ce graphe décrit la position du Luxembourg en 2007 par rapport aux objectifs fixés en 2000 et devant être atteints en 2010. Il donne aussi une image de l'évolution des taux d'emploi depuis 1983. Même si le Luxembourg ne semble pas encore être en mesure d'atteindre les objectifs de Lisbonne en matière de taux d'emploi global, il peut toutefois compter sur l'effet moteur du taux d'emploi des femmes.

GRAPHIQUE 7. Taux d'emploi des seniors par tranche d'âge de 1983 à 2007 au Luxembourg (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

GRAPHIQUE 8. Vue d'ensemble des évolutions des taux d'emploi des seniors, des femmes et total avec affichage de leurs objectifs (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

II. POSITIONS ET ÉVOLUTIONS DU TAUX D'EMPLOI ENTRE LE LUXEMBOURG ET SES PARTENAIRES EUROPÉENS

L'objectif de cette partie est de présenter en statistique comparative les différentes positions des pays en matière de taux d'emploi. Il s'agit aussi de montrer le chemin parcouru par chacun des pays en matière de progression de leur taux d'emploi depuis l'adoption de la stratégie de Lisbonne. Les objectifs de Lisbonne fixés en 2000 s'adressent à tous les pays membres de l'Union Européenne. Or, depuis cette date, plusieurs pays ont rejoint l'Union Européenne et ont donc été inclus au groupe des 15. Pour faciliter la lecture de cette deuxième partie, nous reprenons le même schéma que celui adopté dans la première partie en retrouvant la même séquence de présentation des taux d'emploi globaux, féminins et des seniors mais cette fois en comparaisons internationales.

1. Comparaison internationale des taux d'emploi globaux en 2007

En 2007, le taux d'emploi total du Luxembourg (64,2 %) est légèrement inférieur à celui de la moyenne européenne (65,4 %) mais se rapproche du taux d'emploi ciblé dans l'agenda de Lisbonne (70 %). Le Danemark et les Pays-Bas ont déjà dépassé en 2007 le seuil de 70 % fixé pour 2010 (resp. 77,1 % et 76 %). L'Allemagne avec un taux d'emploi total de 69,4 % est en passe de le franchir.

On peut alors situer les groupes de pays selon leurs situations en 2007 (cf. Graphique 9) :

- **7 pays ont déjà un taux d'emploi total supérieur à 70 % :** Danemark (77,1 %), Pays-Bas (76 %), Suède (74,2 %), Royaume-Uni (71,5 %), Autriche (71,4 %), Chypre (71 %), Finlande (70,3 %).
- **8 pays ont entre 65 et 70 % :** Allemagne (69,4 %), Estonie (69,4 %), Irlande (69,1 %), Lettonie (68,3 %), Portugal (67,8 %), Slovénie (67,8 %) République tchèque (66,1 %), Espagne (65,6 %).
- **7 pays ont entre 60 et 65 % :** Lituanie (64,9 %), France (64,6 %), Luxembourg (64,2 %), Belgique (62 %), Bulgarie (61,7 %), Grèce (61,4 %), Slovaquie (60,7 %).
- **5 pays ont en revanche un taux d'emploi total inférieur à 60 % :** Roumanie (58,8 %), Italie (58,7 %), Hongrie (57,3 %), Pologne (57 %), Malte (54,6 %).

Bien que l'agenda de Lisbonne ait été signé par les pays de l'UE15 (soit les pays membres de l'Union Européenne de 1995 à 2004), les textes prévoient que les nouveaux Etats membres entrés depuis 2004 participent également à la réalisation des objectifs de l'agenda de Lisbonne. Aussi à des fins de comparaisons uniquement entre

pays à l'origine de cet agenda, les pays de l'UE15 ont été forcés pour les rendre plus facilement visibles.

1.1 Les taux d'emploi globaux en évolution

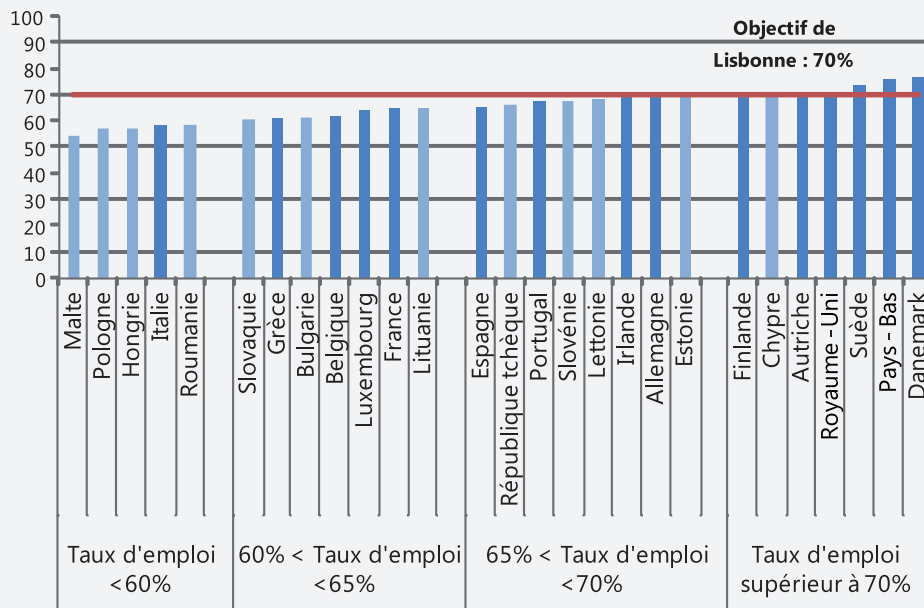
Dans ce point, nous choisissons de ne retenir que les pays de l'UE15 afin de voir si entre 2000 et 2007 un véritable effet « Agenda de Lisbonne » peut émerger pour certains pays ou groupe de pays. Le Tableau 3 présente le classement des pays de l'UE15 selon le niveau de leur taux d'emploi entre 2000 et 2007 et selon la moyenne de leur taux de croissance sur la période 2000 à 2007. Les niveaux des taux d'emploi de 2000 et 2007 sont très corrélés (0,935) mais les évolutions suivies sont différentes.

Certains pays bénéficient d'une « rente de niveau » comme le Danemark qui reste en première position du classement du taux d'emploi le plus élevé alors que son taux de croissance le place parmi les derniers (13^e position). Il en va de même pour la Suède, le Royaume-Uni et l'Autriche.

En revanche, des pays comme l'Espagne ou l'Italie ont des taux de croissance de leur taux d'emploi total parmi les plus élevés mais ne parviennent pas à véritablement bouleverser leur classement. L'Espagne améliore sa position de 4 places mais l'Italie reste au 15^e rang. En 2007 par rapport à l'année 2000, l'Italie se trouve au 2^e rang des pays pour lequel l'effort de croissance du taux d'emploi est le plus élevé par rapport à la moyenne européenne juste derrière l'Espagne.

La position du Luxembourg semble assez constante dans ses classements. Il perd deux places entre 2000 et 2007 passant du 10^e au 12^e rang des taux d'emploi les plus élevés avec un taux de croissance qui reste parmi les plus faibles de l'UE15. Ce recul est souvent dû à une différence de quelques décimales avec les taux d'emploi des autres pays. Sur les 9 pays dont l'effort du taux d'emploi les place sous celui de l'UE15, le Luxembourg se situe à la 5^e position. Seules la France et l'Espagne qui étaient derrière le Luxembourg en 2000 le devançant en 2007 sans doute grâce à leur taux de croissance des taux d'emploi plus élevés que celui du Luxembourg.

GRAPHIQUE 9. Classement international des taux d'emploi totaux en 2007 (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

Note : En foncé figurent les pays de l'UE15 : **6 pays au total ont déjà un taux d'emploi total supérieur à 70 %**. Il s'agit de : Danemark (77,1 %), Pays-Bas (76 %), Autriche (71,4 %), Finlande (70,3 %), Suède (74,2 %), Royaume-Uni (71,5 %) ; **4 pays ont entre 65 et 70 %**. Il s'agit de : Allemagne (69,4 %), Irlande (69,1 %), Espagne (65,6 %), Portugal (67,8 %) ; **4 pays ont entre 60 et 65 %**. Il s'agit de : Belgique (62 %), Grèce (61,4 %), France (64,6 %), Luxembourg (64,2 %) ; **1 pays a en revanche un taux d'emploi total inférieur à 60 %**. Il s'agit de : Italie (58,7 %).

TABLEAU 3.

Pays	2000		2000/2007		2007	
	Taux d'emploi	Rang	Taux de croissance	Rang	Taux d'emploi	Rang
AT	68,5	(5)	4,2	(8)	71,4	(5)
BE	60,5	(12)	2,5	(10)	62	(13)
DE	65,6	(8)	5,8	(5)	69,4	(7)
DK	76,3	(1)	1,0	(13)	77,1	(1)
ES	56,3	(14)	16,5	(1)	65,6	(10)
FI	67,2	(7)	4,6	(6)	70,3	(6)
FR	62,1	(11)	4,0	(9)	64,6	(11)
GR	56,5	(13)	8,7	(3)	61,4	(14)
IE	65,2	(9)	6,0	(4)	69,1	(8)
IT	53,7	(15)	9,3	(2)	58,7	(15)
LU	62,7	(10)	2,4	(11)	64,2	(12)
NL	72,9	(3)	4,3	(7)	76	(2)
PT	68,4	(6)	-0,9	(15)	67,8	(9)
SE	73	(2)	1,6	(12)	74,2	(3)
UK	71,2	(4)	0,4	(14)	71,5	(4)
Moyenne	65,3		4,4		68,2	

Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; calculs CEPS/INSTEAD

Note : Les chiffres entre parenthèses indiquent les rangs des pays sur l'année ou la période de référence.

Lecture : Le Luxembourg avec un taux d'emploi de 62,7 % en 2000 est situé en 10^e rang des pays de l'UE15. En 2007, le Luxembourg augmente son taux d'emploi mais recule de 2 places et se retrouve en 12^e position. En terme de taux de croissance du taux d'emploi entre 2000 et 2007 il se situe en 11^e position.

2. Comparaison internationale des taux d'emploi féminin en 2007

Au regard de l'objectif de 60 % de taux d'emploi féminin de la stratégie de Lisbonne, les résultats semblent assez encourageants en 2007 (cf. Graphique 10) :

- **15 pays ont un taux d'emploi des femmes supérieur à 60 %** : Danemark (73,2 %), Suède (71,8 %), Pays-Bas (69,6 %), Finlande (68,5 %), Estonie (65,9 %), Royaume-Uni (65,5 %), Lettonie (64,4 %), Autriche (64,4 %), Allemagne (64 %), Slovaquie (62,6 %), Chypre (62,4 %), Lituanie (62,2 %), Portugal (61,9 %), Irlande (60,6 %), France (60 %).
- **9 pays ont un taux d'emploi des femmes compris entre 50 % et 60 %** : République Tchèque (57,6 %), Bulgarie (57,3 %), Luxembourg (56,1 %), Belgique (55,3 %), Espagne (54,7 %), Slovaquie (53 %), Roumanie (52,8 %), Hongrie (50,9 %), Pologne (50,6 %).
- **3 pays ont un taux d'emploi des femmes inférieur à 50 %** : Grèce (47,9 %), Italie (46,6 %), Malte (35,7 %).

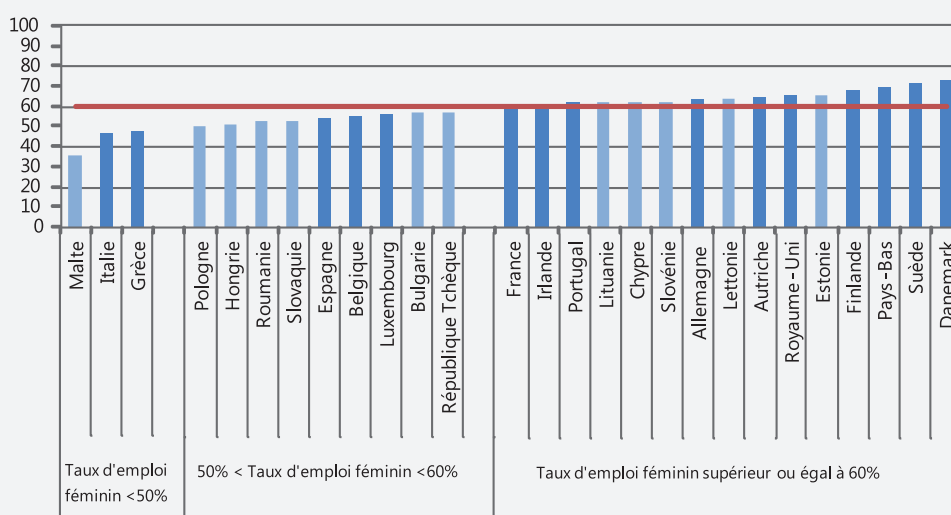
Les pays dont les taux d'emploi sont situés entre 50 % et 60 % sont, à l'exception de l'Espagne et du Luxembourg, davantage proches des 50 % que des 60 %. Ces pays ont toutefois connu pour la plupart des progressions importantes sur les dernières années.

Le taux d'emploi des femmes est un élément stratégique de soutien de la croissance du taux d'emploi total des Etats. Pour le Luxembourg, la situation est sans ambiguïté. C'est la progression du taux d'emploi des femmes qui soutient la croissance du taux d'emploi global. Ce constat semble se retrouver dans les pays de l'OCDE où Burniaux *et alii* (2003) ont pu montrer que l'emploi des femmes est un levier permettant de faire rapidement progresser le taux d'emploi global.

La croissance du taux d'emploi des femmes s'observe d'ailleurs dans quasiment tous les pays de l'UE (cf. Cohen-Tanugi 2008 et Tableau 4). Pour le Luxembourg, en 8 ans de 2000 à 2007, le taux d'emploi des femmes a augmenté de 6 points de pourcentage (pp) passant de 50,1 % à 56,1 %⁸, une progression plus rapide que celle de l'UE27 (+4,6 pp) de 53,7 % à 58,3 %⁹ sur la même période.

Le Luxembourg se démarque très bien des autres pays dans la mesure où le taux de croissance de son taux d'emploi féminin (+12 %) entre 2000 et 2007 classe le Luxembourg en 9^e position sur 27 pays. L'économie luxembourgeoise montre ainsi sa capacité à intégrer un nombre plus important de femmes sur son marché du travail.

GRAPHIQUE 10. Classement international des taux d'emploi féminin en 2007 (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

Note : Pays de l'UE27. En foncé figurent les pays de l'UE15 : **10 pays au total ont déjà un taux d'emploi total supérieur à 60 %**. Il s'agit de : France (60 %), Irlande (60,6 %), Portugal (61,9 %), Allemagne (63 %), Autriche (64,4 %), Royaume-Uni (65,5 %), Finlande (68,5 %), Pays-Bas (69,6 %), Suède (71,8 %), Danemark (73,2 %) ; **3 pays ont entre 50 et 60 %**. Il s'agit de : Espagne (54,7 %), Belgique (55,3 %), Luxembourg (56,1 %) ; **2 pays ont en revanche un taux d'emploi total inférieur à 50 %**. Il s'agit de : Italie (46,6 %), Grèce (47,9 %).

⁸ Soit une augmentation de 12 %.

⁹ Soit une augmentation de 8,5 %.

TABLEAU 4. Evolutions comparées du taux d'emploi féminin entre 2000 et 2007

Pays	2000		2007/2000		2007	
	Taux d'emploi	Rang	Taux de croissance	Rang	Taux d'emploi	Rang
AT	59,6	21	8,1	13	64,4	21
BE	51,5	9	7,4	16	55,3	9
BG	46,3	5	24,4	2	57,6	12
CY	53,5	11	16,6	5	62,4	17
CZ	56,9	15	0,7	26	57,3	11
DE	58,1	19	10,2	10	64	19
DK	71,6	27	2,2	23	73,2	27
EE	56,9	16	15,8	6	65,9	23
ES	41,3	3	32,4	1	54,7	8
FI	64,2	24	6,7	18	68,5	24
FR	55,2	14	8,7	12	60	13
GR	41,7	4	14,9	7	47,9	3
HU	49,7	7	2,4	21	50,9	5
IE	53,9	13	12,4	8	60,6	14
IT	39,6	2	17,7	4	46,6	2
LT	57,7	18	7,8	15	62,2	16
LU	50,1	8	12,0	9	56,1	10
LV	53,8	12	19,7	3	64,4	20
MT	33,1	1	7,9	14	35,7	1
NL	63,5	23	9,6	11	69,6	25
PL	48,9	6	3,5	19	50,6	4
PT	60,5	22	2,3	22	61,9	15
RO	57,5	17	-8,2	27	52,8	6
SE	70,9	26	1,3	24	71,8	26
SI	58,4	20	7,2	17	62,6	18
SK	51,5	10	2,9	20	53	7
UK	64,7	25	1,2	25	65,5	22

Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; calculs CEPS/INSTEAD

Note : Pays de l'UE27

2.1 Les taux d'emploi des femmes par classe d'âge entre le Luxembourg et l'UE27

Le taux d'emploi des femmes âgées de 15-24 ans est au Luxembourg très inférieur à celui du taux moyen de l'UE27. Le taux d'emploi des femmes d'âge actif (entre 25 et 40 ans) se situe au dessus du taux moyen européen. Il y a donc en proportion plus de jeunes femmes actives occupées au Luxembourg pour cette classe d'âge que dans l'UE27.

Comparé aux chiffres moyens de l'UE27, ce résultat ne s'explique pas par le niveau d'éducation atteint par les femmes (cf. *Tableau 5*).

2.2 Les taux d'emploi des femmes par classe d'âge et niveau d'éducation entre le Luxembourg et l'UE27

Au Luxembourg plus d'une femme sur 2 de la tranche d'âge des 25-39 ans a un emploi quel que soit le niveau

d'éducation atteint. On peut relever pour ces classes d'âge des similitudes de niveau de taux d'emploi entre le Luxembourg et l'Union Européenne pour les femmes à niveau d'éducation élevé. Ainsi, les femmes actives occupées à niveau d'éducation élevé sont aussi bien représentées au Luxembourg que dans l'UE27 avec un taux d'emploi similaire de près de 85 %.

En revanche, le Luxembourg se détache très fortement de la moyenne européenne pour le taux d'emploi des femmes de 25-34 ans à faible niveau d'éducation qui se situe à 70% au Luxembourg contre 48% au niveau européen. Cette situation pourrait s'expliquer par un appel à l'immigration d'un nombre important de femmes travaillant dans certaines activités de services (cf. *Tableau 6*).

TABLEAU 5. Taux d'emploi des femmes par classe d'âge en 2007 (en %)

	15-24 ans	25-34 ans	35-39 ans	40-64 ans
LU	18,4	79,1	76,1	54,2
UE27	34,3	70,2	73,1	58,9

Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos

TABLEAU 6. Taux d'emploi des femmes par classe d'âge et niveau d'éducation en 2007 (en %)

	25-34 ans			35-39 ans			40-64 ans		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
LU	70	76,8	85	65,6	76,7	85,9	45,2	56,2	73,9
UE27	48,1	69,5	83,2	54,5	75,6	85,3	43,3	64,8	79,8

Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos

3. Comparaison internationale des taux d'emploi des seniors

Si le taux d'emploi des seniors montre au plan national des signes d'encouragement avec notamment l'amorce d'une croissance même modeste depuis 2000, son niveau est toutefois l'un des plus faibles des pays européens. Le taux d'emploi des seniors, place le Luxembourg parmi les pays les plus mal classés en termes d'efforts d'intégration dans la vie professionnelle, des personnes de 55 à 64 ans. Le taux d'emploi des seniors au Luxembourg (32 % en 2007, 33 % en 2006) est inférieur à la moyenne de l'Union européenne (44,7 % pour UE27 en 2007, 43,5 % en 2006). Au sein de l'Europe des 27, seuls Malte (28,5 %), et la Pologne (32 %) affichent des résultats plus médiocres que le Luxembourg en termes de taux d'emploi des seniors.

Le haut du classement est occupé pour les trois premiers pays par la Suède, l'Estonie et le Danemark avec respectivement 70 %, 60 % et 58,6 %.

Le Graphique 11 permet le classement croissant des Etats selon le taux d'emploi des seniors.

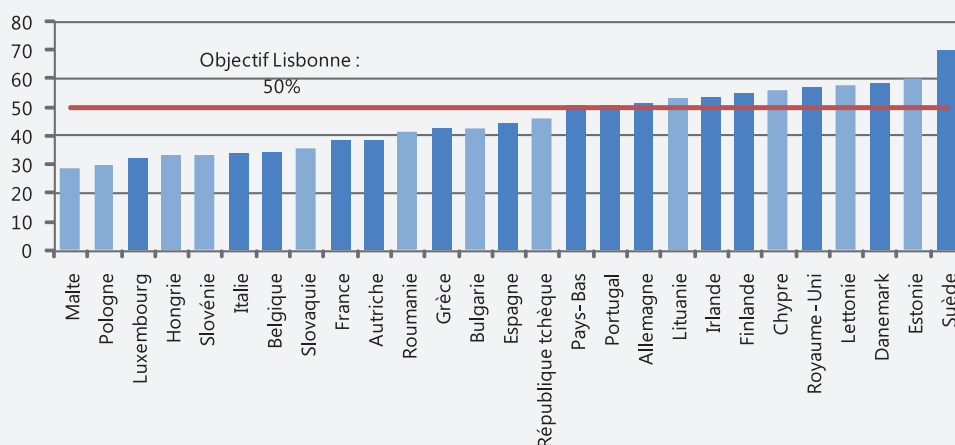
Le Luxembourg se situe en 2007 en queue du classement des pays selon le taux d'emploi de leurs seniors. Sa position s'est toutefois améliorée en 10 ans passant de 23,7 % en 1997 à 32 % en 2007.

3.1 Les taux d'emploi des seniors en évolution

En 2000, le taux d'emploi des seniors (27,2 %) place le Luxembourg en queue de classement (22^e) sur la liste des Pays de l'UE27. Malgré une évolution de + 4,8 points de pourcentage entre 2000 et 2007, la place du Luxembourg en 2007 a reculé dans le classement (25^e). Le taux de croissance du taux d'emploi entre les deux années qui chiffre l'ampleur de cette évolution (+17,6 %), classe le Luxembourg en 18^e position juste derrière l'Italie, l'Espagne ou l'Irlande (cf. Tableau 7).

Avec +18 % de taux de croissance du taux d'emploi des seniors entre 2000 et 2007, le Luxembourg fait également un moins bon score par rapport au taux moyen correspondant de l'UE27 (+21,5 %). Le Luxembourg augmente son taux d'emploi de 4,8 pp comparé à 7,9 pp pour l'EU27 (36,8 % en 2000 à 44,7 % en 2007).

GRAPHIQUE 11. Classement international des taux d'emploi des seniors (55-64 ans) en 2007 (en %)



Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; graphique CEPS/INSTEAD

Note : Pays de l'UE27. En foncé figurent les pays de l'UE15 : **8 pays au total ont un taux d'emploi total supérieur ou égal à 50 %**. Il s'agit de : Pays-Bas (50,9 %), Portugal (50,9 %), Allemagne (51,5 %), Irlande (53,8 %), Finlande (55 %), Royaume-Uni (57,4 %), Danemark (58,6 %), Suède (70 %).

TABLEAU 7. Evolutions comparées du taux d'emploi des seniors entre 2000 et 2007

Pays	2000		2007/2000		2007	
	Taux d'emploi	Rang	Taux de croissance	Rang	Taux d'emploi	Rang
AT	29,2	18	32,2	11	38,6	18
BE	25	23	37,6	8	34,4	21
BG	22,1	25	92,8	1	42,6	15
CY	49,5	6	12,9	20	55,9	6
CZ	36,1	15	27,4	14	46	13
DE	37,4	13	37,7	7	51,5	10
DK	54,6	2	7,3	23	58,6	3
EE	43,3	8	38,6	6	60	2
ES	36,8	14	21,2	16	44,6	14
FI	41,2	10	33,5	10	55	7
FR	29,4	17	30,3	12	38,3	19
GR	39,4	11	7,6	22	42,4	16
HU	21,9	26	51,1	4	33,1	24
IE	45,1	7	19,3	17	53,8	8
IT	27,3	21	23,8	15	33,8	22
LT	41,2	9	29,6	13	53,4	9
LU	27,2	22	17,6	18	32	25
LV	35,4	16	63,0	3	57,7	4
MT	28,6	20	-0,3	25	28,5	27
NL	37,9	12	34,3	9	50,9	12
PL	29	19	2,4	24	29,7	26
PT	51,3	4	-0,8	26	50,9	11
RO	52	3	-20,4	27	41,4	17
SE	64,3	1	8,9	21	70	1
SI	22,3	24	50,2	5	33,5	23
SK	21,5	27	65,6	2	35,6	20
UK	50,4	5	13,9	19	57,4	5

Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos ; calculs CEPS/INSTEAD

3.2 Les taux d'emploi des seniors par classe d'âge entre le Luxembourg et l'UE27

Plaçons-nous autour de l'âge légal de la retraite au Luxembourg : 65 ans. Une décomposition des taux d'emploi par tranche d'âge (55 - 59 ans ; 60 - 64 ans ; 65 - 69 ans ; 70-74 ans) montre pour 2006 que le taux d'emploi des 55-59 ans se situe au Luxembourg à un niveau en soi encore assez élevé (49,0 %), mais inférieur de 7 points de pourcentage au taux d'emploi moyen des seniors européens. En revanche, le taux d'emploi des seniors s'effondre après 60 ans (12,7 %, soit près du tiers du taux d'emploi des seniors européens), et chute à nouveau après 65 ans (2,8 %). C'est donc bien le très bas taux d'emploi des 60-64 ans (12,7 %) par rapport à celui des 55-59 ans qui affaiblit le taux d'emploi global des seniors de 55-64 ans (33,2 %) en 2006.

Le Tableau 8 met ainsi en évidence un phénomène de retrait anticipé d'activité des seniors plus important au Luxembourg que dans la moyenne de l'Union Européenne.

TABLEAU 8. Taux d'emploi des seniors par classe d'âge en 2006 (en %)

	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	70-74 ans
LU	49,0	12,7	2,8	<i>nd</i>
UE27	56,0	28,0	9,2	4,4

Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos

3.3 Les taux d'emploi des seniors par classe d'âge et niveau d'éducation entre le Luxembourg et l'UE27

Le niveau d'éducation a un effet sur le taux d'emploi des seniors. Le marché du travail ne semble pas parvenir à intégrer un pourcentage suffisant de seniors à faible niveau d'éducation (36,5 %) contrairement au pourcentage moyen de l'UE27 (44,7 %).

Quel que soit le niveau d'éducation atteint, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) au Luxembourg ne semble pas parvenir à être significativement supérieur au taux moyen d'emploi des seniors de l'UE27. On peut également remarquer que c'est toujours le niveau d'éducation le plus élevé qui indique un taux d'emploi fort, qui de plus, est supérieur à l'objectif de la stratégie de Lisbonne. Au niveau national, on a montré que les seniors à niveau d'éducation élevé restent dans l'emploi plus longtemps que les seniors à niveau d'éducation faible ou moyen, on montre maintenant que c'est aussi la tendance au niveau européen.

TABLEAU 9. Taux d'emploi des seniors par classe d'âge et niveau d'éducation en 2006* (en %)

	55-59 ans			55-64 ans		
	Faible	Moyen	Elevé	Faible	Moyen	Elevé
LU	36,5	46,3	84,0	22,8	31,5	62,4
UE27	44,7	58,1	76,1	34,7	46,1	64,4

Source : Eurostat, LFS-EFT, Newcronos

*Remarque : Les chiffres de 2007 pour le Luxembourg souffrant d'un manque de précision ont été remplacés par ceux de 2006.

III. CONCLUSION

Les grandes tendances pluri-décennales des profils de taux d'emploi mises plus haut en évidence ne semblent pas être en contradiction avec les objectifs fixés dans la stratégie de Lisbonne. Toutefois, même si en termes de niveaux, les seuils atteints en 2007 restent encore inférieurs aux seuils objectifs, l'intérêt de cette étude est d'avoir mis en lumière la relative difficulté de l'économie à procurer un emploi à certaines catégories d'individus entrant dans la composition du taux d'emploi *ad hoc*.

Ainsi par exemple, le taux d'emploi des seniors de 55-64 ans est sensible à l'évolution des taux d'emploi des deux classes d'âge qui le représentent. La classe des 55-59 ans est plutôt bien orientée avec un taux d'emploi proche de l'objectif de taux d'emploi des seniors (50 %). En revanche, la classe des 60-64 ans, avec une tendance en moyenne décroissante sur toute la période d'observation, vient grever la tendance de la classe des 55-59 ans. De plus, les seniors à faible niveau d'éducation ont le taux d'emploi le plus bas. Cela justifie donc la mise en œuvre de politiques économiques visant les seniors à l'approche de l'âge de la retraite ainsi que leur niveau de formation professionnelle.

D'autre part, le taux d'emploi des femmes semble bien renforcer la croissance du taux d'emploi global du Luxembourg. Toutefois, les raisons qui justifient l'essor du taux d'emploi féminin sont suffisamment complexes pour nécessiter de faire appel à des études plus détaillées quant à la situation particulière des femmes sur le marché du travail. Ainsi par exemple, Zanardelli (2007) s'intéresse aux femmes à niveau d'étude élevé et propose une étude sur la situation professionnelle et les inégalités hommes-femmes qui en résultent. Busselin (2007, 2008) s'interroge sur les perspectives de carrières des femmes après la naissance de leur enfant et leur choix de prendre pour la majorité d'entre-elles (67 %) un congé parental. Des facteurs comme l'expérience professionnelle, le niveau de revenu ou encore le type d'emploi occupé (plein/partiel) sont également pris en compte.

En comparaison internationale, les résultats pour le Luxembourg en matière de taux d'emploi global semblent donc dans l'ensemble assez encourageants puisqu'il se situe aux abords du niveau moyen européen. Au Luxembourg, les populations des seniors et des femmes ont déjà fait l'objet d'actions économiques,

sociales ou réglementaires. Les premières mesures allant dans ce sens ont été prises avant même l'adoption communautaire de la stratégie de Lisbonne. Renforcées depuis Lisbonne 2000 et recentrées depuis Bruxelles 2005, ces mesures sont désormais à prendre dans un contexte économique bouleversé par la crise économique dont on attend de pouvoir mesurer les effets négatifs sur les valeurs d'équilibre des agrégats économiques.

Le choc de la crise va certainement venir peser sur la réalisation des objectifs de Lisbonne. Dans ce contexte, le maintien d'un niveau élevé de taux d'emploi requiert un mode de production plus flexible, repensé dans un cadre de responsabilité sociale mais qui souvent conduit à opposer les intérêts des personnes et des entreprises en termes de sécurité d'emploi et d'employabilité. On se dirige alors inévitablement sur le terrain d'une réflexion étendue à l'analyse du concept permettant de concilier cette divergence d'intérêts et qui est celui de « flexicurité » : un sujet incontournable pour anticiper l'efficacité et la durabilité des prochaines politiques d'emploi.

La nécessité de procéder à une analyse plus fine des indicateurs globaux de taux d'emploi figure dans les conclusions du Conseil Européen de mars 2010, commentant la nouvelle stratégie de l'UE pour l'emploi et la croissance à l'horizon 2020.

Les prochaines lignes directrices de cette nouvelle stratégie¹⁰, devraient faire état d'un renforcement de la flexicurité comme outil d'augmentation de la participation au marché du travail, des travailleurs âgés, des jeunes, des travailleurs peu qualifiés, des femmes, afin de permettre de porter la valeur cible du taux d'emploi de Lisbonne vers son nouveau seuil de 75 % à l'horizon 2020.

¹⁰ Le Conseil Européen de juin 2010 devrait fixer les valeurs chiffrées des nouveaux objectifs communs à atteindre pour 2020 dans les 4 domaines constituant la nouvelle stratégie européenne : la connaissance et l'innovation, une économie plus durable, les niveaux d'emploi et l'inclusion sociale.

BIBLIOGRAPHIE

BOUSSELIN, A., (2007), « Perspectives de carrière professionnelle des femmes après une naissance », CEPS/INSTEAD, Population & Emploi n°27.

BOUSSELIN, A., (2008), « Situation d'emploi des femmes qui viennent d'avoir leur premier enfant », CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, coll. Vivre au Luxembourg n°47.

BURNIAUX, J.-M., R. DUVAL et F. JAUMOTTE (2003), « Coping with Ageing: A Dynamic Approach to Quantify the Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries », *Document de travail du Département des Affaires économiques*, n° 371, OCDE.

CEPS/INSTEAD, 2007, « Les femmes et le marché de l'emploi » Rapport réalisé pour le ministère de l'Égalité des chances (MEGA) : http://www.mega.public.lu/publications/1_brochures/2007/femmes_emploi/marche_emploi07.pdf

COHEN-TANUGI, L., (2008), « Euromonde 2015, Une stratégie européenne pour la mondialisation », Rapport en vue de la présidence française du Conseil de l'Union européenne.

Commission Européenne (2010), « Europe 2020 : une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive », COM (2010) 2020, Bruxelles, mars, 35 pages.

Conseil Européen (2010), « Conclusions » du Conseil Européen ; 25 et 26 mars 2010, EUCO 7/10, CO EUR 4, 11 pages.

GENEVOIS, A-S., (2006) « Stigmatisation des travailleurs âgés : mythe ou réalité ? », CEPS/INSTEAD, Population & Emploi, n°16, Mai.

GENEVOIS, A-S., HAUSMAN, P., KLEIN, C., LEDUC, K., LIEGEOIS, P., REINSTADLER, A., ZANARDELLI, M., (2005), « La problématique du maintien en activité des travailleurs âgés: bilan et perspectives », CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, Cahiers PSELL n°149.

LEDUC, K., BROSIUS, J., (2005), « Réussir le pari du « vieillissement actif » Moins une question d'incitants financiers que de qualité de vie », CEPS/INSTEAD, Publications de Population & Emploi, coll. Vivre au Luxembourg n°11, mars.

LEJEALLE, B., (1997), « L'emploi du temps des femmes : un partage entre famille, ménage et activité professionnelle », CEPS/INSTEAD, Publications de Population & Emploi, Cahiers PSELL n°109.

LEJEALLE, B., (1997), « Les interruptions de carrière des femmes employées privées », CEPS/INSTEAD, Population & Emploi (série bleue) n°2b/97.

LEJEALLE, B., (2008), « Evolution et place des femmes sur le marché du travail », CEPS/INSTEAD, Publications de Population & Emploi, Cahiers PSELL n°30, février.

ZANARDELLI, M., (2006) « Vieillesse de la main-d'œuvre et vieillissement actif : enjeux européens, contextes nationaux et spécificités luxembourgeoises », CEPS/INSTEAD, Population & Emploi, n°10, Février.

ZANARDELLI, M., (2007) « Inégalités hommes-femmes : zoom sur la situation professionnelle des femmes très diplômées », CEPS/INSTEAD, Publications of Population & Emploi, Vivre au Luxembourg n°35.

ANNEXE

Les Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2005-2008¹¹

Lignes directrices macro-économiques

- (1) Garantir la stabilité économique pour une croissance durable.
- (2) Sauvegarder la pérennité économique et budgétaire, préalable à la création d'emplois plus nombreux.
- (3) Favoriser une affectation efficace des ressources, orientée vers la croissance et l'emploi.
- (4) Veiller à ce que l'évolution des salaires contribue à la stabilité macro-économique et à la croissance.
- (5) Renforcer la cohérence des politiques macro-économiques, structurelles et de l'emploi.
- (6) Contribuer au dynamisme et au bon fonctionnement de l'UEM.

Lignes directrices micro-économiques

- (7) Accroître et améliorer les investissements dans la recherche et le développement, en particulier dans le secteur privé, en vue d'établir un espace européen de la connaissance.
- (8) Faciliter l'innovation sous toutes ses formes.
- (9) Faciliter la diffusion et l'usage efficace des TIC et construire une société de l'information pleinement inclusive.
- (10) Renforcer les avantages compétitifs de sa base industrielle.
- (11) Encourager l'utilisation durable des ressources et renforcer les synergies entre la protection de l'environnement et la croissance.
- (12) Développer et approfondir le marché intérieur.
- (13) Assurer l'ouverture et la compétitivité des marchés à l'intérieur et à l'extérieur de l'Europe, récolter les fruits de la globalisation.
- (14) Rendre l'environnement des entreprises plus compétitif et encourager l'initiative privée grâce à l'amélioration de la réglementation.
- (15) Encourager une culture plus entrepreneuriale et créer un environnement plus favorable aux PME.
- (16) Étendre, améliorer et relier les infrastructures européennes et achever les projets transfrontaliers prioritaires.

Lignes directrices pour l'emploi

- (17) Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale.
- (18) Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail.
- (19) Créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attractif pour les demandeurs d'emploi, y compris pour les personnes défavorisées et les inactifs.
- (20) Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail.
- (21) Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux.
- (22) Assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires favorable à l'emploi.
- (23) Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain.
- (24) Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

Source : COHEN-TANUGI (2008).

¹¹ Voir http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_fr.pdf

CAHIERS DU CEPS/INSTEAD PARUS EN 2010

- N° 03 Population & Emploi La biactivité frontalière | Laetitia HAURET, Mireille ZANARDELLI
- N° 02 Population & Emploi Recruter ou fidéliser : comment réduire le turn-over des entreprises ? Les pratiques de mode de gestion du personnel en question | Kristell LEDUC
- N° 01 Population & Emploi Le divorce au Luxembourg en droit et en chiffres | Lucile BODSON, Jordane SEGURA

POPULATION & EMPLOI PARUS EN 2009

- HAURET Laetitia. La visibilité des offres d'emploi au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°46*, 8 p.
- GENEVOIS Anne-Sophie. Place de l'ADEM dans les recrutements des entreprises implantées au Grand-Duché. CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°45*, 12 p.
- ZANARDELLI Mireille, BROSIUS Jacques. Durée de recherche d'emploi, insertion et abandon : comment le marché du travail luxembourgeois absorbe-t-il les demandeurs d'emploi ? CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°44*, 8 p.
- LEDUC Kristell. Le poids de l'intérim dans les recrutements des entreprises implantées au grand-Duché. CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°43*, 8 p.
- GENEVOIS Anne-Sophie. Pratiques des entreprises du secteur privé en matière de prospection de candidats à l'embauche. CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°42*, 12 p.
- ZANARDELLI Mireille, BROSIUS Jacques. Les recrutements au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°41*, 8 p.
- ZANARDELLI Mireille, BROSIUS Jacques. Le chômage au Luxembourg : les pratiques de recrutement des entreprises comme facteur d'explication. CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°40*, 4 p.
- BARDES Julia. Livres et multimédia. La culture chez les jeunes. CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°39*, 16 p.
- FLEURY Charles. Les transferts financiers intergénérationnels : à qui profite la solidarité ? CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°38*, 12 p.
- BARDES Julia. Les sorties culturelles des jeunes de 6 à 19 ans. CEPS/INSTEAD, 2009, *Population & Emploi n°37*, 8 p.



Sources Mixtes
Groupe de produits issu de forêts bien
gérées et d'autres sources contrôlées,
www.fsc.org Cert.no. EU-COC-051203
© 1996 Forest Stewardship Council

ISSN: 2077-3048

CEPS
I N S T E A D

B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu