

# Etude | La mobilité frontalière entre la France et la Belgique



Rapport final – mai 2012



source : wevomag.fr





## Avant-propos

-----

Ce travail, mené entre octobre 2011 et mars 2012, a été commandé à la Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT) par la Direction générale de Pôle Emploi et sa Direction régionale de Champagne-Ardenne.

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une collaboration entre les services publics de l'emploi français et belges, tous deux membres du réseau EURES, pour l'élaboration d'un plan d'actions transfrontalières. Elle bénéficie d'un financement de la Commission européenne (programme EURES).

Elle a pour objectif d'analyser les flux de travailleurs transfrontaliers entre la France et la Belgique et plus particulièrement entre les régions Champagne-Ardenne côté français et les provinces du Hainaut, de Namur et de Luxembourg côté belge, permettant de comptabiliser les travailleurs frontaliers et d'identifier leurs profils.

Cette étude a été l'occasion de nombreux contacts par téléphone et plus d'une quarantaine d'entretiens sur place avec les acteurs des différents niveaux de compétence impliqués de part et d'autre de la frontière (leur liste figure en annexe). Qu'ils en soient vivement remerciés. Ce rapport est le fruit du travail d'Olivier DENERT, Secrétaire général de la MOT, de Concetta MUNDO, Jean RUBIÓ et, Joan LLORET SALVO, chargés de mission à la MOT.

# SOMMAIRE

---

<b>1. INTRODUCTION ET RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE.....</b>	<b>8</b>
<b>2. METHODOLOGIE ET DIFFICULTES RENCONTREES .....</b>	<b>10</b>
2.1 TRAVAIL BIBLIOGRAPHIQUE DE PART ET D'AUTRE DE LA FRONTIERE, NOTAMMENT A TRAVERS LES CONTACTS SUR LE TERRAIN ET LES PROPRES DOCUMENTS DE LA MOT.....	10
2.2 TRAVAIL DE HIERARCHISATION DES DONNEES A SATISFAIRE DANS LE CADRE DE LA COMMANDE ET TRANSCRIPTION DANS UNE LISTE DE QUESTIONNEMENTS TRANSVERSAUX, TRANSFORMES EN DIFFERENTS GUIDES D'ENTRETIENS.....	10
2.3 DEFINITION, IDENTIFICATION, ACQUISITION ET TRAITEMENT DES DONNEES STATISTIQUES SOCIO-ECONOMIQUES ET RELATIVES A L'EMPLOI.....	11
2.4 IDENTIFICATION DES ACTEURS, DE LEURS FONCTIONS ET DE LEURS COORDONNEES, PRISE DE RENDEZ VOUS ET ENTRETIENS IN SITU OU TELEPHONIQUES .....	11
2.5 PRODUCTION CARTOGRAPHIQUE ET ANALYSES PRODUITES SUR LA BASE DES ENTRETIENS ET DES CARTES .....	12
<b>3. PROFIL SOCIO-ECONOMIQUE COMPARE DES TERRITOIRES AUX DIFFERENTES ECHELLES.....</b>	<b>13</b>
3.1 DONNEES DE CADRAGE GLOBAL.....	13
3.1.1 <i>Situation et géographie physique du territoire.....</i>	13
3.1.2 <i>Poids démographiques comparés.....</i>	15
3.1.3 <i>Accessibilité du territoire et infrastructures de transports.....</i>	19
3.2 DYNAMIQUES DEMOGRAPHIQUES.....	24
3.2.1 <i>Densité de population.....</i>	24
3.2.2 <i>Indice de jeunesse.....</i>	25
3.2.3 <i>Croissance démographique .....</i>	26
3.3 DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE .....	28
3.3.1 <i>Nombre et tailles des entreprises à caractère industriel et commercial .....</i>	28
3.3.2 <i>Secteurs d'activité des établissements à caractère industriel et commercial .....</i>	29
3.3.3 <i>Zones d'activité.....</i>	31
3.4 EMPLOI.....	33
3.4.1 <i>Secteur d'activité des salariés.....</i>	33
3.4.2 <i>Secteurs d'activité clé de part et d'autre de la frontière .....</i>	34
3.4.3 <i>Taux d'emploi comparés.....</i>	36
3.4.4 <i>Taux d'activité comparés.....</i>	38
3.4.5 <i>Taux de chômage comparés.....</i>	39
3.5 PROJETS DE RECRUTEMENTS DE PART ET D'AUTRE DE LA FRONTIERE.....	41
3.5.1 <i>Projet de recrutement côté français.....</i>	41
3.5.2 <i>Fonctions critiques côté belge .....</i>	43
<b>4. QUELLE INTEGRATION TRANSFRONTALIERE DES TERRITOIRES ETUDIES? .....</b>	<b>46</b>
4.1. INTEGRATION TRANSFRONTALIERE .....	46
4.1.1 <i>Une interpénétration résidentielle déséquilibrée .....</i>	46
4.1.2 <i>Une présence mesurée des résidences secondaires belges côté français et de résidences secondaire françaises côté belge.....</i>	48
4.1.3 <i>Des flux touristiques transfrontaliers relativement limités .....</i>	50
4.1.4 <i>Flux transfrontaliers commerciaux et de loisirs.....</i>	51

4.1.5 Flux sanitaires transfrontaliers.....	51
4.2 FLUX DE TRAVAILLEURS FRONTALIERS ENTRE LA FRANCE ET LA BELGIQUE.....	53
4.2.1 Flux transfrontaliers dans le sens France-Belgique .....	53
4.2.2 Flux transfrontaliers dans les deux sens .....	57
4.2.3 Flux transfrontaliers depuis le département des Ardennes .....	60
4.2.4 Une photographie d'une situation en plein changement du fait de l'évolution du statut fiscal pour les travailleurs frontaliers .....	69
4.3 NIVEAUX DE QUALIFICATION DE LA POPULATION .....	71
4.3.1 Niveau de formation de la population.....	71
4.3.2 Présence des étudiants du pays voisin.....	73
<b>5. COMPARAISON DES SYSTEMES POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE ET EN WALLONIE .....</b>	<b>75</b>
5.1 DES CONTEXTES NATIONAUX DIFFERENTS. ....	75
5.2 SYSTEME DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN WALLONIE .....	77
5.3 LA RECHERCHE D'EMPLOI EN BELGIQUE .....	78
5.3.1 Les services du Forem pour l'accompagnement et le conseil .....	78
5.3.2 Les principaux dispositifs proposés par les services de l'emploi .....	81
5.3.3 Le système d'indemnisation du chômage.....	83
5.3.4 Le système de suivi des chômeurs .....	86
5.3.5 Gestion et financement de l'ONEM .....	88
5.3.6 Les réformes en cours dans le domaine de l'emploi .....	89
Dans le cadre de la période de crise financière et économique 2008-2010 : les mesures anti-crise et les réformes en matière d'emploi : .....	89
5.4 LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	91
5.4.1 En Belgique : trois niveaux de compétences établissant des accords de coopération et des politiques croisées.....	91
5.4.1.1 Les compétences.....	92
5.4.1.2 La politique de la formation.....	96
5.4.1.3 Les types de formation .....	98
5.4.1.4 Les opérateurs de formation .....	99
5.4.2 Le système français .....	103
5.4.2.1 Les compétences et les acteurs .....	103
5.4.2.2 Les politiques et programmes.....	104
5.4.2.3 Les types de formation .....	105
5.4.2.4 Le financement de la formation.....	106
<b>6. AXES DE LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE.....</b>	<b>109</b>
6.1 PERCEPTION DE LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE ET CONNAISSANCE DE SON VOISIN .....	109
6.2 CADRE DE LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE SUR LE PLAN POLITIQUE ET INSTITUTIONNEL .....	110
6.3 BILAN DE LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE DANS LE CADRE DE LA PERIODE DE PROGRAMMATION INTERREG IV 2007-2013 .....	115
6.4 PROJETS PHARES DANS LE DOMAINE DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET DE L'INNOVATION .....	117
6.4.1 Centre Transfrontalier des Entreprises (CTE-GO-KMO) .....	117
6.4.2 Bati D <sup>2</sup> .....	117
6.4.3 C2A .....	118
6.5 AUTRES EXEMPLES DE PROJETS DE COOPERATION .....	118
6.6 COOPERATION TRANSFRONTALIERE DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION .....	120

6.6.1. Quelques projets achevés dans le passé.....	120
6.6.2. Projets dans le cadre du programme Interreg IV A France Wallonie Flandre (2007-2013).....	120
6.6.4. Autres actions de coopération transfrontalière dans le domaine de l'emploi et de la formation.....	124
<b>7. OBSTACLES ET LIMITES.....</b>	<b>127</b>
7.1 DANS LE DOMAINE DE LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE .....	127
7.1.1 Une faible densité de population et sentiment de segment transfrontalier interstitiel .....	127
7.1.2 Une atomisation politique et faible culture de la coopération transfrontalière (projets) .....	127
7.1.3 Un faible niveau d'ingénierie, notamment côté français.....	127
7.2 DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI.....	128
7.2.1 Une faible culture de la mobilité des travailleurs ardennais .....	128
7.2.2 Absence de transports en commun transfrontaliers .....	128
7.2.3 Faible niveau de qualification.....	128
7.2.4 Une déconnexion entre les services de l'emploi et les acteurs locaux impliqués dans la coopération transfrontalière .....	129
7.2.5 Une méconnaissance réciproque des services de l'emploi de part et d'autre à quelques exceptions près .....	129
7.2.6 Une trop grande homogénéité du tissu économique .....	130
7.2.7 Une situation en plein bouleversement lié à la mutation du statut fiscal .....	130
7.3 DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	131
7.3.1 Un problème de reconnaissance des diplômes et des qualifications.....	131
7.3.2 Le manque de disposition à la mobilité des populations frontalières locales.....	132
7.3.3 Le problème de l'accès aux formations .....	132
<b>8. RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES .....</b>	<b>133</b>
8.1 DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI .....	133
8.1.1 Renforcer les événements et outils dédiés à l'information des populations enclines à travailler de l'autre côté de la frontière.....	133
8.1.2 Favoriser l'employabilité des jeunes par des aides à la mobilité plus fortes .....	133
8.1.3 Institutionnaliser a minima les coopérations transfrontalières entre services de l'emploi (rencontres fréquentes) .....	134
8.1.4 Pérenniser le projet « Distance zéro » par la mise à disposition des financements et des personnels (plateforme permanente).....	134
8.1.5 Favoriser les liens et échanges avec le monde économique, consulaire et des collectivités .....	135
8.2 DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	135
8.2.1 Intégrer davantage la formation et le marché du travail.....	135
8.2.2 S'approprier en transfrontalier des outils européens communs.....	135
8.2.3 Travailler en commun sur les modularisations des parcours.....	136
8.2.4 Miser sur les expériences de pré-emploi de l'autre côté de la frontière pour les jeunes (stages...).....	136
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>138</b>
<b>ANNEXE 1.....</b>	<b>139</b>
LA DECLARATION D'EMBAUCHE OU DECLARATION A L'EMPLOI.....	139
<b>ANNEXE 2A .....</b>	<b>142</b>
INDICATEURS DE L'EMPLOI ET INDICATEURS D'ACTIVITE DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI.....	142
<b>ANNEXE 2B.....</b>	<b>148</b>

<b>ANNEXE 3A .....</b>	<b>160</b>
LES AIDES A L'EMPLOI - WALLONIE.....	160
<b>ANNEXE 3B.....</b>	<b>166</b>
LES AIDES A L'EMPLOI - FRANCE.....	166
<b>PERSONNES INTERROGÉES .....</b>	<b>169</b>

# 1. INTRODUCTION ET RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE

---

Cette étude détaillée sur la mobilité frontalière entre la France et la Belgique et, plus particulièrement entre le département des Ardennes et la Wallonie a tout d'abord pour objectif de donner aux services de l'emploi français et wallons, la connaissance des mouvements de travailleurs entre les zones frontalières du département des Ardennes et des provinces de Hainaut, de Namur et Luxembourg. Ces informations doivent permettre de définir les plans d'actions les plus adaptés aux caractéristiques et spécificités des bassins d'emplois ardennais et wallons afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs transfrontaliers et de répondre aux besoins exprimés par les entreprises, tant en termes d'information, de conseil que d'assistance, de fourniture de prestations et de recrutement.

Ainsi, ce travail doit permettre dans un premier temps aux acteurs locaux et professionnels du secteur de l'emploi de disposer d'une analyse socio-économique du territoire transfrontalier Ardennes/Hainaut-Namur-Luxembourg en présentant les spécificités démographiques de la population (âge, sexe, niveau de formation, niveau de qualification, catégorie socio-professionnelle...) et la nature de l'activité exercée (salarié, employeur, nature du contrat de travail, durée du contrat, secteur d'activité).

Il s'agit en second lieu d'explorer les questions relatives au marché du travail, à la fois dans sa dimension frontalière et transfrontalière (caractéristiques, acteurs, demandes...) et notamment la question relative aux flux de travailleurs frontaliers, jusque là très méconnus sur cette portion de la frontière franco-belge. Les flux recherchés correspondent aux mouvements de travailleurs frontaliers à l'échelle du département des Ardennes et des trois provinces belges de Hainaut, Namur et Luxembourg. Les flux transfrontaliers à destination du Grand Duché de Luxembourg sont également présentés en complément de l'analyse.

Le travail aborde ensuite l'analyse comparée des services de l'emploi de part et d'autre de la frontière, dans leurs points communs et leurs différences en prenant en compte les évolutions récentes dans lesquelles ils s'inscrivent. Est également traitée la question relative à la formation professionnelle corollaire de la recherche d'emploi.

Enfin, l'étude s'emploie à faire le point sur les démarches de coopération transfrontalière existantes sur ce segment de frontière franco-belge, en focalisant notamment l'analyse sur les projets relatifs à l'emploi, avec leurs réussites et leurs limites.

Ce travail doit permettre d'identifier un certain nombre d'acteurs et cerner ceux impliqués comme mobilisables sur cette question de l'emploi transfrontalier. Il doit permettre d'identifier les potentialités et les obstacles à la coopération transfrontalière. Il doit enfin permettre de fournir des pistes de réflexion pour lancer des plans d'actions visant à faciliter la mobilité transfrontalière sur le territoire étudié.



## 2. METHODOLOGIE ET DIFFICULTES RENCONTREES

---

### 2.1 Travail bibliographique de part et d'autre de la frontière, notamment à travers les contacts sur le terrain et les propres documents de la MOT

---

Le travail a d'abord consisté à rassembler les documents existants en particulier sur le sujet de l'économie et l'emploi frontaliers de part et d'autre de la frontière mais également sur le thème de la coopération transfrontalière en général. Il est important de souligner que la bibliographie concernant l'emploi transfrontalier sur le segment Ardennes-Wallonie est relativement mince par rapport au reste de la frontière franco-belge : s'il existe de nombreux documents sur l'emploi frontalier franco-belge en général, notamment concernant les régions Nord Pas de Calais et Lorraine, aucun document récent n'analyse le territoire transfrontalier Ardennes-Wallonie à l'échelle locale. C'est en partant de ce constat qu'il a été décidé d'élaborer un diagnostic comparé des territoires étudiés à l'échelle du département des Ardennes et des provinces de Hainaut, Namur et Luxembourg.

### 2.2 Travail de hiérarchisation des données à satisfaire dans le cadre de la commande et transcription dans une liste de questionnements transversaux, transformés en différents guides d'entretiens

---

En préalable de la réalisation du diagnostic socio-économique, il a été procédé à un travail de hiérarchisation des données à renseigner dans le cadre de la commande et leur transcription dans une liste de questionnements transversaux, transformés en différents guides d'entretiens.

## **2.3 Définition, identification, acquisition et traitement des données statistiques socio-économiques et relatives à l'emploi**

---

Avant la phase d'entretiens, la première étape du diagnostic socio-économique a consisté à définir les indicateurs nécessaires à la comparaison des territoires frontaliers étudiés et des dynamiques de l'emploi transfrontalier.

Dans un second temps, il a été procédé à la récolte des données statistiques de part et d'autre de la frontière. Si les sources statistiques sont relativement importantes dans les deux pays concernés par cette étude (ONSS, IGSS, IWEPS côté belge ; INSEE côté français), il faut néanmoins préciser que dans certains cas, il a été relativement difficile de se procurer des données statistiques récentes et comparables (différences dans les définitions, dans les périodes de recensement, dans la taille des territoires enquêtés, etc.). Dans certains cas, il a été procédé à une harmonisation des données afin de pouvoir réaliser leur transcription cartographique. Enfin, il faut signaler que certains indicateurs n'ont pu être cartographiés faute de données statiques accessibles.

## **2.4 Identification des acteurs, de leurs fonctions et de leurs coordonnées, prise de rendez vous et entretiens in situ ou téléphoniques**

---

Il a été procédé à l'identification des acteurs concernés côté français et côté belge. Puis un important travail de terrain mené pendant une semaine par l'équipe de la MOT a permis d'appréhender physiquement et visuellement le territoire transfrontalier franco-belge étudié. Au total, 40 personnes (cf. liste en annexe) ont été rencontrées et interrogées.

Cette phase d'entretiens, riche en informations, a été l'occasion de constater une attitude de distance, parfois de retrait, de certaines collectivités locales à l'égard de cette coopération transfrontalière. Les connaissances sollicitées ont semblé parfois approximatives et très disséminées entre de multiples acteurs.

## 2.5 Production cartographique et analyses produites sur la base des entretiens et des cartes

---

La production cartographique, abondante, réalisée à partir des données statistiques récoltées par la MOT ou fournies par nos interlocuteurs, contribue à disposer d'un diagnostic très précis du territoire transfrontalier, notamment dans sa dimension socio-économique. L'ensemble de cette cartographie – plus de 40 cartes inédites spécialement réalisées par la MOT pour les besoins de cette étude – permet d'illustrer le plus fidèlement possible les dynamiques en les rendant plus intelligibles.

## 3. PROFIL SOCIO-ECONOMIQUE COMPARE DES TERRITOIRES AUX DIFFERENTES ECHELLES

---

La réalisation de ce diagnostic socio-économique permet d'avoir une vision actuelle d'un espace à une échelle pertinente et de se doter d'un document de référence. Ce diagnostic diffère des documents réalisés jusqu'à maintenant sur ce territoire (documents d'urbanisme, portraits statistiques INSEE, etc.) car il appréhende l'ensemble du territoire transfrontalier dans sa dimension socio-économique et emploi.

### 3.1 Données de cadrage global

---

Voici les données de cadrage qui sont développées en introduction de ce diagnostic socio-économique afin de mieux visualiser les différentes composantes du territoire transfrontalier:

- Situation et géographie physique du territoire
- Poids démographiques comparés
- Accessibilité du territoire et infrastructures de transports

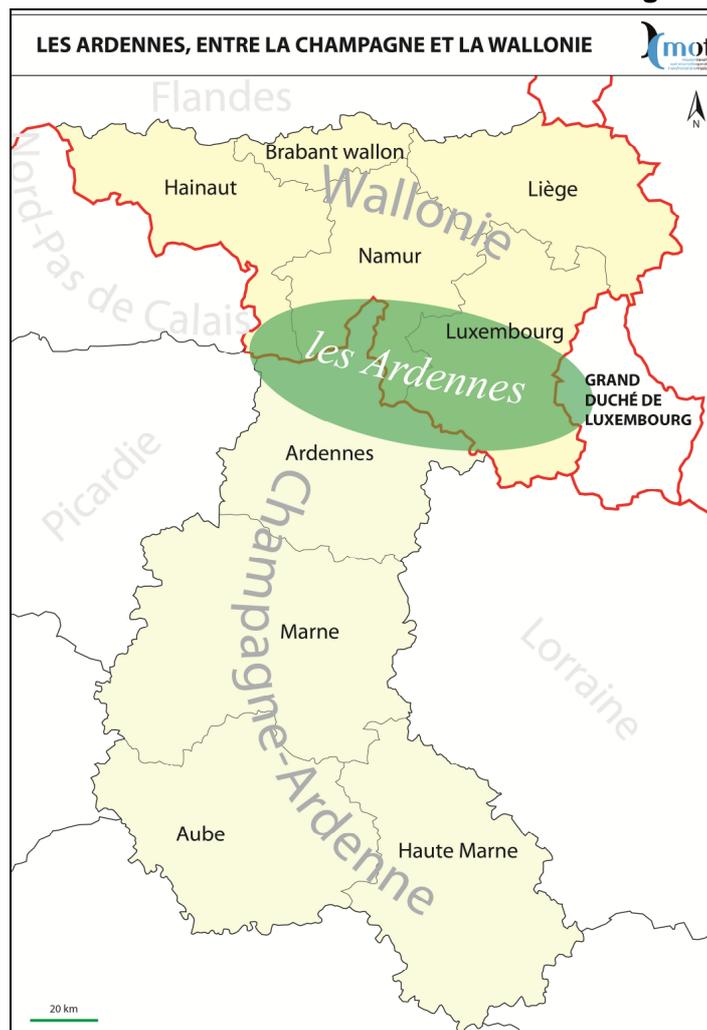
#### 3.1.1 Situation et géographie physique du territoire

##### **Remarque préalable**

Le périmètre initial sur lequel devait porter cette étude, prenait en compte l'ensemble de la Région Champagne-Ardenne côté français et les provinces de Namur et de Luxembourg côté belge. Dans un souci de cohérence et afin d'analyser les interactions en matière d'emploi transfrontalier, le périmètre de l'étude a été réduit côté français aux seuls départements des Ardennes et de la Marne et élargi côté belge à la province du Hainaut.

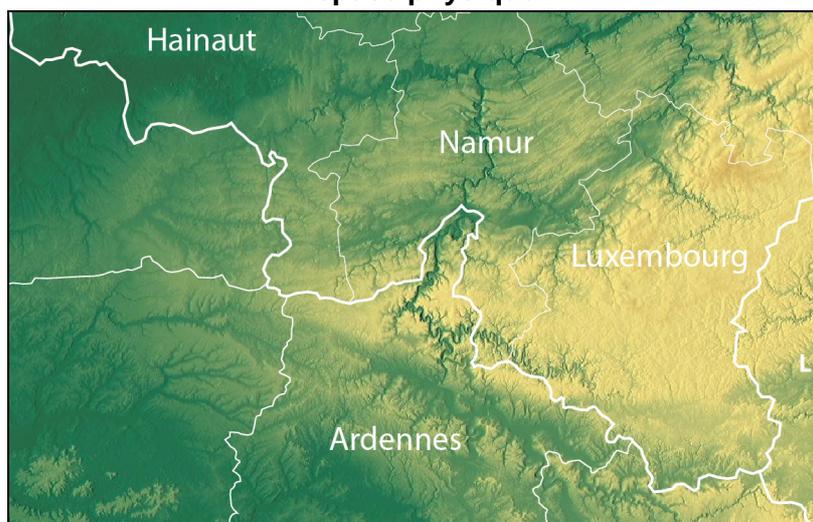
Ainsi, le diagnostic socio-économique porte principalement sur l'analyse d'un territoire transfrontalier constitué par le département des Ardennes, (et le cas échéant de la Marne) côté français, et les provinces de Hainaut, de Namur et de Luxembourg côté belge.

## Situation du territoire d'étude à l'échelle interrégionale



Le périmètre transfrontalier étudié se trouve partagé entre la Région Champagne-Ardenne, dont il occupe la partie septentrionale, et la Région wallonne, dont il occupe la partie la plus méridionale. Il est couvert en grande partie par le massif forestier ardennais situé au cœur de la région naturelle de l'Ardenne. Il est délimité au nord-ouest par le bassin minier belge (Mons, Charleroi), prolongement oriental du bassin minier du Nord Pas de Calais, à l'est, par le Grand Duché de Luxembourg, principal pôle d'emplois à l'échelle régionale et au sud par l'agglomération de Reims. Si ce segment de la frontière franco-belge a été définitivement fixé par le Traité de Paris de 1815, son tracé particulier dans la pointe de Givet s'explique par la volonté de Louis XIV de conserver ce segment de la vallée de la Meuse dans le Royaume de France aux dépens des Pays-Bas espagnols et de la Principauté de Liège.

## Espace physique



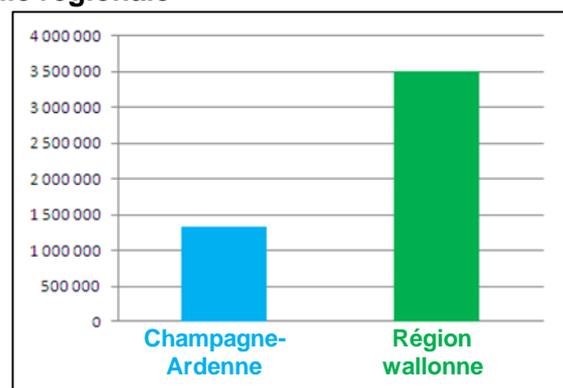
Contrairement à d'autres régions frontalières françaises, le territoire d'étude se caractérise par une absence de frontière naturelle. L'Ardenne est en effet un plateau orienté ouest-est entaillé dans le sens nord-sud par la Meuse qui relie Charleville-Mézières à Namur en passant par Givet et Dinant. La frontière est également traversée par la Semois (ou Semoy côté français), affluent de la Meuse, orienté est-ouest.

Le département des Ardennes culmine à 504 m d'altitude, à la Croix-Scaille, plateau transfrontalier dominant au nord la vallée de la Semois et à l'est celle de la Meuse. Côté belge, le point culminant du territoire étudié se situe dans la Province de Luxembourg (la Baraque de Fraiture, 652m) à proximité du Grand Duché du Luxembourg et de l'Allemagne.

### 3.1.2 Poids démographiques comparés

#### Poids de population à l'échelle régionale

	Superficie (en km <sup>2</sup> )	Population en 2010 (en nombre d'hab.)	Densité de population (hab./km <sup>2</sup> )
<b>Champagne- Ardenne</b>	<b>25 606</b>	<b>1 337 953</b>	<b>52</b>
<b>Région wallonne</b>	<b>16 844</b>	<b>3 498 384</b>	<b>208</b>
<b>Total</b>	<b>42 450</b>	<b>4 836 337</b>	<b>114</b>



A l'échelle régionale, le poids démographique de l'ensemble Champagne-Ardenne/Wallonie représente près de 5 millions d'habitants en 2010. Cependant, le déséquilibre entre les deux régions est important. Si la superficie de la région française est 1,5 fois plus importante que celle de la Wallonie, les poids de populations diffèrent dans l'autre sens. La Wallonie est en

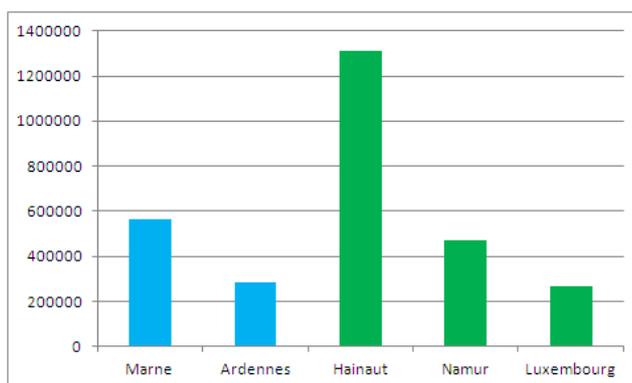
effet 2,5 fois plus peuplée que la Champagne-Ardenne (3,5 millions contre 1,3 millions d'habitants). La densité de population de la région belge (208 habitants/km<sup>2</sup>), territoire plus urbanisé, représente 4 fois celle de la région française (52 habitants/km<sup>2</sup>), territoire plus rural et faiblement urbanisé.

### Poids de population à l'échelle interdépartementale

	Superficie (en km <sup>2</sup> )	Population en 2010 (en nombre d'hab.)	Densité de population (hab./km <sup>2</sup> )
<b>Marne</b>	<b>8 162</b>	<b>565 739</b>	<b>69</b>
<b>Ardennes</b>	<b>5 229</b>	<b>282 096</b>	<b>54</b>
<b>Total côté français</b>	<b>13 391</b>	<b>847 835</b>	<b>63</b>
<b>Namur</b>	<b>3 666</b>	<b>472 281</b>	<b>129</b>
<b>Luxembourg</b>	<b>4 440</b>	<b>269 023</b>	<b>61</b>
<b>Hainaut</b>	<b>3 786</b>	<b>1 309 880</b>	<b>346</b>
<b>Total côté belge</b>	<b>11 892</b>	<b>2 051 184</b>	<b>172</b>
<b>Total espace étudié</b>	<b>25 283</b>	<b>2 899 019</b>	<b>115</b>

Si l'on ne prend en compte que les départements de la Marne et des Ardennes côté français et les provinces du Hainaut, de Namur et du Luxembourg côté belge, le déséquilibre démographique est comparable. Le côté belge compte 2,5 fois plus de population que le côté français pour une densité de population presque 3 fois plus importante.

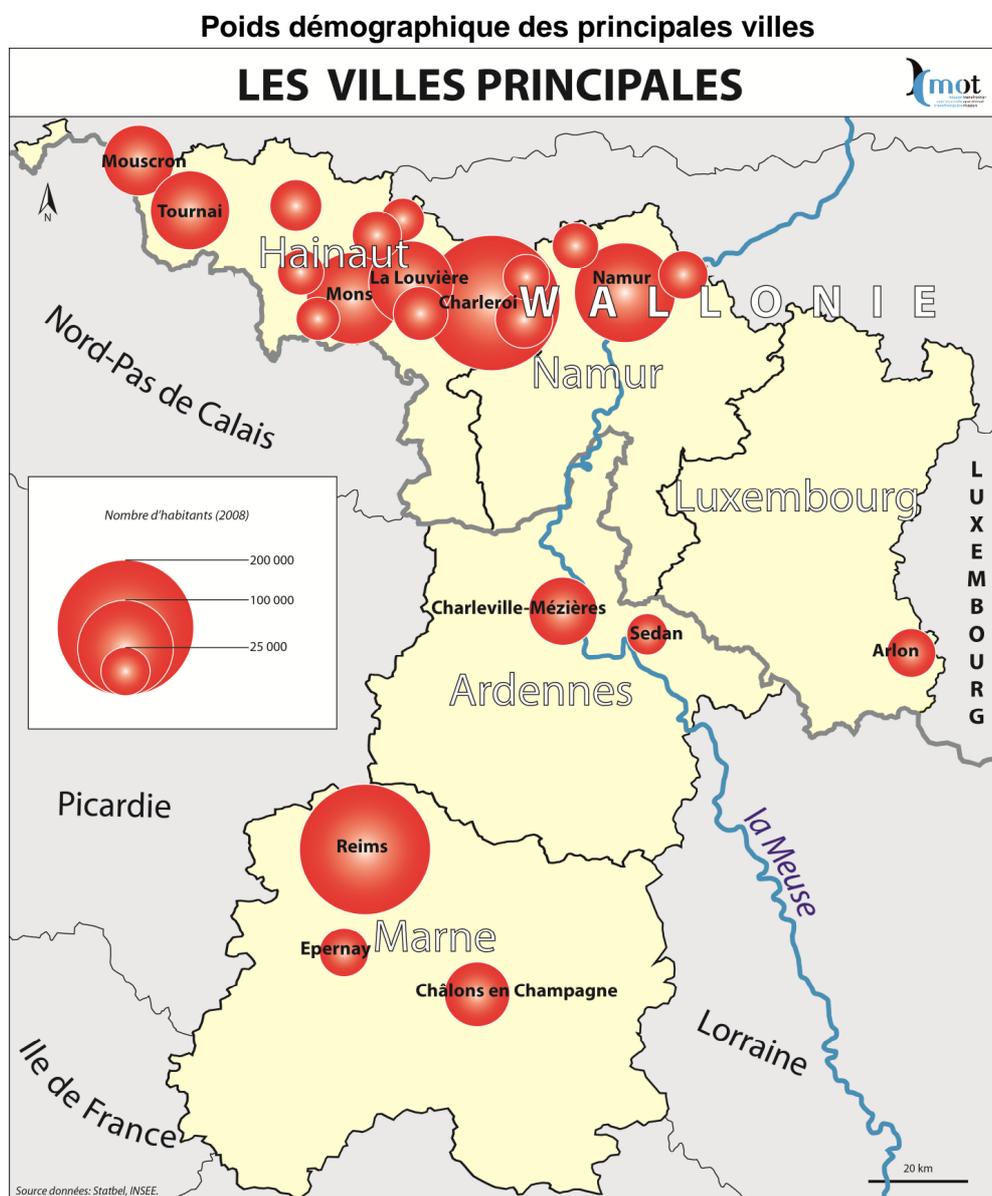
### Poids de population à l'échelle interdépartementale



Le graphique ci-dessus permet de comparer ces disparités démographiques. La province du Hainaut, territoire très urbanisé et très industrialisé qui s'étend de Charleroi à l'est jusqu'à la

métropole Lille-Courtrai-Tournai à l'ouest, est nettement plus peuplée que les autres départements et provinces.

On note cependant une certaine ressemblance sur le plan démographique entre le département des Ardennes et la province du Luxembourg. Ces deux territoires ont en effet un poids de population proche (282 000 habitants contre 269 000) et une densité de population similaire (54 hab./km<sup>2</sup> contre 61).



A l'échelle interdépartementale, la structure urbaine de l'espace transfrontalier étudié est exempte de très grandes villes et de métropoles. Néanmoins, on trouve du côté belge un chapelet de villes moyennes (Mons, Charleroi, Namur) formant un continuum urbain qui s'inscrit dans l'axe urbanisé allant de Lille à Liège. Côté français, c'est l'agglomération de Reims qui joue le rôle de principal pôle économique. Entre ces zones densément peuplées, il n'existe pas de pôles urbains importants à proximité de la frontière. Les villes relativement importantes de la zone frontalière sont Charleville-Mézières (50 000 habitants) et Sedan

(21 000 habitants) côté français et Arlon (26 000 habitants) côté belge. On peut néanmoins considérer que cette dernière est intégrée dans l'aire transfrontalière luxembourgeoise.

#### **EN BREF**

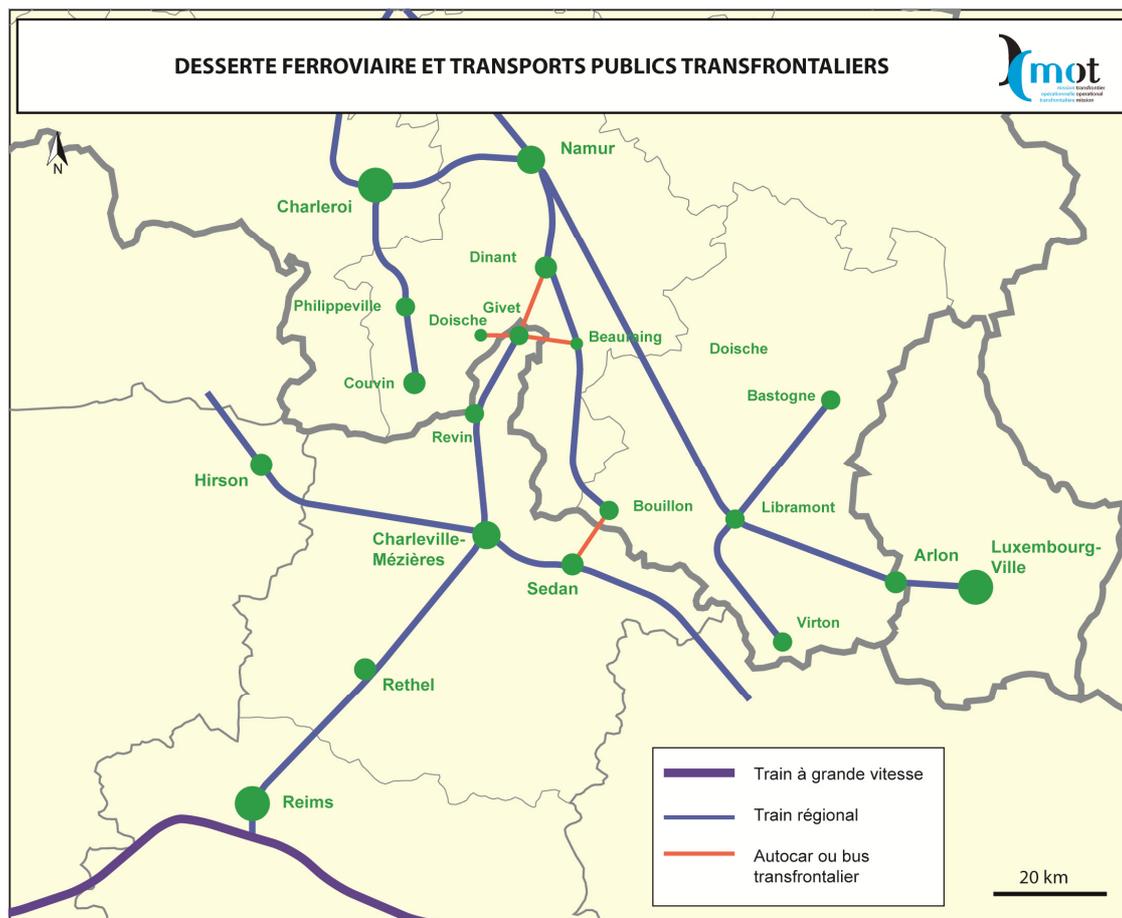
**Les départements (Marne, Ardennes) et provinces (Hainaut, Namur, Luxembourg) qui composent le territoire d'étude sont considérés comme des territoires relativement peu peuplés dans leurs contextes nationaux, à l'exception de la province du Hainaut dont la densité de population (346 hab./km<sup>2</sup>) est proche de la moyenne de la Belgique (362 hab./km<sup>2</sup>). Deux ensembles urbains dominent la zone transfrontalière étudiée, la conurbation de Namur, Charleroi, Mons côté belge et l'agglomération de Reims côté français. Entre ces deux espaces, la zone transfrontalière est moins densément peuplée et plus rurale. Seuls les pôles urbains de Charleville-Mézières, Sedan et Arlon se détachent sans pour autant s'inscrire dans une logique d'intégration urbaine transfrontalière.**

### 3.1.3 Accessibilité du territoire et infrastructures de transports

#### Réseau ferroviaire



Au niveau de l'infrastructure ferroviaire, le réseau régional du côté belge est plus dense que le réseau du côté français. Cependant, les deux réseaux ne sont pas interconnectés au sein du territoire d'étude. Il existe potentiellement un seul point de passage mais il est fermé du fait de la désaffectation du tronçon Givet-Dinant depuis 1988. Le gouvernement français, très favorable à la réouverture du tronçon transfrontalier, est même prêt à déboursier 50 % du coût financier des travaux côté belge, alors que seulement 3 km de la ligne se trouvent en France et les 19 km restant en Belgique. Côté belge, si la ville de Dinant est également favorable à la réouverture de la ligne, la Région wallonne doit encore donner son feu vert. La mise en service de cette ligne pourrait à terme permettre une interconnexion entre les réseaux à grande vitesse français (TGV Est) et belge (Thalys).



A défaut d'une desserte ferroviaire transfrontalière, les villes de l'espace transfrontalier sont relativement bien connectées au réseau à grande vitesse existant et aux capitales de leurs Etats respectifs (trajet Sedan-Paris en 2 heures et Charleville-Paris en 1h40 ; trajet Dinant-Bruxelles en 1h45 ; trajet Namur-Bruxelles en 1h05). Arlon est plus éloignée de Bruxelles mais bénéficie d'une liaison rapide (trajet en moins de 20 min) et régulière (un train toute les 20 min aux heures de pointe) avec Luxembourg-Ville, le principal pôle d'emploi voisin.

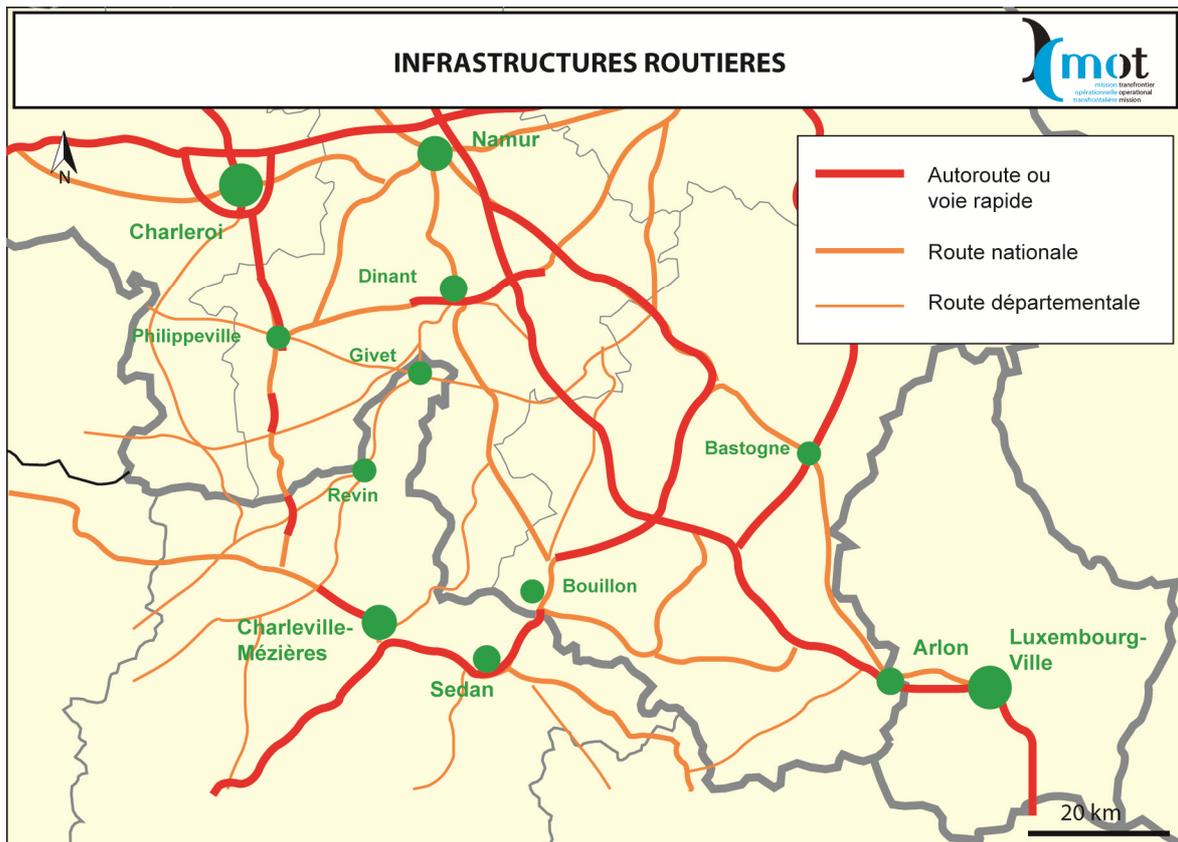
Entre la France et la Belgique, la desserte transfrontalière est assurée par 3 lignes de bus aux fréquences très faibles, principalement destinées au transport scolaire ou à un usage touristique le week-end (achats, loisirs)

## Arrêt de bus à Givet



Source : MOT

Les lignes n°422 Beauraing-Givet-Doische (6 aller-retour/jour) et n°154a Dinant-Givet (11 aller-retour/jour) sont exploitées par les Transports En Commun (TEC) wallons. La ligne Sedan-Bouillon (3 aller-retour/ jour) est exploitée par la Régie Départementale des Transports des Ardennes (RDТА).

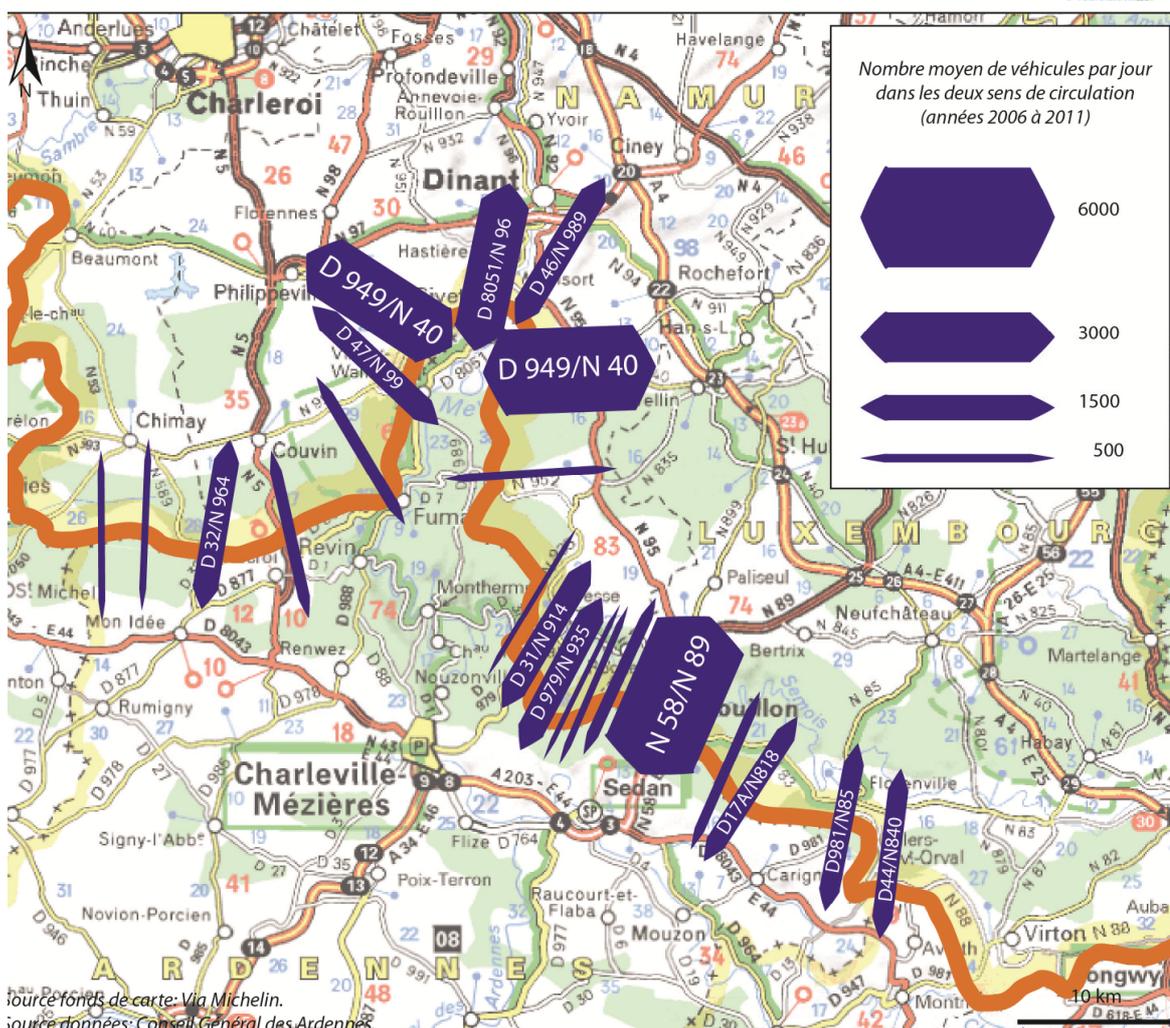


Au niveau de l'infrastructure routière, le réseau autoroutier et routier est plus dense côté belge que côté français. La frontière ne semblant pas constituer un obstacle pour le franchissement, les points de passages routiers sont nombreux (22), notamment dans le nord de la pointe des Ardennes. Le secteur de Givet est d'ailleurs mieux connecté par la route à Dinant (25 min de

trajet) qu'à Charleville-Mézières (1 heure de route), ce qui participe à son intégration transfrontalière.

Depuis Sedan, l'accès le plus rapide vers la Belgique s'effectue par la voie rapide RN58 vers Bouillon; depuis Charleville-Mézières, le trajet vers Couvin s'effectue partiellement en voie rapide. Celle-ci doit être remplacée par l'autoroute A304, actuellement en construction côté français, et dont le prolongement côté belge (même si les travaux ont pris du retard), doit permettre à terme de réduire sensiblement le temps de parcours transfrontalier.

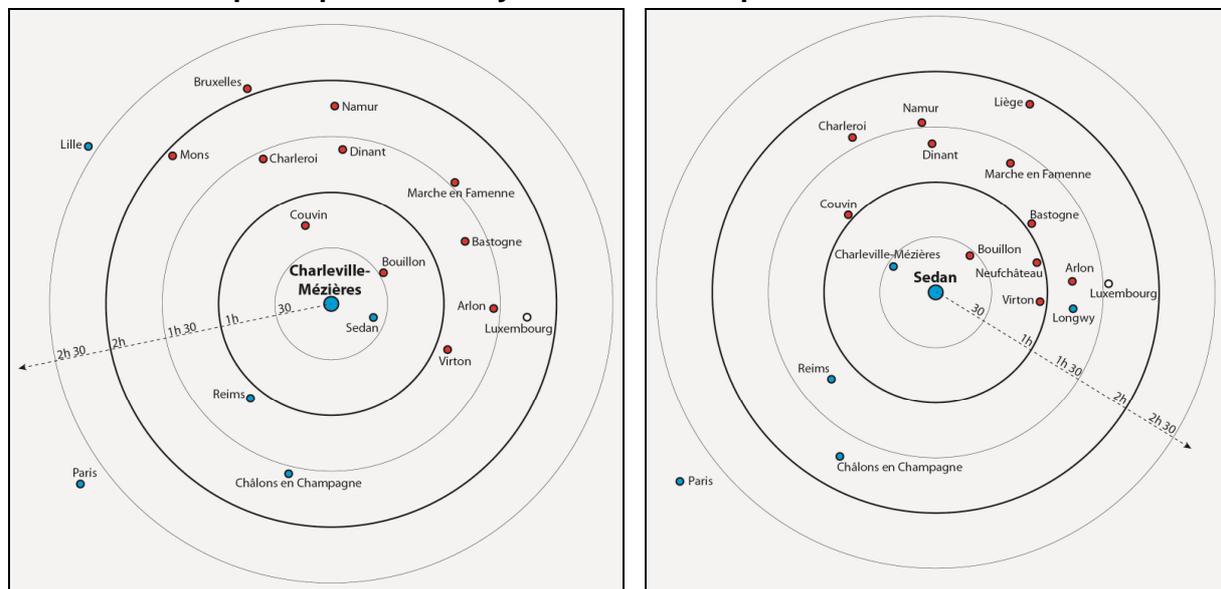
## TRAFIC JOURNALIER DANS LES PASSAGES ROUTIERS FRONTALIERS DU DÉPARTEMENT DES ARDENNES



La carte des flux routiers quotidiens permet de confirmer l'intégration transfrontalière du secteur de Givet. Il faut toutefois préciser qu'un nombre importants des flux enregistrés sur les points frontaliers D949/N40 correspondent à des automobilistes belges empruntant l'axe Philippeville-Beauraing en passant par Givet. Dans une moindre mesure, l'axe Givet-Dinant connaît également une fréquentation importante.

A l'est du territoire d'étude, le point de passage qui concentre le plus de flux transfrontaliers correspond à l'axe routier N58/N89 de type voie rapide entre Sedan et Bouillon.

### Accessibilité de la Belgique: Temps de parcours moyen en voiture depuis Charleville et Sedan



Ces diagrammes permettent de visualiser le temps de parcours depuis Charleville-Mézières et Sedan vers les principales villes de l'espace transfrontalier. On constate que la plupart des villes qui se trouvent à moins de deux heures de trajet sont en Belgique. Depuis Charleville, Namur et Luxembourg sont équidistantes en temps de trajets (environ 2 heures de route). Depuis Sedan, l'accessibilité transfrontalière est meilleure vers les villes de Bouillon, Neufchâteau et Virton (moins d'une heure de route) que vers Charleroi, Namur et Luxembourg qui se trouvent à plus d'1h30 de route de Sedan.

#### EN BREF

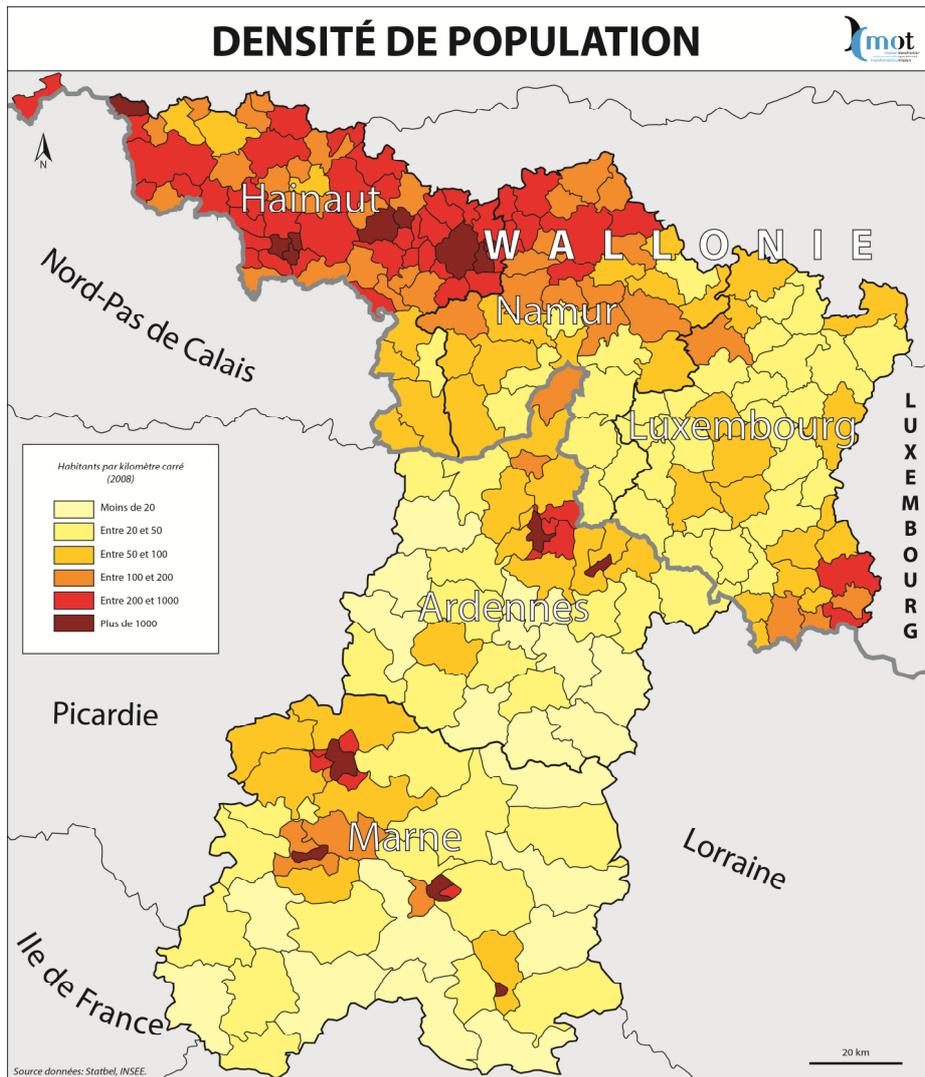
**Si la frontière ne constitue pas un obstacle à la mobilité transfrontalière, celle-ci ne semble possible que par l'utilisation de la voiture. En effet, les réseaux ferrés français et belges n'étant pas interconnectés au sein du territoire d'étude, la desserte transfrontalière en transports publics actuelle se limite à trois lignes de bus au service très réduit. Il semble donc particulièrement difficile pour les personnes ne disposant pas d'un véhicule particulier d'accepter un emploi de l'autre côté de la frontière.**

## 3.2 Dynamiques démographiques

Cette partie du diagnostic s'attache aux dynamiques démographiques à l'œuvre sur le territoire transfrontalier. Elle présente les indicateurs suivants :

- Densité de population
- Indice de jeunesse
- Croissance démographique

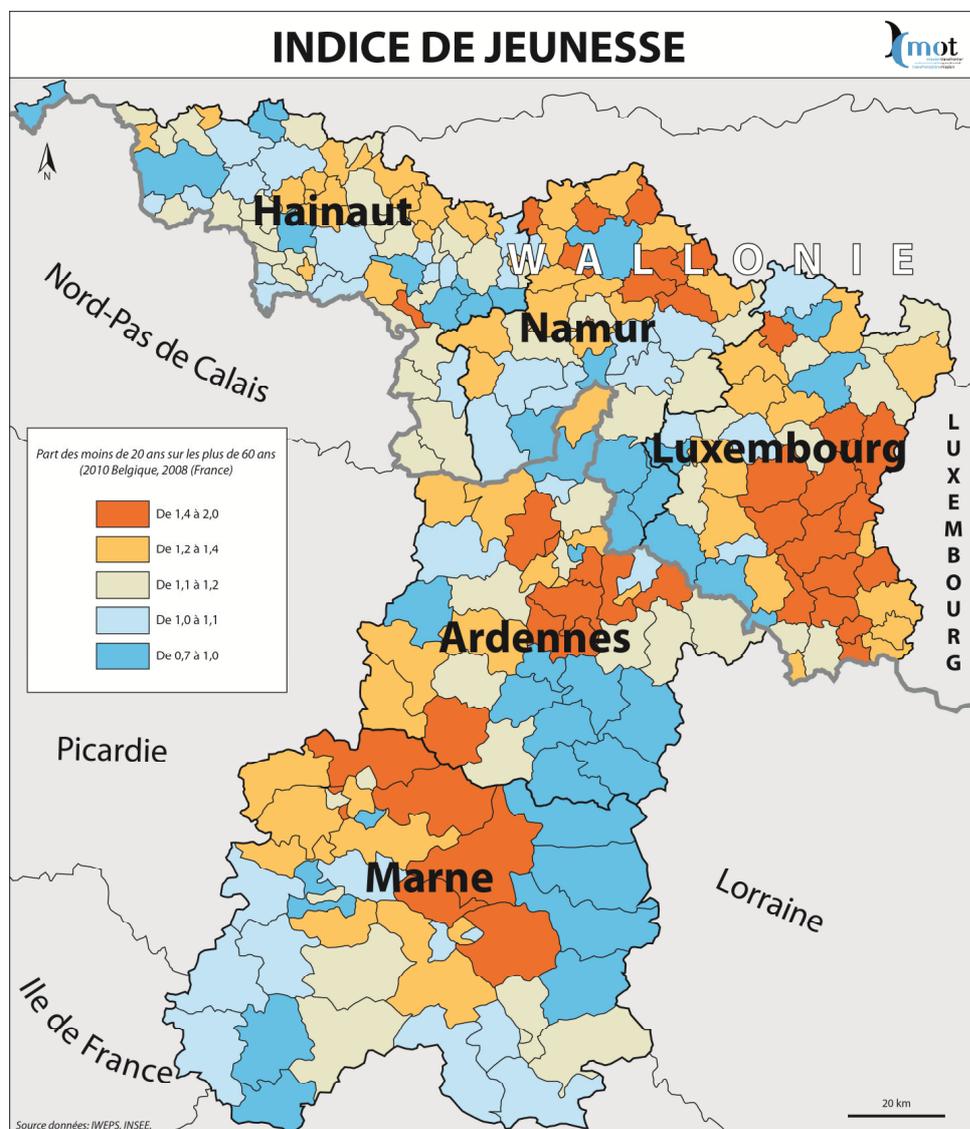
### 3.2.1 Densité de population



Si la densité de population de l'espace transfrontalier étudié paraît relativement élevée (115 hab./km<sup>2</sup>), le côté belge est plus densément peuplé que le côté français. En effet, la densité de population est particulièrement importante dans l'ancien bassin houiller belge, ainsi que dans le secteur d'Arlon qui subit la métropolisation du Grand Duché de Luxembourg. Côté français, les zones les plus densément peuplées se trouvent autour de Charleville-Mézières, de Sedan

et de l'agglomération rémoise. Du fait sa spécialisation industrielle, la pointe des Ardennes connaît également une densité de population supérieure au reste du territoire.

### 3.2.2 Indice de jeunesse

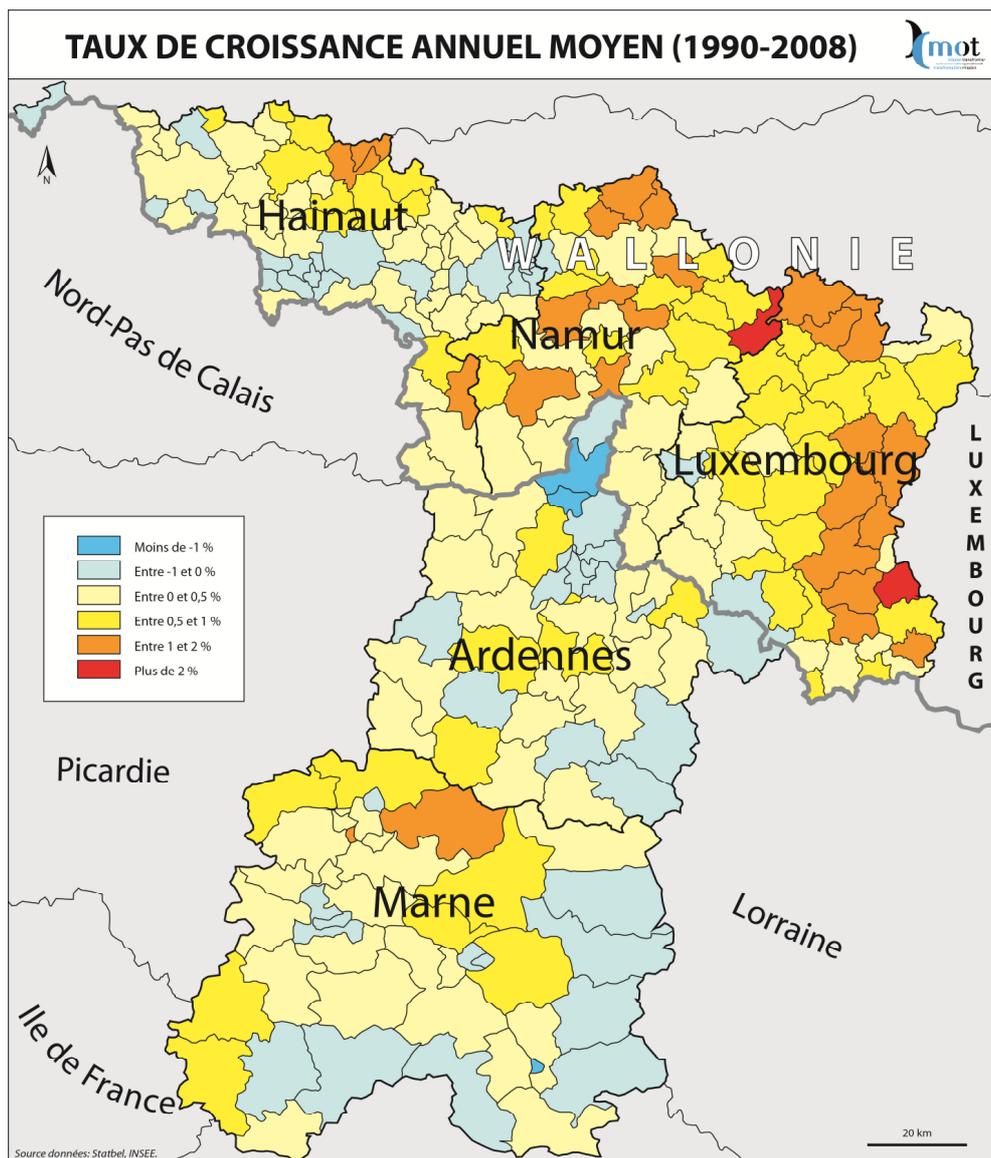


L'indice de jeunesse permet de constater certaines ressemblances de part et d'autre de la frontière.

La population des centres urbains des agglomérations de Reims, Charleville-Mézières, Sedan, Charleroi ou Namur connaît un vieillissement plus important (indice de jeunesse inférieur à 1) tandis que leurs communes périurbaines (indice de jeunesse supérieur à 1,2) attirent les populations actives et les familles (indice de jeunesse supérieur à 1,2). Les communes situées dans le secteur d'Arlon (indice de jeunesse supérieur à 1,4) attirent une population d'actifs travaillant au Grand Duché de Luxembourg. Les communes situées au nord des provinces de Hainaut et de Namur bénéficient quant à elles du dynamisme lié à la proximité de Bruxelles.

Les territoires plus ruraux situés à l'est des Ardennes, au sud et à l'est de la Marne, dans la botte du Hainaut, dans sud de la province de Namur ou le sud-ouest de la province de Luxembourg connaissent un vieillissement de la population. La Pointe des Ardennes connaît quant à elle un vieillissement démographique accru (indice de jeunesse inférieur à 1,2) qui s'explique par sa forte désindustrialisation locale et les faibles perspectives actuelles en matière d'emploi.

### 3.2.3 Croissance démographique



Cette carte montre le taux de croissance démographique entre 1990 et 2008 sur l'ensemble du territoire transfrontalier étudié. Du côté français, si la population du département de la Marne a légèrement augmenté entre les deux dates de recensement (558 000 habitants en 1990 ; 566 010 en 2008), celle du département des Ardennes a diminué (296 357 en 1990 ; 284 197 en 2008). Cette baisse concerne principalement les territoires ruraux de l'est du

département et la pointe des Ardennes, en particulier dans les cantons de Revin et Fumay qui enregistrent les pertes de population les plus importantes de l'ensemble du territoire transfrontalier. Cette situation s'explique par un solde migratoire négatif (-0,6% entre 1990 et 1999 et -0,5% entre 1999 et 2008 sur l'ensemble du département) que ne compense pas un solde naturel légèrement positif (+0,3% entre 1990 et 2008).

Côté belge, les trois provinces étudiées présentent une croissance démographique positive depuis 1990. Dans la province du Hainaut, certaines communes du bassin minier enregistrent cependant des baisses de population liées à la disparition des emplois dans les anciennes activités industrielles. Les provinces de Namur et de Luxembourg connaissent une croissance démographique plus importante, notamment dans les franges périurbaines de Namur, d'Arlon et dans la botte du Hainaut. Cette forte hausse s'explique notamment par un coût du foncier attractif pour les actifs travaillant à Bruxelles installés dans le nord des provinces du Hainaut et de Namur, ou au Grand Duché de Luxembourg pour ceux qui vivent dans le sud-est de la province de Luxembourg. La commune d'Attert, au sud d'Arlon, a, par exemple connu, une augmentation record de sa population de plus de 2% par an entre 1990 et 2008.

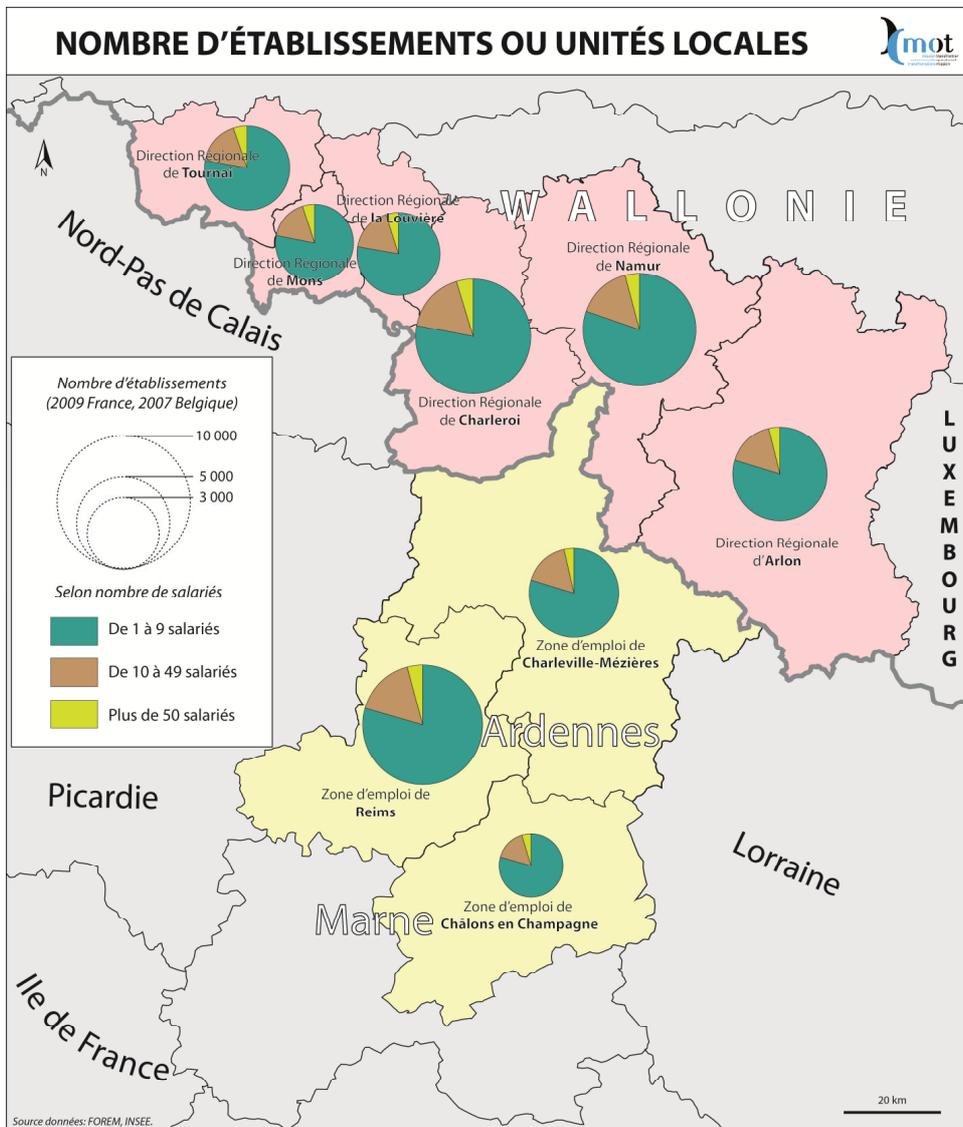
#### **EN BREF**

**Les dynamiques démographiques à l'œuvre sur le territoire étudié montrent une croissance plus forte côté belge que côté français. Les départements de la Marne et des Ardennes, moins urbanisés et plus ruraux, sont confrontés à une faible natalité à laquelle s'ajoutent des départs de population et une faible attractivité économique. La pointe des Ardennes subit le contrecoup de la désindustrialisation avec une population vieillissante et un solde migratoire négatif. Seules les périphéries des villes importantes (Reims, Charleville et Sedan), où les prix du foncier et de l'immobilier sont plus abordables, connaissent un relatif dynamisme démographique.**

**Côté belge, si certains territoires, plus ruraux, connaissent également un vieillissement démographique, notamment dans l'entre Sambre et Meuse ou dans le sud-est de la province de Namur, d'autres, comme le nord du Hainaut, la périphérie de Namur ou le sud-est de la province de Luxembourg s'avèrent plus attractifs. Ils accueillent des populations d'actifs profitant du dynamisme économique des principaux pôles d'emplois (Bruxelles, Namur ou le Grand Duché de Luxembourg), d'une bonne accessibilité en transport et de prix fonciers et immobiliers intéressants.**

### 3.3 Développement économique

#### 3.3.1 Nombre et tailles des entreprises à caractère industriel et commercial

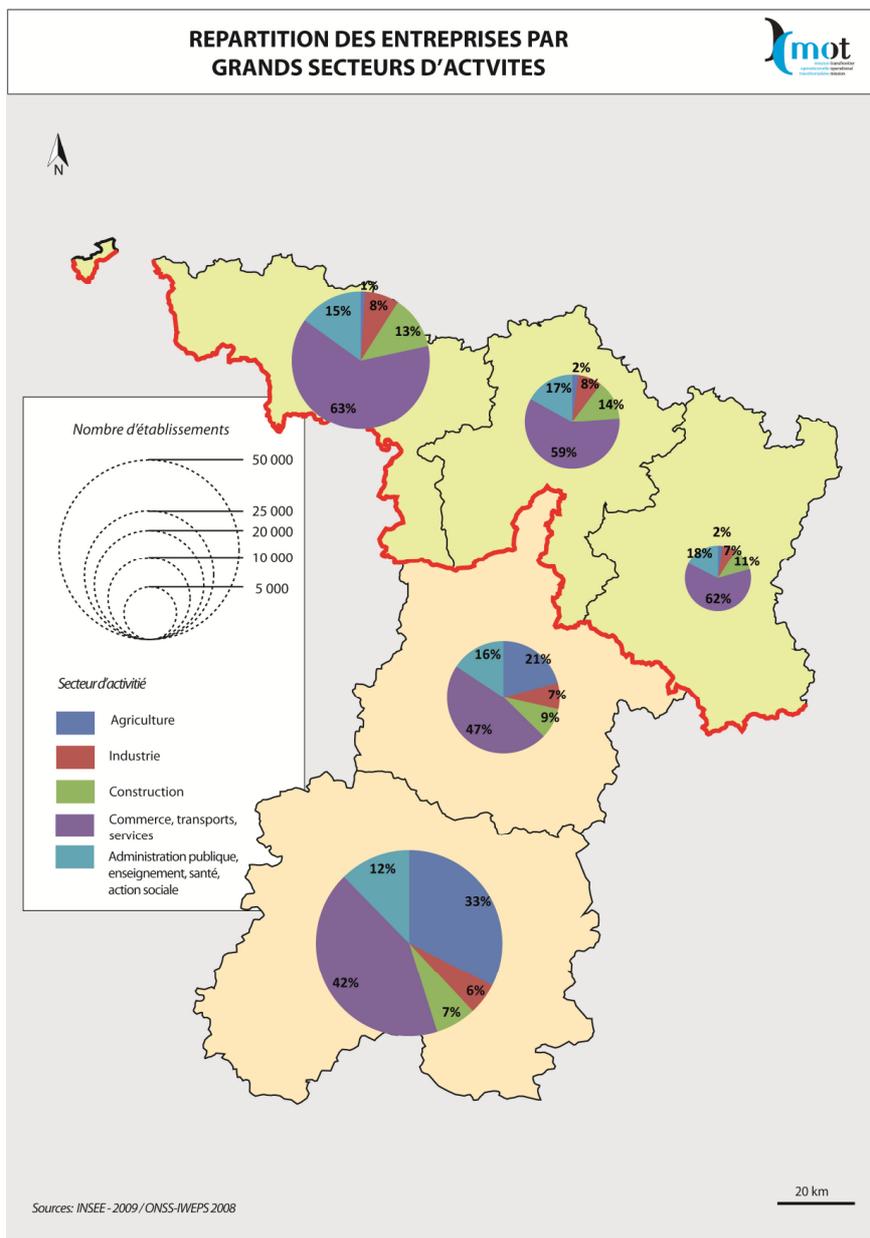


Cette carte de la répartition des entreprises selon leur nombre de salariés permet de constater une certaine homogénéité de part et d'autre de la frontière. Dans leur grande majorité, les établissements comptent moins de 10 salariés. Moins d'un tiers sont des entreprises moyennes (de 10 à 49 salariés). Les grands établissements (plus de 50 salariés) sont beaucoup moins nombreux (moins de 5%).

Par ailleurs, le nombre total d'entreprises de la zone frontalière est beaucoup plus important côté belge (directions régionales de Charleroi, Namur et Arlon) que dans la zone d'emploi de Charleville-Mézières. Il faut cependant préciser que le tissu de petites et moyennes entreprises est beaucoup plus dense côté belge que côté français où de grandes entreprises

industrielles restent les principaux pourvoyeurs d'emplois (19 entreprises dépassent les 200 salariés dans la zone d'emploi de Charleville ; 7 dans celle de Sedan et 3 dans celle de Revin).

### 3.3.2 Secteurs d'activité des établissements à caractère industriel et commercial



Si le **secteur de l'agriculture** représente moins de 2 % des établissements dans les 3 provinces belges, il est plus représenté du côté français. Dans le département des Ardennes (21%) et surtout dans le département de la Marne (33%), où le nombre d'exploitations céréalières et viticoles est très important. La Champagne-Ardenne est par ailleurs la première

région agricole de France (60% de son territoire est dédié à l'agriculture). Dans les Ardennes, ce sont les activités d'élevage qui prédominent.

Le **secteur de l'industrie** est présent des deux côtés de la frontière, en particulier dans le dans la province du Hainaut (8%) et dans le département des Ardennes (7%), territoire où l'activité industrielle est encore significative contrairement au Hainaut, ancienne région spécialisée dans la sidérurgie, le charbon et le verre (AGC Automotive, filiale de Asahi Glass dans le secteur du vitrage automobile). En nombre d'entreprises dans le Hainaut, l'industrie alimentaire dépasse désormais le domaine de la métallurgie et du travail des métaux (Industeel, filiale d'Arcelor leader mondial dans les aciers spéciaux et inoxydables). Récemment d'autres secteurs se sont développés, principalement l'aéronautique (SABCA, SONACA), la logistique, l'imprimerie et les biotechnologies.

Dans les Ardennes, les principaux établissements industriels sont PSA Peugeot-Citroën à Villers-Semeuse près de Charleville (2245 salariés), la Centrale de Chooz (1047 salariés), Visteon Ardennes Industries à Charleville (équipementier automobile 808 salariés), la Fonte ardennaise à Vivier-au-Court (756 salariés) ou Electrolux à Revin (469 salariés). L'industrie s'appuie également sur de nombreux sous-traitants pour l'industrie ferroviaire (pièces de TGV) ou automobile (GMC, PSA, Mercedes, etc.).

Les entreprises du secteur de l'industrie représentent également une part non négligeable dans les provinces de Namur et du Luxembourg, avec un tissu industriel constitué de petites structures. Dans la province de Luxembourg, 95% des entreprises sont des PME/TPE comprenant moins de 5 salariés, hormis quelques grands groupes comme Exxon Mobile à Virton, l'Oréal à Libramont et Ferrero Ardennes à Arlon. Dans la province de Namur, on trouve également quelques grandes entreprises comme Saint-Gobain (verre), Kraft (agroalimentaire) ou GlaxoSmithKline (industrie pharmaceutique).

Concernant le **secteur de la construction**, la part d'entreprises est légèrement plus importante du côté belge (plus de 11%) que du côté français (moins de 9%). Dans le Hainaut, 13% des entreprises travaillent dans le secteur de la construction, 12% dans la province de Namur et 11% dans celle de Luxembourg.

Quant aux entreprises du **secteur du commerce et des services**, elles sont très représentées sur l'ensemble du territoire transfrontalier mais c'est du côté belge que leur proportion est la plus importante avec une part supérieure à 59% contre moins de 47% côté français.

La part d'établissements travaillant dans l'**administration publique**, de l'enseignement ou la santé sociale est également supérieure du côté belge (15 à 18%) que du côté français (12 à 16%). Les services non-marchands ou services aux personnes sont en outre particulièrement présents dans la Province de Luxembourg.

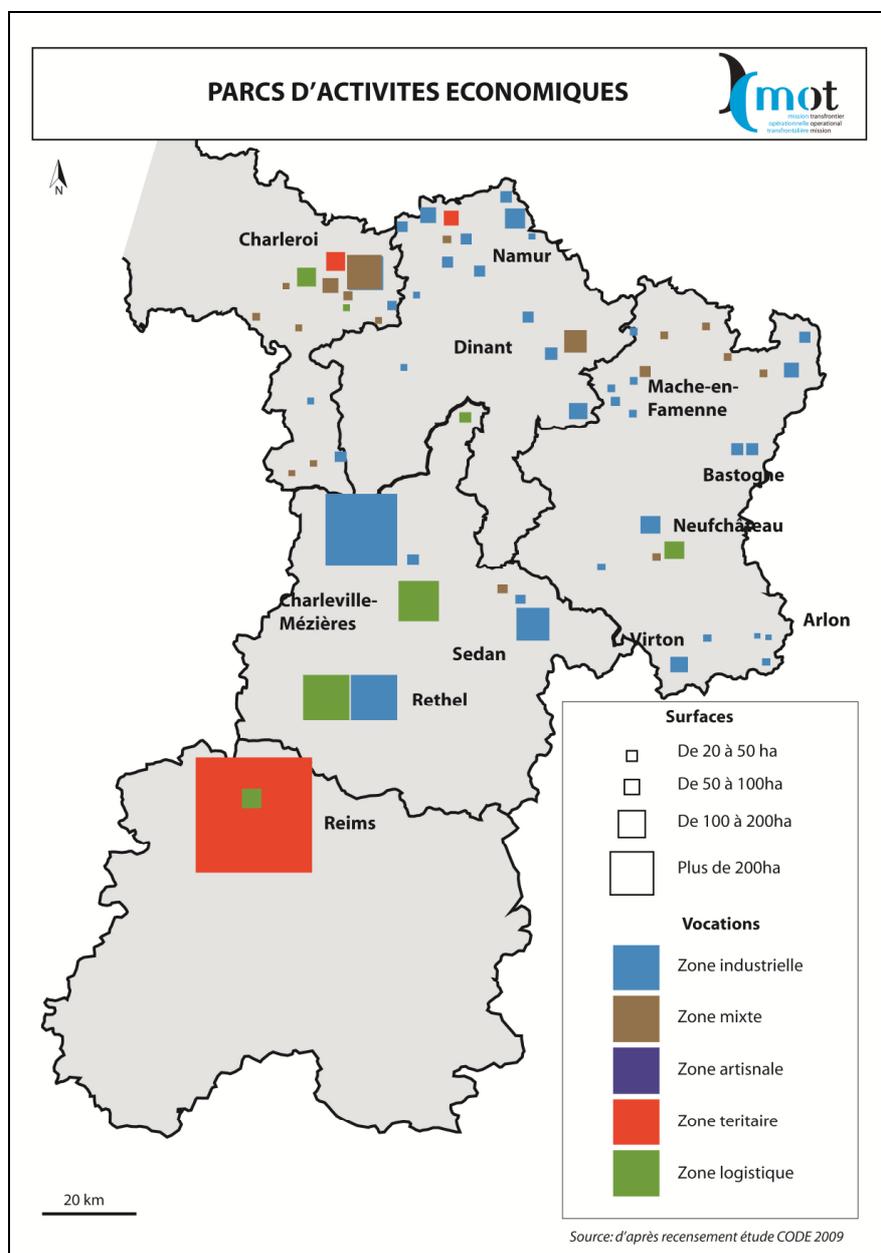
Enfin, la présence d'entreprises du pays voisin de part et d'autre de la frontière est relativement limitée. Du côté belge, on compte 24 entreprises françaises dans la province de Namur et seulement quelques unes dans les provinces de Luxembourg et de Hainaut.<sup>1</sup> Côté

---

<sup>1</sup> Absence de données chiffrées pour ces deux provinces

français, seulement 2 entreprises à capitaux belges sont installées dans le département des Ardennes en 2011.

### 3.3.3 Zones d'activité



Le nombre de zones d'activités est beaucoup plus important du côté belge que du côté français.

Côté belge, elles se caractérisent par une implantation diffuse sur les trois provinces tandis que côté français, les quelques zones industrielles sont concentrées à proximité des grandes villes.

Si en Province de Namur et de Luxembourg, on trouve principalement des zones industrielles et des zones mixtes (hormis la zone logistique Ardennes Logistics à Libramont qui peut avoir

une attractivité sur le bassin d'emplois de Sedan), il existe deux zones d'activités tertiaires à proximité de Charleroi et de Namur.

En termes de surface, les parcs d'activités les plus importants se trouvent côté français. Ce sont principalement des zones industrielles et des zones logistiques. La principale zone d'activités tertiaires se trouve néanmoins à proximité de Reims.

Dans la province de Namur, le taux d'occupation des parcs d'activités économiques est élevé avec une moyenne supérieure à 82%. Dans la province de Luxembourg, on dénombre 48 parcs d'activité accueillant 600 entreprises.

Côté belge, le développement des parcs d'activité est confié aux intercommunales (IGRETEC pour Charleroi, BEP pour Namur et IDELUX pour Luxembourg).

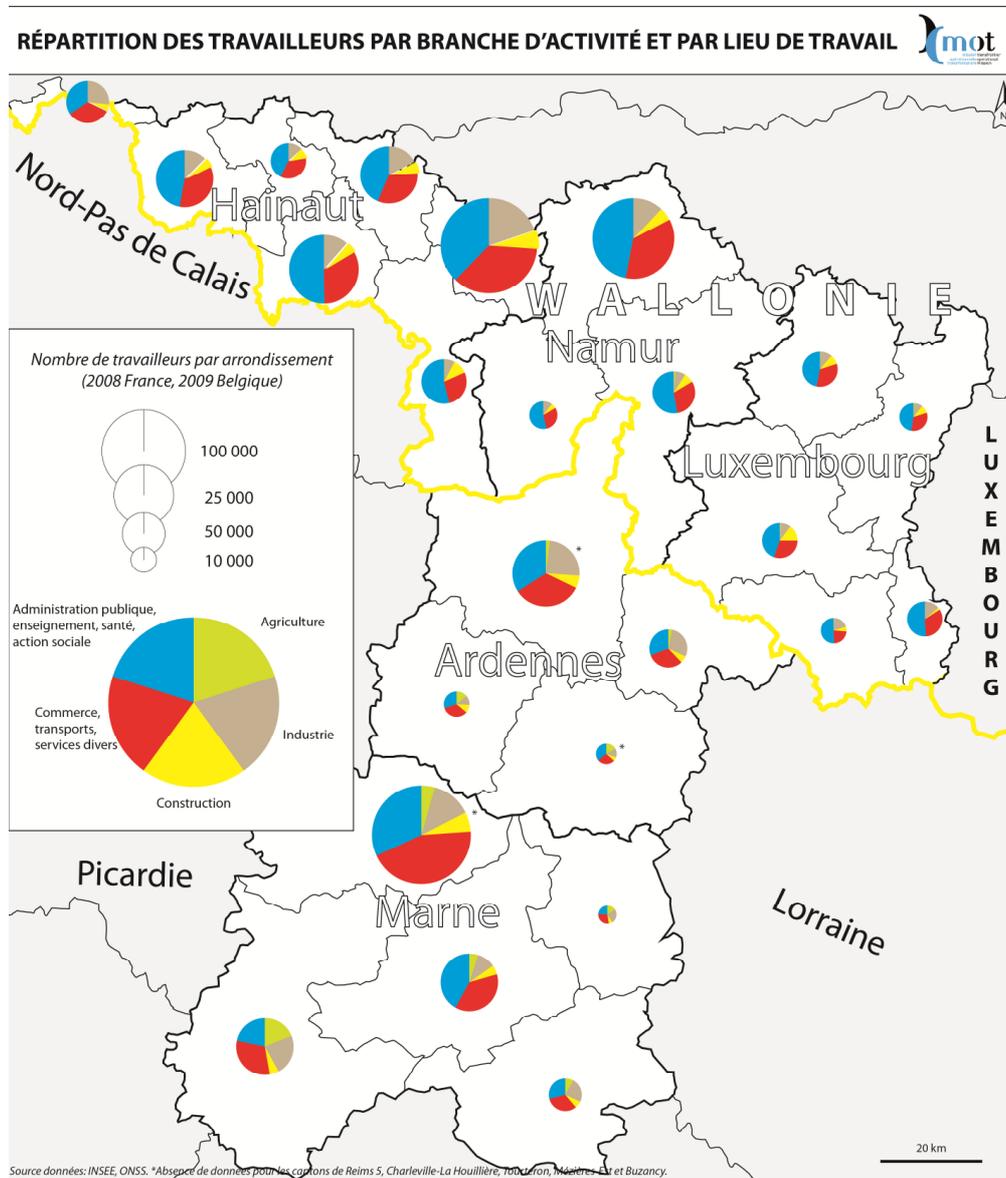
Dans le département des Ardennes, il existe en outre un dispositif incitatif pour l'installation des entreprises, le Bassin d'Emploi à Revitaliser (BER). Cette zone franche portant sur les bassins industriels en milieu rural en crise, que l'on ne retrouve que dans le département de l'Ariège, s'applique à la partie nord du département des Ardennes (362 communes sur 463). Elle permet aux entreprises situées sur ce territoire de bénéficier d'exonérations fiscales et sociales. Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 pour une durée de 5 ans, ce dispositif a été prolongé jusqu'en décembre 2013 en raison des conséquences de la crise économique. S'il est encore trop tôt pour évaluer l'impact qu'a eu le BER en termes de création d'emplois, il faut préciser que les avantages fiscaux peuvent également bénéficier à des entreprises belges désireuses de s'établir du côté français.

#### **EN BREF**

**L'ensemble des territoires considérés présente des profils relativement proches en termes de répartition et de taille des entreprises avec une prééminence des petites et moyennes entreprises. Le nombre d'établissements est toutefois plus important du côté belge que du côté français où quelques grands groupes industriels concentrent encore un nombre important d'emplois. Le versant belge s'appuie sur un tissu dense d'entreprises de petite taille bénéficiant d'un réseau de parc d'activité disséminé sur l'ensemble du territoire. En termes de secteurs d'activité, l'agriculture et de l'industrie sont beaucoup plus représentées du côté français que du côté belge, où dominant le secteur de l'administration publique et celui du commerce et des services. Enfin, le département des Ardennes dispose d'une zone franche (BER) où les entreprises qui s'y installent bénéficient d'avantages fiscaux.**

## 3.4 Emploi

### 3.4.1 Secteur d'activité des salariés



La répartition de la population active par secteurs d'activité permet de confirmer la prééminence de l'administration publique du côté belge. Elle représente la moitié des emplois dans la plupart des arrondissements à l'exception peut-être de celui de Charleroi. Dans la province de Namur, presque la moitié des salariés travaillent dans l'administration publique. Ceci s'explique notamment par la présence des institutions de la Région wallonne (Ministères, service public de Wallonie...) ou du centre hospitalier à Dinant (700 employés, 80 médecins).

Les salariés du **secteur de l'agriculture** sont présents surtout côté français, et plus particulièrement dans le département de la Marne, où se trouvent les grandes exploitations viticoles et céréalières.

La part des salariés du **secteur de l'industrie** est relativement importante dans la partie nord-ouest de l'espace transfrontalier et en particulier dans les arrondissements de Charleville (EDF, Electrolux), de Sedan (PSA) et dans l'arrondissement de Virton où près d'un quart des salariés travaillent dans l'industrie (présence d'Exxon Mobile, anciennement Mobile plastics, à Latour). Dans les arrondissements de Charleville et Sedan, si la part des emplois industriels représente encore plus d'un quart des emplois, côté belge, cette proportion est moins élevée dans les arrondissement de Charleroi et de Namur.

Les salariés du **secteur du commerce, des transports et des services** représentent une part non négligeable des emplois de l'espace transfrontalier, que ce soit dans les arrondissements de Reims ou de Charleville côté français, ou dans l'ensemble des arrondissements côté belge, notamment dans les zones à vocation touristique du sud-est de la Province de Luxembourg.

Enfin, la part des salariés travaillant dans le secteur de la construction est proche des moyennes nationales, tant côté belge que français

### 3.4.2 Secteurs d'activité clé de part et d'autre de la frontière

#### Secteurs d'activité clé côté français

Dans le département des Ardennes, les secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois sont principalement le secteur tertiaire (65,5% des emplois) suivi par le secteur industriel (23,4% des emplois)<sup>2</sup> (cf chapitre 3.3.2).

#### Secteurs d'activité clé côté belge

D'après les données du FOREM, certains secteurs d'activité sont considérés comme clé pour les territoires étudiés (correspondant aux Directions régionales du FOREM de Charleroi, Namur et Arlon).

Dans la **direction régionale de Charleroi**, le secteur du transport et de la logistique fait partie des secteurs incontournables. « De récents investissements ont été réalisés au niveau des infrastructures : la plateforme multimodale de Charleroi-Châtelet, l'aéroport de Gosselies, le centre logistique de Courcelles, etc. Les entreprises implantées sur ce territoire offrent près de 7 000 postes de travail »<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Données CCIT Ardennes, 31 décembre 2008

<sup>3</sup> Document de la DR de Charleroi sur les emplois en tension

Dans le secteur de la construction, l'activité se développe et le nombre de postes augmente entre 2007 et 2009 (+ 2,7 % à la D.R. de Charleroi contre - 0,6 % en Wallonie). Face aux enjeux liés au « verdissement » de l'économie au sein du secteur, le Gouvernement wallon a consacré la première alliance emploi-environnement au secteur de la construction, via principalement son activité dans la rénovation<sup>4</sup>.

Au sein de la **direction régionale de Namur**, le secteur de l'administration publique est le secteur qui enregistre l'indice de spécialisation le plus élevé car le poids en termes d'emploi salarié est proportionnellement plus important qu'en Wallonie. Cependant il n'est pas traité ici car ces emplois sont difficilement accessibles aux frontaliers.

Le secteur des activités spécialisés et techniques rassemble les activités qui requièrent un niveau de formation élevé et apportent aux utilisateurs des connaissances et compétences spécialisées. L'innovation et la recherche jouent un rôle primordial dans l'évolution de notre économie en permettant le développement de nouvelles activités, de produits et/ou modes de production, ce qui permet d'assurer la croissance économique, la création et/ou le maintien de l'emploi. Avec 3 505 postes de travail salarié et 2 940 indépendants (dont aidants) en région de Namur-Dinant, le secteur est non seulement fortement pourvoyeur d'emplois mais présente malgré la crise, un taux de croissance positif (+ 5,4 % contre + 2,1% tous secteurs confondus entre 2007 et 2009).

Le secteur de la fabrication de produits minéraux non métalliques et en particulier la fabrication de verre et d'articles de verre et d'ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre représente un volume d'emplois important (2 466 postes de travail salarié) bien qu'il ait été touché de plein fouet par la crise (- 443 postes de travail salarié entre 2007 et 2009).

Enfin, le secteur des industries extractives est étroitement lié à celui de la fabrication de produits minéraux non métalliques puisqu'il produit les matières premières. Mais il représente peu d'emplois (399 postes de travail salarié), cependant, il présente un indice de spécialisation supérieur à 1 (1,31) et se démarque par ses exportations<sup>5</sup>.

Dans la **direction régionale de Luxembourg**, l'exploitation forestière, l'industrie du bois ou encore l'industrie du papier et carton enregistrent des indices de spécialisation très élevés dans la mesure où leurs poids en termes d'emploi salarié sont proportionnellement plus importants qu'en Wallonie. La filière compte au total 1 828 postes de travail salarié et 1 284 indépendants (aidants inclus) dans la province. Le bois est en effet une des principales ressources naturelles de la province et représente en cela, un atout majeur pour le développement du tissu économique local.

Avec 6 330 postes de travail salarié et 1 985 indépendants (aidants inclus) en province de Luxembourg, le secteur de la construction est non seulement fortement pourvoyeur d'emplois mais présente malgré la crise, un taux de croissance positif (+ 4,5 % contre - 0,6 % en Wallonie entre 2007 et 2009). La multiplication des chantiers aura très certainement des répercussions sur les difficultés de recrutement déjà bien présentes au sein du secteur. D'où

---

<sup>4</sup> Idem

<sup>5</sup> Données FOREM Etude Direction régionale de Namur sur les emplois en tension

l'importance de susciter les vocations et de former aux nombreux métiers dont le secteur a besoin.

Poussé par un secteur touristique particulièrement bien développé en province de Luxembourg, le secteur de l'hôtellerie-restauration occupe lui aussi, avec 2 690 postes de travail salarié et 1 248 indépendants (aidants inclus), une place de choix dans la province. Le secteur a toutefois été touché de plein fouet par la récente crise économique. A l'instar du secteur de la construction, le secteur de l'hôtellerie-restauration connaît d'importantes difficultés de recrutement. Il constitue un gisement d'emplois pour les jeunes et les personnes peu qualifiées.

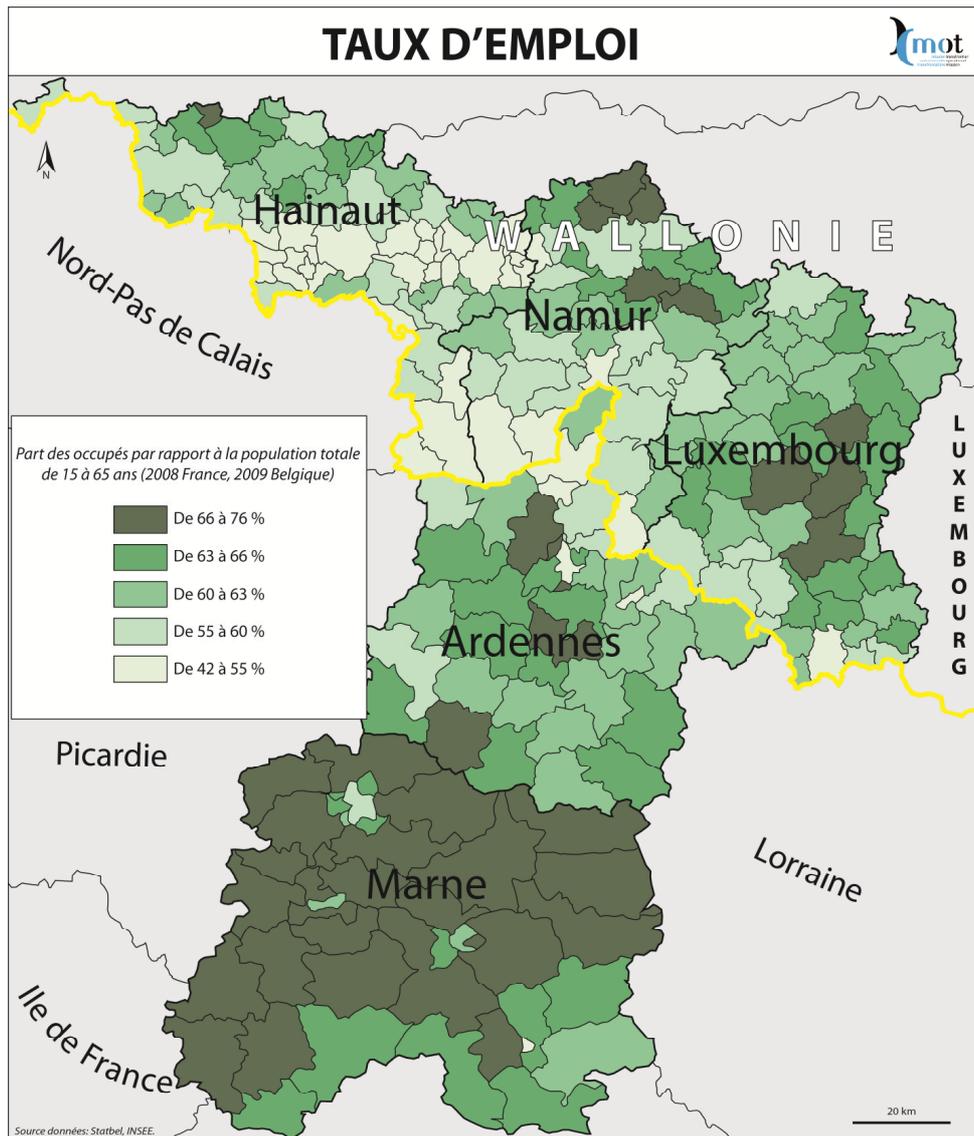
Le commerce n'en est pas moins un secteur clé en province de Luxembourg puisqu'il représente un volume d'emplois important (9 049 postes de travail salarié) et se caractérise également par une activité indépendante bien développée (2 396 indépendants). Il se place ainsi en 4ème position des secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois <sup>6</sup>.

### 3.4.3 Taux d'emploi comparés

Le taux d'emploi correspond à la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main d'œuvre. Il est à mettre au regard du taux de chômage (*voir carte partie 3.4.5*). Le taux de chômage concerne uniquement la population active alors que le taux d'emploi s'applique à l'ensemble de la population en âge de travailler.

---

<sup>6</sup> Données FOREM Direction régionale de Luxembourg



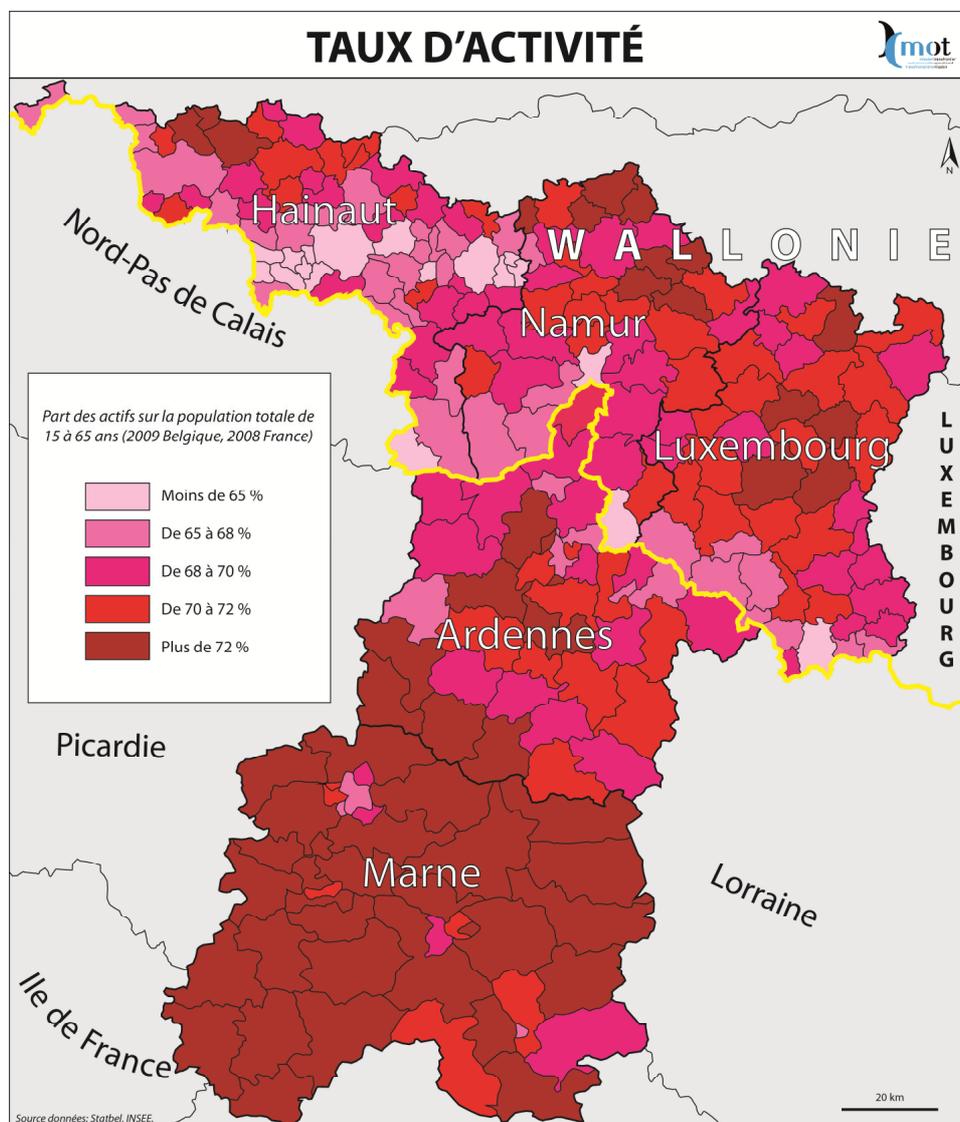
Ainsi, à l'échelle transfrontalière, on constate que le taux d'emploi est plus important du côté français que du côté belge, exception faite des communes du nord des provinces de Hainaut et de Namur et de la province de Luxembourg situées dans l'aire d'attraction des pôles économiques de Bruxelles et du Grand Duché de Luxembourg.

Côté français, la Marne, profitant du dynamisme économique de Reims, connaît un taux d'emploi supérieur aux Ardennes où certains territoires, notamment dans la Pointe des Ardennes ou dans les trois cantons de l'est du département, ont été particulièrement touchés par la crise économique et par la suppression des emplois industriels.

On retrouve des caractéristiques comparables côté belge, dans l'ancien bassin houiller belge (entre Mons et Charleroi) et dans l'entre Sambre et Meuse.

### 3.4.4 Taux d'activité comparés

Le taux d'activité correspond au nombre d'actifs (individus ayant un emploi et chômeurs) rapporté au nombre total d'individus. Ainsi, les chiffres du taux d'activité sont généralement légèrement supérieurs à celui du taux d'emploi et présentent également un spectre plus faible entre les minima et les maxima du fait de ce mode de calcul.

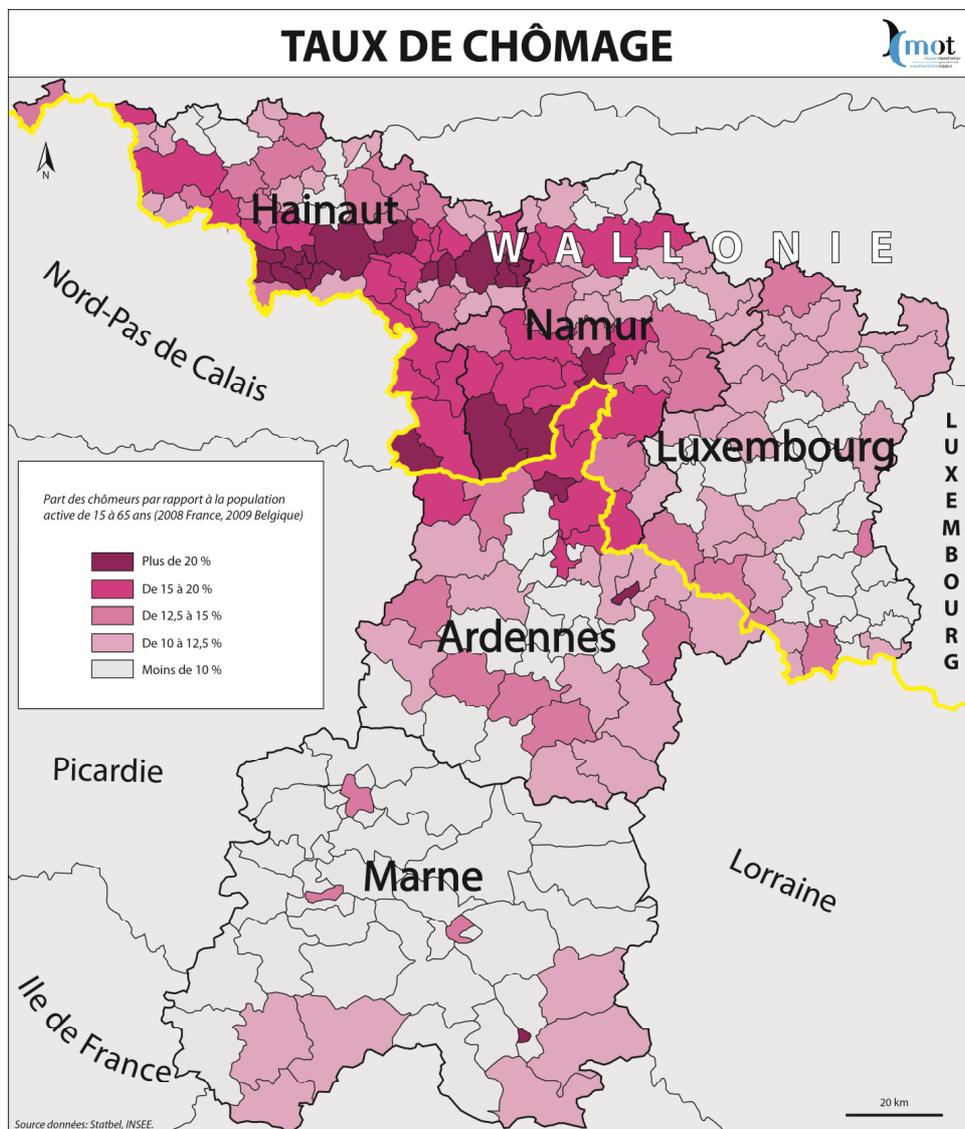


Au regard de la carte sur le taux d'emploi, les zones qui connaissent un faible taux d'emploi, comme la Pointe des Ardennes, le bassin houiller belge ou l'entre Sambre et Meuse ont également un taux d'activité relativement faible. Cela s'explique par le profil industriel ou rural de ces territoires combinés à de faibles possibilités d'embauche.

D'autres territoires présentent un taux d'activité supérieur à 70%, comme la Marne, le sud des Ardennes placé dans l'orbite de Reims, le nord de la Province de Namur situé dans l'aire d'influence de Bruxelles ou le centre de la province de Luxembourg, dynamisé par la proximité du Grand Duché.

### 3.4.5 Taux de chômage comparés

Cette carte du taux de chômage constitue dans l'analyse un complément des cartes sur le taux d'emploi et le taux d'activité.



Le taux de chômage<sup>7</sup> semble plus important du côté belge que du côté français. Les provinces de Hainaut et de Namur semblent plus touchées que la province de Luxembourg. Certaines

<sup>7</sup> . Côté français, les chiffres fournis par l'INSEE prennent en compte les catégories A-B-C des chômeurs.

Pôle Emploi distingue en effet 5 catégories d'inscrits 6 selon que la personne recherche activement ou non un emploi et selon le temps de travail qu'elle a effectué durant le mois précédent :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;

communes de l'ancien bassin houiller belge, frappées depuis plusieurs années par la désindustrialisation, connaissent un taux de chômage supérieur à 20%. Les communes de l'entre Sambre et Meuse, au caractère plus rural, sont également très touchées.

Côté français, on retrouve des poches de chômage importantes principalement dans la Pointe des Ardennes et en particulier dans la commune de Revin (plus de 20% de personnes sans emploi). Le territoire de la Pointe a en effet été fortement affecté par la fermeture récente d'usines (Ardam Electrolux, Oxame Porcher...).

Inversement, certains territoires semblent moins touchés par le chômage. Côté français, les cantons ruraux situés dans le département de la Marne et dans l'agglomération de Charleville connaissent des taux de chômage inférieurs à 10%. Côté belge, une grande partie de la Province de Luxembourg plus rurale profite du dynamisme du Grand Duché de Luxembourg et affiche un taux de chômage inférieur à 10%. C'est d'ailleurs la partie où l'on enregistre le moins de chômeurs sur l'ensemble de la Wallonie.

- 
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;
  - catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;
  - catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Côté belge, les chiffres du chômage, les données fournies par Statbel se basent sur les définitions du Bureau International du Travail (BIT). Il s'agit de personnes qui n'ont pas d'emploi, recherchent activement un travail et sont disponibles pour commencer à travailler. Tous les chiffres concernant l'emploi, le chômage et le marché de travail sont tirés de l'enquête sur les forces de travail (EFT) réalisée auprès des ménages belges. 90.000 personnes âgées de 15 ans et plus participent chaque année à cette enquête, réformée en 1999. Cette enquête a pour objectif d'une part, d'obtenir des statistiques comparables au niveau européen sur la taille, la structure et l'évolution de l'emploi et du chômage.

## 3.5 Projets de recrutements de part et d'autre de la frontière

En **Belgique**, on fait référence au terme de « fonctions critiques » regroupant les difficultés de recrutement des entreprises.

Le terme regroupe un ensemble de réalités différentes, des origines de difficultés multiples et des degrés de criticité variables selon les métiers : pénurie de candidats ou recrutement prolongé, faible réserve de main d'œuvre, conditions d'exercice de métier difficiles, nombreuses compétences requises...

Les pénuries, en particulier, représentent les métiers pour lesquels la réserve de main d'œuvre en demande d'emploi est insuffisante au regard des besoins du marché.

La liste des fonctions critiques vise à orienter les actions à mener par le Forem et les acteurs de l'insertion et de la formation en termes d'amélioration de la qualification de la main d'œuvre, de l'intermédiation offre/demande, etc.

Cette liste est communiquée chaque année à l'ONEM qui établit une liste d'études à mener.

La plupart des fonctions critiques ont été traitées dans le cadre du dispositif **JobFocus 2** financé par le Plan Marshall 2.Vert où le Forem analyse une série de métiers plus élargie (environ 40 par an depuis 2010) par rapport aux difficultés de recrutement avec les mêmes finalités qui sont celles de l'amélioration de l'offre de service (formation, communication, travail sur les qualifications...).

En France, on fait référence aux besoins de main d'œuvre et aux projets de recrutement.<sup>8</sup>

### 3.5.1 Projet de recrutement côté français

L'analyse suivante se base sur les résultats de l'enquête Pôle Emploi-CREDOC sur les « Besoins en main d'œuvre » (BMO) pour la région Champagne-Ardenne<sup>9</sup>. Les chiffres qui

---

<sup>8</sup> Chaque année, Pôle emploi adresse un questionnaire à près de 1,7 million établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi.

Elle permet entre autres :

- d'anticiper les difficultés de recrutement ;
- d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail ;
- d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution de leur marché du travail et les métiers porteurs.

*Voir Enquête Main d'œuvre Pôle Emploi*

<sup>9</sup> Extrait de du rapport Pôle Emploi-CREDOC sur les « Besoins en main d'œuvre »

« Le champ de cette vague est le même que celui de l'enquête 2010, soit d'une part les établissements relevant de l'Assurance chômage et, d'autre part :

- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...). L'enquête porte donc sur l'ensemble des établissements employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (EDF, Banque de France...). Cette définition correspond au total à

suivent sont cependant à nuancer du fait du caractère saisonnier de certains emplois. Ainsi, les projets de recrutement saisonniers représentent 29,8% dans la zone d'emploi de Charleville, 27,% dans celle de Sedan et 31,1% dans celle de Revin.

### Les cinq métiers les plus recherchés par bassin d'emploi (postes et projets de recrutement)

Charleville	Sedan	Revin
Professionnels de l'animation socioculturelle : 199	Sportifs et animateurs sportifs : 146	Professionnels de l'animation socioculturelle : 72
Agents de services hospitaliers : 128	Agents d'entretien de locaux : 50	Commerciaux : 42
Aides-soignants : 88	Professionnels de l'animation socioculturelle : 45	Artistes, professeurs d'art : 40
Aides à domicile : 75	Maçons : 42	Sportifs et animateurs sportifs : 31
Agents d'entretien de locaux : 67	Aides-soignants : 33	Caissiers, pompistes : 26

Dans les trois bassins d'emplois, on constate que parmi les 5 profils les plus recherchés, les projets de recrutement concernent essentiellement des postes d'animation socioculturelle, de l'encadrement sportif très liés à une demande saisonnière. Dans le bassin d'emploi de Charleville, les métiers du milieu médico-social sont également très recherchés: aides soignant, agentes hospitaliers ou aides à domicile. Dans la zone d'emploi de Sedan, ce sont des profils dans le secteur du bâtiment qui rassemblent un nombre important de projets de recrutement. Dans celle de Revin, ce sont des commerciaux.

Par ailleurs, il faut souligner que dans les trois zones d'emploi analysées, le nombre de projets de recrutement jugés difficiles est très important. Ainsi en 2011, leur part atteint 43,6% dans la zone d'emploi de Charleville et 45,4% dans celle de Revin. La zone d'emploi de Sedan semble moins touchée avec 37,9%, mais ce nombre reste supérieur à la moyenne champardennaise (36,8%).

---

53 900 établissements pour la Champagne Ardenne (extraits du répertoire SIRENE), dont 38 100 ont été interrogés cette année.

### 3.5.2 Fonctions critiques côté belge

L'analyse suivante se base sur la l'enquête annuelle du Forem sur les fonctions critiques<sup>10</sup>. Il faut tout d'abord préciser que les données chiffrées concernant les fonctions critiques sont uniquement disponibles à l'échelle de la Wallonie. A l'échelle provinciale, ce ne sont que des estimations. On constate que les opportunités d'embauche les plus importantes concernent en premier lieu des infirmiers généralistes, des mécaniciens et des serveurs.

Les autres profils recherchés sont très différents. On trouve beaucoup de postes concernant l'hôtellerie-restauration côté belge (serveurs, cuisiniers), le bâtiment ou la mécanique, pénurie que l'on ne retrouve pas de façon si nette côté français.

---

<sup>10</sup> « Annuellement Le Forem procède à l'analyse des offres gérées par ses services afin de déterminer les métiers et fonctions en difficulté de recrutement en Wallonie. Selon la méthodologie employée trois critères sont utilisés pour retenir un métier comme « critique » :

- un volume minimum de 20 offres suivies dans l'année ;
- un taux de satisfaction pour les offres du métier concerné qui doit être inférieur au taux observé pour l'ensemble des métiers (87 %) ;
- la durée de satisfaction des postes doit être supérieure à la durée observée pour l'ensemble des métiers (24 jours). »

[...] « Cette liste des fonctions critiques est ensuite confrontée à l'avis de l'ensemble des conseillers en recrutement de chaque direction régionale du Forem. Le but de cette confrontation est double. D'une part, selon la majorité des avis des conseillers en recrutement (calculée selon la taille de la direction régionale), confirmer ou infirmer la criticité du métier établie sur base « statistique ». Sur base de la pratique d'appariement du terrain, certains métiers peuvent ainsi être ajoutés ou retirés. D'autre part, les conseillers rendent compte des origines des difficultés de recrutement identifiées. »

Cette méthodologie a permis de dresser une liste de 47 fonctions critiques en 2010 pour l'ensemble du territoire wallon. La méthodologie en vigueur ne permet hélas pas de déterminer des listes « locales » de fonctions critiques. Un volume significatif (20 offres) est requis pour déceler une fonction critique.

*Source : Le Forem, Marché de l'Emploi, Analyse, Détection des métiers et fonctions critiques en 2011, aout 2011*

## Principales opportunités de recrutement en Wallonie en 2010

Fonctions	Opportunités d'emploi 2010
1. Infirmier généraliste	2255
2. Mécanicien véhicules particuliers et industriels	1802
3 Serveur	1722
4. Informaticien d'étude	1507
5. Electricien du bâtiment	1482
6. Electricité de maintenance	1466
7. Attaché commercial biens d'équipements professionnels	1357
8. Mécanicien de maintenance	1304
9 Cuisinier	1278
10. Attaché commercial en services auprès des entreprises	1253

Source : Forem

Néanmoins, afin d'affiner les résultats à l'échelle locale dans le cadre de cette étude, les services du Forem ont soumis, sur requête de la MOT, les métiers critiques détectés statistiquement à l'avis des conseillers en entreprises des trois Directions Régionales (DR) prises en compte dans cette étude.

Ainsi dans la DR de Namur, les métiers qui connaissent des difficultés de recrutement sont les suivants : intervenants auprès d'enfants, conseillers en assurances, fleuristes, techniciens en imagerie médicale, ergothérapeutes, aides agricoles saisonniers, poseurs de fermetures menuisées, poseurs revêtements rigides, cadres techniques de la production, et cadres techniques d'hygiène et sécurité.

Dans celle d'Arlon, les difficultés de recrutement rapportées par les conseillers ont concerné les métiers suivants : représentants à domicile, représentants en véhicules, aménageurs d'espace intérieur et responsables logistiques. Il faut bien garder à l'esprit qu'il s'agit du ressenti des conseillers interrogés qui se base sur leur expérience quotidienne. Ces difficultés rapportées n'ont pas pu être objectivées par voie d'analyse statistique.

Enfin, concernant la DR de Charleroi, notons que les conseillers n'ont pas pointé de difficultés autres que celles relevées dans l'analyse des fonctions critiques pour l'ensemble de la Wallonie.

### Zoom : les opportunités de recrutement au Grand Duché du Luxembourg

Au Grand Duché de Luxembourg, 4 grands secteurs rassemblent 68 % des opportunités d'embauche : l'immobilier, la location et les services aux entreprises ; le commerce de gros et de détail et la réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques ; la construction et la métallurgie et le travail des métaux.

Parmi ces grands secteurs, 6 catégories professionnelles représentent 66% des opportunités d'embauche : le personnel de la distribution et de la vente ; les cadres administratifs et professionnels de l'information et de la communication ; le personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique ; le personnel des services administratifs et commerciaux ; le personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction.

Données FOREM, *Etat des lieux socio-économique 2011 de la province de Luxembourg*

## 4. QUELLE INTEGRATION TRANSFRONTALIERE DES TERRITOIRES ETUDIES?

---

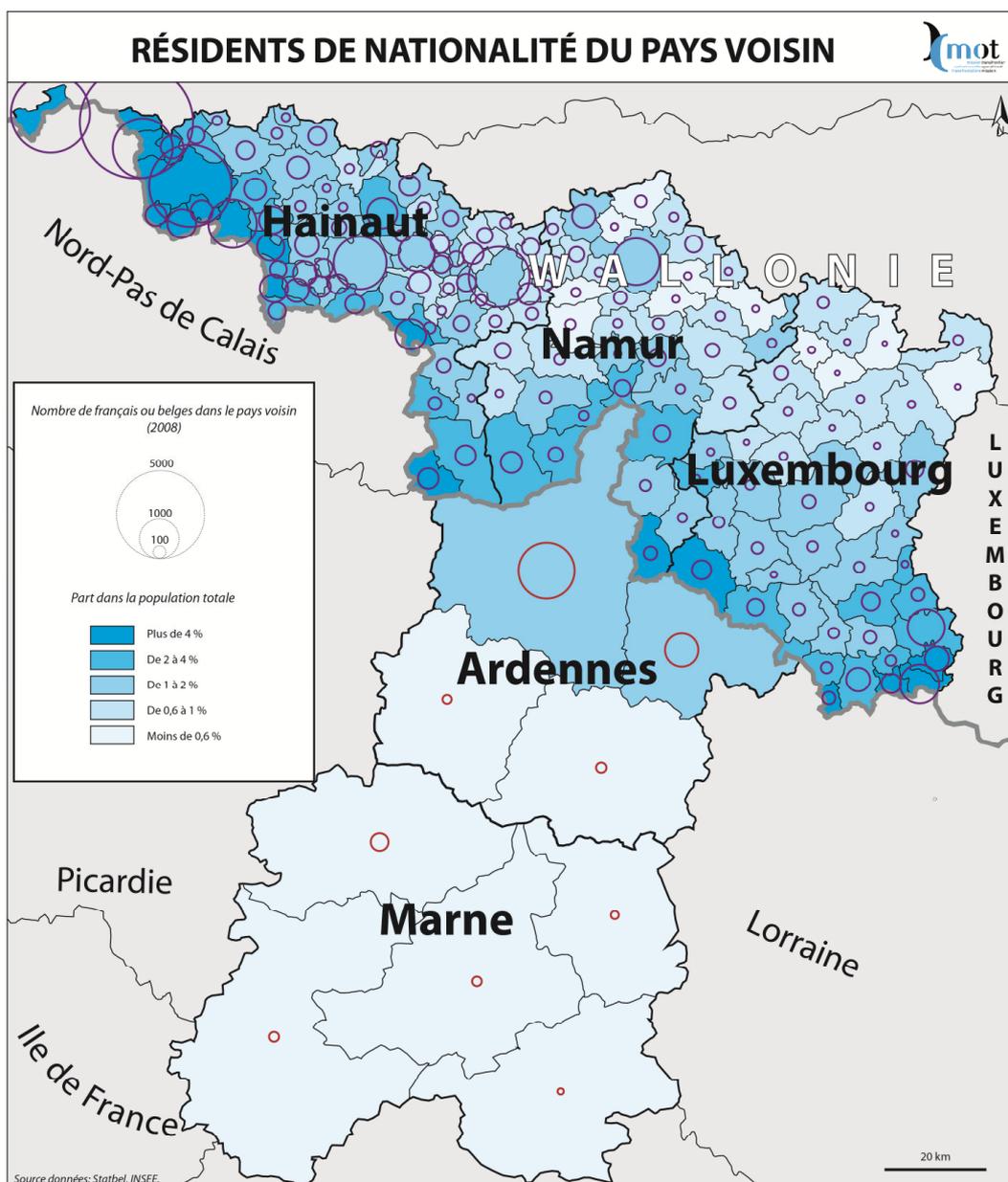
### 4.1. Intégration transfrontalière

---

L'analyse de l'intégration transfrontalière d'un territoire répond à différents critères : la présence d'habitants du pays voisin de part et d'autre de la frontière (nombre de résidants, nombre de propriétaires de biens immobiliers dans le pays voisin), l'existence de flux de transfrontaliers de personnes (travailleurs frontaliers, commerce, loisirs, utilisation de services publics...) et la présence d'entreprises françaises et belges de l'autre côté de la frontière. Le degré d'intégration transfrontalière du territoire étudié est proportionnellement lié à l'importance des valeurs correspondantes à ces différents critères et permet de donner un cadre plus panoramique à la stricte question de la mobilité des travailleurs au sein du territoire transfrontalier concerné.

#### 4.1.1 Une interpénétration résidentielle déséquilibrée

L'interpénétration résidentielle mesure la façon dont les versants nationaux d'un territoire transfrontalier sont habités par les habitants de nationalité du pays voisin. Plus leur présence croisée est importante, plus cette interpénétration résidentielle contribue à une intégration transfrontalière du territoire étudié.



Précisons tout d'abord que la maille employée pour cartographier ces données est beaucoup plus fine côté belge que côté français et permet de distinguer de façon plus précise la répartition des Français résidant au sein des 3 provinces belges de référence..

Si l'interpénétration résidentielle transfrontalière à la frontière franco-belge est bien réelle, elle montre un déséquilibre très fort. Le nombre de Français installés côté wallon (49 095 en 2008) est en effet beaucoup plus important que le nombre de Belges installés côté français (3 075 en 2008). Cependant, le déséquilibre entre la zone d'emploi de Charleville-Mézières (2 757 Belges) et la province de Namur (5 161 Français) ou de Luxembourg (5 659 Français) est moindre qu'avec la province de Hainaut (38 275 Français), plus peuplée et contigue d'une des régions françaises les plus densément peuplées (Nord Pas de Calais).

De manière générale, la présence de Français côté belge diminue avec l'éloignement de la frontière et obéit donc à une logique de proximité de la France et peut correspondre à des logiques professionnelles. Dans certaines communes frontalières, la part de Français dépasse 4% de la population totale. La province du Hainaut accueille une part importante de Français, en particulier dans les communes frontalières du Tournaisis où vivent des populations d'actifs travaillant dans la métropole lilloise pour partie attirées par des prix du foncier et de l'immobilier plus attractifs que du côté français et pour une autre part des exilés fiscaux, population à hauts revenus, moins taxée côté belge.

Cependant la présence française côté belge n'est pas nécessairement corrélée à des flux de travail importants vers la France contrairement aux Belges installés côté français et qui continuent à travailler côté belge (cf chapitre sur les flux de travailleurs frontaliers).

Dans notre zone d'étude, Charleroi, Mons et Namur comptent le plus de Français, devant les certaines communes du sud-est de la province de Luxembourg, à la frontière du Grand Duché de Luxembourg et de la Lorraine.

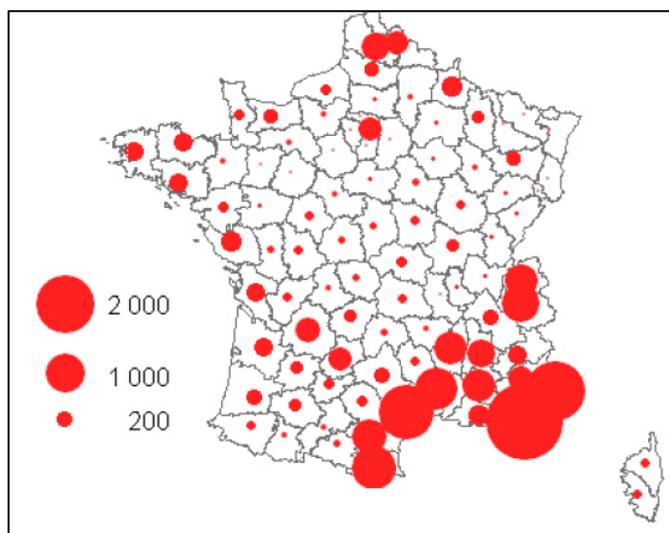
Côté français, ce sont les arrondissements de Charleville et de Sedan, frontaliers avec la Belgique, qui comptent le plus de Belges. Dans les autres arrondissements français étudiés, leur part ne dépasse guère les 0,6% de la population totale. La taille de la maille côté français ne permet pas de les localiser de façon précise (limite imposée par l'INSEE relatif au secret statistique sur les données de nationalité).

D'après certains acteurs interrogés, la réalité de l'intégration transfrontalière est renforcée par l'existence de nombreuses familles franco-belges.

#### **4.1.2 Une présence mesurée des résidences secondaires belges côté français et de résidences secondaire françaises côté belge**

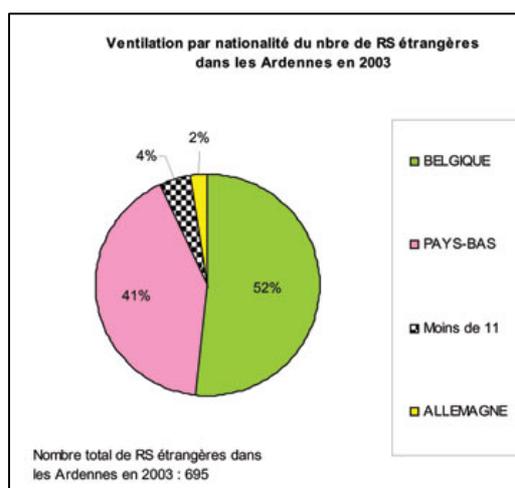
Contrairement à d'autres régions françaises, notamment dans le sud (Rhône-Alpes, PACA, Languedoc-Roussillon), la Champagne-Ardenne, en dépit de sa proximité, n'apparaît pas comme une destination particulièrement prisée par les Belges pour l'achat de résidence secondaires.

## Résidences secondaires belges en 2005



Source : DGI/FILOCOM

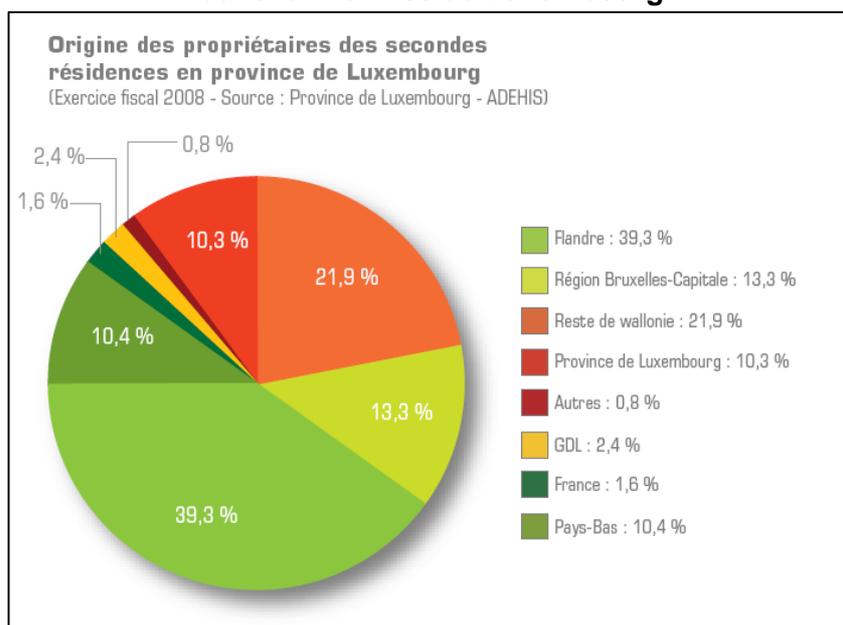
## Part des résidences secondaires étrangères dans les Ardennes en 2003



Source : Observatoire du tourisme de Champagne-Ardenne

En 2003 dans les Ardennes, on compte 4580 résidences secondaires. Parmi elles, 695 appartiennent à des étrangers (soit 15% du parc). Les Belges constituent la première nationalité parmi les propriétaires étrangers de résidences secondaires avec 52% de ces logements, soit 362 résidences secondaires

## Répartition des propriétaires de résidences secondaires par région ou pays d'origine dans la Province de Luxembourg

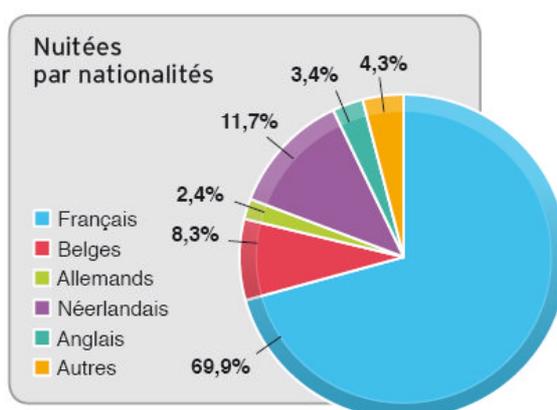


Source : Province de Luxembourg

A titre de comparaison, la Province de Luxembourg, zone la plus touristique de notre zone d'étude, compte 9 089 résidences secondaires en 2008. Parmi elles, seules 142 appartiennent à des Français (soit 1,6%). Cette province apparaît en effet plus attractive pour les acheteurs venant de Flandre (3 576 soit 39,3%), de Bruxelles (1 209 soit 13,3%) ou des Pays-Bas (945 soit 10,4%).

### 4.1.3 Des flux touristiques transfrontaliers relativement limités

#### Part des nuitées par nationalité dans le département des Ardennes en 2010

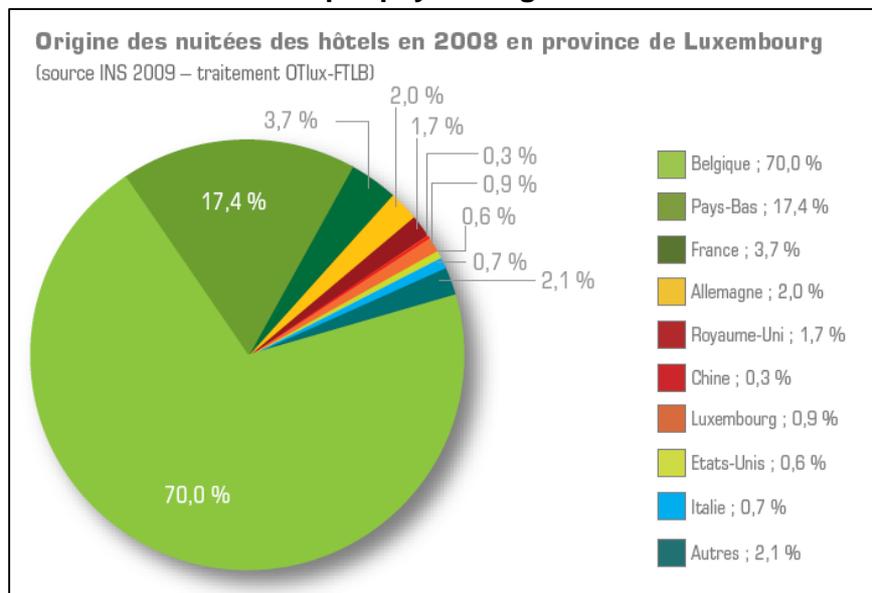


Source : Observatoire du Tourisme de Champagne-Ardenne

Si les Belges sont les premiers propriétaires étrangers de résidences secondaires dans les Ardennes, ils occupent la deuxième place en nombre de nuitées hôtelières relatives à des

touristes étrangers (45 583 en 2010, soit 8,3% du nombre total de nuitées), derrière les Néerlandais (11,7%). En nombre de séjours, la présence de visiteurs belges a cependant chuté de 15,9% entre 2009 et 2010.

### Répartition des nuitées hôtelières par pays d'origine dans la Province de Luxembourg



Source : Province de Luxembourg

A titre de comparaison, la fréquentation des Français est nettement plus faible dans la province de Luxembourg même s'ils occupent en 2008 la deuxième place des nationalités étrangères en nombre de nuitées hôtelières (23 167 nuitées soit 3,7% du nombre de total des nuitées) après les Néerlandais (107 105 nuitées soit 17,4%).

#### 4.1.4 Flux transfrontaliers commerciaux et de loisirs

Au sein du territoire transfrontalier étudié, il existe de nombreux flux commerciaux entre la France et la Belgique mais ils sont difficilement traçables dans la statistique publique. D'après les personnes interrogées, il s'agit de flux liés à un tourisme commercial ou de loisirs effectués pour l'essentiel à la journée. Certaines communes belges, comme Bouillon ou Dinant, sont particulièrement fréquentées le dimanche par des visiteurs français.

#### 4.1.5 Flux sanitaires transfrontaliers

Par ailleurs, on constate de nombreux flux transfrontaliers liés à la santé. Le département des Ardennes fait l'objet d'une convention ZOAST<sup>11</sup> avec Belgique. En 2010, ce dispositif a par

<sup>11</sup> La convention ZOAST Ardennes met en œuvre des dispositifs de simplification administrative et financière en matière d'accès aux soins à l'étranger ; celle-ci garantit aux patients dans le cadre de la libre circulation, la continuité des soins et leur prise en charge entre la France et la Belgique. Le patient, qu'il soit français ou belge, mais résidant en France, se voit ainsi offrir la possibilité de se rendre sans

exemple permis 6000 hospitalisations, 13000 consultations au sein des deux établissements belges, le CH de Dinant et le CHU de Mont-Godinne de patients résidant dans le département des Ardennes (90% en provenance du canton de Givet).

## EN BREF

**L'interpénétration résidentielle franco-belge au sein du territoire étudié est relativement déséquilibrée, surtout entre le département des Ardennes et la Province de Hainaut. La présence de Français côté belge est en effet plus importante que celle des Belges côté français, même en ne prenant en compte que les provinces de Namur ou de Luxembourg, nettement moins peuplées.**

**En matière touristique, la fréquentation de l'autre côté de la frontière est relativement faible même si les Français et les Belges se classent parmi les premières nationalités étrangères en nombre de propriétaires de résidences secondaires ou en nombre de nuitées passée sur le territoire voisin.**

**Enfin, on note de nombreux flux transfrontaliers, autres que pour le travail, sont plutôt d'ordre journalier, que ce soit des flux commerciaux, de loisirs difficiles à quantifier sur le plan statistique ou des flux sanitaires organisés dans le cadre de la ZOAST Ardennes.**

---

autorisation médicale préalable, dans l'établissement de Dinant pour y recevoir Tous soins sauf ceux en rapport avec procréation assistée.

Les personnes qui peuvent bénéficier de cette convention doivent résider dans l'une des communes des cantons suivants : Givet, Fumay, Revin, Monthermé, Omont, Renwez, Rocroi, Rumigny, Signy-l'Abbaye, Signy-le-Petit, Nouzonville, Flize (situés dans l'arrondissement de Charleville-Mézières) et Carignan, Mouzon, Raucourt-et-Flaba, Sedan-Nord, Sedan-Est, Sedan-Ouest (situés dans l'arrondissement de Sedan). Tout assuré belge qui réside dans l'une des communes des arrondissements de Dinant, Philippeville ou dans la commune de Bouillon peut également en bénéficier. Cette convention s'applique à tous les assurés sociaux belges ou français qui bénéficient des prestations de l'assurance maladie obligatoire quelque soit leur régime d'affiliation ; les risques couverts sont la Maladie, la Maternité et l'Accident du travail (Sauf professions indépendantes qui ne couvrent pas le risque AT) ; l'ensemble des soins ambulatoires ou hospitaliers dispensés dans les établissements désignés sont couverts.

## 4.2 Flux de travailleurs frontaliers entre la France et la Belgique

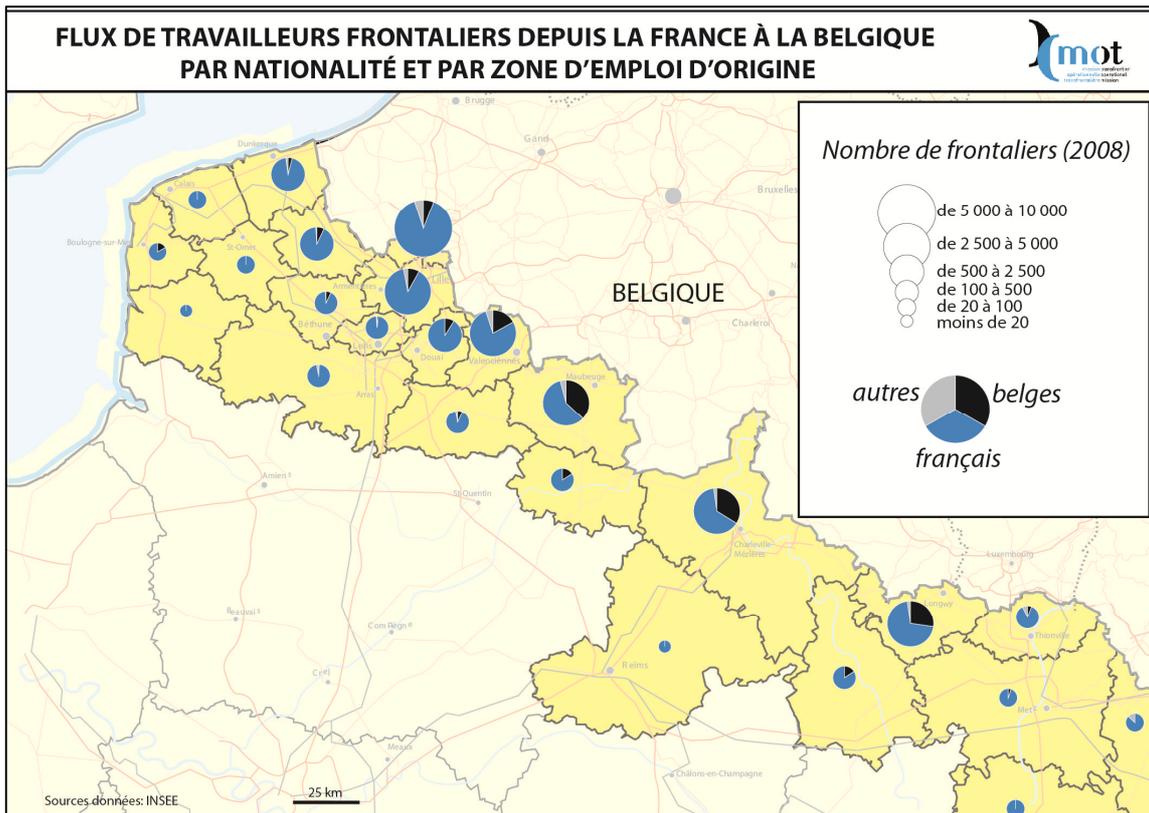
L'un des principaux objectifs de cette étude est d'obtenir les données les plus récentes possibles sur les flux de travailleurs frontaliers<sup>12</sup> entre la France et la Belgique. L'analyse de ce phénomène doit permettre d'établir un diagnostic actualisé de l'emploi transfrontalier entre les deux pays, de contribuer à la mesure de l'intégration économique potentielle entre les deux versants étudiés et d'accompagner le cas échéant les politiques de l'emploi à destination des travailleurs concernés et dénombrés.

### 4.2.1 Flux transfrontaliers dans le sens France-Belgique

---

<sup>12</sup> La définition communément admise en France des flux de travailleurs transfrontaliers correspond aux flux domicile-travail, franchissant la frontière entre le lieu de résidence de ces travailleurs (départements frontaliers) et leur lieu de travail, et ce au moins une fois par semaine. On rencontre toutefois des variations sensibles de cette définition d'un pays à l'autre et même en France. L'INSEE observe le phénomène à travers les résultats issus de la fiche déclarative de recensement (bulletin individuel) qui demande à la personne recensée (à son lieu de résidence) son lieu de domicile et son lieu de travail, sans préciser la fréquence des trajets entre l'un et l'autre. Les résultats permettent ainsi à des navetteurs transfrontaliers se déplaçant moins d'une fois par semaine, d'être comptabilisés malgré tout comme travailleurs frontaliers. Cette notion de fréquence fluctuante se double d'une acception géographique variable. L'acception reprise dans le règlement du 14 juin 1971 (règlement 1408/71) de l'Union européenne, modifié par le règlement 883/2004, qui coordonne les régimes de sécurité sociale des États membres de l'Espace Economique et Européen est la suivante : « Le terme « *travailleur frontalier* » désigne tout salarié ou non salarié qui exerce son activité professionnelle sur le territoire d'un État membre et réside sur le territoire d'un autre État membre, où il retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine ». La notion de proximité géographique y est également absente.

Enfin, l'acception fiscale varie beaucoup plus d'une frontière à l'autre, certaines définitions précisant la bande géographique à l'intérieur de laquelle un travailleur frontalier doit résider (comme pour la frontière franco-belge) afin de bénéficier du statut de travailleur frontalier, avec les dispositions spécifiques et parfois dérogoatoires, qu'il entraîne.

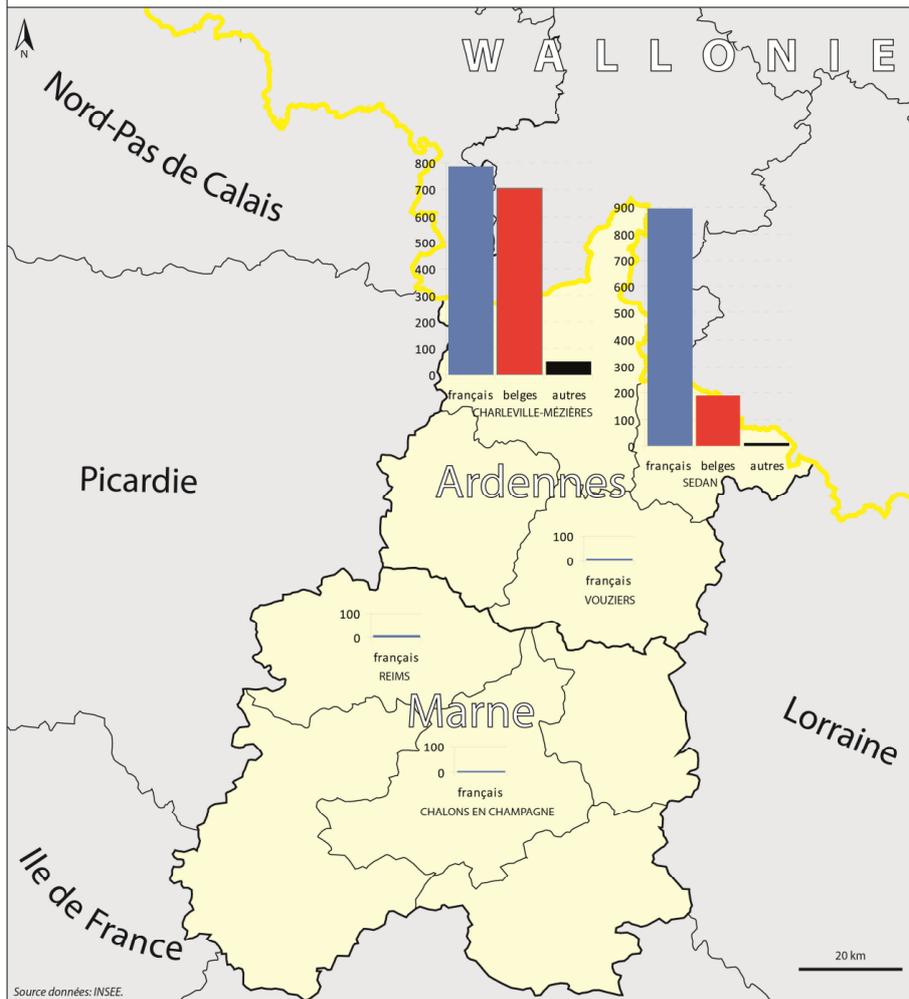


Cette carte permet d'appréhender l'ensemble des flux transfrontaliers à destination de la Belgique au départ des zones d'emploi frontalières du nord de la France. En 2008, on comptabilisait au total 30 000<sup>13</sup> des départements frontaliers français (contre 24 000 en 2003 et 19 500 en 1999) vers la Belgique. Ce flux se caractérise par sa dissémination. En effet, les flux se répartissent sur l'ensemble des zones d'emploi françaises le long de la frontière belge même si l'essentiel des frontaliers provient du Nord-Pas-de Calais et en partie de la métropole lilloise et du Valenciennois, particulièrement peuplés.

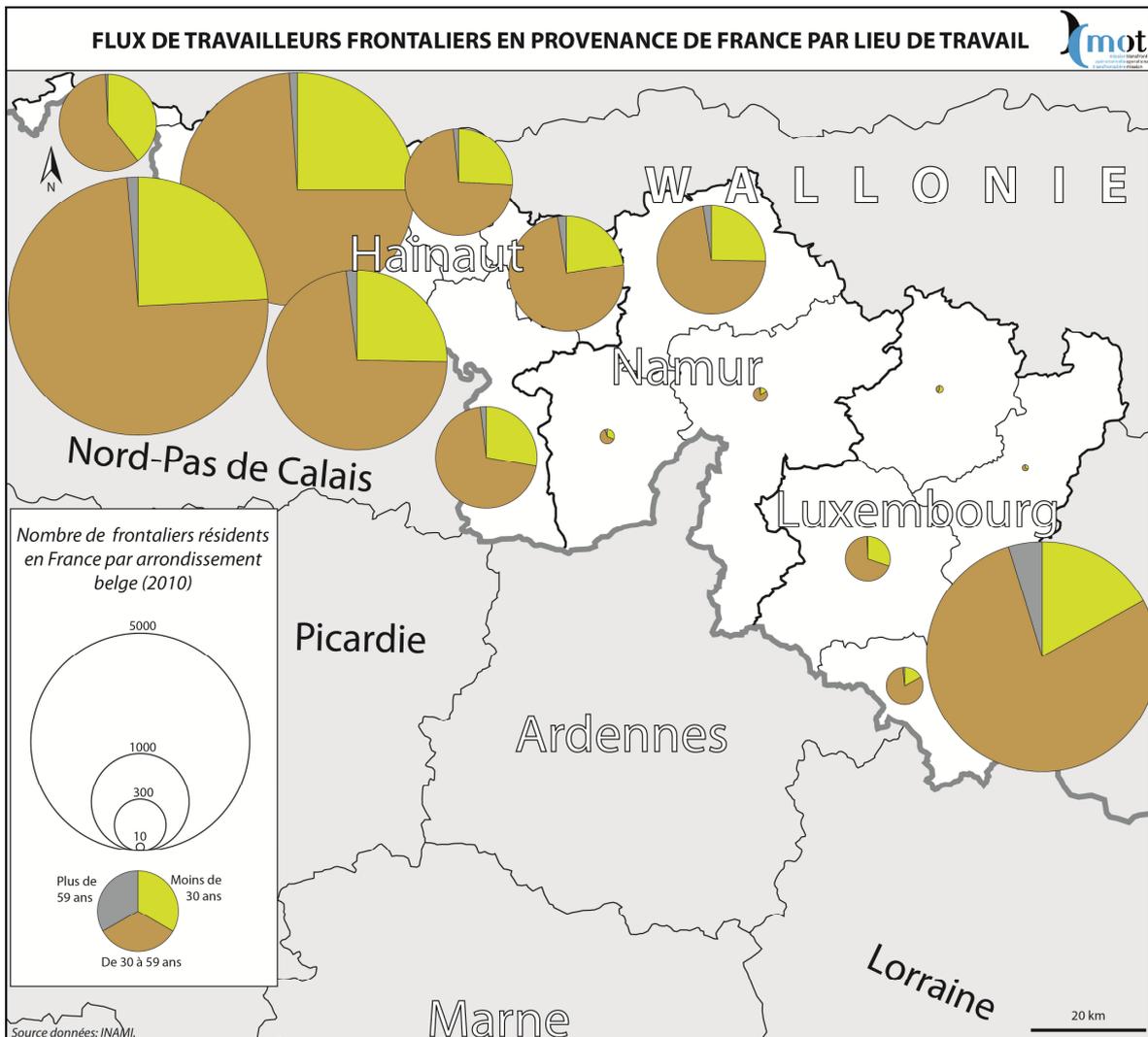
Une autre des caractéristiques s'illustre par la proportion importante de Belges dans les flux de la France vers la Wallonie où ils peuvent représenter jusqu'à un tiers des effectifs des travailleurs frontaliers dans certaines zones d'emploi (Maubeuge, Charleville, Longwy), à corréler selon toute vraisemblance avec une fiscalité sur le revenu plus avantageuse, un coût du logement moindre qu'en Belgique, enfin sans aucun doute, une proximité culturelle et linguistique plus forte qui permet leur implantation résidentielle sans obstacle majeur côté français.

<sup>13</sup> Outre ces 30 000 résidant en zone frontalière côté français (départements frontaliers), s'additionnent 5 000 résidant en France, déclarant travailler en Belgique mais ne résidant pas dans les départements frontaliers.

NATIONALITÉ DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS À DESTINATION DE LA BELGIQUE EN 2008 PAR ARRONDISSEMENT DE RÉSIDENCE

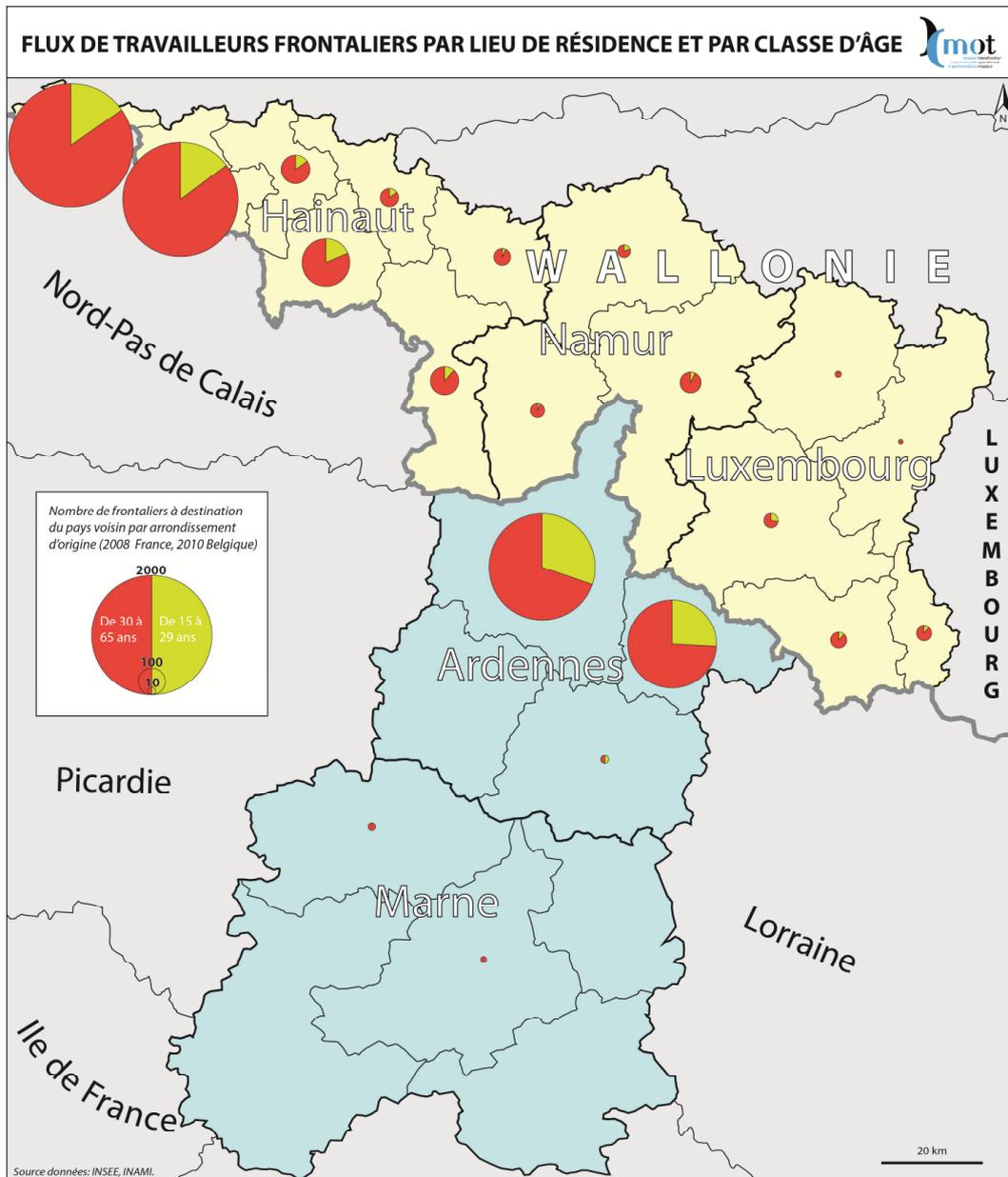


Si l'on ne considère que la région Champagne-Ardenne, on peut remarquer le nombre important de Belges travaillant en Belgique mais résidant en France, en particulier dans l'arrondissement de Charleville-Mézières (environ 700 personnes). Ces personnes continuent ainsi de travailler côté belge tout en bénéficiant du statut fiscal des frontaliers (du moins pour ceux déjà en poste avant le 1/1/12). Le nombre de frontaliers Belges est nettement moins important dans l'arrondissement de Sedan (moins de 200 personnes). Dans les autres arrondissements plus éloignés de la frontière, le nombre de frontaliers est infime et le nombre de Belges pratiquement nul.



Le nombre de frontaliers venant de France est ici représenté par des cercles par arrondissement d'arrivée. On constate que les frontaliers sont principalement employés dans le Tournaisis, dans le Borinage et dans le pays d'Arlon que dans les arrondissements frontaliers des Ardennes. Cette particularité s'explique pour partie par des densités de population contrastées dans les zones d'origine de ces travailleurs frontaliers (plus fortes dans l'agglomération lilloise, le valenciennois, l'Avesnois que dans les Ardennes). On note également la destination importante que constitue l'arrondissement d'Arlon pour les travailleurs français, venant pour la plupart d'entre eux de Lorraine.

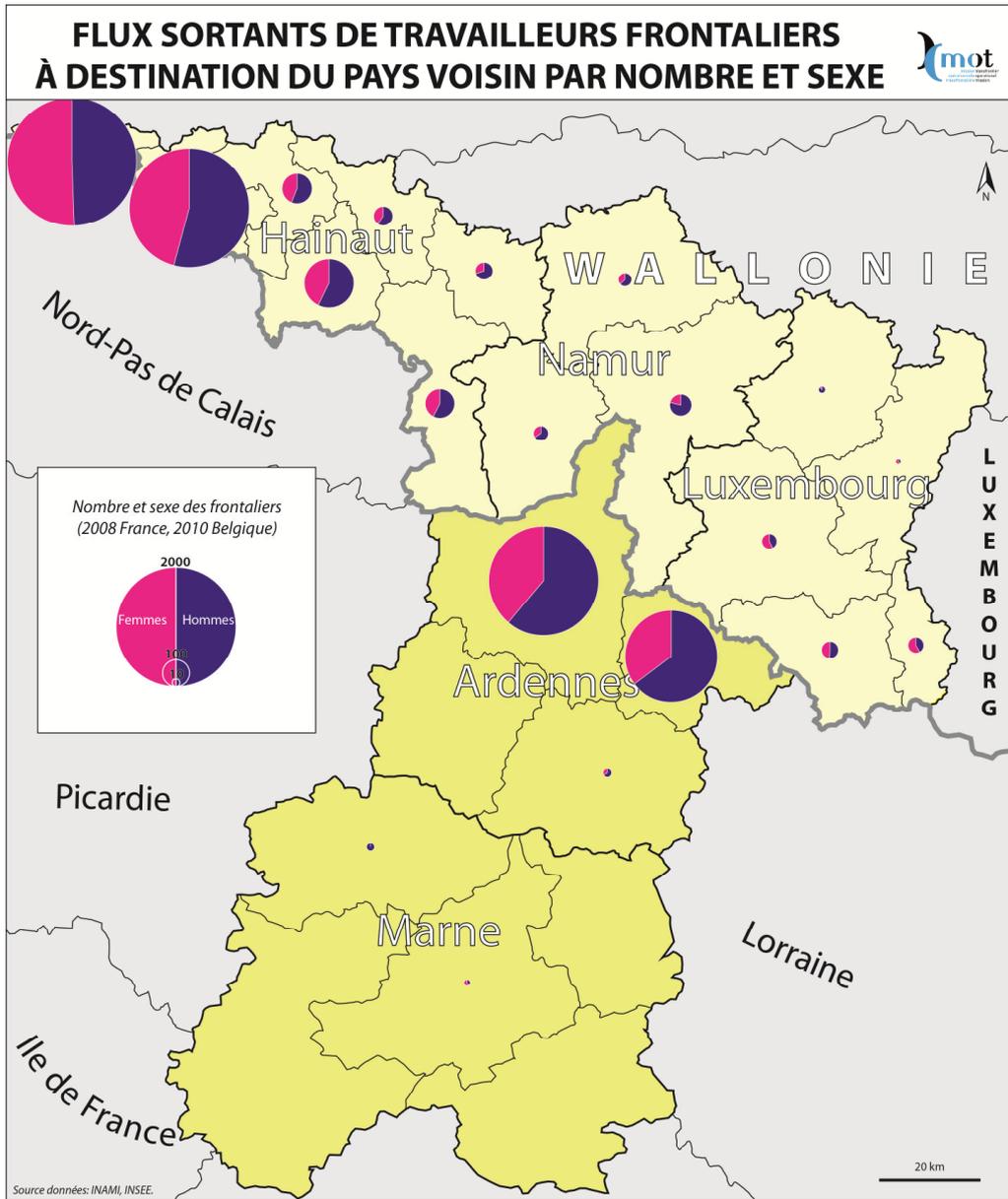
## 4.2.2 Flux transfrontaliers dans les deux sens



Concernant le nombre de frontaliers à destination du pays voisin par arrondissement de résidence d'origine et par classe d'âge, la Wallonie picarde semble constituer la principale zone de départ à destination de la France de travailleurs frontaliers attirés en particulier par le pôle d'emplois de l'agglomération lilloise.

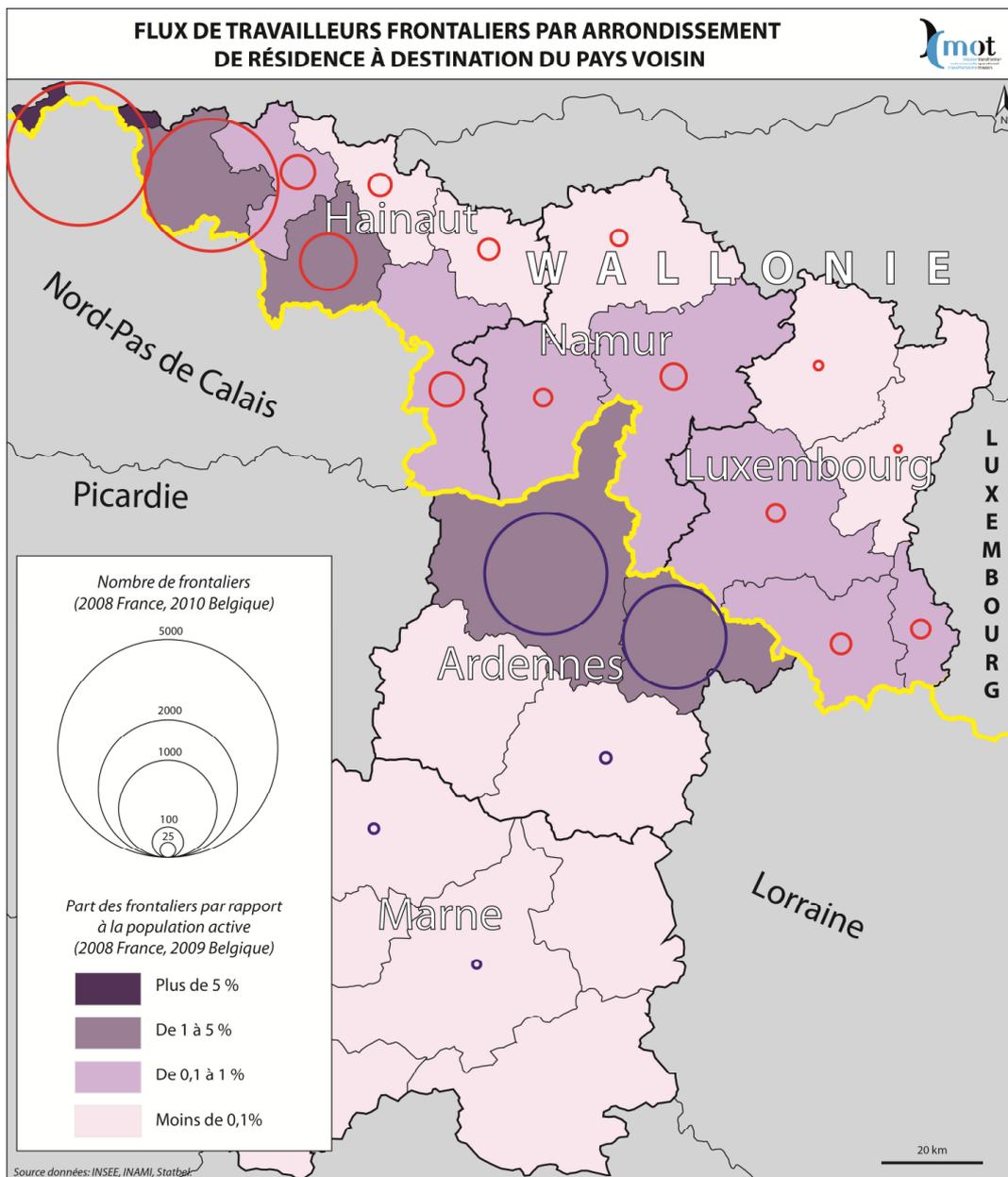
Dans les Ardennes, le volume de flux sortants vers la Belgique est beaucoup plus important que dans le sens inverse. En 2008, on compte ainsi 422 frontaliers entrants dans le département des Ardennes contre 2 620 sortant des Ardennes vers la Belgique.

On remarque par ailleurs que la part des jeunes est plus importante dans les flux allant des Ardennes vers la Belgique que dans les flux entrants en France. En effet, près d'un tiers des frontaliers de moins de 30 ans résident dans les arrondissements de Charleville et de Sedan.



En analysant le nombre de flux de frontaliers à destination du pays voisin par sexe, on constate que la part des hommes est plus importante que la part des femmes. Cette différence, plus importante dans les Ardennes que dans le Tournaisis, est corrélée aux secteurs d'activité et au type d'emploi.

On remarque que dans le sens Belgique-France, le taux d'hommes est particulièrement élevé parmi les travailleurs frontaliers se rendant côté français. Cette caractéristique peut trouver son explication dans la nature industrielle des emplois du nord des Ardennes et à la présence de la centrale nucléaire de Chooz dont une partie des employés résident côté belge.

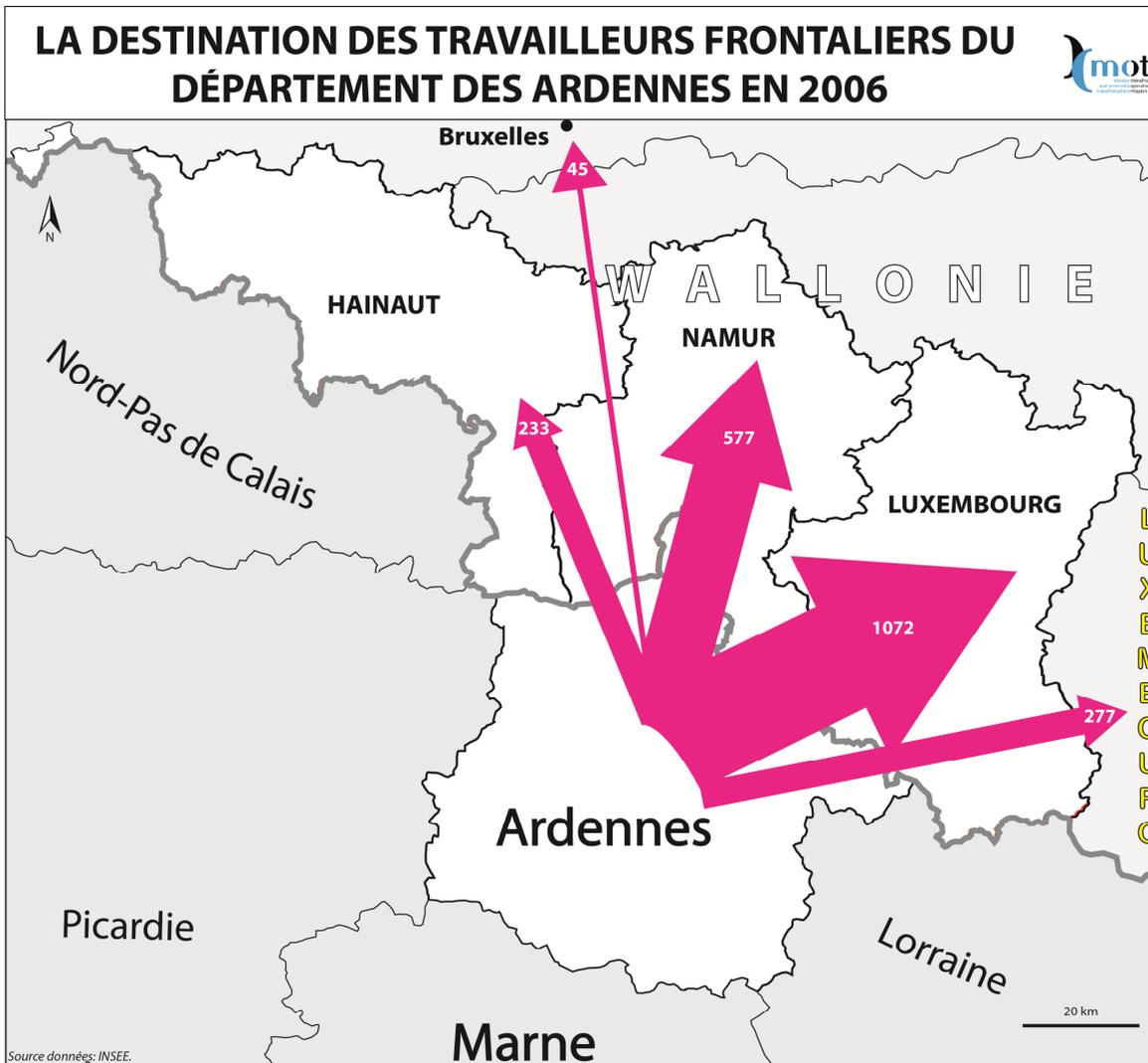


Pour ce qui est de la part des frontaliers par rapport au reste de la population active par arrondissement de résidence, on constate que le taux de travailleurs frontaliers est plus important dans le département des Ardennes que du côté belge de la zone d'étude.

On note par ailleurs des taux particulièrement élevés de frontaliers dans le secteur de Mouscron et Comines, qui s'expliquent notamment par la proximité de l'agglomération lilloise, drainant beaucoup d'emplois, mais également par la présence d'exilés fiscaux à très haut revenus, moins taxés que s'ils résidaient en France.

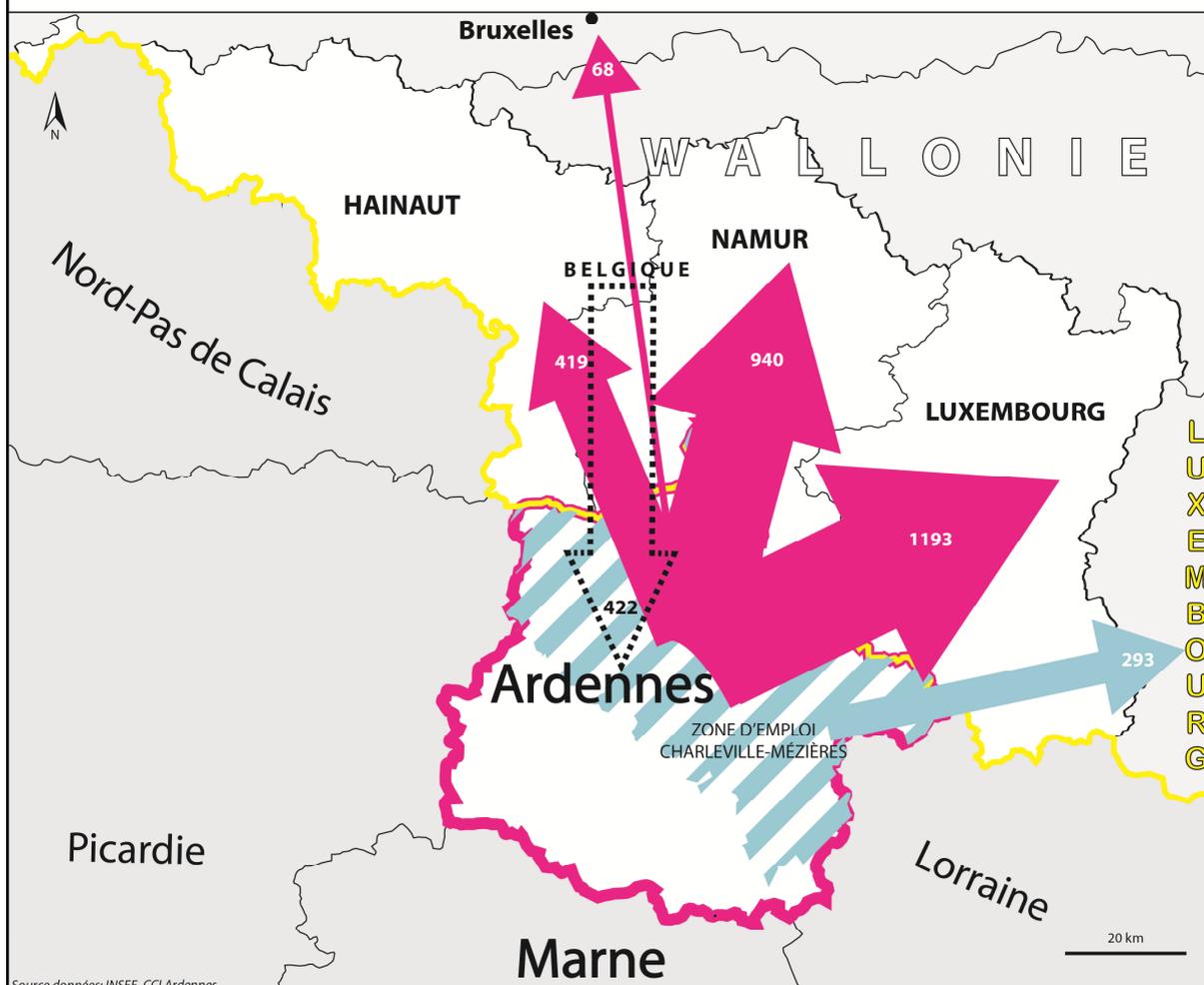
### 4.2.3 Flux transfrontaliers depuis le département des Ardennes

Les cartes suivantes s'attachent plus en détail à la représentation des flux de travailleurs transfrontaliers à destination de la Belgique depuis le département des Ardennes.



Cette carte permet d'identifier plus précisément les flux travailleurs frontaliers sortants, représentés en valeurs absolues à partir du département des Ardennes. Ces flux sont dirigés vers les trois provinces belges de zone d'étude, vers le Grand Duché de Luxembourg et Bruxelles. En 2006, sur 1927 travailleurs frontaliers, la province de Luxembourg constitue la principale destination (1072 travailleurs frontaliers) suivie par la province de Namur (577) et le Grand Duché de Luxembourg (277).

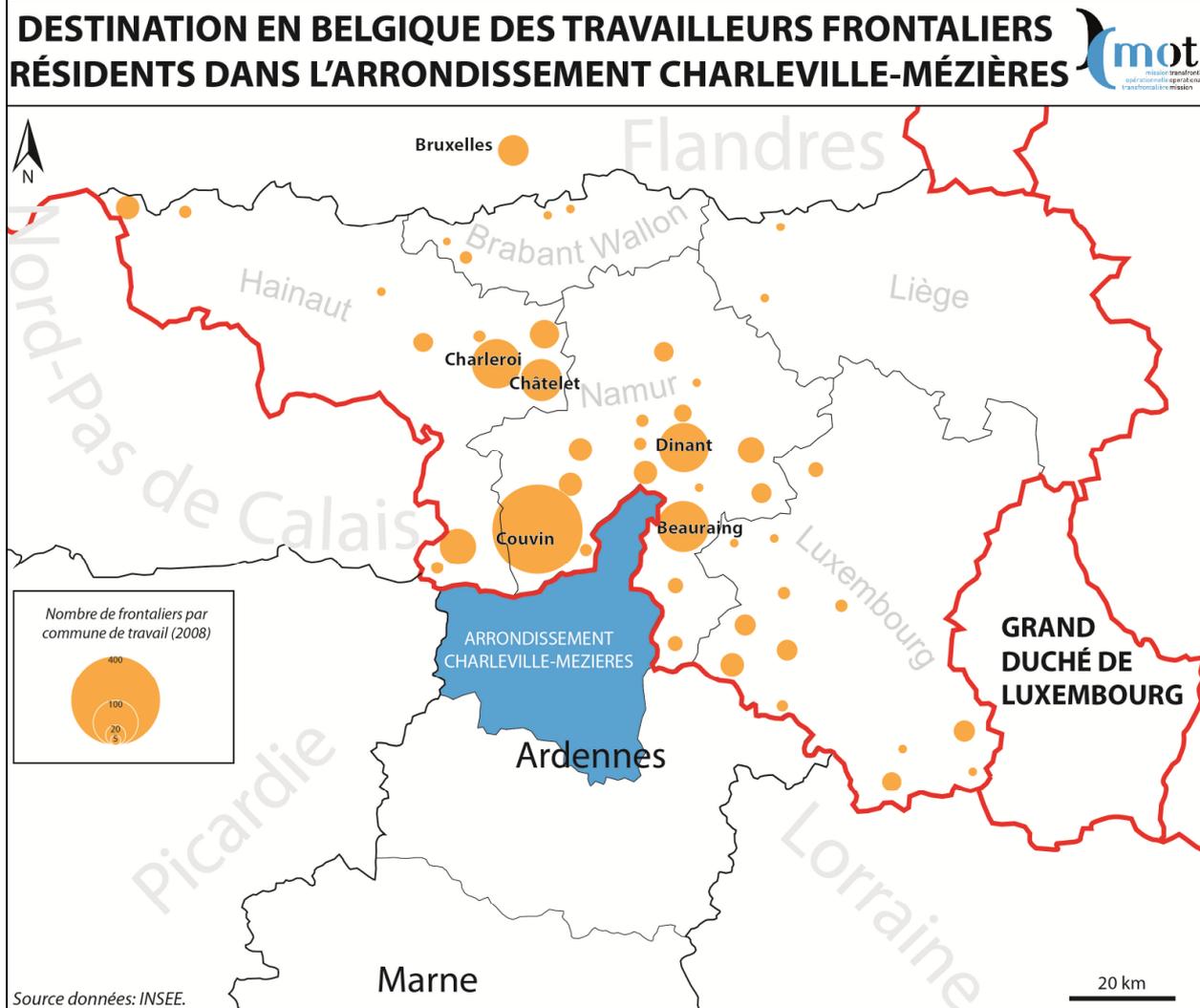
## LA DESTINATION DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS DU DÉPARTEMENT DES ARDENNES EN 2008



Cette carte, similaire à la précédente dans sa représentation, a été réalisée avec des données de 2008. Sur 2620 personnes à destination de la Belgique (+36% en deux ans), les flux à destination du Hainaut sont en augmentation de plus de 92%, ceux vers la province de Namur de plus de 63% et ceux vers la province de Luxembourg de plus de 11%.

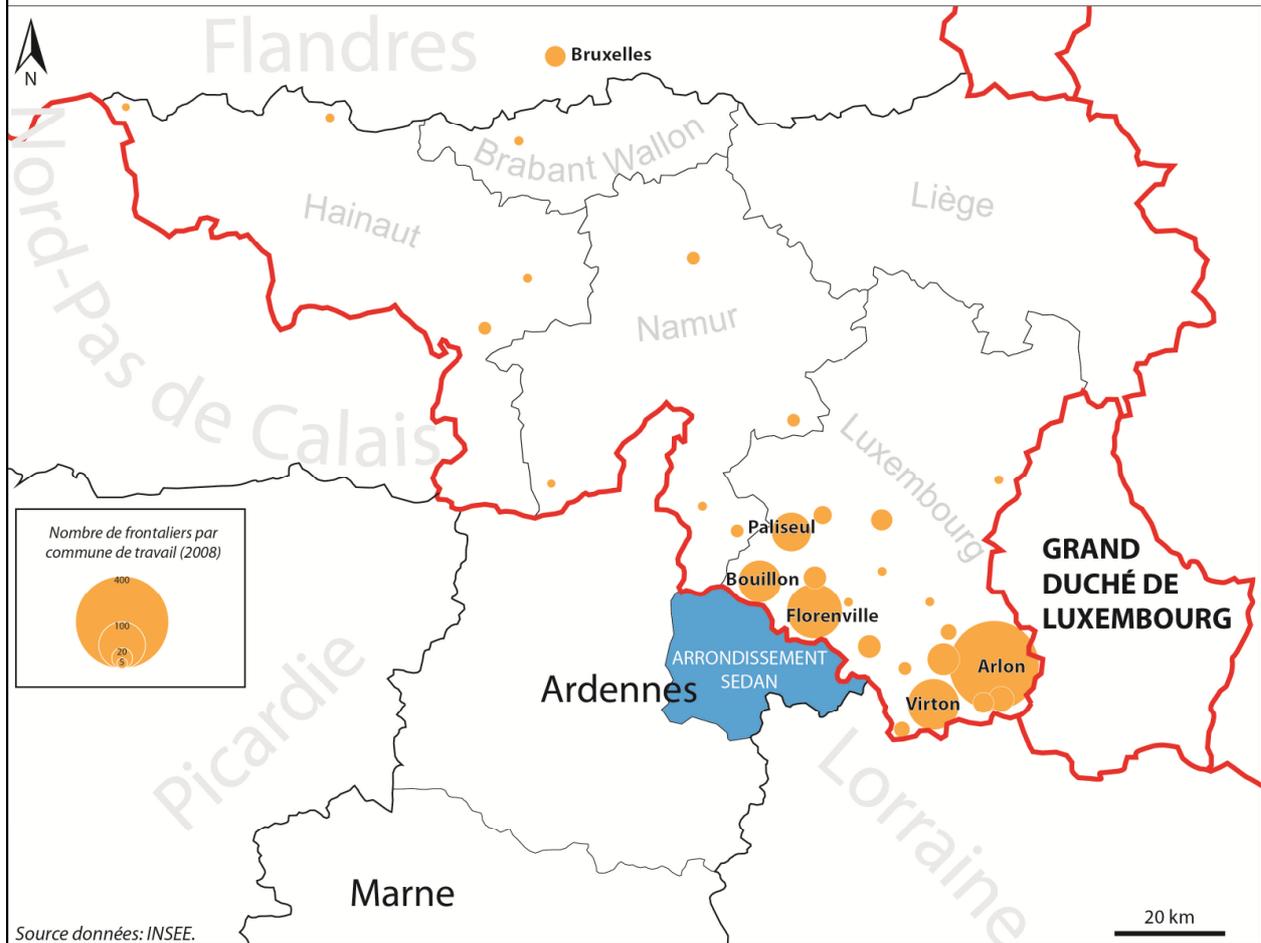
Quant aux flux à destination du Grand Duché de Luxembourg, ils ont connu une hausse moins marquée (+5,7%) (même si la zone de départ – ZE de Charleville- en 2008 est plus réduite que celle prise en compte dans la carte de 2006).

Ce qui semble particulièrement intéressant, c'est la croissance très forte (en deux ans) de plus d'un tiers de ces effectifs et le contraste de l'évolution de ces flux en fonction de la destination. Ces données tranchent nettement avec le ressenti que pouvaient en avoir certains acteurs interrogés, pas tant sur les volumes en présence (sauf pour le Grand Duché de Luxembourg, dont le volume du flux est moins important que l'estimation qui en avait été faite) que sur l'évolution de ces flux.



Cette carte permet d'avoir une vision encore plus affinée des communes de destination des résidents de l'arrondissement de Charleville. Les communes de Couvin, de Beauraing et de Dinant sont des destinations de premier choix. La zone de Charleroi et Châtelet semble également attirer de nombreux travailleurs frontaliers. La province de Luxembourg, un peu plus lointaine et moins accessible depuis cet arrondissement, reste une destination plus marginale.

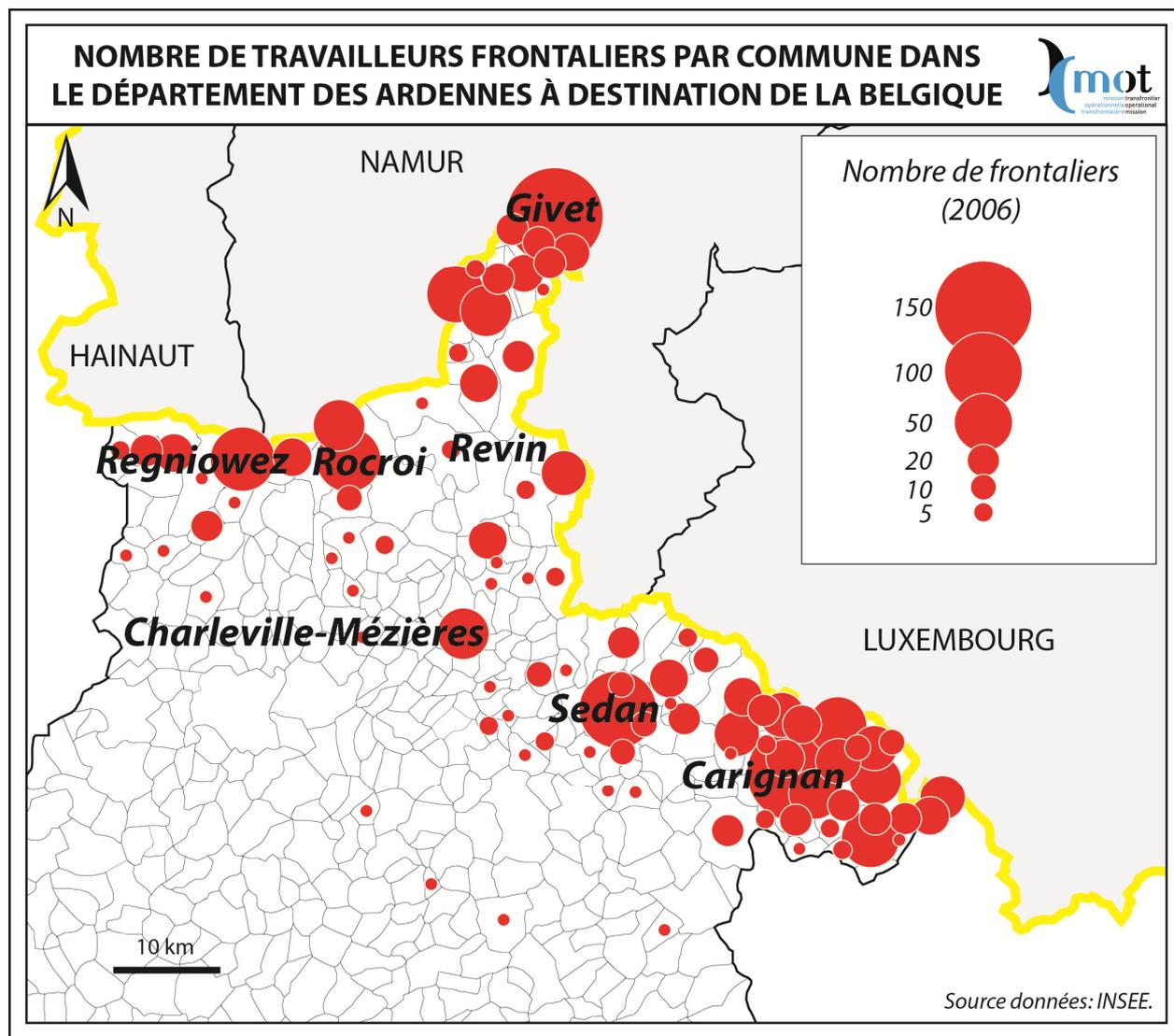
## DESTINATION EN BELGIQUE DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS RÉSIDENTS DANS L'ARRONDISSEMENT DE SEDAN



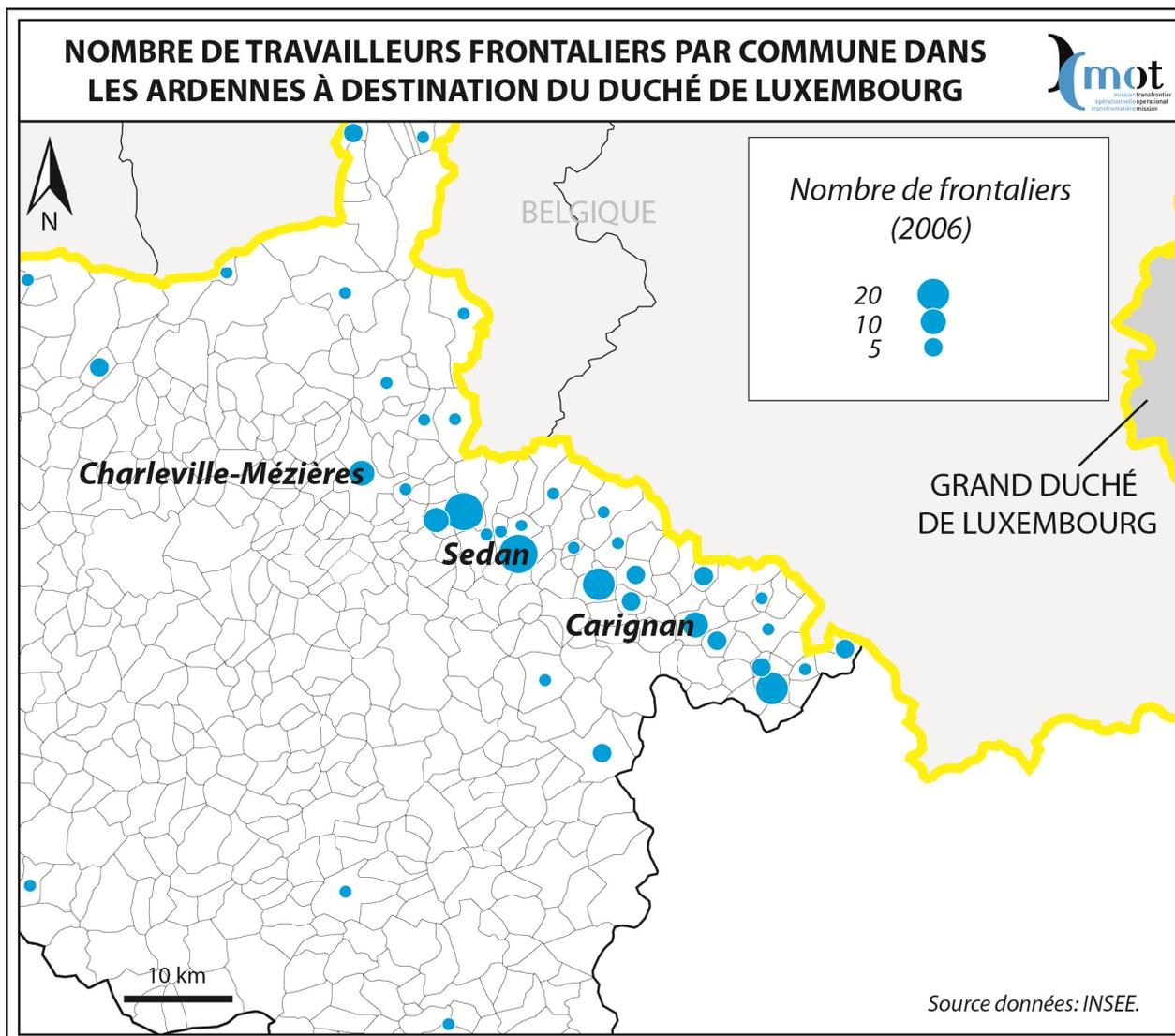
Sur le même mode de représentation, cette carte permet d'observer les communes de destination des résidents de l'arrondissement de Sedan. Les provinces du Hainaut et de Namur, moins accessibles, sont quasiment absentes des destinations des travailleurs frontaliers contrairement aux communes proches de la frontière (Bouillon, Florenville) qui attirent beaucoup plus de frontaliers.

On note également que des communes plus éloignées, comme Virton et surtout Arlon, représentent des destinations importantes pour ces flux de travailleurs frontaliers. En province de Luxembourg, les principaux secteurs d'activités des travailleurs frontaliers sont l'industrie manufacturière (plus de 33%), le commerce (20%) ainsi que les métiers de la santé et de l'action sociale (10%). Ces trois secteurs représentent plus des deux tiers de leurs emplois. Par rapport à l'emploi total, on constate une surreprésentation des frontaliers français dans les secteurs de l'industrie manufacturière, de la production de l'eau et de l'assainissement, de la gestion des déchets, du commerce, de l'hébergement et de la restauration. Les Français sont souvent préférés lors du recrutement. Ils sont en effet considérés comme plus motivés car payant moins d'impôts sur le revenu, ils bénéficient au final d'un salaire disponible plus élevé.

Certains employeurs peuvent ainsi les payer un peu moins que des Belges tout en les motivant plus ce qui peut entraîner des tensions entre travailleurs Français et Belges

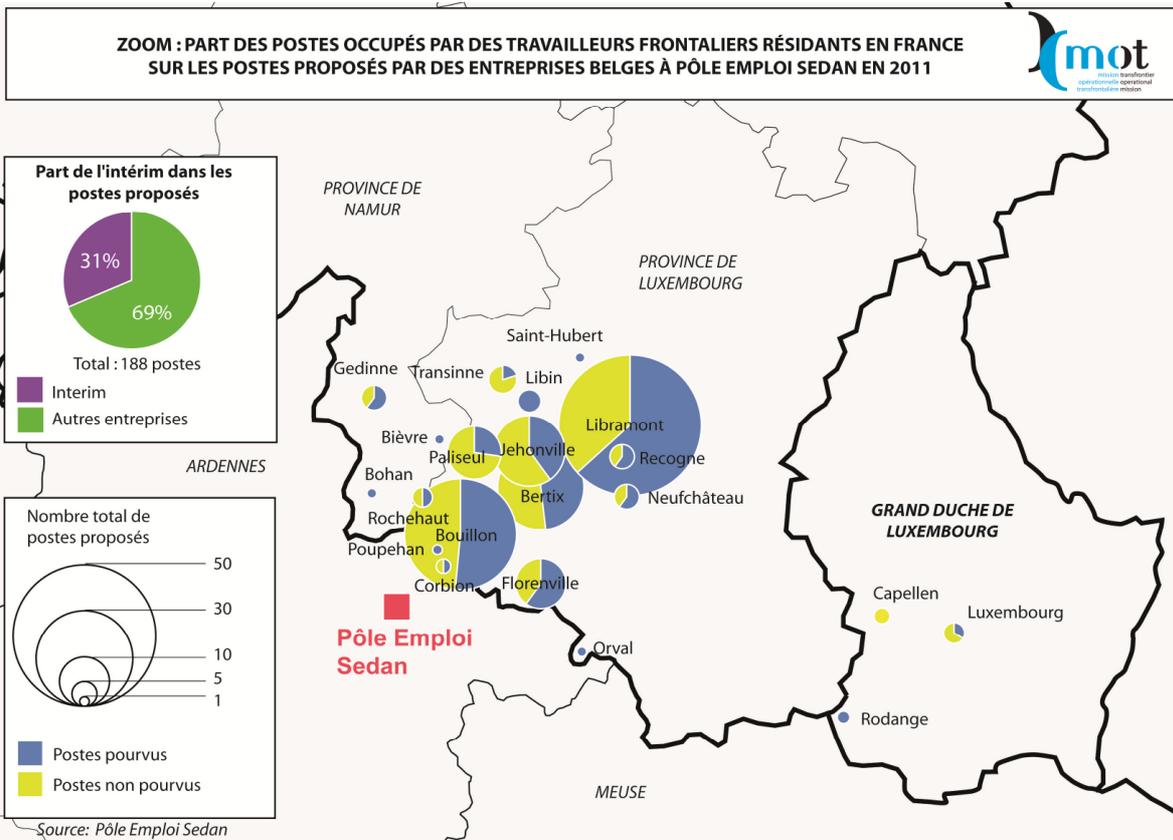


Cette carte permet d'observer de façon plus précise les communes d'origine des travailleurs frontaliers dans les Ardennes. Sur les 1927 frontaliers recensés en 2006, on constate que leur implantation obéit à une logique de proximité, voire de contiguïté, de la frontière belge. Les deux principales poches de concentration sont le nord de la pointe de Givet et le territoire des 3 cantons autour de Carignan. Dans une moindre mesure, les communes des secteurs de Sedan, Rocroi et Regniowez comprennent également un nombre important de frontaliers.



Cette carte représente les flux de travailleurs frontaliers originaires des Ardennes à destination du Grand Duché de Luxembourg. On remarque que les 277 frontaliers recensés en 2006 sont principalement installés dans les communes de la vallée de la Meuse, le long des axes de communication desservant le Luxembourg (route E44).

## ZOOM 1: Postes occupés en Belgique par des frontaliers venant de France dans les secteurs des agences Pôle Emploi de Sedan et de Revin



Il est intéressant de mesurer les différences notables entre la carte précédente, fondée sur des données statistiques de 2006 et celle qui a été réalisée à partir des données fournies par l'agence pôle Emploi de Sedan. Elle représente le nombre d'offres d'emploi proposées par des entreprises belges ou luxembourgeoises et la part des postes effectivement pourvus par des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi sur l'année 2011. Ainsi, sur les 188 postes proposés, 95 personnes ont été placées Belgique ou au Grand Duché, soit un taux de placement de plus de 50%. Les données de placement montrent des offres plutôt situées à proximité de Libramont et de Bouillon et qui délaissent l'arrondissement d'Arion. Est-ce une démarche délibérée de Pôle Emploi Sedan ou bien le fait que les postes pourvus par des travailleurs frontaliers de ce secteur d'Arion le sont plus par des résidents lorrains ?

Dans le fichier de Pôle emploi Sedan traité, 31% des postes proposés proviennent d'agences d'intérim belges<sup>14</sup>. En effet, le travail intérimaire correspond en Belgique à une augmentation constante de la flexibilité du travail même si le travail temporaire est parfois perçu négativement par les intérimaires.

<sup>14</sup> Les chiffres les plus récents fournis par Pôle Emploi Sedan font plutôt état de 40% des offres.

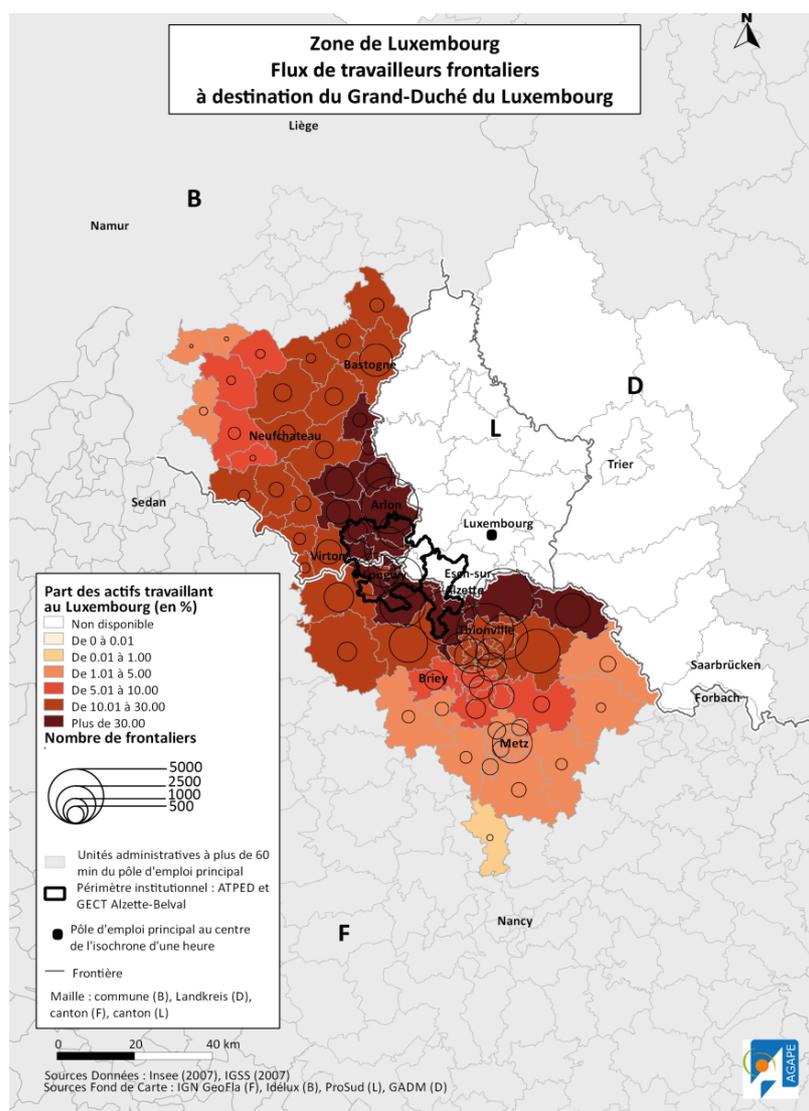
Les principaux secteurs d'activité correspondant à ces offres sont la construction (32%), l'hôtellerie-restauration (30%), la logistique (19%), l'industrie (8%), le commerce (6%), les services aux entreprises (4%) et le secteur du bois (1%). Les principaux postes correspondant à des profils faiblement qualifiés : agents de maintenance, aide cuisinier, magasinier/manœuvre, serveur, soudeur, vendeur ou électricien/électromaticien. Concernant le niveau de formation requis pour ces postes, 67% correspondent au niveau CAP, 27% au BTS et seulement 1% au niveau BAC+5.

Parmi les principaux recruteurs de frontaliers, on trouve Best Western (hôtellerie), Thomas et Piron (construction), l'Oréal (chimie) ou Pierret Système (fabricant de portes et fenêtres). Citons également Ferrero qui recrute principalement pendant la saison du chocolat.

Les données reçues concernant le secteur de Revin-Givet ne permettent pas d'être exploitées pour le moment (absence de données chiffrées). Les principaux postes proposés correspondent également à des postes peu qualifiés: ouvriers, opérateurs, monteurs, mécaniciens, agents de production.

Le fichier fait figurer des lieux d'embauche tels que Couvin, Ham-sur-Heure ou Philippeville pour les lieux les plus proches de Revin (30 à 45 min de route) mais également des lieux beaucoup plus éloignés comme Charleroi ou Dinant (plus d'une heure de route depuis Revin). Outre les réticences des populations de la pointe de Givet à se déplacer pour pourvoir les offres d'emploi proposées, la distance peut également constituer un frein pour les travailleurs frontaliers de ce territoire.

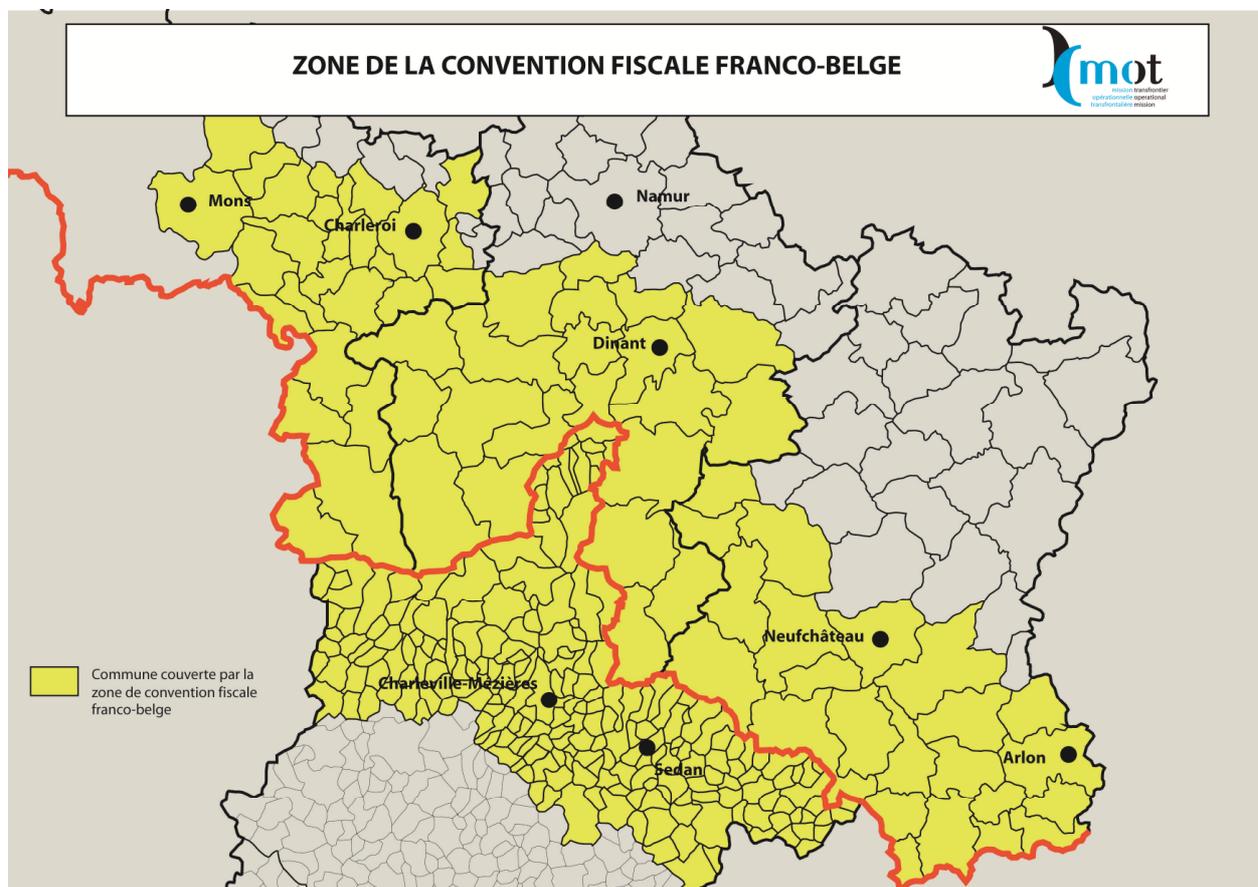
## ZOOM 2 : Flux de travailleurs frontaliers belges à destination du Grand Duché de Luxembourg



Source : MOT/AGAPE

Cette carte permet d'observer les flux transfrontaliers à destination du Grand Duché de Luxembourg depuis la France (Lorraine) et la Belgique. Cet Etat constitue en effet le principal employeur de travailleurs frontaliers de cette région. On peut ainsi remarquer que dans plusieurs communes et cantons limitrophes du Grand Duché, les taux de travailleurs frontaliers dépassent les 30%. En 2007, la seule ville d'Arlon envoie 5 364 travailleurs vers le voisin grand-ducal, soit la moitié des actifs de cette ville. On dénombre en outre au Grand Duché de Luxembourg plus de 26 000 travailleurs frontaliers en provenance de la province du Luxembourg belge, soit un quart des actifs occupés de cette province. Ces chiffres n'ont donc aucune commune mesure avec les 293 frontaliers ardennais à destination du Grand Duché recensés en 2008.

#### 4.2.4 Une photographie d'une situation en plein changement du fait de l'évolution du statut fiscal pour les travailleurs frontaliers



L'objectif initial de la convention fiscale franco-belge de 1964 était d'éviter les doubles impositions. Cette convention permettait ainsi, et ce jusqu'il y a peu, aux travailleurs frontaliers de dépendre fiscalement de leur pays de résidence, ce qui était dérogoire au principe général qui fait que les traitements et salaires privés sont imposables dans l'Etat où est exercée l'activité.

Par exception (via la convention fiscale), les résidents de la zone frontalière française qui exerçaient leur activité salariée dans la zone frontalière belge étaient imposables en France. C'est ce qu'on appelle le « régime dérogoire des travailleurs frontaliers ».

Pour bénéficier du statut fiscal de travailleur frontalier et donc payer ses impôts en France, il fallait :

- rentrer chez soi chaque jour ;
- résider dans la zone frontalière française, au sens fiscal, soit dans les communes listées dans une bande de 20 km à côté de la frontière ;
- travailler dans la zone frontalière belge (avec 30 jours de sortie maximum de cette zone)

Au final, l'avantage était certain pour les Français résidant en Belgique car ils bénéficiaient de salaires légèrement supérieurs pour certains postes à ceux pratiqués en Belgique et surtout nettement moins imposés sur le revenu qu'en Belgique. Les impôts sont en effet plus importants en Belgique (parfois 40-45% du salaire brut) et ce en dépit du fait que les charges sociales représentent 20% en France et 13% en Belgique. En moyenne, les Français qui travaillent en Belgique touchent 30% de salaire net en plus que leurs homologues belges, à poste et salaire initial brut équivalent.

L'avenant du 12 décembre 2008 prévoit cependant l'extinction progressive de ce statut de travailleur frontalier. Depuis 2009, les résidents belges occupés en France sont imposés en France avec effet rétroactif à compter du 1er janvier 2007. Les résidents français occupés en Belgique ont bénéficié jusqu'au 31 décembre dernier du régime des travailleurs frontaliers, et continueront de payer leurs impôts en France jusqu'en 2033. Les nouveaux travailleurs frontaliers résidant en France et occupés en Belgique sont quant à eux, depuis le début de l'année 2012, imposés en Belgique. Dans le secteur public belge, on ne constate pas de modifications, les travailleurs frontaliers occupant ces postes étant d'ores et déjà imposés dans le pays de travail.

Certaines entreprises comptent ainsi près de 80% de personnes résidant en France (ex : Valvert) et n'hésitent pas à recruter directement en France (d'après le Forem Arlon). Les entreprises payent ainsi moins et les travailleurs frontaliers français gagnent plus que les Belges, à cause du différentiel fiscal, ce qui peut parfois provoquer certaines tensions avec les travailleurs belges. Même s'il est encore trop tôt pour évaluer l'impact que ce changement pourrait avoir sur les flux, on peut présager une accélération du volume des frontaliers dans le sens France-Belgique avant un basculement dans l'autre sens.

## 4.3 Niveaux de qualification de la population

L'analyse des niveaux de qualification de la population est essentielle pour identifier les profils existants professionnels existant de part et d'autre de la frontière et leur adéquation avec les offres d'emploi proposées. Pourtant, le franchissement de la frontière induit parfois une difficulté à faire reconnaître ses diplômes par les personnes à la recherche d'un emploi, soit par impossibilité administrative (pas d'équivalence), soit plus fréquemment par méconnaissance de la part des employeurs potentiels des diplômes étrangers.

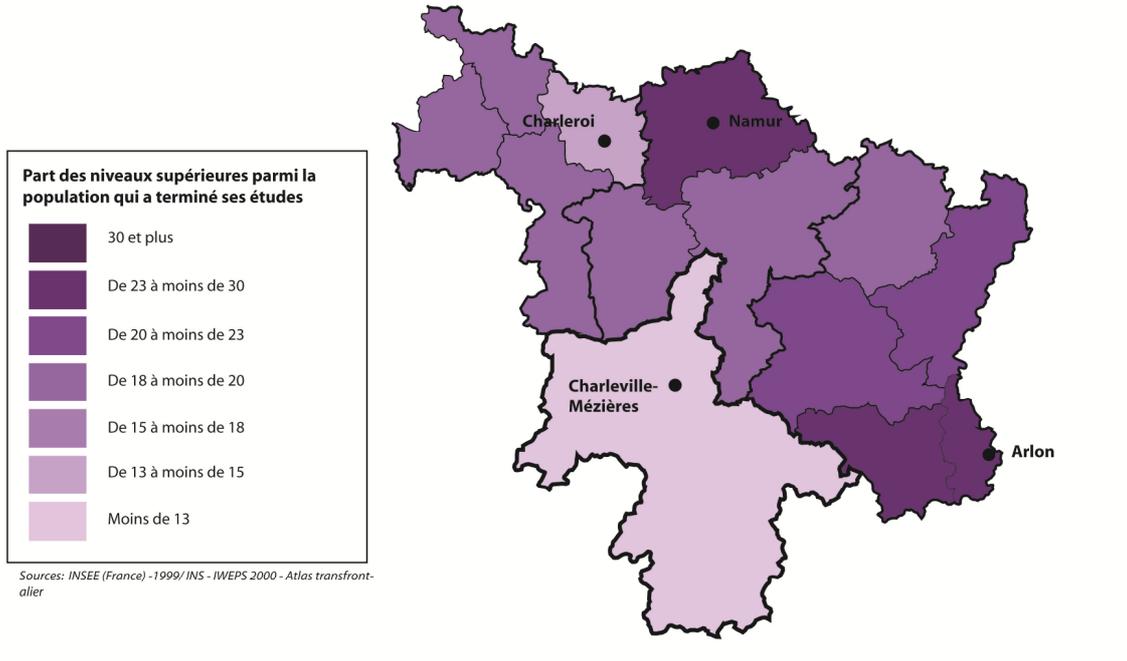
### 4.3.1 Niveau de formation de la population

#### Equivalence des niveaux de qualification entre la France et la Belgique

Belgique	Niveaux (Fr.)	France
3 <sup>e</sup> cycle ingénieur civil	I	3 <sup>e</sup> cycle grandes écoles
Master	II	Licence et maîtrise
Bachelier	III	Bac + 2
CESS	IV	Bac
CESI	V	CAP, BEP
ESI sans diplôme	V bis	Classe de 3 <sup>e</sup>
ID et primaire	VI	Inférieur à la 3 <sup>e</sup>

Les niveaux de qualification correspondent à une nomenclature différente qui peut être source de malentendus et avec des problèmes d'équivalence. Il existe par exemple des diplômes qui ne sont pas toujours reconnus côté en France, comme la boulangerie ou la coiffure (pas d'équivalence du niveau 4 en France). Des écoles pratiquent ainsi une protection de certaines professions à défaut d'une législation européenne dans ce domaine. Dans certains cas, les étudiants doivent repasser certains examens en France pour obtenir le droit d'exercer en France (ouvrir un commerce, un salon de coiffure...). Dans d'autres cas, des Français formés en Belgique choisissent de rester exercer sur place comme on peut le constater à Bouillon avec une présence française importante dans les métiers de la coiffure, de la boulangerie ou de la cuisine.

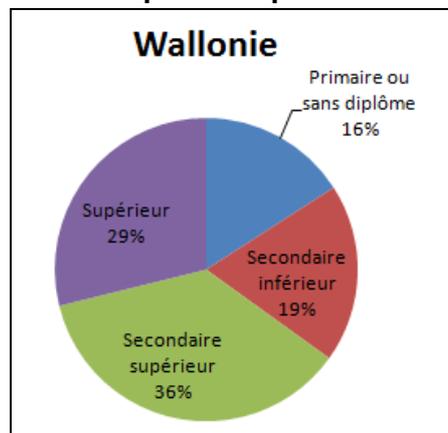
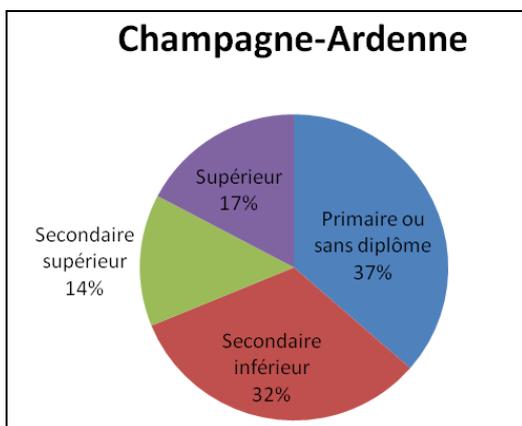
## POPULATION QUI A TERMINE SES ETUDES SUPERIEURES

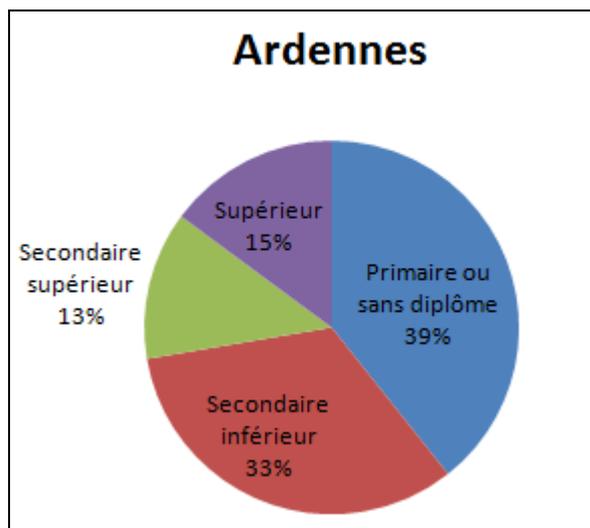


Comme on peut l'observer, le côté français souffre d'un niveau de formation nettement inférieur au côté belge. Le niveau de la zone d'emploi de Charleville est comparable à celui de l'arrondissement de Charleroi. Il existe en effet un lien très direct entre le chômage et le faible niveau de formation. La surreprésentation des formations à destination des secteurs industriels et agricole entraîne en effet un déséquilibre de l'offre au détriment des métiers les plus qualifiés du secteur tertiaire

A l'inverse, plus d'un tiers de la population est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans les arrondissements de Namur et d'Arlon. Dans ces territoires, l'activité économique est liée à des emplois plus qualifiés (administration, services aux entreprises,...).

### Répartition de la population selon le niveau du diplôme le plus élevé obtenu



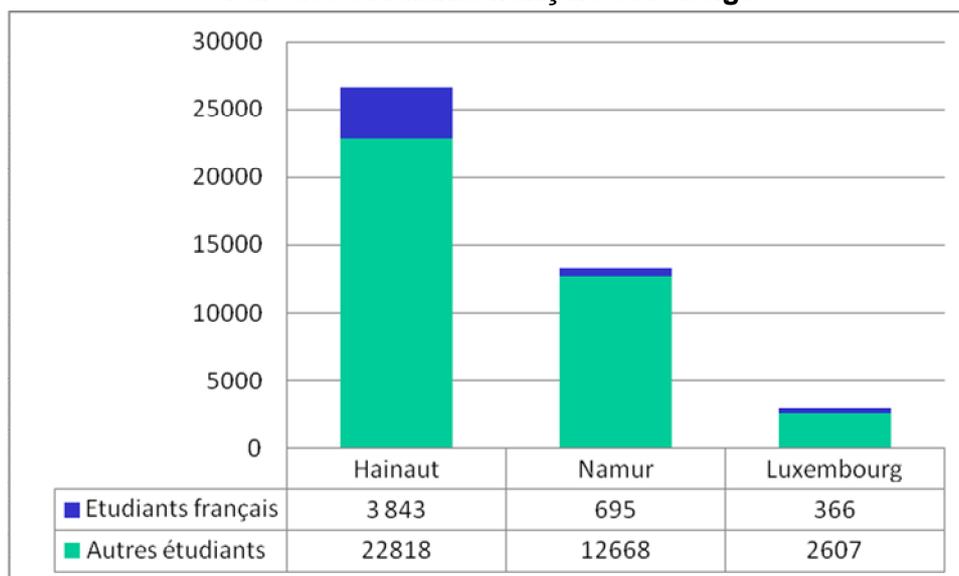


Dans le département des Ardennes, on déplore un exode des profils les mieux formés faute d'offre locale et de lieux d'enseignement supérieur situé à proximité côté français, ce qu'illustre bien le diagramme ci-dessus.

#### 4.3.2 Présence des étudiants du pays voisin

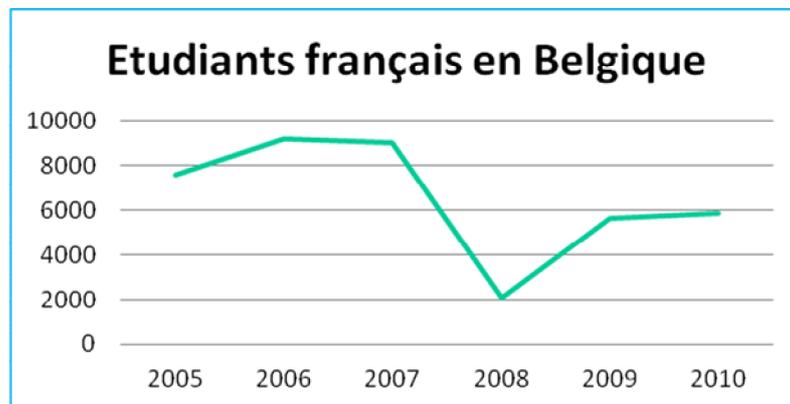
La présence d'étudiants français en Wallonie est relativement importante depuis plusieurs années. Dans notre zone d'étude, le nombre de Français est particulièrement élevé dans la province de Hainaut (3843) où ils représentent plus de 14% dans étudiants. Leur nombre est moins élevé dans les provinces de Namur (695) et de Luxembourg (366), territoires moins peuplés qui ne disposent pas de grands établissements d'enseignement supérieur.

**Part des étudiants français côté belge**



Source : IWEPS

## Evolution du nombre d'étudiants français côté belge (2005-2010) (Universités de Mons, Charleroi et Namur)



Source : IWEPS

Pour de nombreux étudiants français, confrontés aux concours organisés dans leur pays à l'entrée des filières paramédicales, il semble préférable de s'expatrier en Belgique. Ainsi, le nombre d'étudiants français est relativement important en Belgique depuis 2005 même s'il a connu une baisse soudaine à partir de 2007 (comme le montre le graphique ci-dessus dans les universités de notre zone études). En effet, leur accès à certaines filières a été limité par le décret « non-résidents » du 16 juin 2006 mais les quotas (30 %) d'étudiants étrangers (essentiellement français, étant donné la langue commune) que la Communauté française de Belgique avait fixés ont été jugés depuis non fondés par la Cour constitutionnelle. Certaines filières d'enseignement supérieur telles que médecine, vétérinaire et kinésithérapie, avaient ainsi été littéralement prises d'assaut par les étudiants étrangers (principalement français) qui les occupaient dans des proportions allant parfois jusqu'à 86%.

Ainsi, le décret non-résidents, qui date de juin 2011, ne s'appliquait plus aux études de sage-femme, ergothérapie, orthophonie, podologie, audiologie et éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif. Le dispositif reste en revanche valable pour les études de kinésithérapie et de médecine vétérinaire, la Communauté française ayant pu démontrer les risques que la présence massive d'étudiants français (qui retournent exercer dans leur pays) faisait courir à la Belgique en matière de santé publique. La libre circulation des étudiants européens ne peut être en effet limitée qu'au regard de l'objectif de protection de la santé publique, comme énoncé par la Cour de justice de l'Union européenne en juin 2010, laissant le soin à la Cour constitutionnelle belge de constater si tel était bien le cas.

A Libramont par exemple, sur les 400 dossiers reçus en orthophonie, pratiquement tous sont français. Mais comme la limitation du nombre d'étudiants français prévue par le décret non-résidents n'avait pas toujours été compensée par l'arrivée d'étudiants belges, ce dont semblent s'accommoder les autorités locales concernées

# 5. COMPARAISON DES SYSTEMES POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE ET EN WALLONIE

---

## 5.1 Des contextes nationaux différents.

---

En Belgique, une distinction géographique et linguistique des compétences est opérée entre l'Etat fédéral, les régions et les communautés, ceci impactant fortement l'organisation du système des services de l'emploi

En France, Pôle emploi est une institution nationale, conçue comme un interlocuteur unique (fusion Unédic/ANPE), pour assurer à la fois l'accueil, l'orientation, la formation, le placement des demandeurs d'emploi et l'indemnisation<sup>15</sup>. Par ailleurs, certaines fonctions propres à l'AFA, notamment celle liées à l'orientation professionnelle, ont été transférées à Pôle emploi, y compris les personnels d'orientation salariés<sup>16</sup>.

Avec le dossier d'inscription comme demandeur d'emploi, est faite aussi la demande d'allocation. Un conseiller attribué est chargé d'accompagner le demandeur sur la durée<sup>17</sup>.

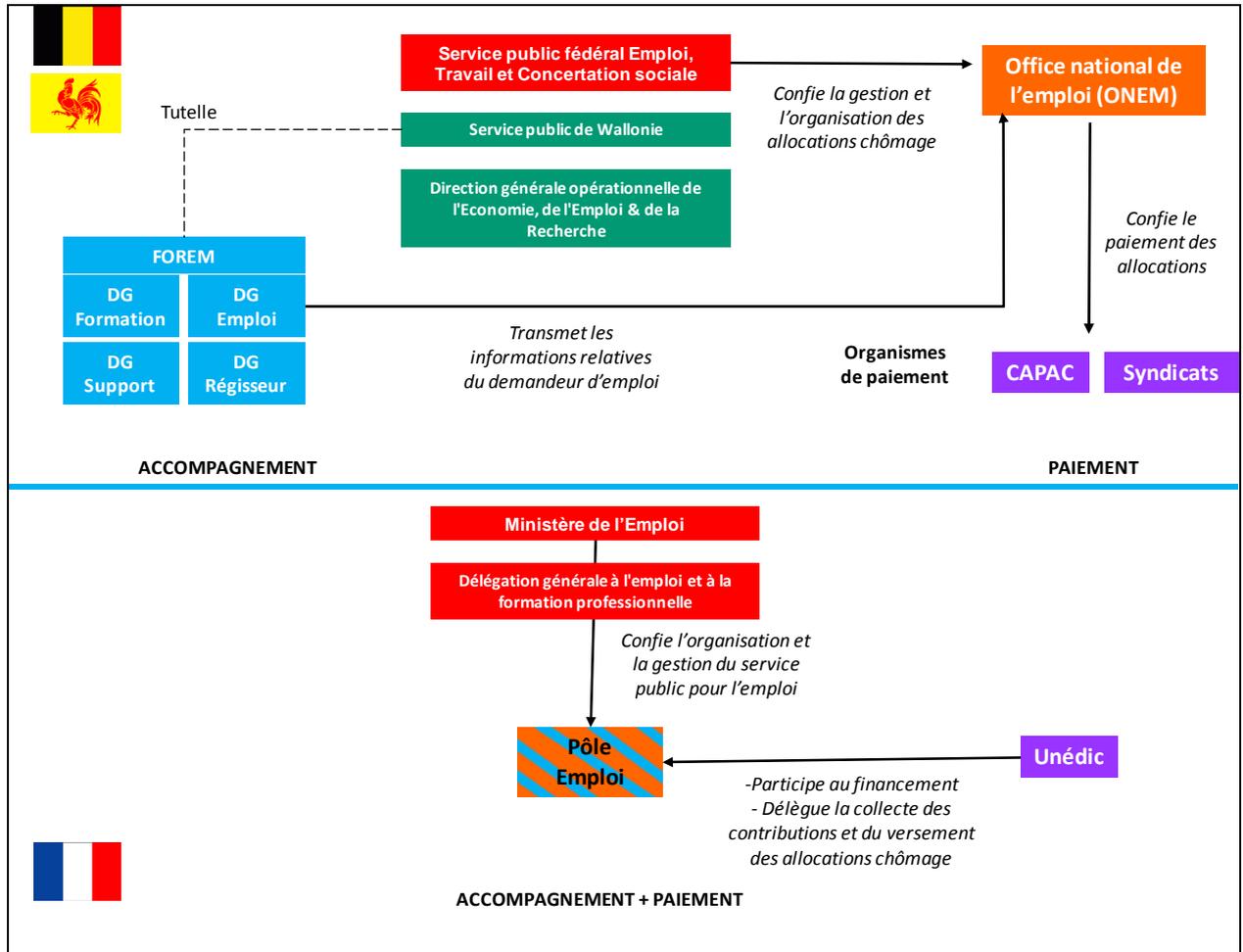
---

<sup>15</sup> Il existe toutefois deux structures distinctes : l'Unedic, gérée par les partenaires sociaux, continue à administrer en totale indépendance le régime d'assurance chômage et fixera les modalités d'indemnisation ; Pôle emploi rassemble les réseaux des Assedic + ANPE.

<sup>16</sup> L'AFPA est l'Association nationale pour la formation des adultes, placée sous tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé. A la suite de la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, et prévu par l'article 53 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Gouvernement a décidé de transférer à Pôle emploi l'activité d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi vers la formation, Le transfert à Pôle emploi des salariés de l'Afpa qui participaient à l'accomplissement de ces missions d'orientation est effectif depuis le 1er avril 2010.

<sup>17</sup> Dans le cadre du **Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi** (PPAE) des prestations d'accompagnement, d'évaluation et les ateliers de recherche d'emploi sont prévus. Parmi les objectifs de Pôle emploi pour 2012-2014 : la convention tripartite (11/01/12 par l'État, l'Unédic et Pôle emploi) : aller plus loin dans l'enrichissement et l'adaptation de son offre de services, et de poursuivre sa réorganisation. Trois priorités sont fixées à Pôle emploi : un accompagnement des demandeurs d'emploi plus personnalisé (accroître la part des agents au contact du public), renforcé pour les demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin ; un meilleur service aux entreprises, en déployant une offre de services plus élaborée ; des moyens orientés vers une logique du résultat.

## Les systèmes de l'emploi en Wallonie et en France



## 5.2 Système de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie

---

Au niveau régional, le **Service public de Wallonie** -l'administration de la Région wallonne- et en particulier sa Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche, est concerné par la gestion des dispositifs pour l'emploi et la formation, les subventions, l'agrément des agences intérimaires privées à travers ses 4 directions (cf. chapitre 5.4).

Le **Forem** est le service public wallon de l'emploi et de la formation professionnelle (à l'exception de la communauté germanophone). Il s'agit d'un organisme d'intérêt public (OIP)<sup>18</sup>.

Les services des autres régions belges se nomment :

- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) pour le service flamand de l'emploi et de la formation
- ACTIRIS et Bruxelles Formation pour Bruxelles capitale
- L'Arbeitsamt pour la communauté germanophone

Depuis 2007, le Forem, le VDAB, Actiris, l'ADG et Bruxelles Formation constituent *Synerjob*, la Fédération des services publics de l'emploi et de la formation. En formalisant, au travers de ce partenariat, leurs objectifs et missions, les services publics de l'emploi et de la formation intensifient la coopération autour des points suivants : recherches communes ; développement commun d'instruments et de méthodes ; échanges de savoirs et de bonnes pratiques ; actions communes ; représentation internationale ; participation commune à des partenariats et projets au niveau européen.

Jusqu'à récemment, le Forem a été composé de trois structures distinctes : Forem formation (9 Directions régionales) - Forem conseil (11 Directions régionales) et Forem relations partenariales.

A partir des dispositions de l'automne 2011, il se compose de 4 Directions générales<sup>19</sup> :

---

<sup>18</sup> Les **employés du Forem** ont le statut de fonctionnaires de la Région wallonne. Le Forem compte plus de **4000 collaborateurs** répartis sur tout le territoire wallon (4354, dont 85,5 % contractuels en CDI au 30 juin 2009, en progression constante).

<sup>19</sup> Conformément au nouveau Contrat de gestion 2011-2016 (signé le 13 septembre 2011 par le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux représentés au Comité de gestion). Les négociations en cours visent un transfert de plus de compétences au niveau régional, ce qui veut dire un rôle renforcé en termes de suivi et de contrôle des comportements des demandeurs d'emploi (cf. chapitre sur les réformes). Le Forem souhaiterait élargir sa palette de services.

- **DG Emploi** - Sa mission prioritaire est de rendre les services directement accessibles aux demandeurs d'emploi et aux employeurs en vue de réaliser l'accompagnement des demandeurs d'emploi et répondre aux besoins de recrutement des employeurs.
- **DG Formation** - Sa mission prioritaire est de réaliser les activités de formation et d'identification des compétences à l'égard des demandeurs d'emploi accompagnés et les autres activités de formation réalisées par le Forem.
- **DG Support** - Sa mission prioritaire est de s'inscrire dans une logique client à l'égard des autres Directions générales et des services, dans l'exercice de leurs missions respectives.
- **DG Régisseur**, qui va voir le jour - Sa mission prioritaire sera de proposer le positionnement du Forem en tant qu'opérateur ou régisseur du marché de l'emploi et de la formation ainsi que d'organiser ses relations vers les opérateurs.

## 5.3 La recherche d'emploi en Belgique

---

### 5.3.1 Les services du Forem pour l'accompagnement et le conseil

La domiciliation en région wallonne de langue française est la condition première d'inscription au service. Dès la fin des études, cela ouvre toute une série de droits sociaux<sup>20</sup>.

Derrière chaque offre d'emploi qui parvient au Forem, il y a un **conseiller en recrutement**. Celui-ci mettra un maximum d'offres d'emploi à la disposition des demandeurs d'emploi.

De l'autre côté, le conseiller vérifie les offres que les employeurs ont la possibilité de poster directement sur le site Internet du Forem<sup>21</sup>. Le conseiller se rapproche de l'employeur pour convenir du canal de diffusion le plus approprié (Internet, presse, radio, télévision, télétexte, etc.) et il est ensuite en mesure de suivre l'aboutissement de l'offre. La démarche de l'employeur est volontaire. (*Sur les systèmes de déclaration de l'embauche wallon et français, voir le document ANNEXE 1*).

<sup>20</sup> La personne résidant en région flamande, bruxelloise ou germanophone, peut aussi s'inscrire comme demandeur d'emploi au Forem dans le cadre de la mobilité interrégionale, pour autant qu'elle soit au préalable inscrite auprès du service public de l'emploi compétent pour la région d'origine. Il est par contre toujours possible de rechercher des offres d'emploi et déposer un CV en ligne.

<sup>21</sup> Le conseiller va en être alerté, il vérifie que les critères non discriminatoires sont respectés dans le texte puis il propose une formulation plus attractive de l'offre (elle n'est pas standardisée) ; il analyse aussi avec l'entreprise les qualifications et compétences requises pour le poste à pourvoir et peut, selon les besoins de l'employeur et dans certains cas, mettre en œuvre des moyens pour élargir la recherche de candidats.

Toutefois, alors que Pôle emploi, une fois l'offre d'emploi enregistrée, réalise un travail de diffusion et de rapprochement actif plus personnalisé, le Forem ne joue pas un rôle d'intermédiation à proprement parler, il n'effectue pas de sélection des offres et de rapprochement entre employeur et demandeur.

Ensuite, il n'établit pas de véritable système de suivi des placements des travailleurs, en se limitant plutôt à un rôle de conseil.

L'**accompagnement individualisé** est le noyau autour duquel se construit un plan d'accompagnement qui est principalement basé sur un bilan de compétences.

Le demandeur d'emploi a droit à un dossier unique de suivi dans lequel les différents acteurs internes et externes qui interviennent dans son parcours (Conseillers, Formateurs internes et externes, Opérateurs d'orientation...) capitalisent les informations notamment sur les résultats des actions menées<sup>22</sup>.

Il existe également des points de contacts et d'information pour les particuliers :

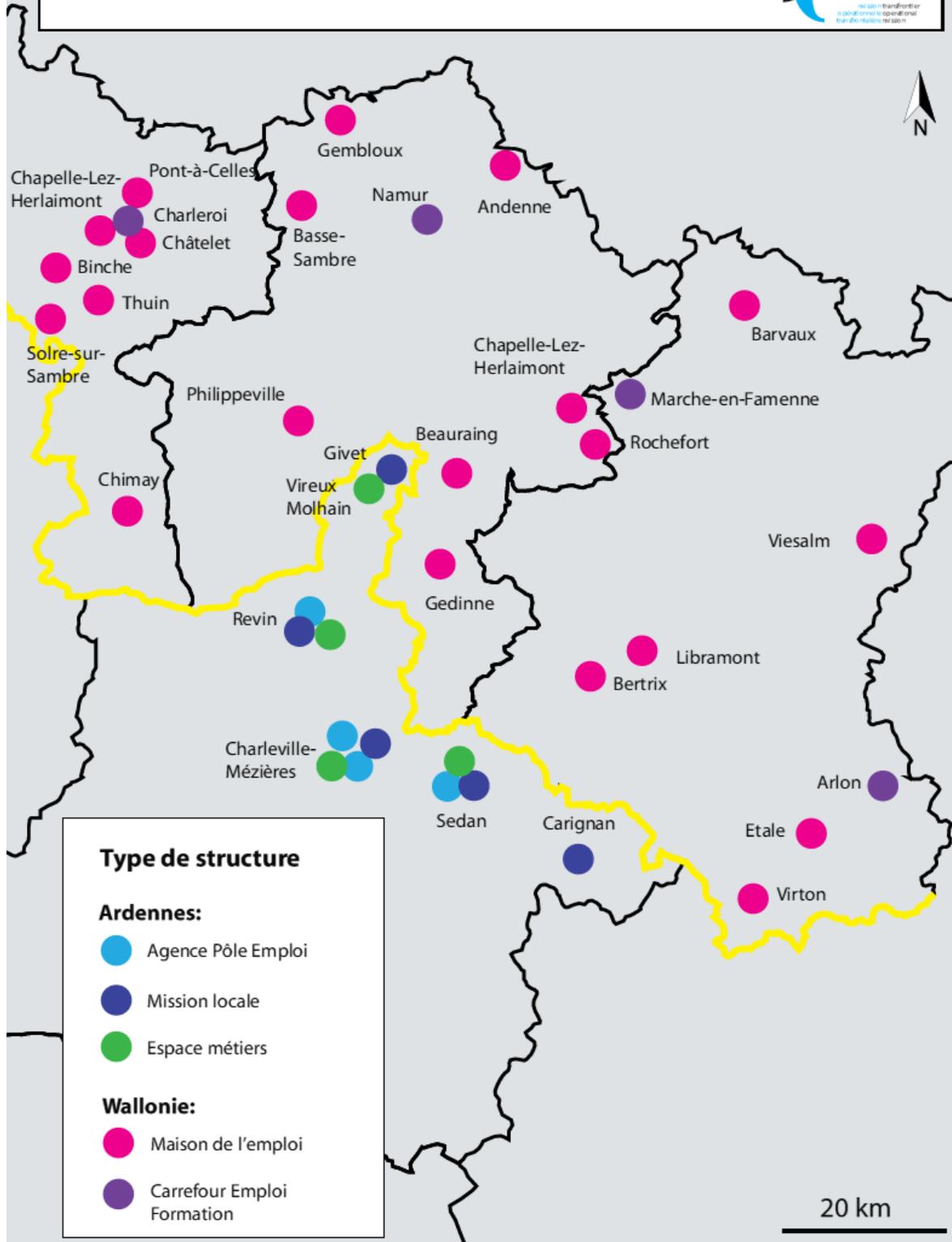
- Les **Carrefours Emploi Formation** sont des lieux d'information sur le territoire où les personnes ont la possibilité d'obtenir des conseils (sur la formation, la recherche d'emploi, la création d'activités et l'orientation), de disposer d'outils technologiques pour les recherches et démarches, de consulter des offres d'emploi et de formation ainsi que de la documentation
- Les **Maisons de l'emploi** sont des espaces ouverts d'information conseil et d'accompagnement situés dans les communes, émanant d'ailleurs d'un partenariat FORME, CPAS, commune. Elles fonctionnent en accès libre-service<sup>23</sup>.
- Les **Relais de l'Emploi** offrent des services identiques mais se situent dans les quartiers périphériques des grandes villes wallonnes.
- Les **Centres de formation** et les **Centres de compétence** ( cf 5.4.1.3 point d)

---

<sup>22</sup> Une base de données unique reprend l'ensemble de l'offre de prestations en matière d'orientation professionnelle, de formation, d'insertion socioprofessionnelle, de création d'activités et de recherche d'emploi.

<sup>23</sup> Les Maisons de l'emploi se rapprochent des homonymes françaises, tout en ayant une gestion quotidienne est assurée par un coordinateur nommé par le Forem. En France, elles se mettent en place sous la responsabilité des collectivités territoriales. Mentionnons la particularité des Espaces métiers en Champagne-Ardenne (cf. chapitre sur les coopérations)

# STRUCTURES DE L'EMPLOI AU NIVEAU LOCAL



Globalement, les personnes en recherche d'emploi utilisent des canaux très différents dans leur quête. Cette multiplicité est un facteur de confusion les usagers.

Par ailleurs, les services de l'emploi belges se servent amplement des services de prestataires en sous-traitance ou des opérateurs externes, tant publics que privés. C'est une forme d'externalisation des services du Forem lui-même par marché public (appel à projets<sup>24</sup>), subvention ou partenariat. Le système fonctionne à travers de nombreux partenariats avec le secteur associatif.

En termes de politique de l'emploi, on peut donc parler en Wallonie d' « animation publique du partenariat local des acteurs du marché du travail ».

*(Sur les indicateurs de données sur l'emploi et sur les indicateurs d'activité des services publics de l'emploi, voir les documents ANNEXE 2 et ANNEXE 2b (tableau des indicateurs extrait de la Convention Etat-Unédic-Pôle emploi)).*

### 5.3.2 Les principaux dispositifs proposés par les services de l'emploi

Pour atteindre les objectifs de mise à l'emploi des publics qui en sont éloignés, le Forem coordonne l'action des acteurs et opérateurs de formation et d'insertion. Il soutient financièrement les projets d'actions intégrées visant à atteindre ces objectifs.

#### **Parmi les principaux dispositifs :**

- a) Les **Aides à la promotion de l'emploi (APE)**, aides au reclassement pour tous. Il suffit d'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Forem, sans nécessairement percevoir des allocations d'attente ou de chômage. Cela permet au futur employeur de bénéficier d'un subside et d'un taux avantageux de cotisations patronales pour le secteur non-marchand
- b) **Le plan ACTIVA vise à favoriser** la réinsertion des demandeurs d'emploi inscrits depuis une certaine période, à travers la diminution des cotisations ONSS patronales

---

<sup>24</sup> La prestation de services de placement est subordonnée à un agrément préalable de l'agence de placement, distinct par type de services. Le Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle wallonne du Service Public de Wallonie gère et assure le suivi de l'ensemble des dossiers d'agrément. Cinq types de services font ainsi l'objet d'agréments spécifiques : le service de recherche d'emploi, le service de recrutement et de sélection, le service de travail intérimaire, le service d'insertion, le service de remplacement externe (Voir le Décret du 13 mars 2003 relatif à l'agrément des agences de placement).

et le versement d'une allocation de chômage activée (appelée allocation de travail) que l'employeur peut déduire de la rémunération nette à payer. Cette allocation est payée au travailleur. Le droit est attesté par une carte de travail délivrée par le bureau du chômage de l'ONEM compétent.

**Le "Plan win-win" 2010-2011**, lancé comme mesure anti-crise en 2009 par le Gouvernement fédéral, s'est terminé en décembre 2011 avec la nouvelle réforme<sup>25</sup>. A partir de 2012, les avantages de cette mesure spécifique ont cessé mais le **régime général ACTIVA** demeure.

La mesure a permis aux employeurs de bénéficier d'une **réduction salariale pouvant aller jusqu'à 1 100 euros par mois** (pendant 24 mois en cas d'engagement en 2010) ainsi que des réductions de cotisations patronales de sécurité sociale. Dans certains cas, il y a pratiquement une exonération des cotisations.

Ce plan a eu un succès important en Wallonie par le fait de s'adresser aux jeunes travailleurs, proportionnellement plus nombreux dans cette région, par rapport à la Flandre (chômeurs 50 ans et plus) ou Bruxelles-capitale (chômeurs longue durée). Cependant, il faut remarquer qu'il s'agit d'un bénéfice clairement apprécié par les entreprises. La mesure reste incitative mais il est possible que les postes aient été de toute façon pourvus, selon le degré de besoin.

Dans ce cadre, peuvent être accordées des allocations de travail "ordinaires" ainsi que des diminutions de cotisations ONSS au profit de l'employeur.

Pour accompagner le passage de 'Win-Win' vers le régime Activa ordinaire, il est maintenant prévu que des occupations avec les avantages win-win sont assimilées à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé. Un travailleur qui est devenu chômeur après une occupation 'Win-Win' peut de cette manière satisfaire plus facilement aux conditions générales Activa.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les prépensionnés ont la possibilité de satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'allocation de travail. Cette possibilité n'existait pas auparavant.

- c) Le **Plan Formation-Insertion (PFI)**, pour les entreprises ayant siège en Wallonie qu'un demandeur d'emploi doit identifier selon son projet de qualification complémentaire ou requalification professionnelle. Il s'agit pour le stagiaire de réaliser une formation (de 52 semaines) au sein de l'entreprise choisie, tout en restant inscrit comme demandeur d'emploi durant l'exécution du contrat.
- d) La **Mise en situation professionnelle (MISIP)** est une occasion, proposée à différents catégories de demandeurs d'emploi et travailleurs à temps partiel, d'effectuer un stage non rémunéré et gratuit pour l'entreprise de 3 à 15 jours. C'est un stage pour la

<sup>25</sup> Ce plan exceptionnel d'embauche, permettant aux employeurs de bénéficier d'une prise en charge d'une part du salaire par l'ONEM, a concerné les catégories suivantes :

- demandeurs d'emploi de moins de 26 ans sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou possédant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur
- chômeurs indemnisés d'au moins 50 ans
- chômeurs indemnisés qui sont demandeurs d'emploi depuis 1 à 2 ans.

découverte d'un métier dans une entreprise publique ou privée que la personne doit trouver elle-même en cohérence avec la définition de son projet professionnel.

**D'autres dispositifs et aides spécifiques sont proposés en région Wallonne, selon les catégories de personnes :**

- a) pour les moins de 25 ans, venant de terminer leurs études : le **programme jobtonic**. Avec l'accompagnement d'un conseiller, les jeunes sont favorisés pour rechercher/recevoir des offres d'emploi ; préparer/réaliser les démarches de recherche d'emploi et en analyser l'efficacité ; détecter les opportunités du marché de l'emploi.
- b) pour les demandeurs les plus éloignés de l'emploi (inoccupés, bénéficiaires du revenu d'intégration, ressortissants étrangers) : le **Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle (DIISP)**, un **suivi individualisé** qui consiste à faire un bilan personnel et professionnel de la situation, ainsi qu'une évaluation des besoins de la personne. Il est établi sur la base d'un contrat volontaire, par la signature d'un contrat crédit-insertion.
- c) pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans inscrits et indemnisés par l'ONEM: le **Plan d'Accompagnement des Chômeurs (PAC)** prévoit un système d'informations, des rencontres avec un conseiller pour un bilan de situation sur la base d'un plan d'actions (orientation, formations, stages...). C'est un **engagement mutuel**.

*Pour une liste plus exhaustive des aides à l'emploi, voir les documents ANNEXE 3a concernant la Wallonie et ANNEXE 3b pour la France.*

### 5.3.3 Le système d'indemnisation du chômage

ACTIVA est le programme de réinsertion des demandeurs d'emploi dans le circuit du travail normal. Selon cette mesure, via l'organisme de paiement (cf schéma) de ce travailleur, l'ONEM lui paie une partie de la rémunération nette. Il s'agit de **l'allocation de travail**.

Il faut être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du service régional de l'emploi et être en possession d'une **carte de travail**, délivrée par le bureau du chômage de l'ONEM compétent pour le lieu de résidence du travailleur. Elle atteste que celui-ci remplit les conditions du plan ACTIVA.

L'**ONEM** (Office national de l'emploi) est responsable de l'assurance-chômage et du régime de l'interruption de carrière. Parmi ses rôles : calcul des allocations, délivrance des attestations en vue d'une occupation, prise en charge une partie du salaire en cas d'occupation de chômeurs difficiles à placer, contrôle des bénéficiaires et prévention des fraudes, etc.

Les 30 bureaux du chômage sur le territoire belge remplissent les missions de base de l'ONEM:

- traitent les dossiers des chômeurs;
- décident du droit aux allocations en cas de chômage complet ou temporaire, prépension, travail à temps partiel, interruption de carrière, crédit-temps,...;
- s'occupent de la gestion administrative et des entretiens d'activation des chômeurs de longue durée;
- exécutent et contrôlent les paiements effectués par les organismes de paiement;
- repèrent et sanctionnent des infractions et des abus éventuels;
- coordonnent les agences locales pour l'emploi et, en collaboration avec la société émettrice, suivent le système des titres-services.

Une fois inscrit/réinscrit auprès du Forem, le demandeur peut introduire sa demande d'allocations auprès d'un **organisme de paiement** (sous décision et contrôle de l'ONEM), au choix :

- a) la **CAPAC**<sup>26</sup>, qui est la caisse auxiliaire de paiement des allocations chômage
- b) le service chômage d'un des **syndicats** agréés de rattachement de la personne,

C'est un système très utilisé par les Belges pour les divers services relatifs non seulement aux droits et protections, mais aussi pour toute procédure relative aux services pour l'emploi, à la sécurité sociale, aux indemnisations, etc. Le dossier d'inscription au Forem lui-même peut être constitué auprès du syndicat.

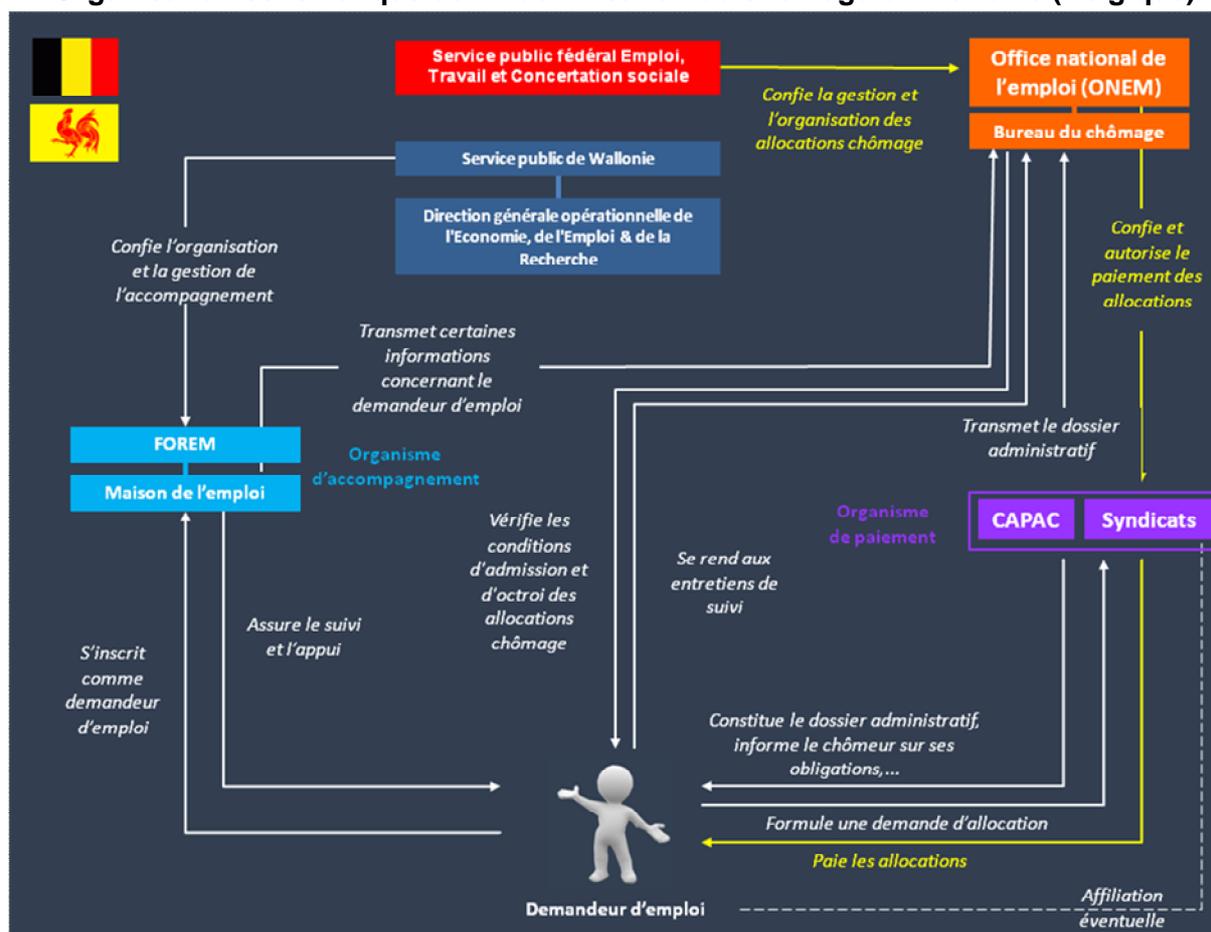
Il faut savoir que les Français travaillant en Belgique en ont aussi la possibilité, sans obligation d'inscription à un syndicat. Par contre, l'inscription à une mutuelle<sup>27</sup> est obligatoire.

---

<sup>26</sup> Fondée en 1952, la CAPAC dépend du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. C'est une institution publique de sécurité sociale qui paie des allocations de chômage et des allocations apparentées (vacances jeunes, activation, ALE ou autres). Elle est administrée par un comité de gestion composé paritairement de représentants patronaux et syndicaux.

<sup>27</sup> En Belgique, les mutuelles (ou mutualités) sont des organismes de sécurité sociale chargés de l'exécution de l'assurance-maladie obligatoire, du remboursement des soins de santé, etc.; elles correspondent à peu près aux CPAM en France.

## Organisation schématique de l'indemnisation du chômage en Wallonie (Belgique)



### La particularité belge : un système illimité et dégressif

Si le revenu d'allocation du chômage<sup>28</sup> complet en Belgique n'est pas limité dans le temps (pas de 'fin de droits'), il est parmi les plus faibles et plafonné (maximum de 60% pendant 3 mois, avec une diminution de 6 mois en 6 mois). Dans les faits, la dégressivité varie en fonction de la multitude de situations particulières possibles et souvent, la première année ne voit pas de dégressivité qui ne commence qu'à partir de la 2<sup>ème</sup> année.

Le montant de l'allocation dépend entre autres de la nature du programme d'activation et du nombre d'heures de travail. La durée pendant laquelle l'allocation est octroyée dépend également de la nature du programme d'activation. L'allocation mensuelle est à considérer comme une partie de la rémunération nette. Elle est limitée au montant maximum prévu. Elle ne peut jamais être plus élevée que le salaire net du mois concerné.

<sup>28</sup> En fait, une fois acquise, la qualité de bénéficiaire se maintient pendant trois ans à dater du dernier jour d'indemnisation. Cette période de 3 ans peut être prolongée.

Pour donner un ordre de versement : pendant les 12 premiers mois de chômage complet, est perçue une allocation de chômage égale à 60 % du dernier salaire (cohabitant avec charge de famille ou isolé) ou à 55 % du dernier salaire (cohabitant sans charge de famille).

Le fait de pouvoir bénéficier d'une ouverture de droits au chômage dès la fin des études, est aussi une particularité belge. Les moins de 30 ans peuvent être admis au bénéfice des allocations d'attente sur base de leurs études, après avoir accompli un stage comportant un certain nombre de jours (stage d'attente à accomplir avant l'introduction de la demande d'allocations). L'indemnisation forfaitaire, fixée en fonction de leur âge et de leur situation familiale, est certes plus faible qu'après avoir travaillé.

### 5.3.4 Le système de suivi des chômeurs

Depuis le 1er juillet 2004, l'ONEM, est chargé d'activer le comportement de recherche d'un emploi des chômeurs.

Le suivi actif des chômeurs, dénommé également **programme d'activation du comportement de recherche d'emploi**, désigne l'ensemble des actions entreprises par l'ONEM à l'égard du chômeur en vue d'évaluer les efforts qu'il fait pour se réinsérer sur le marché du travail.

Le Forem informe l'ONEM (qui décide d'octroyer ou non les allocations de chômage) des suites que la personne donne aux convocations et aux offres d'emploi proposées. Le demandeur peut donc être appelé par le service pour l'emploi et l'ONEM, qui peut aussi proposer des actions<sup>29</sup>.

Dans le cadre de ce dispositif, les demandeurs d'emploi sont convoqués systématiquement, tant par les services de contrôle (ONEM) que par les services d'accompagnement (Forem), et signent des contrats d'insertion personnalisés, qui peuvent comporter des périodes de formation. En effet, les services régionaux de l'emploi renforcent l'accompagnement de tous les chômeurs via une série de mesures d'activation (formations, parcours d'insertion, etc.). Une distinction est opérée selon la durée de chômage<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> L'activité d'accompagnement du demandeur d'emploi se distingue toutefois de celle de l'accompagnement du chômeur menée distinctement par les deux services. Par ailleurs, si le suivi paraît moins dissuasif qu'en France, il a un effet d'activation en Belgique

La recherche d'un emploi est la condition première d'une **démarche en France** : la convocation à l'entretien individuel s'enclenche de suite. Avec le dossier d'inscription comme demandeur d'emploi, la personne fait aussi une demande d'allocation.

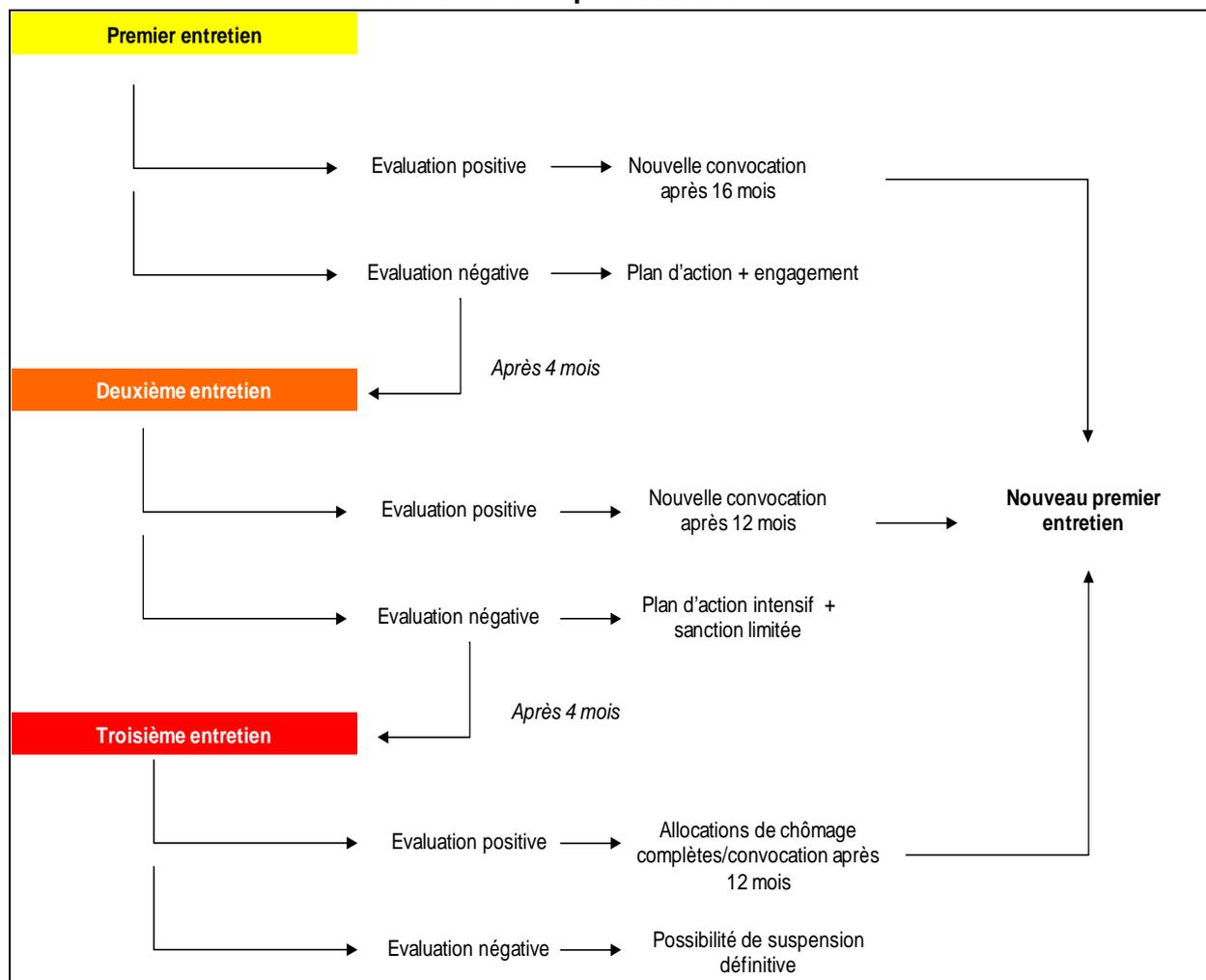
<sup>30</sup> Dans le cadre du Plan d'accompagnement et de suivi des chômeurs, il est prévu un certain nombre de directives supplémentaires pour éviter que les actions régionales et les actions de l'ONEM ne se contrecarrent ; citons, par exemple, le report du premier entretien dans la procédure de l'ONEM si la personne concernée est en train de suivre une formation.

L'évaluation sur la recherche d'emploi s'effectue lors de différents entretiens individuels (trois au maximum) d'un 'facilitateur', un agent de l'ONEM, avec le chômeur<sup>31</sup>.

La personne est cependant convoquée si elle est au chômage complet et après une durée déterminée de chômage qui est de 21 mois pour les 25 ans ou plus.

Au cours de l'entretien, l'ONEM demande à la personne quels efforts ont été fournis pendant les douze derniers mois pour trouver un emploi.

### Schéma de la procédure de suivi



Source : ONEM

Au premier entretien :

- Si l'ONEM estime que la personne a fourni suffisamment d'efforts, elle est convoquée à un *nouveau premier entretien* au plus tôt au bout de 16 mois. Par contre, si l'ONEM, estime que la personne n'a pas fourni assez d'efforts, il lui est

<sup>31</sup> Noter que la personne peut se rendre au premier entretien ONEM accompagné d'un membre de votre famille, un expert d'un syndicat ou son propre avocat.

proposé de fournir un certain nombre d'efforts concrets (prévus dans un contrat) et se représenter dans un deuxième entretien rapproché..

Ce deuxième entretien aura lieu au plus tôt quatre mois plus tard :

- Si l'évaluation de l'ONEM est *positive*, la personne est invitée au plus tôt après 12 mois (d'indemnisation si non reprise d'un emploi) à un nouveau premier entretien.
- En cas d'une évaluation *négative*, elle est obligée de signer un nouveau contrat d'engagement à chercher activement un emploi jusqu'au troisième entretien (4 mois plus tard).

Au cours du troisième entretien, l'ONEM vérifie à nouveau que la personne a respecté les engagements du contrat signé à l'issue du deuxième entretien.

- Si l'ONEM estime qu'elle a respecté l'engagement du deuxième entretien, la personne est convoquée à un nouveau *premier entretien* au plus tôt après douze mois (d'indemnisation si non reprise d'un emploi).
- Si l'ONEM estime à nouveau qu'elle n'a pas fait assez d'efforts, la personne perd ses allocations

Le paiement des allocations de chômage peut être interrompu, voire supprimé, si le demandeur d'emploi ne se présente pas auprès d'un employeur ou au service régional de l'emploi ou de la formation professionnelle après une convocation.

Lors d'un refus d'emploi, le demandeur est convoqué à l'ONEM. Après deux refus, le demandeur est radié et par conséquent, l'accompagnement est arrêté.

### **Pour les frontaliers français**

Les conditions d'octroi des allocations sont déterminées par le lieu de résidence. Les travailleurs frontaliers f résidant en France sont donc inscrits à Pôle emploi.

Ils peuvent s'inscrire au Forem s'ils ont déjà travaillé en Belgique. En cas de perte d'emploi, des compensations dites partielles sont possibles, requises par la France.

Les Français au chômage en Belgique sont indemnisés par Pôle emploi, qui avance l'argent à l'ONEM qui va verser l'allocation au chômeur.

L'ONEM indemnise aussi les travailleurs temporaires français, mais cela dépend de la nature du chômage (selon le délai de reprise du travail).

### **5.3.5 Gestion et financement de l'ONEM**

La gestion générale de l'ONEM est assurée par un Comité de gestion paritaire. Les intérêts de chaque groupe y sont représentés. Depuis 2002, la gestion paritaire est encore renforcée par l'existence d'un contrat d'administration qui octroie davantage de responsabilités à l'ONEM.

Chaque année, l'ONEM établit un plan d'administration avec l'Etat concernant les droits et les devoirs respectifs. Il détaille la manière dont l'institution exécutera à court terme les

engagements inscrits dans le contrat d'administration, et se concentre sur les actions et projets entrepris par l'ONEM pour atteindre les objectifs, sur les indicateurs qu'utilise l'institution pour mesurer les résultats et sur les moyens mis en œuvre.

La gestion globale de la sécurité sociale finance l'ONEM en fonction de ses besoins de trésorerie réels. Dans le budget de la sécurité sociale des travailleurs salariés prise dans son ensemble, environ 19 % des moyens sont destinés à l'ONEM.

Les dépenses des branches « Chômage » et « Prépensions » ainsi qu' « Interruption de carrière » et « Crédit-temps » sont principalement financées par la gestion financière globale de la sécurité sociale par le biais de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS).

### 5.3.6 Les réformes en cours dans le domaine de l'emploi

#### **Dans le cadre de la période de crise financière et économique 2008-2010 : les mesures anti-crise et les réformes en matière d'emploi :**

L'évolution plutôt favorable du taux de chômage en 2011 s'explique par l'action des stabilisateurs automatiques, le recours intensif aux mesures anticrises fédérales et régionales, tels le régime de chômage temporaire, le crédit-temps de crise et la réduction du temps de travail de crise, la réduction du coût salarial de certains groupes-cibles pour l'employeur (*pour le plan « Win-Win » en particulier, cf 5.3.2*) ainsi qu'à certaines mesures de crise complémentaires notamment des mesures fiscales ciblées en faveur de secteurs à haute intensité de main-d'œuvre<sup>32</sup>.

La Région wallonne et la Communauté française donnent aujourd'hui priorité au renforcement de l'insertion active sur le marché du travail et l'intermédiation entre l'offre et la demande :

- par le biais d'un accompagnement individuel plus intensif (principalement pour les jeunes et nouveaux entrants)
- par le renforcement du plan d'anticipation et de gestion des métiers en demande avec une attention particulière pour les métiers verts
- en encourageant davantage la mobilité sur le marché du travail.

---

<sup>32</sup> Les secteurs à forte intensité de main d'oeuvre requièrent l'intervention de nombreux travailleurs au cours du processus de production. Ce sont des secteurs où la production est rationalisée et divisée en de nombreuses tâches. Exemples : l'industrie du jouet, les vêtements, les articles de sport, l'électronique, la construction, fortement demandeuses de main d'oeuvre

Parmi les principales réformes programmées en région wallonne :

- a) Installation de l'**accompagnement individualisé des demandeurs** d'emploi par la mise en place d'un conseiller référent, et la modulation de l'accompagnement selon les caractéristiques individuelles des personnes (principalement pour les jeunes de moins de 25 ans et les nouveaux entrants).
- b) Renforcement de l'efficacité du service public d'emploi et de formation : dans le cadre du renouvellement du contrat de gestion et du décret Forem, une **réforme des missions et de l'organisation du Forem** va être opérée. Celle-ci aura pour objectifs de recentrer le Forem sur ses missions de base (dès 2011).
- c) Poursuite et amplification de la **politique des pôles de compétitivité**.

Dans le cadre des changements institutionnels belges depuis 2009 et des négociations en cours :

La question principale concerne le transfert aux régions d'un certain nombre de volets. En matière de politique de l'emploi, les enjeux touchent :

- les publics cibles : régionaliser une partie des mesures d'activation des allocations pour certaines catégories de chômeurs (lors de la reprise d'emploi- jeunes, âgés, longue durée...) et des réductions de cotisations sociales (de l'ONSS).
- les aides à la promotion de l'emploi
- les services de proximité (titres-services, agences locales pour l'emploi, programmes d'économie sociale)
- le congé éducation payé (jusqu'alors considéré comme relevant du droit du travail, donc fédéral)

Les négociations en cours sur le rôle des services pour l'emploi sont développées dans le chapitre consacré à l'offre de services du Forem, 5.3.1.

En termes de suivi et évaluation, le Gouvernement Wallon a mis en place un **processus de suivi et d'évaluation permanents du Plan Marshall 2.vert** : monitoring régulier des mesures, premier rapport de mise en œuvre (réalisé fin février 2011), réalisation d'évaluations régulières et indépendantes. Plusieurs dispositifs sont assortis d'outils de suivi et d'évaluation spécifiques.

## En France

Côté français, les changements d'orientation et d'action sont exposés dans la Convention triennale tripartite Etat - Unédic - Pôle emploi.

En termes de politique territoriale, notons qu'à travers la dernière convention Etat - Unédic - Pôle emploi (2012-2014), les orientations préconisent :

- d'aller plus loin dans la personnalisation de l'offre de services au public de Pôle emploi, y compris pour les entreprises,
- d'améliorer l'offre en fonction des réalités territoriales : le pilotage global du service public de l'emploi sera assuré par le Préfet de région, tout en renforçant les relations avec les partenaires sociaux et locaux, ainsi qu'avec les collectivités territoriales.

L'organisation déconcentrée s'appuie sur un « dialogue de performance entre les différents niveaux » de Pôle emploi : les diagnostics et les stratégies de niveau régional<sup>33</sup> sont partagés avec l'Etat d'une part et avec les niveaux territorial et local de l'autre, à travers des conventions régionales. Elles sont négociées avec les DIRECCTE<sup>34</sup>.

De même, les diagnostics et stratégies proposées par les agences locales sont validés par la direction territoriale, afin de lancer des plans d'action et des initiatives au plus près des besoins du territoire.

Pour améliorer l'orientation et l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, Pôle emploi avait déjà proposé aux conseils régionaux de négocier des conventions, en vue notamment :

- de développer l'information des demandeurs d'emploi sur les formations financées par le conseil régional et de faciliter leur accès à ces formations dans le cadre de l'élaboration et du suivi de leur projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- de rechercher une complémentarité entre les actions du conseil régional et celles que Pôle emploi met en œuvre pour reconnaître et développer les compétences des demandeurs d'emploi et répondre aux besoins de recrutement des entreprises ; dans ce cadre, la mise en place d'actions de formation cofinancées et la prise en charge par Pôle emploi de frais associés à la validation des acquis de l'expérience et au suivi des formations financées par le conseil régional pourront être contractualisées avec les régions ;
- de définir la contribution de Pôle emploi aux travaux conduits par les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) et à l'élaboration du plan régional de développement de la formation (PRDF) ;
- de préciser les modes de relation avec les centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF), notamment pour l'alimentation de la base de données sur l'offre de formation (OFAA).

## 5.4 La formation professionnelle

---

### 5.4.1 En Belgique : trois niveaux de compétences établissant des accords de coopération et des

<sup>33</sup> Les Instances paritaires régionales sont consultées, ainsi que sur la programmation annuelle régionale et sont informées de l'évolution des indicateurs de la convention tripartite.

<sup>34</sup> Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation.

## politiques croisées

La division de la Belgique en régions territoriales (Flandre, Wallonie, Bruxelles-Capitale) et communautés linguistiques (flamande, française et germanophone) se répercute aussi sur l'organisation de la formation professionnelle. Les initiatives prises varient donc selon les régions et les communautés.

### 5.4.1.1 Les compétences

L'enseignement et la formation sont, depuis 1994, du ressort des Régions et des Communautés. Ces dernières sont en charge de l'éducation alors que les régions sont responsables de certains aspects de la formation professionnelle telle la reconversion professionnelle et globalement la promotion de l'emploi adapté aux spécificités locales.

Les compétences en matière de politique de formation continue des salariés et des demandeurs d'emploi s'organisent ensuite comme suit :

- pour la Wallonie, le service public wallon de l'emploi et de la formation (Forem) et sa branche Forem Formation,
- pour la Flandre et les Bruxellois néerlandophones, l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB),
- Bruxelles Formation prend en charge la formation professionnelle des francophones de la Région de Bruxelles-Capitale.
- l'Agence pour l'Emploi (Arbeitsamt) s'occupe de l'emploi et de la formation professionnelle en Communauté germanophone

En Wallonie, l'administration de la Région, le Service public de Wallonie -et en particulier sa Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche puis la Direction de la formation professionnelle- est concerné par la gestion des dispositifs pour l'emploi et la formation, les mesures (chèques, accès aux langues, technologies..) et les subventions.

Dans chacune des régions, un organisme est en charge de la mise en œuvre des politiques de formation.

Chaque région/communauté finance et organise l'apprentissage industriel, l'enseignement en alternance, les parcours insertion, les programmes de transition professionnelle et certains centres spécialisés de formation pour travailleurs et demandeurs d'emploi.

Compétences de la Communauté (française)	Compétences des régions
L'enseignement à distance, l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement artistique à horaire réduit	La compétence dans le domaine de la formation a été confiée aux Régions
La politique générale de l'éducation permanente des	Les mesures d'aide à la formation (par

adultes	exemple, le système des chèques-formation instauré en 1998 par la Région wallonne)
La législation dans les matières suivantes: les conditions d'accès à l'apprentissage, les conditions d'organisation des cours, de l'évaluation continue et des examens, les conditions minimales auxquelles doivent répondre les programmes relatifs à l'apprentissage, la délivrance et l'homologation des certificats de réussite.	La formation en alternance, différentes initiatives de formation/insertion destinées aux publics faiblement qualifiés.
	La formation professionnelle du personnel travaillant dans l'agriculture
	L'accès aux technologies de l'information et de la communication (par exemple le Plan mobilisateur pour les technologies de l'information et de la communication de la Région wallonne), aux langues (par exemple les chèques accordés à Bruxelles pour une formation en langues ou en TIC lors de l'engagement d'un travailleur).
	L'agrément et le financement des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle et des missions locales, partenaires de Bruxelles Formation dans le dispositif d'insertion socioprofessionnelle (Région de Bruxelles-Capitale)

L'**Etat fédéral** garde la mise en place de dispositifs tels le **congé d'éducation payé** (par la loi de redressement du 22 janvier 1985), donnant droit aux travailleurs engagés à temps plein dans le secteur privé, de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération normale (*cf. 5.4.1.3 et 5.4.2.3*).

Il est également compétent pour des matières connexes au droit du travail ou à la sécurité sociale. Par exemple, le droit des employeurs à une diminution des contributions versées à la sécurité sociale s'ils embauchent des jeunes demandeurs d'emploi qui combinent travail et formation professionnelle.

La formation professionnelle continue est aussi à l'initiative des entreprises et des partenaires sociaux.

**Les entreprises** jouent un rôle accru dans la formation professionnelle des salariés du privé: en plus d'organiser des formations pour les travailleurs (voir le plan Formation-Insertion). Certaines collaborent également avec des écoles professionnelles et techniques dans le cadre de la formation initiale (stages), la plupart concluent des accords avec des organismes de

promotion sociale, le Forem et Bruxelles formation en vue de la reconversion des travailleurs. Les grandes entreprises ont, pour la plupart, développé des centres de formation internes.

### Les partenaires sociaux

L'importance des partenaires sociaux se comprend déjà à partir du fait que le Forem et Bruxelles Formation sont gérés paritairement par les représentants des travailleurs et des employeurs. De surcroît, le Forem travaille en collaboration avec les 11 comités subrégionaux de l'emploi et de la formation constitués également de manière paritaire et où s'expriment les initiatives, les ambitions et les spécificités locales liées au développement du marché de l'emploi.

Dans chaque sous-région, ce comité est chargé d'émettre des avis, recommandations ou propositions sur toutes les matières concernant l'emploi et la formation, notamment à propos de l'accompagnement et l'évaluation des dispositifs d'insertion. Des commissions consultatives emploi-formation-enseignement analysent les besoins de formations, élaborent un répertoire des offres d'enseignement et de formation et fonctionnent comme observatoires de l'emploi. Le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW) remet régulièrement des avis, d'initiative ou sur demande, au gouvernement, notamment sur les politiques de formation.

Dans le cadre des accords interprofessionnels négociés au niveau fédéral ces dernières années, les partenaires sociaux se sont engagés à consacrer 1,9 % de la masse salariale à la formation, et à faire en sorte que la moitié des travailleurs aient accès à la formation continue. Un système de contrôle et de sanctions a été mis en place.

<b>I. Les pouvoirs publics</b>	
Les régions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion et financement des organismes publics de placement qui organisent et dispensent des formations :</li> <li style="margin-left: 20px;">- Forem</li> <li style="margin-left: 20px;">- VDAB</li> <li style="margin-left: 20px;">- ACTIRIS</li> <li style="margin-left: 20px;">- Développement de mesures d'aides à la formation :- Chèques formation, langue, TIC, création</li> <li style="margin-left: 20px;">-Portefeuille d'entreprenariat</li> <li style="margin-left: 20px;">- Insertion professionnelle</li> </ul>
Les communautés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion et financement des opérateurs publics de formation continue :</li> <li style="margin-left: 20px;">- Enseignement de promotion sociale</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jury central</li> <li>- Enseignement à distance</li> <li>- Enseignement à horaire décalé</li> </ul>
L'Etat fédéral	- Développement de mesures d'aides à la formation : Congé éducation payé
<b>II. Les partenaires sociaux</b>	
Interprofessionnel	<p>Election d'objectifs communs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0,10% de la masse salariale pour l'emploi et la formation des groupes à risque</li> <li>- 1,9% de la masse salariale pour la formation continue des travailleurs</li> </ul>
Sectoriel	<p>Mise en oeuvre des mesures pour atteindre les objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convention collective de travail pour les groupes à risques</li> <li>- Convention collective de travail pour la formation permanente des travailleurs</li> </ul>
<b>III. Les entreprises</b>	

Source : <http://www.ccecrb.fgov.be>

### 5.4.1.2 La politique de la formation

Les axes de la politique belge francophone d'éducation et de formation tout au long de la vie sont définis par chaque nouveau gouvernement.

Les gouvernements wallon et de la Communauté française ont lancé en 2005 des Actions Prioritaires pour l'Avenir wallon, mieux connues sous le nom de Plan Marshall. Le Plan, qui poursuit son action via le **Plan Marshall 2.vert** (2010)<sup>35</sup>, met l'accent sur la valorisation du capital humain par la mobilisation des acteurs de la formation, de l'enseignement et de l'emploi et met en chantier des «alliances emploi environnement» qui impliquent notamment d'actualiser l'offre de formation dans les secteurs des «métiers verts».

Le Plan Marshall2.vert intervient sur six axes structurants :

- le capital humain,
- les pôles de compétitivité et les réseaux d'entreprises,
- la recherche scientifique,
- la création d'activités et d'emploi de qualité,
- les alliances Emploi-Environnement,
- l'emploi et le bien-être social.

Outre le système de congé-éducation payé, le gouvernement fédéral offre aux chômeurs qui n'ont pas de diplôme de fin d'études supérieures, la possibilité de reprendre des études de plein exercice préparant à une profession où existe une importante pénurie de main d'œuvre, tout en conservant leurs allocations de chômage et en étant dispensés de l'inscription comme demandeur d'emploi.

Parmi les mesures récentes de relance de l'économie suite à la crise financière et économique, le gouvernement fédéral a notamment décidé de soutenir financièrement les stages en diminuant les cotisations sociales pour les travailleurs qui exercent la fonction de tuteur et encadrent les stagiaires en formation initiale ou continue, et en augmentant les bonus financiers versés aux jeunes et aux employeurs. (Cf. 5.3.2).

**L'enseignement de promotion sociale** accueille les adultes et s'inscrit dans une dynamique de la formation tout au long de la vie. Il offre, entre autres, aux apprenants la possibilité d'acquérir des titres d'études qu'ils n'ont pas obtenus dans leur formation initiale.

L'enseignement à distance est considéré par le Gouvernement de la Communauté française comme un enseignement de promotion sociale.

### Les politiques croisées

Face à la complexité institutionnelle propre à la Belgique, les autorités politiques ont mis en place des politiques croisées, avec notamment :

- Des groupes de travail et des réunions communes ; des structures comme les centres de compétences et les centres de technologies avancées (CTA)

---

<sup>35</sup> Parmi les axes de cette stratégie, on peut relever également l'accent mis sur les jeunes et les travailleurs récemment licenciés («agir vite»), le développement de l'offre de formation en concertation avec les acteurs locaux («pôles de formation»), en particulier de la formation en alternance, une prolongation de l'effort en vue d'améliorer les compétences en langues étrangères, l'amélioration de l'orientation et la montée en puissance de dispositifs permettant la reconnaissance des compétences.

- Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), assure le lien entre le monde de l'entreprise et les structures de formation et d'enseignement qualifiant<sup>36</sup>.
- Une structure de pilotage permanent de l'alphabétisation des adultes dont la mission principale est d'investiguer sur les possibilités d'assurer une meilleure coordination du secteur (entre la Région wallonne, la COCOF<sup>37</sup> et la Communauté française)
- Un Consortium de validation des compétences qui rassemble des représentants de cinq institutions publiques de formation professionnelle continue, l'une de la compétences de la Communauté française (la promotion sociale), et les autres des Régions (le Forem, Bruxelles Formation, l'IFAPME et le SFPME)

### **Un autre exemple de politique croisée : la validation des compétences professionnelles**

Un accord de coopération entre la Communauté française, la Région Wallonne et la Commission communautaire française a été conclu en 2003 afin de permettre aux citoyens de plus de 18 ans de faire reconnaître des compétences acquises par l'expérience de travail, par la formation professionnelle et par l'expérience de vie (validation des compétences dans le champ de la formation professionnelle continue). Cette reconnaissance est organisée via un consortium et des centres de validation organisés par les cinq institutions publiques de formation professionnelle continue (*cf. 5.4.1.3*).

Un système intégré de gestion des compétences, commun à Forem Formation et à Forem Conseil a été développé à partir de référentiels emplois métiers (REM). Cet outil est utilisé tant pour l'auto-positionnement que pour l'évaluation des compétences des demandeurs d'emploi avant la conclusion d'un contrat ainsi que dans les référentiels de formation.

<sup>36</sup> Ce Service a pour mission d'effectuer une description des métiers, de les traduire en profils métiers (ou de qualifications), et d'élaborer, sur cette base, des profils de formation adoptés par tous.

<sup>37</sup> La **Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale** ou **COCOF** est, dans le système fédéral belge, l'organe compétent pour les institutions monocommunautaires francophones de la Région de Bruxelles-Capitale, celle-ci étant dotée d'un statut bilingue (français et néerlandais).

### 5.4.1.3 Les types de formation

- Le **congé éducation payé** (fixé par arrêté du 20 juillet 1998) s'adresse aux salariés des PME qui travaillent au moins 51% du temps de travail en entreprise. Le salarié perçoit une indemnité égale à son salaire habituel plafonnée. Les entreprises peuvent obtenir auprès du ministère fédéral de l'Emploi et du Travail le remboursement de la moitié des indemnités et des cotisations sociales afférentes à cette période de congé.
- a) Le **plan d'accompagnement des chômeurs**, en accord entre l'Etat, les Communautés et les Régions concerne les jeunes chômeurs peu qualifiés de moins de 25 ans (inscrits depuis au moins six mois) et les chômeurs de longue durée (plus de douze mois) de plus de 25 ans

Les chômeurs sont convoqués par les services régionaux de l'emploi (Forem, ACTIRIS, VDAB) pour un entretien afin de proposer un plan d'action axé sur l'accompagnement, la formation et la recherche active d'emploi. Les autorités régionales et fédérales veillent à l'exécution de ce plan d'action et en cas d'une collaboration jugée insuffisante, le chômeur peut être sanctionné dans le versement de ses indemnités de chômage.

- b) **L'éducation à temps partiel** est dispensée par des centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA) ou un centre d'enseignement à temps partiel (CDO) ou des centres d'enseignement à horaires réduits (EHR).

Cet enseignement s'adresse à deux sortes de publics : ceux de moins de 18 ans qui ont terminé avec ou sans succès le 1er cycle de l'enseignement secondaire et alternent cours théoriques et pratiques et stages ou emploi ; ceux de 18 à 25 ans, qui ont conclu un contrat d'apprentissage ou tout contrat s'inscrivant dans le cadre d'une formation en alternance.

- **L'apprentissage** concerne les jeunes à partir de 15 ou 16 ans. Ces derniers ont un statut d'apprenti. La formation réalisée majoritairement « sur le terrain » (3,5 à 4 jours par semaine) est destinée à préparer les jeunes à des métiers des secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'industrie ou du tertiaire. L'apprentissage dure de 1 à 3 ans selon le métier préparé. Trois institutions organisent et contrôlent ces contrats : le VIZO (institut flamand pour les entrepreneurs indépendants), l'IFPME (l'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises), en Wallonie et l'IAWM pour la communauté germanophone.
- **Les conventions emploi-formation**, d'une durée de 1 an à 3 ans, visent à favoriser l'intégration à la vie professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi âgés de 18 à 25 ans non diplômés. Le jeune est alors sous contrat de travail à temps partiel et suit une formation reconnue, les employeurs bénéficient d'une réduction temporaire des cotisations patronales de Sécurité sociale.
- **La convention d'insertion socioprofessionnelle** : il s'agit d'une convention passée entre un centre de formation, une entreprise et un élève âgé de 18 ans. Cette convention organise une formation en alternance (pour une durée de 1 à 3 ans) entre le théorique et la pratique. (cf. 5.3.2)

Par ailleurs, le gouvernement a pris diverses initiatives destinées à encourager l'insertion des jeunes peu qualifiés, notamment à travers les différents contrats (contrat de travail ordinaire à

mi-temps au moins ou contrat d'apprentissage ou convention de stage ou d'insertion) de la « convention premier emploi ».

### c) l'enseignement de promotion sociale

Anciennement appelé "cours du soir", il a été reconnu comme une forme spécifique d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur par le Décret du Conseil de la Communauté française du 16 avril 1991.

L'enseignement de promotion sociale tente ensuite de répondre aux besoins et aux demandes de formation des entreprises, administrations, de l'enseignement (formation continue du personnel en particulier)

Il comprend aussi l'enseignement à distance, considéré par le Gouvernement de la Communauté française comme un enseignement de promotion sociale.)

#### 5.4.1.4 Les opérateurs de formation

Publics	- Forem, VDAB, Bruxelles formation - Promotion sociale - Universités et hautes écoles
Sectoriels	Centres et fonds de formation sectoriels
Entreprises	Certaines entreprises organisent leurs propres formations
Privés	Opérateurs privés de formation

En Région wallonne, le service public de la formation de langue française est le **Forem formation** (une des composantes du Forem).

#### a) Forem Formation

Le Forem se compose de trois directions, dont Forem Formation<sup>38</sup>, qui propose aux particuliers des parcours qualifiants qui touchent à tous les secteurs de l'industrie et des services et à tous les niveaux de qualification. Elles s'adressent essentiellement aux demandeurs d'emploi.

Le Forem intervient également auprès de plusieurs centaines d'entreprises, en leur proposant des formations adaptées à leurs besoins (formations individuelles en entreprise, formations créées avec le concours d'une entreprise, formations collectives en entreprise).

<sup>38</sup> La DG Formation peut être comparée à l'AFPA en France, l'Association pour la formation des adultes, organisme participant au service public de l'emploi. Dès 2010, une grande partie des salariés des services d'Orientement de l'AFPA ont d'ailleurs été transférés à Pôle-Emploi. Les formations de l'AFPA sont ouvertes aux [demandeurs d'emploi](#) et aux [salariés](#) en partenariat avec les organismes publics, les [collectivités territoriales](#), les [entreprises](#) (grandes, PME-PMI ou artisans).

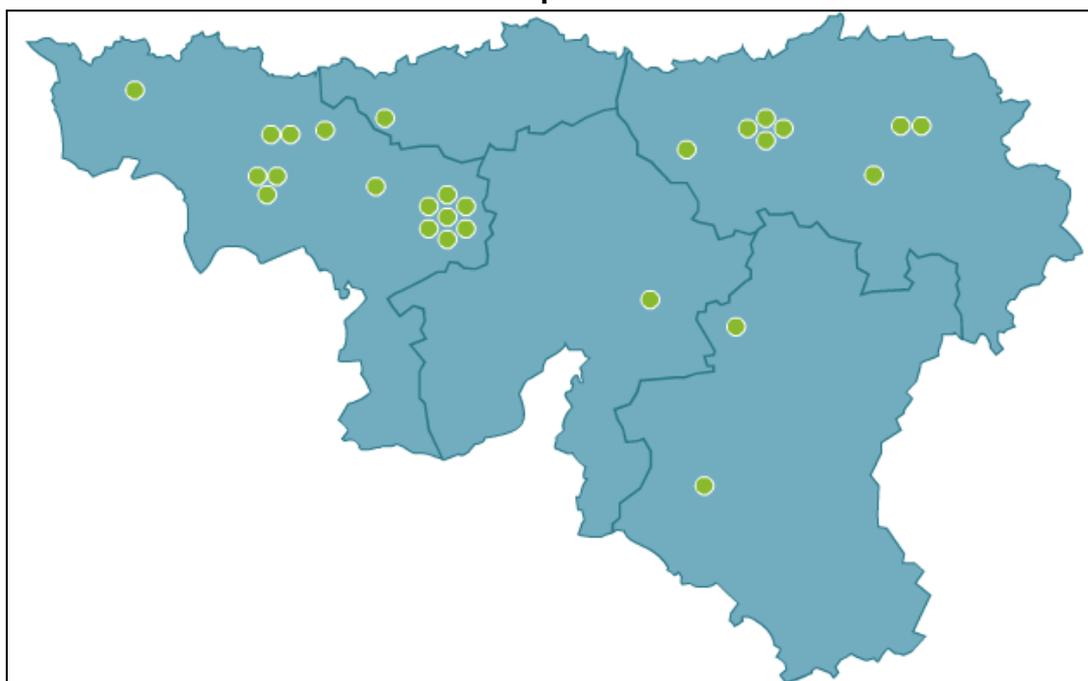
Le Forem établit annuellement, une programmation révisable des formations en gestion propre, établie par domaines et zones géographiques et ventilée selon des segments (dont des métiers) à définir. Les programmes de formation sont conçus sous forme de modules très souples permettant à chacun de construire son propre itinéraire de formation.

Pour être admis à suivre une formation, il n'est pas imposé de condition stricte en matière de diplômes. Les personnes qui possèdent une expérience professionnelle ou des connaissances suffisantes – ce que déterminent des épreuves de sélection – sont également admissibles.

La personne en recherche de formation s'adresse au service clientèle (du Forem formation) local et consulte le catalogue des formations. Elle sera ensuite orientée sur la formation adéquate, puis participera à une séance d'information et à un test de sélection.

Le Forem dispose au travers de sa direction générale Formation d'un réseau de centres de formation et coordonne l'activité des 26 centres de compétences (voir ci-dessous). Plus de 700 formateurs sont directement rétribués par Forem formation pour développer et animer l'offre formative<sup>39</sup>.

### Les centres de compétences en Wallonie



Source : Forem

Une fois la formation professionnelle achevée, le Forem décerne aux stagiaires une attestation précisant la formation ou le(s) module(s) suivi(s). Cette attestation ne jouit d'aucune reconnaissance dans le système éducatif, elle ne permet pas l'accès à des études déterminées, ni à l'enseignement de promotion sociale. Toutefois, elle est prise en compte par les entreprises qui embauchent du personnel nouveau sur cette base.

<sup>39</sup> Le Forem n'a pas d'approche similaire à Pôle emploi pour ce qui concerne le système d' 'achat de formations'. Cependant la direction générale Emploi dispose de budgets pour réaliser les appels à projets en vue de subventionner des dossiers de formation et d'accompagnement.

Le Forem organise aussi des « **centres ouverts** » où un environnement en libre accès permet l'autoformation; la souplesse des horaires, la disponibilité des formateurs et la diversité des supports de formation permettent à chacun de progresser à son propre rythme.

Forem Formation et Bruxelles Formation développent également une offre de **formation à distance**, modulaire et gratuite.

Des dispositifs spécifiques sont prévus pour les travailleurs qui perdent collectivement leur emploi. Ils sont pris en charge dans des cellules de reconversion où des formations, notamment, leur sont proposées.

Enfin, des budgets de sous-traitance permettent de faire appel à des ressources externes via des appels d'offres<sup>40</sup>. Puis, des conventions de partenariat peuvent être établies avec des écoles, suivant les domaines et métiers nécessaires à proposer. (*Sur le Forem et ses services cf. 5.3.1*).

#### b) Le réseau de formation pour les petites et moyennes entreprises

Deux opérateurs publics proposent des formations adaptées à la spécificité des indépendants et petites et moyennes entreprises. En Région wallonne, le réseau de formation de l'**IFAPME**, en plus de sa mission de mise en œuvre de la formation initiale en alternance (apprentissage, formation de chef d'entreprise,...), organise la formation continue pour les indépendants et les petites et moyennes entreprises (PME), avec le concours des centres de formation, ainsi que la mise à niveau des connaissances professionnelles des cadres et des dirigeants d'entreprise.

#### c) Les organismes d'insertion socioprofessionnelle

En Région wallonne, les organismes d'insertion socioprofessionnelle (privés) peuvent être agréés et subventionnés soit comme **EFT (entreprise de formation par le travail)**, soit comme **OISP (organisme d'insertion socioprofessionnelle)**.

Les EFT et les OISP sont des centres de formation qui ont le statut d'ASBL<sup>41</sup> ou qui dépendent directement de centres publics d'aide sociale. Dans les EFT, la formation est articulée à une expérience de travail et à une production, soit au sein de l'EFT, soit au sein d'une entreprise. Ces opérateurs sont en charge de la formation pré-qualifiante.

#### d) Les centres de compétence

Les centres de compétence sont des pôles de formation, de veille et de sensibilisation qui accueillent tant les travailleurs adultes que les jeunes en formation initiale et leurs enseignants. 25 opérateurs sont spécialisés dans des formations de pointe, notamment technologiques. Ils sont le résultat de partenariats entre la Région wallonne, le Forem,

---

<sup>40</sup> En général, il s'agit d'appels à projet adressés par le Forem Relations partenariales à tout opérateur public, privé marchand ou non marchand (agréé ou non) dont les missions relèvent du domaine de la formation et/ou de l'insertion socioprofessionnelle, et ce principalement dans le cadre du Plan d'accompagnement des chômeurs.

<sup>41</sup> Association sans but lucratif en Belgique

l'IFAPME, les partenaires sociaux des secteurs professionnels, les centres de recherche et les universités. Ils bénéficient du soutien des Fonds structurels européens. Ils s'inscrivent dans la dynamique des plans de reconversion successifs de la Wallonie, en particulier dans le développement des pôles de compétitivité.

e) Les missions régionales et les régies de quartier

La Région wallonne finance également les régies de quartier et les missions régionales. Les régies de quartier sont des ASBL actives dans des quartiers d'habitations sociales et/ou de rénovation urbaine.

Elles visent à développer la dynamique de quartier (amélioration du cadre de vie, animation, convivialité et exercice de la citoyenneté) tout en accompagnant l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi ou de personnes bénéficiaires d'une aide sociale en leur fournissant une pré-formation.

Les missions régionales pour l'emploi se développent dans le cadre du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (cf. 5.3.2). Elles ont pour mission principale de mettre en œuvre des actions d'insertion et d'accompagnement.

f) L'enseignement de promotion sociale (*compétence de la Communauté française*)

L'enseignement de promotion sociale se dispense essentiellement le soir et en fin de semaine, mais aussi dès la fin de l'après-midi voire pendant toute la journée. Dispensé généralement au siège des écoles, il peut aussi, sous certaines conditions, être organisé sur les lieux de travail ou en tout lieu de rassemblement des personnes à former. Parmi les catégories de public, des personnes au travail ou demandeurs d'emploi, ayant une qualification professionnelle, ou des personnes qualifiées professionnellement ou non, souhaitant acquérir des savoirs et savoir-faire dans un but d'épanouissement personnel.

g) Les financements

Les principales sources de financement des actions et services proposés par le Forem sont les subventions inscrites au budget de la Région wallonne, les interventions du Fonds Social Européen, les recettes diverses (notamment la vente de biens ou services résultant de l'activité du Forem), les interventions des entreprises dans les frais de formation, la quote-part des promoteurs dans le cadre du Programme de résorption du chômage, les interventions du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, dans le cadre d'accords de coopération ou de conventions (Plan d'accompagnement des chômeurs, Fonds national de l'emploi, etc.), et les recettes en matière de relations internationales (notamment dans le cadre de l'un ou l'autre programme européen).

Le demandeur d'emploi qui conclut un contrat de formation professionnelle avec le Forem, Bruxelles formation ou chez un opérateur agréé bénéficie notamment du remboursement de ses frais de déplacement.

Le gouvernement fédéral rembourse aux employeurs les charges salariales afférentes à ces périodes de formation liées aux congés-éducation payé (*voir Compétences*).

Les financements complémentaires prévus pour les actions de formation dans le cadre de la mise œuvre des actions prioritaires pour l'avenir wallon (Plan Marshall) ont essentiellement financé les axes formation des pôles de compétitivité, les formations préparant aux métiers dits «en pénurie», le Plan langue, l'accès des élèves et des enseignants aux centres de compétence, les formations en alternance de l'IFAPME et la création des centres de technologies avancées.

Le gouvernement wallon finance également les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle qui assurent des formations pré-qualifiantes.

En Wallonie, un décret voté en avril 2004 a précisé les modalités d'interventions des pouvoirs publics dans le financement d'incitations financières à la formation au bénéfice des entreprises (chèques formation et crédit adaptation)<sup>42</sup>.

L'enseignement à distance est financé par la Communauté française, tout comme l'enseignement de promotion sociale.

**Les entreprises** participent au financement de la formation via une cotisation obligatoire, calculée en pourcentage de la masse salariale et versée à un fonds sectoriel. Les Fonds de formation alimentés par une cotisation spécifique du secteur prennent en charge des formations professionnelles<sup>43</sup>.

Les chambres de commerce interviennent également dans ce processus et les partenaires sociaux sont impliqués également dans la gestion des fonds de formation sectoriels.

## 5.4.2 Le système français

### 5.4.2.1 Les compétences et les acteurs

En France, la formation continue est règlementée par l'Etat mais les régions, compétentes en matière de formation continue des demandeurs d'emploi, et les partenaires sociaux, compétents en matière de formation continue des salariés, définissent eux-mêmes leur cadre d'intervention (publics concernés, nature et le volume des actions soutenues).

Les régions ont désormais un rôle déterminant pour croiser les besoins de formation initiale et continue, pour proposer aux demandeurs d'emploi des formations adaptées à leur

---

<sup>42</sup> Le dispositif Crédit adaptation permet aux entreprises d'être remboursées de dépenses de formation interne, liées notamment à l'adaptation des travailleurs ou à des investissements. Le chèque formation est destiné aux PME. Ces chèques, achetés par les entreprises à la moitié de leur valeur faciale, peuvent être utilisés auprès d'opérateurs de formation agréés. Le chèque langue et le chèque éco-climat, financés par le Plan Marshall, s'inscrivent dans ce dispositif.

<sup>43</sup> C'est notamment le cas dans les secteurs de la construction (Fonds de Formation de la Construction (FFC), du métal (Institut de Formation professionnelle du secteur de l'Industrie des fabrications métalliques (IFPM), de l'automobile (Fondation pour la formation professionnelle du secteur automobile et des secteurs connexes (EDUCAM), du textile, de la chimie, des banques et assurances, du bois, etc.

environnement, mais désormais aussi pour croiser les besoins sectoriels définis par les branches professionnelles avec la spécificité des besoins des territoires en matière de qualification. Un réseau d'information et d'orientation soutient la relation emploi–formation.

Les organisations professionnelles et syndicales participent à l'élaboration des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, concourent à leur mise en œuvre et à la gestion des contributions des entreprises, collectées par les organismes paritaires créés à leur initiative.

Les entreprises sont à la fois les lieux privilégiés de la mise en œuvre de la formation et, avec les régions et l'Etat, les principaux financeurs de la formation professionnelle continue. La loi leur permet d'organiser la formation de leurs salariés comme elles l'entendent, par conventionnement direct avec un organisme de formation, en obtenant le financement de la formation par le biais d'un organisme paritaire agréé qui mutualise les contributions des entreprises ou encore en recrutant leurs propres formateurs pour assurer en interne les formations.

Enfin, rappelons que Pôle Emploi, dans son rôle d'accompagnement des parcours des demandeurs d'emploi et des travailleurs en évolution professionnelle, assure le lien avec les opportunités de formation professionnelle, les financements et les entreprises, ainsi qu'une coordination des actions avec les autres partenaires de la formation (AFC, AFPR, VAE...). Il est aussi directement financeur, prestataire et opérateur de formation.



Source : La formation professionnelle continue en France, centre INFFO

#### 5.4.2.2 Les politiques et programmes

Parmi les priorités de la formation des adultes (professionnalisation en vue d'exercer un métier ou un emploi), on peut trouver en particulier :

- des actions d'accompagnement liées à la recherche d'emploi ou à la mobilité ;
- des bilans personnels et professionnels (pour déterminer un parcours individuel de

formation) ;

- des actions de lutte contre l'illettrisme;
- des formations d'insertion des jeunes et des chômeurs ;
- des formations métiers professionnalisantes ;
- des programmes d'insertion pour les populations migrantes et/ou non-francophones ;
- des programmes de remise à niveau (compétences de base, qualifications-clés...) ;
- des programmes de développement communautaire locaux.

Pratiquement toutes les filières de formation sont assurées par des groupements d'établissement (Greta), et chaque Greta propose une offre de formation spécifique.

C'est au niveau régional que le Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP) est élaboré. Il couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des actifs (volet « adultes »), et le Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle (PRAFP)<sup>44</sup>.

Il revient au Conseil régional la responsabilité d'arrêter le schéma régional des formations de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

#### **5.4.2.3 Les types de formation**

- Formations programmées (collectives organisées sous forme de stages, sessions ou modules; accueillent des salariés d'une même entreprise ou d'entreprises distinctes, des demandeurs d'emploi, des individuels payants)
- Formations individualisées
- Formations en alternance (organisées à la demande des entreprises)
- Formations intégrées (organisées conjointement avec les entreprises, favorisant la professionnalisation des salariés et le réinvestissement immédiat de la formation)

---

<sup>44</sup> Il est réalisé au moyen des ressources du Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue (FRAFP). Les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation, sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.

#### a. Les prestataires de formation

Les organismes publics et parapublics de formation	Les établissements dépendant du ministère de l'Education nationale (notamment les centres GRETA)
Les organismes dépendant d'autres ministères	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'AFPA (Association nationale pour la formation des adultes) placée sous tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion sociale</li> <li>▪ Les centres de formation professionnelle et de promotion agricole, placés sous la tutelle du ministère de l'Agriculture;</li> <li>▪ Les chambres consulaires (chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, des métiers)</li> <li>▪ Les établissements de l'enseignement supérieur</li> <li>▪ Le CNED, pour l'enseignement à distance</li> </ul>
Les organismes privés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les organismes à but non lucratif (associations loi de 1901)</li> <li>▪ Les organismes privés lucratifs</li> <li>▪ Les formateurs indépendants</li> </ul>

#### 5.4.2.4 Le financement de la formation

L'Etat définit la compétence des régions par la réglementation et concourt à sa mise en œuvre par des dotations budgétaires conséquentes et le financement de mesures incitatives (exonérations de charges salariales et fiscalité réduite)<sup>45</sup>.

Les entreprises ont une obligation légale en matière de financement de la formation continue<sup>46</sup>. Dans l'entreprise, le plan de formation traduit les actions de formation décidées par

<sup>45</sup> **La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2009 est la suivante, sur un total de 31 315 millions d'euros :**

Les entreprises demeurent le principal financeur avec 41 % de la dépense totale. L'État, est le deuxième contributeur avec 16 % des dépenses de formation, les régions le troisième avec 14 % de la dépense globale. Les régions ont pris une part croissante dans le financement de la formation professionnelle continue, suite à la décentralisation. La dépense des autres administrations, de l'Unédic et Pôle emploi représente 6 % de la dépense totale, mais elle s'accroît en raison d'une progression sensible de leurs interventions. L'Agefiph connaît une hausse importante de ses dépenses, notamment des crédits en faveur des demandeurs d'emploi suivant des formations qualifiantes ou de professionnalisation. Les interventions des collectivités territoriales autres que les régions (départements, communes...) pèsent peu dans l'ensemble du financement des politiques de formation professionnelle continue car elle consiste plutôt dans la formation de leurs propres agents. Enfin, la dépense des ménages contribue à hauteur de 4 %.

l'employeur. Les organismes paritaires collecteurs agréés, les **OPCA**, collectent la contribution obligatoire des entreprises aux dépenses de formation. Ils sont créés et gérés paritairement par les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et syndicats de salariés) d'une même branche professionnelle ou d'une région. Par ailleurs, le salarié peut demander un congé individuel de formation.

### 5.4.3 Les réformes dans le domaine de la formation professionnelle

Les dernières réformes énoncées par le niveau fédéral et par la Wallonie ont pour but général de renforcer la compétitivité. L'accent est mis sur la formation tout au long de la vie, via le renforcement ciblé de l'offre de formation (métiers verts, langues, pôles de compétitivité, TIC, selon le Plan Marshall 2.vert), en renforçant la coopération entre acteurs de l'éducation, de la formation, de l'emploi et les secteurs professionnels.

L'accent sera mis sur la refondation de l'enseignement qualifiant qui comprend différents chantiers dont : la mise en place du Service Francophone des Métiers et Qualifications (SFQM), la mise en œuvre de la certification par unités qui est la réponse belge francophone à la mise en œuvre du système ECVET<sup>47</sup>, le développement de l'alternance, le développement de l'orientation professionnelle en lien avec les besoins du marché du travail ainsi que l'élargissement de l'offre de l'enseignement de promotion sociale.

Pour améliorer l'offre d'éducation et de formation tout au long de la vie, le Gouvernement entend également favoriser la mobilité des citoyens tant entre les différents opérateurs d'enseignement et de formation belges francophones qu'avec les autres tant belges qu'étrangers. Il s'agit donc de mettre en œuvre des dispositifs qui assureront la reconnaissance, le transfert et la validation des compétences des citoyens.

Pour résumer les réformes prioritaires :

- a) La **refondation de l'enseignement qualifiant**. L'expérience de « certification par unités (CPU) » est un pas décisif dans cette direction.
- b) **L'amélioration des synergies entre opérateurs d'enseignement et de formation** pour plus d'efficacité : développement de bassins de vie et de pôles de synergie, renforcement et la réforme de l'enseignement en alternance, la création du Service Francophone des Métiers et Qualifications, l'équipement des centres de technologie avancée et des centres de compétence et centres de référence.

---

<sup>46</sup> Cette obligation légale est de 1,6% de la masse salariale (entreprises de 20 salariés et plus), mais beaucoup d'entreprises considèrent la formation continue comme un investissement et y consacrent une part bien plus importante.

<sup>47</sup> European Credit system for Vocational Education and Training : système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels

Au niveau de la formation, les partenaires sociaux se sont engagés à investir 1,9% de la masse salariale des entreprises à la formation des travailleurs mais cet objectif n'est actuellement pas atteint. Un nouveau mécanisme de sanctions pour les secteurs qui ne fournissent pas d'efforts de formation complémentaires suffisants est entré en vigueur en 2011.

De plus, les entreprises seront obligées dorénavant de cibler une partie de leurs efforts de formation sur les jeunes peu qualifiés sans emplois et les chômeurs de longue durée.

### **Du côté de la France...**

A titre de comparaison, rappelons qu'en France, la dernière réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie mise en place en 2009 avait pour but d'instaurer un système « davantage tourné vers ceux qui en ont le plus besoin et de faire de la formation professionnelle un outil au service du retour à l'emploi ».

La mise en place d'un Fonds de sécurisation des parcours professionnels réoriente les fonds de la formation professionnelle vers ces catégories : demandeurs d'emploi et salariés les moins qualifiés. Le fonds aura notamment vocation à :

- soutenir les contrats en alternance ;
- financer les formations qui permettent d'acquérir des savoirs de base (par exemple informatique, langues...), comme en Belgique ;
- appuyer des actions de formation pour les salariés les plus fragilisés (licenciés économiques, salariés en activité partielle)

## 6. AXES DE LA COOPERATION TRANSFRONTALIERE

---

### 6.1 Perception de la coopération transfrontalière et connaissance de son voisin

---

Si la coopération transfrontalière existe bien entre le territoire des Ardennes et les provinces du Hainaut, de Namur et de Luxembourg, elle reste concentrée selon quelques axes et sur quelques acteurs. Cette coopération, on le verra, reste modeste par rapport aux dynamiques constatées chez les puissants voisins de part et d'autre de la région Champagne-Ardenne (Nord-Pas-de-Calais d'une part, Lorraine d'autre part).

Avant même de rentrer dans le détail du cadre institutionnel de cette coopération ou des projets précis, il est important de préciser que le transfrontalier ne se situe pas en haut des priorités ni faire partie du quotidien des actions des collectivités territoriales (intercommunalités, conseil général) à quelques exceptions près (Conseil Régional en particulier). Le département des Ardennes est engagé dans des conventions formelles avec des partenaires belges, son président affiche son intérêt régulier pour la coopération transfrontalière franco-belge mais cette volonté ne se décline pas du tout dans l'implication de ses services, ni dans la réalisation d'actions concrètes diversifiées.

La connaissance réciproque qu'ont les acteurs de part et d'autre de la frontière reste souvent approximative, voire faible notamment sur le fonctionnement administratif du pays voisin. Cette connaissance est de surcroît disséminée entre de multiples acteurs et aucun d'entre eux ne dispose d'une vision globale. Les acteurs se connaissent rarement (quelques exceptions dans le domaine de l'emploi, du développement économique notamment) et sont peu identifiés par leurs homologues de l'autre côté de la frontière. Outre les conventions protocolaires précédemment citées, et quelques projets Interreg, rares sont les occasions de travail régulier de part et d'autre de la frontière permettant de créer des réseaux structurés et habituels de coopération entre les personnes.

Enfin, il n'existe pas à proprement parler une identité ardennaise transfrontalière, au vu des réponses reçues à ce sujet lors des différents entretiens. Si une certaine proximité culturelle existe, notamment le long de la Vallée de la Meuse, et qu'il est très difficile de déterminer où passe exactement la frontière (malgré quelques différences relatives à l'habitat ou au traitement des espaces publics), les personnes interrogées ne se définissent pas comme citoyens transfrontaliers ardennais.

## 6.2 Cadre de la coopération transfrontalière sur le plan politique et institutionnel

---

Le Conseil régional Champagne-Ardenne s'affirme progressivement depuis la moitié des années 2000 comme le leader politique et technique (notamment dans son aide à la problématique emploi) en matière de coopération transfrontalière avec la Wallonie sur la portion de frontière étudiée, sans aucun challenger en mesure de lui disputer ce rôle.

Toutefois, ce leadership ne s'accompagne pas pour autant du rôle de chef de file et la région Champagne-Ardenne a semblé parfois un peu isolée dans sa volonté de dynamiser efficacement une coopération transfrontalière d'ampleur plus modeste que dans les régions voisines. Bien que concernée par un programme Interreg depuis les années 1990 et encadrée par des accords transfrontaliers, la coopération entre la Région Champagne-Ardenne et la Région wallonne a ainsi éprouvé certaines difficultés à se développer de manière structurée et pleinement opérationnelle.

Ainsi, malgré les objectifs ambitieux affichés par la Convention de partenariat de 2001 entre la Wallonie et la région Champagne Ardenne, une seule conférence entre les présidents s'est tenue entre 2001 et 2010 (en 2007), contrairement à l'objectif annoncé d'une conférence par an. La coopération transfrontalière relève d'initiatives portées par les acteurs locaux, intéressés de manière ponctuelle à coopérer, et non du prolongement de la volonté politique affichée au niveau institutionnel. Les différentes répartitions de compétences, en France et en Belgique, constituent probablement une difficulté supplémentaire dans l'application des stratégies. De plus, la diversité d'interlocuteurs au sein de la Présidence wallonne ne favorise pas particulièrement la stabilité des relations, d'autant que la Wallonie est engagée dans d'autres programmes de coopération transfrontalière (Eurorégion Meuse-Rhin, Grande Région, coopération avec la Picardie et le Nord-Pas de Calais dans le cadre d'Interreg IVA - France-Wallonie-Flandres). Enfin, la portion ardennaise de la frontière franco-belge est celle la moins peuplée, ne pouvant rivaliser avec le Nord-Pas-de-Calais ou la Lorraine dans l'attention qu'elle peut susciter.

La région Champagne Ardenne en tant qu'institution est confrontée à plusieurs problèmes qui entravent son efficience en matière transfrontalière : le territoire régional ne possède qu'un unique département frontalier à une de ses extrémités, l'implication de la région Champagne Ardenne depuis le début de la moitié des années 2000, est notamment liée à la forte implication du président lui-même, ancien maire de Sedan, mais d'une couleur politique différente du Conseil Général des Ardennes, , une région wallonne qui s'est pendant longtemps tournée vers le Nord-Pas-de-Calais et dans une moindre mesure vers la Grande région (ce dont témoignent d'ailleurs le nombre de projets Interreg, « trustés » selon les acteurs champardennais par les territoires régionaux précités)...

Des signaux récents très positifs semblent malgré tout s'esquisser pour une relance institutionnelle de la coopération Champagne-Ardenne – Wallonie, comme on le verra

ultérieurement.

Voici un récapitulatif des différentes démarches partenariales et des accords juridiques comme politiques noués entre les partenaires français de Champagne-Ardenne et la Wallonie.

<b>Documents cadres et démarches partenariales</b>	<b>Initiatives</b>	<b>Partenaires</b>
<b>Accord franco-belge du 16 septembre 2002</b>	Permettre aux projets des territoires transfrontaliers d'entrer plus facilement dans une phase opérationnelle ; les partenaires compétents pourront alors créer et gérer ensemble des équipements ou des services publics d'intérêt local, dans un cadre intercommunal franco-belge	Gouvernements français et belges
<b>Accord cadre franco-belge de coopération sanitaire transfrontalière</b>	Assurer un meilleur accès aux soins pour les populations de la zone transfrontalière Garantir la continuité des soins Optimiser l'organisation de l'offre de soins Mutualiser les connaissances et les pratiques	Ministères français et belge de la santé et de la sécurité sociale, Régions Champagne-Ardenne, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, 13 arrondissements belges
<b>Convention franco-belge en matière d'aide médicale urgente (2007)</b>	Intervention des SMUR de part et d'autre de la frontière	Etat français et Royaume de Belgique, Régions Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Champagne-Ardenne, Lorraine
<b>Convention de Zone Organisée d'Accès aux Soins Transfrontaliers (ZOAST)</b>	Possibilité de se rendre dans un établissement situé de l'autre côté de la frontière sans autorisation médicale préalable	Provinces de Namur et de Luxembourg, Nord des Ardennes
<b>Accord de réciprocité dans le domaine de la formation professionnelle entre la Région Wallonne et la Région Champagne-Ardenne (2008/2014)</b>	Mutualisation de l'offre de formation Développement et pérennisation des actions de formation transfrontalières Accueil réciproque des stagiaires et demandeurs d'emploi	Gouvernement Wallon, Région Champagne-Ardenne, Ministère de la formation wallonne, Ministère de la Recherche, des technologies nouvelles et des relations extérieures de la Région Wallonne
<b>Protocole de coopération</b>	Approfondir les relations privilégiées entre	Conseil Général des Ardennes, Province de

stratégique de développement 2006, Conseil Général des Ardennes , Province de Namur	les partenaires et permettre le développement de projets communs multithématiques	Namur, Chambre de Commerce et d'Industrie et le Bureau économique de la province de Namur,
Projet de conseil économique et social transfrontalier (2012) CR Champagne Ardenne CG 08, provinces de Namur et Luxembourg, CCI 08	tourisme ; formation, emploi et insertion ; développement économique ; économie sociale et solidaire.	Idelux (division du développement économique de la province de Luxembourg), le Bep (Bureau économique de la province de Namur) et la CCI de Libramont et de Namur.
Protocole de collaboration entre le Gouvernement Wallon et la Région Champagne-Ardenne (signature en 2001)	Politique des pôles de compétitivité	Gouvernement Wallon et Région Champagne-Ardenne (+ IAR / Wagrallim)
	Le plan climat-énergie pour la réduction d'émission de CO2, dont fait partie le Projet de Parc Naturel Régional des Ardennes	Gouvernement Wallon et Région Champagne-Ardenne
	Le rapprochement entre l'Agence Régionale pour la Construction et le Développement Durable Champagne-Ardenne (ARCAD) et les clusters wallons CAP 2020 et Eco-construction	Gouvernement Wallon et Région Champagne-Ardenne (+ clusters)
	Le TGV Est à Reims, Charleville-Mézières et Sedan	Gouvernement Wallon et Région Champagne-Ardenne
	Volonté d'extension du Programme Régional d'Enseignement Supérieur (PRES) aux Universités de la Communauté française de Belgique et de proposer des formations qualifiantes conjointes	Gouvernement Wallon et Région Champagne-Ardenne
	Séminaires WBI - Conseil Régional (juin et décembre 2011, mars 2012)	Gouvernement Wallon et Région Champagne-Ardenne, Ambassade France en Belgique, MOT

Si cette portion de frontière fait l'objet, à l'instar du reste de la frontière franco-belge, d'accords particuliers (accord franco-belge de 2002 sur la coopération transfrontalière des collectivités territoriales, accord franco-belge en matière sanitaire), certaines déclinaisons locales de ces accords méritent d'être soulignées.

La **coopération concernant l'offre de services et d'équipements en matière de santé et de social** sur la zone transfrontalière est en effet particulièrement poussée : le sud des Provinces de Namur et de Luxembourg, ainsi que le nord des Ardennes ont signé une Convention de Zone Organisée d'Accès aux Soins Transfrontaliers (ZOAST), entrée en vigueur le 1er février 2008. Cette convention s'inscrit dans le cadre de la mise en oeuvre de l'accord cadre franco-belge de coopération sanitaire transfrontalière, signé le 30 septembre 2005 par les Ministres français et belge chargés de la santé et de la sécurité sociale. Ainsi, les personnes résidant au nord des Ardennes françaises et des arrondissements belges des Provinces de Namur et de Luxembourg peuvent désormais se rendre sans autorisation médicale préalable dans un établissement hospitalier situé de l'autre côté de la frontière afin d'y recevoir des soins hospitaliers et/ou ambulatoires. Le principal objectif de cet accord des autorités sanitaires franco-belge est d'améliorer l'accès aux soins des personnes éloignées des hôpitaux de leur pays de résidence. Les conditions de remboursement des soins ne changent pas, et les formalités administratives sont simplifiées, d'où le nombre important de patients des Ardennes bénéficiant des soins aux hôpitaux belges de Dinant et Mont-Godinne, (cf 4.1.5).

Par ailleurs, une Convention franco-belge en matière d'aide médicale urgente a été signée le 20 mars 2007 à Tournai, permettant notamment aux SMUR français et belge d'intervenir dans la région voisine à la demande d'un préposé du système d'appel unifié belge ou d'un Samu centre 15 français. Une déclinaison spécifiquement ardennaise a eu lieu, à travers la signature d'un accord, à Sedan, le 22 Mai 2008.

Sur le **plan politique**, un accord a été signé en 2001 entre la Région Champagne-Ardenne et le Gouvernement wallon sous la forme d'un protocole de collaboration visant à favoriser et stimuler la coopération entre acteurs privés et institutionnels de part et d'autre de la frontière.

Intégré à la Convention de coopération décentralisée, son application a contribué à l'évolution positive de nombreux volets, tels que le paysage économique, l'emploi et la formation, le traitement des questions environnementales. De nouveaux partenariats sont nés de ces mutations, tels que :

- la mise en oeuvre de la politique des pôles de compétitivité (partenariats entre le pôle IAR régional et Wallon de Walagrim, partenariats entre CARINNA et l'Agence de Stimulation Technologique Wallonne, ...).
- le plan climat-énergie pour la réduction d'émission de CO2, dont fait partie le Projet de Parc Naturel Régional des Ardennes, qui étendrait son territoire sur les deux tiers de la frontière franco-belge
- le rapprochement entre l'Agence Régionale pour la Construction et le Développement Durable Champagne-Ardenne (ARCAD) et les clusters wallons CAP 2020 et Eco-construction.
- l'arrivée du TGV Est à Reims, Charleville-Mézières et Sedan.
- la volonté d'étendre le Programme Régional d'Enseignement Supérieur (PRES) aux Universités de la Communauté française de Belgique et de proposer des formations qualifiantes conjointes.

Cette première étape, nécessaire, malgré la lenteur du développement des relations, a connu une accélération en 2011 à travers la tenue d'un premier séminaire de haut niveau réunissant les autorités politiques pour renforcer le pilotage des projets transfrontaliers innovants : les pôles de compétitivité, les thématiques relatives aux agro-ressources, à l'écoconstruction, aux matériaux et au génie mécanique), au partenariat entre clusters ; l'enseignement supérieur et la recherche (PRES), les relations économiques et le développement international des PME (mi 2012 rencontres interentreprises dans le secteur de la mécanique), la vie quotidienne, tourisme et culture, prévention des risques et développement durable (PNR Ardennes) enfin la formation professionnelle emploi et mobilité des travailleurs (cf 6.6.4).

A une autre échelle, un accord a été signé en 2006 entre le Conseil général des Ardennes, la CCI des Ardennes, la Province de Namur, le Bureau économique de la province de Namur. Il vise l'approfondissement des relations privilégiées entre les signataires et le développement de projets communs dans différents secteurs. L'axe touristique-économique s'est vu érigé comme la colonne vertébrale stratégique du protocole de coopération.

Les principales priorités ont été orientées vers :

- les infrastructures : mise en évidence des liaisons ferroviaires et autoroutières à finaliser, notamment le prolongement de l'A34 vers la Belgique (liaison Charleville-Mézières/Charleroi, toujours bloquée côté belge) et ligne ferroviaire Givet-Dinant à réaffecter ;
- l'animation économique : appui aux entreprises, soutien à l'exportation et aux relations internationales, complémentarité entre le Port de Givet et le Port de Namur ;
- le développement touristique et la préservation de l'environnement : structuration des pôles touristiques territoriaux (Sedan, Givet, Bouillon, Charleville-Mézières, Chimay, Dinant...), promotion et accompagnement de projets ;
- La santé et le médico-social, notamment pour les services d'urgence et la prise en charge hospitalière ;
- La culture et l'éducation, notamment dans le cadre d'échanges scolaires et de manifestations croisées ;
- La sécurité et la prévention, notamment en matière d'inondations.

Lors de l'installation du comité de pilotage du protocole de coopération (comprenant 8 représentants français et 8 représentants belges), le 29 octobre 2007, cinq groupes de travail ont été lancés sur différents thèmes, structurés et habilités à proposer des programmes d'actions conjoints. Ils ont cependant été rarement mobilisés, notamment en 2008/ 2009 et une réunion annuelle a été tenue bon gré mal gré pour exposer les problèmes transfrontaliers.

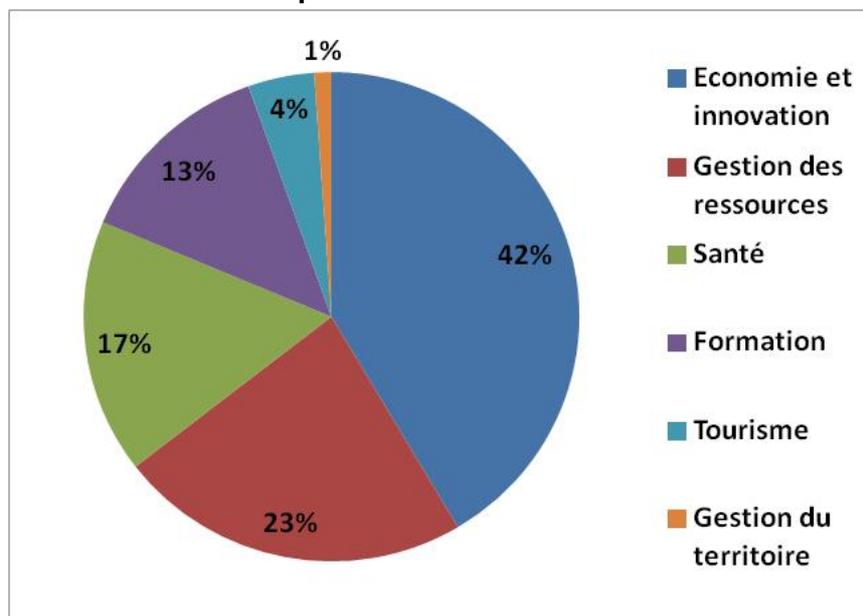
Le protocole a fait l'objet d'une relance lors d'une réunion tenue en novembre 2011 à laquelle le Conseil régional était également convié.

Le dernier événement en date (20/03/2012) tenu sous l'égide de l'Ambassadeur de France en Belgique, a permis de réunir autour d'une même table le ministre-président de la région wallonne, le président du Conseil régional Champagne-Ardenne, le président du Conseil général des Ardennes, et le président de la MOT pour permettre d'attirer l'attention de la Wallonie sur les enjeux d'une coopération avec la Champagne-Ardenne.

### 6.3 Bilan de la coopération transfrontalière dans le cadre de la période de programmation Interreg IV 2007-2013

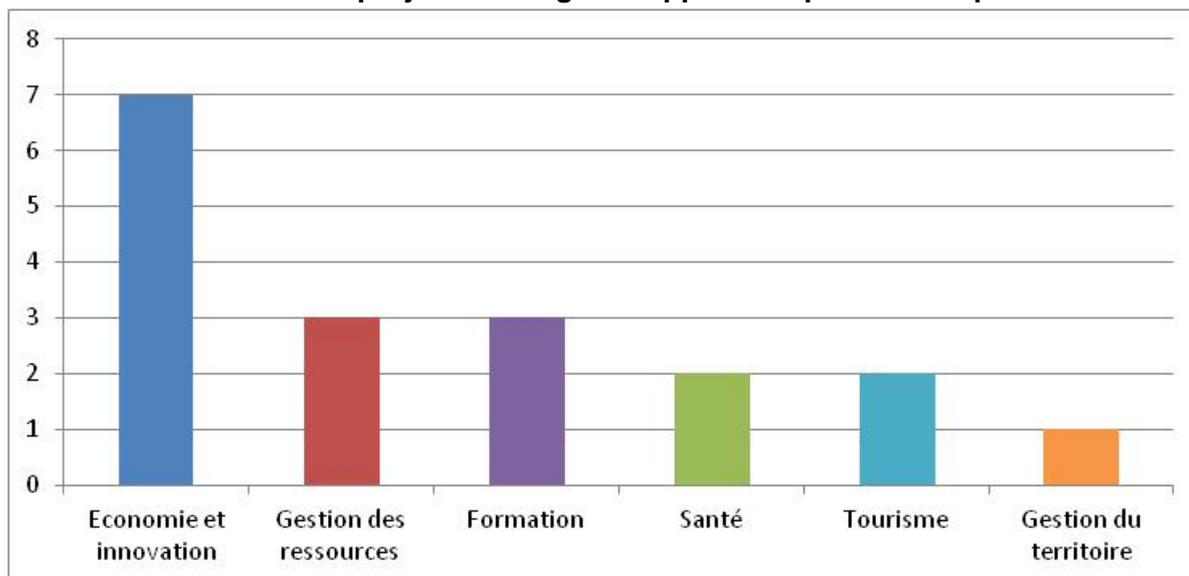
Sur l'ensemble des 170 projets approuvés par le programme IV A France-Wallonie-Flandre pour la période 2007-2013, seuls 18 comptent au moins un partenaire ardennais. Du fait de son faible poids démographique, les Ardennes disposent d'un nombre limité d'opérateurs ayant la capacité de mettre en œuvre des projets structurants. La plupart des sites de référence (santé, recherche, enseignement) étant localisés dans le département de la Marne. Il est important de noter que la thématique emploi ne fait pas l'objet d'un axe particulier mais est abordée de façon transversale et notamment dans l'entrée « Economie et innovation » comme dans la partie « formation » dont nous présenterons ultérieurement 3 projets phares. A titre de focus et de comparaison, le nombre de projets concernant le domaine de la formation a été plus important lors de la précédente période de programmation (2000-2006) pour une enveloppe budgétaire légèrement supérieure (4 884 056 € contre 4 026 242€ en 2007-2013).

**Poids budgétaire par thématique des projets Interreg IVA comportant au moins un partenaire ardennais**



Les projets relatifs à la formation bénéficient d'une enveloppe budgétaire totale de 4 026 242 €, ce qui représente 13% de l'enveloppe totale des projets.

### Nombre de projets Interreg IV A approuvés par thématique



Parmi les 18 projets comportant au moins un partenaire ardennais, c'est le domaine de l'économie et de l'innovation qui en rassemble le plus (7). Le nombre de projets dans le domaine de la formation est relativement limité (3 projets), tout comme dans le domaine de la gestion des ressources (3). Les domaines les moins représentés sont la santé (2 projets), le tourisme (2) et la gestion du territoire (1).

#### Fonds microprojets

Le fonds « micro-projets » a été initié dans le cadre du programme INTERREG III. Il a permis de financer une trentaine de micro-projets sur la zone couverte par le programme. Compte tenu du succès rencontré par ce fonds, les autorités partenaires ont décidé de le reconduire à l'occasion du programme INTERREG IV en le dotant de moyens financiers plus conséquents et en prévoyant une enveloppe par sous-programme.

Il présente les objectifs que la Région Champagne-Ardenne veut atteindre: renforcer l'identité commune et l'implication transfrontalière, intensifier les contacts grâce à des échanges et l'accroissement de la mobilité, améliorer l'accès à la culture et accroître l'implication des médias.

Sur les 31 micro-projets approuvés à ce jour (un nouvel appel à projets sera clôturé le 30 mars 2012), cinq se déroulent également dans les Ardennes, dont deux ayant un chef de file localisé dans les Ardennes.

Un micro-projet seulement concerne le développement économique et l'emploi. Il s'agit du projet « Femmes Chefs d'Entreprises en Transfrontalier » dont les partenaires sont le BEP et la CCI 08. Il a pour principaux objectifs de stimuler l'émergence d'activités gérées par des femmes de part et d'autre de la frontière, de booster l'activité transfrontalière des femmes chefs d'entreprises déjà implantées, d'inscrire les femmes dans une dynamique de réseautage actif facilitant les échanges transfrontaliers, de créer une délégation ardennaise des femmes chefs d'entreprise et d'augmenter le nombre de femmes chefs d'entreprises sur le territoire éligible. Ce projet bénéficie d'un budget de 15 000 euros.

## 6.4 Projets phares dans de le domaine du développement économique et de l'innovation

---

C'est dans le thème de l'économie et de l'innovation que l'on trouve le plus grand nombre de projets comprenant un partenaire ardennais. Trois d'entre eux peuvent avoir des retombées positives en matière d'emploi.

### 6.4.1 Centre Transfrontalier des Entreprises (CTE-GO-KMO)

Le Bureau économique de Namur (BEP) a été chef de file, du **projet CTE-GO-KMO** dont l'objet est l'accompagnement des PME/PMI souhaitant développer leurs affaires de part et d'autre de la frontière franco-belge. Parmi les autres partenaires situés dans notre zone étude, citons IDELUX ou la CCI des Ardennes. Ce projet a porté sur la période 2008-2011 et a bénéficié d'un budget total de 4 517 952 €. Il s'est basé sur le constat de la difficulté des entreprises à franchir la frontière. Il a ainsi permis d'informer ces entreprises, de les conseiller dans leurs projets de développement, et de favoriser la création de partenariats transfrontaliers entre PME/PMI de l'ensemble de la zone couverte par le programme.

Les premiers résultats sont jugés plutôt positifs. Plus de 400 entreprises ont en effet bénéficié d'un accompagnement, avec comme thèmes récurrents dans les demandes : les réglementations concernant les chantiers de construction, la création d'une entreprise sur le territoire voisin, la législation en matière de TVA ou de détachement de personnel, mais aussi la recherche de partenaires techniques ou commerciaux pour l'établissement de collaborations.

En outre, ce projet a permis le rapprochement d'entreprises belges et françaises par la participation commune à des salons (exemples du Salon des maires et des collectivités locales à Paris) ou la réponse commune à des appels d'offres.

### 6.4.2 Bati D<sup>2</sup>

Le **projet BATI D<sup>2</sup>** est mené dans le cadre du programme Interreg IV A pour la période 2008-2011. Parmi les partenaires de ce projet, situés dans notre zone d'étude, on trouve côté belge le BEP (Chef de file), le Centre d'information et d'expertise du bois dans la construction et le Cluster Eco-construction à Namur ; côté français, la CCI des Ardennes a été impliquée. Le montant alloué pour ce projet est de 2 077 730 €.

L'objectif de ce projet a été de mettre en œuvre un partage des compétences et des savoirs de chacun des partenaires au travers de différentes actions permettant de sensibiliser et d'accompagner des entreprises des secteurs construction, bois et matériaux dans une démarche de développement durable dans l'éco-construction. Pour se faire, les opérateurs souhaitent apporter aux entreprises l'aide nécessaire pour appréhender les nouvelles technologies dans le domaine de l'éco-construction notamment.

Les trois objectifs poursuivis ont été la sensibilisation des entreprises au développement durable, l'accompagnement des entreprises veillant à encourager et favoriser les échanges d'expertises et les transferts méthodologiques entre les différents professionnels de la zone, la sensibilisation à des nouvelles formes d'innovation en matière d'actions collectives et la synergie dans le secteur de la construction.

Ce projet a permis notamment l'apport de nouvelles techniques de construction de part et d'autre de la frontière, de bénéficier d'une veille informative et l'organisation de visites d'entrepreneurs français en Wallonie.

### 6.4.3 C2A

Le projet **Connect to all (C2A)**, dont le chef de file est l'université de Reims Champagne-Ardenne, a été programmé pour la période 2008-2012 et bénéficie d'un budget total de 1 200 000 €. Les principaux autres partenaires de ce projet sont le Conseil Régional de Champagne-Ardenne, le Conseil général des Ardennes côté français, la Région Wallonne et le Forem côté belge.

Ce projet vise, via une synergie transfrontalière active entre les deux centres de compétences tirant profit des complémentarités en termes d'expertise et se traduisant par une offre de services en technologies de l'information et de la communication (TIC) cohérente et globale pour les entreprises de la zone transfrontalière, à développer un système embarqué basé sur une architecture flexible capable de traiter de manière pertinente l'information issue d'un ensemble de périphériques et de capteurs qui y seraient connectés. Par ailleurs, le projet se définit également par un objectif transfrontalier de diffusion et de communication interactive et structuré autour des TIC impliquant les entreprises de service TIC ainsi que celles du domaine du transport et de la logistique.

Les actions menées dans le cadre de projet ont permis à des entreprises de participer à des conférences et des séminaires sur le thème du transports et de la logistique, et d'être représentées lors de salons spécialisés (exemple du Salon des Solutions logistiques à Paris en mars 2011).

## 6.5 Autres exemples de projets de coopération

---

Les autres projets de coopération décrits dans cette partie ne comprennent pas une dimension emploi. Ce sont des projets relatifs aux domaines de la santé (l'un des plus actifs), du tourisme ou de la gestion des ressources.

### Quelques projets dans le domaine de la santé

La coopération transfrontalière dans le domaine de la santé est très active sur le territoire transfrontalier étudié. Plusieurs accords signés ont ainsi été signés dans le domaine de la santé : l'accord cadre franco-belge sur la coopération sanitaire, la convention franco-belge en matière d'aide médicale d'urgence et la convention de ZOAST (Provinces de Namur et de Luxembourg + Nord Ardennes) (cf chapitre 4.1.5).

Il existe également quelques projets récents programmés dans le cadre d'Interreg IV A (2007-2013). Le projet **Cosantran** a pour principal objectif d'améliorer la vie quotidienne des citoyens de l'espace frontalier franco-belge en améliorant l'accessibilité aux soins de qualité. Le projet **Cosanwalfran** œuvre à l'amélioration de la vie quotidienne des citoyens de l'espace frontalier franco-belge en améliorant l'accessibilité aux soins. Les opérateurs du projet **Génération en santé** souhaitent développer une dynamique transfrontalière de proximité en promotion de la santé, bien-être et qualité de vie pour les enfants et les jeunes et mettre en place des services de proximité de promotion de la santé des seniors sur les zones frontalières. Enfin, le projet **Icapros Franco Belge** a pour objectif d'aborder l'ensemble des problématiques de prévention communes aux différents bassins de vie franco-belges de l'espace frontalier des Ardennes françaises et des Provinces de Namur et du Luxembourg dans le domaine de la prévention des maladies cardiovasculaires.

### **Quelques projets dans le domaine du tourisme**

Dans le domaine du tourisme, le **projet AT-GPS** a pour objectif de structurer de façon innovante l'offre touristique transfrontalière existante et de positionner cette offre sur le marché des loisirs européens pour groupes et individuels. Le projet **La Meuse et Vous** a quant à lui pour objectif de développer une offre touristique intégrée en utilisant les complémentarités territoriales, de trouver un équilibre au travers de l'intégration de la zone transfrontalière.

### **Quelques projets dans le domaine de la gestion des ressources**

Il existe également quelques projets importants dans le domaine de la gestion des ressources. Le projet **Eurowood IV** a pour objectif d'établir un pôle transfrontalier d'expérimentation, de démonstration et de valorisation de la filière bois régionale en vue de la renforcer d'un point de vue économique et social tout en respectant l'environnement

Le projet **Eco Construction et citoyens** doit permettre de créer les conditions techniques et structurelles propices au développement du secteur de l'éco-construction, de mettre en place les outils de développement des projets d'éco-quartier/éco-villages, d'identifier deux opportunités « références » et d'en assurer le portage afin de sensibiliser et d'apporter des réponses pour l'éco-construction à l'ensemble de la population de zone transfrontalière.

## 6.6 Coopération transfrontalière dans le domaine de l'emploi et de la formation

---

Les projets de coopération transfrontalière dans le domaine de l'emploi et de la formation sont relativement peu nombreux au sein du périmètre étudié.

### 6.6.1. Quelques projets achevés dans le passé

Certains projets concernant l'emploi et la formation ont été achevés il y a quelques années.

Le **Centre européen des métiers d'art de Givet** est un projet porté par un élu local. Le centre regroupe la production d'une centaine d'artisans français et européens (création en petites séries) et en assure la commercialisation sur place ou en ligne.

En 1993, la formation accueillait des élèves français et belges dans le cadre du programme Interreg, pour des demandeurs d'emploi belges qui avaient déjà le métier et suivaient au centre une formation technique pour la gestion entreprise avec (à carte) une période pratique. Aujourd'hui, les entreprises pourraient être intéressées à élargir le public en formation (toujours des professionnels se perfectionnant) mais pour les métiers d'excellence et de qualité où les candidats sont plus rares.

Le **Salon de l'artisanat transfrontalier** était un événement, bénéficiant d'un financement européen, organisé en alternance en France et en Belgique dans les années 1990.

### 6.6.2. Projets dans le cadre du programme Interreg IV A France Wallonie Flandre (2007-2013)

Les projets suivants ont été développés dans le cadre du programme Interreg IV A France-Wallonie-Flandre. Principal projet relatif à l'emploi et à la formation professionnelle est le projet Distance Zéro.

**Le projet Distance Zéro** a été lancé en octobre 2008 et doit s'achever en novembre 2012.

Le projet naît d'une histoire commune de coopération déjà existante entre ses acteurs principaux (GIP EFTLV<sup>48</sup>, Forem...), entre la formation professionnelle continue publique de la région wallonne et la formation professionnelle continue de l'Education Nationale.

Concrètement, il a son origine dans deux projets INTERREG précédents : Chaw et CEVIFORM.

---

<sup>48</sup> le GIP EFTLV (Education et formation tout au long de la vie) est une personne morale de droit public lié à l'Académie de Reims.

Aujourd'hui financé dans le cadre du programme communautaire de coopération transfrontalière France-Wallonie-Vlaanderen INTERREG IV, il vise à développer des formations transfrontalières pour demandeurs d'emploi, salariés, étudiants. Les groupes en formation sont théoriquement franco-belges à parité.

La proposition de parcours des formations qualifiantes répondent de près aux besoins des entreprises.

Huit champs professionnels ont donc été identifiés et font objet des sessions de formation :

- Construction
- Hôtellerie-restauration et tourisme
- Industrie de process
- Formation
- Télécommunications
- Environnement et développement durable
- Spectacle vivant
- Services à la personne

L'initiative se base sur la conviction que la mobilité des adultes doit se réaliser en construisant des parcours qui privilégient les activités de formation des deux côtés de la frontière et qu'une collaboration pérenne entre organismes de formation se développe à travers la construction conjointe d'ingénieries formatives. La formation des formateurs, des responsables ou des conseillers en formation... est une partie intégrante du projet<sup>49</sup>.

Un **Pôle transfrontalier de production pédagogique** (INGENIERIE) est constitué d'experts issus de chaque opérateur. Ils élaborent un modèle commun déterminant l'ingénierie du projet. Les équipes pédagogiques assurent le suivi des stages.

Afin de procéder à la phase de prise de connaissance des besoins des entreprises, pour réaliser les études marketing, le projet met en place des **Groupes projets métiers** pour les huit professions concernées. Les groupes, toujours binationaux, travaillent à distance à travers des outils de travail collaboratifs et des serveurs de données.

Plus concrètement sur les modes de contact avec les entreprises, précisons que la particularité du territoire permet une relation au plus proche avec les acteurs exerçant localement, dans la proximité. Les intermédiaires sont parfois des anciens élèves des lycées concernés, les formateurs souvent des personnes qui ont été elles-mêmes impliquées dans le projet, etc.

Les formations sont confiées aux organismes spécialisés en fonction des métiers : côté français, les GRETA, des CFA, des centres culturels et autres centres de formation ; puis les centres de compétences côté wallon.

D'un point de vue méthodologique, l'accent est mis sur la disponibilité des adultes en formation et les parcours en **mode d'apprentissage mixte** (apprentissage en groupe « présentiel » et les séquences à distance tutorées) auquel s'ajoute le principe de l'alternance

---

<sup>49</sup> Une plateforme de formation transfrontalière, nommée Moodle, est l'outil ad hoc utilisé par tous à distance, pour la conception, la gestion des parcours et la mise à disposition des ressources.

géographique des formations et des stages transfrontaliers (un des deux stages doit avoir lieu de l'autre côté de la frontière).

Aucun diplôme n'est délivré à l'issue des formations, mais un système de reconnaissance des acquis est prévu : la validation des compétences acquises est opérée par chaque tuteur sur la base de l'outil **Europass mobilité**. La particularité du projet est d'utiliser cet outil européen en valorisant le parcours binational de la personne, sur la base d'une reconnaissance actée des organismes et des autorités pour la formation des deux pays.

Le document atteste des nouvelles compétences de la personne mais aussi son aptitude à la mobilité transfrontalière.

A la fin 2011, 116 sessions de formation conjointes ont été proposées et 290 personnes ont été formées (plus de Français que de Belges), 5 emplois créés et 4 emplois maintenus. Le taux de réussite des placements est toutefois intéressant surtout pour les secteurs Industrie de process (100%), Secrétaire médicale et Développement durable (autour de 80%) mais les obstacles administratifs restent importants.

Notons que la quasi-totalité des candidats a trouvé un emploi dans leur propre pays (moins de 5% de l'autre côté).

Cependant, le nombre de bénéficiaires répondant à l'offre est plus limité qu'escompté, notamment sur les parcours « longs ». Des modules « courts » devraient être lancés, afin de répondre en même temps aux besoins à court terme (ponctuels) des branches professionnelles.

Pour donner une idée des nouveaux secteurs développés, les dernières conceptions prévoient des modules sur l'éco-construction, les énergies renouvelables ou l'e-commerce...

Le dispositif de communication et d'information auprès des acteurs de l'orientation et de l'accompagnement aux demandeurs d'emploi a été renforcé, car ces mêmes services ne semblaient pas forcément persuadés de l'intérêt de la démarche en perspective transfrontalière et n'assuraient peut-être pas pleinement la fonction de relais/ intermédiation auprès des potentiels candidats.

Les partenaires les plus actifs et convaincus assurent le pilotage du projet (le Forem et les GRETA, dirigées par le GIP Education et Formation Tout au Long de la Vie (EFTLV) qui est chef de file / coordinateur du projet), avec un fort soutien de la part de la région Champagne Ardenne. La volonté des décideurs et le portage politique est fondamental.

Alors que les offres / parcours de formation sont en effet intégrés au programme régional de formation, la pérennisation du projet dépendra aussi des besoins en compétences des employeurs. En fonction, les parcours proposés sont destinés à se poursuivre ou alors de nouveaux parcours devront être développés (dans le cadre d'un nouveau programme communautaire de coopération transfrontalière, type Interreg).

Enfin, il est clair que les actions de coopération donnent un élan aux organismes impliqués et aux bénéficiaires, en termes de perception et d'image de la mobilité transfrontalière. Dans un contexte où le déplacement de l'autre côté de la frontière est perçu a priori comme difficilement envisageable (au niveau logistique comme des mentalités), l'expérience du stage rend les choses plus concrètes et faisables pour certains participants mais les rapports de projet font également état d'une attitude plus « découragée », préférant viser des formations plus locales, similaires à celles offertes par Distance zéro.

Dans les projets suivants, plus spécialisés, les conséquences pour l'emploi et la formation sont relativement plus limitées que pour le projet « Distance zéro ».

### **Projet « Form@bois »**

Le projet Form@bois a été lancé dans le cadre du programme Interreg IV A pour la période 2009-2012 et un coût total de 890 684 €. Parmi les partenaires de ce projet situés dans la zone d'étude, on trouve côté belge le Centre de compétence Forem/WALLONIE BOIS de Namur (chef de file), la Fédération des Exploitants Forestiers Wallons (FEDEMAR) ou le Cluster Eco-construction de Namur; côté français, citons le CFPPA de Saint-Laurent, l'AFPA à Reims ou la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) de Reims ou de Charleville-Mézières.

L'objectif de ce projet est développer ou actualiser les compétences des professionnels du secteur bois en matière de normes, réglementations et innovations technologiques, par la création d'un centre de ressources et de veille virtuel ; la mise en place d'une offre de formation courte dans les domaines de l'exploitation forestière, la construction bois, les énergies renouvelables et la qualité/sécurité/environnement. Il s'agit également de qualifier des publics demandeurs d'emploi sur les métiers en tension ou émergents de la filière bois pour répondre aux besoins de compétences des entreprises des secteurs exploitation forestière et Construction Bois.

### **Projet « TRANS-FORM »**

Les partenaires de **Trans-Form** sont le Centre de la Marionnette de la Communauté Française de Belgique à Tournai, pilote du projet, l'Institut International de la Marionnette à Charleville-Mézières, l'Europees Figurentheatercentrum à Gand et le Tas de Sable-Ches Panse Vertes.

Le projet a été programmé pour la période 2011-2014 et bénéficie d'un budget de 560 000 euros. Il a pour ambition de structurer le fonctionnement d'une plateforme transfrontalière ayant pour vocation d'œuvrer à une meilleure transmission des Arts de la marionnette sur un territoire historiquement lié à ces Arts. Cette plateforme se compose de structures artistiques et culturelles dont les activités sont dédiées à cette même mission ; par des actions de création, d'expérimentation, de formation, de programmation, de sensibilisation, d'accompagnement artistique... Avec cette vocation de transmission, les partenaires de Trans-form ont jugé pertinent de poursuivre les objectifs suivants:

- favoriser la professionnalisation de jeunes marionnettistes issus des différentes régions frontalières.
- valoriser et optimiser l'offre de formation à destination des professionnels et des formateurs sur la région transfrontalière
- renforcer la médiatisation et la sensibilisation autour des Arts de la marionnette, patrimoine commun des différentes régions du territoire transfrontalier

### 6.6.3. Autres projets dans de domaine de l'emploi et de la formation

Il existe par ailleurs quelques initiatives en cours ou à développer dans le domaine de l'emploi et de la formation.

La Région Champagne Ardenne a la volonté de créer des **écoles de la 2<sup>ème</sup> chance transfrontalières** (jeunes en contrat d'apprentissage, de niveau inférieur au BAC), sur le modèle de celle créée en Lorraine. L'idée est d'y accueillir de jeunes Belges. Avec un partenariat avec la Chambre de commerce Ardennes Rives de Meuse.

**Le Salon Job Mob** s'est tenu pour sa première édition en septembre 2011 à Beauraing, dans le cadre de la Semaine de la Mobilité, consacré à la mobilité en milieu rural. Ses objectifs sont de donner des idées concrètes pour améliorer la mobilité de chacun et les partager, entre diverses associations et organismes franco-belges qui viennent présenter des actions concrètes et des formules qu'ils proposent. Le salon s'est adressé autant aux demandeurs d'emploi et qu'aux opérateurs de formation et d'insertion de la région.

### 6.6.4. Autres actions de coopération transfrontalière dans le domaine de l'emploi et de la formation

a. Accord de réciprocité dans le domaine de la formation entre la Région Champagne-Ardenne et la Région Wallonne (2009-2011)

La **convention de réciprocité** signée par le Président de région et Ministres wallons en avril 2009 permet aux demandeurs d'emploi de Champagne-Ardenne et de la région Wallonne de Belgique (sauf communauté germanophone) de bénéficier de l'ensemble des offres de formation des deux régions, sur la base du protocole de coopération déjà existant<sup>50</sup>.

L'accord a pour objectif de permettre en particulier à 50 demandeurs d'emploi de bénéficier de formations qui ne sont pas dispensées dans leur région d'origine en mettant à disposition de la région partenaire un quota de 50.000 heures/stagiaires par an et ce, pour 3 ans.

Le territoire d'accueil assure selon ses propres règles la prise en charge du coût de la formation, les salaires et les frais annexes étant assurés par la région d'origine du stagiaire.

---

<sup>50</sup> Notons d'ailleurs que cette convention a inspiré l'accord cadre proposée par l'ARF portant sur la circulation des stagiaires dans toutes les régions de France. Il concerne les formations professionnelles continues, les formations du secteur sanitaire et social, l'apprentissage. L'accord est en cours d'extension avec le Nord-Pas-de-Calais.

La Région Champagne-Ardenne se caractérise par un faible nombre d'organismes de formation, ce qui génère un faible nombre de réponses aux appels d'offre. Sur ce constat, la région a établi les bases d'un Réseau public régional de formation professionnelle, en concertation avec les autres Régions, les réseaux des organismes de formation et prescripteurs, les partenaires sociaux.

Le principal objectif de l'initiative est la levée des verrous d'accès aux formations de l'autre côté de la frontière et, bien sûr, à travers l'accès à des formations qualifiantes, augmenter la probabilité de trouver un emploi.

Il s'agit d'assurer la pérennisation et le développement des actions de formation transfrontalière déjà engagées sous Interreg III, dont la formation à distance, de favoriser l'accès à des formations qui existent uniquement dans l'un des deux territoires et d'élargir l'offre de formation quel que soit son lieu de résidence.

Alors qu'il est encore difficile d'évaluer les retombées de cette convention, le bilan global est positif, mais reste toutefois contrasté selon les formations concernées. Par ailleurs, le dispositif devant appuyer les projets de coopération comme Distance zéro, il sera utile de mettre en relation ces initiatives afin de pérenniser les projets à terme.

#### b. Espace métiers transfrontalier

L'« Espace métiers » est un dispositif lancé par la Conseil Régional Champagne Ardenne. Ayant constaté une forte augmentation des demandes de renseignement des demandeurs d'emploi français habitant la pointe des Ardennes auprès de la Maison de l'Emploi de Beauraing qui dépend du Forem Wallon<sup>51</sup>, le Conseil Régional a décidé de créer en 2009<sup>52</sup> un Espace métiers transfrontalier (EMT) situé à Vireux Molhain.

Il s'agit d'un véritable guichet d'information, réunissant partenaires français et wallons, ayant pour objectif de guider différents publics (chercheurs d'emplois, scolaires, jeunes déscolarisés) en leur fournissant de l'information, en travaillant avec les partenaires spécialisés locaux (Mission Locale, Pôle emploi, Maison de l'emploi belge) et en organisant des événements de promotion des métiers, filières, et des dispositifs de formation.

L'EMT travaille en articulation avec Pôle Emploi Revin, notamment pour la co-animation d'ateliers une fois par mois à Givet, rassemblant un public de 10 personnes en moyenne, constitué essentiellement de Français salariés ou de demandeurs d'emploi. Les Belges se sont montrés intéressés pour organiser des séminaires identiques. Au delà de ces événements, il est difficile d'assurer la traçabilité des travailleurs par l'EMT. Par ailleurs, l'EMT assure la publication d'une feuille mensuelle présentant une série d'événements (comme par exemple le job-mob organisé avec la Maison de l'emploi de Beauraing en septembre 2011) ou procède à des échanges d'information avec la DIRRECTE<sup>53</sup> mais n'entretient aucune collaboration avec le Conseil général des Ardennes.

L'EMT constitue une initiative intéressante mais qui butte sur une réalité socio-économique et géographique difficile (faible mobilité des personnes, faible niveau de qualification,...) et sur

---

<sup>51</sup> La demande française représente 20 à 30% de son activité, ce qui pose problème pour répondre aux demandes des travailleurs aux critères socio-éco semblables.

<sup>52</sup> L'espace métiers transfrontalier a été labellisé en 2011

<sup>53</sup> Collaboration avec la DIRRECTE et Pôle Emploi dans le cadre du service public pour l'emploi

une faible accessibilité (l'EMT n'est pas situé à proximité d'une gare et n'est pas desservi par les transports en commun). En outre, le fonctionnement de l'EMT s'appuie sur un personnel très réduit (1 poste et demi) ce qui limite parfois son impact au regard des personnes qui pourraient être potentiellement intéressées par ce service. Il faut préciser toutefois qu'au moment des entretiens réalisés dans le cadre de cette étude, le conseiller EURES transfrontalier n'était pas encore opérationnel.

### c. Pôle Emploi – Forem : une phase d'approche

La relation entre Pôle emploi Champagne Ardenne et le Forem en est à une phase d'approche et ne concerne pour l'instant que l'agence de Sedan à travers une démarche soutenue par la direction régionale de Pôle emploi. Celle-ci consiste en l'identification des acteurs belges puis d'une prise de contact avec eux afin de se faire identifier, connaître les interlocuteurs de l'autre côté de la frontière, découvrir leur fonctionnement global bien avant d'envisager des actions de coopération, qui ne semblent pas encore à l'ordre du jour. En outre, la relation transfrontalière, aux prémices, permet à Pôle Emploi Sedan de mener en parallèle une démarche de placement volontariste des demandeurs d'emploi habitant côté français en Belgique. Le démarchage des entreprises potentiellement employeuses, ainsi que le quadrillage systématique du territoire belge voisin du sud de la province du Luxembourg et du Hainaut, tout en tenant informés les services de l'emploi belge, ne semblent pas avoir butté sur d'obstacles majeurs jusqu'à présent et rencontrent un certain succès au vu du taux de placement réussi en rapport avec le nombre de personnes proposés pour les postes (près de 50% de personnes placées (*cf carte zoom 1, 4.2.2*)).

On note que cette initiative est isolée dans le département et que ni l'agence de Revin, ni celle de Charleville ne sont encore engagées dans cette démarche.

#### EN BREF

**Un cadre institutionnel et politique de la coopération transfrontalière peu actif et en cours de reconfiguration avec un leadership du Conseil Régional.**

**Une coopération transfrontalière concentrée sur quelques porteurs de projets.**

**Une thématique relative à l'économie-innovation surreprésentée par rapport aux autres territoires.**

**Quelques projets innovants dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle qui concernent un public très limité.**

**Un accord cadre de partenariat sur la réciprocité entre les deux régions dans le domaine de la formation professionnelle pas suffisamment efficace et à relancer.**

**L'Espace Métiers Transfrontalier, un dispositif intéressant mais limité dans sa dimension transfrontalière.**

**Une relation entre services de l'emploi de part et d'autre de la frontière aux prémices.**

## 7. OBSTACLES ET LIMITES

---

### 7.1 Dans le domaine de la coopération transfrontalière

---

#### 7.1.1 Une faible densité de population et sentiment de segment transfrontalier interstitiel

Le territoire étudié se caractérise par la faiblesse de la densité de population par rapport aux autres secteurs de la frontière franco-belge. Le sentiment des acteurs interrogés d'être cernés par des « poids lourds » de la coopération transfrontalière, par des régions plus puissantes économiques et plus peuplées renforce l'impression d'être un segment interstitiel de la frontière avec la Wallonie. Ce sentiment partagé également par les services de la Préfecture Champagne-Ardenne a même entraîné des tensions avec la Région Nord-Pas-de-Calais, interlocutrice principale de la région wallonne et soupçonnée d'hégémonie dans les financements Interreg.

#### 7.1.2 Une atomisation politique et faible culture de la coopération transfrontalière (projets)

Les limites actuelles de la coopération politique entre la Région Champagne-Ardenne et le Conseil Général (cf 6.2), la difficulté à retenir l'attention des partenaires wallons sur le plan politique, l'absence d'instances régulières et efficaces de coordination de la démarche transfrontalière, tant entre les collectivités territoriales elles-mêmes que les acteurs socio-économiques, ne contribuent pas à l'élaboration d'une stratégie transfrontalière commune, totalement absente du territoire étudié. Il n'existe d'ailleurs pas de projet de territoire transfrontalier (ni rural, ni urbain) contrairement à ce qui existe sur la frontière du Nord-Pas-de-Calais avec la Belgique, la coopération transfrontalière restant hyperthématique et spécialisée en fonction des acteurs concernés. Ceux-ci n'ont d'ailleurs aucune information sur les actions des autres acteurs du territoire, et donc aucune vision d'ensemble de ce qui existe ou des potentialités issues des synergies manquées.

#### 7.1.3 Un faible niveau d'ingénierie, notamment côté français

La situation du département des Ardennes peu peuplé, avec un faible maillage urbain et un niveau de qualification de sa population inférieure à la moyenne française (cf 4.3.1) ne vient pas faciliter la coopération transfrontalière. Le faible poids des collectivités territoriales aux

ressources financières et humaines limitées, renforce la difficulté d'intégrer la coopération transfrontalière comme un élément régulier, et a fortiori banal dans leurs stratégies de territoire.

## 7.2 Dans le domaine de l'emploi

---

### 7.2.1 Une faible culture de la mobilité des travailleurs ardennais

Dans les Ardennes, l'absence de mobilité des travailleurs semble constituer l'un des premiers freins au développement de l'emploi transfrontalier. Les principaux pôles d'emploi côté belge étant en effet relativement éloignés de la frontière, posséder un véhicule capable d'effectuer des allers-retours quotidiens constitue une condition sine qua non pour accepter un poste de l'autre côté de la frontière. Qui plus est, d'après les personnes interrogées, la mobilité des travailleurs est déjà très limitée à l'intérieur même du département des Ardennes. Certains demandeurs d'emploi de Charleville rechignent par exemple à accepter des postes situés à Sedan. Pour les personnes vivant dans la Pointe de Givet, la configuration géographique du territoire se rajoute au sentiment d'éloignement des principaux pôles d'emplois du département.

### 7.2.2 Absence de transports en commun transfrontaliers

A l'absence d'une culture de la mobilité se rajoute le manque de transports en commun transfrontaliers. Hormis Givet, reliée à la Belgique par deux lignes de bus à la fréquence relativement limitée (*cf* 3.1.3), le véhicule particulier reste le moyen de transport incontournable pour le travailleur frontalier. Le projet de ligne ferroviaire transfrontalière entre Givet et Dinant pourrait modifier à terme la situation.

### 7.2.3 Faible niveau de qualification

Le faible niveau de qualification des travailleurs, notamment dans les Ardennes, constitue également un frein à la mobilité transfrontalière. Côté français, on trouve des profils d'ouvriers ou d'employés relevant du secteur industriel ou agricole à la recherche d'un emploi, tandis que côté belge, les emplois recherchés sont un peu plus qualifiés (administration, services aux entreprises...). En plus de ce constat d'inadéquation des qualifications d'une part avec les offres d'autre part, on déplore un exode des travailleurs ardennais les mieux formés vers des territoires plus attractifs situés en dehors de la zone d'étude.

#### **7.2.4 Une déconnexion entre les services de l'emploi et les acteurs locaux impliqués dans la coopération transfrontalière**

En dehors de collaborations ponctuelles qu'ils ont pu assurer en transfrontalier, les acteurs de l'emploi ont une connaissance très limitée des actions transfrontalières menées par des acteurs locaux (CCI des Ardennes, Conseil Régional de Champagne-Ardenne...), qui ont pu avoir des répercussions en matière d'emploi (Centre transfrontalier des entreprises, BATI D2, Femmes Chefs d'entreprises en Transfrontalier...). Cette segmentation des actions transfrontalières entre différents acteurs peut constituer freiner le développement d'actions de coopération de grande envergure dans le domaine de l'emploi. Plus généralement, l'absence d'instances ou de lieux où l'information circule entre acteurs d'un même territoire sur les questions transfrontalières, maintient les porteurs de projet dans un certain isolement et empêche l'émergence des synergies qui pourraient se nouer sur ces sujets.

#### **7.2.5 Une méconnaissance réciproque des services de l'emploi de part et d'autre à quelques exceptions près**

La coopération entre les services de l'emploi français et belges de la zone étudiée est relativement récente. La coopération proprement dite entre les services de Pôle emploi et du Forem en est à ses prémices. Des visites sont organisées entre les services des deux institutions, mais elles reposent sur démarches individuelles et s'inscrivent encore dans une phase d'approche. Les services de l'ONEM côté belge n'ont pas d'acteurs identifiés côté français mais une organisation territoriale du suivi de la coopération transfrontalière est en cours (la direction de Namur a par exemple à sa charge la coopération avec les services de l'emploi de Champagne-Ardenne). Par ailleurs, si l'on peut considérer que les acteurs belges connaissent relativement bien le fonctionnement du système de l'emploi côté français, dont la Wallonie s'est, semble-t-il inspirée, la réciproque est moins vraie. Les syndicats belges coopèrent quant à eux avec leurs homologues français mais n'ont pas de contacts clairement identifiés au sein de Pôle Emploi.

Il n'existe en outre pas d'EURES transfrontalier ou de structure transfrontalière destinée à la coopération transfrontalière en matière d'emploi. En effet l'Espace métiers transfrontalier, situé à Vireux-Molhain, n'est pas une structure transfrontalière à proprement parler associant services de l'emploi français et belges mais un lieu destiné à informer un public essentiellement français sur les possibilités d'embauche côté belge. Ce service se trouve dans les locaux de la Mission locale et est porté par le Conseil régional Champagne-Ardenne et la Communauté de communes Ardennes Rives de Meuse (cf 6.6.4).

### 7.2.6 Une trop grande homogénéité du tissu économique

Les frontières où les différences de secteurs économiques sont les plus marquées sont celles où les flux sont les plus nombreux (France-Monaco, France->Luxembourg, France-Genève etc...).

Le tissu économique des territoires frontaliers étudiés est relativement proche. D'après certains acteurs interrogés, les profils recherchés de part et d'autre de la frontière (soudeurs, maçons,...) sont souvent les mêmes. Les marchés de l'emploi frontaliers sont donc plutôt considérés comme concurrents plus que complémentaires. Cette absence de différenciation économique contribue à limiter le nombre flux transfrontaliers, notamment dans le sens France-Belgique.

### 7.2.7 Une situation en plein bouleversement lié à la mutation du statut fiscal

Enfin, le statut fiscal du frontalier est en pleine de mutation depuis 2007 pour les travailleurs frontalier belges se rendant en France et depuis le 1er janvier 2012 pour les Français travaillant en Belgique. Ce changement, évoqué chapitre 4.2.4, pourrait provoquer une diminution des flux de travail dans le sens France-Belgique. Les travailleurs frontaliers déjà en poste avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pourront néanmoins bénéficier du régime fiscal des frontaliers jusqu'en 2033 à certaines conditions : s'ils résident en zone frontalière en France ; s'ils maintiennent de façon ininterrompue jusqu'en 2033 leur foyer d'habitation permanent dans la zone frontalière française, l'exercice de leur activité dans la zone frontalière belge et qu'ils ne sortent pas plus de 30 jours par année civile de la zone frontalière belge pour exercer leur activité.

## 7.3 Dans le domaine de la formation professionnelle

---

### 7.3.1 Un problème de reconnaissance des diplômes et des qualifications

Les diplômes délivrés par chacun des pays sont mal connus de l'autre côté de la frontière. Par exemple les CAP/BEP ou le BAC français sont des dénominations (en sigles ou développés) pas forcément compris par les employeurs belges, la réciproque étant également de mise, par exemple concernant les Humanités belges<sup>54</sup>.

Certains diplômes belges ne sont tout simplement pas reconnus en France, comme ceux de la coiffure ou de la boulangerie. Les jeunes sont donc tenus à repasser des examens tels ceux relatifs la gestion pour un salon de coiffure)...). Il est donc systématiquement nécessaire d'établir les équivalences, ne serait-ce qu'au premier niveau de la connaissance réciproque.

Aujourd'hui, aucun diplôme commun aux deux pays ne peut être délivré. Cependant, concernant les documents ou attestations délivrés par les formations, des reconnaissances réciproques des acquis peuvent être définies par les acteurs et les autorités de la formation des parties, et ce à travers l'utilisation d'outils européens tel l'Europass mobilité (cf. le projet Distance zéro).

Les agents et les autorités du Forem ont plutôt tendance à compter sur ECVET et les travaux de niveau communautaires d'harmonisation des titres et des parcours pour rapprocher les systèmes.

Les intitulés des métiers peuvent eux aussi être différents. De nombreux documents professionnels, ou de métier, ne sont pas connus de l'autre côté de la frontière : par exemple, le brevet de sécurité requis dans la construction en Belgique n'est pas connu en France.

---

<sup>54</sup> En France, le CAP est un Certificat d'aptitude professionnelle, le BEP un Brevet d'étude professionnelle. Ce sont des diplômes professionnels de niveau V (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) selon le Répertoire national des certifications professionnelles tenu par la Commission nationale de la certification professionnelle. Le baccalauréat, communément appelé Bac, est un diplôme qui sanctionne la fin des études au lycée. Il existe trois types de Bac : le Bac général, le Bac technologique, dont la version actuelle date de 1993, et le Bac professionnel apparu en 1985.

Pour la Belgique, le terme Humanités désigne de manière générale l'enseignement secondaire suivi par les jeunes de 12 à 18 ans.

Certains acteurs nous ont fait part d'une démarche singulière : aller chercher une certification existante dans un pays « tiers » (par exemple l'Allemagne) ayant une reconnaissance européenne pour qu'elle soit par ce biais reconnue par la France et la Belgique.

### 7.3.2 Le manque de disposition à la mobilité des populations frontalières locales

Dans une moindre mesure que pour l'emploi, divers interlocuteurs ont souligné malgré tout la frilosité des jeunes à se déplacer pour se former, d'où un obstacle à la mobilité. A un frein d'ordre plus psychologique et culturel, s'ajoutent des difficultés de mobilité « matérielle » (viabilité limitée et transports publics quasi inexistantes pour passer la frontière) contribuent certes à renforcer ce blocage.

Certaines formations spécialisées font exception : celles difficiles d'accès en France car concurrentielles et avec un numerus clausus, telles les kinés, ou les vétérinaires, ..., mais elles ne concernent pas forcément la zone frontalière, les candidats venant de toute la France.

### 7.3.3 Le problème de l'accès aux formations

Plus institutionnellement, le problème de l'accès direct individuel à une formation se pose comme sur la plupart des territoires frontaliers.

Même si certaines formations (par exemple celles de la Chambre des métiers des Ardennes) sont ouvertes aux ressortissants et résidents de l'autre pays, les critères d'inscription sont généralement réshibitoires.

Citons l'exemple du GRETA de Charleville qui, dans le cadre de son support pour des formations en intérim à une grande entreprise cosmétique de Libramont, sert de prête-nom pour que la personne puisse faire sa formation en Belgique par le biais d'une convention. Ces passe-droits ou complications doivent être évités.

#### EN BREF

**Un territoire faiblement peuplé et aux synergies techniques et politiques à développer  
Un niveau de qualification et une mobilité des travailleurs limités, venant freiner leur passage de la frontière pour trouver un emploi.**

**Une prise de contact récente entre services de l'emploi de part et d'autre et à étendre à d'autres secteurs géographique.**

**Une déconnexion totale entre les services de l'emploi et les autres acteurs publics impliqués dans la coopération transfrontalière, rendant toute vision d'ensemble et synergie impossible.**

**Une situation en plein bouleversement lié à la mutation de la convention fiscale franco-belge.**

## 8. RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES

---

### 8.1 Dans le domaine de l'emploi

---

#### 8.1.1 Renforcer les événements et outils dédiés à l'information des populations enclines à travailler de l'autre côté de la frontière

En considérant la réalité d'un marché du travail transfrontalier et les opportunités offertes par les principes de la mobilité européenne, il paraît essentiel que soient proposées aux travailleurs comme aux entreprises de l'ensemble du territoire les informations les plus complètes possibles pour s'y orienter. Seule une coopération structurée entre les services qui ont ce rôle dans les pays concernés permettra d'élargir l'offre et de répondre plus efficacement aux exigences des demandeurs et des besoins du marché, et avec le moins de dispersion possible des ressources.

Parmi les idées d'action : la diffusion d'ateliers d'information et d'orientation destinés aux futurs/potentiels frontaliers, organisés par les services de l'emploi, intégrés ou non à un événement d'envergure plus large (salons, forums, journées...) ; la mise en place d'une initiative « Expat expérience », existant au niveau international sous forme de l'organisation de moments de témoignages d'anciens frontaliers ; la rédaction de produits d'information type guide pratique du frontalier, avec mise à jour constante.

#### 8.1.2 Favoriser l'employabilité des jeunes par des aides à la mobilité plus fortes

Comme on a pu le constater, outre la barrière psychologique, un des freins à la mobilité repose dans la difficulté qu'ont les plus jeunes travailleurs à se déplacer faute d'une offre de transports collectifs satisfaisante dans un département rural et de leurs moyens financiers limités pour mettre

Une des solutions imaginées dans certains départements ruraux consiste en la mise à disposition par les missions locales et les conseils généraux de voiture, dont la location est de 5€ par jour pour les moins de 22 ans. Des systèmes de microcrédits peuvent être également envisagés pour permettre aux jeunes d'acheter leur propre véhicule.

### **8.1.3 Institutionnaliser a minima les coopérations transfrontalières entre services de l'emploi (rencontres fréquentes)**

En effet, celles qui existent actuellement et précédemment évoquées (cf 6.6.4 ) reposent actuellement sur la bonne volonté de quelques personnes et leur envie de coopérer. Le moindre changement de personnel pourrait marquer un coup d'arrêt brutal à ces démarches. Il convient, sans rigidifier les relations, de les institutionnaliser *a minima* pour leur assurer une pérennité fonctionnelle.

La mise en relation des services de l'emploi pourrait se réaliser avec la création de réunions communes des agents dans le cadre d'un programme d'échanges défini, mais sans exclure des échanges moins protocolaires (rencontres plus informelles, les liens interpersonnels étant souvent fructueux). Les séances collectives de formation permettraient progressivement d'harmoniser les services et de passer à une phase de co-construction d'évènements et projets.

Le développement des supports d'information sur les systèmes de l'emploi, les législations, les dispositifs d'aide, les réformes en cours pourraient être faire l'objet d'une communication à destination des voisins produisant des fiches de synthèse.

L'objectif à terme pourrait être la création d'un EURES transfrontalier ou d'un équivalent en fonction des évolutions réglementaires sur les fonds européens destinés à ce programme dans le cadre de la future période de programmation 2014-2020 afin de faciliter l'émergence de projets transfrontaliers dans le domaine de l'emploi mais plus généralement d'une mobilité plus forte des travailleurs.

Au niveau national, il convient de valoriser les initiatives locales, de poursuivre les échanges de bonnes pratiques, afin de permettre aux services concernés de partager les actions qu'ils ont pu mettre en place jusque là, tout en bénéficiant des expériences menées sur les territoires les plus avancés en la matière. La vocation de la Direction Générale sur ce sujet pourrait également être d'envisager un plan stratégique plus élaboré avec les services de l'ONEM et du Forem (échanges de personnels, séminaires communs, productions de documents pédagogiques...).

### **8.1.4 Pérenniser le projet « Distance zéro » par la mise à disposition des financements et des personnels (plateforme permanente)**

Les partenaires ont manifesté une volonté certaine de poursuivre le projet Distance zéro en créant une plateforme de formation permanente placée sous le contrôle de formateurs. La

poursuite de ce projet emblématique semble en effet primordiale pour la coopération transfrontalière dans le domaine de l'emploi, les acteurs de la formation ayant été désormais identifiés et les liens établis.

### **8.1.5 Favoriser les liens et échanges avec le monde économique, consulaire et des collectivités**

Si la CCI des Ardennes semble un acteur relativement impliqué dans la coopération transfrontalière, il semble important d'associer les Chambres de Métiers et de l'Artisanat du département, ainsi que leurs homologues belges (BEP, IDELUX, IGRETEC, Chambres de négoce...). Ces structures consulaires ont en effet montré une volonté certaine pour le développement d'activités transfrontalières en lien avec les services de l'emploi français et belge. Il semble également important d'impliquer les collectivités locales (communes, intercommunalités, conseils généraux et provinces) dans un cadre de coopération transfrontalier spécifique aux questions de l'emploi.

L'insertion des problématiques relatives à l'emploi et à la formation dans les protocoles renouvelés entre les pouvoirs publics belges et français et la coordination des différentes initiatives, semblent primordiales pour une plus grande cohérence et mutualisation des actions et un appui réciproque.

## **8.2 Dans le domaine de la formation professionnelle**

---

### **8.2.1 Intégrer davantage la formation et le marché du travail**

L'intégration des stratégies et des actions entre les formations et le marché du travail n'est jamais suffisante : plus de « ponts » entre les acteurs de la formation professionnelle et ceux impliqués dans l'accompagnement à l'emploi peuvent être imaginés, au niveau local puis transfrontalier. Les représentants de catégories sont aussi une partie importante des concertations.

Un lien plus systématique peut être aussi établi avec les services statistiques au sein des directions générales des services de l'emploi afin de mesurer en continu les évolutions

### **8.2.2 S'appropriier en transfrontalier des outils européens communs**

En lien avec les initiatives européennes pour la reconnaissance des qualifications, il est opportun de mener un travail plus poussé à l'échelle transfrontalière sur la connaissance et la

reconnaissance réciproque des systèmes de validation des compétences, des diplômes et des acquis professionnels. Des projets et accords territoriaux spécialement adaptés aux acteurs et mobilités locales peuvent être impulsés par les autorités politiques et les autorités de la formation, y compris les instances telles que le Service Francophone des Métiers et des Qualifications.

Par exemple, le travail mené dans le cadre du projet Distance zéro pour l'appropriation commune de l'outil « Europass mobilité » en fait un document d'identification d'un parcours transfrontalier, reconnu par les autorités de formation (locales).

Enfin, il serait utile d'évaluer en amont les modes d'action pour intervenir sur l'élimination des obstacles dus aux critères d'accès aux formations.

### **8.2.3 Travailler en commun sur les modularisations des parcours**

Il serait souhaitable que soient développées les formations communes et réciproques, mais le rapprochement des parcours de formation de deux pays distincts dans leur entièreté est certes difficile à réaliser.

La méthode de la modularisation des parcours a l'avantage de permettre aux acteurs de la formation de part et d'autre de la frontière de se concentrer sur les détails concrets des parcours de formation réciproques, afin de développer un travail de rapprochement des systèmes.

Définir des unités d'apprentissage permet de comparer plus facilement les parties (modules) et ensuite recomposer la formation dans son ensemble. Il est ainsi possible d'aller plus loin dans un travail commun, de définir les processus de reconnaissance institutionnelle (validation) dans les systèmes existants voire de développer une offre de modules manquants dans un ou l'autre des pays.

### **8.2.4 Miser sur les expériences de pré-emploi de l'autre côté de la frontière pour les jeunes (stages...)**

L'expérience pratique outre-frontière proposée dans le cadre du projet Distance Zéro démontre que la mise en situation professionnelle courte, initiale et facilitée, pour un jeune en particulier, a une valeur significative pour appréhender le contexte professionnel de l'autre pays mais aussi pour poser les bases d'une aptitude à la mobilité (en montrer la possibilité).

Les stages de pré-embauche en Belgique, ainsi que les dispositifs tels que la Mise en situation professionnelle (MISIP) ou le Plan Formation-Insertion (PFI), sont des exemples de démarches visant à vérifier les exigences des employeurs ou à confirmer la pertinence d'un projet professionnel et l'adéquation de son profil avec le marché du travail. L'élargissement de



## CONCLUSION

---

La présente étude a essayé de répondre aux questionnements initiaux portant sur la connaissance du fonctionnement transfrontalier du territoire franco-belge, à l'échelon interrégional et transfrontalier, sur la connaissance de la mobilité des travailleurs de part et d'autre de la frontière et sur les dispositifs en place côté belge et français, en réalisant un véritable diagnostic très actuel de la situation, composé de cartes, de statistiques, de schémas et d'analyses.

Ce travail a également permis de mesurer l'implication des différents acteurs en faveur de cette problématique, de mieux comprendre ce qui constituait des obstacles à surmonter, ou des points communs rapprochant les deux versants frontaliers.

Il convient de conserver à l'esprit, en conclusion de ce travail, qu'au vu des potentiels en présence de part et d'autre de la frontière, des marges de progrès sont bien réelles en matière de coopération entre services de l'emploi (meilleure connaissance réciproque, meilleure coopération pour une meilleure articulation des dispositifs et une définition d'une politique commune). Cet objectif à atteindre ne se fera pas sans une volonté politique forte, sans une articulation avec les autres forces vives du territoire (collectivités territoriales, acteurs socio-économique), sans un appui au niveau national des services de l'emploi et sans les bénéfices d'une mise en réseau avec les acteurs des autres territoires transfrontaliers, que la MOT peut favoriser.

Les résultats encourageants de l'expérience de Pôle emploi Sedan indiquent que même avec des moyens limités, une action construite, structurée et volontariste peut porter ses fruits au service de l'employabilité et de la mobilité des travailleurs frontaliers. Ce qui ne peut qu'argumenter en faveur du potentiel de développement des flux de part et d'autre de cette frontière si une implication plus étendue des services de l'emploi locaux est encouragée. L'inconnue reste toutefois l'impact de la réforme de la convention fiscale franco-belge sur les flux de travailleurs à venir.

# ANNEXE 1

## La Déclaration d'embauche ou Déclaration à l'emploi

---

### En France,

La **déclaration unique d'embauche** (DUE) permet d'effectuer, en une seule fois, plusieurs formalités obligatoires liées à l'embauche d'un salarié, dont la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

La DUE regroupe les 7 formalités suivantes :

1. la déclaration préalable à l'embauche (DPAE),
2. la déclaration d'une première embauche dans un établissement,
3. la demande d'immatriculation d'un salarié au régime général de la sécurité sociale,
4. la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage,
5. la demande d'adhésion à un service de santé au travail,
6. la déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire,
7. la liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Peuvent déclarer : tous les employeurs, à l'exception des particuliers, quels que soient le secteur d'activité, les conditions d'exercice de la profession et la durée d'engagement, pour toute embauche d'un salarié relevant du régime général de la sécurité sociale.

Cela se fait avant la prise de fonction effective ou la période d'essai du salarié et au plus tôt 8 jours avant l'embauche.

La DUE doit être transmise à l'Urssaf dont relève l'établissement concerné par l'embauche.

La déclaration doit être remplie avant l'embauche. La partie concernant la déclaration nominative préalable à l'embauche doit être produite avant l'embauche (au plus tôt, dans les huit jours qui précèdent), les autres renseignements peuvent être fournis en même temps que la déclaration nominative préalable ou complétés (si les informations ne sont pas immédiatement disponibles), selon les cas, dans les 8 jours ou les 30 jours qui suivent l'embauche.

Une fois la déclaration faite, l'URSSAF adresse à l'intéressé un accusé de réception qui prouve son acquittement et qui va permettre de contrôler l'exactitude des informations enregistrées. Un volet détachable est destiné au salarié pour valoir attestation d'embauche. Puis, l'URSSAF se charge de faire parvenir la déclaration à tous les organismes concernés (Pôle emploi, DDTEFP, CRAM, ...) <sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> Pour les quelques indicateurs concernant les taux de sorties des demandeurs d'emploi, Pôle emploi est actuellement en négociation avec l'URSAFF pour obtenir une base informatique des Déclarations Préalables A l'Embauche (DPAE). Cette base permettra ensuite de croiser les informations d'un demandeur encore inscrit à Pôle Emploi ou sorti quelques mois auparavant, et de savoir s'il a retrouvé une activité professionnelle ou non. Aujourd'hui, il n'y a donc pas de visibilité sur le retour à l'emploi réel des demandeurs dès lors qu'ils ne sont plus dans les fichiers de recherche (notamment en cas d'absence d'actualisation). Le texte de référence: Décret 98-252 du 1er avril 1998.

## En Belgique,

### Dimona

La déclaration immédiate à l'emploi (Dimona) est un message électronique permettant à l'employeur d'informer l'ONSS de l'engagement ou de la sortie de service d'un travailleur de son entreprise. La déclaration immédiate à l'emploi concerne tant les employeurs existants que les employeurs qui engagent leur premier travailleur.

Le message électronique est diffusé via l'un des canaux suivants : web ; fichier du personnel ; transfert de fichiers ; téléphone à touches ; sms.

Les déclarations introduites par l'employeur et immédiatement contrôlées par l'O.N.S.S. alimentent une banque de données appelée "fichier du personnel". L'employeur peut le consulter dans un environnement sécurisé.

En cas de non respect de cette obligation de déclaration, des sanctions pénales sont prévues par l'article 181 du Code pénal social.

Types de déclaration :

- 1) Déclaration d'entrée en service (DIMONA d'entrée);
- 2) Déclaration de sortie de service (DIMONA de sortie);
- 3) Modification d'une déclaration (par exemple quand l'entrée en service est antérieure à la date qui avait déjà été communiquée);
- 4) Annulation d'une déclaration

Enfin, quand un travailleur est occupé plus longtemps que prévu

La déclaration d'entrée doit être établie au plus tard au moment où le travailleur débute ses prestations.

Les données à communiquer sont les suivantes:

- Le numéro d'immatriculation de l'employeur à l'ONSS (sans l'indice) ou le numéro d'ONSS provisoire ou, à défaut, le numéro d'identification de l'employeur à la sécurité sociale (NISS);
- Le numéro d'identification du travailleur à la sécurité sociale (NISS) ou, à défaut, ses données d'identification;
- La date d'entrée en service du travailleur (jour/mois);
- Le numéro de la commission paritaire dont relève l'employeur pour le travailleur concerné - momentanément limité aux secteurs de la construction (CP 124), du transport (CP 140) et des entreprises de travail intérimaire (CP 322); pour les autres secteurs, il suffit momentanément de mentionner le n°999.

### **La Relation employeur-travailleur**

Cette relation comporte des données stables (numéro d'identification de l'employeur, NISS du travailleur, date de début de la relation et éventuellement de fin), c'est-à-dire des données qui seront maintenues même en cas de création, clôture, modification ou d'annulation d'une période. Cette relation commence avec le premier engagement du travailleur et se termine à la fin de sa dernière occupation. Dans le fichier du personnel, les relations " employeur-travailleur" constituent le premier niveau de consultation. Le deuxième niveau englobe l'ensemble des périodes Dimona;

## Limosa

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2007, les travailleurs salariés et les stagiaires **détachés** qui viennent travailler temporairement ou partiellement en Belgique (et qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit sont engagés dans un autre pays que la Belgique) et qui ne sont en principe pas assujettis à la sécurité sociale belge doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'Office national de sécurité sociale (Loi-programme du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), articles 137 et suivants).

Cette déclaration à l'ONSS ou à l'INASTI est la première étape du projet LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie – système d'information transfrontalier en vue de la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale). Elle sera ensuite intégrée dans un guichet électronique unique « LIMOSA », lequel alimentera le cadastre « LIMOSA ».

Cette déclaration LIMOSA est une obligation légale. En cas de non-respect, la loi prévoit des sanctions pénales et administratives.

Plus d'information sur <http://www.limosa.be>

## ANNEXE 2A

### Indicateurs de l'emploi et indicateurs d'activité des services publics de l'emploi

---

En Belgique,

#### La Stratégie européenne et les indicateurs de chômage

Le service public fédéral Emploi Travail et Concertation sociale élabore les données par le biais de sa Direction des Etudes, Statistiques et Evaluation du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, avec la collaboration de la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) et les services compétents de l'Etat fédéral, des Régions et Communautés.

La plupart des indicateurs (particulièrement les indicateurs dits 'structurels') en lien avec la Stratégie européenne pour l'emploi sont ceux fixés selon la liste annuelle du Comité de l'Emploi européen<sup>56</sup>. En se basant sur cette liste, la Belgique joint une liste "Emploi" au Programme National de Réforme complétée par des données supplémentaires.

Divers groupes d'indicateurs sont pris en compte :

- a) Les Indicateurs structurels emploi et marché du travail : large éventail de données annuelles sur le marché du travail en Belgique et dans les régions sous tous ses aspects et place le marché du travail dans la perspective de l'Union européenne. Il s'agit notamment d'informations sur l'emploi, le chômage, la formation, la combinaison travail et famille...
- b) Les Indicateurs à court terme marché du travail : données annuelles ou trimestrielles qui permettent de suivre la situation du marché du travail belge de près.
- c) Les Mesures générales pour l'emploi : relatives au Maribel social<sup>57</sup> et au Congé éducation payé
- d) Les Mesures destinées aux groupes cibles : données relatives à des mesures plus spécifiques telles que les titres-services, les dispositifs Activa, SINE<sup>58</sup>, etc, les interruptions de carrière et les premiers engagements.

---

<sup>56</sup> Le Comité de l'emploi (EMCO) est un comité consultatif créé au niveau communautaire dans le but de mettre en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi et promouvoir la coordination entre les États membres en matière de politique de l'emploi et du marché du travail. Page web :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=fr>

<sup>57</sup> Dispositif de réduction forfaitaire des cotisations ONSS pour les employeurs du secteur non-marchand.

<sup>58</sup> Formule d'activation lancée il y a trois ans : spécifiquement destinée aux entreprises d'économie sociale.

- e) Enfin, les [Comptes de travail à partir de 2000](#) relèvent l'évolution mensuelle des chiffres du chômage

Il faut dire que les différents niveaux (fédéral, régional, local...) et les différents services (Forem, ONEM ...) font référence à des objectifs, et par conséquent à des indicateurs, qui sont propres à chacun. Les outils de relevé (logiciels, interfaces...) aussi ne sont pas les mêmes. Pour une description exhaustive, il s'agirait de les croiser tous.

Par exemple, l'ONEM collecte tous les mois des données sur le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (personnes inscrites auprès des services publics régionaux d'emploi - VDAB, FOREM, Actiris, ADG- et qui n'ont pas de travail). Ceci décrit le chômage administratif en Belgique et dans les régions. Le taux de chômage administratif peut également être calculé.

Rappelons qu'EUROSTAT publie mensuellement un taux de chômage sur la base de la définition statistique internationale du chômage. Ces données sont collectées pour la Belgique via l'enquête sur les forces de travail de la DGSIE (SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie) et traitées par EUROSTAT.

### Concernant les indicateurs d'activité des services pour l'emploi

En référence au Contrat de gestion du Forem<sup>59</sup>, la mesure des activités du FOREM repose sur un régime d'Indicateurs définis selon les trois catégories suivantes :

- 1) Les indicateurs de **suivi** : données opérationnelles de suivi de l'activité du FOREM
- 2) Les indicateurs de **résultat** : résultats de l'activité du FOREM sur ses usagers pour les facteurs qui dépendent de l'environnement de l'Office
- 3) Les indicateurs de **performance** : indicateurs de résultat qui peuvent être assortis d'une cible à atteindre

Ces indicateurs mesurent les activités développées par le FOREM et les résultats engendrés par celui-ci afin de rendre compte de la mise en œuvre de ses missions : indicateurs transversaux qui rendent compte de l'activité globale du FOREM ; missions et activités définies dans le contrat de gestion (pour certaines missions ou activités, ils doivent être définis dans le cadre du plan de développement stratégique du service concerné) ; gestion du FOREM, et notamment de ses ressources.

Dans la mesure où l'action du FOREM ne peut agir sur tous les paramètres qui influencent le marché de l'emploi, elle ne peut être jugée uniquement sur de seuls indicateurs de résultat d'insertion à l'emploi ou de satisfaction des besoins de recrutement des employeurs.

En conséquence, d'autres indicateurs de résultat et de performance sont développés, en particulier en termes d'avancées significatives vers l'emploi des demandeurs d'emploi, de mise en lien entre l'offre et la demande et d'exécution par le FOREM de ses activités complémentaires.

---

<sup>59</sup> En cours, le Contrat de gestion du Forem 2011-2016, en particulier les [Articles 10 et 85](#), ainsi que l'annexe 2.

En matière de résultats et de performances relatifs à la mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi, le FOREM évalue les aspects suivants :

- Nombre et délais de prise en charge des demandeurs d'emploi ;
- Insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ;
- Progression des demandeurs d'emploi vers l'emploi en termes notamment d'accès à la formation et/ou d'atteinte des objectifs définis dans le plan d'actions des demandeurs d'emploi accompagnés individuellement

Parmi les types d'indicateurs :

- Le volume d'offres satisfaites, établi entre l'employeur et le Forem : nombre de personnes qui doivent en bénéficier, nombre d'accompagnements effectué, etc.
- Les résultats : personnes ayant satisfait au moins une offre, ayant signé un contrat, nombre de plans activés, etc.
- l'évolution des métiers par rapport à l'offre : cette évaluation permet ensuite d'adapter l'accompagnement au changement de métier de certaines personnes. Des actions sont alors concertées avec le Forem Formation.

Le FOREM s'engage à mettre en œuvre ces indicateurs au travers des tableaux de bord réalisés progressivement (un premier tableau est réalisé dans les 3 mois à l'entrée en vigueur du Contrat de gestion). Une liste d'indicateurs complémentaires sera établie à usage interne du Comité de gestion.

Le FOREM s'engage à mettre en œuvre une analyse coûts-résultats, entre autres, en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi, de formation et de services aux employeurs et ce à travers une comptabilité analytique.

## Indicateurs clés liés à la mise en œuvre du contrat de gestion

Observations préliminaires à la liste:

- les indicateurs relatifs au nombre de demandeurs d'emploi ou d'entreprises/employeurs se réfèrent à des personnes ou entreprises différentes ;
- le terme offre d'emploi recouvre la notion de poste de travail ;
- une date butoir est mentionnée qui désigne la date à laquelle l'implémentation de l'indicateur concerné devra être finalisée. Lorsqu'un indicateur est accompagné d'un délai « de. à ... », cela signifie que des données partielles seront fournies dès la première année citée et qu'elles seront complétées au fur et à mesure des années suivantes indiquées ;
- lorsqu'un indicateur mentionne « nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de services du FOREM » il ne comptabilise pas les bénéficiaires de l'inscription/réinscription.

A la source, les données sont issues des informations relevées par les directions régionales du Forem. Le service Entreprises a aussi ses indicateurs. Les sources des données sont en fait diverses et les informations de base sont encodées en machine avec des visualisations différentes selon les usages et les services.

## Liste indicateurs Wallonie

Objectif	Indicateur	Type	Cible (minimale)	Décal de prod.	Ventilation
Insérer les demandeurs d'emploi (DE) sur le marché du travail dans une perspective d'emploi durable et de qualité	Nombre de Demandeurs d'emploi bénéficiaires de services du FOREM ou de tiers financés par le FOREM	Suivi		2011	Ventilé par nombre de DE: <ul style="list-style-type: none"> <li>- informés et orientés</li> <li>- accompagnés individuellement</li> <li>- orientés vers des prestations externes</li> <li>- en formation</li> <li>- ayant bénéficié d'une identification ou d'une certification de compétences</li> </ul>
	Taux d'insertion dans l'emploi des DE bénéficiaires de services du FOREM ou ceux de tiers financés par le FOREM	Performance	À fixer globalement et à suivre par profil	2011 à 2013	Ventilé par taux d'accès à l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- des DE accompagnés individuellement</li> <li>- des DE formés en gestion propre (pendant et après la formation)</li> </ul>
	Taux de progression vers l'emploi	Résultat		2011 à 2013	Ventilé par <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de progression vers l'emploi des DE accompagnés individuellement</li> <li>- Taux d'accès à la formation (des DE accompagnés individuellement)</li> </ul>
Satisfaire les besoins de recrutement et les offres d'emploi des employeurs	Nombres d'offres d'emploi	Suivi			Ventilé par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- offres d'emploi gérées</li> <li>- offres d'emploi diffusées</li> </ul>
	Taux de satisfaction des offres d'emploi gérées et/ou diffusées par le FOREM	Performance	À fixer globalement et à suivre par type d'offre ou de canal)	2011 à 2013	Ventilé par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux d'offres gérées satisfaites par des DE accompagnés et/ou sortant de formation</li> <li>- Taux de satisfaction des offres d'emploi gérées par le FOREM</li> </ul>
	Octroi de subsides individuels en faveur de travailleurs et des employeurs	Suivi		2011	Ventilé <ul style="list-style-type: none"> <li>- par dispositif</li> <li>- par nombres de travailleurs et d'entreprises bénéficiaires</li> </ul>
Affecter les ressources adéquates	Nombre d'ETP	Suivi		2011	
	Volume budgétaire réservé	Suivi		2011	Ventilé par <ul style="list-style-type: none"> <li>- SGS et autres missions</li> </ul> Pour autres missions, ventilé par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- budget affecté à des tiers ou à la gestion propre</li> </ul>

En France,

## Concernant les indicateurs d'activité des services pour l'emploi : la convention tripartite pluriannuelle Etat - Unédic - Pôle emploi

La réforme de l'organisation du service public de l'emploi en 2008 se concrétise à travers une convention pluriannuelle qui définit les objectifs assignés à Pôle emploi par l'Etat et l'Unédic (en cours, la convention 2012-2014, avec un bilan d'étape annuel)<sup>60</sup>. Nous avons des objectifs plus stratégiques et d'autres plus opérationnels, générant des indicateurs d'activité.

Dans le cadre de la fusion et de l'amélioration de ces services, Pôle emploi a mis en place un dispositif de pilotage par la performance concernant les services, le support, la gestion des ressources humaines, les systèmes d'information et la comptabilité.

D'autres volets de la convention concernent l'évolution de l'organisation territoriale (cf. chapitre 5.3.5 du rapport sur les réformes en cours dans le domaine de l'emploi, concernant la France), les partenariats, les modes d'intervention ou les moyens prévisionnels, etc.

Selon le processus des « dialogues de performance » la définition des objectifs est posée aux niveaux national, régional et local. Les objectifs se réajustent en effet selon les contextes territoriaux, un indicateur peut donc varier (exemple : un taux de satisfaction des offres de 50% à niveau régional peut être de 60% pour une région).

La direction régionale rend compte de ses résultats au niveau national, visibles avec les revues de performance. Les Instances paritaires régionales sont informées deux fois par an de l'évolution des indicateurs de la convention tripartite Etat- Unédic - Pôle emploi.

Les services locaux quant à eux, rendent compte mensuellement à la direction régionale. Une redéfinition des plans d'action et des leviers peut être lancée en conséquence.

En termes d'organisation, la direction régionale distingue deux services statistiques : le **pilotage d'activité** et le **service études et statistiques**.

Le premier prend en considération des indicateurs selon les enregistrements effectués par les opérateurs au cours des entretiens de suivi mensuels personnalisés : nous aurons donc des données sur

- le parcours du demandeur,
- le nombre d'inscriptions, d'entretiens,
- le nombre d'offres d'emploi traitées, les offres internationales,...
- les prestations et formations offertes par les services

Le service statistiques élabore les informations concernant : les caractéristiques du demandeur et son statut, son âge, ses qualifications,...

Plusieurs outils opérationnels permettent la recherche et l'élaboration des données.

### Liste indicateurs France

→ VOIR ANNEXE 2b

---

<sup>60</sup> Les indicateurs de suivi de la convention tripartite sont annexés à la convention elle-même (p. 32 pour 2012-2014).

## ANNEXE 2B

Janvier 2012



Perspectives

# La convention tripartite 2012-2014

# Annexes

## Annexe I - Indicateurs de suivi de la convention tripartite 2012/2014

Les indicateurs de suivi de la convention tripartite quantifient les priorités stratégiques de Pôle emploi pour les trois années à venir, dans une perspective de retour rapide des demandeurs d'emploi à un emploi durable et de qualité.

Ces indicateurs de résultats mesurent la performance de Pôle emploi en matière d'efficacité, de qualité du service rendu et d'efficience. Ils sont restitués aux signataires de la convention en fonction de leur périodicité de production.

Le comité de suivi pourra décider de compléter ou de revoir la liste des indicateurs présentés ci-dessous, dans les conditions prévues par la convention.

La méthodologie d'élaboration des indicateurs de suivi de la convention fait l'objet d'un échange en comité technique tripartite, dans un but de partage et de fiabilisation des données de base utilisées dans le calcul des indicateurs.

Les résultats des indicateurs sont présentés et analysés en comité technique tripartite afin d'alimenter les travaux du comité des directeurs. Lorsque ces données sont disponibles, les valeurs historiques des indicateurs sont également présentées, de même que les déclinaisons par région et par public, lorsque l'indicateur le permet, et au moins deux fois par an.

Afin d'éclairer et, le cas échéant, de compléter les indicateurs de suivi de la convention, les travaux complémentaires suivants seront engagés au sein du comité technique tripartite :

- Pôle emploi proposera, au cours du premier trimestre 2012, au comité technique tripartite une méthodologie d'identification de sa contribution au retour à l'emploi ;
- Pôle emploi fournira les statistiques restituant la modulation de l'offre de services à l'issue de l'entretien d'inscription et de diagnostic (EID) en fonction du profil du demandeur d'emploi (nature et fréquence des contacts, type de prestations prescrites...) ;
- les signataires élaboreront un dispositif traçant le nombre et la rapidité des entrées en formations qualifiantes ;
- les signataires formaliseront un indicateur complémentaire sur la mise en œuvre du contrôle de l'effectivité de la recherche d'emploi, au-delà du simple suivi des radiations.

Dans la perspective de la convention tripartite suivante, la réflexion sur la contribution de Pôle emploi au sein du comité technique tripartite sera élargie au développement des compétences et à l'augmentation de l'employabilité des demandeurs d'emploi.

## 1. Tableau synthétique des indicateurs de la convention 2012/2014

N°	OBJECTIF	INTITULÉ	MÉTHODOLOGIE	NIVEAU ACTUEL DE PERFORMANCE	CIBLE 2012	CIBLE 2013	CIBLE 2014
1	Augmenter le nombre des retours à l'emploi durable...	Taux de sortie vers l'emploi durable	<p><b>Définition :</b> Pour l'ensemble de la DEFM, part des demandeurs d'emploi inscrits au mois M-1 qui reprennent un emploi durable au cours du mois M. L'emploi durable comprend les CDI, CDD et missions d'intérim de six mois ou plus, stages ou titularisations dans la fonction publique et créations d'entreprises.</p> <p><b>Numérateur :</b> Nombre de demandeurs d'emploi qui étaient inscrits au mois M-1 et qui reprennent un emploi durable au cours du mois M (moyenne des 3 mois du trimestre considéré si DPAAE).</p> <p><b>Dénominateur :</b> Ensemble de la DEFM inscrite au mois M-1.</p> <p><b>Source :</b> Enquête sortants, puis DPAAE.</p>	3,3% CVS (mars 2011)			
1bis	... notamment pour les demandeurs d'emploi de longue durée	Taux de sortie vers l'emploi durable des demandeurs d'emploi de longue durée	Idem pour les demandeurs d'emploi inscrits sur les listes depuis 12 mois ou plus	2,4% CVS (mars 2011)	+8% (2,6% CVS)		
2	Réduire les risques de chômage de longue durée...	Part des demandeurs d'emploi encore inscrits sur les listes de Pôle emploi, douze mois après leur inscription	<p><b>Définition :</b> Part des demandeurs d'emploi toujours inscrits à Pôle emploi douze mois après leur inscription. Les sorties des listes de moins de quatre mois consécutifs ne sont pas prises en compte.</p> <p><b>Numérateur :</b> Demandeurs d'emploi des catégories A, B, C qui se sont inscrits il y a 12 mois et ne sont pas sortis des listes de Pôle emploi plus de quatre mois consécutifs depuis leur inscription.</p> <p><b>Dénominateur :</b> Ensemble des demandeurs d'emploi (A, B, C) qui se sont inscrits il y a douze mois.</p> <p><b>Source :</b> FH</p>	36,9% (catégories A, B, C ; FH mars 2011)	- 1 point (36%)	- 1 point (35%)	- 1 point (34%)

N°	OBJECTIF	INTITULÉ	MÉTHODOLOGIE	NIVEAU ACTUEL DE PERFORMANCE	CIBLE 2012	CIBLE 2013	CIBLE 2014
2bis	... notamment pour les jeunes et les seniors	Part des jeunes (moins de 25 ans) et des seniors (50 ans et plus) encore inscrits sur les listes de Pôle emploi douze mois après leur inscription	Idem pour les jeunes (moins de 25 ans) et pour les seniors (50 ans ou plus)	J : 26% S : 47% (catégories A, B, C ; FH mars 2011)	J : -1 point (25%) S : - 2 points (45%)	J : -1 point (24%) S : -2 points (43%)	J : -1 point (23%) S : -2 points (41%)
3	Éviter que des demandeurs d'emploi ne restent trop longtemps sans contact avec l'emploi	Nombre de DEFM éloignés de l'emploi sur deux ans	<b>Définition :</b> Nombre de demandeurs ayant une durée d'inscription cumulée en catégorie A de plus de 21 mois au cours des 24 derniers mois, parmi les demandeurs d'emploi en catégorie A, B, C à la fin du dernier mois connu. <b>Source :</b> FH	0,4 M (catégorie A juin 2011)	0,35 M	0,30 M	0,25 M
4	Personnaliser l'offre de services aux demandeurs d'emploi	Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi concernant de l'adaptation de l'offre de services de Pôle emploi à leurs besoins	<b>Définition :</b> Part des répondants « oui, tout à fait » et « oui, plutôt » à la question du baromètre national de Pôle emploi : « Pour vous aider à trouver un emploi, Pôle emploi offre-t-il des services adaptés à votre situation ? » <b>Source :</b> Baromètre national de Pôle emploi, disponible à la fin du deuxième trimestre de l'année N+1	55 % (enquête de mai 2011)	56%	58%	60%
5	Améliorer l'efficacité des formations	Taux de sortie vers l'emploi durable six mois après toute formation prescrite par Pôle emploi	<b>Définition :</b> Nombre de personnes ayant achevé une formation en mars en activité six mois plus tard, rapporté au nombre de personnes ayant achevé une formation en mars. Toutes les formations sont prises en compte dans cet indicateur. En complément, Pôle emploi présente séparément au comité technique tripartite le résultat obtenu pour les actions de formation préalables au recrutement (AFPR) et pour les formations conventionnées. <b>Source :</b> Enquête sortants de formation	48,6% (enquête sortants mars 2010)	50,3%	51,9%	53,6%

N°	OBJECTIF	INTITULÉ	MÉTHODOLOGIE	NIVEAU ACTUEL DE PERFORMANCE	CIBLE 2012	CIBLE 2013	CIBLE 2014
6	Prendre rapidement en charge les demandeurs d'emploi, du point de vue de l'inscription et du premier diagnostic de leur situation, de leurs besoins et de leurs attentes	Taux des entretiens d'inscription et de diagnostic réalisés dans les 10 jours ouvrés (15 jours calendaires) après le premier contact avec Pôle emploi	<p><b>Définition :</b> Taux d'EID réalisés dans les 10 jours ouvrés suivant le premier contact avec Pôle emploi. Les EID réalisés sont rapprochés des dates de prise de rendez-vous correspondantes.</p> <p><b>Numérateur :</b> Nombre d'EID réalisés dans les 10 jours (15 jours calendaires) suivant le premier contact avec Pôle emploi (en nombre d'entretiens).</p> <p><b>Dénominateur :</b> Nombre total d'EID réalisés par mois (en nombre d'entretiens).</p> <p><b>Source :</b> SID et RDVA</p>	Nouvel indicateur en cours de mise en place	À fixer par CTT	À fixer par CTT	95 %
7	Indemniser le plus rapidement possible les demandeurs d'emploi	Taux de premiers paiements dans les délais	<p><b>Définition :</b> Un paiement est dit « intervenu dans les délais » si la décision a été prise dans des conditions permettant un paiement à partir du 7 du mois suivant le premier jour indemnisable, indépendamment du caractère complet ou non du dossier. Les régimes concernés sont les régimes d'assurance chômage et de solidarité.</p> <p><b>Numérateur :</b> Nombre de premiers paiements dans les délais, c'est-à-dire nombre de dossiers pour lesquels une décision a été prise avant le 7 du mois suivant le premier jour indemnisable (ex : décision prise le 1<sup>er</sup> octobre, pour un premier jour indemnisable le 25 septembre et une date de paiement le 7 octobre).</p> <p><b>Dénominateur :</b> Nombre d'admissions et de réadmissions en ARE et ASS tout régime validées au cours du mois (première date de validation).</p> <p><b>Source :</b> SID</p>	88,9% (octobre 2011)	90,3%	91,6%	93%

N°	OBJECTIF	INTITULÉ	MÉTHODOLOGIE	NIVEAU ACTUEL DE PERFORMANCE	CIBLE 2012	CIBLE 2013	CIBLE 2014
8	Délivrer une information de qualité aux demandeurs d'emploi sur leur situation au regard de l'indemnisation	Taux de demandeurs d'emploi pour lesquels l'EID est intervenu il y a moins de deux mois et se déclarant satisfaits de l'information relative à leur indemnisation	<b>Définition</b> : Au sein des répondants ayant effectué leur EID dans les deux derniers mois, part des répondants « oui, tout à fait » et « oui, plutôt » aux questions de l'enquête locale de Pôle emploi : « Êtes-vous satisfait des informations que vous avez obtenues sur les modalités et les délais de traitement de votre demande d'indemnisation ? » <b>Source</b> : Enquêtes locales de Pôle emploi, disponibles à la fin du deuxième trimestre de l'année N+1	Nouvel indicateur en cours de mise en place	-	-	60%
9	Permettre plus largement aux demandeurs d'emploi de contacter les employeurs qui les intéressent	Part des offres pour lesquelles l'employeur peut être directement contacté par le demandeur d'emploi	<b>Numérateur</b> : Nombre d'offres pour lesquelles les candidats peuvent contacter directement les employeurs (en nominatif ou non). Si le SI de Pôle emploi prévoit la possibilité que des employeurs déposent des offres en ligne qui, sans être nominatives, permettraient l'envoi d'un mail à l'employeur par les demandeurs d'emploi, cette catégorie d'offres devra être ajoutée aux offres au numérateur de l'indicateur (cas des offres accessibles en télécandidatures). <b>Dénominateur</b> : Ensemble des offres collectées par Pôle emploi au cours du mois. <b>Source</b> : SIAD	34,7% (cumul des offres nominatives à fin septembre 2011)	40%	45%	50%
10	Permettre plus largement aux employeurs qui recrutent de contacter des demandeurs d'emploi dont le profil correspond à leur offre d'emploi	Part des demandeurs d'emploi inscrits disposant d'un CV Pôle emploi (anonyme ou pas) sur la banque des profils en ligne	<b>Définition</b> : Le CV Pôle emploi correspond au CV disponible en ligne sur la banque des profils. <b>Numérateur</b> : Nombre de CV Pôle emploi de demandeurs d'emploi disponibles en ligne sur la banque des profils en ligne. <b>Dénominateur</b> : DEFM A, B, C. <b>Source</b> : GFA	820 000 CV de demandeurs d'emploi en ligne sur la banque de profils (octobre 2011), soit 20% de la DEFM A, B, C	30%	40%	50%

N°	OBJECTIF	INTITULÉ	MÉTHODOLOGIE	NIVEAU ACTUEL DE PERFORMANCE	CIBLE 2012	CIBLE 2013	CIBLE 2014
11	Rendre un service efficace aux entreprises bénéficiant de la présélection	Délai moyen de satisfaction des offres avec présélection	<p><b>Définition :</b> Le délai correspond à la date à laquelle l'offre a été pourvue moins la date de la création initiale de la prise d'offre (y compris pour les postes ajoutés ultérieurement).</p> <p><b>Numérateur :</b> Somme des délais de satisfaction des offres avec présélection pourvues au cours du mois.</p> <p><b>Dénominateur :</b> Nombre d'offres avec présélection satisfaites au cours du mois.</p> <p><b>Source :</b> SIAD</p>	31 jours (fin septembre 2011)	29 jours	29 jours	29 jours
12	Mobiliser la présélection au profit des demandeurs d'emploi	Taux de satisfaction des offres avec présélection par MER+	<p><b>Définition :</b> Part des offres en présélection avec identifiant pour lesquelles Pôle emploi effectue une mise en relation positive au profit d'un demandeur d'emploi. La mise en relation positive désigne une mise en relation ayant donné lieu à un placement, ce qui implique un enregistrement d'une offre ; une mise en relation avec saisie de l'identifiant du demandeur d'emploi ; le renseignement de cette mise en relation comme ayant donné lieu à un recrutement.</p> <p><b>Numérateur :</b> Nombre d'offres en présélection, satisfaites par MER+ avec identifiant au cours du mois.</p> <p><b>Dénominateur :</b> Nombre d'offres avec présélection satisfaites au cours du mois.</p> <p><b>Source :</b> SIAD.</p>	49,3% (fin octobre 2011)	53%	57%	60%
13	Personnaliser l'offre de services aux employeurs	Taux de satisfaction des employeurs clients sur l'adaptation de l'offre de services de Pôle emploi à leurs besoins	<p><b>Définition :</b> Part des répondants « oui, tout à fait » et « oui, plutôt » à la question : « De manière générale, diriez-vous que Pôle emploi vous offre des services appropriés à vos besoins ? ». L'ensemble des entreprises ayant clos une offre dans les six derniers mois sont concernées.</p> <p><b>Source :</b> Baromètre national de Pôle emploi, disponible à la fin du deuxième trimestre de l'année N+1</p>	56 % (mai 2011)	57%	58%	60%



N°	OBJECTIF	INTITULÉ	MÉTHODOLOGIE	NIVEAU ACTUEL DE PERFORMANCE	CIBLE 2012	CIBLE 2013	CIBLE 2014
14	Accroître la part des ETP de Pôle emploi dédiés à la production de services	Taux des ETP de Pôle emploi dédiés à la production de services sur les ETP totaux de Pôle emploi	<p><b>Définition :</b> Sont comptabilisés les CDI, les CDD et les contrats aidés. Sont exclus du numérateur et du dénominateur, les ETP donnant lieu à financement (conventions nationales de type CRP/CTP/CSP ou partenariats régionaux avec les conseils généraux, régionaux, PLIE...). Sont exclus du numérateur (mais intégrés au dénominateur) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>les cadres dirigeants</b> (directeurs régionaux, directeurs régionaux adjoints et délégués)</li> <li>• <b>les fonctions support</b>, soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les fonctions support régaliennes (RH, comptabilité/finances, achats, logistique, moyens généraux, juridique, gestion du contentieux, statistiques et études, pilotage, qualité, maîtrise des risques, communication...),</li> <li>- les fonctions support de conception et de déploiement des services (support aux opérations, négociation et suivi des partenariats, support aux déploiements, expertise applicative et gestion des habilitations),</li> <li>- les fonctions d'encadrement des fonctions support (directeur administratif et financier, DRH...),</li> <li>- la ligne managériale territoriale (Directeurs territoriaux et Directeurs territoriaux délégués). A contrario, les directeurs d'agences et les équipes locales d'encadrement font partie des fonctions de production (ils participent le plus souvent directement à la production).</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Numérateur :</b> ETP réalisant la production de services (contact avec dossier client), y compris encadrement des sites locaux.</p> <p><b>Dénominateur :</b> ETP totaux de Pôle emploi</p> <p><b>Source :</b> SIRH et enquêtes locale</p>	82,3% (avril 2011)	82,8%	83,3%	83,7%
15	Accroître les moyens consacrés au suivi et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi	Temps consacré au suivi et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi	<p><b>Définition :</b> Temps consacré en équivalent temps plein au suivi et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi.</p> <p><b>Source :</b> Comptabilité analytique de Pôle emploi (processus DE2)</p>	6 700 ETP (provisoire)	-	-	+30% (soit l'équivalent de + 2 000 ETP)



DIRECTION GÉNÉRALE

[www.pole-emploi.intra](http://www.pole-emploi.intra)

Janvier 2012



Direction de la communication / Département de la communication interne

# ANNEXE 3A

## Les aides à l'emploi - Wallonie

---

De nombreuses mesures de promotion de l'emploi existent en Belgique.

### a) pour les travailleurs peu qualifiés

#### ACTIVA START - activation des allocations de chômage dans le cadre des premiers emplois

Cette mesure favorise la réinsertion des jeunes demandeurs d'emploi moins qualifiés dans le circuit normal du travail par l'octroi d'une allocation de chômage activée (appelée allocation de travail). L'employeur peut la déduire de la rémunération nette à payer. L'Office national de l'Emploi (ONEm) paie cette allocation au travailleur. Allocation de chômage activée de 350,00 EUR pendant 6 mois.

#### Economie d'insertion sociale - chômeurs indemnisables (ONEm)

Cette mesure favorise la réinsertion de chômeurs indemnisés très difficiles à placer dans l'économie d'insertion sociale.

### b) pour les moins de 26 ans

#### ACTIVA pour les moins de 45 ans

Cette mesure favorise la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail par l'octroi:...

#### ACTIVA START - activation des allocations de chômage dans le cadre des premiers emplois

Cette mesure favorise la réinsertion des jeunes demandeurs d'emploi moins qualifiés dans le circuit normal du travail par l'octroi d'une allocation de chômage activée (appelée allocation de travail) de 350,00 EUR pendant 6 mois. L'employeur peut la déduire de la rémunération nette à payer. L'Office national de l'Emploi (ONEm) paie cette allocation au travailleur.

#### Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Secteur des Pouvoirs locaux

Ce dispositif consiste à octroyer à l'employeur, sous forme de points, une subvention annuelle visant à subsidier totalement ou partiellement les rémunérations des travailleurs engagés dans le cadre de ce dispositif.

#### Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Secteur Marchand

#### Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Secteur Non marchand

#### Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Tremplin pour l'Emploi en Entreprise - Jeunes

### Bonus de démarrage - prime pour les mineurs d'âge qui suivent une formation en alternance

Le jeune qui suit une formation pratique chez un employeur ou travaille pendant l'obligation scolaire à temps partiel a droit à un bonus de démarrage. Cette prime est un appui financier pour stimuler l'apprentissage d'un métier en travaillant. Le jeune augmente ainsi ses chances futures sur le marché du travail. La prime est octroyée pour 3 années de formation maximum. Le montant de cette prime s'élève à 500,00 EUR pour la première ou la deuxième année de formation. Pour une troisième année, il s'élève à 750,00 EUR.

### Bonus de stage - avantages financiers en cas de formation ou d'occupation de jeunes en obligation scolaire à temps partiel

L'employeur qui forme ou occupe un jeune en obligation scolaire à temps partiel a droit à une prime, appelée Bonus de stage. L'employeur bénéficie aussi d'une réduction fiscale. Cette mesure offre aux jeunes plus de chances de combiner un enseignement à temps partiel avec une formation pratique en entreprise (ou une expérience professionnelle).

Pendant un maximum de 3 années de formation, l'employeur obtient une prime bonus de stage. Cette prime s'élève à 500,00 EUR pour la première ou la deuxième année. Pour une troisième année, il s'agit de 750,00 EUR.

Pour chaque jeune pour lequel il obtient le bonus de stage, l'employeur a droit à l'avantage fiscal suivant : ses bénéfices et profits sont exonérés à concurrence de 20% de la somme des rémunérations ou des indemnités ou allocations d'apprentissage qu'il a payées au jeune concerné et qu'il déduit à titre de frais professionnels pour cette année d'imposition.

### Jeunes travailleurs peu qualifiés - réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Cette mesure vise les jeunes travailleurs peu qualifiés (19 à 26 ans). L'employeur qui les engage bénéficie d'une réduction des cotisations patronales.

### Le contrat d'apprentissage industriel - apprendre le métier d'un salarié, tout en travaillant

Le contrat d'apprentissage 'industriel' (CAI) permet au jeune d'apprendre un métier chez un employeur agréé. Cette profession est habituellement exercée par un travailleur salarié. La formation comporte deux volets en alternance : le jeune reçoit une formation pratique en entreprise et il suit des cours théoriques complémentaires dans un établissement d'enseignement ou de formation. Cette formation est régie par un contrat spécifique, le contrat d'apprentissage d'une profession salariée, également connu sous le nom de contrat d'apprentissage 'industriel'.

### Programme de Transition Professionnelle - chômeurs indemnisables (ONEm)

Cette mesure offre aux chômeurs de longue durée la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle dans des services publics, des ASBL ou des associations du secteur non-marchand. Ainsi, ils peuvent améliorer leur position sur le marché de l'emploi et, éventuellement, décrocher un contrat de travail ordinaire.

### Travailleurs âgés de moins de 19 ans - réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

La mesure vise les jeunes de moins de 19 ans. L'employeur qui occupe ces travailleurs bénéficie d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

### Travailleurs âgés de plus de 18 ans et de moins de 30 ans - réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

La mesure vise les jeunes travailleurs âgés de 19 à 30 ans. Lorsqu'un employeur engage un travailleur de cette catégorie, il peut bénéficier d'une réduction de ses cotisations patronales.

### Vacances jeunes

Cette mesure favorise l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi. L'ONEm octroie une allocation pour les périodes de vacances non couvertes par un pécule de vacances. L'ONEM complète le nombre de jours de congés jusqu'à un total de 4 semaines selon le régime de travail. Droit à un montant égal à 65% du salaire brut par jour. Cela concerne le salaire brut pour un temps plein, plafonné à 76,8953 EUR par jour.

### La convention de stage dans le réseau Syntra

Les participants qui suivent une formation d'entreprise reconnue peuvent combiner celle-ci à une formation pratique. Cette formation s'effectue auprès d'une entreprise. Le participant et le chef d'entreprise signent une convention de stage. La convention de stage peut être conclue à temps plein ou à temps partiel.

### Le contrat d'apprentissage dans le réseau Syntra

L'apprentissage est une formation professionnelle qui combine une formation pratique à une éducation théorique. La formation pratique de 4 jours par semaine a lieu dans l'entreprise proprement dite. L'éducation théorique de 1 jour par semaine est suivie dans un centre de formation Syntra. Un contrat d'apprentissage est conclu entre l'apprenti et le chef d'entreprise.

### Programme de Transition Professionnelle - via le programme "Expérience du travail."

L'embauche de chômeurs de longue durée peu qualifiés est prioritaire. Au cours de leur occupation, les travailleurs bénéficient d'un accompagnement et d'une formation : accompagnement et formation par l'employeur afin de développer les compétences pratiques ; accompagnement et formation par une entreprise de formation par le travail pour renforcer les compétences qui mènent à un emploi.

Une expérience du travail d'une durée de 12 mois est offerte. Cette période peut être prolongée à 18 mois. Les activités des travailleurs se situent dans le secteur non marchand.

### Subventionnement de plans de diversité sur le lieu de travail

Des entreprises, organismes, organisations du travail des secteurs marchand et non marchand et des administrations locales peuvent solliciter le subventionnement d'un plan de diversité.

Chaque plan prête une attention particulière à une combinaison des trois points suivants : l'indication d'objectifs chiffrés concernant l'entrée, la transition, la rétention ou la formation de groupes à potentiel ; l'appréciation de différences changeantes, en vue d'encourager la sensibilisation interne et de créer une base pour la politique de diversité mise en œuvre ou à mettre en œuvre ; l'ancrage des résultats du plan de diversité en vue de poursuivre et améliorer la politique mise sur pied. Les groupes cibles prioritaires sont les allochtones, les travailleurs plus âgés (50 ans et plus) et les handicapés du travail.



### **c) pour les travailleurs de plus de 45 ans**

#### **ACTIVA pour les plus de 45 ans**

Cette mesure favorise la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail.

#### **Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Secteur des Pouvoirs locaux**

Ce dispositif consiste à octroyer à l'employeur, sous forme de points, une subvention annuelle visant à subsidier totalement ou partiellement les rémunérations des travailleurs engagés dans le cadre de ce dispositif.

#### **Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Secteur Marchand**

#### **Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Secteur Non marchand**

#### **Complément de reprise du travail pour les plus de 50 ans**

L'ONEm octroie, sous certaines conditions, un complément de reprise du travail de 190,23 EUR par mois aux chômeurs de 50 ans ou plus qui reprennent le travail jusqu'au 65e anniversaire ou la durée du contrat.

#### **Economie d'insertion sociale - chômeurs indemnisables (ONEm)**

Cette mesure favorise la réinsertion de chômeurs indemnisés très difficiles à placer dans l'économie d'insertion sociale, par l'octroi: d'une réduction de cotisations patronales de Sécurité Sociale ; d'une allocation de chômage activée (appelée allocation de réinsertion). L'employeur peut la déduire de la rémunération nette à payer. L'Office national de l'Emploi (ONEm) paie cette allocation au travailleur.

#### **Le Fonds de l'expérience professionnelle - subventions pour l'adaptation du contexte de travail au travailleur âgé**

Le Fonds de l'expérience professionnelle octroie des subventions pour des adaptations au contexte de travail. L'employeur peut obtenir une subvention du Fonds de l'expérience professionnelle s'il réalise, au profit des travailleurs qui ont atteint au moins l'âge de 45 ans, des améliorations des conditions de travail et de l'organisation du travail, identifie les facultés de travail de ces travailleurs et/ou met en avant des points visant à améliorer les conditions de travail et/ou l'organisation du travail pour les travailleurs de plus de 45 ans.

#### **Programme de Transition Professionnelle - chômeurs indemnisables (ONEm)**

Cette mesure offre aux chômeurs de longue durée la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle dans des services publics, des ASBL ou des associations du secteur non-marchand. Ainsi, ils peuvent améliorer leur position sur le marché de l'emploi et, éventuellement, décrocher un contrat de travail ordinaire.

#### **Vacances seniors**

Cette mesure favorise l'insertion des demandeurs d'emploi âgés. L'ONEm octroie une allocation pour les périodes de vacances non couvertes par un pécule de vacances. L'ONEM complète votre nombre de jours de congés jusqu'à un total de 4 semaines selon le régime de travail pour un montant égal à 65% du salaire brut par jour. Cela concerne le salaire brut pour un temps plein, plafonné à 76,8953 EUR par jour.

## Subventionnement de plans de diversité sur le lieu de travail

Des entreprises, organismes, organisations du travail des secteurs marchand et non marchand et des administrations locales peuvent solliciter le subventionnement d'un plan de diversité.

### **d) L'aide à la mobilité : le complément de mobilité**

Un chômeur complet qui accepte un emploi à durée indéterminée, au moins à mi-temps ou à raison de 18 h/semaine, peut bénéficier d'un complément de mobilité si le contrat de travail n'est pas considéré comme un emploi convenable en raison de la durée du déplacement. Ce complément s'élève à 743,68 € et n'est accordé qu'une seule fois.

Il existe enfin d'autres aides spécifiques à des catégories particulières de travailleurs (secteur pêche et mer, etc).

## ANNEXE 3B

### Les aides à l'emploi - France

---

#### Les aides à l'emploi (destinées aux employeurs)

- a) pour les demandeurs d'emploi et publics en insertion : le **Contrat Unique d'insertion** – CUI (déployé en métropole à compter du 1er janvier 2010) fait bénéficier l'entreprise d'une aide financière dont le montant et la durée sont fixés localement par le Préfet de région et sont régulièrement réajustés. L'aide est calculée en fonction d'un pourcentage du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail.
- L'employeur peut également bénéficier d'exonérations de charges sociales, dans la limite du SMIC et de la durée légale du travail (ou la durée conventionnelle si elle est inférieure).
- En contrepartie du soutien financier, une attention est portée sur ses engagements d'actions pour l'insertion durable de votre salarié en contrat aidé.

Ainsi, dans la convention CUI que l'employeur signe :

- il officialise le tutorat au sein de l'entreprise, dans le but commun de favoriser la prise rapide de poste et le développement durable de compétences ;
- il peut également prévoir de la formation sur site ou hors entreprise ;
- prévoir de l'aide à la recherche d'emploi, pour l'emploi qui suivra le présent contrat ;
- il est amené à présenter le bilan des actions engagées - notamment pour un renouvellement de convention ou une nouvelle embauche en CUI ;
- dans le secteur non marchand (CUI-CAE), avoir la possibilité d'organiser l'immersion de votre salarié dans une autre entreprise - si possible du secteur marchand - pour élargir là aussi les chances de reprise d'emploi.

La durée de la convention CUI est limitée à 24 mois. Dans certaines situations, elle peut être prolongée jusqu'à 5 ans (si le salarié a plus de 50 ans au moment du renouvellement et était bénéficiaire d'un minima social au moment de l'embauche, ou s'il est reconnu travailleur handicapé, ou s'il termine une formation).

- b) En outre, des **exonérations permanentes de cotisations de sécurité sociale sont prévues dans des zones défavorisées** : zone franche urbaine (ZFU), en zone de redynamisation urbaine (ZRU) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR), pour l'embauche d'un premier salarié, un ou plusieurs salariés, des salariés de bas niveau de qualification, des salariés à temps partiel... salariés travaillant dans la zone concernée.
- c) pour les jeunes de moins de 26 ans (embauche supplémentaire en alternance) : compensation des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en alternance pendant un an
- d) pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus : une aide de l'État pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus sous contrat de professionnalisation

(assujettis au financement de la formation professionnelle continue), cumulable avec l'aide forfaitaire à l'employeur de Pôle emploi. A compter du 1er mars 2011, un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus

Ensuite il existe aussi :

- deux mesures facilitent l'embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation (depuis le 17 mai 2011) : une aide aux employeurs pour l'embauche de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, en contrat de professionnalisation ; une compensation pendant un an des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en contrat d'alternance dans les PME
- une aide de l'Etat (décret du 7 février 2012) permettant aux très petites entreprises (TPE) de bénéficier d'une aide exceptionnelle pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans
- un contrat d'accès à l'emploi dans les DOM, départements d'Outre-mer
- des incitations à l'embauche des personnes handicapées

### Les allocations (destinées aux travailleurs)

- a) l'**Allocation d'aide au Retour à l'Emploi** (ARE)
- b) l'**Allocation de Solidarité Spécifique** (ASS), pour les demandeurs d'emploi qui arrivent au terme de leurs droits à l'ARE. De même, les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus peuvent opter pour l'Allocation de Solidarité Spécifique à la place de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi.
- c) le **Revenu de Solidarité Active** (RSA), entré en vigueur le 1er juin 2009, il garantit à ses bénéficiaires un revenu minimum et permet une augmentation des ressources lors de la reprise d'un emploi. Depuis le mois de septembre 2010, les jeunes actifs âgés de moins de 25 ans peuvent également en bénéficier.
- d) l'**Allocation Temporaire d'Attente** (ATA) est une allocation versée à certaines catégories d'étrangers et de personnes en attente de réinsertion. Elle a pour objet de procurer un revenu de subsistance, sous réserve que soient remplies des conditions propres à chaque catégorie de bénéficiaires et une condition de ressources.
- e) l'**Aide Différentielle de Reclassement** (ADR)
- g) le **dispositif CATS**, qui permet aux salariés âgés de 55 ans ou plus qui connaissent des difficultés d'adaptation aux technologies nouvelles ou qui, au cours de leur carrière professionnelle, ont eu à accomplir des travaux pénibles, de cesser leur activité avant 60 ans
- h) l'**Allocation de préretraite de licenciement** (ASFNE)
- i) l'**aide exceptionnelle de fin d'année** dite "prime de Noël"

Enfin, d'autres allocations en fonction de situations et professions particulières.

### Les aides à la mobilité

Les demandeurs d'emploi, qui reprennent un emploi éloigné de leur lieu de résidence, peuvent bénéficier, de la part de Pôle emploi, d'aides destinées à compenser les dépenses occasionnées par cette reprise d'activité. Elles sont accordées en cas de reprise d'un emploi, y compris à temps partiel, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois situé à plus de 60 km ou 2 heures de trajet aller-retour pour la double résidence ou le déménagement

Ces aides consistent en une participation directe ou indirecte de tout ou partie des frais.

- Montants :
  - L'aide aux déplacements est attribuée pendant 3 mois maximum, dans la limite de 1.000 € , et sur la base d'un forfait kilométrique de 0,20 € / km ou du coût des billets de transport en commun,
  - L'aide à la double résidence est attribuée dans la limite de 1.200 €
  - L'aide au déménagement est attribuée dans la limite de 1.500 €
- Les aides sont accordées dans la limite de 2.500 € / an, à compter de la date de reprise d'activité.

# PERSONNES INTERROGÉES

## France

M. Alain GUILLAUMIN, Directeur général des Services,  
*Conseil Général des Ardennes, Charleville-Mézières*

M. Patrice BONHOMME, Chargé de mission Maires et programmes européens,  
*Conseil Général des Ardennes, Charleville-Mézières*

Ingrid LAROSE, Coordinatrice,  
*Espace métiers Transfrontalier, Vireux-Molhain*

Elio DE ALMEIDA, Directeur,  
*Mission Locale Bassin d'Emploi Nord Ardennes, Revin*

Armelle BOER, Service formation  
*Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Ardennes, Charleville*

Jean-Claude SAVOY,  
Directeur général,  
*Chambre de commerce et d'industrie des Ardennes, Charleville-Mézières*

Anne BIBOT,  
Directrice de la coopération transfrontalière  
*Chambre de commerce et d'industrie des Ardennes, Charleville-Mézières*

Philippe DE CAT, Directeur,  
*Pôle Emploi Sedan*

Hakim AIT ELDJOURI, Conseiller EURES,  
*Pôle Emploi Sedan*

Patrick LEON, Directeur,  
*Pôle Emploi Revin*

David LEVANT, Conseiller EURES,  
*Pôle Emploi Revin*

Martine HODY, Directrice,  
*Mission Locale Sedan*

Marie-Mathilde NARBONNE, Coordinatrice pédagogique,  
*Projet Distance Zéro, GRETA Ardennes, Charleville-Mézières*

Philippe CASTANG, Coordonnateur technique,  
*Projet Distance Zéro, GIP EFTLV, Charleville-Mézières*

Sandrine PUPPINI, Responsable du Département Pilotage de Projets et Coopération, Conseillère en  
Formation Continue, *GIP EFTLV, Académie de Reims*

Danièle PILON  
Direction des affaires européennes et internationales  
*Conseil Régional Champagne-Ardenne, Charleville-Mézières*

## Belgique

Eric CALANDE, Conseiller en recrutement,  
*FOREM, Siège central, Charleroi*

Laurent CONROTTE, Responsable des Services aux particuliers,  
*FOREM Arlon*

Laurence GILTAIRE,  
*FOREM Arlon*

Francis THIRY, Responsable du service conseil en ressources humaines,  
*FOREM Arlon*

Caren GRISO, Coordinatrice Services aux particuliers FOREM,  
*Maison de l'Emploi de Libramont*

Yves MAGNAN, Directeur technique en charge du développement,  
*FOREM formation, Namur - Dinant*

Philippe LORENT, Attaché, Direction de la planification de la mobilité,  
*Service Public de Wallonie, Région Wallonne, Namur*

Erich SUPLIS, Attaché, Direction de la planification de la mobilité,  
*Service Public de Wallonie, Région Wallonne, Namur*

Ariane BOGAERTS, Inspectrice générale, Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle,  
*Région Wallonne, Namur (Jambes)*

Bernard LEWKOWICZ, Attaché, Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle,  
*Région Wallonne, Namur (Jambes)*

Corine ROLAND, Coordinatrice Développement économique,  
*Bureau Economique de la Province de Namur*

Benoit COLLIN, Directeur,  
*ONEM Namur*

Pascal BOUGELET, Chef de service,  
*ONEM Namur*

Béatrice VAN HAEPEREN, Responsable de la Direction de l'Emploi  
*Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, Namur (Belgrade)*

Valérie VANDER STRICHT, attachée scientifique en charge de l'emploi et du chômage,  
*Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, Namur (Belgrade)*

Christine MAINGUET, attachée scientifique en charge de la formation, de l'emploi et de l'enseignement,  
*Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, Namur (Belgrade)*

Jean-Paul DUPREZ, coordinateur scientifique en charge de l'économie, de l'aménagement et du transfrontalier,  
*Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, Namur (Belgrade)*

Anne-Marie DORY, Secrétaire régionale  
*FGTB Luxembourg, Arlon*