

Rapport final

Etude sur l'emploi en Flandre occidentale dans une Métropole transfrontalière









Avant-propos

Ce travail, mené entre avril 2018 et janvier 2019, a été commandé par la Métropole Européenne de Lille (MEL) à la Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT) associée au cabinet WES.

Cette étude s'inscrit dans le plan d'action emploi de la MEL adopté le 24 juin 2016.

Cette étude a été l'occasion de nombreux contacts par téléphone, d'un atelier de co-construction et de nombreux entretiens sur place avec les acteurs concernés par les questions d'emploi transfrontalier de part et d'autre de la frontière franco-belge (leur liste figure en annexe). Qu'ils en soient vivement remerciés.

Ce rapport est le fruit du travail de Jean PEYRONY, Directeur général de la MOT, d'Olivier DENERT, Secrétaire général de la MOT, de Jean RUBIÓ, Alexandra LAFONT et Raffaele VIAGGI, chargés de missions à la MOT ainsi que de Pascal STEELAND et Sigrid DEFURNE, consultants chez WES.

Sommaire

INTRODUCTION ET RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE	6
PARTIE 1 : MIEUX COMPRENDRE : ANALYSER ET COMPARER	7
1. Données territoriales introductives	8
1.1 Poids démographiques comparés	
1.2 Evolution de la population	
1.3 Structure par âge	
1.4 Evolution démographique liée au solde migratoire et au solde naturel	
1.5 Analyse de l'interpénétration résidentielle	
2. Analyse des entreprises et du marché du travail	
2.1 Principaux établissements	
2.2 Nombre d'entreprises	
2.3 Nombre d'emplois	15
2.4 Données démographiques de l'emploi	18
2.5 Analyse de la demande d'emploi	21
3. Analyse des flux de travailleurs frontaliers	24
3.1 Travail frontalier dans le sens France-Flandre (et France-Belgique)	24
3.2 Travail frontalier dans le sens Flandre-France	31
PARTIE 2 : IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES ET FAIRE REMONTER LES OBS	TACLES ET
LES BESOINS DES ACTEURS	
I – ETATS DES LIEUX DE L'EMPLOI	35
1. Les différentes institutions accompagnant la recherche d'emploi	
1.1. En Flandre (Belgique)	
1.2. Dans la MEL (France)	
1.3. En Sarre (Allemagne)	
2. Missions et compétences des institutions accompagnant la recherche d'emploi	
2.1. En Flandre (Belgique)	
2.2. Dans la MEL (France), de nombreux acteurs	
2.3. En Sarre (Allemagne), un système plus intégré	
3. Système d'indemnisation	
3.1. En Flandre (Belgique)	
3.2 Dans la MEL (France)	
3.3. En Sarre (Allemagne)	
4. Parcours du demandeur d'emploi	
4.1. En Flandre (Belgique)	
4.2. Dans la MEL (France)	
4.3. En Sarre (Allemagne)	
5. Système de suivi des chômeurs	
5.1. En Flandre (Belgique)	
5.2. Dans la MEL (France)	46
5.3. En Sarre (Allemagne)	46
6. Prise en compte du transfrontalier par les services publics de l'emploi	49
6.1. En Flandre (Belgique)	49
6.2. Dans la MEL (France)	50
6.3. En Sarre (Allemagne)	53
II – OBSTACLES ET BONNES PRATIQUES	58
Obstacles et freins à l'emploi transfrontalier	58
1.1. Sur le périmètre d'étude	
1.2. Sur le territoire transfrontalier de Saar Moselle	63
2. Formulation des besoins sur le périmètre d'étude	64
2.1. Pour les services de l'emploi français	64
2.2. Pour les services de l'emploi flamands	64

	2.3. Pour les entreprises flamandes	. 65
	2.4. Pour les demandeurs d'emploi français	. 67
	2.5. Des attentes en termes de politiques publiques	. 68
	3. Bonnes pratiques sources d'inspiration pour la MEL	
	3.1. Bonnes pratiques du versant flamand	
	3.2. Bonnes pratiques de SaarMoselle	
	3.3 Point sur le programme EURES	
	3.4. Autres bonnes pratiques sur l'emploi transfrontalier aux frontières françaises	
	3.5. Autres bonnes pratiques sur l'emploi transfrontalier en Europe	. 81
PAR	RTIE 3 : SCENARII POUR LA METROPOLE LILLOISE	. 89
	Thématique 1 : Améliorer l'orientation et la formation pour les demandeurs d'emploi de la MEL Action 1 : Encourager la création de vitrines de l'emploi sur des secteurs porteurs pour le	
	marché de l'emploi transfrontalier	
	Action 2 : Développer une offre de services de conseil en évolution professionnelle	
	Thématique 2 : Accompagner le demandeur d'emploi vers l'emploi transfrontalier	
	Action 3 : Communiquer sur le marché de l'emploi transfrontalier	
	Action 4 : Une plateforme de mobilité pour un accompagnement sur-mesure des frontaliers	
	Action 5 : Création d'un « Centre d'information sur l'emploi transfrontalier »	
	Action 5bis : Fédérer les travailleurs frontaliers	
	Thématique 3 : Surmonter les obstacles administratifs	105
	Action 6 : Faciliter la diffusion de l'approche par compétences et plus par métiers, pour	407
	améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi du territoire de la MEL	
	Thématique 4 : Obstacles culturels	
	Action 7 : Une « Stratégie Flandre » de la MEL pour l'apprentissage du néerlandais pour le	
	les barrières linguistiques et culturelles à l'emploi transfrontalier	
	Axes d'action complémentaires	111
ANN	NEXE	113
	Acteurs interrogés	113

Introduction et rappel des objectifs de l'étude

Cette étude sur l'emploi en Flandre occidentale dans une Métropole transfrontalière, et plus particulièrement entre les provinces belges de Flandre occidentale et de Flandre orientale d'une part et la Métropole Européenne de Lille d'autre part, a tout d'abord pour objectif de mieux comprendre les caractéristiques socio-économiques côté flamand et les modes de fonctionnement du tissu économique et du secteur de l'emploi.

Ainsi, ce travail doit permettre dans un premier temps de comparer ces caractéristiques flamandes avec la situation côté français, tant sur le plan du marché de l'emploi et des activités économiques que sur le lien entre le monde économique et les services de l'emploi. Il s'agit d'apporter à la question de l'emploi transfrontalier un regard statistique plus approfondi et en y faisant apparaître l'importance qualitative, et détaillant ses caractéristiques socio-économiques en matière de flux, de secteurs d'activité, d'offre et de demande d'emploi, d'entreprises concernées ou demandeuses...

Il s'agit en second lieu d'apporter un regard sur les pratiques intéressantes et inspirantes existant sur le versant flamand mais également à la frontière franco-allemande, au sein de l'Eurodistrict SaarMoselle, et sur d'autres frontières françaises et européennes.

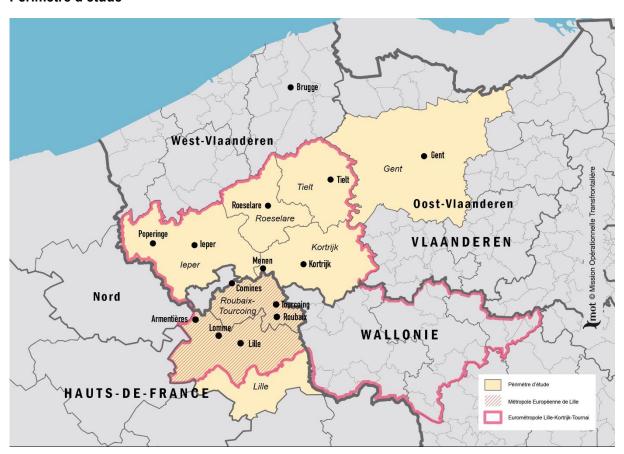
Enfin, dans un troisième temps, l'étude propose des propositions concrètes, sous la forme de pistes d'actions, issues de l'ensemble des travaux précédents, et consolidées par un processus de concertation et de co-construction issu d'un atelier créatif.

PARTIE 1 : Mieux comprendre : analyser et comparer

Introduction

Cette première grande partie présente un diagnostic socio-économique du territoire transfrontalier MEL/Flandre. La première partie est consacrée aux données territoriales de cadrage et s'appuie principalement sur des indicateurs démographiques. La deuxième partie est consacrée à la question de l'emploi, analysée dans ses composantes sectorielles, socio-professionnelles et dynamiques de part et d'autre de la frontière. Enfin, une troisième partie concerne la dimension quantitative et statistique sur la démographie des travailleurs frontaliers, en particulier dans le sens France-Flandre.

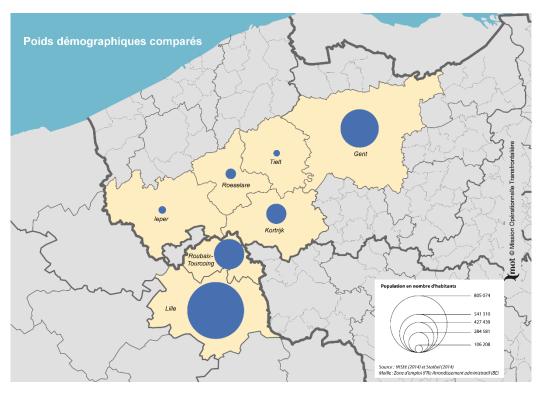
Périmètre d'étude



Le périmètre sur lequel porte cette étude prend en compte les zones d'emploi de Lille et de Roubaix-Tourcoing côté français et les arrondissements d'Ieper (Ypres), de Roeselare (Roulers), de Kortrijk (Courtrai), de Tielt et de Gent (Gand) côté belge. Dans certains cas, les données portent sur les provinces de Flandre Occidentale et de Flandre orientale ou de la Région flamande.

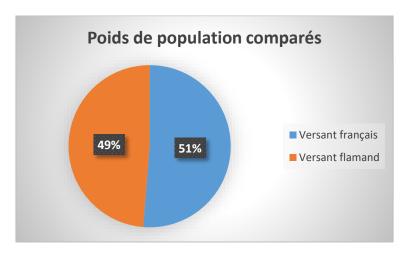
1. Données territoriales introductives

1.1 Poids démographiques comparés



Source: INSEE (2014) et STATBEL (2014)

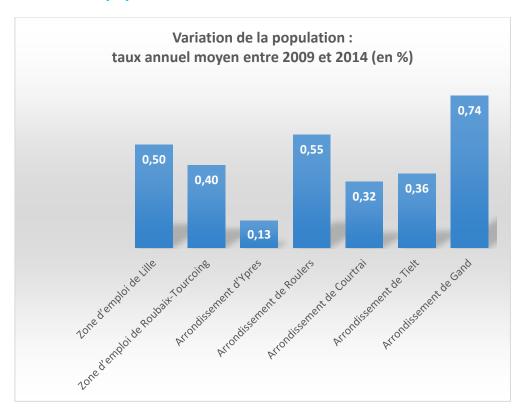
Le poids de population total du périmètre transfrontalier est d'environ 2,4 millions d'habitants. Les territoires les plus peuplés sont la zone d'emploi de Lille côté français avec 805 000 habitants en 2014 et l'arrondissement de Gand côté belge avec 521 796 habitants.



Source: INSEE (2014) et STATBEL (2014)

Les poids de population se répartissent presque à parts égales entre le versant français (1 232 513 habitants) et le versant flamand belge (1 171 919 habitants). Mais le territoire flamand étant plus étendu, la densité de population y est trois fois plus faible (469 hab./km²) que sur le versant français (1401 hab./km²).

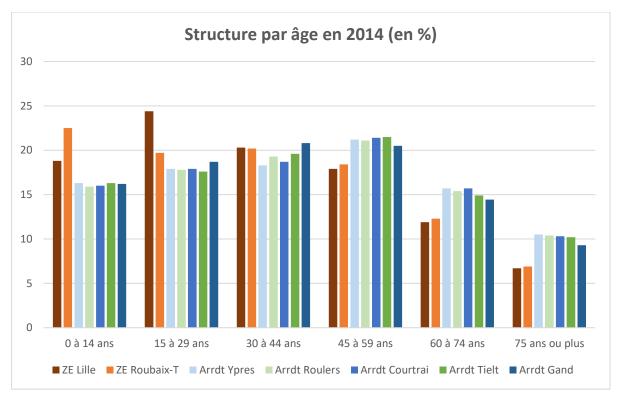
1.2 Evolution de la population



Source: INSEE et STATBEL

Côté français, le taux de variation annuel moyen de la population entre 2009 et 2014 est positif avec une moyenne de +0,45%. La croissance de la population de la zone d'emploi de Lille (+0,5%) étant légèrement supérieure à celle de la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing (+0,40%). Côté flamand, l'évolution de la population est comparable au versant français (+0,42%). L'arrondissement de Gand connaît la croissance la plus forte (+0,74%), et celui d'Ypres la plus faible (+0,13%).

1.3 Structure par âge

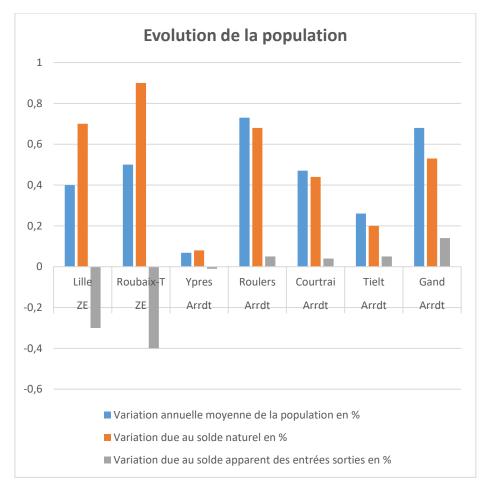


Source INSEE et STATBEL

L'analyse de la structure par âge permet d'identifier des différences entre les deux versants de la frontière. On constate ainsi une surreprésentation de jeunes sur le versant français et de populations plus âgées sur le versant flamand. La part importante de la population des moins de 30 ans sur le versant français (42,7%) est notamment due à l'importance de la très jeune population des moins de 15 ans dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing (22,5%). Côté flamand, la population de l'arrondissement de Gand est légèrement plus jeune que les autres arrondissements.

On note également un déséquilibre entre le versant français et le versant flamand concernant la population en âge de partir à la retraite (15,2% de 60-74 ans sur le versant flamand contre 12,1% sur le versant français). On remarque également sur le versant flamand que la part de plus de 60 ans est plus importante dans les arrondissements d'Ypres (26,2%) et de Courtrai (26%) que dans le reste du territoire.

1.4 Evolution démographique liée au solde migratoire et au solde naturel

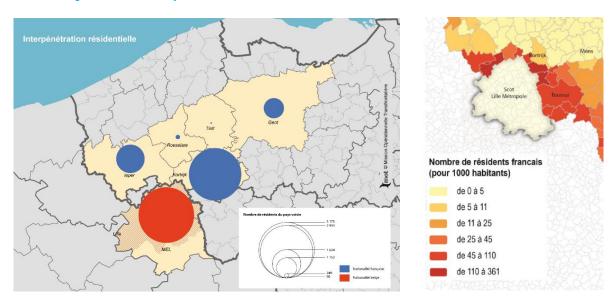


Source INSEE et STATBEL

*Versant français: entre 2010 et 2015; versant belge: entre 2010 et 2016.

L'analyse de la variation de la population due au solde migratoire et au solde naturel permet de distinguer un versant français qui connait un déficit migratoire et un versant flamand qui dispose d'un solde migratoire positif. Sur le versant français, la réalité est contrastée entre les zones d'emploi de Roubaix-Tourcoing et de Lille. Dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing, le solde naturel est très haut mais il est contrebalancé par un solde migratoire très défavorable pour une zone d'emploi très urbaine mais répulsive en matière d'emploi. Sur le versant belge, Ypres est le seul arrondissement qui connaît un solde migratoire négatif : les jeunes de ce territoire émigrent principalement à Gand. A Ypres, l'activité est faible et la population vieillit.

1.5 Analyse de l'interpénétration résidentielle



Source: MEL (SCOT de Lille Métropole): estimation (2017) et Rijksregister (2017)

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.

Le nombre de résidents belges sur le territoire de la MEL est de 3 175¹, soit environ 17% des résidents du département du Nord nés en Belgique (source : INSEE 2015). Sur le versant flamand du territoire d'étude, on dénombre 6 108 résidents français, soit 29% de l'ensemble des Français (20 889) résidant en Flandre (source: Rijksregister, Provincies in Cijfers 2017). Ainsi, on constate qu'il y a deux fois plus de Français vivant sur le versant flamand que de Belges vivant sur le versant français.

A titre de comparaison, on dénombre 31 033 Français résidant en Wallonie picarde en 2015 (source SPF Economie), soit 39% de l'ensemble des Français (79 293) résident en Wallonie (source : IWEPS).

EN BREF

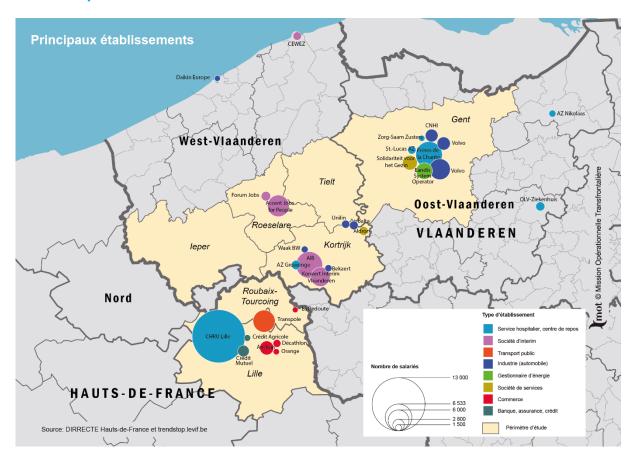
- Les poids de population sont équivalents de part et d'autre de la frontière (1 232 513 hab. sur le versant français ; 1 171 919 hab. sur le versant flamand en 2014).
- Entre 2009 et 2014, la croissance de la population est équivalente de part et d'autre de la frontière (taux annuel moyen de +0,45 pour le versant français et +0,42 pour le versant flamand).
- Le versant français est plus jeune que le versant flamand en 2014. Côté flamand, l'arrondissement de Gand est plus jeune que celui d'Ypres.
- Une évolution du solde naturel plus élevée du côté français que du côté flamand. Un solde migratoire négatif côté français et positif côté flamand.
- Interpénétration résidentielle (en 2017) : deux fois plus de Français (6 108) vivent sur le versant flamand que de Belges (3175) sur le versant français.

12

¹ D'après les données du SCOT de Lille Métropole (estimation)

2. Analyse des entreprises et du marché du travail

2.1 Principaux établissements



Sur le versant flamand, on remarque l'importance des établissements spécialisés dans l'intérim dans les arrondissements de Courtrai et de Roulers et des établissements spécialisés dans l'industrie et le secteur de la santé dans l'arrondissement de Gand. Le système économique de la Flandre se caractérise par un nombre important de PME actives dans le domaine de l'industrie. Les emplois de frontaliers sont surtout des emplois d'ouvriers peu qualifiés. Chaque PME emploie des Français dans son usine face au faible nombre de candidats en Flandre. Pour des postes hautement qualifiés, le recrutement s'effectue dans une zone plus large que le territoire frontalier.

Sur le versant français, le Centre hospitalier de Lille est le principal établissement avec plus de 13 000 salariés. Les autres grands établissements sont spécialisés dans le commerce, la banque ou le transport. On note également la surreprésentation du secteur du commerce côté français et du secteur industriel côté flamand.

2.2 Nombre d'entreprises

Nombre d'entreprises

	Zone d'emploi de Lille	Zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing	Versant flamand
Nombre total d'entreprises	48 386	23 358	32 868

Source : INSEE et RSZ

On compte deux fois plus d'entreprises sur le versant français (71 744) que sur le versant flamand (32 868) hors entreprises agricoles.

La part du secteur tertiaire est prédominante de part et d'autre de la frontière. Cependant la part d'entreprises dans le secteur de l'industrie et de la construction est plus important côté flamand que côté français.

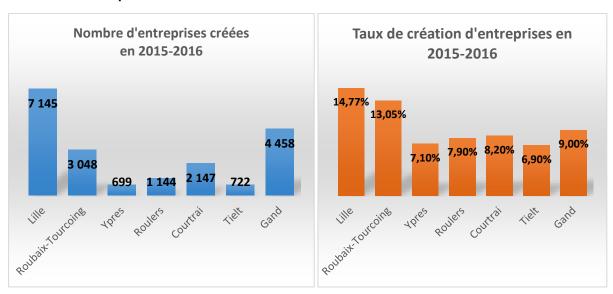
Nombre d'indépendants

	Zone d'emploi de Lille	Zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing	Flandre Occidentale
Nombre total			
d'indépendants	10 329	4 580	123 515

Source : INSEE et RSZ

Le nombre d'indépendants en Flandre occidentale est 8 fois supérieur par rapport au versant français.

Créations d'entreprises



Source: INSEE (2015) et Provincies.incijfers.be (2016)

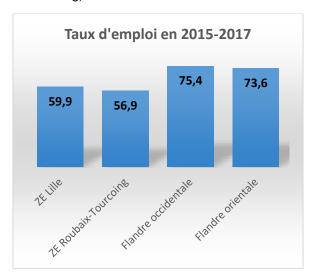
On constate que le nombre d'entreprises créées entre 2015 et 2016 est plus important sur le versant français. Le taux de création d'entreprises² est relativement homogène entre les deux zones d'emploi côté français (13,9% en moyenne) et entre les arrondissements flamand (7,82% en moyenne).

² *Rapport entre le nombre des créations d'entreprises et le stock d'entreprises

2.3 Nombre d'emplois

Nombre d'emplois par secteur d'activité

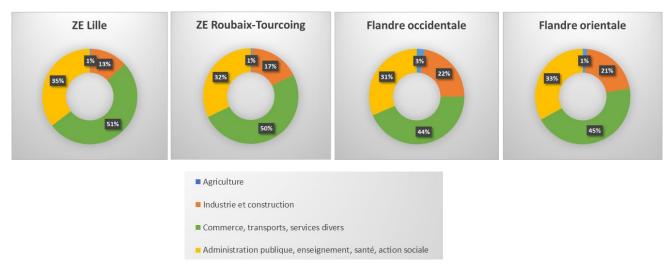
En 2014, on compte 1 166 089 emplois sur le versant flamand (Flandre occidentale + Flandre orientale, soit un territoire plus large que notre territoire d'étude) et 531 611 emplois sur le versant français (zones d'emploi de Lille + Roubaix-Tourcoing).



Source: INSEE (2015); STATBEL (2017)

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. 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. Ainsi, à l'échelle transfrontalière, on constate que le taux d'emploi est plus important du côté flamand que du côté français. On note que le taux d'emploi des zones d'emploi de Lille et de Roubaix-Tourcoing est inférieur à la moyenne nationale française (63,7%) et que celui des provinces flamandes est supérieur à la moyenne nationale belge (68,5%).

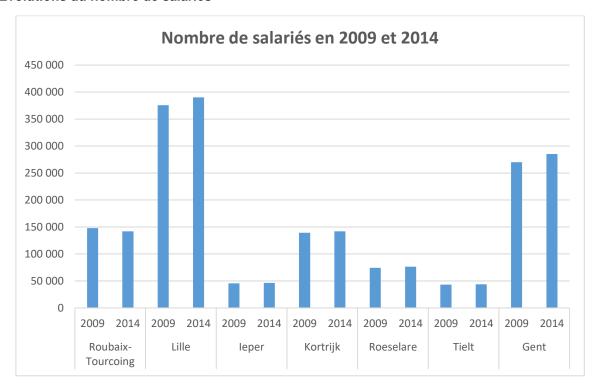
Nombre d'emplois par secteur d'activité en 2015 et 2016 (en %)



Source: INSEE (2015) et RSZ (2016)

On note une part importante d'emplois dans les secteurs « Commerce, transports, services divers » et « Administration publique, enseignement, santé, action sociale » de part et d'autre de la frontière mais avec une part plus importante du secteur « industrie et construction » sur le versant flamand.

Evolutions du nombre de salariés



Source: INSEE et RSZ

La plus forte hausse du nombre de salariés entre 2009 et 2014 concerne l'arrondissement de Gand (+ 15 288 salariés) devant la zone d'emploi de Lille (+14 644). Seule la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing a connu une baisse de son nombre de salariés (- 5 801).

Demande d'emploi

On constate une forte demande d'emploi en Flandre occidentale avec un nombre important de PME en particulier dans le domaine de l'industrie. Les entreprises recherchent des profils selon un modèle concentrique : elles cherchent à recruter d'abord en Flandre, puis en Wallonie, puis dans le Nord de la France puis en Europe.

En Flandre, il existe une pénurie d'employés hautement qualifiés, un manque de profils techniques et un manque d'écoles et de formation techniques. A cela s'ajoute un vieillissement de la population et beaucoup de postes vacants à remplacer (400 000 au niveau de la Flandre pour la période 2021-2026 dont 44 000 dans le périmètre d'étude).

Métiers en tension

Métiers en tension – Arrondissement de Lille (2017)	Métiers en tension en Flandre (2018)
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	Infirmière
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	Conseiller technique
Aides-soignants	Gestionnaire de site/ conducteur de travaux
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	Technicien installations industrielles
Aides à domicile et aides ménagères	Analyste développeur TIC
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	Mécanicien d'entretien
Agents d'accueil et d'information, standardistes	Conducteur de camion-remorque
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	Technicien bureau d'études construction
Télévendeurs	Calculateur de construction
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	Employé de centre d'appel

Source: Observatoire Partenarial de l'Economie de Lille métropole et VDAB

D'après les personnes interrogées côté flamand, le nombre de travailleurs français dans les entreprises flamandes est en augmentation : ouvriers polyvalents (tâches diverses), nettoyage, production (travail à la chaîne, emballage, étiquetage...).

Il est plus difficile de trouver des opérateurs de ligne ou des opérateurs de production qualifiés que des profils moins qualifiés. Certains emplois nécessitent la pratique du néerlandais (par exemple : chef d'équipe). Les profils plus qualifiés (exemple: ingénieurs) sont difficile à trouver sur le versant français et sont recherchés en Espagne et au Portugal.

Voici les métiers les plus recherchés en France par les agences d'intérim flamandes3 :

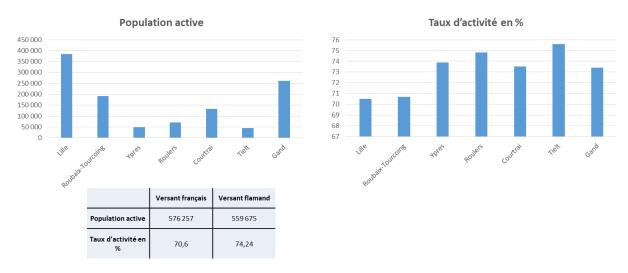
Cariste
Chauffeur
Electricien
Electromécanicien
Emballeur
Opérateur
Nettoyeur industriel

³ Source: AGO, ASAP, Forum Jobs, Ideal Job, Let's work, Start People

Monteur Préparateur de commande Soudeur Conducteur de lignes Coffreur

2.4 Données démographiques de l'emploi

Population active et taux d'activité de part et d'autre



On note un taux d'activité⁴ supérieur côté flamand (74,24%) au côté français (70,6%) pour une population en âge de travailler comparable de part et d'autre de la frontière.

Population employée par âge en 2014

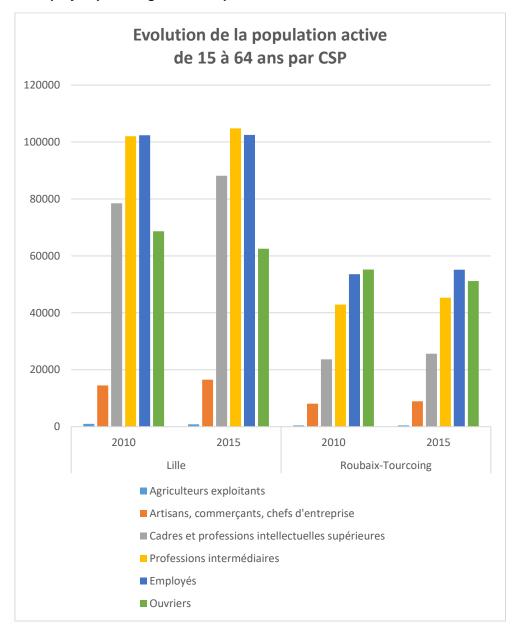


Source: INSEE (2014) et Steunpunt Werk (2014)

On note que le taux d'actifs chez les 55-64 ans est plus élevé du côté flamand que du côté français. Cette situation s'explique par un âge légal de départ à la retraite plus élevé en Flandre (65 ans en 2019=) qu'en France (62 ans en 2017).

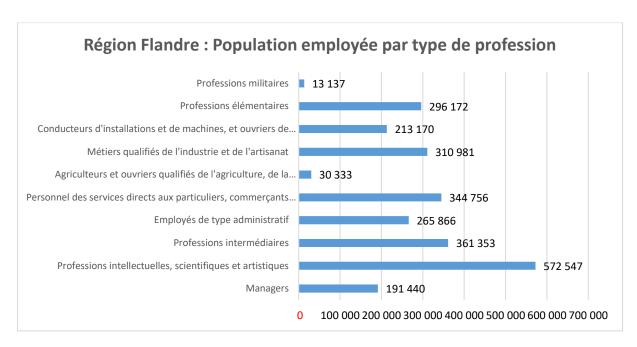
⁴ Le taux d'activité correspond au nombre d'actifs rapporté à l'ensemble de la population en âge de travailler

Population employée par catégorie socio-professionnelle



Source: INSEE

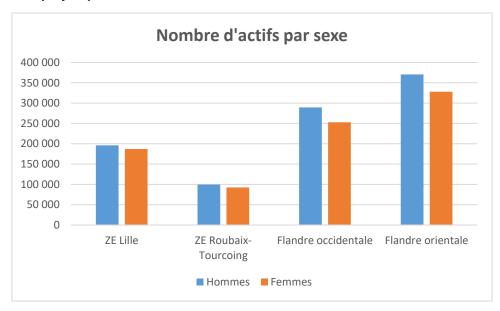
Sur le versant français, on note une baisse du nombre d'actifs parmi les agriculteurs exploitants et les ouvriers entre 2009 et 2014.



Source : Statbel, Enquête sur les Forces de travail 2016

En Flandre, les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques sont les plus représentées ; celles du domaine agricole ou militaire sont les moins représentées (en 2016).

Population employée par sexe

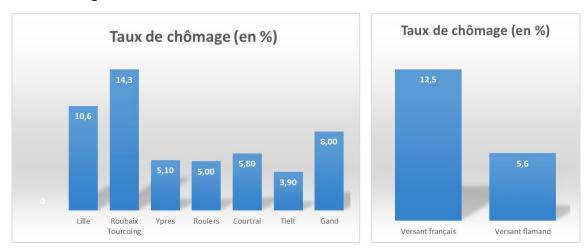


INSEE (2015) et Steunpunt (2014)

On note une parité plus forte du côté français, en particulier dans la zone d'emploi de Lille.

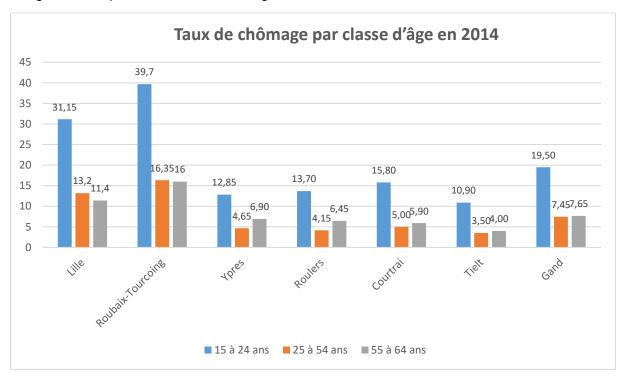
2.5 Analyse de la demande d'emploi

Taux de chômage en 2016⁵



Source: INSEE (2016) et Steunpunt Werk (2016)

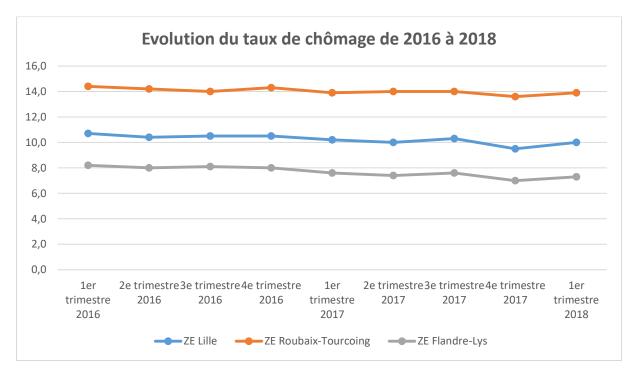
En 2016, le taux de chômage sur le versant français est plus de 2 fois plus élevé que celui du versant flamand. De plus, le taux de chômage féminin est inférieur au taux de chômage masculin côté français et légèrement supérieur au taux de chômage masculin côté flamand.



Source: INSEE (2014) et Steunpunt Werk (2014)

On constate de plus un taux de chômage très élevé chez les 15-24 ans sur le versant français (35,4%) par rapport au versant flamand (14,5%).

⁵ Côté français, taux de chômage au sens du recensement en 2016.



Source: INSEE

On peut cependant constater une baisse continue du taux de chômage dans les trois zones d'emploi frontalières françaises de Lille, de Roubaix-Tourcoing et de Flandre-Lys entre 2016 et 2018.

Les raisons du faible taux de chômage en Flandre

Les entreprises flamandes occidentales innovent et se développent, mais ne trouvent pas la main-d'œuvre nécessaire pour réaliser cette expansion. Une large proportion (plus de 50%) de la réserve de main-d'œuvre en Flandre est peu qualifiée. Plus de la moitié des demandeurs d'emploi n'ont pas de diplôme d'études secondaires.

La pénurie sur le marché du travail résulte des évolutions démographiques (vieillissement, fuite des cerveaux de Flandre occidentale) et de la forte dynamique des entreprises. La Flandre occidentale est considérée comme une province fortement industrialisée. De nombreuses PME et entreprises familiales se développent grâce à une forte internationalisation. L'industrie manufacturière y est plus forte. Il y a aussi beaucoup de travailleurs indépendants. Les chefs d'entreprise de la Flandre occidentale sont également perçus comme des travailleurs assidus qui prennent des décisions rapides. Les entreprises sont également organisées moins hiérarchique de sorte qu'elles peuvent réagir plus rapidement aux nouvelles évolutions. Toutefois, dans le domaine de la R&D et de la recherche scientifique, la Flandre occidentale n'est pas à la hauteur de la Flandre orientale, par exemple.

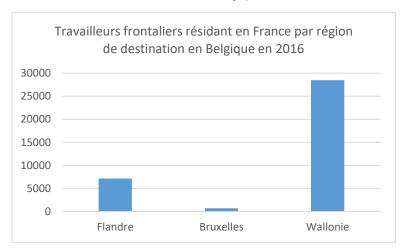
EN BREF

- Deux fois plus d'entreprises sur le versant français que sur le versant flamand
- Huit fois plus de travailleurs indépendants sur le versant flamand par rapport au versant français
- Un taux de création d'entreprises plus élevé sur le versant français (13,9%) par rapport au versant flamand (7,82%)
- Un taux d'emploi beaucoup plus élevé sur le versant flamand (74,5%) par rapport au versant français (58,4%)
- Une part plus importante d'emplois dans le secteur de l'industrie et de la construction sur le versant flamand
- Des métiers en tension assez proches de part et d'autre de la frontière
- Un taux d'activité plus important sur le versant flamand (74,2%) que sur le versant français (70,6%)
- Un taux d'actifs chez les 55-64 ans plus important sur le versant flamand que sur versant français
- Un taux de chômage 2 fois plus élevé sur le versant français (12,5%) que sur le versant flamand (5,6%) mais une tendance à la baisse côté français.
- Un taux de chômage chez les 15-24 ans très élevé sur versant français (35,4%) par rapport au versant flamand (14,55%).
- Le faible taux de chômage sur le versant flamand s'explique principalement par les évolutions démographiques (vieillissement, fuite des cerveaux) et par la forte dynamique des entreprises (PME, entreprises familiales, industrie forte et internationalisation).

3. Analyse des flux de travailleurs frontaliers

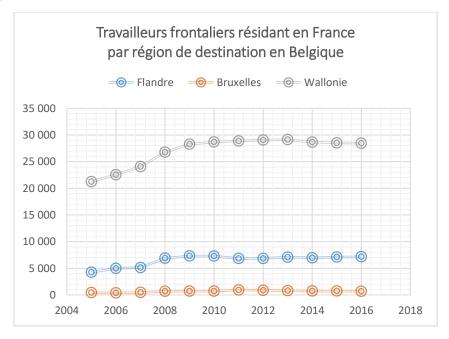
3.1 Travail frontalier dans le sens France-Flandre (et France-Belgique)

Le nombre de frontaliers des Hauts-de-France travaillant en Belgique est de 24 816 en 2016 (d'après un traitement INSEE) et le nombre de frontaliers résidant en France et travaillant en Belgique est de 36 299 selon l'INAMI. Les frontaliers vivant dans les Hauts-de-France représenteraient ainsi 68,3% de l'ensemble des flux de frontaliers à destination de la Belgique.



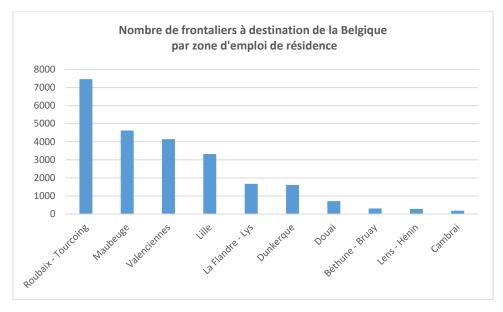
Source: INAMI

Le nombre de frontaliers vivant en France et travaillant en Flandre est de 7 154 en 2016 (selon l'INAMI) soit seulement 19,7% de l'ensemble des flux de travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant en Belgique (28 457 se rendent en Wallonie soit 78,4% et 688 se rendent à Bruxelles soit 1,8%).



Source: INAMI

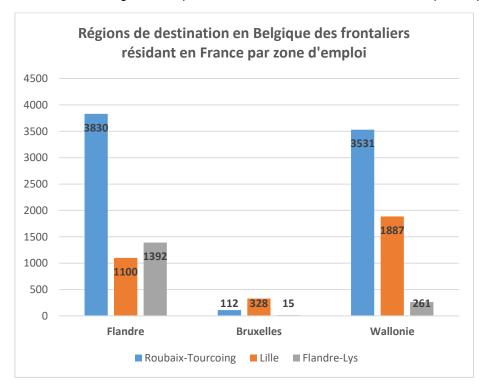
On constate une hausse du nombre de frontaliers résidant en France et travaillant en Flandre entre 2005 et 2016 (données INAMI) mais avec une stagnation à partir de 2010.



Source: INSEE

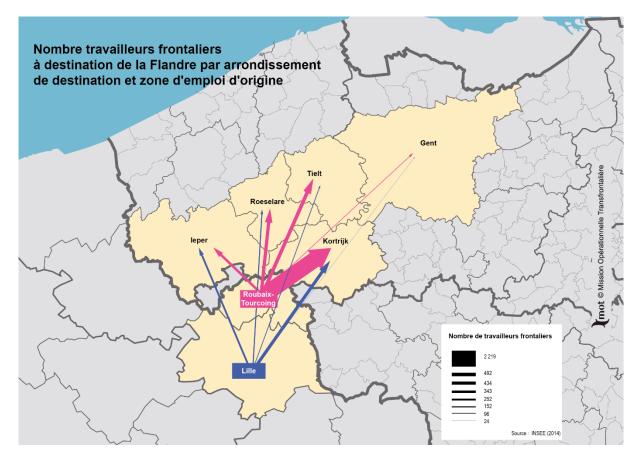
Les zones d'emploi de Roubaix-Tourcoing et de Maubeuge émettent le plus de travailleurs frontaliers à destination de la Belgique (en 2014).

Les principales communes de destination des frontaliers sont Mouscron, Tournai et Mons (en 2014) ; Mouscron est la commune belge dont la part d'actifs transfrontaliers entrants est la plus importante.



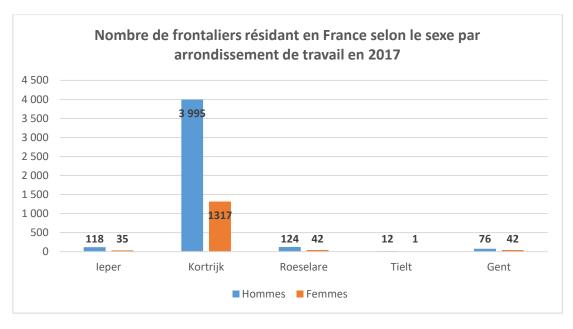
Source: INSEE

Les travailleurs frontaliers de la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing se rendent majoritairement en Flandre (51% contre 47% en Wallonie) et ceux de la zone d'emploi de Lille se rendent majoritairement en Wallonie (57% contre 33% en Flandre). A titre de comparaison, les travailleurs frontaliers résidant dans la zone d'emploi Flandre-Lys se rendent majoritairement en Flandre (83,5%).



L'arrondissement de Courtrai attire le plus grand nombre de travailleurs frontaliers résidant sur le versant français de notre zone d'étude (2 219 actifs de la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing et 434 des actifs de la zone d'emploi de Lille) et celui de Gand en attire le moins (96 travailleurs frontaliers en provenance des deux zones d'emploi). Dans notre zone d'étude, 59% de l'ensemble des frontaliers à destination de la Flandre travaillent dans l'arrondissement de Courtrai.

Les arrondissements d'Ypres et de Roulers attirent un nombre plus important de frontaliers en provenance des zones d'emploi de Flandre-Lys et Dunkerque que celles de Roubaix-Tourcoing et de Lille. A titre d'exemple, on estime à 907 le nombre de frontaliers de la zone d'emploi de Flandre-Lys travaillant dans l'arrondissement d'Ypres.



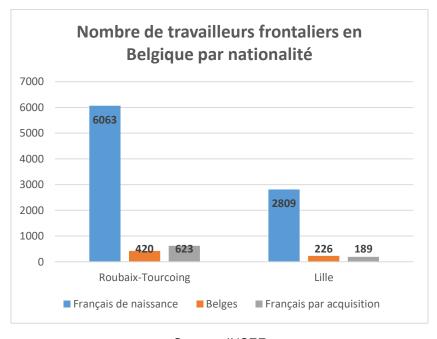
Source: INAMI

Selon les données de l'INAMI, près de 75% des frontaliers travaillant dans les arrondissements de la zone d'étude sont des hommes. A l'échelle de l'ensemble de la Flandre, la part de travailleurs frontaliers masculins provenant de France est de 73,4%. A titre de comparaison, ce taux est de 63,5% en Wallonie et de 68,7% dans la région de Bruxelles-Capitale.

Cette caractéristique peut trouver son explication dans la nature industrielle des emplois en Flandre.

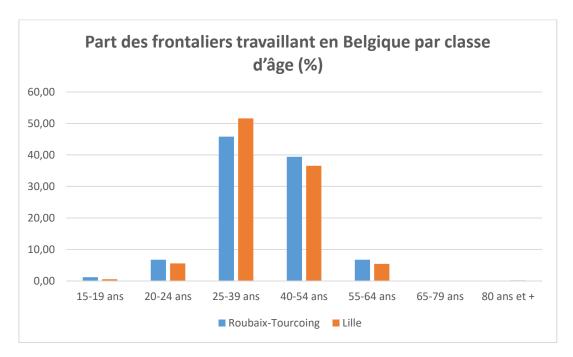
Analyse du travail frontalier à destination de la Belgique dans les zones d'emploi de Lille et de Roubaix-Tourcoing

Dans cette partie, les données analysées ne permettent pas de distinguer les arrondissements de destination. Sauf mention contraire, les données suivantes concernent les frontaliers travaillant en Belgique.



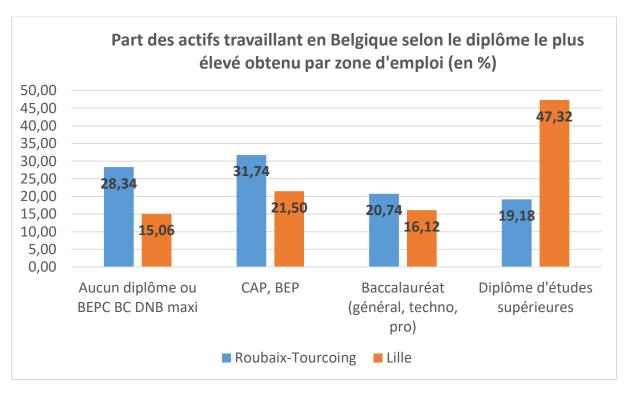
Source: INSEE

Dans les zones d'emplois de notre zone d'étude, on constate que la grande majorité des travailleurs frontaliers à destination de la Belgique sont des Français (de naissance ou par acquisition). La part de Belges est relativement limitée : 5,6% dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing et 6,8% dans celle de Lille.



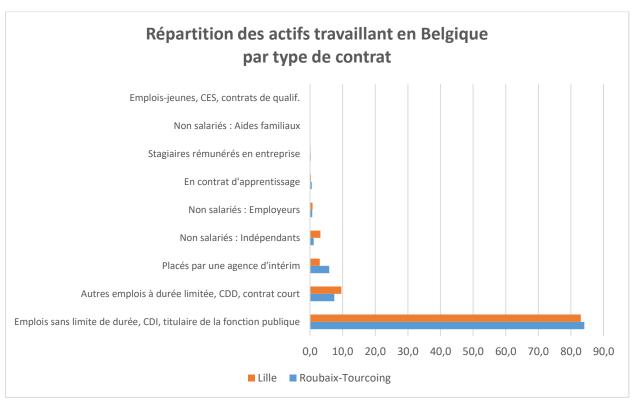
Source: INSEE

Dans les zones d'emploi de Lille et de Roubaix-Tourcoing, la plupart des frontaliers résidant en France et travaillant en Belgique ont entre 25 et 39 ans. La part des frontaliers âgés de 40 à 54 ans est plus importante dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing que dans celle de Lille.



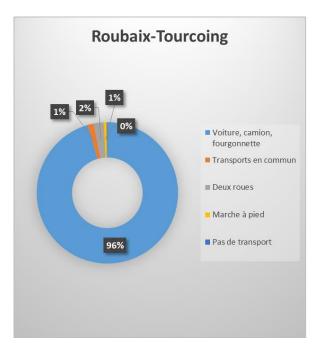
Source: INSEE

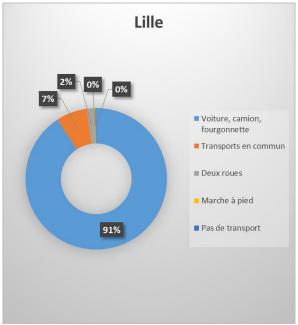
Les travailleurs frontaliers ont un niveau d'études plus élevé dans la zone d'emploi de Lille que dans celle de Roubaix-Tourcoing.



Source: INSEE

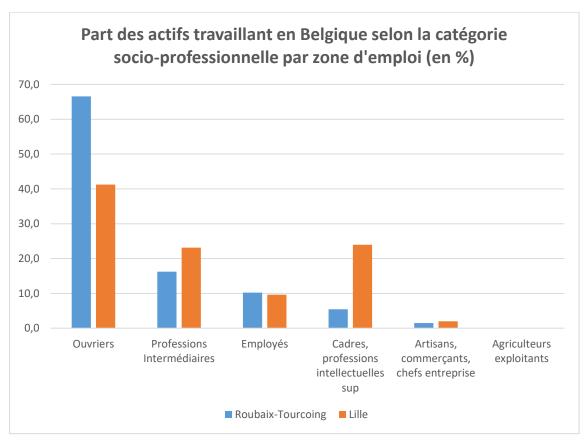
La majorité des travailleurs frontaliers en Belgique sont en contrat à durée indéterminée (CDI) ; la part de frontaliers indépendants ou en contrat à durée déterminée est plus importante dans la zone d'emploi de Lille ; la part de frontaliers intérimaires est plus importante dans la zone d'emploi de Roubaix.





Source: INSEE

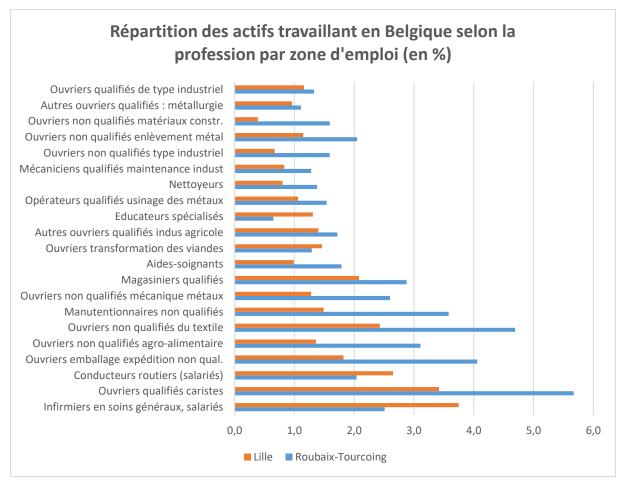
Une grande majorité des frontaliers utilisent leur voiture personnelle ; 7% des frontaliers de la zone d'emploi de Lille utilisent les transports en commun contre 1% dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing.



Source: INSEE

La répartition des frontaliers selon leur catégorie socio-professionnelle permet de constater qu'une grande majorité d'entre eux sont ouvriers dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing. Dans la zone

d'emploi de Lille, la part de professions intermédiaires et de cadres/professions intellectuelles supérieures est plus importante.



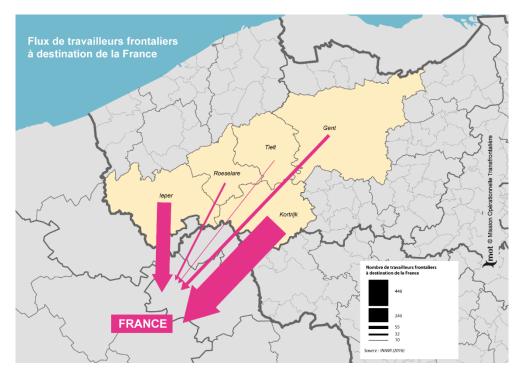
Source: INSEE

Les principaux postes occupés par les frontaliers travaillent en Belgique de la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing sont : Ouvriers qualifiés caristes, ouvriers non qualifiés textile et ouvriers non qualifiés emballages expédition. Les principaux postes occupés par les frontaliers de la zone d'emploi de Lille sont : Infirmiers en soins généraux salariés, ouvriers qualifiés caristes, conducteurs routiers (salariés).

3.2 Travail frontalier dans le sens Flandre-France

Selon les données de l'INSEE, 10 338 frontaliers belges travaillant dans les Hauts-de-France dont 10 051 dans le département du Nord (soit 97,2%).

Le flux de frontaliers est très faible entre la Flandre et la France. On dénombre seulement 991 travailleurs frontaliers résidant en Flandre et travaillant en France dont 80,8% vivent en Flandre occidentale et 10,5 % vivent en Flandre orientale (source INAMI, 2017).



Dans notre périmètre d'étude, on dénombre 785 travailleurs frontaliers résidant en Flandre et travaillant en France. Les arrondissements qui en comptent le plus sont celui de Courtrai (448) et celui d'Ypres (240).

EN BREF

- Le nombre de frontaliers vivant en France et travaillant en Belgique est 7 154 en 2016 (soit seulement 19,7% de l'ensemble des flux de travailleurs résidant en France e travaillant en Belgique).
- Le nombre de travailleurs frontaliers à destination de la Flandre est en hausse depuis 2005 mais en légère stagnation à partir de 2010.
- La zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing est celle qui émet le plus grand nombre de frontaliers à destination de la Belgique (3 830 se rendent en Flandre et 3 531 en Wallonie); dans la zone d'emploi de Lille, les frontaliers se rendent en majorité en Wallonie (1887) et dans une moindre mesure en Flandre (1100).
- L'arrondissement de Courtrai attire le plus de travailleurs frontaliers résidant sur le versant français (2219 actifs de la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing et 434 de celle de Lille).
- 75% des frontaliers travaillant sur le versant flamand de notre zone d'étude sont des hommes
- La majorité des frontaliers à destination de la Belgique sont des Français (seulement 5,6% de Belges dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing et 6,8% dans celle de Lille).
- Les travailleurs frontaliers à destination de la Belgique sont plus jeunes dans la zone d'emploi de Lille que dans celle de Roubaix-Tourcoing ; ils sont plus diplômés dans la zone d'emploi de Lille que dans celle de Roubaix-Tourcoing ; ils disposent en grande majorité de contrats à durée illimitée ; ils utilisent en majorité leur véhicule personnel ; ils sont en majorité ouvriers ; la profession la plus répondue est « ouvriers qualifiés caristes » pour les frontaliers de la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing et « infirmiers en soins généraux » pour ceux de la zone d'emploi de Lille.
- Dans le sens Flandre-France, on dénombre seulement 785 travailleurs frontaliers en provenance principalement des arrondissements de Courtrai (448) et d'Ypres (240).

PARTIE 2 : Identifier les bonnes pratiques et faire remonter les obstacles et les besoins des acteurs

Introduction

Suite à la première phase de l'étude qui a permis de mettre en lumière les caractéristiques du territoire transfrontalier dans sa dimension économique, et les caractéristiques de l'emploi en Flandre, il s'agit dans cette seconde phase de compléter ce premier socle de connaissances par une analyse qualitative du fonctionnement comparé des services publics de l'emploi dans la MEL, en Flandre et dans la métropole transfrontalière choisie, à savoir l'Eurodistrict SaarMoselle.

Ce rapport traitera également de la question des obstacles et des freins à une plus grande intégration des marchés de l'emploi.

Enfin, les bonnes pratiques en matière d'emploi, notamment transfrontalier, seront documentées auprès des acteurs de l'emploi en Flandre et dans l'Eurodistrict SaarMoselle.

Il en ressortira des orientations en termes de pistes d'actions concrètes à mettre en place. Les conditions de reproductibilité de ces bonnes pratiques devront également être analysées, afin d'envisager leur transfert au territoire de la MEL.

Le choix de l'Eurodistrict SaarMoselle

Quelques éléments de contexte sur l'Eurodistrict SaarMoselle permettent de mieux comprendre les caractéristiques du marché de l'emploi et l'état de la coopération transfrontalière sur ce territoire.

Caractéristiques territoriales :

- 700 000 habitants, 170 communes, 266 habitants/km²
- Pas de frontière naturelle, passage de la frontière à peine visible
- Un patrimoine naturel important : très nombreuses communes forestières

Langues & cultures:

Il y a sur ce territoire un héritage historique, culturel commun, car les habitants ont changé 8 fois de nationalité avec l'évolution du tracé de la frontière. Il y a également un héritage linguistique commun avec le Platt (francique). L'utilisation de ce dialecte, proche de l'allemand, permettait aux français parlant le Platt de travailler en Allemagne et de se faire comprendre dans leur dialecte, sans forcément apprendre l'allemand. Ce dialecte étant de moins en moins parlé, et l'apprentissage de l'allemand déclinant à l'école derrière l'anglais et d'autres langues (italien, chinois...), il y a de plus en plus de difficultés pour les Français à parler suffisamment bien allemand pour aller travailler de l'autre côté de la frontière.

Dynamiques économiques :

Il s'agit d'un territoire qui reste industriel. D'après les chiffres de l'Eurodistrict SaarMoselle en 2016, les principaux secteurs économiques sont les suivants :

Métallurgie	Informatique
1205 entreprises, 24 500 emplois	212 entreprises, 4 659 emplois
Santé	Transport et logistique
801 entreprises, 37 568 emplois	393 entreprises, 4 105 emplois
Chimie, plasturgie, nouveaux matériaux	Centres de relation clients
325 entreprises, 16 200 emplois	45 entreprises, 3 800 emplois
Construction automobile	Energie
22 entreprises, 15 300 emplois	69 entreprises, 3 226 emplois
Industrie du bâtiment	Nanobiotechnologies
934 entreprises, 6 961 emplois	105 entreprises, 600 emplois

Dynamique de l'emploi :

En mai 2018, le taux de chômage du Land de Sarre était de 6% (Bundesagentur für Arbeit – Statistik)⁶.

Le différentiel de chômage avec la France est important avec 12,5% de chômage côté français, dont 25% chez les jeunes (Eurodistrict SaarMoselle, atelier IHEDATE-MOT 2017).

Selon l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi (IBA/OIE), les flux de travailleurs transfrontaliers de la Lorraine vers la Sarre étaient estimés en 2016 à 15 800.

La démographie est en large faveur de la France. Actuellement, plus de 40 000 TPE/PME qui cherchent de la main d'œuvre (Source : CNAM, atelier IHEDATE-MOT 2017).

Cadre de la coopération :

L'Eurodistrict est un GECT sous la forme d'un syndicat mixte transfrontalier. Il a été créé par les communes de Sarrebruck, Sarreguemines et Forbach du fait d'une forte volonté des politiques et des techniciens. Il réalise quelques projets mais essentiellement initie des projets, fait de la coordination, et recherche des financements.

La présence de la barrière linguistique français-allemand et d'un différentiel économique fort avec une polarité du côté allemand, caractéristiques similaires au territoire de la MEL avec la Flandre belge, rendent l'analyse comparative pertinente : quelles bonnes pratiques de coopération sont mises en place dans les politiques publiques françaises et allemandes sur ce sujet, et qui pourraient inspirer la MEL ?

⁶ https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Saarland-Nav.html?year_month=201210

I – Etats des lieux de l'emploi

La première partie de ce rapport vise à donner à voir une analyse comparative des services de l'emploi dans la MEL (France), en Flandre (Belgique) et en Sarre (Allemagne). La mise en perspective des différentes institutions accompagnant la recherche d'emploi, de leurs missions et compétences, des systèmes d'indemnisation et de suivi des chômeurs, des dispositifs de formation, des relations avec le tissu économique, permettra d'identifier des pratiques et modes de fonctionnement favorisant un accompagnement de qualité vers le retour à l'emploi.

1. Les différentes institutions accompagnant la recherche d'emploi

Lorsque l'on effectue une analyse comparée des territoires de la Flandre, de la MEL et de SaarMoselle, on remarque que le réseau institutionnel et le fonctionnement des différents dispositifs peuvent varier considérablement. De ce fait, le parcours du demandeur d'emploi flamand ne ressemblera pas à celui d'un habitant de la MEL ou de la Sarre.

Si en Sarre l'Agence pour l'Emploi (Agentur für Arbeit Saarland) est le point d'entrée principal en matière d'emploi, le versant flamand s'appuie sur le triptyque « VDAB-sites internet-agences d'intérim », que nous présenterons plus en détails dans les pages suivantes. Enfin, le territoire de la MEL est, quant à lui, riche d'une plus grande diversité d'acteurs.

1.1. En Flandre (Belgique)

Le VDAB (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* - Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle) est le service public d'emploi de la région flamande.

En complément de cette dernière, plusieurs **sites internet d'offres d'emploi** sont utilisés par les demandeurs d'emploi flamands. Parmi les plus consultés nous pouvons citer : StartPeople, Monster, Stepstone, Vacature.com, Startpeople.com

Enfin, les **agences d'intérim** complètent ce tableau et jouent un rôle majeur en Flandre. Parmi les plus connues peuvent être citées : Forum Jobs, Randstad, Accent, Adecco.

1.2. Dans la MEL (France)

En France, les principaux acteurs de l'emploi sont :

- Pôle Emploi
- Les Maisons de l'emploi, couvrant un territoire de plusieurs communes correspondant à une zone d'emploi.
- Les Missions locales, s'adressant aux jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire ou universitaire, résidant dans une des communes du territoire
- Les Centres communaux d'action sociale (CCAS), établissements publics communaux qui interviennent dans les domaines de l'aide sociale légale et facultative, ainsi que dans les actions et activités sociales.

Les **sites internet d'offres d'emploi** sont également très utilisés : APEC, Indeed, Regionsjob, Jobintree, Keljob...

Enfin en Hauts-de-France, le dispositif Proch'emploi doit être signalé.

1.3. En Sarre (Allemagne)

En Allemagne, c'est principalement la Bundesagentur für Arbeit qui accompagne la recherche d'emploi, avec un réseau de directions par Land. En Sarre, il y a donc l'**Agentur für Arbeit Saarland**, l'Agence pour l'Emploi de la Sarre.

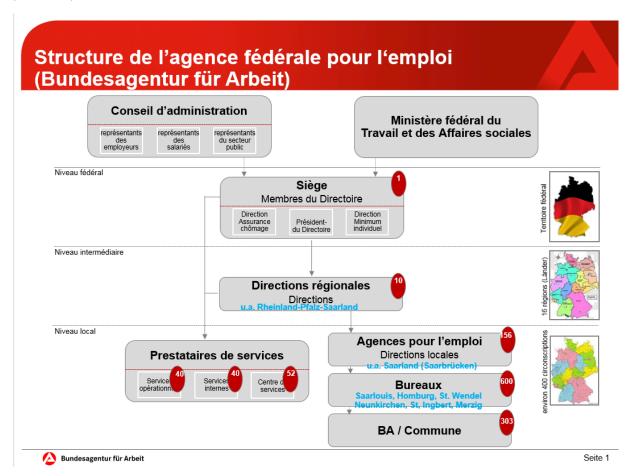


Schéma gracieusement transmis par Johanna Pögel, Coordinatrice des affaires internationales au Bureau de gestion.

2. Missions et compétences des institutions accompagnant la recherche d'emploi

La partie suivante donne à voir les missions et compétences des institutions accompagnant la recherche d'emploi en Flandre (Belgique), dans la MEL (France) et en Sarre (Allemagne). Ces informations ne sont toutefois pas exhaustives.

2.1. En Flandre (Belgique)

Le VDAB:

La mission principale du VDAB consiste à accompagner les demandeurs d'emploi à mieux formuler leur projet professionnel, à acquérir plus de qualifications et à trouver un emploi. En parallèle de ces actions, cette structure régionale aide les entreprises à recruter et à former leurs collaborateurs.

Enfin, tout acteur du marché de l'emploi en Flandre peut bénéficier de l'appui du VDAB, y compris dans la gestion et la diffusion de l'information (annonces d'offres d'emploi et chiffres d'observation du marché de l'emploi).

Dans une optique de placement et de formation, de nombreux cours sont dispensés par les formateurs du VDAB, comprenant notamment des cours pour apprendre le néerlandais.

Les agences d'intérim:

Le rôle de ces agences répond à plusieurs besoins spécifiques : elles permettent le remplacement d'un travailleur permanent, assurent l'exécution d'un travail exceptionnel et répondent à un surcroît exceptionnel de travail. De ce fait, la gamme de secteurs faisant appel à des agences d'intérim est très variée.

Les agences d'intérim sont particulièrement actives en Flandre. Il s'agit souvent de la première étape ouvrant la voie à un contrat à durée indéterminée. Ces mêmes agences proposent parfois un service francophone pour placer les demandeurs d'emploi français et wallons dans les entreprises flamandes, voire ont des agences implantées en France pour recruter des Français frontaliers.

2.2. Dans la MEL (France), de nombreux acteurs

Pôle Emploi

Les missions de Pôle Emploi consistent à accompagner le demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi et à lui permettre d'obtenir ses allocations chômage⁷.

Pôle Emploi procède aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tient celle-ci à jour et assure le contrôle de la recherche d'emploi. Il est également chargé de faire de la prospection sur le marché du travail en allant vers les entreprises, d'aider les entreprises dans leurs recrutements, ainsi que d'accompagner des demandeurs d'emploi souhaitant reprendre ou créer une entreprise.

À l'heure actuelle, le contact entre Pôle emploi et les entreprises flamandes reste toutefois à développer. Le contact est plus fréquent avec les agences d'intérim, qui sont désormais habilitées à remplir ellesmêmes les offres d'emploi sur le site de Pôle emploi.

Les Maisons de l'emploi

Les missions de la Maison de l'emploi sont intrinsèquement liées aux besoins des communes de leur territoire d'action. Cependant, certaines d'entre elles proposent également un soutien à la recherche d'emploi en Belgique, comme la Maison de l'emploi Lys-Tourcoing.

Les Maisons de l'emploi sont aussi chargées d'animer les stratégies de développement économique et les mutations du territoire avec les politiques de l'emploi, tout en articulant les politiques territoriales de l'emploi en lien avec les politiques nationales.

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Le Centre Communal d'Action Sociale peut apporter un appui pour favoriser le projet d'insertion des demandeurs d'emploi au RSA. Par ailleurs, certains de ces centres s'inscrivent dans une démarche transfrontalière.

Les agences d'intérim

⁷ Plus d'information: http://www.pole-emploi.org/poleemploi/mission/nos-missions.html?type=article

Les agences d'intérim, très actives en Flandre, font également partie du paysage de la recherche de l'emploi sur le territoire français. Elles ont vocation à sélectionner les meilleurs profils candidats pour répondre aux besoins et exigences des entreprises clientes, en assurant également les périodes de formation et le suivi administratif des contrats ou des salaires.

Proch'Emploi:

Enfin, le dispositif Proch'Emploi proposé par la Région Hauts-de-France est un moyen supplémentaire pour les demandeurs d'emploi de la Région de trouver un emploi, ou une formation pour y accéder.

Suite à une proposition d'entretien individuel et à un suivi personnalisé, le demandeur d'emploi est mis en relation avec des entreprises, selon son profil.

2.3. En Sarre (Allemagne), un système plus intégré

Agentur für Arbeit Saarland

Selon le Code Social (SGB III) - l'agence pour l'emploi de Sarrebruck (Bundesagentur für Arbeit Saarland) est une antenne de l'agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit) et a pour objectif de soutenir l'emploi et le bon fonctionnement du marché du travail. Ses missions principales sont les suivantes :

- L'orientation professionnelle
- La mise en relation avec les centres de formation et les postes disponibles
- Le conseil aux employeurs
- Le soutien à la formation professionnelle initiale et continue
- Le soutien à la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail
- Le paiement des indemnités de chômage, chômage partiel ou en cas d'insolvabilité de l'entreprise
- Le soutien à l'égalité des chances sur le marché du travail
- La production d'information sur le marché du travail et de la formation, que sur les services et les performances des politiques de l'emploi

Contrairement au fonctionnement de Pôle emploi, les Agenturen couvrent un public bénéficiaire beaucoup plus large que celui des demandeurs d'emploi : elles sont chargées également de l'orientation des jeunes (notamment en termes de choix de parcours d'éducation et de formation), d'accompagner les travailleurs handicapés, et de l'apprentissage.

De manière pratique, l'agence de l'emploi de Sarre propose des offres, un accompagnement pour la préparation des candidatures et entretiens, des séminaires de formation pour la recherche d'emploi, mais aussi des évènements sur l'emploi et la formation, notamment des salons pour l'emploi spécialisés par secteur professionnel.

En situation d'emploi ou de chômage, il est possible d'accéder aux offres d'emploi de la **banque de données**⁸.

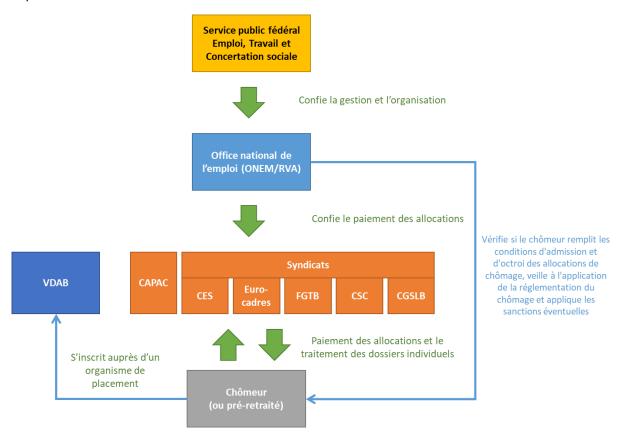
⁸https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdrps/saarland/Agentur/BuergerinnenundBuerger/ArbeitundStellensuche/index.htm

3. Système d'indemnisation

La partie suivante donne à voir le système d'indemnisation des chômeurs en Flandre (Belgique), dans la MEL (France) et en Sarre (Allemagne), à l'aide de schéma illustratifs et informatifs.

3.1. En Flandre (Belgique)

Le schéma suivant permet d'illustrer le système d'indemnisation du chômage en Flandre, dans lequel les syndicats ou la CAPAC (caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage) jouent un rôle important.



Conditions et montant de l'indemnité chômage en Flandre

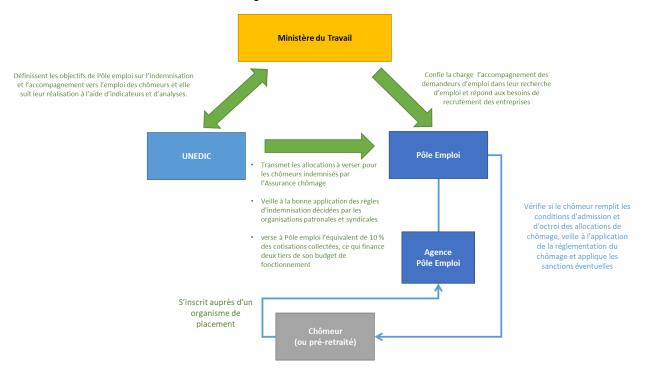
Ce montant dépend du salaire perçu pendant la période de travail, de la situation familiale (isolé, cohabitant, cohabitant avec famille à charge) ainsi que du passé professionnel de la personne. En principe, ces allocations sont octroyées pour une durée indéterminée.

De ce fait, pendant les 3 premiers mois, les chômeurs complets perçoivent 65% de leur dernier salaire perçu et, durant les 9 mois suivants, ils perçoivent 60% de leur dernier salaire perçu. Il mérite d'être évoqué qu'il existe cependant un plafond salarial fixé à 2671,37 euros par mois au cours des 6 premiers mois et à 2489,76 euros pour les six derniers mois de la première année (source : RVA).

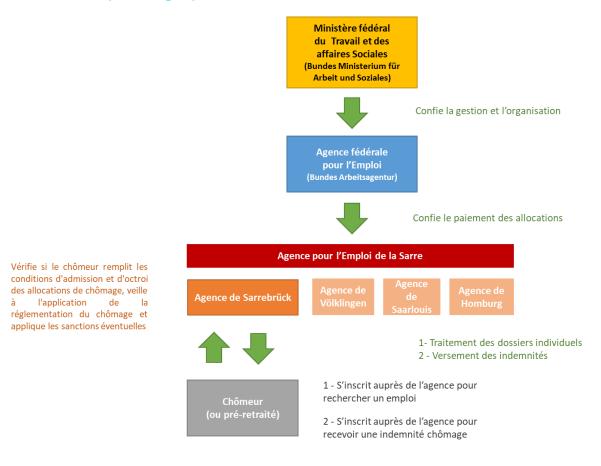
Les Français au chômage en Belgique sont indemnisés par Pôle Emploi qui avance l'argent à l'ONEM/RVA pour enfin verser l'allocation au chômeur.

3.2 Dans la MEL (France)

En France, Pôle Emploi propose à la fois un appui au retour à l'emploi, vérifie les conditions d'octroi des allocations et verse les allocations chômage.



3.3. En Sarre (Allemagne)



Lorsque l'on compare l'Agentur à Pôle Emploi, la première différence réside dans l'importance de l'échelon régional, au niveau d'un ou de plusieurs Länder. En effet, c'est à ce niveau que les dix directions régionales exercent le contrôle technique des différentes Agences pour l'emploi, au niveau local. Dans le même temps, elles maintiennent le contact avec les gouvernements des États et coordonnent leurs actions sur les questions relatives au marché du travail régional et à la politique structurelle.

Le demandeur d'emploi doit se déclarer comme « à la recherche d'un emploi » (arbeitsuchend) auprès de l'Agence de l'emploi entre 3 mois avant la fin de son contrat et 3 jours après la prise de connaissance de la fin de son contrat, afin de recevoir un accompagnement dans sa recherche. Cette étape peut se réaliser en ligne.

Il doit se déclarer « sans emploi » (arbeitslos) dès le premier jour d'activité, afin de recevoir une indemnité chômage. Cette étape doit être effectuée directement et en personne auprès de l'Agence pour l'emploi la plus proche du domicile de la personne. Le formulaire de demande de versement d'indemnités chômage est disponible en ligne et dans l'agence.

La durée de versement des indemnités correspond au nombre d'années d'activité :

Nombre de mois d'activités dans les 2 dernières années	Durée du versement d'indemnités
6 mois	3 mois
8 mois	4 mois
10 mois	5 mois
12 mois	6 mois
16 mois	8 mois
20 mois	10 mois
24 mois	12 mois

Il est également fonction de l'âge du demandeur d'emploi⁹ :

- En dessous de 50 ans, maximum de 12 mois de versement
- Entre 50 et 58 ans, la durée de versement sera adaptée
- Après 58 ans, la durée de versement s'étend à 24 mois

Le montant est fixé à 60% du revenu net globalisé. Si le chômeur a à sa charge un ou plusieurs enfants, le montant d'indemnisation passe à 67%. Le montant de l'allocation chômage dépend également de la catégorie fiscale du chômeur.

⁹ Article de FinanzTip de mars 2018 https://www.finanztip.de/bezugsdauer-arbeitslosengeld/

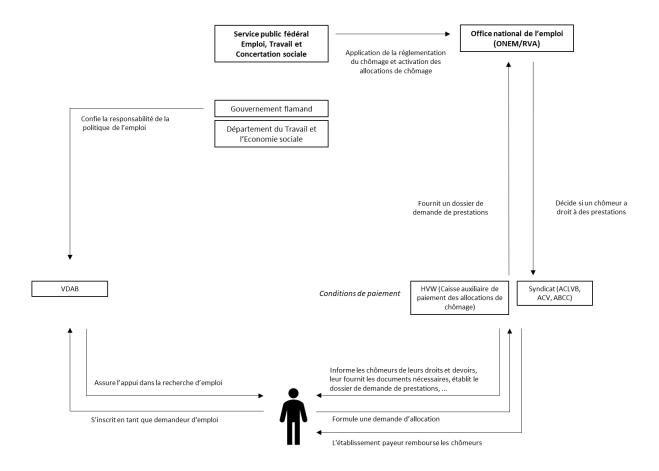
4. Parcours du demandeur d'emploi

La partie suivante donne à voir le parcours du demandeur d'emploi, à la fois dans sa demande d'indemnisation et d'accompagnement dans la recherche d'emploi, en Flandre (Belgique), dans la MEL (France) et en Sarre (Allemagne), à l'aide de schéma illustratifs et informatifs.

4.1. En Flandre (Belgique)

Le schéma qui suit permet de rendre compte du parcours du demandeur d'emploi en Flandre. Ce dernier doit à la fois s'inscrire au VDAB et formuler une demande d'allocation auprès des syndicats ou de la CAPAC qui verseront par la suite les allocations.

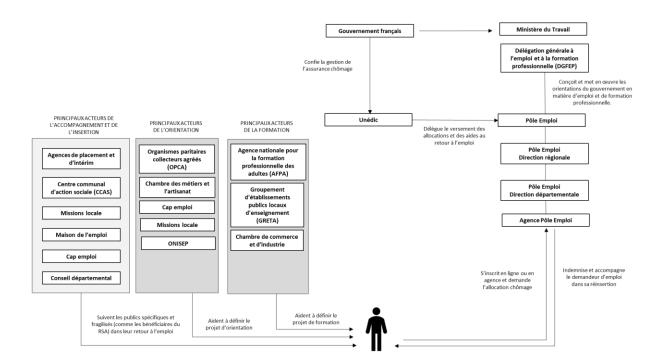
Si en Belgique le financement du chômage est fédéral (ONEM), l'appui à la recherche d'emploi y est structuré autour d'un fonctionnement régional (VDAB).



4.2. Dans la MEL (France)

En France, le demandeur d'emploi s'inscrit auprès de son agence Pôle emploi ou en ligne afin de pouvoir bénéficier d'une indemnisation ou allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Le demandeur bénéficiaire d'une ARE peut suivre une formation prescrite par Pôle emploi dans le cadre du projet personnalisé d'action à l'emploi (PPAE). Les formations ne sont pas assurées par Pôle Emploi mais par des organismes spécifiques.

Le schéma qui suit permet de rendre compte du parcours du demandeur d'emploi en France.



Montant de l'indemnité chômage

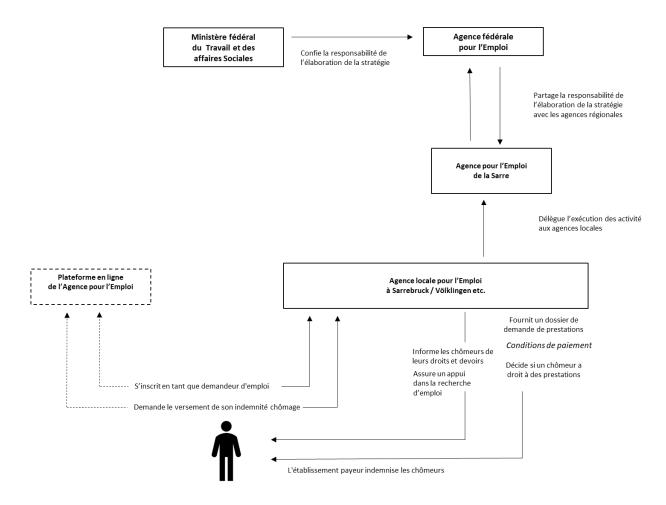
En France, ce montant dépend de la rémunération habituelle y compris des primes inscrites dans le contrat de travail perçues au cours de la période de référence. Le calcul de l'indemnité (Aide au Retour à l'Emploi) est basé sur un calcul du salaire journalier de référence, correspondant aux 12 mois précédant le dernier jour de travail de l'intéressé.

L'indemnité équivaut à 57,4% du salaire journalier de référence ou à 40,4% du salaire journalier de référence additionné à la partie fixe de l'ARE qui s'établit à 11,67 euros en 2017.

En termes de durée d'indemnisation, celle-ci correspond à la durée de cotisation du salarié : elle est comprise entre une durée minimale de 4 mois et une durée maximale de 24 mois.

4.3. En Sarre (Allemagne)

Le schéma qui suit permet de rendre compte du parcours du demandeur d'emploi en Sarre (Allemagne).



5. Système de suivi des chômeurs

La partie suivante analyse le système de suivi, d'accompagnement des chômeurs en Flandre (Belgique), dans la MEL (France) et en Sarre (Allemagne). Des informations quant au maillage territorial des services de l'emploi y sont également apportées.

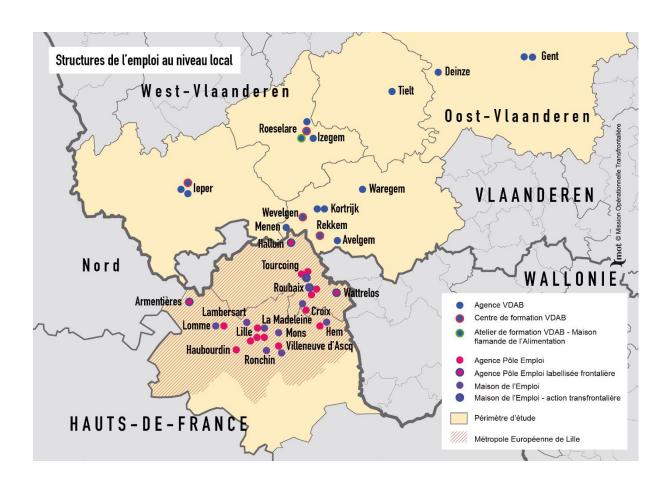
5.1. En Flandre (Belgique)

Procédure

Dans un premier temps, le demandeur d'emploi flamand s'adresse à son organisme de paiement : le syndicat ou la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC, ou HVW en néerlandais). Cet organisme de paiement transmet ensuite les documents nécessaires (dont une carte de contrôle), crée un dossier de demande d'allocations au nom du demandeur d'emploi et le transmet à l'ONEM/RVA. L'ONEM/RVA est ensuite chargé de décider si le demandeur d'emploi a droit ou non à des allocations chômage.

Maillage territorial par les services de l'emploi dans les territoires concernés

Sur la carte transfrontalière qui suit montre la localisation des agences VDAB et des centre de formation VDAB côté flamand ; sur le territoire français, y figurent les agences Pôle Emploi, y compris celles ayant été labellisées « transfrontalières », ainsi que les Maisons de l'emploi dont celles de Roubaix et de Tourcoing qui portent des actions transfrontalières.



5.2. Dans la MEL (France)

Procédure

Afin de pouvoir bénéficier d'un accompagnement en France, le demandeur d'emploi doit avoir effectué son inscription à Pôle Emploi ou suivre une formation au titre du Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE). Il doit aussi être en recherche active d'emploi ou en projet de création d'entreprise (ce que Pôle Emploi est en droit de vérifier). Le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge du départ à la retraite, doit être apte à la recherche d'un emploi, doit être en situation de chômage involontaire (autrement il n'a droit qu'au RSA) et enfin doit résider sur le territoire national.

Différences entre le VDAB et Pôle Emploi

Les deux organisations présentent un fonctionnement similaire selon la plupart des personnes interrogées, à la différence que le VDAB ne verse pas les indemnités, mais peut, par contre être organisme de formation, quand Pôle Emploi doit passer par une procédure de marchés publics pour proposer de la formation.

Par ailleurs, un nombre limité d'entreprises flamandes coopère avec Pôle Emploi. Cela peut être attribuable au fait que les entreprises ne savent pas si Pôle Emploi souhaite publier des offres d'emploi pour elles. Une marge d'amélioration existe donc dans ce fonctionnement.

A noter qu'un accord entre le VDAB et Pôle emploi existe. De plus, ce dernier n'a pas vocation à prospecter les entreprises en Flandre : l'offre de service de Pôle emploi est à ce jour connue des agences d'intérims flamandes et de quelques entreprises devenues clientes soit parce qu'elles ont eu un contact avec le VDAB qui leur a présenté l'ordre de service de Pôle emploi, soit en ayant participé à des jobdatings ou autres événements transfrontaliers.

Néanmoins, un nombre restreint d'entreprises estime que le VDAB est plus accessible que Pôle Emploi, considéré comme un ayant un rôle plus contrôlant. Une raison possible de ce manque de clarté peut être attribuable au fait que Pôle Emploi assure non seulement l'appui au retour à l'emploi mais a également la charge de l'indemnisation. En Belgique, cela est fait séparément par le VDAB et ONEM/RVA.

Malgré le bon travail effectué par le VDAB, la plupart des acteurs interrogés considèrent que le faible taux de chômage en Flandre occidentale résulte principalement de la dynamique économique et de l'évolution démographique.

5.3. En Sarre (Allemagne)

Un centre de ressources pour l'emploi est accessible à tous (Berufsinformationszentrum – BiZ) et donne accès à de nombreux services :

- accueil des enfants
- accès à des ordinateurs pour rédiger ses candidatures
- bourse des formations (section « Ausbildung » sur le site Internet)
- fiches d'informations sur les métiers et secteurs d'emploi
- accompagnement pour la préparation des candidatures et entretiens (section « Bewerbung » sur le site Internet)
- séminaires de formation pour la recherche d'emploi
- évènements sur l'emploi et la formation
- salons pour l'emploi spécialisés par secteur professionnel
- accompagnement pour s'expatrier (section « Ausland » sur le site Internet)

Maillage territorial par les services de l'emploi dans les territoires concernés

A l'Agentur für Arbeit en Sarre, environ 850 employés travaillent au service de suivi et placement des demandeurs d'emploi, environ 850 s'occupent du versement des allocations chômage et 850 autres s'occupent du versement du RSA allemand. Les équipes sont structurées en 6 services :

- Suivi des demandeurs d'emploi
- Suivi des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans
- Suivi des demandeurs d'emploi handicapés
- Versement des allocations
- Relations avec les entreprises
- Apprentissage

Ces équipes sontréparties en plusieurs antennes locales :

- Agentur für Arbeit Heusweiler
- Agentur für Arbeit Homburg
- Agentur für Arbeit Lebach
- Agentur für Arbeit Merzig
- Agentur für Arbeit Neunkirchen
- Agentur für Arbeit Saarlouis
- Agentur für Arbeit Sulzbach
- Agentur für Arbeit Völklingen
- Agentur für Arbeit Wadern
- Agentur für Arbeit St. Wendel



La formation¹⁰

Tout d'abord, sur le site de l'Agentur, de nombreux cours et ressources en ligne sont à disposition 11 : maîtrise des outils IT (Excel, Word, etc.), apprentissage des langues, cours en e-learning ou MOOC. Parfois, ces formations sont proposées en langage simplifié pour les personnes d'origine étrangère, certaines sont même traduites en Arabe, visant notamment les réfugiés.

D'autre part, de façon similaire au contexte français, les centres de formation sont principalement des organismes privés, externes à l'Agentur. Afin de pouvoir dispenser des formations aux demandeurs d'emploi, dans le cadre de leur accompagnement par l'Agentur, les centres de formation doivent être certifiés par un service de certification central de l'Agentur.

Un système de « bons de formation » permet aux demandeurs d'emploi de participer à ces formations dispensées par les organismes externes. C'est au demandeur d'emploi de choisir un centre de formation proche de chez lui qui lui convienne sur le site KURS-NET. Ce site centralise l'ensemble de l'offre en

¹⁰https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI52
7737

¹¹ https://www.arbeitsagentur.de/bildung

formations. Pour les demandeurs ayant besoin d'un « suivi intensif » un contrat avec les centres de formation est négocié.

En début d'année, un planning prévisionnel des besoins en formations pour l'année est réalisé par l'Agentur. Il est ensuite communiqué aux centres de formation afin de les orienter stratégiquement dans leur offre annuelle, en fonction des besoins prévus dans le marché de l'emploi. L'Agentur ayant des relations étroites avec les entreprises (voir plus bas), ces besoins sont définis de manière concertée avec la demande du marché de l'emploi. Ces formations peuvent concerner des cours de langue, des formations techniques, industrielles, ou bien le numérique, le management, etc.

Accompagnement des entreprises recruteuses

L'articulation des services de l'emploi avec le monde économique est rendue possible par des liens très étroits. Un service spécifique est dédié aux relations avec les entreprises au sein des Agenturen et de la direction de l'Agentur de la Sarre. Le Conseil d'administration de l'Agentur est en effet composé de syndicats, d'entreprises, des CCI locales, etc. De plus, des accords-cadres existent pour certains projets, prenant en compte l'importance de travailler en réseau. Enfin, l'apprentissage en entreprise est beaucoup plus répandu en Allemagne, où la CCI est la structure compétente : elle met à disposition les conventions d'apprentissage pour les entreprises et les apprentis et c'est à la CCI que les conventions signées sont traitées.

6. Prise en compte du transfrontalier par les services publics de l'emploi

La partie suivante vise à apprécier le degré de prise en compte du transfrontalier par les services publics de l'emploi, c'est-à-dire d'analyser l'information qui est apportée au demandeur d'emploi à propos des opportunités d'emplois de l'autre côté de la frontière, ainsi que les dispositifs de coopération transfrontalière en matière d'emploi existant en Flandre (Belgique), dans la MEL (France) et en Sarre (Allemagne).

Il convient de distinguer d'une part les offres transfrontalières proposées par les services de l'emploi de part et d'autre de la frontière, et d'autre part les offres partenariales axées sur le transfrontalier.

6.1. En Flandre (Belgique)

VDAB

Le VDAB prend en compte la dimension transfrontalière notamment à la faveur de sa participation à différents projets transfrontaliers financés par le programme Interreg France-Wallonie-Flandre.

Un premier exemple est celui du projet « Emploi sans frontières », dont l'objectif est d'optimiser le placement transfrontalier, d'accroître la fluidité et la mobilité des travailleurs et des demandeurs d'emploi, d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, et de promouvoir le bilinguisme. Le projet a démarré le 1er janvier 2016 et durera jusqu'à fin décembre 2019.

Le projet Interreg « Compétences sans frontières » vise, quant à lui, à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emplois dans la région transfrontalière franco-belge. Son action se concentre sur les secteurs de l'agro-alimentaire, du textile et des nouveaux matériaux et de l'éco-construction. Compétences sans Frontières a commencé le 1er octobre 2016 et se terminera le 30 septembre 2020.

Le plus récent des trois projets, portant le nom d'« Act'Emploi » a pour objectif de favoriser l'emploi et la mobilité transfrontalière des travailleurs, notamment par la construction d'outils de formation. Ce projet, initié en 2018, souhaite associer deux secteurs porteurs, en pleine mutation, que sont les services à la personne et les nouvelles technologies : deux secteurs qui évoluent sans cesse et sont au cœur de la croissance des prochaines années. VDAB est, dans ce cas, opérateur associé.

A la faveur de ces projets, le VDAB participe à des journées d'information, co-organise avec les services de l'emploi français des job datings, des visites d'entreprises flamandes ou propose des cours en ligne de néerlandais.

6.2. Dans la MEL (France)

Pôle Emploi

Pôle Emploi est également actif dans le domaine du transfrontalier.

Pôle emploi délivre une offre de service transfrontalière à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Les agences à proximité de la frontière sont impactées par l'emploi transfrontalier. Pour ces agences frontalières, les conseillers mènent des actions spécifiques :

- Lors de l'entretien de diagnostic ils explorent le projet de mobilité « travailler en Belgique Frontalier » avec le demandeur d'emploi. Ils l'informent sur l'économie frontalière belge et sur les opportunités d'emploi.
- Ils animent les ateliers « travailler en Belgique frontalière » autant que de besoin et ce, sur tous les territoires frontaliers.
- o Ils participent et mettent en œuvre les actions des projets INTERREG
- o Ils organisent ou participent à des événements transfrontaliers en Belgique ou en France (Forums, jobdatings, ...).

5 d'entre elles sont des agences labellisées « transfrontalières », pour le territoire de la MEL il s'agit d'Armentières et Wattrelos.

En complément des 4 points évoqués ci-dessus, les agences labellisées ont l'exclusivité:

- De la gestion des offres d'emploi provenant des entreprises belges situées en zone frontalière.
- Ont en charge le partenariat opérationnel transfrontalier notamment avec le VDAB et le FOREM.

Pôle Emploi publie sur sa plateforme des offres d'emploi à pourvoir dans la zone frontalière (Flandre et Wallonie).





Informations pour travailler en Belgique

Offres d'emploi Belgique (Frontalier) sur le site de Pôle Emploi

Pôle emploi Hauts de France est également engagé dans les projets transfrontaliers et dans les projets INTERREG, il est chef de file du projet Emploi sans frontières, et est opérateur associé dans les projets « Compétences sans frontières », « Act emploi », « En avant » et « AB Réfugiés », « SIMILAR ».

Dans le cadre du projet Emploi sans frontières, des équipes transfrontalières VDAB / Pôle emploi ont été créées.



Maison de l'emploi Lys-Tourcoing

La Maison de l'emploi Lys Tourcoing est également très active pour favoriser l'accès des demandeurs d'emploi français au marché flamand.

Elle organise des **ateliers d'information** sur la demande d'emploi en Belgique autour de différents thèmes : Quels emplois ? Pourquoi travailler en Belgique ? Quels sont les droits et les devoirs des travailleurs transfrontaliers ?

En complément, la Maison de l'emploi organise également des **job datings** d'une durée de 3h, en y invitant des agences d'intérim flamandes, notamment dans les secteurs de l'industrie, de la logistique et co-organise le **forum « Adopte un job »** en y tenant un stand intitulé « Travailler en Belgique », comportant la présence d'agences d'intérim et d'entreprises flamandes.

Parallèlement, les **actions de communication** émergent comme un élément primordial : de la diffusion d'informations sur le recrutement en Belgique, à la présence sur les réseaux sociaux,

aux e-mailing vers des structures d'accompagnement du public.

Il mérite d'être précisé que la Maison de l'emploi Lys-Tourcoing est également partenaire du **projet** « **Emploi sans frontières** » et qu'elle participe régulièrement à des **visites d'entreprises en Flandre.**

Département du Nord

Le 17 avril 2018, une déclaration d'intention entre le Département du Nord et la Province de Flandre occidentale a été signée. L'objectif de cette déclaration étant de renforcer la coopération entre les deux

institutions pour aider des allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) à trouver un emploi en Belgique.

Une expérimentation est également menée sur le territoire de Roubaix-Tourcoing (2018) par l'organisation de Groupes Opérationnels de Mise à l'Emploi (GOME) transfrontaliers. Les GOME étant l'outil de gouvernance traditionnel des plateformes emploi-insertion.

De plus, le Département est impliqué dans un pré-projet INTERREG ayant été validé, intitulé « En avant », et qui devrait se concrétiser entre 2019-2022. Ce projet mise sur les opportunités d'emploi transfrontalières pour les bénéficiaires du RSA, en essayant d'apporter une solution à la non-adéquation du marché de l'emploi dans la zone frontalière en proposant une formation aux demandeurs d'emploi non indemnisés.

Région Hauts-de-France

Le dispositif Proch'Emploi porté par la Région Hauts-de-France met aussi en avant des offres d'emploi en Belgique frontalière.

Par ailleurs, la Région Hauts-de-France a signé un accord le 13 décembre 2017 avec le Voka de Flandre occidentale (réseau d'entreprises) pour renforcer la mobilité transfrontalière entre les deux territoires. Les enjeux sont les suivants¹²:

- o Profiter de vraies opportunités de recrutement pour la Flandre occidentale. Depuis quelques années, la province est confrontée à une pénurie de personnels qualifiés et de salariés : avec ce nouveau partenariat, les entreprises flamandes pourront bénéficier d'une proximité géographique directe avec la région la plus jeune de France et ses 6 millions d'habitants
- o Renforcer l'attractivité des Hauts-de-France, qui attirent chaque année davantage d'investisseurs étrangers
- De nouveaux emplois, en Belgique comme en Hauts-de-France

Le Voka est d'ailleurs actif en transfrontalier en s'associant au Medef Grand Lille pour organiser des événements de réseautage transfrontaliers.

Centre Communal et d'Action Sociale de Roubaix

De façon très opérationnelle, le CCAS contacte directement les entreprises flamandes pour leur proposer le recrutement de demandeurs d'emploi au RSA. Le CCAS a notamment participé au projet Interreg SAM-Eurométropole (Solidarité-Activation-Mobilité) (2011-2014) dont l'un des objectif était de permettre aux allocataires des minimas sociaux d'avoir une expérience professionnelle de l'autre côté de la frontière.

L'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai

L'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai est une structure de gouvernance transfrontalière créée en 2008 sous la forme d'un Groupement européenne de coopération territoriale (GECT). Ses missions prioritaires sont les suivantes : assurer la concertation, le dialogue et favoriser le débat politique, en rassemblant l'ensemble des institutions compétentes ; produire de la cohérence transfrontalière à l'échelle de l'ensemble du territoire ; faciliter, porter et réaliser des projets traduisant la stratégie de développement élaborée en commun : faciliter la vie quotidienne des habitants de la métropole francobelge.

Le site internet de l'Eurométropole¹³ propose une page consacrée à la recherche d'emploi sur le territoire de l'Eurométropole. Parmi les services spécifiques au travail transfrontalier on trouve le site « Vous êtes les bienvenus » 14 qui a vocation à faciliter l'accès au marché de l'emploi en Flandre

¹² Source: http://www.hautsdefrance.fr/la-flandre-occidentale-fait-aussi-le-choix-des-hauts-de-france/

¹³ http://fr.eurometropolis.eu

¹⁴ http://www.vouseteslesbienvenus.eu/fr

occidentale pour les demandeurs d'emploi français et wallons. Ce site a été mis en place par le Voka en partenariat avec Pôle emploi.

6.3. En Sarre (Allemagne)

Un service de placement transfrontalier à Sarreguemines et Sarrebruck

L'Agence Pôle Emploi de Sarreguemines et l'Agence pour l'Emploi de Sarrebruck forment un binôme franco-allemand permettant d'établir un profil du demandeur d'emploi dans les bases de données permettant une recherche d'emploi de part et d'autre de la frontière. Les entreprises bénéficient d'un accès direct à la plateforme en ligne.

Les demandeurs d'emploi ont pu obtenir un suivi régulier pendant 6 mois, ayant débouché sur 55% de placement parmi les demandeurs d'emplois suivis en 2015 et sur un accompagnement vers la formation pour les autres.

6.3.1. L'emploi transfrontalier mis en avant par les services de l'emploi

La première étape d'une coopération transfrontalière dans le domaine de l'emploi consiste à inciter les demandeurs d'emploi à envisager de trouver un emploi de l'autre côté de la frontière.

Le site Internet de l'Agence pour l'Emploi de la Sarre donne ainsi accès dans son menu principal, c'està-dire de manière visible, à la possibilité de trouver un emploi dans la région transfrontalière de la Grande Région. Il donne donc de la visibilité à la solution de l'emploi transfrontalier.



De nombreuses ressources sont ainsi mises à disposition des demandeurs d'emploi souhaitant aller travailler en France, en Belgique, au Luxembourg : informations sur le travail transfrontalier,

informations sur les évènements pour l'emploi et la formation professionnelles dans la Grande Région, accès aux services des EURES, etc¹⁵.

6.3.2. Le Bureau de Placement Transfrontalier à Sarreguemines et Sarrebruck

Une coopération plus poussée dans le domaine de l'emploi transfrontalier s'est ensuite instituée. Un dispositif franco-allemand pour le placement des travailleurs transfrontaliers a été mis en place par Pôle emploi Lorraine et son homologue en Sarre et Rhénanie-Palatinat. Ce service est proposé depuis 2013 à l'agence Pôle Emploi de Sarreguemines et à l'Agentur für Arbeit de Sarrebruck, afin de répondre au déséquilibre entre la demande d'emploi en Moselle et l'offre d'emploi en Allemagne.

En suivant un principe de territorialité pour être au plus près des besoins, la volonté actuelle du Bureau est de déconcentrer progressivement ses services en dehors des seules Sarreguemines et Sarrebruck, en irriguant ainsi d'autres villes et agences Pôle emploi (Forbach, Saint-Avold, etc.).

Les services publics de l'emploi sur le territoire impliqués dans la coopération transfrontalière

Sur le territoire de l'Eurodistrict SaarMoselle, 5 agences Pôle Emploi et 5 agences de l'emploi de la Sarre accueillent les demandeurs d'emploi. En Allemagne, le périmètre territorial du dispositif couvre non seulement le Land de la Sarre, mais également celui de Rhénanie-Palatinat.

¹⁵



Les multiples échanges entre Pôle Emploi et l'Agentur für Arbeit se sont rapidement structurés en une coopération très opérationnelle, créant ainsi ce Service de Placement Transfrontalier. Contrairement à d'autres frontières françaises, la coopération en matière d'emploi n'a pas été formalisée via des projets européens. Les acteurs interrogés ont exprimé une certaine difficulté de lisibilité et une surcharge de travail liée aux projets européens, notamment Interreg. Cela aurait requis une capacité d'articuler plusieurs types de coopérations avec les programmes.

En revanche, le dispositif s'articule avec d'autres services tels qu'EURES.

Ainsi, EURES s'occupe de sensibiliser les habitants du territoire transfrontalier aux opportunités d'aller travailler de l'autre côté de la frontière, de les renseigner sur la rémunération, la fiscalité, les démarches administratives, etc. Le Service de Placement, comme son nom l'indique, ne s'occupe que de l'accompagnement des demandeurs d'emploi motivés afin de les placer sur le marché de l'emploi transfrontalier.



Le dispositif de placement transfrontalier n'est disponible que dans l'agence de Sarreguemines côté français, et de Sarrebruck côté allemand.

Fonctionnement

Ce service permet de :

- Répondre rapidement à la demande de main d'œuvre des entreprises dans la région transfrontalière
- Donner une information transparente sur les offres et profils des deux côtés de la frontière
- Fluidifier l'accès à l'emploi transfrontalier pour répondre à la situation de chômage

Lorsqu'un demandeur d'emploi crée son profil sur la plateforme d'emploi nationale, la question de la mobilité géographique quant à sa volonté de travailler à l'étranger lui est posée. De même, il est interrogé sur sa maîtrise de la langue allemande, condition d'accès sine qua non pour bénéficier d'un accompagnement par un binôme franco-allemand.

S'il parle allemand, le demandeur d'emploi est invité à participer à un atelier sur le travail transfrontalier et, à ce moment-là, un accompagnement de six mois lui est proposé. Un entretien avec un binôme franco-allemand de conseillers pour l'emploi donne lieu à la définition d'un profil du demandeur d'emploi dans les deux bases informatiques de Pôle Emploi et de la Bundesagentur für Arbeit, ce qui permet une recherche d'emploi côté français et allemand. Les deux conseillers évaluent ainsi son niveau de langue par rapport au niveau requis pour le métier-cible. Il s'agit, dans ce cas, d'un entretien « de validation », pour vérifier si son niveau de langue est suffisant.

Un suivi régulier est proposé au demandeur d'emploi, ainsi que des ateliers collectifs sur la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, et les sources d'information sur l'emploi dans le pays voisin. Un échange réciproque d'informations est prévu entre Pôle emploi Lorraine et les agences allemandes.

Il mérite d'être précisé que les conseillers Pôle Emploi et ceux de l'Agentur sont quasiment tous bilingues aujourd'hui. Critère de sélection lors de leur recrutement, il s'agit d'un véritable atout pour renforcer durablement la coopération en matière d'emploi transfrontalier. Le Land de Sarre place l'apprentissage du français, langue du voisin, comme priorité avec la Frankreich Strategie. Des cours de français sont ainsi proposés en interne à l'Agentur für Arbeit Saarland pour la montée en compétence des conseillers de l'emploi. Une plateforme est en cours de développement afin d'appuyer les candidats et leur permettre d'élever leur niveau.

Résultats

Ce service de placement transfrontalier démontre de très bons résultats avec 55 % de suites positives pour les demandeurs d'emploi accompagnés (chiffre datant d'avril 2015, soit 18 mois après sa création)¹⁶. Les personnes n'ayant pu trouver un emploi à l'issue de l'accompagnement du service transfrontalier ont soit un problème de connaissance ou de maîtrise de l'allemand, soit un problème de qualification professionnelle et ont pu alors bénéficier d'un accompagnement plus classique, avec un taux de reclassement de 50 % d'après Frédéric Danel, directeur régional de Pôle Emploi Lorraine en avril 2015¹⁷.

Les bénéficiaires du dispositif de placement transfrontalier sont essentiellement des demandeurs d'emploi mosellans qui cherchent un travail en Sarre, et les entreprises allemandes qui recherchent une main d'œuvre spécifique.

Lien avec les entreprises recruteuses

Le service de placement transfrontalier répond à une demande des demandeurs d'emploi et des entreprises en recherche de main d'œuvre qualifiée dans les secteurs porteurs (industrie, commerce, secteur administratif, transport et logistique, santé et services à la personne).

Les entreprises allemandes utilisent de plus en plus la plateforme de l'Agence pour l'Emploi de la Sarre, qui leur permet de déposer directement leur offre et donc de gagner en temps et en efficacité dans leurs recrutements. Ils déposent donc directement leurs offres auprès des agences Pôle emploi de Moselle ce qui se traduit par un gain de temps et d'efficacité.

¹⁶ https://www.republicain-lorrain.fr/moselle/2015/04/25/le-marche-du-travail-frontalier-ouvre-des-postes

https://www.republicain-lorrain.fr/moselle/2015/04/25/le-marche-du-travail-frontalier-ouvre-des-postes

II - Obstacles et bonnes pratiques

Il s'agit dans cette partie, d'investiguer les freins et obstacles à l'emploi transfrontalier identifiés par les acteurs, côté français et côté flamand.

La question sera également traitée pour l'Eurodistrict SaarMoselle, afin de mettre en valeur les dispositifs mis en place et qui pourraient constituer des bonnes pratiques à reproduire sur le territoire de la MEL. De même, les bonnes pratiques en matière d'emploi mises en place en Flandre seront analysées.

1. Obstacles et freins à l'emploi transfrontalier

Dans un premier temps, il convient d'identifier les principaux obstacles et freins à l'emploi transfrontalier, d'abord sur le périmètre de l'étude, puis sur le territoire de l'Eurodistrict SaarMoselle.

Il faut noter une différence entre « obstacles » et « freins » :

- certaines dispositions réglementaires, administratives ou culturelles constituent des **obstacles**,
 c'est-à-dire empêchent véritablement des demandeurs d'emploi d'accéder à un travail de l'autre
 côté de la frontière, ou les retardent fortement en attendant qu'ils trouvent une solution.
- d'autres difficultés sont plutôt des freins, c'est-à-dire qu'elles n'entravent pas complètement les demandeurs d'emploi dans l'accès à un emploi de l'autre côté de la frontière. Il s'agit de difficultés qui peuvent être contournées.

1.1. Sur le périmètre d'étude

Cette partie synthétise les obstacles majeurs et freins à l'emploi transfrontalier sur le périmètre de l'étude, à partir des informations obtenues dans le cadre des entretiens réalisés sur le territoire de la MEL et en Flandre.

1.1.1. Obstacles majeurs à l'emploi transfrontalier

La maîtrise du néerlandais

A la connaissance des services de l'emploi <u>côté français</u>, la pratique du néerlandais n'est pas requise pour la plupart des postes peu qualifiés. L'absence de maîtrise du néerlandais représente un obstacle dans les cas suivants :

- pour **certains profils techniques** ou pour les **ouvriers** ayant besoin dans leur fonction de maîtriser la langue (par exemple pour l'étiquetage)
- pour les postes **d'encadrement**, postes à **responsabilités** ou **professions plus qualifiées** (chefs d'équipe, cadres).

Du point de vue des <u>Flamands</u>, presque toutes les personnes interrogées citent la langue comme un obstacle à l'emploi transfrontalier en Flandre. La langue est importante pour la sécurité, la qualité des productions et la cohésion d'équipe.

Les cours de néerlandais, parfois proposés au sein même des entreprises flamandes, ne résolvent que partiellement le problème pour les raisons suivantes :

- Le dialecte joue un rôle important sur le lieu de travail (les français devront alors apprendre le dialecte, en plus du néerlandais pour s'intégrer et peu de cours portent sur l'apprentissage du dialecte)
- Les cours donnent peu ou pas de résultats car les salariés français voient moins la maîtrise du néerlandais comme une nécessité et ont trop peu l'occasion de s'exercer. En effet, les collègues néerlandophones passeront vite au français pour s'adresser aux travailleurs frontaliers, et les frontaliers rentrent en France le soir et vivent dans un environnement non néerlandophone. Il y a de nombreux cas d'ingénieurs espagnols ou portugais qui déménagent en Flandre et apprennent la langue plus rapidement, parce qu'ils habitent en Flandre, ce qui n'est pas le cas des salariés français.

Certaines entreprises flamandes redoutent une francisation de leur entreprise et gèlent le recrutement de frontaliers français. Ces entreprises se comptent en nombre limité parmi celles qui ont été interrogées mais la pratique existe : des entreprises gèlent le recrutement de Français lors de certaines périodes où ceux-ci représentent plus de 30 ou 50% des effectifs de l'entreprise. La raison en est une crainte de "francisation" avec la perte de l'identité, de la culture, ... de l'entreprise flamande. En pratique, cela signifie que l'entreprise fait simplement des efforts supplémentaires pour recruter en Flandre.

D'autres entreprises ont moins peur de ce phénomène de « francisation » et ont même mis en place des équipes françaises dans la production, avec un chef d'équipe français.

Ainsi, les flamands interrogés nuancent l'idée que la maîtrise du néerlandais est un obstacle car :

- Les collègues passent rapidement au français, comme expliqué plus haut
- Les Français savent vite se faire comprendre sur leur lieu de travail
- A côté du français, il y a des travailleurs d'autres nationalités avec le même problème
- L'anglais devient de plus en plus la langue opérationnelle
- Des solutions pratiques ont été trouvées : de nombreuses entreprises ont arrêté de proposer des cours de néerlandais et ont mis en place l'utilisation de pictogrammes pour rappeler les consignes de sécurité, des systèmes de parrains et marraines dans l'entreprise ou d'interprétariat par les collègues.

En conclusion, la maîtrise du néerlandais n'est donc pas un obstacle pour tous les profils, mais empêche l'accès à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés.

 Le manque d'information des demandeurs d'emploi français sur les opportunités de recrutement en Flandre couplé à un manque de promotion du travail en Flandre

Du point de vue des acteurs <u>flamands</u> interrogés, les travailleurs ou demandeurs d'emploi français qui postulent à des emplois en Flandre sont généralement déjà bien informés des problèmes spécifiques liés à l'emploi transfrontalier.

Du point de vue des personnes interrogées <u>sur le territoire de la MEL</u>, ce n'est toutefois pas le cas de la majorité des demandeurs d'emploi. En effet, les entreprises flamandes ne rencontrent que des employés déjà prêts à travailler en Belgique, donc informés et motivés. Elles ont de ce fait une perception biaisée. Un déficit d'image de la Flandre auprès des Français est même évoqué côté français: la culture germanique exigeante, les conditions de travail difficiles, la flexibilité qui fait craindre

une précarité de l'emploi (intérim, contrat à la semaine, flexibilité des horaires...), la difficulté de la langue néerlandaise, ... démotiveraient les demandeurs d'emploi à tenter leur chance en Flandre. Afin de dynamiser l'emploi transfrontalier, il conviendrait de mettre l'accent sur la promotion de la Flandre et sur l'information concernant les possibilités et conditions d'emploi en Flandre. Cela permettrait de favoriser l'emploi transfrontalier et donc de contribuer à l'objectif de réduction du chômage.

D'autre part, non seulement les demandeurs d'emploi intéressés par le transfrontalier mais également les travailleurs transfrontaliers ont besoin d'informations sur les spécificités administratives du travail en Flandre. De nombreuses personnes interrogées regrettent l'absence d'un point d'information accessible. Les travailleurs français en Flandre peuvent s'adresser à l'entreprise, à l'agence d'intérim et/ou à l'organisation syndicale afin de trouver des réponses à leurs questions concernant la fiscalité, les prestations sociales, la retraite, etc.

Il existe cependant des actions de sensibilisation à l'emploi transfrontalier sur le versant français. Les demandeurs d'emploi peuvent en effet participer aux ateliers « travailler en Belgique » animés par les agences Pôle emploi proches de la frontière. Lors de cet atelier, les conseillers donnent un premier niveau d'informations sur :

- La Belgique: présentation générale
- Le marché du travail en Belgique
- o Travailler en Belgique : Notions essentielles du droit du travail
 - Eléments de rémunération
 - Fiscalité
 - Sécurité Sociale
- o La recherche d'un emploi en Belgique
- Vos droits aux allocations chômage
 - Les contacts utiles.

Il leur est également présenté le portail du projet « *Emploi sans frontières* », réalisé par les services publics de l'emploi français et belges et les partenaires du projet ayant pour objectif de donner un premier niveau d'informations sur l'emploi transfrontalier.

Par ailleurs, le rôle des syndicats ne semble pas faire consensus selon les acteurs flamands interrogés: les organisations parapubliques leur accordent une importance particulière, alors que les entreprises flamandes leur attribuent un rôle plus modeste. Les syndicats insistent pour leur part sur le fait qu'ils informent leurs membres en général sur leurs droits, et ne se consacrent donc pas aux demandes et à la défense des droits des salariés français. Il est à noter qu'aucune organisation de défense des droits des travailleurs frontaliers n'existe sur la frontière franco-belge contrairement à d'autres frontières (par exemple le Groupement Transfrontalier Européen sur la frontière franco-suisse); cela peut toutefois s'expliquer par le faible nombre de travailleurs frontaliers.

La nécessité pour une entreprise flamande de renseigner ses salariés français sur la fiscalité ou leurs droits à la retraite représente une difficulté. Les entreprises peuvent se référer aux organisations patronales comme Unizo ou Voka, ou bien au VDAB ou à des cabinets spécialisés comme KPMG. Un projet Interreg «Compétences sans frontières» a été créé pour apporter un soutien aux entreprises sur ces questions de ressources humaines.

La mobilité

Du point de vue des <u>services publics de l'emploi français</u>, la mobilité constitue un obstacle majeur : le demandeur d'emploi doit avoir le permis de conduire et un véhicule pour se rendre sur le site d'une entreprise en Flandre, les entreprises étant situées dans des parcs d'activités mal desservis par les

transports en commun, ou bien dispersées sur le territoire (tissu économique constitué de PME), et les postes ouvriers demandant une certaine flexibilité en termes d'horaires (la chaîne de production fonctionne en continu, arrivée tôt le matin et/ou retour dans la nuit selon les plages horaires de travail).

Les salariés français sont perçus par les <u>entreprises et services de l'emploi en Flandre</u> comme aussi mobiles que les Belges. Néanmoins, le manque de transports publics transfrontaliers entre la MEL et la Flandre sont un obstacle à l'emploi transfrontalier.

Certaines entreprises flamandes proposent de mettre en relation les travailleurs pour l'organisation de co-voiturage entre salariés de l'entreprise. Cependant, en cas d'absence d'un collègue, les autres sont également absents ou en retard, le temps de trouver une solution, ce qui n'est pas bien perçu par les entreprises.

Les entreprises flamandes considèrent que la mobilité pendulaire est possible jusqu'à 50 km de distance entre le domicile et le lieu de travail. C'est pourquoi les entreprises situées à Gand ciblent plutôt les travailleurs frontaliers résidant aux Pays-Bas.

Une concurrence sur les métiers en tension

Un des principaux obstacles à la coopération transfrontalière en matière d'emploi, identifié sur le versant français comme sur le versant flamand, réside dans le fait que les mêmes secteurs sont en pénurie de main d'œuvre en Flandre et sur le territoire de la MEL. Il y a donc une concurrence sur les métiers dits en tension, notamment dans les secteurs des transports, de la logistique, du nettoyage et de l'agroalimentaire.

Métiers en tension – Arrondissement de Lille (2017)	Métiers en tension en Flandre (2018)
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	Infirmière
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	Conseiller technique
Aides-soignants	Gestionnaire de site/ conducteur de travaux
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	Technicien installations industrielles
Aides à domicile et aides ménagères	Analyste développeur TIC
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	Mécanicien d'entretien
Agents d'accueil et d'information, standardistes	Conducteur de camion-remorque
Attachés commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	Technicien bureau d'études construction
Télévendeurs	Calculateur de construction
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	Employé de centre d'appel

Source: Observatoire Partenarial de l'Economie de Lille métropole Source: VDAB

Chaque année, une liste de métiers en pénurie de main d'œuvre est établie par le VDAB selon 3 critères:

- Pénurie quantitative: il n'y a pas assez de diplômés. Cela peut s'expliquer par le fait que trop peu d'élèves choisissent cette spécialisation, ou parce qu'il n'y a pas de formation académique spécifique pour ce type de métier.
- Pénurie qualitative: les candidats ne possèdent pas les compétences requises.
- Conditions de travail spécifiques: travail à des horaires non conventionnels, bas salaires, pénibilité du travail, etc.

La solution pour les entreprises ne trouvant pas de main d'œuvre en Flandre, est de recruter des profils ailleurs (France, Pays-Bas, Espagne, Portugal comme expliqué précédemment). Cela peut être source de tensions politiques sur le territoire de la MEL, lorsque de grands groupes (de l'agroalimentaire par exemple) ne trouvent pas de main d'œuvre et voient des entreprises du même secteur en Flandre recruter des Français sur le type de profils qu'ils recherchent. De ce point de vue, les services de l'emploi ont pour objectif de permettre le retour à l'emploi d'un maximum de chômeurs du territoire, qu'ils retrouvent un emploi en France ou ailleurs, bien que les entreprises du territoire participent à l'évaluation des services de l'emploi.

 Nécessité d'avoir un CV stable (sans trous) pour le demandeur d'emploi français qui cherche un emploi en Flandre

Selon les acteurs de l'emploi interrogés <u>sur le versant français</u>, une difficulté pour orienter les demandeurs d'emploi vers la Flandre réside dans les exigences des entreprises flamandes quant au parcours du travailleur : il s'agit de ne pas présenter un CV avec des périodes d'inactivité trop longues ou trop nombreuses. Cela apparaît pour ces entreprises comme un signe négatif, signe qu'un travailleur est instable ou ne répond pas aux critères d'employabilité. Les services de l'emploi essaient dans la mesure du possible d'accompagner les demandeurs d'emploi dans la présentation de leur CV, afin de se conformer à cette exigence des entreprises flamandes, mais les acteurs interrogés ont indiqué qu'ils manquaient de temps pour réaliser cette tâche de manière adaptée. Les demandeurs d'emploi présentant des trous dans leur CV se heurtent alors à un obstacle pour être employables en Flandre.

Le parcours de formation en transfrontalier n'est pas harmonisé

Si un demandeur d'emploi effectue une formation en Belgique, l'indemnisation peut être poursuivie en France seulement si une certaine démarche administrative est engagée. Il y a donc un obstacle de nature administrative. Toutefois, les dispositifs de formation en Belgique sont très particuliers, l'option de la formation en Belgique n'est donc pas vraiment utilisée par les demandeurs d'emploi français.

1.1.2. Autres freins identifiés qui ne sont pas considérés comme des obstacles

Reconnaissance des diplômes :

La reconnaissance des diplômes pose problème uniquement dans un nombre limité de cas, c'est pourquoi elle est perçue comme un frein mais pas un obstacle.

Aucune exigence de diplôme n'est fixée pour les employés peu qualifiés, les candidats sont le plus souvent soumis à un test sur le lieu de travail. Par exemple, certaines entreprises organisent des tests lors du recrutement des conducteurs de chariots élévateurs.

Pour certains profils techniques, une formation spécifique et/ou une expérience suffisante peuvent être requises. Dans le cas d'un poste de conducteur de chariot élévateur à fourche, il n'y a pas toujours d'équivalence automatique entre les diplômes français et belges. Des démarches administratives doivent alors être effectuées pour obtenir l'équivalence en Belgique du diplôme professionnel français. Ce point n'est généralement pas bloquant, mais des questions de terminologie se posent parfois, ce qui rend difficile de comparer les formations et d'estimer l'équivalence des diplômes entre la France et la Belgique.

Différences administratives :

La plupart des demandeurs d'emploi qui postulent en Flandre sont déjà bien informés des démarches administratives. Toutefois, la procédure n'est toujours pas connue dans certains cas spécifiques qui posent des questions complexes concernant la fiscalité ou les droits à la retraite. Par exemple, les salariés à double carrière (une partie de la carrière réalisée en France et une partie de la carrière en Belgique) obtiennent déjà un droit à la retraite pour leur carrière française, à un moment donné. Si l'entreprise belge souhaite licencier ces salariés pour raison économique, cela pose problème pour obtenir la pension de retraite française. Il y a par ailleurs un besoin de résoudre les obstacles administratifs pour simplifier la vie des transfrontaliers.

1.2. Sur le territoire transfrontalier de Saar Moselle

D'après le Bureau transfrontalier, la <u>maîtrise de l'allemand</u> est le premier obstacle à surmonter. De plus, il s'agirait d'un problème croissant, car la connaissance de cette langue par les Mosellans a tendance à se dégrader.

Le deuxième obstacle identifié est la capacité à assurer une correspondance entre les métiers et les diplômes. Certains emplois en Allemagne nécessitent des formations de mise à niveau pour combler ces écarts de niveau de qualification entre les deux pays. Un chauffagiste français a notamment besoin d'un complément de formation afin de pouvoir exercer en Allemagne.

La reconnaissance des diplômes de formation professionnelle n'est pas encore en place dans certains métiers : par exemple, le diplôme d'état infirmier français est reconnu en Allemagne, l'inverse n'est pas vrai. Le CNAM (Conservatoire national des arts et métiers) dans la région Grand Est travaille sur ces problématiques. Des formations transfrontalières reconnues de chaque côté de la frontière et répondant à un besoin du tissu économique peuvent ainsi être mises en place. Par exemple, il y a de gros besoins dans le secteur de la santé, une école d'infirmière avec un cursus franco-allemand a été créé, avec des dispositifs de stages de l'autre côté de la frontière à effectuer. Encourager et accompagner l'apprentissage transfrontalier peut également constituer une solution.

La fiscalité est un frein supplémentaire, nécessitant un travail de coordination en amont de la part des structures de l'emploi.

Les obstacles culturels ont aussi été largement évoqués par le Bureau transfrontalier. En effet, parmi les demandeurs, deux profils opposés sont régulièrement recensés : d'un côté, des personnes attirées par les salaires allemands et, de l'autre, des personnes ayant des aprioris sur le travail en Allemagne (35h par semaine en France et non pas en Allemagne, retraite plus tardive en Allemagne, etc.)

Enfin, la partie conventionnelle entre les deux institutions est aussi mentionnée lors des entretiens, car celles-ci nécessitent un cadre très défini afin de pouvoir répartir les missions de façon précise.

2. Formulation des besoins sur le périmètre d'étude

Suite à l'identification des obstacles et freins à l'emploi transfrontalier par les divers acteurs français et flamands interrogés, cette partie vise à faire émerger les besoins des acteurs pour dynamiser l'emploi des chômeurs de la MEL par des entreprises en Flandre. La formulation et l'explicitation de ces besoins permettra d'esquisser des pistes d'action.

2.1. Pour les services de l'emploi français

Les personnes interrogées parmi les services de l'emploi présents sur le territoire de la MEL ont exprimé plusieurs intérêts par rapport à l'emploi transfrontalier.

Tout d'abord, les nombreux acteurs des services de l'emploi de la MEL éprouvent le besoin de mieux quantifier le nombre de travailleurs frontaliers, pour comprendre l'ampleur de la réalité du travail frontalier et des opportunités pour les demandeurs d'emploi de la MEL pour aller travailler en Flandre. Il s'agirait donc d'assurer le suivi des demandeurs d'emploi français qui ont trouvé un emploi en Flandre, car une fois un emploi trouvé, ces personnes n'ont plus de contact avec Pôle Emploi. Cela dans un but de mieux comprendre le marché du travail flamand, et de mieux conseiller les demandeurs d'emploi français sur le travail frontalier en Flandre.

Par ailleurs, la plupart des personnes interrogées formulent le besoin de mieux connaître le marché du travail en Flandre, et ce, grâce à un contact direct avec les entreprises flamandes. L'idée est de mieux identifier les entreprises et les secteurs qui recrutent, et surtout les profils recherchés. Actuellement, les services de l'emploi français rencontrent principalement les agences d'intérim, qui agissent comme un filtre avec les entreprises flamandes.

Enfin, certaines personnes interrogées recommandent d'organiser des actions en commun avec les services de l'emploi flamands sur les difficultés de recrutement : il s'agit de réfléchir non plus en termes de métiers mais de compétences des demandeurs d'emploi, afin de mieux les valoriser auprès des entreprises. Ce changement d'approche a déjà été amorcé par les services de l'emploi de la MEL, mais il est beaucoup plus avancé côté flamand. Cela peut représenter une piste d'action pour une coopération transfrontalière des services publics de l'emploi.

2.2. Pour les services de l'emploi flamands

Les acteurs des services de l'emploi flamands qui ont été interrogés se sont exprimés sur l'apport des **projets européens.** Les financements européens disponibles et la contribution du gouvernement flamand permettent de lancer des projets qui encouragent l'emploi transfrontalier. Deux projets Interreg sont en cours: « Emploi sans frontières », dont le Pôle Emploi est chef de projet, et « Compétences sans frontières », sous la conduite de la POM.

Ces projets permettent de réaliser des actions (par exemple, "Employment Day ", la journée de l'emploi) grâce auxquelles les Français entrent en contact avec des entreprises flamandes occidentales, contribuant souvent au recrutement de ces personnes.

Toutefois, les acteurs interrogés insistent sur le **besoin d'une meilleure coordination** des partenaires dans le cadre de projets européens. Une grande partie des entreprises interrogées dans le cadre de l'étude n'ont pas participé à ces projets ; les projets européens leur étaient alors inconnus ou elles n'étaient pas convaincues de ce que peuvent apporter ces projets. A contrario, les entreprises qui prennent part à des projets européens estiment que ces projets apportent une véritable valeur ajoutée

à leur entreprise. La crainte évoquée porte alors sur le manque de pérennité des actions, une fois le projet terminé.

2.3. Pour les entreprises flamandes

Dans le cadre de l'étude, des entreprises flamandes ont été interrogées et ont pu s'exprimer sur leurs besoins de main d'œuvre et leurs pratiques pour recruter des travailleurs français.

Un besoin criant de main d'œuvre

Les entreprises flamandes interrogées parlent toutes d'une pénurie de main d'œuvre sur le marché du travail flamand; à l'exception d'une entreprise qui considère que le manque de main d'œuvre tous secteurs confondus est tel que parler de pénurie n'a même plus de sens.

L'indicateur de tension (rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi et le nombre de postes vacants) est en baisse, ce qui indique que le marché du travail se resserre. Ainsi, le nombre de chômeurs a diminué de 8% entre avril 2017 et avril 2018 en Flandre occidentale, tandis que le nombre de postes vacants a progressé de 18% pendant la même période. Le nombre de postes vacants augmente, et ceux-ci restent à pourvoir plus longtemps. Pour le métier d'infirmier/infirmière, par exemple, on dénombre 167 postes vacants contre 95 demandeurs d'emploi.

Pour pallier cette situation, les entreprises n'hésitent pas à faire appel à la main d'œuvre française. Des agences d'intérim belges se sont même déjà implantées côté français afin de faciliter le recrutement de travailleurs français.

Les profils recherchés par les entreprises flamandes

Les entreprises recherchent en général 3 types de profils :

- des ouvriers qualifiés et non qualifiés (principalement)
- des techniciens
- des ingénieurs et cadres

Les entreprises recrutant des Français recherchent essentiellement des ouvriers qualifiés et non qualifiés, afin d'occuper des fonctions de :

- manœuvre polyvalent
- nettoyeur
- ouvrier de production
- conducteur de chariot élévateur
- conducteur de camion
- ...

Ces ouvriers peuvent ensuite monter en compétences dans l'entreprise (y compris grâce à des formations prévues par leur employeur) et devenir opérateurs de production, d'abord responsable d'une seule machine, puis de plusieurs machines, puis opérateurs de processus ou opérateurs de ligne.

Pour les métiers de bureau, il est rare que des Français soient recrutés, car la maîtrise du néerlandais est alors indispensable.

Les entreprises recherchent également d'autres profils, tels que des techniciens et diverses fonctions d'employés, mais ils ne sont pas toujours faciles à pourvoir par recrutement sur le marché français frontalier.

Les postes qui exigent une formation d'un degré plus élevé, ou plus de compétences techniques, sont les plus difficiles à pourvoir. C'est pourquoi il est plus facile de trouver des ouvriers peu qualifiés, que des opérateurs de ligne/de production/de processus. Ces postes en environnement de production, tout comme ceux de chefs d'équipe, d'ingénieurs ou de cadres, requièrent la maîtrise du néerlandais. Il est

donc difficile de recruter des Français frontaliers. Les entreprises vont alors parfois chercher des candidats en Espagne et au Portugal.

Selon les personnes interrogées sur le versant flamand, le nombre de travailleurs français recrutés en Flandre est en augmentation, notamment pour des postes d'ouvriers polyvalents dans les secteurs de l'emballage, du nettoyage, ou de la production industrielle (travail à la chaîne, étiquetage, etc.).

Modalités utilisées pour le recrutement de Français

Généralement, aucune campagne spécifique n'est nécessaire pour attirer les travailleurs français. Les Français accèdent le plus souvent aux entreprises de Flandre occidentale par le biais de publicités, du bouche à oreille et / ou d'agences d'intérim. Les agences d'intérim travaillent aussi avec les services de l'emploi, et participent aux actions mises en œuvre comme les jobdatings transfrontaliers.

Les entreprises travaillent souvent avec des agences d'intérim sous deux formes :

- o une forme classique, externalisée : l'agence d'intérim à la disposition des entreprises une maind'œuvre qualifiée selon les besoins de celles-ci.
- o une forme « In house » : les services RH de l'entreprise sont renforcés par une agence d'intérim, qui travaille en interne, avec des agents au sein même dans l'entreprise. Ainsi, ces agents peuvent faire passer des entretiens d'embauche dans l'entreprise et proposer une visite de l'entreprise avec les candidats, voire leur faire effectuer des tests directement sur les machines.

Même si un candidat entre en contact avec une entreprise par le biais du bouche à oreille et que sa candidature est jugée favorable, il est généralement employé temporairement (par exemple, pendant trois mois) par l'intermédiaire d'une agence d'intérim.

Les canaux de communication traditionnels tels que les publicités, les visites d'entreprise, les journées portes ouvertes et les salons de l'emploi sont aussi utilisés par les entreprises pour recruter des Français. Les personnes interrogées estiment que les visites d'entreprise et les salons de l'emploi sont utiles, de même que les initiatives de « vitrines » sur un secteur précis. Ainsi, dans le cadre d'un projet mené par POM, des vitrines ont été développées pour trois secteurs (l'agro-alimentaire, le textile et l'éco-construction) : une maison de l'Alimentation par exemple permet de découvrir le secteur agroalimentaire, notamment les techniques et innovations utilisées, en observant, en goûtant et en sentant, et ainsi mieux appréhender l'identité de la profession. À l'aide d'outils numériques et de jeux, les compétences (vitesse, aptitude technique, attitude commerciale) sont mesurées, avec pour résultat un bilan de compétences. Ce sont surtout les écoles et, en particulier dans le cadre du projet, les demandeurs d'emploi français et wallons qui viennent visiter les vitrines. Les réseaux sociaux constituent également un canal d'information important pour les demandeurs d'emploi.

Dans leur processus de recrutement, les entreprises flamandes raisonnent en termes de compétences, d'expérience, et de motivation ; assez peu en termes de diplômes.

Une formation spécifique est un atout mais pas toujours une condition. Un niveau de formation minimum peut être requis, mais pas forcément dans le même secteur d'activité : par exemple une formation de boulanger A2 est suffisante pour être opérateur de machines dans une entreprise de légumes surgelés.

A choisir entre des candidats néerlandophones et francophones pour un même poste à pourvoir, le manque de maîtrise du néerlandais devrait, dans une certaine mesure, être compensé par d'autres points forts, comme l'expérience, la motivation, ou le savoir-être.

Par exemple, l'expérience dans d'autres entreprises, notamment en Flandre compte beaucoup.

Les employés doivent être flexibles en termes d'horaires de travail. Dans certaines entreprises, les Français étaient plus fortement représentés sur les postes de conducteur de chariot élévateur à fourche et dans les équipes de week-end et de nuit.

2.4. Pour les demandeurs d'emploi français

Des obstacles à l'emploi transfrontalier : quel rôle ont les autorités publiques ?

Il ressort des entretiens avec les services de l'emploi de la MEL, que les demandeurs d'emploi se heurtent essentiellement à deux obstacles : le **manque d'information** et la **mobilité**.

Il n'existe pas dans la métropole transfrontalière de point d'information sur le travail en Flandre, auquel les demandeurs d'emploi français ou bien les entreprises flamandes employant des travailleurs français peuvent se référer pour poser des questions. Une structure d'information, du type d'INFOBEST dans le Rhin Supérieur, était en réflexion avec la Maison de l'Emploi Lys-Tourcoing : des entretiens avec les acteurs du réseau INFOBEST et de la MOSA en SaarMoselle ont été réalisés, afin d'envisager de monter une telle structure entre la MEL et la Flandre. Les réflexions n'ont cependant pas abouti. Pourtant, un point d'information unique permettant à la fois de proposer des informations sur le travail en Flandre et d'assurer la promotion de la Flandre, en déficit culturel d'image auprès des demandeurs d'emploi français, pourrait être une piste d'action pertinente.

D'autre part, la mobilité représente un obstacle pour aller travailler en Flandre et les personnes interrogées côté français et côté flamand voient un rôle pour les autorités publiques dans l'organisation d'une meilleure desserte en transports en commun de la Flandre occidentale. Cependant, comme expliqué précédemment, la desserte des sites d'entreprises flamandes par les transports en commun est compliquée.

L'objet de l'étude consistait également à analyser les motivations des demandeurs d'emploi français pour aller travailler en Flandre.

Les motivations des frontaliers

La **rémunération** constitue pour les frontaliers une forte incitation pour aller travailler en Belgique : le salaire horaire s'élève à 11,5 euros au lieu 9,88 euros côté français. Le salaire horaire en Belgique est plus élevé pour la plupart des travailleurs, ce qui est un facteur d'attraction. En combinaison avec la semaine de 38 heures, cela permet un salaire mensuel plus élevé. Toutefois, le salaire ne reflète pas de manière transparente tous les avantages. Par exemple, les services de garde en France ne sont pas déductibles et l'indemnité de trajet domicile-travail est taxée.

Ces autres avantages comme le 13ème mois, les allocations pour les enfants, les tickets repas et le remboursement des frais de déplacement constituent **un « package salarial » attractif.**

Il semblerait que la durée du travail hebdomadaire, plus élevée, et la flexibilité du marché du travail en Belgique, qui donnent une fausse impression d'insécurité de l'emploi, ne constituent pas un obstacle pour les Français frontaliers qui souhaitent travailler en Flandre. En effet, en France, l'intérim correspond à un enchaînement de contrats de travail pour des « missions » de courte durée, alors qu'en Flandre, l'intérim aboutit souvent à un contrat à durée indéterminée.

La **fiscalité** est également plus avantageuse du côté belge : les cotisations sociales s'élèvent à 13,07% du montant du salaire en Belgique, contre 23% en France.

Un statut de « travailleur frontalier » existait en application de la convention fiscale entre la France et la Belgique de 1964. Seuls les travailleurs frontaliers bénéficiant du statut avant le 1er janvier 2012 peuvent conserver ce statut et continuer à payer leurs impôts en France jusqu'en 2033. Les entreprises

ne s'attendent à aucune conséquence particulière, étant donné que le changement de 2012 n'a pas entraîné de baisse des flux de travailleurs frontaliers.

D'après les services de l'emploi français, la flexibilité additionnée au niveau de salaire plus élevé est une source de motivation pour les Français à aller travailler en Flandre : il est possible de travailler plus, y compris à des horaires non conventionnels, afin d'être mieux rémunéré. Cela vaut cependant plus pour les profils non qualifiés, car les cadres ont plus de difficultés à être embauchés en Flandre (obstacle de la maîtrise du néerlandais) et le régime fiscal leur est moins favorable.

Dans la plupart des entreprises, des formations sont proposées aux travailleurs en cours d'emploi (par exemple, pour la conduite de chariots élévateurs ou pour des tâches spécifiques). Elles sont organisées en interne à l'entreprise, soit par l'entreprise elle-même, soit par un tiers (par exemple COBOT/CEFRET, organismes de formation dédiés au secteur du textile, Alimento pour le secteur de l'industrie alimentaire sur le système HACCP, l'emballage (en coopération avec la Maison d'Alimentation), ...). Ces formations sont disponibles pour tous les salariés, pas seulement les Français.

2.5. Des attentes en termes de politiques publiques

Plusieurs pistes d'action pour les politiques publiques ont été évoquées par les acteurs interrogés de part et d'autre de la frontière.

Ainsi, revoir le statut fiscal des travailleurs les plus qualifiés permettrait d'attirer plus de travailleurs frontaliers hautement qualifiés, dont le salaire net en Flandre est inférieur au revenu qu'il pourrait toucher en France, car le système fiscal y est plus favorable pour les travailleurs qualifiés.

D'autres personnes interrogées voient un rôle pour les autorités publiques dans l'organisation de cours de néerlandais, et dans l'amélioration des transports en commun transfrontaliers entre la MEL et la Flandre occidentale.

Une autre piste d'action évoquée consisterait à organiser des formations reconnues dans les deux pays en partenariat avec la MEL et le MEDEF. Il revient peut-être au gouvernement de mieux informer les demandeurs d'emploi français des avantages qui en découlent.

Enfin, il semble nécessaire d'améliorer le niveau d'information sur le travail transfrontalier, à destination des travailleurs mais aussi à destination des entreprises, dont les services Ressources Humaines doivent renseigner les salariés frontaliers sur leur droits. Les entreprises interrogées ont une très bonne connaissance des spécificités administratives et juridiques pour les travailleurs frontaliers. Cela est lié au fait qu'elles emploient déjà de nombreux Français frontaliers. Toutefois, elles ont besoin de plus de directives sur certains cas particuliers. Une meilleure coordination entre la France et la Belgique sur ces questions, et une simplification des démarches, faciliterait le recours à l'emploi transfrontalier pour les entreprises, ainsi que pour les demandeurs d'emploi.

De nombreuses personnes interrogées sont en attente d'une meilleure prise en compte de la question de l'emploi transfrontalier par le Gouvernement flamand. Il y a une différence entre le travail détaché, régi par des directives européennes, et l'emploi transfrontalier, qui est une liberté fondamentale des européens découlant des traités européens. Les obstacles à l'emploi transfrontalier doivent être résolus par les réglementations nationales des Etats Membres, afin d'assurer la libre-circulation au sein du marché intérieur. Il s'agit, au niveau du Gouvernement flamand, de définir une vision claire du travail transfrontalier et de prendre des mesures pour l'information des travailleurs et des entreprises ; proposer de nouvelles réglementations pour faciliter l'emploi transfrontalier (par exemple en matière de fiscalité, de formation, de stages, d'apprentissage, etc.). Au niveau local, les autorités publiques pourraient prendre des mesures pratiques pour la mobilité des travailleurs frontaliers : augmenter le nombre de bus, permettre des horaires adaptés, etc.

3. Bonnes pratiques sources d'inspiration pour la MEL

Cette partie du rapport met en lumière un certain nombre de bonnes pratiques en matière d'emploi, notamment transfrontalier, identifiées auprès des acteurs de l'emploi en Flandre et dans l'Eurodistrict SaarMoselle. Il s'agit de documenter ces bonnes pratiques, et de faire apparaître les conditions de leur réussite sur le territoire de Flandre Occidentale ou de SaarMoselle.

Ces bonnes pratiques pourront alors donner des pistes d'actions sources d'inspiration pour les acteurs de l'emploi ou des orientations, afin de favoriser l'emploi, notamment transfrontalier, sur le territoire de la MEL. Les conditions de reproductibilité de ces bonnes pratiques seront analysées, afin d'apprécier s'il semble possible et réaliste d'envisager leur transfert sur territoire de la MEL.

3.1. Bonnes pratiques du versant flamand

Un des objectifs de l'étude réside dans l'identification de bonnes pratiques dans le domaine de l'emploi côté flamand, afin d'envisager leur reproduction sur le territoire de la MEL. Ces bonnes pratiques peuvent être portées par les services de l'emploi, les entreprises ou bien les autorités publiques en Belgique.

- Les entreprises flamandes ont développé une approche par compétences et non par métiers. Elles font preuve d'une plus grande souplesse dans le recrutement : ainsi, elles sont moins regardantes sur le diplôme, mais vigilantes sur les expériences et références des candidats.
- Les agences d'intérim ont un rôle important et actif dans le paysage de l'emploi. L'intérim ne coïncide pas uniquement avec l'enchaînement de contrats courts, source de précarité pour le travailleur, mais peut également être un préalable à un emploi pérenne. Il y a donc une vision de l'intérim et des agences d'intérim qui diffère selon les demandeurs d'emploi flamands ou les demandeurs d'emploi français. Les initiatives de recrutement liées au secteur d'activité (ex: Maison de l'Alimentation, vitrine du secteur agroalimentaire) sont particulièrement efficaces, tout comme les visites d'entreprises et les salons de l'emploi
- La formation pratique et la formation en entreprise est très développée en Flandre : les stages, l'apprentissage, l'alternance donnent lieu très souvent à un recrutement dans l'entreprise à l'issue du contrat. Ce type de formule représente un avantage à la fois pour l'employeur et pour le demandeur d'emploi. C'est pourquoi une grande majorité des entreprises sont disposées à coopérer avec des écoles du secondaire et de l'enseignement supérieur, et des universités en France, pour favoriser les visites d'entreprise, les stages, apprentissages ou alternances en transfrontalier. Toutefois, l'apprentissage et l'alternance en transfrontalier est un parcours particulièrement compliqué. Un projet a été déposé à ce sujet par l'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai afin de lever les obstacles existants¹⁸.
- La pratique de la «formation professionnelle individuelle (FPI) en entreprise» peut être source d'inspiration pour la MEL. Cela consiste à ce que des demandeurs d'emploi soient mis à la disposition d'une entreprise pendant un à six mois pour un coût peu élevé (aucun salaire ni aucune sécurité sociale ne doivent être payés, mais une prime de productivité peut être versée au travailleur). L'objectif est que le demandeur d'emploi soit formé sur le lieu de travail, à l'issue de cette formation, l'employeur est tenu de présenter un contrat de travail à durée indéterminée si l'évaluation est positive. Les frontaliers français peuvent bénéficier d'un FPI en Belgique, mais doivent avoir droit à leurs allocations chômage pendant ces 6 mois. L'obstacle réside dans le

¹⁸ http://fr.eurometropolis.eu/fileadmin/user_upload/Evenements/Agenda/Bilan-EM-2-0.pdf

fait que les droits au chômage étant limités dans le temps en France, peu de demandeurs d'emploi sont éligibles à un contrat FPI, notamment parce qu'ils recherchent un emploi temporaire dans les six mois afin de conserver leur droit à l'indemnisation. Une piste d'action pourrait consister à lever les obstacles à la formation en entreprise en transfrontalier. Une autre piste pourrait consister à mettre en place une expérimentation du système de formation en entreprise sur le territoire de la MEL.

3.2. Bonnes pratiques de SaarMoselle

Le mode de fonctionnement des services de l'emploi en Sarre et les outils proposes constituent déjà en eux-mêmes une bonne pratique en matière de pédagogie et de suivi des demandeurs d'emploi.

- Le site de l'Agence pour l'emploi est accessible en langage « simplifié » (Leichte Sprache) pour être plus accessible par les personnes étrangères qui ne maîtriseraient pas totalement l'allemand.
 - La barrière de la langue pour des travailleurs frontaliers ou récemment installés en Allemagne (les populations réfugiées accueillies en Allemagne sont notamment visées) est donc prise en compte, avec la mise en œuvre d'une solution pratique.
- Le dialogue avec les entreprises pour comprendre le tissu économique et les besoins en main d'œuvre est essentiel. Un service dédié de la BundesAgentur permet notamment de définir les besoins des employeurs, le public à cibler du côté français, ainsi que le contenu des formations.
- Des acteurs comme le CNAM et les écoles de formation professionnelles peuvent accompagner une meilleure prise en compte de ces besoins et la création de cursus de formation en adéquation.
- Un suivi en binôme franco-allemand pour permettre de gagner du temps aux demandeurs d'emploi dans l'élaboration de leur profil dans les serveurs des services de l'emploi
- Afin d'assurer une meilleure reconnaissance des diplômes et des formations, même si c'est le Conseil Régional qui a la compétence, le bureau transfrontalier essaye de mobiliser tous les financements possibles pour mettre en place des compléments de formation et faciliter la reconnaissance de l'équivalence des diplômes. Pour toutes les formations proposées, une double certification est alors assurée. Par exemple, une double certification « CAP petite enfance » a été récemment proposée aux candidats français, comprenant aussi des cours d'allemand. Pour qu'elle puisse être validée en Allemagne, cette formation nécessite des modules de méthodologie supplémentaires.
- Aides à la reconversion : ces services sont aussi proposés par les Agenturen en Sarre. Une différence majeure avec Pôle emploi réside dans le fait qu'il est possible de s'inscrire à la plateforme française uniquement lorsqu'on est au chômage. En Allemagne, en revanche, toute personne souhaitant se réorienter peut aussi effectuer une inscription à l'Agentur. Dans cette optique, le projet « Lebensbegleitender Berufsberatung » donne droit à la formation tout au long de la vie.

La MOSA, structure d'information pour les habitants du territoire transfrontalier, facilitatrice de l'emploi transfrontalier

La MOSA de Forbach (Maison de services Ouverte Sur l'Allemagne) est un centre d'information et d'accompagnement sur les questions transfrontalières entre la France et l'Allemagne, à destination des travailleurs, demandeurs d'emploi, étudiants et entrepreneurs frontaliers.

Cette structure est le fruit d'un partenariat entre les intercommunalités du Val de Rosselle - Communauté d'Agglomération Forbach Porte de France, Communautés de Communes de Freyming-Merlebach, du Warndt et du Pays Naborien et le Conseil Départemental de la Moselle.

Son objectif principal est d'encourager le développement du travail transfrontalier en dispensant des informations et conseils sur différents aspects relatifs au marché du travail transfrontalier.

Ses domaines de renseignements portent notamment sur :

- le marché du travail en Allemagne (offres d'emplois, droit du travail, etc.)
- le statut du frontalier (retraites, pensions, allocations familiales, assurance-chômage, fiscalité, etc.);
- les possibilités d'études, de formations et de stages (procédures de reconnaissance des diplômes, apprentissage de la langue du voisin, double cursus, etc.)
- l'offre touristique, culturelle et de loisirs en Sarre et en Moselle Est (documentation disponible sur place)

Les usagers pourront également se renseigner auprès des partenaires de la MOSA qui assurent des permanences sur place : les caisses d'assurance maladie IKK, AOK et le Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers.

En 2016, la MOSA a accueilli 3171 utilisateurs, et répondu à 3660 demandes d'informations (soit environ 350 contacts /mois).

Le CRD EURES/ Frontaliers Grand Est

Frontaliers Grand Est est une association mise en place par la Région Grand Est et a pour but de faciliter la mobilité professionnelle de part et d'autre des frontières franco-allemande, franco-belge et franco-luxembourgeoise.

L'association possède et met un à disposition des frontaliers un centre de ressources consacré au travail transfrontalier. Sa mission principale est d'informer les frontaliers (salariés, employeurs, demandeurs d'emploi, étudiants), sur leurs droits en matière de droit du travail, fiscalité et protection sociale, en Allemagne, en Belgique et au Luxembourg.

3.3 Point sur le programme EURES

Le réseau EURES¹⁹

EURES (EURopean Employment Services) est un réseau de coopération visant à faciliter la libre circulation des personnes au sein des 28 États membres de l'Union européenne, de la Suisse, de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège.

Au niveau européen, le réseau est coordonné par le bureau européen de coordination (BEC), créé au sein de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne. Le BEC est également responsable de la gestion du portail EURES.

Chaque pays a mis en place un bureau national de coordination (BNC) pour EURES, chargé de coordonner le réseau national des membres et partenaires.

Les services fournis aux demandeurs d'emploi et aux employeurs le sont par les membres et les partenaires d'EURES.

Les services publics de l'emploi ont un rôle spécifique à jouer dans la mesure où ils sont toujours parties prenantes et où ils fournissent des services en tant que membres d'EURES. Les autres services pour l'emploi et les organisations qui fournissent des services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs peuvent également participer, soit en tant que membres d'EURES, soit en tant que partenaires d'EURES, en fonction du type de services proposés. Un membre d'EURES fournit l'ensemble des services EURES, tandis qu'un partenaire d'EURES propose une offre de services plus limitée, en fonction de la taille de l'organisation ou de la nature des autres services qu'il fournit habituellement.

Les missions d'EURES sont :

- Accompagner les personnes en recherche d'emploi en leur proposant des offres d'emploi dans l'ensemble des pays de l'Espace économique européen (EEE).
- Assister les employeurs souhaitant recruter dans d'autres pays de l'EEE
- Informer, guider, conseiller les personnes en recherche d'emploi.
- Conseiller et guider les travailleurs et les employeurs des régions transfrontalières.

EURES dans les régions transfrontalières²⁰

En 2016, plus de 1,4 million de personnes dans l'Union européenne vivaient dans un pays et travaillaient dans un autre. Ce chiffre n'a cessé d'augmenter au fil des ans, marquant une hausse de huit points de pourcentage rien qu'entre 2015 et 2016.

Ces travailleurs transfrontaliers font face à un certain nombre d'obstacles spécifiques au quotidien, tels que des pratiques nationales différentes, des systèmes de sécurité sociale différents, des régimes fiscaux différents et des systèmes juridiques différents en général. Les transports publics transfrontaliers sont en outre souvent moins développés que les systèmes de transport au sein d'un pays, ce qui entrave encore la mobilité professionnelle.

Dans le cadre du programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI), EURES aide les travailleurs transfrontaliers à surmonter ces obstacles en apportant un soutien financier à des partenariats transfrontaliers.

Participent à ces partenariats des membres d'EURES et des partenaires qui acceptent de collaborer par-delà les frontières pour favoriser la mobilité des travailleurs et des employeurs. Des organisations qui n'appartiennent pas au réseau EURES peuvent également y prendre part si elles présentent l'intérêt requis au sein du marché régional de la mobilité professionnelle. Au nombre des partenaires figurent

¹⁹ Source : Commission européenne

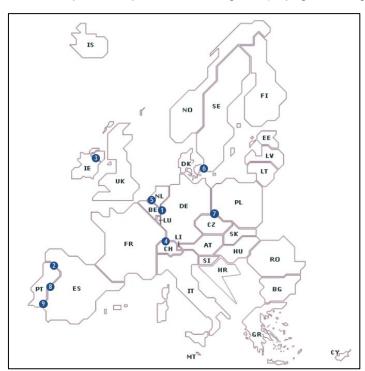
²⁰ Source: https://ec.europa.eu/eures/public/fr/eures-in-cross-border-regions#/list

des services d'emploi public, des partenaires sociaux et des organisations telles que des universités, des associations professionnelles, des syndicats et des chambres de commerce.

Aux termes de l'appel de 2017, neuf partenariats transfrontaliers, concernant 13 pays, reçoivent actuellement un financement au titre de l'EaSI. Un certain nombre d'autres partenariats sont également actifs sans le soutien de l'EaSI.

Les neuf partenariats transfrontaliers bénéficiant du soutien de l'EaSI sont les suivants:

- 1. EURES dans les régions frontalières de la Belgique, de l'Allemagne et des Pays Bas (Région wallonne et Vlaams Gewest/Düsseldorf, Köln et Münster/Oost-Nederland et Zuid-Nederland);
- 2. Galice / Région Nord Portugal (Espagne-Portugal)
- 3. Irlande du Nord / Irlande (Irlande-Royaume Uni)
- 4. EURES-T Rhin Supérieur (Allemagne-France-Suisse)
- 5. Scheldemond (Belgique-Pays-Bas)
- 6. Øresund (Danemark-Suède)
- 7. EURES-TriRegio (République Tchèque-Allemagne-Pologne)
- 8. Cross-border cooperation Extremadura Alentejo (Espagne-Portugal)
- 9. EURES cross-border partnership Andalucia Algarve (Espagne-Portugal)



Source: EURES

L'objectif principal de ces partenariats est le partage d'informations et de conseils avec les chercheurs d'emploi et les employeurs sur la mobilité professionnelle transfrontalière, l'offre de possibilités de placement et la fourniture de services de recrutement. Des groupes d'experts sont disponibles pour aider les travailleurs à chaque étape de leur carrière et répondent à toutes les questions que ces derniers peuvent se poser concernant les modalités pratiques du travail transfrontalier.

Les partenariats assurent aussi un suivi du flux de mobilité par-delà leurs frontières respectives, de l'évolution du marché de l'emploi, et déterminent les obstacles susceptibles d'entraver la véritable liberté de travail au sein du marché de l'emploi transfrontalier régional.

Chaque année, des partenariats organisent de nombreuses activités pour aider tant les chercheurs d'emploi que les employeurs. Parmi les thèmes d'actualité figurent l'accompagnement personnalisé pour les chercheurs d'emploi de plus de 50 ans, des programmes d'apprentissage transfrontaliers et

une nouvelle application de placement recensant les postes vacants le long de la frontière entre la Belgique et les Pays-Bas (depuis l'automne 2018).

Quid de l'Eures Channel?

Le réseau EuresChannel a été créé en 1993 par les trois services publics pour l'emploi concernés (Le Forem – pour la Wallonie, VDAB – pour la Flandre et Pôle emploi – pour la France) et les partenaires sociaux (entreprises et travailleurs) et avait pour objectif de faciliter la mobilité transfrontalière de l'emploi. Ce partenariat, qui incluait également le Comté du Kent (Royaume-Uni) à son origine, s'est achevé avec la fin des fonds européens qui lui étaient alloués.

Equipe mobilité internationale de Pôle Emploi

Il existe une équipe dédiée à la mobilité internationale à Pôle emploi Hauts de France. Cette équipe est située à La Madeleine. L'équipe comprend 8 conseillers Eures spécialisés sur l'international concernant 4 pays (Pays Bas, Belgique, Pologne et République Tchèque). Elle accompagne les demandeurs d'emploi qui souhaitent vivre et travailler dans les 4 pays précités.

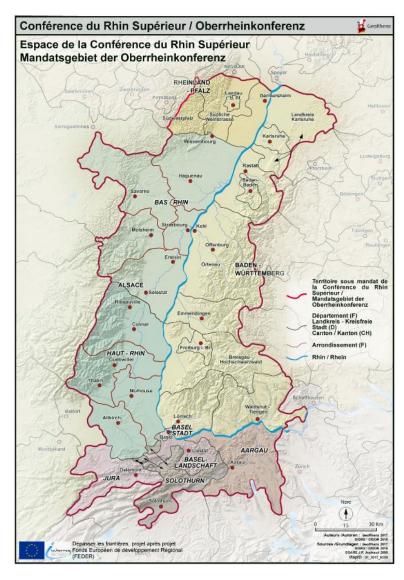
3.4. Autres bonnes pratiques sur l'emploi transfrontalier aux frontières françaises

3.4.1. Les services de l'emploi dans la région du Rhin Supérieur (France / Allemagne / Suisse)

L'espace trinational franco-germano-suisse du Rhin supérieur réunit l'Alsace, la partie occidentale du Land du Bade-Wurtemberg, le Sud de la Rhénanie Palatinat et les Cantons suisse de Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Soleure, Jura et Argovie.

Avec 21 518 km2, 6 millions d'habitants, dont 2,8 millions d'actifs, l'espace du Rhin supérieur correspond à un bassin de vie tri-culturel dynamique doté d'un important potentiel économique. Il constitue pour ses habitants un espace de vie bilingue partagé permettant des échanges soutenus dans les domaines de l'emploi, du commerce, du logement, du tourisme et de la culture.

Ce territoire dispose d'une structure de gouvernance, la Conférence Franco-Germano-Suisse du Rhin supérieur, créée en 1975.



Source: GeoRhena

EURES-T Rhin Supérieur

EURES-T Rhin Supérieur²¹ a été créé en 1999 dans le but d'encourager et de soutenir le marché du travail transfrontalier européen.

Les acteurs clefs du marché du travail en Allemagne, en France et en Suisse coopèrent au sein d'EURES-T Rhin Supérieur :

- Services publics de l'emploi
- Organisations patronales
- Organisations syndicales
- Collectivités territoriales et institutions étatiques

Les services du partenariat s'étendent sur toute la région du Rhin Supérieur (Alsace, sud du Palatinat, pays de Bade et Suisse du nord-ouest) dans laquelle plus de 93.000 frontaliers et frontalières traversent tous les jours une frontière pour se rendre à leur travail.

2

²¹ www.eures-t-rhinsuperieur.eu

Offre de services

Des conseils sont offerts gratuitement et en deux langues dans les domaines suivants :

- Recherche d'emploi et placement
- Recrutement de personnel
- Apprentissage transfrontalier en alternance et études transfrontalières en alternance FR/DE
- Possibilités de formation et de formation continue
- Couverture sociale
- Droit du travail, droit social et fiscalité
- Conditions de vie et de travail

Cette offre d'adresse au public suivant :

- Demandeur d'emploi
- Frontaliers et frontalières (potentiels)
- Employeur
- Jeune scolarisé ou étudiant à la recherche d'un apprentissage ou d'études en alternance dans la région frontalière du Rhin supérieur.

Cet EURES propose également un monitoring du marché du travail transfrontalier avec données sur la démographie, l'économie, l'emploi, les flux de frontaliers et le chômage.

Le réseau INFOBEST

Le réseau des INFOBEST dans le Rhin supérieur (INFOBEST PAMINA, INFOBEST Kehl-Strasbourg, INFOBEST Vogelgrun/Breisach, INFOBEST PALMRAIN) répond aux demandes d'information et de conseil des citoyens sur les questions transfrontalières. La mission de ces structures est de conseiller, orienter et informer les citoyens sur les conditions de vie et de travail en France, en Allemagne et en Suisse. Les sujets traités varient, de l'emploi transfrontalier, la protection sociale et la fiscalité, aux droits des consommateurs dans le pays voisin (scolarité, circulation routière, etc.). Par exemple, situé dans les locaux de l'ancienne douane française de Lauterbourg, l'INFOBEST PAMINA conseille des usagers provenant du nord de l'Alsace, du nord de la Bade et du Palatinat.

Le recours à INFOBEST simplifie le contact et les relations avec l'administration du pays voisin, permet de surmonter la barrière de la langue et d'être orienté vers le service compétent. INFOBEST a un rôle de charnière entre les administrations des trois pays du Rhin Supérieur et favorisent la communication et la collaboration transfrontalières.

Le réseau INFOBEST sert aussi de liaison entre les administrations correspondantes des différents pays, met en lumière les carences ou incompatibilités des réglementations nationales et apporte son aide à la recherche de solutions. Dans le cas de l'INFOBEST PAMINA, cette structure répond aux demandes de 2500 citoyens par an.

Le mode de financement est variable selon les structures. L'INFOBEST Kehl/Strasbourg ainsi que l'INFOBEST Vogelgrun/Breisach sont financées à parts égales par leurs partenaires financeurs français et allemands, tandis que l'INFOBEST PALMRAIN est financée à parts égales par ses partenaires financeurs français, allemands et suisses. Dans le cas de l'INFOBEST PAMINA, le soutien financier vient de l'Etat français, du Land de Bade-Wurtemberg, du Land de Rhénanie-Palatinat et de l'Eurodistrict PAMINA.

INFOBEST est un réseau de quatre bureaux répartis sur l'ensemble du Rhin Supérieur, dans lesquels travaillent des équipes de 2 à 4 personnes. L'INFOBEST PAMINA a été fondée en 1991, l'INFOBEST PALMRAIN et l'INFOBEST Kehl/Strasbourg en 1993 et l'INFOBEST Vogelgrun/Breisach en 1996. Le

projet INFOBEST a été créé dans le cadre d'INTERREG. À l'exception de l'INFOBEST PAMINA qui a été incorporée au groupement local de coopération transfrontalière EURODISTRICT PAMINA, les INFOBESTs reposent sur des conventions signées par leurs partenaires financeurs respectifs. Au total, 58 collectivités et services sont impliqués dans les INFOBESTs.

Réussir sans frontières

Le projet « Réussir sans frontière »²², cofinancé par l'Union européenne, réunit 33 partenaires français et allemands qui se coordonnent dans les domaines de l'emploi et de la formation pour apporter aux travailleurs transfrontaliers ou aux demandeurs d'emploi des solutions en matière d'insertion sur le marché du travail dans le Rhin Supérieur.

Il apporte les éléments suivants :

- Des informations pour faciliter les démarches transfrontalières
- Une offre de formations adaptées aux besoins des travailleurs et sur-mesure pour les entreprises
- Un accompagnement par des professionnels
- Des outils à disposition pour les candidats ou les professionnels
- Un réseau d'entreprises et de candidats
- Des aides à la mobilité, des solutions pratiques

3.4.2. Les services de l'emploi dans la Grande Région (France, Belgique, Luxembourg, Allemagne)

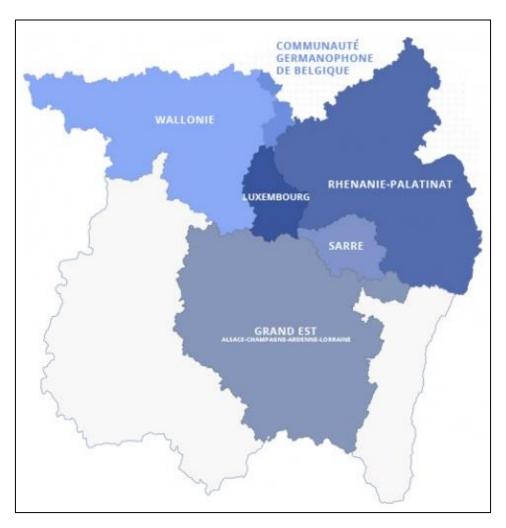
Située au cœur de l'Europe, la "Grande Région" regroupe les Länder de Sarre et de Rhénanie-Palatinat en Allemagne, la Région Grand Est en France, la Région wallonne, les communautés française et allemande en Belgique et le Grand-Duché de Luxembourg. D'une superficie de 65 401 km², elle comprend 11,3 millions d'habitants et 232 000 travailleurs frontaliers (OIE-IBA, 2017), dont plus de 170 000 à destination du Grand-Duché de Luxembourg (soit 73% des flux).

Ce territoire est à la fois marqué par une grande diversité et par des enjeux communs. Il se caractérise par un marché commun de l'emploi et une mobilité transfrontalière en constante augmentation.

Ce territoire dispose d'une structure de gouvernance, le Sommet de la Grande Région.

-

²² reussirsansfrontiere.eu

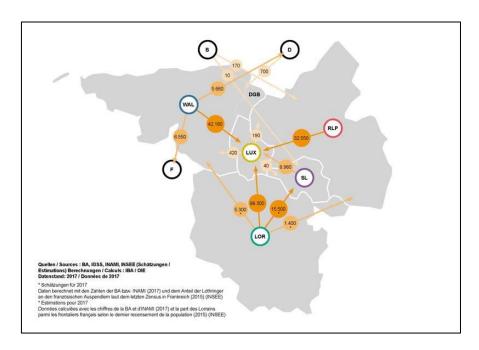


Source : EURES Grande Région

Dans le domaine de l'emploi, la Grande Région s'appuie sur différents services comme l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE), l'EURES Grande Région, la Task Force Frontaliers ou le site ressource Frontaliers Lorraine.

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)

L'OIE est chargé de préparer pour les responsables politiques de la Grande Région des informations comparables et interprétables sur le marché de l'emploi, afin de permettre aux décideurs de tirer des conclusions utiles en matière de politique structurelle et de l'emploi pour la Grande Région. Constituant ainsi un système transfrontalier de diagnostic des évolutions socio-économiques, l'OIE apporte un soutien précieux aux acteurs en matière d'emploi et aux décideurs politiques de la Grande Région.



Source : Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (OIE)

L'EURES Grande Région

Le partenariat EURES Grande Région²³ est composé de 20 partenaires dont Pôle Emploi, l'agence fédéral pour l'emploi (Allemagne) ou le Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie (FOREM). Près de 30 conseillers EURES œuvrent chaque jour à accompagner demandeurs d'emploi, frontaliers et employeurs dans l'exercice de leur droit à mobilité transfrontalière.

Les objectifs de l'Eures Grande Région sont les suivants :

- Intermédiation entre les offres et les demandes d'emploi de part et d'autre des frontières
- Faciliter la transparence des offres d'emploi et des candidatures
- Soutien des employeurs dans leur recrutement de main d'œuvre venant d'autres pays.
- Information et conseil de salariés potentiellement mobiles sur les possibilités d'emploi ainsi que sur les conditions de vie et de travail au sein de l'espace économique européen.

L'Eures organise des événements fréquents à destination des employeurs et des travailleurs frontaliers : réunion d'information pour les frontaliers France-Allemagne ; atelier « Travailler en Allemagne » ; réunion d'information sur le chômage des frontaliers; bourse pour l'information professionnelle ; forum pour l'emploi et l'apprentissage.

La Task Force Frontaliers

La Task Force Frontaliers est née d'un projet INTERREG IV A en 2011. Elle propose des solutions juridiques et administratives aux problèmes rencontrés par les frontaliers de la Grande Région et les entreprises qui les emploient. Elle ne sert donc pas de centre de renseignements pour frontaliers, mais travaille uniquement en tant que back-office. Elle fait le lien régional entre les acteurs du marché de l'emploi de la Grande Région et les décideurs politiques aux niveaux national et européen, auxquels elle soumet ses propositions pour une amélioration de la mobilité sur le marché de l'emploi dans la Grande Région. Ses objectifs sont l'élaboration de solutions juridiques et administratives aux problèmes

2.

²³ http://www.eures-granderegion.eu

de mobilité identifiés et la coopération à l'échelle européenne via l'initiative Grenznetz, un réseau de quatre Taskforces existantes le long de la frontière ouest-allemande.

Frontaliers Grand Est²⁴

Il s'agit d'un site ressource sur le travail frontalier en Grande Région afin de trouver facilement des informations sur le droit du travail, la fiscalité et la protection sociale afin de faciliter vos démarches. Il est financé par la Commission européenne et la Région Grand Est.

3.4.3. Services de l'emploi sur la frontière franco-suisse

La frontière franco-suisse est celle que traverse le plus grand nombre de travailleurs frontaliers en Europe avec plus de 173 000 frontaliers. Des services dédiés à ces frontaliers, comme le Groupement transfrontalier européen (GTE) ont ainsi émergé.

Le GTE est une association à but non lucratif, créée en 1963. Implantée tout au long de la frontière franco-suisse, l'association compte, en 2013, 35 500 adhérents.

Le Groupement transfrontalier a pour but d'assurer la meilleure intégration possible des travailleurs frontaliers de part et d'autre de la frontière, dans un souci d'équité, de responsabilité et d'équilibre entre le pays de résidence et le pays d'accueil. Son travail consiste à représenter et à défendre les intérêts des frontaliers européens qui ont une activité salariée en Suisse ou en France. Il offre à ses adhérents des services juridiques, sociaux, emploi, fiscaux, etc. Il prend également position à l'égard des mesures législatives et réglementaires concernant les salariés frontaliers et leur famille. Il dialogue avec les institutions (publiques et privées) suisses, françaises et européennes, afin de faire évoluer le statut des frontaliers et de leur assurer un accès aux institutions d'entraide. Enfin avec l'entrée en vigueur des accords bilatéraux, il favorise le développement d'une concertation pour l'élaboration d'une politique régionale transfrontalière entre les cantons suisses et les départements français.

Le Groupement possède 8 implantations géographiques et son siège social se trouve à Annemasse, en Haute-Savoie (France).

-

²⁴ http://www.frontaliers-grandest.eu/

3.5. Autres bonnes pratiques sur l'emploi transfrontalier en Europe

3.5.1. Services pour l'emploi transfrontalier dans l'Euregio Meuse-Rhin (Belgique / Pays-Bas / Allemagne)



L'Euregio Meuse Rhin est une structure de coopération transfrontalière créée en 1976 (elle s'est dotée du statut de fondation de droit néerlandais en 2011). Elle correspond à un territoire trinational qui comprend les membres suivants : le Sud de la Province du Limbourg (Pays-Bas) ; la Province du Limbourg (Belgique) ; la Province de Liège (Belgique) ; le Zweckverband Region Aachen (Allemagne) ; la Communauté germanophone (Belgique).

L'Euregio compte environ 4 millions d'habitants pour 11 000 km² et compte au maximum 60 000 travailleurs frontaliers.

Territoire	Nombre de frontaliers (2016, Eurostat, LFS)
Province de Liège (BE)	17 200
Province du Limbourg (BE)	19 200
Limbourg (NL)	11 100
Regierung Bezirk Köln (DE)	12 700

Total	43 000

Très active dans le domaine de l'emploi et de l'enseignement, l'Euregio dispose d'un point d'information frontalier. Celui-ci propose des informations et consultations transfrontalières pour les citoyens et les entreprises dans le domaine du travail, des impôts, du déménagement et de la sécurité sociale dans la région frontalière.

Elle dispose également d'un point de contact EURES Meuse-Rhin qui propose des offres de recrutement et des informations adressées aux demandeurs d'emploi et aux employeurs dans toute l'Europe.

Enfin, ITEM (Institute for Transnational and Euregional Cross-Border Cooperation and Mobility) est un centre d'expertise et pour la recherche scientifique et la formation relative à la mobilité transfrontalière des travailleurs.

Enfin, il existe une Task Force Travailleurs Frontaliers de l'Euregio Meuse Rhin.

EURES Meuse-Rhin²⁵

Dans l'Euregio Meuse-Rhin, les services publics de l'emploi et les partenaires sociaux et régionaux collaborent depuis presque 20 ans déjà dans le contexte du partenariat EURES Meuse-Rhin.

Il s'agit notamment d'une collaboration structurée entre les organisations suivantes :

- L'Agentur für Arbeit d'Aix-la-Chapelle et Düren
- L'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) d'Eupen,
- Le UWV District du Limbourg
- L'Office wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (le Forem) de Liège
- Le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) au Limbourg
- Les syndicats ACV-CSC, ABVV-FGTB, FNV, CNV et DGB de l'Euregio, regroupés dans le Conseil Syndical Interrégional (CSI)
- Les Chambres de Commerce de l'Euregio, regroupées dans les Chambres eurégionales
- Le Grenzinfopunkt (GIP point d'information) du Zweckverband Region Aachen.
- La Stichting (Fondation) Euregio Meuse-Rhin à Eupen

Les représentants de ces organisations se rencontrent régulièrement au sein d'un comité de pilotage, qui est chargé du développement de la collaboration.

Le partenariat a été ratifié officiellement pour la première fois en 1993, par la signature d'un accord de coopération. Cet accord est régulièrement prolongé.

Ce partenariat fonctionne dans une région qui correspond au territoire de l'Euregio Meuse-Rhin, avec environ 3,75 millions d'habitants, une population active de 1,7 millions de personnes et 250 000 entreprises.

Selon les estimations, le nombre de travailleurs frontaliers habitant l'Euregio s'élève à peu près à 30 000 personnes. L'Euregio s'étend sur trois pays : les provinces du Limbourg et de Liège (incluant la Communauté germanophone) pour la Belgique, la partie méridionale de la province néerlandaise du Limbourg et la région d'Aix-la-Chapelle (la ville d'Aix-la-Chapelle et les districts de Heinsberg, Düren, Euskirchen et Aix-la-Chapelle) en Allemagne.

-

²⁵ Source : https://www.eures-emr.org/fr/eures-meuse-rhin

L'ITEM

Le centre d'expertise ITEM œuvre à la convergence des activités de recherche, de conseil, d'échange de connaissances et de formation dans le domaine de la mobilité et de la coopération transfrontalière. Les pays de l'Union européenne sont confrontés à de grands défis à la suite de la mondialisation croissante de l'économie et de l'internationalisation de la société actuelle et future. L'ITEM est un institut interdisciplinaire qui a été initié par l'Université de Maastricht (UM) en coopération avec Zuyd Hogeschool, NEIMED, la province (néerlandaise) du Limbourg, la ville de Maastricht et l'Euregion Meuse-Rhin.

Dans le cadre d'un projet de recherche, l'ITEM a travaillé en étroite collaboration avec l'agence fédérale pour l'emploi (Allemagne), le VDAB, UWV, le FOREM, le Service de l'Emploi de la Communauté germanophone de Belgique et point de contact frontaliers pour enquêter sur le processus des services de l'emploi transfrontaliers.

Task Force Travailleurs Frontaliers de l'Euregio Meuse Rhin

La Task Force a été développée dans le cadre d'un projet Interreg pour une durée de trois ans. Elle ne propose pas un nouveau service de conseil aux frontaliers. Sa mission consiste concrètement à détecter et analyser les problèmes juridiques, à formuler des propositions de réforme et à les soumettre aux autorités compétentes. La Task Force s'engage à soutenir toute négociation bilatérale ou autre initiative susceptible d'aboutir à des solutions pour les travailleurs frontaliers. Elle est destinée à jouer un rôle moteur en faveur de la mobilité dans l'Euregio Meuse Rhin.

3.5.2. Le service EURES transfrontalier Galice – Nord Portugal (ES / PT)

L'Eurorégion Galice-Nord Portugal, instituée en 1992, s'étend sur plus de 50 000 km2 (environ 30 000 km2 en Galice et 20 000 km2 sur le territoire du "Norte Portugal") et compte environ 6 500 000 d'habitants. Ce territoire compte environ 17 000 frontaliers.

Territoire	Nombre de frontaliers (2016, Eurostat, LFS)
Galice	4 500
Norte Portugal	13 200
Total	17 700



La structure transfrontalière s'est dotée d'un GECT le 1^{er} mars 2010. Son objectif est de faciliter et promouvoir la coopération entre les acteurs des deux régions qui la composent, de stimuler la compétitivité du territoire, l'innovation, le développement durable, les transports et la cohésion sociale et institutionnelle.

Le service EURES transfrontalier Galice-Nord Portugal

Le service EURES transfrontalier Galice-Nord Portugal a été créé pour donner des informations spécifiques liées à la mobilité transfrontalière des travailleurs et des employeurs dans cette Eurorégion.

Ce service propose la diffusion des offres d'emploi dans l'Eurorégion, de disposer d'informations sur les mesures à prendre en cas d'embauche de l'autre côté de la frontière, de consulter les offres d'emploi en Galice et dans le Nord Portugal, des informations dans les deux pays sur la législation du travail, fiscale et sociale appliquée à la mobilité transfrontalière, et de disposer de possibilités de formation et de pratiques transfrontalières.

Le site internet²⁶ de cet EURES comporte un volet « questions fréquentes » qui aborde différentes thématiques comme le numéro d'identification des étrangers, la sécurité sociale, les contrats en Galice pour une entreprise non résidente, le chômage ou les obligations fiscales.

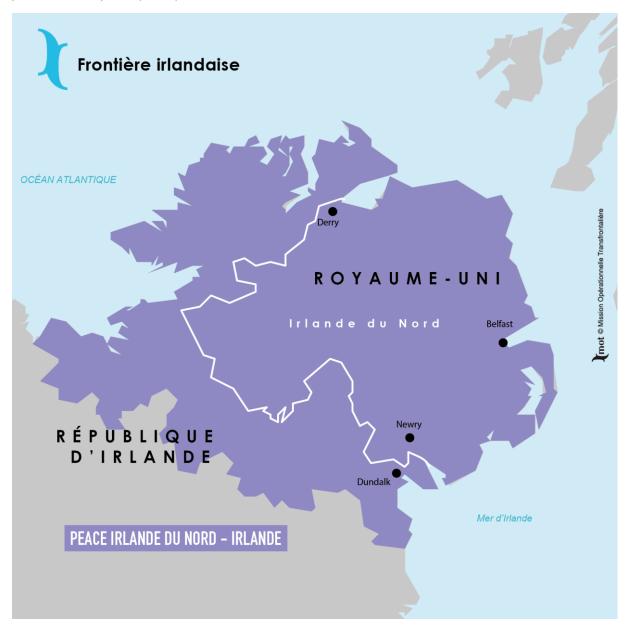
Cet EURES organise par ailleurs des journées de rencontre et d'information comme par exemple un atelier sectoriel pour les entrepreneurs dans le domaine de la construction civile ou un « Job day » transfrontaliers sur les TIC.

-

²⁶ http://www.eures-norteportugal-galicia.org

3.5.3. Les services de l'emploi sur le territoire transfrontalier République d'Irlande et Irlande du Nord

La république d'Irlande est séparée de l'Irlande du Nord (Royaume-Uni) par une frontière terrestre de 360 km. Cette région transfrontalière fait l'objet d'un programme opérationnel "Royaume-Uni - Irlande" pour la paix et la réconciliation (PEACE V) qui a pour objectif principal de restaurer la paix entre les communautés. Le lourd passé historique et les nombreux conflits qui ont eu lieu dans la zone frontalière justifient cet objectif spécifique.



Cette région compte 21 000 frontaliers (8500 pour l'Irlande du Nord et 12 500 pour la République d'Irlande). Si ce territoire transfrontalier ne bénéficie pas d'une structure de gouvernance, le Centre for Cross Border Studies, situé à Armagh et à Dublin, opère de nombreuses recherches et travaille au développement de la coopération sur la frontière, notamment dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'information des citoyens. Le Centre identifie les problèmes propres à la région frontalière et organise des réunions au cours desquelles les enjeux identifiés sont approfondis et discutés. Il soutient également les différents réseaux transfrontaliers et encourage ainsi la coopération à de multiples niveaux.

Dans le domaine de l'emploi, le partenariat transfrontalier EURES (Eures Cross Border Partnership) assure un service pour favoriser la libre-circulation de la main d'œuvre en transfrontalier.

Les objectifs de cet EURES sont les suivants :

- Demandeurs d'emploi : Faciliter la vie pour ceux qui souhaitent se déplacer quotidiennement de part et d'autre de la frontière pour travailler. Le partenariat transfrontalier EURES tente de surmonter certains obstacles auxquels ces travailleurs sont confrontés en leur fournissant des informations sur l'accès à l'emploi transfrontalier. Il diffuse des informations sur les conditions de qualification, de fiscalité et de sécurité sociale via son site web, des brochures et son équipe de conseillers.
- Employeurs: Aider les employeurs en leur donnant accès à un plus grand nombre de travailleurs, c'est-à-dire à des demandeurs d'emploi vivant de l'autre côté de la frontière. Il offre également des conseils aux employeurs sur une gamme de questions de recrutement transfrontalier par le biais de séminaires, de publications et de l'équipe des conseillers EURES.
- <u>Plus généralement</u>: Fournir un forum pour aborder les problèmes touchant la mobilité de la main-d'œuvre transfrontalière. Grâce à son partenariat unique, il aide la communication entre les employeurs, les syndicats et les services publics de l'emploi.

3.5.4. Services pour l'emploi dans la région Öresund

A l'origine, l'Öresund désigne le détroit qui sépare le Danemark de la Suède. Depuis les années 2000, ce nom fait référence à un territoire de coopération : la Région de l'« Öresund ». Elle est composée côté suédois du Comté historique de Scanie et côté danois des Comtés de Copenhague, Frederiksborg, Roskilde, Sealand occidentale, Storström et de la commune régionale de Bornholm. Elle réunit plus de 3,7 millions d'habitants sur un espace d'un peu plus de 20 000 km².



Projet inaugural de la coopération, la construction d'un pont-tunnel entre la capitale danoise, Copenhague et la ville suédoise, Malmö, en 2001 a permis de développer considérablement les échanges et d'identifier la région avant tout comme un espace transfrontalier.

La coopération transfrontalière fonctionne grâce à une structure de gouvernance : le Greater Copenhagen & Skåne Committee. Elle semble être l'une des plus avancées en Europe puisqu'elle associe tous les niveaux institutionnels (des communes jusqu'aux Etats, ainsi que le secrétariat technique Interreg), afin de coordonner l'ensemble des projets transfrontaliers du territoire.

Cette région compte 24 600 travailleurs frontaliers (17 600 côté suédois et 7 000 côté danois) selon Eurostat (2016).

Le service Øresund Direct fournit des informations concernant la vie quotidienne dans une région frontalière (travail, famille, éducation, transports en commun, culture, société, etc.). Le service a commencé son fonctionnement dans le cadre d'un projet INTERREG. A présent il est financé par les autorités régionales et nationales.

PARTIE 3 : Scénarii pour la métropole lilloise

Introduction

Cette troisième et dernière partie consiste en l'étude de la reproductibilité des bonnes pratiques identifiées sur le versant flamand et à la mise en lumière des conditions nécessaires au transfert de ces bonnes pratiques sur le territoire de la MEL et les leviers (acteurs, ressources) à activer pour ce faire. Sont ainsi présentée des pistes d'actions concrètes, réalisées en concertation avec les parties prenantes, présentées sous forme de fiches-actions destinées à être mises en œuvre sur le territoire métropolitain à court et moyen terme.

Thématique 1 : Améliorer l'orientation et la formation pour les demandeurs d'emploi de la MEL

Cette thématique, identifiée dans le cadre du Comité de Pilotage n°3, a donné lieu à des échanges entre participants autour de l'amélioration des dispositifs internes à la MEL, au regard des bonnes pratiques en Flandre et dans l'Eurodistrict SaarMoselle. La dimension transfrontalière a pu être explorée, dans un but de mieux insérer les personnes hors de l'emploi dans le marché de l'emploi transfrontalier, c'est-à-dire le marché de l'emploi de la MEL élargi à la Flandre.

Enjeux identifiés :

- Orientation à l'école
- Mieux connaître la réalité des métiers
- Connaître les différents dispositifs d'orientation de chaque côté de la frontière
- Mieux comprendre les besoins des entreprises = mieux orienter les demandeurs d'emploi
- Discordance entre l'enseignement technique (dévalorisé) et les métiers qui recrutent
- Gestion prévisionnelle des emplois pour les entreprises
- Concilier aspirations des personnes et emplois disponibles
- Des organismes de formation technique en manque de participants
- Travailler à la reconnaissance des compétences globales humaines, techniques des personnes arrêter de penser « diplôme »
- Décloisonner les secteurs

Les échanges entre les participants ont fait ressortir les idées suivantes :

- En France, il y a un écart entre la qualification ou les ambitions des personnes, d'une part, et ce que l'économie propose, d'autre part.
- L'enseignement technique n'est pas assez valorisé en France, ce qui pose des problèmes pour une bonne orientation des jeunes. Il y a un besoin pressant de rendre les formations techniques

- plus attrayantes. Ce constat est partagé côté français comme côté flamand, étant donné la pénurie de main d'œuvre technique, sur des secteurs similaires (concurrence sur ces métiers en tension).
- Cela est d'autant plus problématique que les lycées techniques qui ont peu d'inscrits risquent de fermer plus facilement.
- Il faudrait coopérer entre la France et la Belgique pour présenter une offre de formation plus adaptée aux besoins du marché, attractive pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, et de plus grande qualité.
- L'industrie en France est mal perçue, elle donne une image de filière « insécure », car de nombreuses entreprises disparaissent, mettant les salariés au chômage. Il faut donc rassurer les personnes sur les opportunités présentes dans la région transfrontalière, et montrer qu'il est possible en cas d'accident de la vie de retrouver du travail dans une entreprise en Flandre.

Propositions formulées :

- Améliorer les relations entre les services de l'emploi et les entreprises sans le filtre des agences d'intérim organiser des rencontres directes
- Enrichir l'offre de services des services de l'emploi en matière d'orientation et de formation professionnelle
- S'inspirer du VDAB : validation des acquis, conseil en évolution professionnelle
- Organiser la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) à court terme pour des formations courtes adaptées aux besoins des entreprises qui ont des besoins souvent quasi immédiats
- Informer sur les secteurs qui recrutent et la réalité de l'emploi (culture d'entreprise, ponctualité...)
- Garantir des parcours quand il y a un problème dans une entreprise = rassurant et motivant pour travailler dans l'industrie
- Faire de la publicité
- Valoriser certains secteurs porteurs sur le marché transfrontalier (exemple de l'initiative des vitrines en Flandre)
- Faire plus de stages en entreprise dès le collège (vers 15 ans): un par an ?
- Développer le conseil en évolution professionnelle en France et en Belgique
- Mutualisation des appareils de formation entre la France et la Belgique ?
- Avant l'arrivée sur le marché du travail, développer l'intensification de l'enseignement du néerlandais dans les lycées français
- Développer l'apprentissage pour développer l'entreprenariat comme en Flandre

Les échanges entre les participants ont permis d'appuyer des propositions qui allaient dans le sens de plus de flexibilité dans les approches de recrutement et d'évolution des personnes grâce à la formation. Les pratiques en Flandre devraient inspirer de nouvelles approches en France.

• Arrêter de penser « diplômes » : cette approche par compétences a été bien intégrée par les services de l'emploi en France, mais pas par les entreprises qui recrutent encore selon des critères basés sur les « métiers ». En Belgique, il est plus facile de valoriser ses compétences qui sont transférables d'un secteur à un autre. Il faudrait promouvoir en France, avec les organisations syndicales et patronales et les CCI le décloisonnement des secteurs et l'approche par compétences. Le projet « Compétences sans frontières » permet ainsi de travailler sur 4 secteurs différents.

- Le VDAB propose des services de conseil en évolution professionnelle, et des démarches de validation des acquis. Les services de l'emploi en France pourraient s'en inspirer
- Il s'agit également de proposer des formations courtes et à court terme, pour une employabilité rapide des demandeurs d'emploi. Les entreprises ont souvent des besoins quasi immédiats.

Les participants ont pu voter pour les propositions formulées, et les propositions suivantes ont été retenues :

- Mutualisation des appareils de formation entre la France et la Belgique? ****
- Organiser le GPEC à court terme pour des formations courtes adaptées aux besoins des entreprises qui ont des besoins souvent quasi immédiats ***
- Informer sur les secteurs qui recrutent et la réalité de l'emploi (culture d'entreprise, ponctualité...) ***
- Valoriser certains secteurs porteurs sur le marché transfrontalier : vitrines... *
- Garantir des parcours quand il y a un problème dans une entreprises = rassurant et motivant pour travailler dans l'industrie *
- S'inspirer du VDAB : validation des acquis, conseil en évolution professionnelle *
- Développer le conseil en évolution professionnelle en FR et en BE *

Les fiches action ci-après ont été élaborées, reprenant les éléments de la discussion.

<u>Action 1 :</u> Encourager la création de vitrines de l'emploi sur des secteurs porteurs pour le marché de l'emploi transfrontalier

- **Territoire concerné** : territoire de la MEL, voire de l'Eurométropole
- Thématique : Améliorer l'orientation et la formation pour les demandeurs d'emploi de la MEL
- Grand type de nature de l'action : organisation d'évènements ou de lieux de démonstration pour promouvoir les secteurs qui recrutent en France et en Flandre et donner à voir la réalité des métiers
- Description de l'action: Les initiatives comme les « vitrines » organisées dans le cadre d'un projet mené par la POM, permettent de mettre en valeur des secteurs d'activités qui recrutent: une maison de l'Alimentation par exemple permet de découvrir le secteur agroalimentaire, notamment les techniques et innovations utilisées, en observant, en goûtant et en sentant, et ainsi mieux appréhender l'identité de la profession. À l'aide d'outils numériques et de jeux, les compétences (vitesse, aptitude technique, attitude commerciale) sont mesurées, avec pour résultat un rapport de compétences. Ce sont surtout les écoles et en particulier dans le cadre du projet- les demandeurs d'emploi français et wallons qui viennent visiter les vitrines des secteurs de l'agro-alimentaire, du textile et de l'éco-construction.
- Résultats attendus: Les jeunes et les demandeurs d'emploi pourraient mieux identifier ces secteurs d'activités dans lesquels il y a une demande de main d'œuvre, en France et en Flandre. Ils pourront se confronter à l'univers de ces secteurs et éventuellement s'identifier à tel ou tel métier, s'immerger dans la culture d'entreprise propre au secteur et mieux comprendre les compétences et savoir-être attendus pour les postes proposés. Ainsi, plus de jeunes et de demandeurs d'emploi se mobiliseraient pour travailler dans ces secteurs, sur le territoire de la MEL ou en Flandre. Les demandeurs d'emploi qui se positionneraient sur des postes spécifiques de ces secteurs pourraient tester en amont leurs capacités et vérifier que ce type de poste leur correspond, avant d'entreprendre des démarches de candidatures ou de formation.

- Porteur principal de l'action : Métropole Européenne de Lille
- Partenaires de l'action : Services de l'emploi en lien avec les entreprises, la Chambre de Commerce et d'Industrie, les syndicats...
- **Durée / calendrier :** Cette piste d'action peut être mise en œuvre sous la forme de lieu à visiter (exemple : exposition dans les locaux d'une CCI, dans un lieu de congrès...) sur une journée ou sur le plus long terme (lieu de démonstration permanent type « Maison de l'Alimentation »).
- Fourchette de coût : à définir en fonction de l'envergure de l'action (évènement ponctuel ou lieu de démonstration permanent)
- **Sources de financement possibles :** possible participation des entreprises et de la CCI. Sous la forme d'un salon, possibilité de faire payer les stands loués aux entreprises.
- Insertion dans des dispositifs possibles: possibilité d'interagir avec la POM pour pérenniser cette initiative avec les partenaires de la MEL, en synergie avec ce qui a déjà été mis en place et a démontré des résultats appréciés par les entreprises. Une « vitrine » a été mise en place à Roulers dans le cadre de « Compétences sans frontières » : l'aspect ludique basé sur des dispositifs variés de mise en situation (jeux, tablettes, vidéos) est très apprécié, notamment par les plus jeunes. D'après l'Eurométropole cette initiative serait facilement reproductible, étant déjà proposée à la fois en néerlandais et en français. Le projet ayant commencé le 1er octobre 2016 et se terminant le 30 septembre 2020, l'évaluation de ce dernier n'est pas encore disponible.
- Contexte avec atouts et contraintes: Il est essentiel de mener sur le territoire de la MEL des actions de valorisation des filières techniques, dévalorisées en France. L'industrie est mal perçue, elle donne une image de filière « insécure », et de conditions de travail peu attrayantes. Il s'agit de démontrer le caractère innovant des secteurs de production de l'industrie et de promouvoir leur identité, leurs métiers et les valeurs qu'ils véhiculent. L'organisation d'expériences sensorielles dans le cadre de vitrines de ces secteurs peut créer un engouement pour les métiers industriels. Par ailleurs, permettre aux jeunes et aux demandeurs d'emploi « d'essayer » certains métiers et de comprendre les profils demandés par les entreprises contribue à leurs réflexions et permet d'ajuster le processus d'orientation.

<u>Action 2 :</u> Développer une offre de services de conseil en évolution professionnelle

- Territoire concerné : Territoire de la MEL
- Thématique : Améliorer l'orientation et la formation pour les demandeurs d'emploi de la MEL
- Grand type de nature de l'action : Formation professionnelle
- Description de l'action :

Conseil en évolution professionnelle, notamment transfrontalière

Cette action s'adresse aux services de l'emploi de la MEL afin qu'ils puissent faire évoluer leur offre de services vers le conseil en évolution professionnelle, s'inspirant de ce qui se fait en Flandre et en Allemagne : quels acteurs de l'emploi de la MEL pourraient suivre des travailleurs souhaitant se réorienter ? Actuellement, Pôle Emploi et les Maisons de l'Emploi n'assurent un accompagnement que pour les demandeurs d'emploi chômeurs.

Par ailleurs, le conseil en évolution professionnelle pourrait concerner l'emploi transfrontalier, à savoir un accompagnement individuel du demandeur d'emploi ou du travailleur en poste qui souhaite travailler en Belgique.

Il s'agirait d'organiser des rencontres ou des ateliers associant le VDAB et les services de l'emploi du territoire de la MEL (Pôle emploi, Maisons de l'emploi) dans un but d'éclairage sur les pratiques flamandes et de transmission. Chaque réunion permettrait d'aborder les points suivants sous formes de modules (à titre indicatif):

- Apporter un éclairage par rapport aux questions que pose un nouvel emploi en Flandre
- Appuyer les démarches visant à mieux connaître/comprendre les exigences et les opportunités de cet emploi
- Etablir un bilan de l'emploi en cours pour les personnes déjà en poste (compétences acquises, satisfactions/insatisfactions...)
- Déterminer des priorités d'évolution (compétences, métier et secteur) et les étapes (validation de compétences, formation, recherche d'emploi...)
- Faciliter la concrétisation du plan d'action vers un emploi en Flandre

Validation des acquis de l'expérience en Flandre

Il s'agit également d'informer les services de l'emploi du territoire de la MEL sur les méthodes de validation des acquis de l'expérience en Flandre. Un module de formation/transmission pourrait ainsi être organisé.

Résultats attendus

Elle doit permettre aux partenaires (Pôle emploi, Maison de l'emploi...) du territoire de la MEL de proposer :

- Une offre de services transfrontalière complétée par un conseil en évolution professionnelle adapté au marché flamand et qui s'inspire des pratiques du VDAB.
- Un guide de l'évolution professionnelle à l'échelle du bassin transfrontalier MEL-Flandre occidentale
- Un guide transfrontalier franco-flamand (ou franco-belge) sur la validation des acquis de l'expérience

• Porteur principal de l'action

Métropole Européenne de Lille

Partenaires de l'action

- Agences Pôle emploi frontalières (Armentières, Halluin, Wattrelos)
- Maison de l'emploi Lys-Tourcoing
- VDAR
- Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai

• Durée / calendrier

12 mois (phase d'expérimentation) : 3 ateliers

Sources de financement possibles

A définir...

Insertion dans des dispositifs possibles

Inscrire cette action dans le programme d'action de l'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai. En revanche, en l'état actuel, si l'action concerne uniquement les travailleurs en poste, Pôle Emploi ne pourrait être le seul porteur de l'action, puisque les demandeurs d'emploi sont la seule cible. Néanmoins, les conditions de la convention annuelle MEL-Pôle Emploi méritent d'être davantage explorées afin d'élargir la cible.

• Contexte avec atouts et contraintes :

- Le VDAB propose des services de conseil en évolution professionnelle, et des démarches de validation des acquis. Les services de l'emploi en France pourraient s'en inspirer
- La structure Frontaliers Grand Est (France, Allemagne, Luxembourg) a travaillé sur la question de la validation des acquis en transfrontalier: https://www.frontaliers-grandest.eu/uploads/publications/livret-VAE-GR.pdf

Thématique 2 : Accompagner le demandeur d'emploi vers l'emploi transfrontalier

Cette thématique se situe au cœur de l'étude : quels sont les profils recherchés par les entreprises flamandes ? Comment mieux orienter et préparer les demandeurs d'emploi français à aller travailler en Flandre ? Quels sont les bonnes pratiques à mettre en œuvre sur le territoire de la MEL pour encourager l'emploi transfrontalier et donc la baisse du chômage ? Les échanges avec les participants à l'atelier ont poursuivi la réflexion enrichis des conclusions intermédiaires de l'étude (Phase 1 et 2). Des recommandations concrètes ont pu être élaborées.

Enjeux identifiés :

- Critères CV flamand = pas de trous. Quel accompagnement du demandeur d'emploi français ?
- Visibilité de l'opportunité de l'emploi transfrontalier = COMMUNICATION
- Faire évoluer la perception sur les emplois proposés par l'intermédiaire des agences d'intérim flamandes
- Visibilité dans la presse / espaces d'information
- Manque d'informations juridiques sur l'emploi transfrontalier
- Information des salariés et des entreprises

Les échanges entre les participants ont fait ressortir les idées suivantes :

- Il y a un manque flagrant d'information sur l'emploi transfrontalier (fiscalité, droit du travail, prestations sociales...). Ce besoin se situe pour les demandeurs d'emploi qui pourraient être orientés vers le travail transfrontalier, comme pour les travailleurs frontaliers en poste et les entreprises qui embauchent ces travailleurs.
- Il s'agit d'accompagner au mieux les travailleurs frontaliers dans leur mobilité transfrontalière, y compris à travers des plateformes de mobilité.

Propositions formulées :

- Développer l'offre de services des services de l'emploi français : accompagner les demandeurs d'emploi sur la rédaction de leur CV par rapport aux critères flamands. Plus de moyens ?
- S'inspirer du site de l'Agentur de l'Arbeit en Sarre pour communiquer sur l'emploi transfrontalier un marché transfrontalier, un marché élargi donc
- S'inspirer de la Grande Région pour valoriser l'emploi transfrontalier
- Accompagnement en binôme dans l'Eurodistrict SaarMoselle = partager l'info de manière efficace et tester le demandeur d'emploi selon les 2 approches mais guichet unique
- Réinstallation d'un EURES transfrontalier dépôt d'un dossier lors d'un prochain appel à projet en 2019 (publication en avril et clôture en juin à préciser)
- Association de partenaires pour financer un EURES / pour un meilleur accompagnement des frontaliers sur les questions liées à l'emploi
- Donner une information « clé en main » / un accompagnement sur mesure pour la mobilité (ex : Wimoov)

Les échanges entre les participants ont permis d'appuyer des propositions qui allaient dans le sens :

de donner plus d'informations aux demandeurs d'emploi français sur le marché de l'emploi transfrontalier: il s'agit de mieux communiquer sur le marché de l'emploi de la MEL, qui peut être vu comme un bassin d'emploi élargi si on considère les opportunités en Flandre. Il s'agit également de faire évoluer positivement la perception sur la Flandre et de communiquer sur les conditions de travail attractives proposées.

Les bonnes pratiques de communication dans l'Eurodistrict SaarMoselle et la Grande Région peuvent inspirer des initiatives dans la MEL pour valoriser les opportunités d'emplois transfrontaliers.

- Accompagner les demandeurs d'emploi français dans leurs démarches de candidature en Flandre. Des dispositions pratiques peuvent être prises pour accompagner les demandeurs d'emploi, notamment dans la rédaction de leur CV selon les critères flamands (continuité dans les expériences, pas de trous dans le parcours, qui pourraient signifier une incompatibilité du candidat avec la culture d'entreprise, une plus faible employabilité). Ce type d'accompagnement pourrait être apporté par les services de l'emploi, la Maison de l'Emploi Lys-Tourcoing s'y est essayée, mais n'a pas assez de personnel pour gérer cela. Il s'agit donc d'allouer plus de moyens aux services de l'emploi pour pouvoir réaliser ces tâches d'accompagnement qui sont essentielles. Pour indication, 850 personnes s'occupent du suivi des demandeurs d'emploi dans les agences de l'emploi en Sarre.
- (Re)mettre en place une structure d'information sur l'emploi transfrontalier à destination des demandeurs d'emploi, mais aussi des travailleurs frontaliers en poste et des entreprises qui embauchent ces travailleurs. Des questions techniques et juridiques se posent concernant la fiscalité, le droit du travail, et les prestations sociales, et qui trouvent difficilement réponse, découragent l'emploi transfrontalier du côté des demandeurs d'emploi français.

 La Maison de l'emploi Lys-Tourcoing a déjà essayé de se rapprocher de structures comme le réseau INFOBEST dans le Rhin Supérieur et la Maison de Services Ouverte sur l'Allemagne de Forbach (SaarMoselle) afin de transférer cette bonne pratique entre la MEL et la Flandre, mais le projet n'a pas pu aboutir. Un EURES transfrontalier (EURES Channel) était autrefois disponible, mais le dossier n'a pas été retenu dans le cadre de l'appel à projets européen pour remettre en place une telle structure d'information sur l'emploi transfrontalier, alors que d'autres territoires présentent moins de flux transfrontaliers. Un tel dispositif pourrait impliquer des travailleurs transfrontaliers afin de témoigner de leur situation, faire remonter les obstacles administratifs et donner envie à d'autres de traverser la frontière. Son siège pourrait être hébergé par l'Eurométropole.
- Proposer un accompagnement sur mesure, des informations « clé en main », notamment sur la mobilité transfrontalière car tout le monde n'est pas hyper mobile et capable de se repérer seul pour entreprendre un trajet transfrontalier. Une initiative est en cours entre l'eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai et Wimoov.

Les participants ont pu voter pour les propositions formulées, et les propositions suivantes ont été retenues :

- Réinstallation d'un EURES transfrontalier dépôt d'un dossier lors de l'appel à projets ? *****
- Association de partenaires pour financer un EURES / meilleur accompagnement des frontaliers sur les questions liées à l'emploi ****
- Information « clé en main » / accompagnement sur mesure pour la mobilité (ex : Wimoov) ****
- S'inspirer de la Grande Région pour valoriser l'emploi transfrontalier *

Les fiches action ci-après ont été élaborées, reprenant les éléments de la discussion.

Action 3 : Communiquer sur le marché de l'emploi transfrontalier

- Territoire concerné : Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai
- Thématique : Accompagner le demandeur d'emploi vers l'emploi transfrontalier
- **Grand type de nature de l'action :** Stratégie de communication visant à augmenter la visibilité des opportunités d'emploi transfrontalières

• Description de l'action :

Il s'agit de rendre plus accessible et plus visible l'opportunité de trouver un emploi en Belgique, afin d'encourager l'emploi transfrontalier et maximiser le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de la MEL. Afin de rendre l'emploi en Flandre plus attractif, il sera nécessaire de donner des éléments de contexte sur le rôle des agences d'intérim et sur le statut de l'intérim en Flandre (qui débouche à 90-95% sur des emplois à durée indéterminée).

Des mesures peuvent être prises pour une meilleure communication des informations et visibilité de l'emploi transfrontalier : encart ou pages dédiées sur les sites internet respectifs de Pôle Emploi, des Maisons de l'Emploi et des autres acteurs de l'emploi dans la MEL.

A titre d'exemple, le site Internet de l'Agence pour l'Emploi de la Sarre donne accès dans son menu principal, c'est-à-dire de manière immédiatement visible, à la possibilité de trouver un emploi dans la Grande Région (région transfrontalière comprenant la Sarre et la Moselle mais aussi la Rhénanie-Palatinat, le Luxembourg, et la Wallonie). Il donne donc de la visibilité à la solution de l'emploi transfrontalier. Les éléments de communication pourraient contenir divers supports de communication, des chiffres-clés (nombre de travailleurs ayant « franchi le pas »), des vidéo-témoignages ou des interviews de travailleurs français exerçant leur métier dans une entreprise flamande, etc. Ces exemples concrets pourraient se révéler très efficaces pour rassurer les demandeurs d'emploi hésitants.

- Résultats attendus: plus de demandeurs d'emplois informés sur les opportunités transfrontalières et donc une meilleure insertion des demandeurs d'emploi de la MEL sur le marché de l'emploi, élargi à la Belgique
- Porteur principal de l'action : Pôle Emploi
- Partenaires de l'action : Maisons de l'emploi, MEL, Eurométropole
- **Durée / calendrier :** temps de conception des éléments de communication et d'intégration des contenus sur les sites Internet des partenaires
- Fourchette de coût : Coût plutôt faible par rapport à d'autres actions : principalement des prestations informatiques et la création de supports visuels numériques. Il faut toutefois garder à l'esprit qu'un budget doit être prévu pour réaliser une communication de bon niveau et efficace.
- Sources de financement possibles : fonds propres des partenaires de l'action
- Insertion dans des dispositifs possibles: Pages web existantes des différents services de l'emploi. A noter que la plupart de ces supports de communication existent déjà. Néanmoins, le manque de visibilité est réel, et ce malgré l'utilisation de réseaux sociaux par Pôle Emploi (Facebook notamment). Il manque en revanche des supports vidéo de témoignages de frontaliers.

Contexte avec atouts et contraintes

Cette action répond au besoin de mieux communiquer sur le marché de l'emploi de la MEL, qui peut être vu comme un bassin d'emploi élargi si l'on prend en compte le marché de l'emploi flamand. Des

actions de communication sur les opportunités d'emploi transfrontalier ont déjà été entreprises par les acteurs de l'emploi de la MEL et cela passe par des éléments visibles dans les agences Pôle Emploi ou dans les Maisons de l'Emploi par exemple. Il s'agit d'aller plus loin et d'organiser la synergie des acteurs pour rendre visible la solution de l'emploi transfrontalier pour les demandeurs d'emploi de la MEL, et centraliser un certain nombre d'informations pour avoir un effet d'entrainement de ces demandeurs d'emploi vers les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi transfrontalier. La MEL pourrait agir en tant que « caisse de résonnance ».

<u>Action 4 :</u> Une plateforme de mobilité pour un accompagnement sur-mesure des frontaliers

- Territoire concerné : territoire de la MEL, voire de l'Eurométropole
- Thématique : Accompagner le demandeur d'emploi vers l'emploi transfrontalier
- **Grand type de nature de l'action :** Proposer des solutions 'sur mesure' aux demandeurs d'emploi pour lever les freins à la mobilité, qu'ils soient matériels, financiers, cognitifs ou psychosociaux

• Description de l'action :

Les plateformes de mobilité, de plus en plus nombreuses en France, apportent un conseil en mobilité aux demandeurs d'emploi pour lesquelles les services de l'emploi (prescripteurs) ont identifié une ou plusieurs freins à la mobilité.

A titre d'exemple, l'association Wimoov a pu déployer des Plateformes de mobilités dans 9 régions françaises. Véritable couteaux-suisse de la mobilité inclusive, cette association est également présente dans les Hauts-de-France depuis 2010, à Valenciennes.

Les plateformes de mobilité peuvent également mener des stratégies de mobilité inclusive auprès des entreprises qui le demandent. Ainsi, les entreprises flamandes pourraient être associées pour envisager la mise à disposition ou la location d'un véhicule, une formation pour passer le permis, développer des navettes pour les salariés frontaliers ou un schéma de covoiturage en interne.

· Résultats attendus :

Faciliter l'insertion en renforçant les 'compétences mobilités' des travailleurs de la MEL. L'une des solutions que les plateformes de mobilités peuvent offrir consiste à trouver des solutions aux personnes en recherche de solutions de mobilité pour accéder aux lieux non reliés par des transports en commun.

Dans son apport d'activité 2016, Wimoov explique avoir accompagné 11000 personnes en 2016 : 46 % d'entre elles ont retrouvé un emploi grâce à leur accompagnement mobilité.

Des navettes mises en place par les entreprises flamandes à destinations des travailleurs français pourraient également voir le jour. A Bruges, par exemple, un service de ce type a été mis en place par le groupe international 'Marine Harvest', qui organise le transport de ses employés.

- Porteur principal de l'action : Métropole Européenne de Lille
- Partenaires de l'action :
 Pôle Emploi, les Maison de l'emploi (en tant que prescripteurs), les Missions Locales et les entreprises flamandes (notamment les associations responsables de la les entreprises de la les entreprises flamandes (notamment les associations responsables de la les entreprises de la l

[Parcours d'accompagnement Mobilité] Bénéficiaire Prescripteurs locales etc...) TEST MOBILITÉ NUMÉRIQUE DÉFINITION DU PROFIL MOBILITÉ **DES BESOINS** Expertise territoriale du conseiller mobilité Wimooy Accompagnement Numérique SOLUTIONS chaque territoire avec Services Matériels Pédagogiques Financiers

Schéma presentant l'accompagnement individuel de chaque bénéficiaire. Source : Wimoov.org

associations responsables de chaque zone industrielle) pour les plans de déplacements d'entreprises.

- Durée / calendrier : Des négociations sont déjà en cours entre la MEL et Wimoov
- Fourchette de coût : à titre d'exemple, Bordeaux métropole (EPCI de taille comparable à la MEL) s'engageait, en 2016, à octroyer à l'association Wimoov une subvention de 44 534 € dans le cadre d'un budget prévisionnel de 320 000 € 27
- Sources de financement possibles :

100

²⁷ 314_Convention_Wimoov_201614738585232511474460166037.pdf

A titre d'exemple, les financeurs de la plateforme de mobilité 'Wimoov' de Valenciennes sont les suivants :



Source: Rapport d'Activité Wimoov 2017

Insertion dans des dispositifs possibles :

Un dispositif de la Région existe déjà : "En route pour l'emploi". Pour 2 € par jour, il permet de prêter un véhicule à ceux qui ont retrouvé un emploi et qui ne disposent pas de moyens de locomotion pour effectuer les trajets domicile-travail. Ce dispositif pourrait être élargi aux déplacements transfrontaliers, notamment avec une flotte de véhicules dédiée au sein de la MEL.

• Contexte avec atouts et contraintes :

Aujourd'hui, 20% de la population active en France rencontre des difficultés à se déplacer. Ces difficultés sont à la fois **économiques**, **matérielles** (manque de moyens de locomotion), **cognitives** (accès au permis de conduire, capacité à se repérer sur un plan...) et **psychosociales** (avoir confiance dans sa capacité à se déplacer). Ainsi, en France, une personne en insertion sur deux a déjà refusé un travail ou une formation pour des problèmes de mobilité, 28% ont même abandonné un travail ou une formation en cours.²⁸

Sur le territoire de la MEL aussi, ces mêmes freins à la mobilité ont été repérés par les différents services de l'emploi : certains demandeurs d'emploi ne sont pas véhiculés et ne peuvent donc être embauchés par des entreprises flamandes non desservies par des transports en commun transfrontaliers en raison du lieu ou de l'horaire (travail de nuit dans l'industrie).

-

²⁸ Laboratoire de la Mobilité Inclusive, https://www.mobiliteinclusive.com/

Action 5 : Création d'un « Centre d'information sur l'emploi transfrontalier »

- Territoire concerné : Le territoire de l'Eurométropole
- Thématiques: Emploi; conseil administratif et fiscal; éducation, formation; langues
- **Grand type de nature de l'action :** Conseil au demandeur d'emploi et à l'étudiant souhaitant travailler en Belgique

• Description de l'action :

Ce « Centre d'information sur l'emploi transfrontalier » serait un lieu prioritairement dédié à l'information des travailleurs et des étudiants du territoire de la MEL souhaitant travailler en Flandre et plus largement en Belgique.

Il s'agit de proposer aux demandeurs d'emploi et à toute personne en poste souhaitant trouver un nouvel emploi des possibilités pour accéder au marché de l'emploi flamand/belge tout en répondant aux besoins de main d'œuvre côté flamand/belge.

Ce lieu pourrait également fournir des informations à destination des étudiants souhaitant des informations sur les lieux de formation en Flandre/Belgique et des frontaliers retraités ayant occupé un poste en Flandre/Belgique.

Enfin, il s'agirait de proposer une information culturelle, linguistique et touristique pour faciliter la connaissance et l'accès à la Flandre/Belgique.

Résultats attendus

- Un <u>lieu d'information physique</u> avec des conseillers bilingues français-néerlandais proposant les renseignements suivants (ce devrait être situé sur le versant français) :
 - o le marché du travail en Flandre/Belgique (offres d'emplois, droit du travail, etc.)
 - le statut du frontalier (retraites, pensions, allocations familiales, assurance-chômage, fiscalité, etc.);
 - o les possibilités d'études, de formations et de stages (procédures de reconnaissance des diplômes, apprentissage du néerlandais, double cursus...)
 - o l'offre touristique, culturelle et de loisirs en Flandre et en Wallonie (documentation disponible sur place)
- Un <u>réseau de sites partenaires</u> disposant du label « Centre d'information sur l'emploi transfrontalier » : agences Pôle emploi frontalières ; Maisons de l'emploi ; CCAS ?
- Un <u>site internet</u> avec l'ensemble des opportunités de travail en Flandre et en Wallonie ainsi que des informations sur la culture du pays voisin, le tourisme ou les formations linguistiques.
- Un <u>observatoire de l'emploi transfrontalier</u> (principaux flux transfrontaliers ; nombre de travailleurs frontaliers et leur profil ; nombre d'employeurs qui recrutent des travailleurs frontaliers ; exemples d'obstacles à la mobilité ; recommandations visant à supprimer les obstacles observés).
- Qui peut réunir les partenaires : Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai
- Partenaires: Services publics de l'emploi, représentants syndicaux, travailleurs (associer un réseau ou une association de travaillleurs frontaliers). Très important d'associer tous ces partenaires.

• Durée / calendrier

Durée du financement : 12 mois dans le cadre d'un projet EURES-Easi ; 3 ans dans le cadre d'un projet Interreg.

• Fourchette de coût

Exemple du projet Interreg « Un marché de l'emploi à 360° sur le territoire Strasbourg-Ortenau » qui réunit collectivités territoriales et services de l'emploi : coût total 1 713 277 euros dont 856 639 euros de co-financement européen.²⁹

Sources de financement possibles

- o Département, Région.
- o Qui serait prêt à s'engager côté belge ? Province, VDAB, POM ?
- Volet EURES de l'EaSI (Programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale) pour lequel le projet de la MEL n'avait pas été retenu. Taux de cofinancement : de 50 % à 80 %.
- Programme Interreg France-Wallonie-Flandre 2021-2027. Mise en garde : nécessité de prévoir l'après-Interreg dès le départ.
- Insertion dans des dispositifs possibles : projets de l'Eurométropole (fiches action « Mises à l'emploi sans frontières » ; « Alternance transfrontalière » et « Apprentissage des langues ») et démarches entreprises par la Maison de l'Emploi Lys-Tourcoing.
- Contexte avec atouts et contraintes :
- Réinstallation d'un EURES transfrontalier dépôt d'un dossier lors de l'appel à projets ?
- Association de partenaires pour financer un EURES / pour un meilleur accompagnement des frontaliers sur les questions liées à l'emploi.

Il s'agit d'une part de mettre en réseau les expertises existantes, et d'autre part de constituer un guichet unique d'information pour les demandeurs d'emploi, les travailleurs, les retraités, les entreprises... qui se posent des questions spécifiques liées à l'emploi transfrontalier. L'idée d'un lieu dédié, un « Centre d'information sur l'emploi transfrontalier » (nom à définir par les parties prenantes) est donc privilégiée afin de répondre à ce double objectif.

Suite à la fermeture de l'EURES Channel, la Maison de l'Emploi Lys-Tourcoing avait entrepris des démarches en ce sens, et échangé avec le réseau INFOBEST du Rhin Supérieur et la Maison de Services Ouverte sur l'Allemagne à Forbach pour mettre en place une telle initiative dans la MEL. Le projet n'avait pas abouti.

Un nouveau dossier pourrait être déposé pour créer un EURES France-Belgique, et s'il n'est pas retenu par l'appel à projets, les partenaires pourraient s'associer pour s'engager dans la réalisation de cette action, à partir de leurs ressources et de financements complémentaires à rechercher.

_

²⁹ Les 3 co-pilotes co-financeurs du projet sont : Pôle Emploi, l'Agentur für Arbeit Offenburg, l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau ; les 3 partenaires co-financeurs sont : la Mission Locale pour l'Emploi de Strasbourg, l'Agence d'urbanisme de la région strasbourgeoise (Adeus), la Mission Locale et Relais Emploi de Schiltigheim ; les 8 partenaires associés sont : Berufliche Schulen Kehl , Wirtschaftsregion, Offenburg Ortenau (WRO), Relais Chantiers, BSW Anlagenbau und Ausbildung GmbH (BAG), Eurométropole de Strasbourg, Stadt Kehl, Région Grand Est, Conseil Départemental du Bas-Rhin

Action 5bis : Fédérer les travailleurs frontaliers

Afin d'assurer la réussite du projet de réalisation d'un « Centre d'information sur l'emploi transfrontalier», il est préférable d'associer les travailleurs frontaliers dans la démarche. Pour que ces travailleurs soient partie prenante de ce processus, il est souhaitable qu'une association de travailleurs frontaliers soit constituée à l'image de celles qui existent sur d'autres frontières françaises.

Benchmarks aux frontières françaises :

- L'Association des Frontaliers d'Alsace Lorraine (https://afal.eu/): Basée à Haguenau et dotée d'un Bureau secondaire à Gerstheim, cette association a été créée en 1982 et, depuis, offre de l'aide, de l'assistance et le soutien dont les frontaliers ont besoin en cas de problèmes particuliers ou collectifs.
- Comité de défense des travailleurs frontaliers du Haut-Rhin (http://www.cdtf.org): Basé à Saint-Louis, le C.D.T.F. a été créé le 15 juin 1958 en vue d'améliorer les conditions matérielles et le statut social des travailleurs frontaliers et de leurs familles, et ce, afin de défendre leur position particulière découlant de l'appartenance à des pays différents du fait des législations en vigueur, de leur lieu de résidence et de leur lieu de travail.
- Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle (www.frontaliers-moselle.com): Basé à Sarreguemines et créé en 1973, la CDTFM lutte pour les droits des travailleurs frontaliers mosellans et allemands et recensait plus de 11 400 adhérents en 2017.

Principaux obstacles: le principal frein à la mise en réseau des travailleurs frontaliers sur le territoire de la MEL peut s'expliquer par l'absence de données récentes permettant leur recensement et leur identification.

Ces trois associations et comités, établis entre 1958 et 1982, sont relativement anciens et il est difficile de retracer l'histoire de leur création, afin de savoir s'il s'agissait d'une démarche « top down » ou « bottom-up ».

Thématique 3 : Surmonter les obstacles administratifs

Les obstacles à l'emploi transfrontalier sont multiples et de nature différentes. Les obstacles administratifs (réglementations et pratiques administratives) sont nombreux, et il est essentiel d'y opposer des solutions, afin de renforcer les dynamiques du marché de l'emploi transfrontalier, et favoriser l'emploi des habitants de la MEL.

Les discussions sur cette thématique ont abordé plus largement les obstacles transfrontaliers, citant des enjeux du domaine de la formation, des diplômes mais aussi de la mobilité.

Enjeux identifiés :

- Mobilité quelles politiques publiques ?
- Faciliter la reconnaissance des diplômes
- Faciliter l'apprentissage / l'alternance en transfrontalier
- Raccourcir / simplifier la reconnaissance des diplômes
- Manque d'information sur les possibilités d'effectuer un stage en Belgique dans le cadre d'une formation en France

Les échanges entre les participants ont permis de rappeler les obstacles existants dans les domaines suivants :

- L'apprentissage/ l'alternance en transfrontalier: un projet est porté par l'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai dans le cadre de l'appel à projets B-solution de la DG REGIO de la Commission européenne pour résoudre de manière innovante les obstacles transfrontaliers.
- L'équivalence/la reconnaissance des diplômes : cela vaut pour un certain nombre de métiers techniques. Il convient de faciliter la résolution de ces problèmes afin d'encourager l'emploi transfrontalier.

Plus globalement, **la mobilité** est un obstacle à l'emploi transfrontalier car certains demandeurs d'emploi ne sont pas véhiculés et ne peuvent donc être embauchés par des entreprises flamandes non desservies par des transports en commun transfrontaliers en raison du lieu ou des horaires (travail de nuit dans l'industrie).

Propositions formulées :

- Etablir un inventaire des diplômes qui posent des problèmes d'équivalence et organiser des modules de formation complémentaires pour une double certification valable en France et en Belgique
- Approche des « compétences avant les diplômes » décrypter les compétences par métiers (entreprises) et par profils (demandeur d'emploi)
- Dialogue entre les entreprises françaises et belges sur des expressions de compétences : « je sais faire... »
- Dialogue France-Belgique sur les outils d'identification des diplômes initiative de Pôle Emploi, du SGAR, référentiel de l'UE pour l'autoévaluation des demandeurs d'emploi
- Développer la pratique des formations par blocs de compétences des certificats par blocs jusqu'au diplôme
- Communiquer sur les possibilités de stages en Belgique dans le cadre d'une formation en France (rôle de Pôle Emploi)

Les échanges entre les participants ont permis d'appuyer des propositions qui allaient dans le sens de :

 Travailler à l'employabilité des demandeurs d'emploi de la MEL en fonction des compétences et non des diplômes

Chez Pôle Emploi, depuis un an la clef d'entrée n'est plus le métier, mais les compétences. Les demandeurs d'emploi précisent les compétences qu'ils détiennent afin d'élaborer leur profil.

Les entreprises doivent pouvoir lister les compétences qu'elles recherchent afin de faciliter le recrutement.

Il faut rendre ce dispositif compatible en transfrontalier : s'accorder sur les intitulés des compétences pour favoriser la reconnaissance mutuelle des compétences. Des référentiels européens ont été élaborés et sont utilisés côté belge, moins côté français.

Enfin, les formations par blocs de compétences (possibilité d'obtenir plusieurs blocs de formations qui forment un diplôme, tout au long de la vie) doivent à ce titre être développées.

 Communiquer sur les dispositifs pratiques pour faciliter les stages et formations pratiques en transfrontalier

Des dispositifs ont été mis en place par Pôle Emploi pour permettre d'effectuer un stage en Belgique dans le cadre d'une formation en France, ou des dispositifs européens peuvent être utilisés en transfrontaliers (Erasmus stages). Il convient de communiquer davantage sur ces dispositifs qui permettent de surmonter de nombreux obstacles administratifs à la formation en transfrontalier. A noter que le développement de l'apprentissage a créé une chaîne vertueuse en Flandre, en Allemagne et en Suisse avec un développement de l'entrepreneuriat.

<u>Action 6 : Faciliter la diffusion de l'approche par compétences et plus par métiers, pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi du territoire de la MEL</u>

- Territoire concerné : territoire de la MEL, voire de l'Eurométropole
- Thématique : Surmonter l'obstacle administratif de la non-équivalence des diplômes
- Grand type de nature de l'action : organisation d'un dialogue entre les parties prenantes du marché de l'emploi de la MEL et transfrontalier, pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi sur la base de leurs compétences et non de leur diplôme
- Description de l'action: S'il existe encore des problèmes en termes de reconnaissance des
 diplômes entre la France et la Belgique, cet obstacle peut être contourné en diffusant d'avantage
 l'approche des « compétences avant les diplômes », très prégnante en Flandre et déjà installée
 depuis un an dans les services de l'emploi français. Il s'agit donc d'organiser un dialogue pour
 approfondir cette approche, en associant les entreprises et les services de l'emploi côté français, et
 en transfrontalier.
 - Les entreprises françaises et belges doivent pouvoir décrypter les compétences par métiers et s'entendre sur des expressions de compétences (« je sais faire... ») et partager ce lexique avec les services de l'emploi, qui feront l'intermédiaire avec les demandeurs d'emploi, leur demandant de se positionner sur ces compétences acquises ou non.
- Résultats attendus: Si les entreprises de la MEL et en Flandre raisonnent davantage en termes de compétences et non de diplômes, il sera plus facile pour les demandeurs d'emploi de la MEL de trouver un emploi, quand bien même ils n'auraient pas un diplôme spécifique certifiant leurs compétences.
- Porteur principal de l'action : Pôle Emploi
- **Partenaires de l'action :** VDAB, entreprises du territoire de la MEL, CCI, chambre des métiers, organisations patronales, entreprises flamandes, agences d'intérim, Unizo...
- Durée / calendrier: Cette action peut prendre la forme d'un groupe de travail qui se réunit en plusieurs sessions pour balayer les compétences requises pour différents profils dans divers secteurs d'activité.
- Fourchette de coût : Pas de coût spécifique, demande du temps de réunion entre les parties prenantes
- Sources de financement possibles : Eventuellement projet Interreg
- Insertion dans des dispositifs possibles: Des outils d'identification des diplômes existent déjà : initiative de Pôle Emploi, du SGAR, référentiel de l'UE pour l'autoévaluation des demandeurs d'emploi
- Contexte avec atouts et contraintes: L'approche des « compétences avant les diplômes » est très prégnante en Flandre. Une transition a été amorcée dans les services de l'emploi français pour utiliser davantage cette approche, et non plus celle des métiers, mais les flamands sont plus avancés dans cette réflexion et les entreprises flamandes « laissent plus leur chance » aux demandeurs d'emploi.
 - Il s'agit de développer cette approche en France auprès des entreprises, pour rendre les demandeurs d'emploi français plus « employables » grâce à une plus grande flexibilité de la part des entreprises dans leur recrutement ; mais cette piste d'action serait également bénéfique en transfrontalier pour contourner l'obstacle de la reconnaissance des diplômes.

Thématique 4 : Obstacles culturels

Le manque d'ouverture sur la Flandre, le déficit d'image de la Flandre auprès des habitants de la MEL pose un problème pour les échanges interculturels dans l'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai, mais constitue également un obstacle à l'emploi transfrontalier. Les habitants du territoire de la MEL parlent de moins en moins néerlandais et pourraient être plus enclin à échanger avec la Flandre, y compris pour des activités économiques, de formation et pour l'emploi. Les participants à l'atelier ont exploré de nombreuses idées pour dynamiser les échanges interculturels sur la frontière et lever ainsi les obstacles culturels et linguistiques.

Enjeux identifiés :

- Donner envie d'apprendre le néerlandais
- Des objectifs d'apprentissage de la langue du voisin ?
- Risque de perdre la dimension interculturelle sur la frontière France-Belgique

Les échanges entre les participants ont fait ressortir les idées suivantes :

- Il y a un **déficit d'image de la Flandre** : il s'agit de donner envie d'échanger avec la Flandre pour encourager la pratique du néerlandais et l'emploi transfrontalier en Flandre
- La pratique du néerlandais en France diminue, comme la pratique du français en Flandre. Il y a un risque que dans quelques années les Français et les Flamands ne sachent plus interagir dans la langue du voisin et que l'anglais devienne la langue véhiculaire.

Propositions formulées :

- Des séjours croisés pour les agents des services de l'emploi et les métiers de la formation/insertion
- Dialoguer sur les visions française et flamande du travail pour lever les mythes
- Faire témoigner des travailleurs transfrontaliers pour donner envie de franchir la frontière et faire tomber la barrière du néerlandais
- Trouver une autre motivation que l'emploi pour apprendre le néerlandais : d'autres situations où parler néerlandais (loisirs, sorties en Flandre)
- Communication positive sur la Flandre
- Relancer la TV transfrontalière, travailler avec des youtubers à la promotion de la Flandre
- Accès aux chaînes de TV flamandes en France sur la TNT
- Une stratégie Flandre dans la MEL comme la Stratégie France de la Sarre ?
- Apprentissage de la langue dès le plus jeune âge et de manière ludique : échanges, projets (TALATA Eurométropole), lieu d'accueil franco-belge de la petite enfance, systématisation des classes bilingues français-néerlandais dans l'Eurométropole, encouragement dans la MEL

Les échanges entre les participants ont permis d'appuyer des propositions qui allaient dans le sens de :

- Plus d'échanges entre le versant français et le versant flamand pour mieux se comprendre dans nos visions du monde du travail notamment, et ainsi comprendre comment cela fonctionne de l'autre côté de la frontière, lever les mythes et stéréotypes
- Communiquer positivement sur la Flandre et le territoire transfrontalier comme un espace de vie commun, un espace culturel et pas seulement un vivier d'emplois. Pour stimuler les échanges avec la Flandre et donc la pratique du néerlandais, plusieurs initiatives peuvent être

entreprises comme la diffusion des chaînes flamandes sur la TNT en France ou la relance de la télévision transfrontalière (comme dans l'Eurodistrict SaarMoselle où existe la chaîne de télévision transfrontalière « Mosaïk Cristal»³⁰, avec des émissions en français, en allemand et en dialecte) ou des projets pour promouvoir l'apprentissage du néerlandais dès le plus jeune âge.

• Une stratégie de la MEL pour l'apprentissage du néerlandais, en partenariat avec l'Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai. Toutes les initiatives décrites plus haut peuvent également intervenir dans un cadre global d'une « Stratégie Flandre » comme la Sarre a sa « Stratégie France » et vise un objectif de bilinguisme et l'organisation d'évènement bi-culturels afin de lever les freins linguistiques et culturels à la coopération.

³⁰ https://www.mosaik-cristal.tv/

<u>Action 7 : Une « Stratégie Flandre » de la MEL pour l'apprentissage du néerlandais pour lever les barrières linguistiques et culturelles à l'emploi transfrontalier</u>

- Territoire concerné : Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai
- Thématique : Langues et culture, dialogue interculturel
- Grand type de nature de l'action : Stimuler les échanges culturels, l'apprentissage du néerlandais
- Description de l'action :

Une stratégie globale portée par la MEL orientée vers la Flandre, à l'instar de la « Frankreichstrategie » (« Stratégie France ») du Land de la Sarre permettrait de regrouper un certain nombre d'actions (existantes ou nouvelles) pour dynamiser l'ouverture de la MEL à la Flandre. Cet ensemble d'actions doit permettre de multiplier et d'approfondir les échanges interculturels, afin de mieux connaître les voisins flamands et améliorer la pratique du néerlandais par les habitants de la MEL, permettant ainsi de lever les obstacles culturels et linguistiques qui entravent les échanges économiques et l'emploi transfrontalier.

La « Stratégie Flandre » de la MEL pourrait regrouper les actions suivantes :

- Organiser des séjours croisés pour les agents des services de l'emploi et les métiers de la formation/insertion des versants français et flamand
- Mettre en œuvre des actions de communication positive sur la Flandre présentant d'autres situations où parler néerlandais que l'emploi seul : loisirs, sorties en Flandre, etc.
- o Travailler avec des youtubers à la promotion de la Flandre
- Relancer la TV transfrontalière ou obtenir l'accès aux chaînes de TV flamandes en France sur la TNT
- Permettre l'apprentissage de la langue dès le plus jeune âge et de manière ludique : lieu d'accueil franco-belge de la petite enfance, échanges scolaires, systématisation des classes bilingues français-néerlandais dans l'Eurométropole, initiatives diverses de la MEL de promotion du néerlandais...
- Résultats attendus: Amélioration de la maîtrise de la langue du voisin, notamment chez les plus jeunes et chez les agents des services de l'emploi. Il s'agit de stimuler davantage l'apprentissage du néerlandais « de courtoisie », permettant de s'ouvrir plus facilement à l'Autre, saluer un patron d'entreprise, montrer la volonté du travailleur à s'acclimater.
- Porteur principal de l'action : L'Eurométropole, en tant que GECT, pilote déjà le projet Interreg en cours 'TALATA' : TA(LENT VOOR/ POUR LES) LA(NGUES) TA(LEN), dont l'expérience méritera d'être capitalisée.
- Partenaires de l'action : Les Universités, les groupements scolaires, les services de l'emploi pour les échanges de personnel
- Durée / calendrier : Actions potentiellement à pérenniser après l'évaluation d'une phase test
- Fourchette de coût : à définir en fonction des projets priorisés.
- Sources de financement possibles: S'appuyer sur les projets existants (ex. TALATA) pour faire ressortir les bonnes pratiques et les enseignements tirés, éventuellement monter d'autres projets. Le projet Interreg TALATA est un micro-projet concernant 12 écoles: 6 écoles françaises; 3 flamandes; 3 wallonnes. Il met en œuvre des échanges écrits, oraux et physiques pour donner envie par le jeu d'apprendre la langue du voisin et surtout d'en prendre conscience.
- **Insertion dans des dispositifs possibles :** Jumelages ; stratégie de communication et activités de l'Eurométropole ; schéma de coopération transfrontalière de la MEL (en cours d'élaboration).

• Contexte avec atouts et contraintes: Il y a un déficit d'image de la Flandre: il s'agit de donner envie d'échanger avec la Flandre pour encourager la pratique du néerlandais et l'emploi transfrontalier en Flandre. La pratique du néerlandais en France diminue, comme la pratique du français en Flandre. Il y a un risque que dans quelques années les Français et les Flamands ne sachent plus interagir dans la langue du voisin et que l'anglais devienne la langue véhiculaire. Enfin, l'apprentissage du néerlandais de base doit répondre également à la question « comment être citoyen de la Métropole de Lille au 21ème siècle? », d'où l'intérêt d'une ouverture sur la Belgique voisine. En s'intéressant aux limites de l'action, il faut prendre en compte le fait que l'apprentissage de l'allemand par les Français ne représente pas les mêmes enjeux que l'apprentissage du néerlandais par les Français.

<u>Point de vigilance</u>: le bilan sur les dispositifs de formations 'néerlandais' (40 heures) de Pôle Emploi est assez mitigé. 2-3 jours seraient suffisants pour apprendre quelques expressions de courtoisie. Au premier semestre 2019, une expérimentation dans ce sens sera proposée par Pôle Emploi. De plus, Pôle Emploi confirme que les agences d'intérim ne demandent souvent aucune compétence de néerlandais aux candidats. Il existe donc un double discours en France et Flandre.

Axes d'action complémentaires

D'autres pistes d'action ont été évoquées pendant l'atelier mais n'ont pas été détaillées sous la forme de fiches-action. Il s'agit de pistes d'action qui demandent une co-construction plus poussée avec les acteurs concernés, ou bien d'actions déjà organisées en partie et qui se heurtent à des contraintes. Quelques éléments de contexte sur ces pistes d'action sont apportés ci-après.

Il convient aux parties prenantes à l'atelier et aux membres du Comité de Pilotage de se saisir de ces propositions pour mettre en œuvre ces actions, si elles le souhaitent dans une dynamique de coopération.

Etablir un inventaire des diplômes qui posent problème d'équivalence et organiser des modules de formation complémentaires pour une double certification valable en France et en Belgique

Cette piste d'action s'inspire d'une bonne pratique identifiée dans l'Eurodistrict SaarMoselle. Il s'agit d'une action de coopération opérationnelle entre les services de l'emploi français et allemand pour surmonter l'obstacle de la non-équivalence des diplômes : les diplômes qui ne peuvent être reconnus équivalents car ils ne sont pas identiques du point de vue de la formation font l'objet d'un inventaire et des modules de formation complémentaires sont organisés pour permettre aux demandeurs d'emploi d'obtenir une certification et une reconnaissance de leur diplôme des deux côtés de la frontière. Ce sont donc les services de l'emploi et part et d'autre de la frontière qui portent cette action d'accompagnement des demandeurs d'emploi, en lien avec les organismes de formation. Cette piste d'action est complémentaire avec la diffusion de l'approche par compétences.

Organiser le GPEC à court terme pour des formations courtes adaptées aux besoins des entreprises qui ont des besoins souvent quasi immédiats

Cette piste d'action peut faire l'objet d'échanges entre les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises, afin de mettre en œuvre des plans de formation qui répondent aux besoins du marché.

Mutualisation des appareils de formation entre la France et la Belgique?

Cette piste d'action a été particulièrement plébiscitée lors de l'atelier (5 voix recueillies). Toutefois, des actions de coopération entre les services de l'emploi et les organismes de formation France-Belgique ont été menées : la barrière de la langue pose problème et les dispositifs de formation en Flandre sont peu utilisés par les Français d'une part, et d'autre part, la concurrence sur les métiers en tension en France et en Flandre complique l'idée de mutualiser les appareils de formation, ce qui aurait pour incidence de former des personnes d'un côté de la frontière et de les voir partir travailler de l'autre côté de la frontière, au bénéfice du développement économique des voisins.

Par ailleurs, dans le cadre du groupe de travail du SGAR Hauts-de-France, co-piloté par la Région Hauts-de-France, pour la réalisation d'une « Feuille de route emploi transfrontalier », une action porte sur la certification transfrontalière. Il est indiqué que « les actions de formation de part et d'autre de la frontière n'ont pas les mêmes contenus, les mêmes intitulés voire les mêmes certifications ». Il est ainsi proposé de travailler sur un référentiel emploi/activités/compétences commun.

Travailler à la valorisation des formations techniques et pratiques (alternance, apprentissage) qui sont très demandées sur le marché de l'emploi

Cette piste d'action très large peut faire l'objet de travaux avec tous les acteurs concernés sur le territoire de la MEL.

Communiquer sur les dispositifs pratiques pour faciliter les stages et formations pratiques en transfrontalier

Cette piste d'action très pertinente peut être poursuivie par Pôle Emploi en France qui a développé une initiative en ce sens, et sur laquelle il s'agit de mieux communiquer.

ANNEXE

Acteurs interrogés

Versant Flamand

Organismes

- VDAB
- POM West-Vlaanderen
- Forum Jobs
- Randstad leper
- Accent Roeselare
- Voka
- Unizo
- KPMG Eurometropool
- Agence de l'Eurométropole
- ONEM / RVA
- Syntra West
- Cobot/Cefret

Entreprises du secteur de l'alimentation :

- Westvlees
- Ardo
- Clarebout Potatoes
- Agristo
- Alimento

Entreprises du secteur textile

- Balta Industries,
- IVC
- Beaulieu
- Copaco

Versant français

- INSEE Hauts-de-France
- DIRECCTE Hauts-de-France Unité Départementale de Nord-Lille
- Agence Pôle Emploi de Wattrelos
- Agence Pôle Emploi d'Armentières
- Direction régionale de Pôle Emploi
- Maison de l'Emploi Lys Tourcoing

SaarMoselle

- Bundes Agentur für Arbeit (AfA) Saarland
- Bureau transfrontalier Saarmoselle