



Exemples de bonnes pratiques pour le marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région

Etat des lieux et analyse pour le

Ministère des affaires sociales, du travail, de la santé et de la démographie

en vue de soutenir le Land de Rhénanie-Palatinat

dans le cadre de la Présidence du Sommet de la Grande Région pour la période

2013-2014



Réalisation :
Torben Anschau
Institut für sozialpädagogische Forschung e.V.
Augustinerstraße 64 - 66
D-55116 Mainz

SOMMAIRE

I	Méthodologie et étapes de l'analyse -----	7
I.1	Choix des régions transfrontalières à analyser -----	7
I.2	Les régions transfrontalières étudiées comparées à la Grande Région -----	11
I.3	Identification et analyse des programmes INTERREG pertinents -----	14
I.4	Nombre et représentativité des régions transfrontalières et projets analysés -----	17
I.5	Référencement des mesures et projets -----	17
II	Situation de départ et besoins en termes de mesures pour le marché de l'emploi en Grande Région -----	19
II.1	Comment la Grande Région est-elle organisée ? -----	19
II.2	Institutions et projets dédiés au marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région -----	20
II.1.1	Le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) -----	20
II.1.2	Observatoire interrégional du marché de l'emploi -----	20
II.1.3	Activités de conseil aux frontaliers via EURES-T -----	21
II.1.4	CRD EURES Lorraine -----	22
II.1.5	Task Force Frontaliers -----	23
II.1.6	Digression : présence de la Grande Région sur internet -----	24
II.2	Exemples d'autres projets INTERREG en Grande Région liés à l'emploi transfrontalier -----	26
II.2.1	Abillitic2Perform -----	26
II.2.2	Initiative Precise -----	26
II.2.3	FCU – Réseau pour la formation continue universitaire en Grande Région -----	26
II.2.4	IWAP – Académie interrégionale de formation en soins palliatifs -----	27
II.2.5	E2C – Ecole de la deuxième chance franco-allemande -----	27
II.3	La situation de la Grande Région en matière de politique de l'emploi -----	28
II.3.1	L'emploi transfrontalier dans la Grande Région -----	28
II.3.2	Le taux de chômage dans les sous-régions -----	30
II.3.3	L'évolution du chômage -----	31
II.3.4	Le chômage chez les jeunes -----	32
II.3.5	Le chômage de longue durée -----	33
II.3.6	Le besoin de main-d'œuvre -----	33
II.3.7	Les connaissances linguistiques et leur utilisation -----	34
II.4	Résumé : des mesures judicieuses pour la Grande Région -----	36
III	Exemples de pratiques d'excellence pour la Grande Région -----	37
III.1	Les objectifs de pilotage des mesures et projets de politique sur le marché du travail répertoriés -----	37

III.2 La formation transfrontalière-----	39
III.2.1 Les formations transfrontalières complètes réalisées-----	39
III.2.2 Les formations transfrontalières spécifiques à un domaine réalisées-----	41
III.2.3 Les stages transfrontaliers intégrés à des formations -----	43
III.2.4 La mise en place de secteurs concernant l'ensemble de la région frontalière et dotés d'une formation transfrontalière intégrée -----	45
III.2.5 La formation transfrontalière pour les personnes hautement qualifiées-----	46
III.2.6 Les formations transfrontalières destinées au secteur des soins à la personne ----	47
III.2.7 Les préparations à une formation transfrontalière -----	50
III.3 Les concepts de sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée à l'échelle transfrontalière-----	52
III.4 Les projets sociaux-----	55
III.5 L'orientation professionnelle transfrontalière-----	61
III.6 Les conseils pour les frontaliers et les bourses aux emplois -----	65
III.7 La formation continue et linguistique à orientation professionnelle transfrontalière-----	71
III.8 Concepts relatifs au monitoring transfrontalier du marché du travail -----	72
IV Résumé-----	75

INTRODUCTION

La présente analyse a pour objet de rassembler et de présenter des exemples de bonnes pratiques observés dans d'autres régions transfrontalières, et susceptibles d'être transposés dans la Grande Région, dans les domaines transfrontaliers de l'emploi, de la formation professionnelle et du maintien de la relève du personnel qualifié. De par ce regard plus large, la présente analyse vise à apporter un soutien à la Présidence rhénane-palatine du Sommet de la Grande Région dont le thème prioritaire est « Le marché du travail dans la Grande Région. Défis communs et réponses transfrontalières », ainsi qu'à provoquer une intégration plus poussée du marché de l'emploi transfrontalier, notamment dans les domaines de la formation professionnelle, du marché de l'emploi des soins et de la coopération politique pour le marché de l'emploi des jeunes. Le critère de la pertinence des mesures représente un enjeu particulier de cette analyse.

La Grande Région comprend les Länder allemands de Rhénanie-Palatinat et de Sarre, la région française de Lorraine, la région belge de Wallonie, les communautés germanophone et française de Belgique et le Grand-Duché de Luxembourg. Ainsi, ses sept entités régionales font partie de trois Etats aux structures et propriétés politiques, juridiques et socio-économiques très hétérogènes, disposant par conséquent de compétences et de marges de manœuvre très différentes.

Cependant, ces différences représentent un obstacle relativement faible au développement pérenne d'un marché de l'emploi transfrontalier ainsi qu'à la coopération politique en soi, comme le montre la situation des travailleurs frontaliers : on compte désormais en Grande Région 215 000 employés travaillant dans un autre pays de la Grande Région, ce qui représente un quart des travailleurs frontaliers en Europe.¹ La tradition du travail frontalier remonte aux années 1960 et n'a cessé de croître depuis, parallèlement à l'avancement de l'intégration européenne. Il existe par ailleurs une palette d'institutions et de commissions agissant au niveau transfrontalier pour contribuer à l'amélioration de la coopération et de l'intégration.

Néanmoins, une observation plus détaillée des flux de frontaliers révèle de fortes asymétries semblant correspondre aux disparités des paramètres en matière d'économie et de politique de l'emploi. Les différents versants profitent dans diverses mesures et à diverses échelles du nombre de frontaliers, parmi lesquels il convient de compter des travailleurs frontaliers atypiques.² Un examen sur le moyen terme montre déjà une dynamique importante ; les flux changent en fonction des évolutions variées des données au niveau interrégional. Ainsi, en Palatinat occidental et en Sarre, l'implantation des industries automobiles vers la fin des années soixante-dix a attiré la main d'œuvre de Lorraine, ce qui représentait dans le même temps pour tous les versants une solution partielle au problème posé par la suppression des emplois dans les domaines de l'exploitation minière et de la métallurgie. Aujourd'hui, c'est en revanche le Luxembourg qui attire le plus de travailleurs, comptant 155 000 frontaliers, ce qui représente 72 % de la totalité. Si le nombre total des frontaliers a certes augmenté d'un tiers entre 2004 et 2011, celui-ci a, pour la même période, enregistré une baisse pouvant aller jusqu'à 9,5 % dans les deux versants allemands.

De par la flexibilité et la réactivité de son action transnationale, la Grande Région recèle des potentiels particuliers pour résoudre les problèmes de l'emploi, notamment dans les domaines du chômage des jeunes et du maintien de la main d'œuvre qualifiée. D'autres régions non frontalières

¹ Cf. Rapport final, analyse FFPM, p. 60.

² Employés et travailleurs indépendants travaillant dans leur région d'origine mais ayant transféré leur lieu de résidence dans un autre versant, cf. *ibid.*, p. 64.

d'un autre Etat sont de plus en plus dépendantes de la coopération avec des régions plus éloignées de l'Union européenne ou des pays tiers, lorsqu'il s'agit par exemple de leurs besoins en personnel de soins ou de la réduction de leur taux de chômage des jeunes. Dans de nombreux cas, la mise en œuvre de ces coopérations implique une charge élevée de travail et de coûts, sans que les chances de succès et la pérennité des effets ne soient pour autant garanties.³ Il existe en revanche une tradition ancrée du travail frontalier en Grande Région ; les distances sont moindres et les similitudes sociales plus fortes. L'objectif du recrutement de main d'œuvre qualifiée ainsi que celui de réduire le chômage des jeunes peuvent donc être beaucoup plus facilement harmonisés. Mais surtout, leurs solutions sont plus facilement réversibles : comme ce fut le cas jusqu'à présent, les flux de frontaliers continueront à l'avenir à réagir de façon flexible et sans véritable intervention aux mutations économiques. Le risque d'intervention excessive est plus faible et la répétition d'un scénario tel que celui du programme allemand de recrutement de travailleurs immigrés dans les années 60 et 70, avec tous ses impacts négatifs sur le long terme dus à une politique d'intégration nécessaire mais trop longtemps manquante, est moins probable.

Ce potentiel particulier constitue pour la Grande Région un atout régional à saisir par rapport aux régions axées exclusivement sur la dimension nationale. Néanmoins, il peut également aggraver certains problèmes. Ainsi, en cas de forte concurrence et en raison de conditions inégales, les régions fournissant la main d'œuvre pourraient elles-mêmes souffrir d'un manque de main d'œuvre dans des secteurs importants. Ce potentiel comporte donc un risque qui, s'il n'est pas pris en compte, entraînera une attitude défensive de la part des institutions concernées. Sur le moyen terme, cela pourrait provoquer un retour en arrière et un délitement du marché de l'emploi transfrontalier, tendance qu'il conviendrait d'éviter.

Aussi, les mesures de coopération transfrontalière dans le domaine du marché de l'emploi doivent être conçues, dans la mesure du possible, dans l'intérêt de tous les versants participants et de leurs acteurs. Ceci implique une analyse la plus précise possible des problèmes et des besoins du marché de l'emploi. Il convient de reconnaître les complémentarités afin de pouvoir juger de l'adéquation des mesures transfrontalières d'autres régions et d'identifier des exemples de bonnes pratiques dont le critère principal serait l'émergence d'une situation gagnant-gagnant pour toutes les parties prenantes.

La première partie du présent document expose tout d'abord la méthodologie, les étapes d'analyses et les propriétés des échantillons analysés, mais aussi de premières conclusions concernant le positionnement de la Grande Région par rapport à d'autres régions transfrontalières en fonction de paramètres pertinents. Ce constat est important dans la mesure où des différences profondes par rapport à d'autres régions transfrontalières pourraient réduire nettement la possibilité de transposer des activités qui n'en seraient pas moins intéressantes à première vue.

Dans une deuxième partie présentant la situation de départ dans la Grande Région, il s'agit d'une part d'identifier les institutions et activités déjà existantes en matière de marché de l'emploi transfrontalier en Grande Région. En général, ces éléments n'exigent pas de suggestions de remplacement. D'autre part, sur la base de paramètres précis issus des statistiques de l'emploi, cette partie identifie les besoins pour lesquels les concepts et mesures d'autres régions transfrontalières pourraient servir d'exemple.

³ Voir par exemple un cas dans le Land de Hesse, http://www.hr-online.de/website/rubriken/nachrichten/indexhessen34938.jsp?rubrik=36090&key=standard_document_48156893&tl=rs

Au total, la recherche effectuée pour la présente analyse a porté sur 102 exemples différents de bonnes pratiques qui ont été intégrés à une base de données. L'intérêt de ceux-ci peut cependant varier. Ainsi, une liste de tous les projets et mesures étudiés contenant les informations de base et des liens pour approfondir celles-ci a été ajoutée en annexe de ce rapport.

Une troisième partie, qui constitue le noyau principal de la présente analyse, présente de manière détaillée, sur la base des critères développés en amont, les concepts les plus intéressants parmi les exemples de bonnes pratiques d'autres régions transfrontalières. Ceux-ci sont classés par thématique en fonction de l'orientation constatée au cours de l'analyse, de sorte que les concepts consacrés par exemple à la formation professionnelle transfrontalière peuvent être plus aisément comparés. Pour chacune de ces catégories, une sélection de concepts particulièrement intéressants ou classiques est expliquée de manière approfondie, tandis que d'autres projets similaires ou légèrement différents sont présentés dans une version résumée exposant notamment leurs particularités par rapport aux concepts classiques.

Il est important de préciser que, tant la recherche que la vérification des données se rapportant aux exemples de bonnes pratiques ont été exclusivement effectuées sur la base des sources disponibles sur internet et accessibles au public. Un examen de fond et plus poussé n'a pas été réalisé. C'est pourquoi ni la sélection ni la description des exemples ne sauraient être perçues comme une évaluation de leur mise en œuvre ou de leur bien-fondé. Ce n'est d'ailleurs pas l'objectif de cette analyse qui vise plutôt à identifier l'idée originale, la démarche et la réalisation des concepts, et à poser la question de la pertinence de ces bonnes pratiques pour la Grande Région.

I Méthodologie et étapes de l'analyse

L'objectif de la présente étude est de fournir un aperçu complet des activités d'autres régions transfrontalières dans le domaine de la coopération transfrontalière. Pour ce faire, il a d'abord été nécessaire de sélectionner les régions transfrontalières susceptibles d'être étudiées.

I.1 Choix des régions transfrontalières à analyser

En Europe, un grand nombre de régions transfrontalières sont regroupées au sein de de l'Association des régions frontalières européennes (ARFE) qui met à disposition un site web à ce sujet à l'adresse www.aebr.eu. En plus des 100 membres la composant⁴, elle fournit une liste des 208 groupements transfrontaliers présents en Europe.⁵

Comme le montre la carte ci-contre, ces régions transfrontalières organisées présentent des tailles très différentes, se recourent parfois ou forment des unités en cascade, c'est-à-dire que plusieurs petites régions transfrontalières sont agglomérées pour former de plus grandes régions. Au vue du grand nombre de régions et de leur enchevêtrement parfois opaque, il n'aurait pas été indiqué de toutes les étudier. Ainsi ont été prioritairement sélectionnées pour cette analyse des régions transfrontalières dont les Etats membres présentent des conditions comparables à celles de la Grande Région.

Un autre critère de sélection fut l'accessibilité des informations sur les sites web, étant donné que, par souci d'efficacité, d'autres possibilités de recherche n'étaient pas données. Par ailleurs, les informations devaient être disponibles dans des langues maîtrisées par les auteurs, raison pour laquelle seuls les sites des régions transfrontalières dont les contenus étaient disponibles en allemand, anglais, français, néerlandais, et exceptionnellement en espagnol ou en italien, ont été analysés.

Par conséquent, 60 sites web d'autres régions transfrontalières ont été visionnés, dont certains se sont cependant révélés non pertinents pour la présente analyse⁶. Pour les 46 régions transfrontalières restantes qui ont été analysées, l'étude a montré des différences si importantes qu'elles ont été intégrées de manière systématique dans une base de données. Les pages suivantes comportent un tableau récapitulatif des régions transfrontalières étudiées et les données principales.

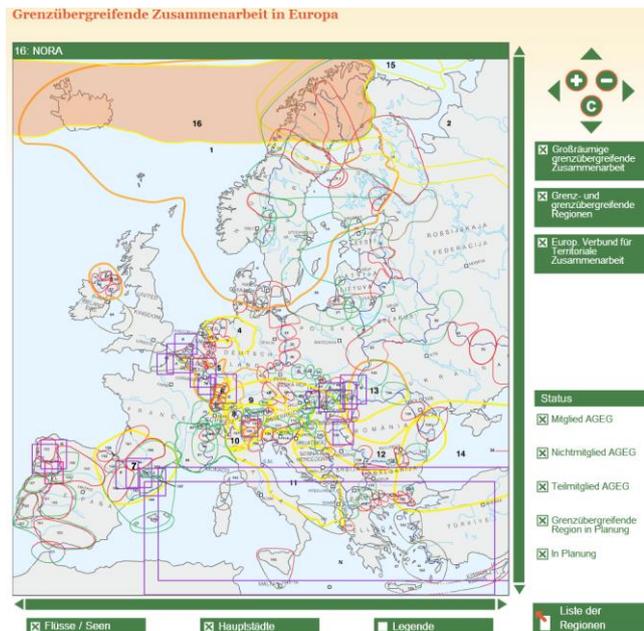


Illustration 1 : carte des régions transfrontalières organisées en Europe

⁴ Cf. <http://www.aebr.eu/de/mitglieder/mitglieder.php>, données au 04/01/2014

⁵ Calculé sur la base de la liste disponible à l'adresse http://www.aebr.eu/de/mitglieder/mitglieder_regionsliste.php; données au 04/01/2014

⁶ En raison du fait que les régions concernées n'ont pas mis en place de mesures politiques pour le marché de l'emploi ou que leur présence internet ne permet pas d'en effectuer une analyse

Région transfrontalière	Pays	Nombre	Langues	Nombre de langues	Millions d'habitants	Superficie en 1000 km ²	Marché de l'emploi ⁷	Maintien de la main d'œuvre qualifiée	Formation	Economie ⁸	Formation continue
Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Arge Alp)	AT CH DE IT, LI	5	Allemand, Italien	2	16,0	118,5	Non	Non	Oui	Non	Non
Carpathian Euroregion	HU PL RO SK UA	5	Hongrois, Polonais, Roumain, Slovaque, Ukrainien, Russe	6	15,0	160,0	Non	Non	Non	Non	Non
Centrope	AT, SK, HU, CZ	4	Allemand, Slovaque, Hongrois, Tchèque	4	7,2	54,5	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Comité régional franco-genevois CRFG	D F	2	Français	1	–	–	Non	Non	Non	Non	Non
communauté de travail des pyrénées	F ES AD	3	Français, Catalan, Castillan	3	1,8	211,9	Oui	Non	Non	Non	Non
Conférence des Alpes Franco-Italiennes (CAFI)	F IT	2	Français, Italien	1	6,5	53,0	Non	Non	Non	Non	Non
Conférence Trans-Jurassienne (CTJ)	CH F	2	Français	1	–	22,0	Non	Non	Non	Non	Non
Conseil du Léman	FR CH	2	Français	1	–	–	Oui	Non	Non	Oui	Non
Ems Dollart Region (EDR)	D NL	2	Allemand, Néerlandais	2	2,8	20,2	Oui	Oui	Non	Oui	Non
EUREGIO	D NL	2	Allemand, Néerlandais	2	3,4	13,0	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Euregio Bayerischer Wald – Böhmerwald - Unterer In	D AT CZ	3	Allemand, Tchèque	2	–	–	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Euregio Bodensee	D CH AT LIECH	4	Allemand	1	3,6	14,8	Oui	Non	Oui	Non	Non
Euregio Egrensis	D CZ	2	Allemand, Tchèque	2	2,0	17,0	Non	Non	Oui	Oui	Non
Euregio Helsinki Tallinn	FIN EST	2	Finnois, Estonien	2	–	–	Non	Non	Non	Oui	Non
Euregio Inntal	D AT	2	Allemand	1	0,6	5,1	Non	Non	Non	Oui	Non
Euregio Karelia	FI RU	2	Finnois, Russe	2	1,3	263,5	Non	Non	Non	Non	Non
Euregio Meuse-Rhin	D NL BE	3	Allemand, Néerlandais, Flamand, Français	4	3,9	11,0	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Euregio Rhein-Maas-Nord	D NL	2	Allemand, Néerlandais	2	1,8	3,4	Oui	Non	Non	Oui	Oui

⁷ Sont comptés de façon générale les projets et mesures portant sur l'emploi transfrontalier. Pour toutes les catégories, une dimension transfrontalière doit être présente.

⁸ Dans cette catégorie sont comptés des projets et mesures ne se rapportant aucunement à l'emploi, tels que la formation de clusters ou la promotion économique. Ils ne font pas l'objet de la présente analyse et sont seulement répertoriés pour comparaison.

Région transfrontalière	Pays	Nombre	Langues	Nombre de langues	Millions d'habitants	Superficie en 1000 km ²	Marché de l'emploi ⁷	Maintien de la main d'œuvre qualifiée	Formation	Economie ⁸	Formation continue
Euregio Rhein-Waal	D NL	2	Allemand, Néerlandais	2	3,7	8,5	Non	Non	Oui	Oui	Oui
Euregio Saar-Lor-Lux ⁹	D FR LUX BE	4	Allemand, Français, Luxembourgeois	3	4,7	36,7	Non	Non	Non	Non	Non
Euregio Salzburg-Berchtesg. Land	D AT	2	Allemand	1	0,8	9,5	Oui	Non	Non	Oui	Oui
Euregio Scheldemond	BE NL	2	Hollandais, Flamand	2	3,0	12,1	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Euregio Silva Nortica	AT CZ	2	Allemand, Tchèque	2	1,7	10,6	Oui	Non	Non	Oui	Non
Euregio Steiermark - Slowenien	AT SLO	2	Allemand, Slovène	2	–	–	Oui	Non	Non	Non	Non
Euregio via salina	D AT	2	Allemand	1	–	–	Oui	Non	Non	Oui	Non
Eurodistrict Regio Pamina	D FR	2	Allemand, Français	2	1,6	6,0	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Eurodistrict Region Freiburg/Centre et Sud Alsace	D F	2	Allemand, Français	2	1,2	5,2	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Eurodistrict Strasbourg-Ortenau	D F	2	Allemand, Français	2	0,9	2,2	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai	F BE	2	Français Flamand/hollandais	2	0,0	3,6	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Europaregion Donau-Moldau	D CZ AT	3	Allemand, Tchèque	2	6,0	60,0	Non	Non	Non	Non	Non
Euroregion Alpino-Alpes-Méditerranée	F IT	2	Français, Italien	2	1,7	110,0	Non	Non	Non	Oui	Non
Euroregion Elbe/Labe	D CZ	2	Allemand, Tchèque	2	1,3	4,8	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Euroregion Erzgebirge/Krušnohoří	D CZ	2	Allemand, Tchèque	2	–	–	Non	Non	Non	Non	Non
Euroregion Neiße-Nisa-Nysa	D PL CZ	3	Allemand, Sorabe, Polonais, Tchèque	4	1,6	13,3	Oui	Non	Non	Non	Oui
Euroregion Pomerania	D PL SW	3	Allemand, Polonais, Suédois	3	3,9	49,0	Oui	Non	Oui	Oui	Non
Euroregion Pro Europa Viadrina	D PL	2	Allemand, Polonais	2	0,8	10,3	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Euroregion Spree-Neiße-Bober	D PL	2	Allemand, Polonais	2	0,9	9,4	Non	Non	Non	Oui	Non
Fehmarnbeltregion	D DK	2	Allemand, Danois	2	1,4	10,0	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Internationale Bodensee Konferenz	D AT CH LIECH	4	Allemand	1	3,8	14,8	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Conférence du	D F CH	3	Allemand, Français	2	6,0	21,0	Oui	Non	Oui	Oui	Oui

⁹ Il ne s'agit PAS ici de la Grande Région, mais d'un groupement plus modeste basé sur les communes.

Région transfrontalière	Pays	Nombre	Langues	Nombre de langues	Millions d'habitants	Superficie en 1000 km ²	Marché de l'emploi ⁷	Maintien de la main d'œuvre qualifiée	Formation	Economie ⁸	Formation continue
Rhin Supérieur											
Regio TriRhena	D FR CH	3	Allemand, Français	2	2,3	8,7	Non	Non	Non	Non	Non
Region Sønderjylland-Schleswig	D DK	2	Allemand, Danois	2	0,7	8,0	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Saar-Moselle-Est	D F	2	Allemand, Français	2	0,6	10,0	Non	Non	Non	Oui	Non
Région métropolitaine trinationale du Rhin Supérieur	D F CH	3	Allemand, Français	2	5,9	21,5	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Tableau 1 : aperçu des régions transfrontalières analysées et données sur leur taille, leurs langues et leurs priorités de travail. Toutes les indications s'appuient sur les renseignements fournis par leurs sites web.

I.2 Les régions transfrontalières étudiées comparées à la Grande Région

Le tableau précédent montre à quel point les régions transfrontalières sont hétérogènes. Ainsi, leur superficie va de seulement 1 990 kilomètres carrés dans le cas de l'Eurodistrict trinational de Bâle (ETB) jusqu'à 263 000 kilomètres carrés pour l'Euregio Karelia. Concernant également le nombre d'habitants indiqué par les régions transfrontalières, on observe de grandes différences ; alors que l'Eurométropole Saar-Moselle-Est concerne 600 000 habitants, la région Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (ARGE ALP) en comprend 16 millions. Comme le montrent les classements ci-contre, la Grande Région compte parmi les plus grandes régions transfrontalières. Par rapport au nombre d'habitants, elle est même au troisième rang dans la liste ici présentée.

Jusqu'à cinq pays sont engagés dans des régions transfrontalières, comme c'est le cas pour la Carpathian Euroregion, dans laquelle on parle par ailleurs six langues différentes. Dans toute une série d'autres régions transfrontalières telles que l'Euregio Bodensee, l'Euregio Inntal ou l'Euregio via Salina, une seule langue est cependant officiellement utilisée. Dans la majorité des régions transfrontalières, deux pays sont engagés et deux langues sont parlées. Dans cette mesure également, la Grande Région se démarque avec ses cinq versants et ses trois langues officielles.

Des points de vue structurel et institutionnel, on observe également d'importantes différences. Les régions membres de la Grande Région sont toutes des collectivités de grande envergure jouissant de compétences conséquentes, voire même des états fédérés en partie souverains et, avec le Grand-Duché de Luxembourg, un Etat entièrement souverain. Une telle construction n'est observable que dans la région Internationale Bodenseekonferenz, la région ARGE ALP (auxquelles appartiennent respectivement des Länder et des Cantons d'Allemagne et d'Autriche mais aussi la Principauté de Liechtenstein) et la Communauté de travail des Pyrénées (avec la Principauté d'Andorre). Parmi les autres régions transfrontalières dont les membres sont au moins des états fédérés partiellement souverains, on compte par exemple la Conférence du Rhin Supérieur ou encore la région Centrepe.

La plupart des régions transfrontalières sont néanmoins principalement fondées sur des collectivités locales, leurs membres n'étant donc pas des entités partiellement souveraines voire des Etats,

Région transfrontalière	Millions d'habitants
Arge Alp	16,0
Carpathian Euroregion	15,0
Grande Région SaarLorLux - Rhénanie-Palatinat - Wallonie	11,4
Centrepe	7,2
Conférence des Alpes Franco-Italiennes (CAFI)	6,5
Europaregion Donau-Moldau	6,0
Conférence du Rhin Supérieur	6,0
Région métropolitaine trinationale du Rhin Supérieur	6,0
Euregio Saar-Lor-Lux	4,7
Euregio Meuse-Rhin	3,9

Tableau 2 : classement des plus grandes régions transfrontalières selon le nombre d'habitants.

Région transfrontalière	Superficie en 1 000 km ²
Euregio Karelia	263,54
Communauté de travail des Pyrénées	211,94
Carpathian Euroregion	160,0
Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Arge Alp)	118,5
Euroregion Alpi-Mediterraneo/Alpes-Méditerranée	110,0
Grande Région SaarLorLux - Rhénanie-Palatinat - Wallonie	65,4
Europaregion Donau-Moldau	60,0
Centrepe	54,5
Conférence des Alpes Franco-Italiennes (CAFI)	53,0
Euroregion Pomerania	49,0

Tableau 3 : classement des plus grandes régions transfrontalières selon la superficie.

mais des communes, des districts ou d'autres formes de collectivités locales ainsi que des acteurs non institutionnels tels que des chambres de commerce ou des associations. Leur structure elle-même est souvent celle d'une association relevant du droit de l'un des pays participants. Certaines ont choisi d'autres formes d'organisation, comme par exemple les eurodistricts, les régions métropolitaines ou les groupements européens de coopération territoriale (GECT), ce qui leur permet d'obtenir une personnalité juridique et une capacité juridique sur la base du droit européen¹⁰.

Il est évident que, ne serait-ce qu'en raison de cette hétérogénéité, les régions transfrontalières présentées doivent connaître des conditions, des enjeux et des objectifs dans le pilotage de leur coopération transfrontalière très divers. Cependant, ces facteurs ne sont aucunement en lien avec les activités des régions transfrontalières ; d'autant moins concernant les mesures prises sur le marché de l'emploi. Certains grands groupements tels que la région ARGE ALP ne sont pas même axés sur ce domaine, voyant leurs priorités de travail dans le tourisme, la protection de l'environnement ou la promotion économique au niveau transfrontalier. D'autres ont été fondés seulement très récemment et doivent tout d'abord jeter les bases d'une activité commune. En comparaison, certaines petites structures d'échelle communale telles que les Euregios sont particulièrement actives et présentent notamment dans le domaine de la coopération transfrontalière un nombre impressionnant de projets et mesures, peut-être en raison de structures et procédés décisionnels simples, mais aussi grâce à une tradition de coopération remontant en partie jusqu'aux années 1950, et à des situations économiques nationales favorables.

L'analyse des régions transfrontalières a ainsi révélé, d'un côté, que l'on ne saurait directement déduire des facteurs indiqués le nombre d'exemples de bonnes pratiques qu'elles recèlent. D'un autre côté, il convient de tenir compte de ces facteurs en vue d'analyser la possibilité de transposer ces exemples sur la Grande Région. Certaines mesures remarquables mises en place par certaines régions transfrontalières pourraient être moins attrayantes à partir du moment où les conditions auxquelles sont soumises les coopérations s'avèrent complètement différentes, lorsque, par exemple, une seule langue commune est utilisée ou les systèmes d'éducation des pays participants sont très similaires.

[Diagramme : Nombre de régions transfrontalières présentant des mesures pour le marché de l'emploi par domaine

Marché de l'emploi – Maintien de la main d'œuvre qualifiée – Formation – Economie – Formation continue

Oui Non]

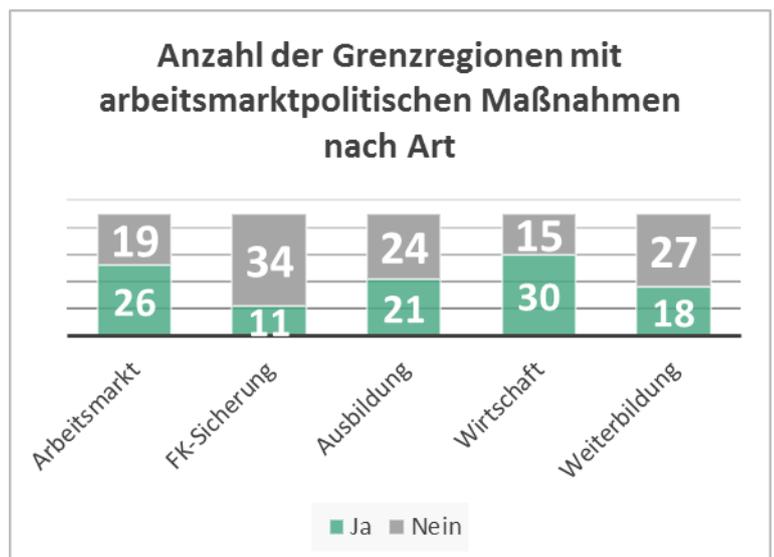


Diagramme 1 : nombre de mesures en matière de marché de l'emploi

¹⁰ Dans le cas par exemple des GECT, cf. Règlement CE N° 1082/2006 du Parlement européen et du Conseil, consultable à l'adresse <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0019:0024:DE:PDF>, version du 31/7/2006, p. 1 et suivantes.

Comme le montre le diagramme ci-contre, les régions transfrontalières étudiées présentaient au total moins d'exemples de bonnes pratiques qu'escomptés. Ainsi, des mesures consacrées au maintien de la main d'œuvre qualifiée n'ont pu être identifiées que dans onze régions transfrontalières. Egalement dans le domaine de la formation professionnelle transfrontalière et des mesures générales pour le marché de l'emploi, de nombreuses régions transfrontalières n'étaient pas actives au moment de la présente étude¹¹, beaucoup moins que dans le domaine de l'économie par exemple. La propre présentation des régions transfrontalières sur leur site internet joue certainement un rôle. Certains sites étaient très instructifs, alors que d'autres contenaient très peu d'informations détaillées. Il a ainsi été nécessaire de chercher d'autres sources afin de trouver un nombre suffisant d'exemples de bonnes pratiques dans le domaine du marché de l'emploi.

¹¹ Principalement entre mars et octobre 2013, avec une vérification complémentaire en janvier 2014.

I.3 Identification et analyse des programmes INTERREG pertinents

L'étude des régions transfrontalières a révélé que la plupart des mesures pour le marché de l'emploi étaient menées sous forme de projets, généralement cofinancés via des programmes de coopération transfrontalière visant une coopération territoriale européenne ; il s'agissait donc de mesures plus connues sous le nom de projets INTERREG IV-A¹².

Les programmes sur lesquels ils sont fondés sont eux-mêmes répartis en plusieurs zones de programmes gérées de façon décentralisée, ne correspondant que dans de rares cas aux régions transfrontalières et disposant de présences internet distinctes. Ainsi, le programme INTERREG IV A Allemagne-Pays-Bas comprend tout le territoire frontalier entre l'Allemagne et les Pays-Bas, servant par conséquent de programme de cofinancement pour quatre régions transfrontalières entre ces deux pays : Ems Dollart Region, EUREGIO, Euregio Rhein-Waal, Euregio Rhein-Maas-Nord.¹³ Principalement sur ce territoire transfrontalier, certains projets sont financés et réalisés globalement pour plusieurs régions transfrontalières.

Ainsi, les sites internet des programmes INTERREG IV A se sont avérés être une source supplémentaire utile et claire dans le cadre de la recherche d'exemples de bonnes pratiques. Par ailleurs, presque tous les sites des programmes INTERREG sont disponibles au moins en anglais et disposent de tableaux récapitulatifs des projets financés. 30 des 53 programmes INTERREG-IV-A existants ont donc été intégrés à une base de données comparable à celle des régions transfrontalières, ont été analysés et repris dans la liste ci-dessous.

Cross-border programmes
under the European Territorial Cooperation Objective

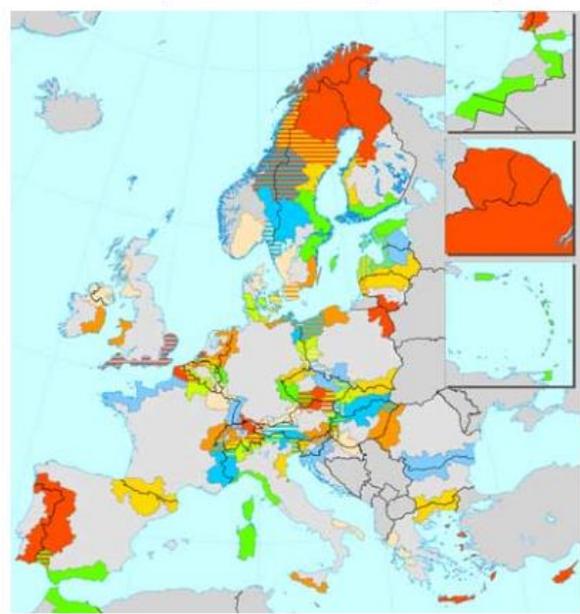


Illustration 3 : aperçu des programmes INTERREG-IV A en Europe

¹² Le IV signifiant « quatrième programme INTERREG pour la période 2007 – 2013 » et A signifiant l'objectif de coopération transfrontalière contrairement aux programmes B et C qui servent au financement d'autres formes de coopération.

¹³ Alors que la Région Euregio Meuse-Rhin est cofinancée par le programme INTERREG IV A Allemagne-Belgique-Pays-Bas.

Région transfrontalière	Pays	Nombre	Marché de l'emploi	Maintien de la main d'œuvre qualifiée	Formation	Projets linguistiques	Formation continue
Central Baltic Interreg IV A Programme 2007 - 2013	EST, FIN, LIT, LET, SW	5	Non	Non	Non	Oui	Non
Estonia Latvia Programme	EST LET	2	Non	Non	Non	Non	Non
European Territorial Co-Operation Austria - Czech Republic 2007 - 2013	AT CZ	2	Oui	Non	Oui	Oui	Non
france manche channel england interreg	GB F	2	Non	Non	Non	Oui	Non
Grenzübergreifende Zusammenarbeit Polen (Wojewodschaft Lubuskie) - Brandenburg 2007-2013	D PL	2	Oui	Non	Oui	Non	Non
Grenzübergreifende Zusammenarbeit Sachsen-Polen 2007-2013	D PL	2	Oui	Non	Oui	Non	Non
Hungary Romania Cross-Border cooperation Programme 2007-2013	HU RO	2	Non	Non	Non	Non	Non
Interreg 4a 2 Seas	F GB BE(FL), NL	4	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
INTERREG 4A Syddanmark-Schleswig-	D DK	2	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
INTERREG Bayern-Österreich	A AT	2	Oui	Non	Oui	Non	Oui
INTERREG Allemagne-Pays-Bas	D NL	2	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
INTERREG France-Suisse	F CH	2	Non	Non	Non	Non	Oui
INTERREG Freistaat Bayern-Tschechische Republik 2007-2013	D CZ	2	Oui	Non	Oui	Non	Non
INTERREG IV A Euregio Meuse-Rhin (EMR)	D BE NL	3	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
INTERREG IV A France Wallonie Vlaanderen	F BE	2	Oui	Non	Oui	Non	Non
INTERREG IV A Mecklenburg-Vorpommern Brandenburg Rzeczpospolita Polska	D PL	2	Oui	Non	Oui	Non	Non
INTERREG IV Alpenrein Bodensee Hochrein	D AT LI CH	0	Oui	Oui	Oui	Non	Non
INTERREG IV Rhin Supérieur	D F CH	3	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
INTERREG IVA Fehmarnbelt-region 2007-2013	D DK	2	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
INTERREG IVa Großregion - Grande Région	D F Lux B	4	Oui	Oui	Non	Oui	Oui
INTERREG IVa Italie-Autriche	AT IT	2	Non	Non	Non	Non	Non
Interreg IVA Programme for Northern Ireland, the border region of Ireland and Western Scotland	GB IR	2	Non	Non	Non	Non	Non
Interreg Vlaanderen Nederland	BE NL	2	Oui	Non	Oui	Oui	Non
La Coopération au coeur de la Méditerranée	FR IT	2	Oui	Non	Oui	Non	Non
Operational Programme Slovenia Austria	AT SLO	2	Oui	Non	Non	Non	Non
Programm zur grenzüberschreitenden Kooperation	HU AT	2	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Région transfrontalière	Pays	Nombre	Marché de l'emploi	Maintien de la main d'œuvre qualifiée	Formation	Projets linguistiques	Formation continue
Österreich - Ungarn							
Programm zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit Slowakei - Österreich 2007-2013	AT SK	2	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Programma die cooperazione transfrontaliera Italia Svizzera	CH IT	2	Non	Non	Non	Non	Non
South Baltic Programme	PL SW D DK LIT	5	Oui	Oui	Non	Non	Oui
Ziel 3 Freistaat Sachsen Tschechische Republik	D CZ	2	Non	Non	Non	Non	Non

Tableau 4 : liste des zones de programme INTERREG IV A analysées

I.4 Nombre et représentativité des régions transfrontalières et projets analysés

Avec les 46 régions transfrontalières et les 30 programmes INTERREG IV A étudiés, l'analyse couvre, d'un point de vue géographique, les régions transfrontalières de tous les Etats membres de la Grande Région. En outre, la totalité des régions transfrontalières comprenant l'Allemagne, l'Autriche, la Suisse et la Belgique et la plupart de celles auxquelles participe la France ont été analysées. A cela viennent s'ajouter de nombreuses régions transfrontalières de l'espace européen oriental et du nord ainsi que certaines en Grande-Bretagne et en Italie, ce qui semble être au total suffisamment représentatif des régions transfrontalières européennes.

Il convient de noter que certains projets transfrontaliers pour le marché de l'emploi sont susceptibles d'être cofinancés par d'autres moyens, par exemple via le FSE, le Fonds social européen, ou via d'autres types de programmes INTERREG¹⁴. Ceux-ci n'ont pas été intégrés à la présente analyse, le travail de recherche nécessaire ayant été disproportionné par rapport aux résultats prévisibles.

Il existe par ailleurs des mesures d'ordre politique, juridique ou médiatique visant à promouvoir le travail transfrontalier, lesquelles ne sont pas énumérées sur les sites web des programmes et régions. Il n'a pas été possible de les traiter dans le cadre de cette analyse, les sites internet des régions transfrontalières n'en présentant que très peu. La sélection de régions transfrontalières et de programmes INTERREG IV A a permis de rassembler au total 98 mesures¹⁵ et projets qui ont été intégrés à une nouvelle base de données de mesures et projets constituant un fondement suffisamment solide pour en tirer des exemples de bonnes pratiques intéressants et susceptibles d'être transposés.

I.5 Référencement des mesures et projets

Les mesures et projets transfrontaliers identifiés ont été intégrés et organisés dans une base de données. En ce qui concerne les paramètres, une attention particulière a été portée à la possibilité d'effectuer des vérifications ultérieures. Ainsi ont été intégrés des liens vers les listes de projets et vers les sources, vers les sites des projets et d'autres sites web correspondants ainsi que vers les descriptions d'origine. Celles-ci ont été copiées entièrement, dans la mesure du possible, dans le champ prévu à cet effet afin de faciliter leur correction et leur évaluation. La page suivante contient un formulaire complet permettant au lecteur de mieux cerner les données collectées.

¹⁴ Pour la coopération transnationale (INTERREG B) ou interrégionale (INTERREG C).

¹⁵ La base de données en dénombre 102 au total dans la mesure où même les projets propres à la Grande Région y ont été ajoutés.

Projektname	
X-change - Weiterführung	
INTERREG-Gebiet	Region1
INTERREG IV Alpenrein Bodensee Hochrein	Euregio Bodensee
Region2 Internationale Bodensee Konferenz	Region4 Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Arge Alp)
Region3	Region5
Kurzbeschreibung	
Grenzüberschreitende Praktika für Auszubildende, gute Organisationsweise. Fernziel, grenzüberschreitenden Austausch zu einem integralen Bestand der Lehrlingsausbildung zu machen.	
Bewertung sehr	
<input checked="" type="checkbox"/> Grenzüberschreitende Ausbildung	<input type="checkbox"/> Grenzgängerberatung
<input type="checkbox"/> Grenzüberschreitende Weiterbildung	<input checked="" type="checkbox"/> Jobbörse
<input checked="" type="checkbox"/> Grenzüberschreitende Praktika	<input checked="" type="checkbox"/> Statistiken Studien Monitore
<input checked="" type="checkbox"/> Fachkräftesicherung	<input type="checkbox"/> Messen
<input type="checkbox"/> Soziales Projekte	<input type="checkbox"/> Pflege-Medizinbereich
<input type="checkbox"/> Sprachbildung	
Link zur Übersicht	Link zur Beschreibung
http://www.interreg.org/View	http://www.interreg.org/View
Projekthomepage	Link 3
http://www.xchange-info.net	
Link 4	Link 5
Beginn	Ende
1.1.08	31.12.10
<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen	Kosten
	525.027 €
Bemerkungen	involvierte Sprachen
Grenzüberschreitende Praktika eingebettet in Berufsausbildung	Deutsch
Interessante Aspekte	Anzahl Sprachen
Sehr ansprechendes, zielgruppenadäquates und leicht bedienbares Webportal	1
	Beteiligte Länder
	Deutschland, Österreich, Schweiz, Lichtenstein
	Anzahl Länder
	4
Originalbeschreibung	
Das Projekt will Auszubildenden Möglichkeiten bieten, sich in einem Unternehmen eines Nachbarlandes zusätzlich zu qualifizieren. Dies soll den Auszubildenden neue berufliche Perspektiven eröffnen und damit die Ausbildungsqualität in den Partnerländern und -kantonen verbessern. Die Lehrlinge sollen dabei neue Arbeitsweisen, Techniken und Formen der Arbeitsorganisation kennenlernen. Für die Teilnehmer aus den Mitgliedstaaten der EU wird das Praktikum im Europapass Berufsbildung festgehalten. Fernziel des Projektes ist es, den grenzüberschreitenden Austausch zu einem integralen Bestand der Lehrlingsausbildung zu machen. Das bereits im Rahmen von Interreg IIIA geförderte Projekt erfährt eine deutliche Erweiterung des Kooperationsraums durch eine parallele Förderung im Interreg IV-Programm „Bayern-Deutschland/ Österreich“ sowie durch die Entwicklung und Einrichtung einer Bodensee-Ausbilderakademie	

Illustration 4 : exemple d'un formulaire Access complet pour l'intégration des projets et mesures dans la base de données

II Situation de départ et besoins en termes de mesures pour le marché de l'emploi en Grande Région

Afin d'évaluer si des mesures d'autres régions transfrontalières peuvent effectivement être considérées comme des bonnes pratiques pour la Grande Région, il est utile d'examiner tout d'abord comment la Grande Région est organisée dans le domaine du marché de l'emploi, quelles mesures y ont déjà été prises et quels domaines présentent des potentiels d'optimisation.

II.1 Comment la Grande Région est-elle organisée ?

La Grande Région est un espace de coopération institutionnelle, transfrontalière et interrégionale rassemblant plusieurs versants sous la désignation officielle de « Grande Région européenne Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat-Wallonie-Communauté française et germanophone de Belgique ». Ce titre énumère les entités régionales la composant et dont les Chefs des Exécutifs sont représentés directement au sein du « Sommet de la Grande Région », constituant le plus haut niveau de décisions et d'initiatives : il s'agit du Premier Ministre du Grand-Duché de Luxembourg, des Ministres-Président(e)s des Länder allemands de Rhénanie-Palatinat et de Sarre, de la Région Wallonne, des Communautés française et germanophone de Belgique, du Préfet/de la Préfète de la Région Lorraine ainsi que du Président/de la Présidente du Conseil régional de Lorraine et des Conseil généraux des départements Meurthe-et-Moselle et Moselle.¹⁶ Des représentants de toutes les entités régionales participent continuellement à la mise en œuvre des décisions et dans le cadre des groupes de travail thématiques. Cette structure existant depuis 2005¹⁷ s'appuie sur une forme traditionnelle d'organisation qui remonte jusqu'à la « Commission régionale Saar-Lor-Lux-Trèves/Palatinat occidental » en 1971.

Sous la Présidence rhénane-palatine du sommet de la Grande Région, un groupe de travail « Marché de l'emploi » a été créé pour la première fois en 2013 afin de traiter du thème prioritaire « Le marché du travail dans la Grande Région. Défis communs et réponses transfrontalières ». Celui-ci a pour mission d'élaborer un accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière et de se pencher sur la coopération dans le domaine du marché de l'emploi des jeunes, la coopération des instances de gestion du FSE en grande Région, les enjeux du marché des soins en Grande Région ainsi que l'emploi précaire dans le contexte transfrontalier. Outre les représentants des Exécutifs de la Grande Région, ce groupe de travail rassemble également le Comité économique et social de la Grande Région, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi, EURES-Transfrontalier SLLR et la Task Force Frontaliers, de manière à garantir la meilleure concertation possible entre les acteurs du marché de l'emploi transfrontalier. Malgré sa création relativement récente, le GT « Marché de l'emploi » se révèle être déjà en partie un bon instrument pour instituer de nouvelles initiatives dans le domaine de la coopération sur le marché de l'emploi transfrontalier et assumer une fonction de pilotage dans ce domaine.

¹⁶ Cf. Portail de la Grande Région, « architecture institutionnelle », disponible à l'adresse : http://www.granderegion.net/de/INTERREGIONALE_POLITISCHE_ZUSAMMENARBEIT/INSTITUTIONELLE_ARCHITEKTUR/index.html, données au 21/01/2014.

¹⁷ Sur la base d'un accord entre le Gouvernement du Royaume de Belgique avec la Région Wallonne, la Communauté française et la Communauté germanophone, le Gouvernement de la République Fédérale d'Allemagne, le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg du 23 mai 2005, cf. *ibid.*

D'une manière générale, la Grande Région occupe une place particulière par rapport aux autres régions transfrontalières, tant du point de vue de son âge que du point de vue de sa structure ; peu d'autres groupements transfrontaliers disposent de membres jouissant d'autant de compétences et de ressources politiques telles que celles d'états fédérés voire même d'Etats nationaux. Par ailleurs, il existe une palette d'institutions associant des domaines et acteurs variés au sein de la Grande Région, visant à rapprocher la Grande Région et ses habitants en une communauté transfrontalière vivante, et dont seules celles qui sont pertinentes pour cette analyse ont été décrites ici ; surtout celles qui recèlent un éventuel potentiel d'optimisation ou d'élargissement. Dans le cadre qui nous intéresse, il ne sera fait mention ni des différentes instances interrégionales à l'échelle parlementaire et au niveau des syndicats, des chambres consulaires et des communes, ni de la coopération transfrontalière des administrations publiques du travail.

II.2 Institutions et projets dédiés au marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région

II.1.1 Le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

Le CESGR, fondé en 1997, est le seul Comité social et économique transfrontalier au sein de l'Union européenne. Il est devenu depuis sa création un des moteurs de l'intégration du marché de l'emploi transfrontalier en Grande Région. Composé de membres issus des représentants syndicaux, du patronat et d'autres délégués désignés par les versants respectifs de la Grande Région, il est l'organe consultatif du Sommet et a pour mission de traiter les problèmes inhérents au développement économique, au marché de l'emploi, au secteur de la santé et à celui des transports publics de la Grande Région et de contribuer au dialogue social.¹⁸

II.1.2 Observatoire interrégional du marché de l'emploi

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) est actif depuis 1998 afin d'étudier les évolutions sociales et en matière d'emploi. Tandis que le domaine des statistiques sur le marché de l'emploi s'appuie sur la coopération des offices statistiques de la Grande Région, un réseau d'instituts spécialisés des entités régionales travaille à « l'analyse du marché de l'emploi » sous la direction de l'INFO-Institut. Sur la base des connaissances spécifiques de ses versants, cette coopération permet d'obtenir une vision d'ensemble du marché de l'emploi ; des réunions régulières sont l'occasion d'échanger des informations sur les marchés de l'emploi régionaux, de débattre de problématiques touchant au marché de l'emploi et de mettre en œuvre des projets. L'OIE publie depuis de nombreuses années des rapports réguliers et détaillés sur la situation du marché de l'emploi, les travailleurs frontaliers, les impacts des évolutions démographiques sur le marché de l'emploi et la situation économique et sociale et rédige des articles sur des thématiques actuelles qu'il est possible de lire et de télécharger à l'adresse www.iba-oie.eu.

Ainsi, un socle de données, d'observations et de connaissances basées sur des recherches scientifiques, fondement indispensable pour un pilotage politique efficace du marché de l'emploi transfrontalier, est disponible pour la Grande Région à un très haut niveau, tant du point de vue quantitatif

¹⁸ Cf. Portail de la grande Région, « Comité économique et social de la Grande Région », disponible en ligne à l'adresse : http://www.granderegion.net/de/INTERREGIONALE_POLITISCHE_ZUSAMMENARBEIT/WSAGR/index.html

que qualitatif. Un tel niveau n'a jusqu'à présent été atteint dans aucune des régions transfrontalières comparées dans le cadre de la présente analyse.

Avec le projet INTERREG IV A « Opti-Match », l'OIE a mis en place un projet de recherche scientifique sur plusieurs niveaux qui doit permettre, au moyen d'analyses transfrontalières, de contribuer à améliorer les processus d'ajustement sur le marché de l'emploi de la Grande Région. Ainsi, ce projet a servi à optimiser l'efficacité des processus d'ajustement de l'offre et de la demande de main d'œuvre, notamment grâce à l'élaboration d'un catalogue de critères. Dans le cadre de plusieurs étapes d'action, des comparaisons avec d'autres régions transfrontalières et métropolitaines ont été réalisées, des catalogues d'indicateurs ont été élaborés, le système de rapports de l'OIE a été élargi, des pôles territoriaux au développement dynamique ont été identifiés, des présentations cartographiques détaillées des indicateurs du marché de l'emploi ont été constituées et des analyses tendancielles des besoins en main d'œuvre qualifiée et en formation ont été menées. Les résultats sont disponibles sous forme d'articles et de rapports sur le site de l'OIE et en partie intégrés dans les rapports réguliers sur la situation du marché de l'emploi.¹⁹

Eu égard également à la pénurie de main d'œuvre qualifiée qui se profile dans certains versants, il sera à l'avenir de plus en plus intéressant de disposer de données mises à jour régulièrement au sujet des besoins en personnel et en qualifications et des offres concrètes d'emploi. Et ce, non seulement pour l'administration politique mais aussi afin d'informer les citoyens des entités régionales dans leurs langues respectives. De tels portails internet basés sur des systèmes de surveillance n'existent pas encore pour la Grande Région, raison pour laquelle une attention particulière a été portée à de tels dispositifs dans le cadre de l'analyse des autres régions transfrontalières.

II.1.3 Activités de conseil aux frontaliers via EURES-T

Les activités de conseil aux frontaliers sont assumées en priorité via les partenariats EURES-T qui existent sous forme de deux organisations sur le territoire de la Grande Région ; Eures-T-SLLR (Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat) depuis 1997, ainsi qu'EURES-T-PED (Lorraine, Grand-Duché de Luxembourg et Province de Luxembourg en Belgique) depuis 1985.

EURES (EUROPEAN Employment Services) est un réseau de coopération coordonné par la Commission européenne pour le soutien de la mobilité professionnelle dans l'Espace économique européen et réunissant les 20 partenariats EURES-Transfrontalier existant actuellement en Europe et fournissant conseil et assistance aux employés et employeurs dans les régions transfrontalières.²⁰

L'activité concrète de conseil aux frontaliers est réalisée par l'intermédiaire des conseillers EURES-T dans les organisations partenaires. Elles se composent des administrations du travail ainsi que des organisations syndicales et patronales, de sorte qu'elles couvrent au moins le territoire situé directement à la frontière. Ces organisations disposent d'un accès aux informations sur les offres d'emploi des versants voisins et sont à même de conseiller les acteurs sur des questions très techniques portant par exemple sur le droit du travail ou le droit social. Pour ce faire, elles se consultent régulièrement à l'échelle régionale afin de mettre à jour leurs connaissances. Elles réalisent en outre des bro-

¹⁹ Cf. <http://www.iba-oie.eu/OPTI-MATCH-2008-2010.80.0.html> ; données au 21/01/2014.

²⁰ Cf. portail EURES, disponible à l'adresse : <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=de&catId=1&parentId=0> ; données au 21/01/2014.

chures d'information ainsi que des analyses sur des thématiques importantes touchant au marché de l'emploi et mettent à disposition des frontaliers un portail internet informatif.

Les activités de conseil des deux partenariats EURES-T de la région constituent d'une manière générale un dispositif très important et utile pour conseiller les employeurs et les employés en matière de travail transfrontalier. Leur offre de conseils sur internet, qui représente une source d'informations de plus en plus centrale pour les citoyens, pourrait être encore optimisée. D'un point de vue de l'esthétique et du style, les deux sites n'ont pas de lien avec la Grande Région.

II.1.4 CRD EURES Lorraine

EURES-T est soutenu dans ses activités de conseil aux frontaliers par le Centre de ressources et de documentation CRD EURES Lorraine.²¹ Le CRD EURES Lorraine est une association mise en place par le Conseil régional de Lorraine et, soutenu financièrement par la Commission européenne et le Conseil régional de Lorraine, il contribue à la promotion de la mobilité professionnelle de part et d'autre de la frontière. Ses missions principales sont d'informer les salariés et les entreprises sur les législations et les conditions de vie et de travail en Europe et plus particulièrement dans les régions partenaires de la Grande Région : prestations sociales, imposition, assurance-chômage, participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi, évaluer la situation du marché de l'emploi, et développer et promouvoir la formation professionnelle et continue transfrontalière. Ces services sont assurés d'une part de manière individuelle via des bureaux d'information à Metz et Longwy, et d'autre part via des publications régulières sur des thématiques centrales, l'organisation de conférences et la mise à disposition du portail internet « Frontaliers Lorraine », disponible à l'adresse <http://www.frontalierslorraine.eu/>.²²

Ce site est continuellement entretenu dans deux langues, très clair et agréable à lire et offre de nombreuses informations actuelles sur des thèmes variés autour des frontaliers. Il contient par exemple un « FAQ du travailleur frontalier » fournissant des réponses concises et claires aux réponses fréquemment posées en matière de droit du travail, de protection sociale et de fiscalité. Des ressources juridiques sont mises à disposition des frontaliers connaissant différents cas de figure, sous le titre « Je travaille en France (et je réside en Allemagne) » et inversement. Le site informe les demandeurs d'emploi et les étudiants sur la façon dont ils peuvent trouver du travail dans les régions voisines. Cependant, les offres d'emploi ne sont pas directement publiées, mais des liens vers les agences pour l'emploi correspondantes sont fournis, leurs sites étant en général disponibles en une seule langue.

Le portail du CRD EURES Lorraine est une plateforme de conseil en ligne bien adaptée aux frontaliers de par les thèmes importants abordés, l'actualité des contenus mis à disposition et sa présentation en deux langues. Néanmoins, il est presque impossible de la trouver en passant par le site de la Grande Région, son lien n'étant indiqué que dans un sous-point d'un chapitre. Le site en lui-même ne



Illustration 5 : « Transfrontaliers Lorraine » ; site du CRD Lorraine

²¹ Aucune information sur le CRD Luxembourg n'étant disponible, cette présentation se limite au CRD Lorraine.

²² Concernant les explications de ce chapitre, cf. le site de l'institution disponible à l'adresse : <http://www.frontalierslorraine.eu/> ; données au 21/01/2014.

fait référence ni par son design ni par son titre « Frontaliers Lorraine » à la Grande Région. Ce portail n'offre pas non plus de possibilité directe pour la recherche d'emploi bilingue à l'échelle de la Grande Région. Ce service constitue cependant une base de départ imaginable pour la création d'un portail pour les frontaliers de la Grande Région axé sur les citoyens.²³

II.1.5 Task Force Frontaliers

Ce projet a vu la mise en place d'une structure qui élabore des propositions de solutions juridiques et administratives pour des problématiques fondamentales de frontaliers et d'entreprises qui emploient des frontaliers en Grande Région. Et ce en particulier dans les domaines juridiques du droit du travail, du droit social et du droit fiscal. Après une longue et intense période de préparation, la Task Force Frontaliers a pu entrer dans sa phase opérationnelle en septembre 2011. Sept partenaires de tous les versants grand-régionaux coopèrent au sein de la Task Force ; ses locaux et son organisation sont implantés au Ministère du travail du Land de Sarre.

Un point central est le fait que la Task Force Frontaliers travaille exclusivement et volontairement en tant que bureau d'arrière-plan et ne constitue donc pas directement un centre de conseils pour les frontaliers. Elle est bien plus censée établir un lien entre les acteurs du marché de l'emploi de la Grande Région et les décideurs politiques au niveau national et européen, auxquels elle soumet ses propositions pour une amélioration fondamentale de la mobilité sur le marché de l'emploi dans la Grande Région. Elle a également fourni un état des lieux de l'apprentissage transfrontalier dans la Grande Région²⁴, dont les conclusions ont pu servir d'orientation aux acteurs de la Grande Région afin d'améliorer les conditions de l'apprentissage transfrontalier.

²³ Il existe ou il a existé manifestement un autre portail d'information pour les frontaliers dont un lien est d'ailleurs intégré au site de la Grande Région. Néanmoins, ce site n'était pas ou extrêmement peu accessible lors de la présente étude et ne peut donc pas être utilisé comme un portail d'information pour les transfrontaliers.

²⁴ Disponible à l'adresse http://www.tf-renzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Gutachten_neu/Bestandsaufnahme_TFG.pdf ; données au 21/01/2014.

II.1.6 Digression : présence de la Grande Région sur internet

0000La mobilité transfrontalière du personnel exige que la population des régions transfrontalières soit consciente du fait que les territoires situés au-delà des frontières étatiques peuvent aussi fournir des emplois. Dans la mesure où une région transfrontalière prétend, au-delà du marché de l'emploi, à une identification de sa population avec une région transfrontalière réelle et vécue au quotidien, une présentation subordonnée à une identité graphique peut être un soutien utile.

0000Lors des recherches effectués pour la présente analyse, des concepts très divers ont été trouvés à ce sujet dans les différentes régions transfrontalières, qui gagneraient à être

comparés ; en particulier concernant leur présentation sur internet.

0000La Grande Région se présente depuis longtemps à travers son propre portail internet, disponible à l'adresse www.granderegion.net. Elle est également facilement identifiable via des moteurs de recherche tels que Google, et il existe de plus des plateformes d'information telles que Wikipédia qui fournissent des informations importantes sur la Grande Région et contiennent un lien direct vers son site. La Grande Région dispose d'une identité graphique clairement reconnaissable avec son propre logo et ses couleurs qui sont respectés tant sur son portail que sur ses publications en téléchargement.²⁵ Un point positif est également l'importance accordée à l'accessibilité et le fait que le site soit aussi disponible pour les personnes malvoyantes.

Le style du site est discret et moderne et n'a pas à craindre à cet égard la comparaison avec d'autres régions transfrontalières. Les autres nombreuses institutions de la Grande Région disposent en général de leur propre présence sur internet. Le site de la Grande Région contient des liens menant vers ces sites ; bien que ces liens ne soient pas toujours faciles à trouver. L'identité graphique de la Grande Région n'y trouve malheureusement aucun écho, comme le montrent les captures d'écran présentées ci-contre. Le logo est utilisé seulement dans de rares cas et les couleurs, l'organisation et la technique varient d'un site à l'autre. L'appartenance de ces institutions à la Grande Région n'est ainsi pas ou que très peu visible.

L'un des effets négatifs est entre autres dû au fait que la Grande Région



Illustration 7 : portail de la Grande Région



Illustration 9 : site du service d'information géographique (SIG) de la Grande Région



Illustration 10 : site du portail statistique de la Grande Région



Illustration 11 : site de l'OIE

²⁵ Comme par exemple pour la brochure de présentation de la Grande Région, disponible à l'adresse : http://www.granderegion.net/de/grande-region/Die_Grossregion_stellt_sich_vor.pdf.

dispose d'un nombre relativement élevé d'institutions dont les domaines de travail se recoupent parfois. Ainsi, leur lien avec la Grande Région, la distinction entre les institutions et la valeur de leurs services pour les habitants sont difficilement réalisables. D'autre part, la présentation de la Grande Région en tant que marque sur internet n'est pas aussi forte qu'il ne serait possible ; la Grande Région n'apparaît pas comme soudée aux yeux de ses habitants et renonce à une présence plus vaste.

Cette impression trouve sa continuité dans le monde « réel » ; même dans les territoires les plus proches de la frontière, l'on trouve peu de rappels visuels de l'appartenance à la Grande Région, sans même parler de logos ou graphiques similaires. La manière dont la Grande Région se présente promet ainsi certes son identité graphique ; cependant, il y a là un potentiel d'amélioration, et c'est pourquoi la présentation de certaines régions transfrontalières a été intégrée à la présente analyse.

D'un point de vue du contenu, le portail de la Grande Région est essentiellement dédié à des éclairages généraux sur sa constitution, sa structure et ses offres. Le lecteur cherchant des informations générales et politiques sur la Grande Région les trouvera pour la plupart sous une forme plus ou moins claire et relativement complète. La page d'accueil présente principalement des articles de presse sur des événements particuliers, qui ne semblent pourtant pas être tous du même intérêt pour la totalité des habitants et les frontaliers potentiels. Le site n'est de plus pas entretenu régulièrement. Il comporte ainsi des liens désuets vers des institutions ou des sites qui n'existent plus ; et cela varie parfois selon qu'il s'agit de la version française ou de la version allemande.

Des défauts de ce genre sont faciles à supprimer et se retrouvent souvent en nombre et degré supérieurs sur les sites d'autres régions transfrontalières ; en outre, des corrections sensibles ont d'ores et déjà été réalisées depuis 2014. Ce qui manquait néanmoins en général au site de la Grande Région au moment de l'analyse étaient des informations directes et concrètes pour les citoyens et en particulier pour les frontaliers concernant des aspects importants de la vie et du travail en région transfrontalière. Il n'existe par exemple aucune explication sur les conditions du travail frontalier, aucune information concentrée sur les possibilités de formation professionnelle transfrontalière et les programmes d'aide, aucune indication sur des agences pour l'emploi ou aucune offre d'emploi, et aucun renseignement non plus sur la vie quotidienne dans les régions voisines, du point de vue familial, social ou culturel entre autres. Dans cette mesure, le portail internet de la Grande Région ne s'adresse pas activement à ses citoyens et ne saurait donc servir de premier lieu d'accueil ou d'assistance. Plusieurs autres régions transfrontalières ont dans ce domaine adopté des approches intéressantes qui pourront être présentées plus loin comme des bonnes pratiques.

Sur ce point, il pourrait être utile d'exploiter les expériences cumulées avec le projet pilote « Portail citoyen 2.0 » et la présence internet du CRD EURES Lorraine (voir ci-dessous) et de compléter en conséquence le portail de la Grande Région dans le cadre de la fondation du nouveau Secrétariat du Sommet de la Grande Région. Il conviendrait de tenir compte également des réflexions exprimées dans l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle dans la Grande Région concernant une information et une orientation ciblées des personnes intéressées par une formation initiale et continue transfrontalière sur les projets, interlocuteurs, programmes d'échanges et possibilités d'aide déjà existants dans le domaine de la formation professionnelle transfrontalière.

II.2 Exemples d'autres projets INTERREG en Grande Région liés à l'emploi transfrontalier

Outre la Task Force Frontaliers et Opti-Match, d'autres mesures liées au marché de l'emploi sont ou ont été menées en Grande Région sous la forme de projets INTERREG. Afin de ne pas enfoncer de portes ouvertes dans le cadre de cette liste de bonnes pratiques et de ne pas décrire des projets qui existent déjà sous une forme comparable en Grande Région, ceux-ci sont présentés ici succinctement.

II.2.1 Abillic2Perform

L'objet de ce projet fut d'améliorer les offres et le potentiel des établissements de formation de la Grande Région via une anticipation des besoins. Pour ce faire, le projet visait à développer la gestion des ressources, des finances et des systèmes d'information. Il a été réalisé de 2008 à avril 2012 et concernait la Wallonie, le Luxembourg et la Lorraine. Le site <http://www.abillic2perform.eu> est encore à disposition pour de plus amples informations sur ce projet.



Illustration 6 : liste des projets INTERREG IV A Grande Région dans le domaine de la politique du travail

II.2.2 Initiative Precise

Ce projet vise en priorité le développement d'un réseau de compétences transfrontalier pour l'optimisation d'un procédé de fabrication particulier dans la production industrielle en série. Grâce au transfert de savoir-faire pratiques au personnel qualifié et aux futurs scientifiques et à une offre de séminaires, de conférences et de salons pour les partenaires industrielles et scientifiques, le projet permet également de renforcer les liens entre les industries et les instituts de recherche et développement et de formation. Il sert ainsi également à former la main d'œuvre qualifiée et les experts dans un cadre transfrontalier. Cette coopération concerne le Land de Sarre, la Lorraine et le Land de Rhénanie-Palatinat.²⁶

II.2.3 FCU – Réseau pour la formation continue universitaire en Grande Région

Ce projet du domaine de la formation continue universitaire vise la mise en place d'un réseau des institutions universitaires de la Grande Région. L'offre de formation doit être adaptée aux besoins spécifiques de la Grande Région et renforcée grâce au soutien des décideurs en entreprise et des employés et grâce à une conception commune. Cela devra permettre de faire de la Grande Région un lieu de référence de la formation continue de niveau universitaire en Europe.

²⁶ Cf. portail « Interreg-IV-A-Grande Région », « Les projets acceptés dans le programme opérationnel » ; disponible à l'adresse : <http://www.interreg-4agr.eu/de/projet-detail.php?projectId=56> données au 21/01/2014.

En conjugaison avec le concept de l'Université de la Grande Région, qui ne fait pas l'objet de cette analyse, ceci renforce durablement la formation continue si nécessaire au maintien de la main d'œuvre qualifiée. Des projets comparables d'autres régions transfrontalières ne sont donc ici traités que dans des cas exceptionnels.²⁷

II.2.4 IWAP – Académie interrégionale de formation en soins palliatifs

Les soins palliatifs sont des soins actifs et complets donnés aux malades dont l'affection ne répond plus au traitement curatif. La lutte contre la douleur et les autres symptômes, ainsi que la prise en considération des problèmes psychologiques, sociaux et spirituels sont primordiaux.²⁸

Ce projet vise la création d'une académie interrégionale de formation en soins palliatifs afin de structurer la prise en charge par la médecine et les soins palliatifs dans la Grande Région. Cette académie est mise en place de façon virtuelle, via Internet, et de façon concrète, par la mise en place d'un service de coordination avec bureaux et salles de conférence. Les objectifs sont l'amélioration de la formation initiale et continue dans le domaine des soins palliatifs, ainsi que le développement de standards de qualification communs pour favoriser la mobilité transfrontalière du personnel qualifié. Le projet est mené par le partenaire luxembourgeois Omega 90 asbl, la Landesarbeitsgemeinschaft Hospiz Saarland e.V. et le Caritasverband Westeifel de Rhénanie-Palatinat ainsi que d'autres partenaires méthodologiques de Rhénanie-Palatinat et de la Communauté germanophone de Belgique.²⁹

II.2.5 E2C – Ecole de la deuxième chance franco-allemande

Les Ecoles de la 2^{ème} Chance offrent aux jeunes adultes défavorisés et sans qualification des formations initiales et continues en vue de leur insertion professionnelle et sociale. Elles proposent un accompagnement individualisé développé et coordonné à travers un réseau transfrontalier de partenaires. L'Ecole de la 2^{ème} Chance a été ouverte pour des jeunes de la Province de Luxembourg et de la Wallonie dans le cadre d'un projet INTERREG IV A. Par ailleurs, un projet transfrontalier similaire est actuellement mis en place entre la Lorraine et le Land de Sarre.

²⁷ Cf. portail « Interreg-IV-A-Grande Région », « Les projets acceptés dans le programme opérationnel » ; disponible à l'adresse : <http://www.interreg-4agr.eu/de/projet-detail.php?projectId=115> données au 21/01/2014.

²⁸ Cf. définitions officielles, disponibles entre autres à l'adresse : <http://www.iwap-care.com/cgi-bin/olefa?com=013410121>, données au 02/05/2014

²⁹ Cf. <http://www.interreg-4agr.eu/de/projet-detail.php?projectId=41>

II.3 La situation de la Grande Région en matière de politique de l'emploi

Après avoir présenté la manière dont la Grande Région agit dans le domaine du travail transfrontalier ainsi que les conséquences qui peuvent en être tirées pour la collecte d'exemples de compléments judicieux, il convient à présent d'exposer les nécessités qui découlent de la situation de la Grande Région sur le plan de la politique de l'emploi.

Nous nous cantonnerons ici uniquement à un résumé sommaire, en particulier car l'OIE et les autres institutions abordent déjà cette thématique de manière détaillée, si bien que nous pouvons renvoyer à leurs analyses et résultats. De plus, de nombreuses concertations ont montré que certains besoins de perfectionnement ne se lisent pas directement dans les chiffres mais fondamentalement à travers la volonté politique croissante des partenaires de la Grande Région en faveur d'une coopération renforcée sur le marché du travail.

II.3.1 L'emploi transfrontalier dans la Grande Région

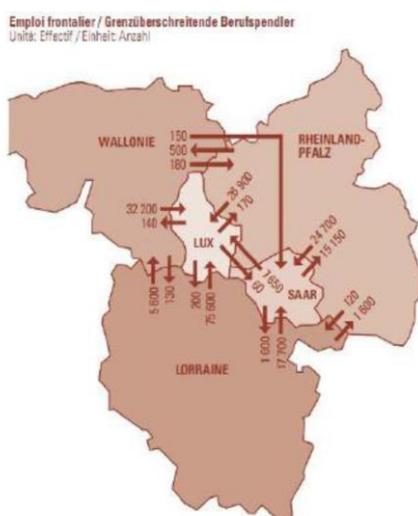


Diagramme 2 : situation de l'emploi frontalier en 2012; source : rapport final analyse FFPM INTERREG Grande Région VA, p. 60.

À l'instant de l'élaboration de la présente analyse, la Grande Région comptait pratiquement 215 000 travailleurs salariés³⁰ transfrontaliers, ce qui correspond à environ 18,9 % de ses 11,4 millions d'habitants. Comparativement à d'autres régions frontalières, la Grande Région occupe dès lors déjà la tête du classement, ce qui se justifie également par le fait que ce chiffre correspond à un quart des frontaliers de l'Union européenne.³¹

Constatons également que le marché du travail transfrontalier a revêtu une importance croissante depuis les années 1980 ; sa progression fut p.ex. d'un tiers entre 2004 et 2011.³² La crise

³⁰ Cf. Rapport final analyse FFPM INTERREG Grande Région, Grande Région VA, p. 60.

³¹ Cf. *ibid.*

³² Cf. *ibid.*, p. 61.

économique et financière n'a pas non plus porté de véritable atteinte à la dynamique de ce courant global.

Cependant, les mouvements des travailleurs transfrontaliers entre les différentes sous-régions n'évoluent pas de la même manière. Le Luxembourg occupe p.ex. 155 000 transfrontaliers tandis que les salariés transfrontaliers originaires de Lorraine représentent 55 % de tous ceux que compte la Grande Région. En termes de croissance globale, le Luxembourg et la Wallonie génèrent d'importantes valeurs positives tandis que le nombre de frontaliers occupés dans les sous-régions allemandes a même régressé de 9,5 % entre 2004 et 2011.

À ce titre, le profil des frontaliers occupés dans ces zones constitue un aspect important. Les frontaliers employés dans les Bundesländer allemands sont essentiellement des travailleurs qualifiés en fin de carrière qui, statistiquement, ne rajeunissent pas, tandis que les générations suivantes préfèrent travailler au Luxembourg.³³

Cet élément permet tout d'abord de constater que le marché du travail transfrontalier fonctionne. Les personnes utilisent l'opportunité de travailler dans un État européen voisin de manière intensive et en plus grand nombre que dans les autres régions frontalières à étudier. De plus, le marché du travail transfrontalier se montre flexible car il réagit à diverses évolutions économiques des sous-régions et offre dès lors à la population des possibilités de réaction concrètes face à d'éventuelles pénuries d'emploi.

Un déséquilibre existe cependant en faveur du Luxembourg tant en termes de flux que de leur développement. En raison de l'évolution démographique variable en fonction de la sous-région, d'autres modifications en termes d'offre et de demande d'emploi sont à prévoir dans le futur. À travers son emploi transfrontalier très marqué, la Grande Région possède le potentiel afin de répondre durablement à une situation de décalage. Pour ce faire, les flux doivent à l'avenir être modifiables et le cas échéant également réversibles. Il est dès lors nécessaire de conserver, d'accroître et de flexibiliser la mobilité transfrontalière des travailleurs, également dans les sous-régions allemandes belges ou françaises.

³³ Cf. 8^e rapport OIE, p. 23.

II.3.2 Le taux de chômage dans les sous-régions

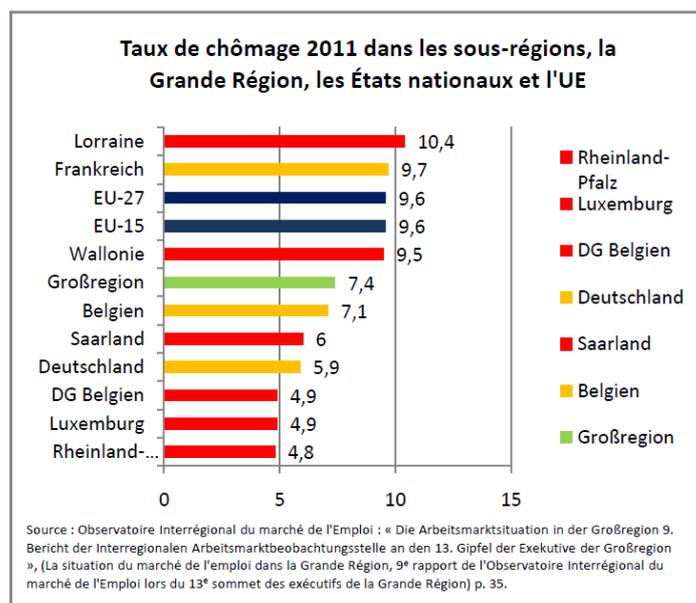


Diagramme 3 : le chômage dans les sous-régions, dans la Grande Région, les États nationaux et l'UE

À l'époque du dernier recensement commun, le taux de chômage en Rhénanie-Palatinat, au Luxembourg et en Communauté germanophone de Belgique était très faible (moins de 5 %). Celui de la Sarre était légèrement plus élevé (6 %). Celui de la Wallonie était nettement plus important (9,5%) tandis que la Lorraine occupait le haut du tableau avec 10,4 % de chômeurs.

La Rhénanie-Palatinat et la Communauté germanophone de Belgique présentaient un taux inférieur à celui de leur moyenne nationale respective tandis que la Sarre, la Wallonie et la Lorraine l'excédaient. La Lorraine et la Wallonie présentaient un taux supérieur à celui de la Grande Région (7,4 %) mais seule la Lorraine dépassait la moyenne de l'UE.

II.3.3 L'évolution du chômage

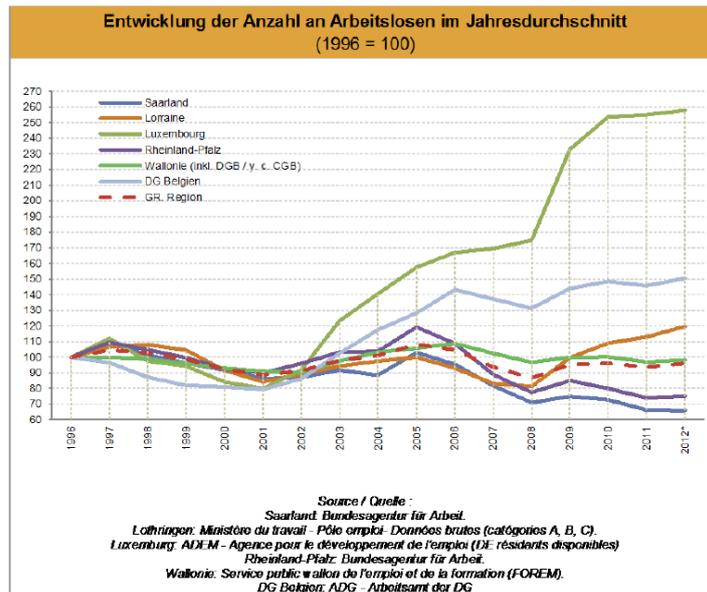


Diagramme 4: évolution du nombre de chômeurs indicé depuis 1996

Le diagramme suivant montre que le nombre de chômeurs a évolué de manière très différente au sein des sous-régions depuis 1996 et n'a connu d'évolution constante dans aucune d'elles. Bien au contraire, l'évolution respective du chômage présente de fortes fluctuations dépourvues de parallèle. La croissance enregistrée en Wallonie et surtout au Luxembourg est particulièrement visible.

Le taux de chômage du Luxembourg est encore le deuxième plus faible mais la progression du chômage fut plus marquée dans ce pays que dans l'ensemble des autres sous-régions. Dans l'ensemble, l'évolution du chômage au sein de la Grande Région est cependant demeurée pratiquement constante.

Sous cet angle, les disparités sur le marché du travail des diverses sous-régions ont été pour le moins partiellement absorbées à l'échelle de la Grande Région, raison pour laquelle les opportunités d'emploi transfrontalières doivent constituer un facteur important. Cette observation confirme la nécessité de concevoir un marché du travail transfrontalier durablement ouvert en de multiples directions, afin d'être également en mesure de réagir face aux divergences futures et, dès lors, de tirer profit de l'avantage stratégique de la Grande Région par rapport aux zones non-frontalières.

II.3.4 Le chômage chez les jeunes

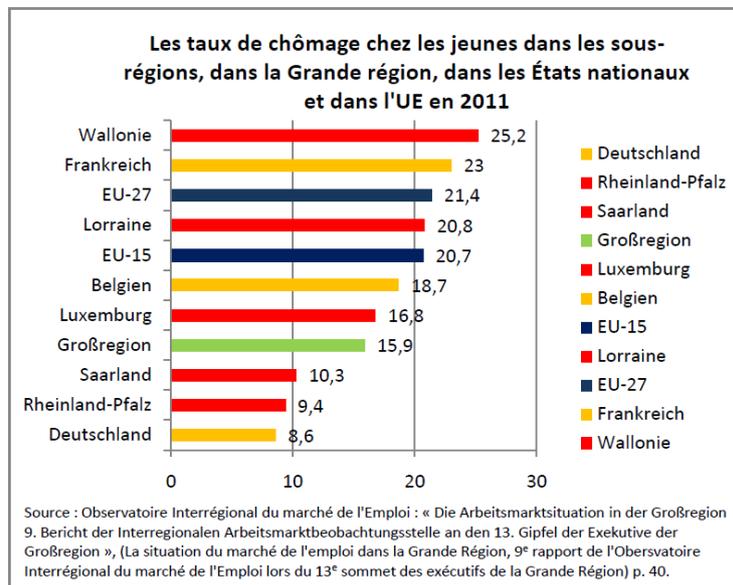


Diagramme 5 : les taux de chômage chez les jeunes dans la Grande Région

L'observation du chômage chez les jeunes peut servir d'indicateur pour les évolutions à venir et les besoins de réaction sur le marché du travail. À ce niveau, le rapport et l'ordre varient fortement par rapport au chômage global. Les sous-régions allemandes présentent un taux de chômage des jeunes comparativement faible mais leurs valeurs sont toutefois supérieures à celle de la République fédérale d'Allemagne. Avec ses 16,8 %, le Luxembourg enregistre un taux élevé. Les places de tête sont ici réservées à la Wallonie (25,2 %) et à la Lorraine (20,8 %). Pour ce qui est de la tendance à long terme depuis 2000, une aggravation du chômage chez les jeunes se dessine, de manière particulièrement marquée au Luxembourg.

Observons cependant que ces données, ou pour le moins celles de la Wallonie, de la Communauté germanophone de Belgique et de la Lorraine, sont également susceptibles d'englober des élèves et étudiants car ces formations ne sont pas comptabilisées comme un travail chez Eurostat resp. AKE. Un ajustement ad hoc de ces chiffres est susceptible de modifier les hiérarchies, comme l'a en particulier démontré l'OIE. Nous pourrions également considérer les taux NEET. Nous devons cependant encore constater que le chômage chez les jeunes constitue dans toutes les sous-régions un problème à combattre afin d'éviter des conséquences négatives à long terme. Les concepts de lutte contre le chômage chez les jeunes constituent dès lors un axe essentiel important pour ce qui est de la recherche d'exemples de pratiques d'excellence pour la Grande Région.

II.3.5 Le chômage de longue durée

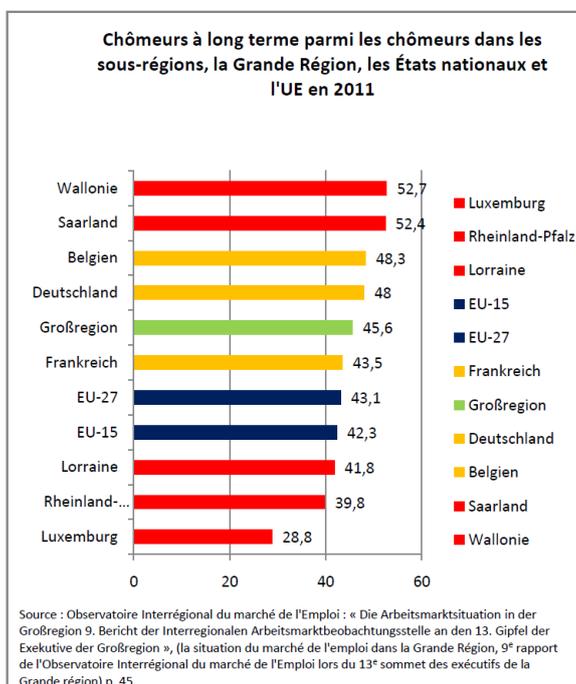


Diagramme 6: les chômeurs à long terme dans la Grande Région et dans les sous-régions

La situation est davantage nuancée en ce qui concerne le nombre de chômeurs de longue durée (défini ici comme le pourcentage de personnes faisant partie de la population en âge de travailler et présentant un chômage dont la durée excède douze mois).

La Wallonie arrive ici en tête de liste, cependant suivie par la Sarre. Pour sa part, la Lorraine présente même un taux de chômage à long terme inférieur à celui de la Grande Région. Le Luxembourg présente le taux le plus faible, suivi par la Rhénanie-Palatinat. Entre 2008 et 2011, ce taux a régressé dans toutes les sous-régions hormis la Sarre et la Wallonie.

Les valeurs de pratiquement toutes les sous-régions ainsi que celles de la Grande Région dans son ensemble sont toutefois relativement élevées, également par rapport aux moyennes de l'UE. Un autre axe essentiel de la recherche consiste dès lors en l'étude des concepts d'autres régions frontalières afin de lutter contre le chômage de longue durée. Étant donné que les personnes défavorisées socialement et difficiles à placer sont particulièrement souvent touchées par le chômage de longue durée, les projets renfermant des composantes sociopolitiques, intégratives et pédagogiques revêtent un intérêt particulier.

II.3.6 Le besoin de main-d'œuvre

Au fil de la recherche, aucune source d'informations pertinentes relative aux besoins de main-d'œuvre de toutes les sous-régions ou de la Grande Région dans son ensemble n'a pu être étudiée. Toutes les sous-régions disposent certes de portails pour la recherche de postes mais ils sont dénués de fonctions offrant un classement ou des analyses du besoin de main-d'œuvre à l'échelle transrégionale. Des informations à ce sujet seraient cependant très utiles afin d'identifier des

potentiels d'optimisation. À ce titre, nous renvoyons au rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2013/2014 que l'Observatoire Interrégional pour le marché de l'Emploi élabore pour l'instant pour le comité économique et social de la Grande Région et qui se penche sur le sujet central du « besoin de main-d'œuvre qualifiée ».

Pour la RFA et les Bundesländer allemands, l'Agence fédérale allemande pour l'emploi publie le périodique « Fachkräfteengpassanalyse » (analyse de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée). Selon la dernière version en date (juin 2013) à l'époque de l'élaboration du présent rapport, le territoire allemand ne connaît actuellement aucune pénurie généralisée de main-d'œuvre qualifiée mais bien des difficultés dans certains secteurs d'activité technique ainsi qu'à l'échelle nationale dans les métiers de la santé et des soins à la personne.³⁴ Par contre, la Rhénanie-Palatinat connaît dès à présent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, mesurée à l'aide des périodes de vacance ainsi que du rapport entre le nombre de postes renseignés et les personnes à la recherche d'un emploi dans le secteur d'activité respectif, dans une série de secteurs englobant essentiellement les ingénieurs de divers domaines spécialisés ainsi que les médecins et le personnel soignant. Les prévisions d'évolution démographique laissent entrevoir pour ces sous-régions une aggravation du problème dans les prochaines décennies, raison pour laquelle le sujet de la sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée revêt une importance croissante.

Il est dès à présent connu que d'autres sous-régions sont ou seront confrontées à ce problème, par exemple au niveau des métiers des soins à la personne. Le projet de recherche intitulé « Le marché du travail dans le domaine des soins à la personne au sein de la Grande Région. Métiers, mobilité et sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée » lancé par la présidence du sommet de la Grande Région assurée par la Rhénanie-Palatinat le montre. Pour l'analyse de la situation, des concepts d'autres régions frontalières, qui se consacrent en particulier à la solution à apporter aux besoins en main-d'œuvre qualifiée ou à la coopération transfrontalière au niveau de la formation et de la formation continue dans certains métiers en pénurie tout en abordant ou en traitant les risques d'une possible fuite des cerveaux, sont dès lors également intéressants.

II.3.7 Les connaissances linguistiques et leur utilisation

Pour la mobilité professionnelle transfrontalière au sein de la Grande Région, la maîtrise des langues constitue bien entendu un aspect important, avant toute chose également dans le contexte professionnel (spécialisé).

Au Luxembourg, les trois langues nationales sont parlées et enseignées à l'école : d'abord le luxembourgeois puis l'allemand et le français.³⁵ L'intérêt envers le luxembourgeois croît également en Rhénanie-Palatinat.³⁶ Dans la Sarre, le défi linguistique majeur consiste en l'apprentissage du français.³⁷ En Lorraine, l'allemand occupe la deuxième position avec 35,4%, à l'exception du département de la Moselle où l'allemand arrive même en tête et représente une proportion comparable à celle générée par l'anglais dans toute la région lorraine.³⁸

³⁴ Cf. Agence fédérale allemande pour l'emploi : Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Juni 2013, Nürnberg 2013, p. 3 (Le marché du travail en Allemagne, analyse de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, juin 2013)

³⁵ Observatoire interrégional du marché de l'emploi (17.01.2013), p. XXVI

³⁶ Observatoire interrégional du marché de l'emploi (17.01.2013), p. XXIV

³⁷ Observatoire interrégional du marché de l'emploi (17.01.2013), p. XXIV

³⁸ Observatoire interrégional du marché de l'emploi (17.01.2013), p. XXVI

Si toutes les sous-régions enseignent également les langues des régions voisines, le renforcement de la mobilité transfrontalière veut que ces langues étrangères puissent également être utilisées de manière appropriée à la situation dans le cadre professionnel, et ce pas uniquement par les titulaires d'un diplôme universitaire.

Cette observation génère le besoin de méthodes pédagogiques qui aident les jeunes et leurs enseignants à franchir les caps linguistiques professionnels.³⁹ Une détermination plus précise des connaissances et compétences linguistiques nécessaires dans le métier permettrait le cas échéant d'adapter les programmes d'études concernant la formation professionnelle et la formation professionnelle continue des adultes.⁴⁰ Cette analyse intègre dès lors également des projets qui développent ou soutiennent des concepts favorisant des cours de langue à orientation professionnelle.

³⁹ Observatoire interrégional du marché de l'emploi (17.01.2013), p. XXVII

⁴⁰ Observatoire interrégional du marché de l'emploi (17.01.2013), p. XXIX

II.4 Résumé : des mesures judicieuses pour la Grande Région

Il découle des éléments exposés supra que les mesures et projets d'autres régions frontalières revêtent un intérêt pour la Grande Région :

- lorsqu'elles se consacrent à la **formation transfrontalière** resp. préparent à une **formation transfrontalière**, par exemple à travers des **stages, projets linguistiques, échanges d'élèves** ou équivalents.
- lorsqu'elles constituent des mesures de **formation continue transfrontalière** qui accroissent la mobilité transfrontalière de personnes déjà employées.
- lorsqu'elles ont pour objet l'observation continue du marché du travail dans le sens d'un **monitoring de l'offre et de la demande** dans l'ensemble de la Grande Région.
- lorsqu'elles constituent au-delà de ce que la Grande Région possède, des concepts complémentaires concernant des **prestations de conseil et de service pour les frontaliers**.
- lorsqu'elles soutiennent les frontaliers potentiels et les employeurs quant à la **recherche d'emploi transfrontalière et aux offres d'emploi**.
- lorsqu'elles offrent un potentiel de **sécurisation du besoin futur en main-d'œuvre qualifiée** à travers la mobilité transfrontalière.
- lorsqu'elles servent en particulier à combattre le **chômage chez les jeunes**.
- **lorsqu'elles génèrent des offres pour les personnes défavorisées**, par exemple sous la forme de **projets sociaux** tout en accroissant les compétences en mutualisant les forces via des réseaux transfrontaliers.
- **lorsqu'elles se classent dans les stratégies sectorielles respectives de la Grande Région resp. dans le cadre de la Grande Région, p.ex. dans l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière au sein de la Grande Région.**

III Exemples de pratiques d'excellence pour la Grande Région

III.1 Les objectifs de pilotage des mesures et projets de politique sur le marché du travail répertoriés

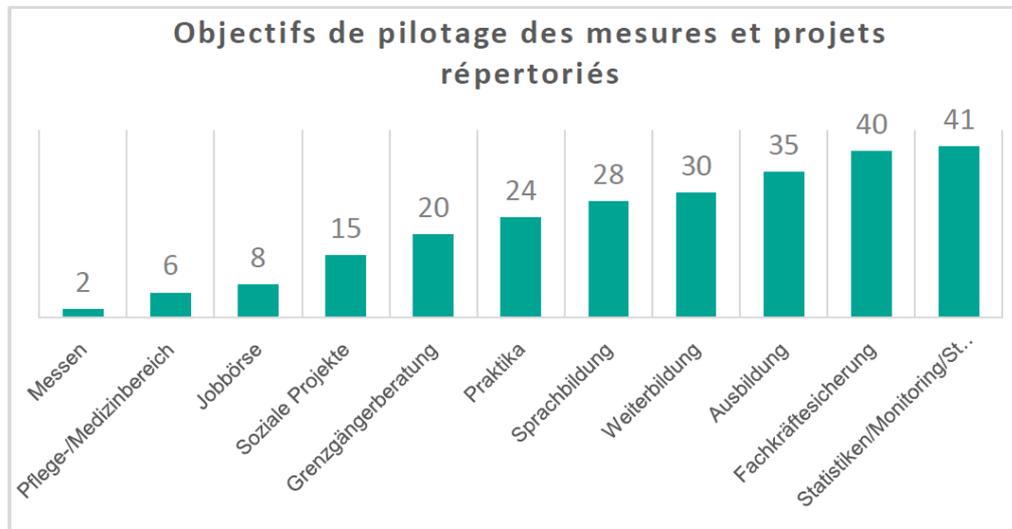


Diagramme 7 : objectifs de pilotage des mesures répertoriées ; les mesures peuvent poursuivre plusieurs objectifs de pilotage simultanément.

Le diagramme 8 montre les objectifs qui furent affectés aux projets et mesures répertoriés. Le haut du classement est occupé par les statistiques/le monitoring/les réseaux. Cela tient bien entendu d'une part à l'acceptation très large du concept mais d'autre part également au fait que de nombreux projets englobaient des éléments correspondants sous forme de partie intégrante. Les projets pilotes, par exemple sur la formation transfrontalière, accompagnés par un programme de recherche et de constitution de réseau sont dès lors nombreux. De multiples projets traitant de la sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée et de la formation transfrontalière en tant que telle furent également identifiés.

Par contre, les éléments de formation linguistique à orientation professionnelle se trouvent dans bien moins de projets, ce qui est également lié au fait qu'une série de projets transfrontaliers n'exigeait aucun multilinguisme. De tels projets sont souvent uniquement appropriés pour l'ensemble de la Grande Région moyennant d'importantes modifications conceptionnelles.

Comparativement, les mesures particulières visant à conseiller les frontaliers furent peu répertoriées, ce domaine en étant encore au développement dans la plupart des régions frontalières ou étant assumé par les partenariats frontaliers EURES respectifs. Seules huit mesures soutenant la recherche transfrontalière d'emploi furent trouvées mais elles sont cependant très remarquables. Les projets qui se consacrent au sujet, essentiel pour la Grande Région, de la sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée en particulier dans le domaine des soins à la personne/médical sont seulement au nombre de six.

La présente analyse a cependant identifié de manière générale pour chacun des besoins exposés au chapitre précédent des mesures correspondantes dont les plus intéressantes sont présentées ci-après.

Elles furent rassemblées en des catégories raisonnablement comparables en raison des observations, dont certains phénotypes ou des concepts intéressants particuliers sont exposés en détails et d'autres de manière plus superficielle, essentiellement dans le but de mettre en exergue des idées particulières.

III.2 La formation transfrontalière

Les exemples de formation transfrontalière sont au centre de l'intérêt de la Grande Région pour l'obtention d'informations. Comme exposé supra, cette catégorie comptait de nombreux concepts qui ne furent cependant pas tous exposés avec suffisamment de détails afin de vérifier leur caractère approprié. Nous avons en outre constaté l'existence de principes, modes et orientations différents qui se résument cependant à l'aide de types déterminés. Des exemples particulièrement typiques ou remarquables sont dès lors exposés de manière structurée ci-après.

III.2.1 Les formations transfrontalières complètes réalisées

L'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans le Rhin supérieur

LA CONFERENCE DU RHIN SUPERIEUR

Le cadre juridique d'une formation transfrontalière sécurisée

À travers la conférence du Rhin supérieur, les acteurs responsables de l'Alsace ainsi que des Bundesländer allemands du Bade-Wurtemberg et de Rhénanie-Palatinat ont signé en septembre 2013 un accord-cadre en faveur d'une formation professionnelle transfrontalière. Selon le préambule de cet accord, les activités relatives à la formation professionnelle transfrontalière étaient nombreuses (cf. les exemples suivants) mais dépourvues de cadre général.

Celui-ci fut donc élaboré pour le cas de figure dans lequel la formation théorique est suivie en France et la formation pratique en Allemagne ou inversement. Au terme de la formation, l'examen s'effectue dans le pays où la formation théorique a eu lieu. Le candidat peut également décrocher en option une double qualification franco-allemande à travers un examen dans chacun des pays partenaires. Les signataires s'engagent en outre à promouvoir la formation transfrontalière en s'adjoignant les services de l'ensemble de leurs institutions compétentes.

Bien que la conférence du Rhin supérieur englobe également un territoire sous mandat suisse, la validité de l'accord-cadre se limite aux territoires français et allemand. Tous les diplômes accessibles en France et en Allemagne par la voie de la formation professionnelle sont possibles. En fonction de la version, la formation en alternance est explicitement régie, de même que la base juridique sur laquelle les contrats de formation sont conclus ainsi que les acteurs qui soutiennent les jeunes et les employeurs pour la recherche d'emploi et l'information. L'accord porte également sur le financement, l'accompagnement social, la surveillance, le règlement des cas litigieux ainsi que des cours de langue renforcés durant la formation.⁴¹

L'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans le Rhin supérieur est un générateur d'impulsions pour des projets comparables adaptés aux conditions respectives et actuellement en cours d'élaboration dans la Grande Région, dont l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région.

⁴¹ Cf. Groupe de travail sur la politique économique de la Conférence franco-germano-suisse du Rhin supérieur : « Broschüre Grenzüberschreitende Bildungswege zu Arbeit und Beschäftigung am Oberrhein », décembre 2013 ; version en ligne consultable sur <http://www.conference-rhin-sup.org> ; date de consultation 05.03.2013

EU-ZUBI

EUREGIO RHIN-WAAL / INTERREG ALLEMAGNE PAYS-BAS

Formation transfrontalière générale réalisée avec un placement réussi

L'objectif du projet EU-Zubi conclu en 2012 était de placer 400 jeunes dans le pays voisin respectif afin qu'ils y suivent une formation. Les échos parus dans la presse indiquent que cet objectif fut atteint, raison pour laquelle EU-Zubi possède à présent une grande portée en termes de projets.

Le site web du projet n'était malheureusement plus disponible à l'instant du relevé, si bien que nous n'avons pu étudier d'informations détaillées. Les descriptifs de ce projet indiquent qu'il s'agit ici d'un projet faisant suite à la « Euregionale Ausbildungsplatzbörse – EAB (bourse eurégionale des places d'apprentissage) ». Le projet EU-Zubi a semble-t-il également comporté une bourse eurégionale des places d'apprentissage pour la formation en entreprise et scolaire à temps complet. Comparativement à l'EAB, le groupe cible a été élargi aux élèves de la « Realschule » ainsi qu'à ceux de la « Hauptschule » et le « Berufskolleg » y fut intégré.

Grâce à la plus vaste sélection de groupes cibles et de places de formation appropriées ainsi disponible, une plus large base était à disposition en vue d'un placement réussi. Cet élément a bénéficié du soutien parallèle assuré par le développement des réseaux et coopérations des organismes de formation.

Malgré des informations lacunaires, le projet est pour le moins digne d'intérêt dans le cadre de recherches d'arrière-plan supplémentaires pour la Grande Région car :

- l'eurégio Rhin-Waal fait face à une situation comparable à celle de la Grande Région et composée de systèmes de formation très différents à laquelle elle a apporté une solution, du moins en ce qui concerne le placement.
- le placement de postes d'apprentissage, soutenu par une bourse des places d'apprentissage, constitue un axe essentiel.
- la formation transfrontalière est introduite par étapes avec une suite de projets fondés les uns sur les autres.
- le projet a atteint un impact remarquable à travers le placement de 400 postes de formation.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<https://www.deutschland-niederland.eu/projekt-datenbank/>
<http://www.euregio.org/seiten/news.cfm?artikelblockNr=480>



Euregio Rhein-Waal
gemeinsam stärker
samen sterker

Deutsch
Nederlands
English

Home | Organisation | Aktivitäten/Aufgaben | Fördermöglichkeiten | Publikationen | Kontakt

„Euzubi“ ermöglicht Grenzüberschreitende Berufsausbildung
01.03.2012

Am Dienstag, den 28. Februar fand die Abschlussveranstaltung des INTERREG IV A Projekts Euzubi bei der Firma Kremer im niederländischen 's Heerenberg statt. Eröffnet wurde die Veranstaltung vom Gastgeber Richard Kremer. Des Weiteren waren u.a. Herman Slag vom Graafschap College, Bernd Pastoors, Geschäftsführer des Theodor-Bräuer-Hauses und Sjaak Kamps, Geschäftsführer der Euregio Rhein-Waal anwesend.

Ziel von Euzubi war die Vermittlung von grenzüberschreitenden Ausbildungsplätzen für deutsche und niederländische Jugendliche. Das Ziel, 400 jungen Leuten eine Ausbildung im Nachbarland zu ermöglichen, wurde erfolgreich erfüllt.

Drei Euzubis, Ariane Kolleth, Johanna Krijt und Rene Nitsch waren vor Ort und erzählten während der Veranstaltung von ihren Erfahrungen aus dem Ausbildungsalltag als deutsche Schüler in den Niederlanden. Alle drei sind froh, dass sie die Entscheidung getroffen haben, eine grenzüberschreitende Berufsausbildung zu absolvieren. Vor allem mit der Betreuung waren sie sehr zufrieden, denn der kulturelle Unterschied zum Nachbarland ist in der Schule bzw. bei der Arbeit deutlich spürbar. So erzählt Rene, dass das Verhältnis zwischen den Auszubildenden und ihren Betreuern in den Niederlanden anders als in Deutschland ausfällt: „Man geht lockerer miteinander um, ohne dass dabei Respekt verloren geht.“

Sjaak Kamps, Geschäftsführer der Euregio Rhein-Waal, stellt fest, dass es natürlich auch für niederländische Jugendliche eine gute Erfahrung ist, für eine Ausbildung nach Deutschland zu kommen. Es ist wichtig, aus beiden Kulturen das Beste aufzugreifen. Daran knüpfte Bernd Pastoors an und betonte, dass es zwar eine deutsche und eine niederländische Seite gibt, aber auch immer eine gemeinsame.

Unter dem Titel „Euzubi – Ausbildung im Nachbarland“ wurde des Weiteren ein kurzer Informationsfilm vorgeführt/gezeigt, der im Rahmen des Projekts und vor allem in Hinblick auf die Projekt Nachhaltigkeit, entstanden ist. Dargestellt wurden Impressionen aus den Colleges/Schulen und den Arbeitsstätten, sowie persönliche Eindrücke der Mitwirkenden.

Das Projekt wurde durch das INTERREG IV A ermöglicht und vom Programmmanagement der Euregio Rhein-Waal begleitet.

III.2.2 Les formations transfrontalières spécifiques à un domaine réalisées

DBPA / la formation professionnelle germano-polonaise dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration dans l'eurogion de Poméranie

EUREGION DE POMERANIE /
INTERREG IV A MECKLEMBOURG-POMÉRIANIE OCCIDENTALE BRANDEBOURG
RZECZPOSPOLITA POLSKA

Formation continue transfrontalière pour les élèves et enseignants.

Formation professionnelle transfrontalière réalisée et sanctionnée par un double diplôme

L'eurogion de Poméranie organise déjà depuis 2003 une formation professionnelle transfrontalière dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Le dernier projet en date s'est tenu de 2009 à 2010 et en constituait déjà la troisième version.

Pour ce faire, les partenaires de la formation issus d'Eberswalde et de Kołobrzeg ont développé des modules d'apprentissage parmi lesquels les participants allemands et polonais en réalisent chaque année trois auprès de chaque partenaire. Ils effectuent en outre des stages auprès d'entreprises formatrices de la région frontalière qui englobent tout le spectre du métier choisi.

Au terme de la formation, les candidats présentent des examens en Allemagne et en Pologne. Les diplômes décrochés de cette manière permettent à leurs titulaires de travailler dans les deux pays. Un perfectionnement est également proposé en option.

Intéressant pour la Grande Région car :

- déjà une expérience de dix années au niveau de la formation transfrontalière
- concept de modules d'apprentissage à effectuer de manière transfrontalière.
- plusieurs stages au sein d'entreprises formatrices de la région frontalière en vue d'expériences transfrontalières durables
- examens réglementaires dans deux États avec reconnaissance par chacun d'eux.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.interreg4a.info/index.php?id=46&L=0&ProNr=INT-09-0001>

<http://www.bbv-eberswalde.de/dpba/index.html>

The screenshot shows the website for the DPBA (Deutsch-Polnische Berufsausbildung) program. The header includes navigation tabs for DPBA, DPBA 1, DPBA 2, DPBA 3, Partner, Kontakt, and Impressum. The main content area is titled 'DEUTSCH POLNISCHE BERUFAUSBILDUNG' and 'DPBA 1 & DPBA 2 & DPBA 3'. It describes the program as 'Deutsch Polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gastgewerbe' for 'Hotelfachmann/-frau (D) Hoteltechniker/-in (PL)'. It also mentions 'Niemiecko-polskie kształcenie zawodowe hotelarstwa i gastronomii'. The website lists the project carrier as 'Berufsbildungsverein Eberswalde e.V.' and mentions funding from the European Union (INTERREG IV A) and the German-Polish Youth Work (Deutsch-Polnisches Jugendwerk).

GeBz / coopération eurégionale transfrontalière en matière de formation professionnelle

EUREGIO MEUSE RHIN-NORD / INTERREG ALLEMAGNE PAYS-BAS

Formation scolaire et professionnelle transfrontalière dans le secteur agricole

La diversité des métiers du secteur agricole a nécessité le perfectionnement de la formation scolaire et professionnelle transfrontalière dans ce secteur. Les partenaires du projet ont dès lors étoffé les meilleures structures d'information et de guidance existantes pour les débutants et ont accordé une attention particulière aux perspectives des métiers dans le secteur agricole, également en vue de la « Floriade » de Venlo en 2012. Au fil des trois années du projet, 5 000 jeunes et 500 propagateurs furent informés de chaque côté de la frontière via des coopérations scolaires, des stages professionnels dans le pays voisin mais également une collaboration spécialisée d'associations et de réseaux.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/re>

<http://www.formation-campus-automobile.be/>

EOS

EMR

Formation et qualification de personnel technique à un niveau universitaire (partiel) pour l'industrie aéronautique.

Au départ du besoin croissant en personnel qualifié dans le domaine de l'entretien d'avions au sein de l'eurégio Meuse-Rhin, ce projet vise une coopération eurégionale dans les domaines de la formation et de la qualification du personnel technique pour l'industrie aéronautique. Les partenaires participants proposent une formation de 3 ans pour devenir technicien de maintenance, avec opportunité de décrocher un diplôme.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

http://interregemr.info/site_de1/projekte/download.php?id=45&lang=de

ASTE / AUTOMOTIVE SUSTAINABLE TRAINING EUREGIO

EMR

Formation transfrontalière spécifique au secteur de l'automobile

Mise en place d'une nouvelle offre de formation adaptée aux besoins du secteur automobile en termes de motorisations propres. À ce titre, de nouveaux équipements novateurs englobant du matériel didactique ont été achetés pour les établissements de formation, l'offre de formation fut adaptée aux systèmes de qualité et de chaînes d'approvisionnement de l'industrie automobile et les personnes concernées issues du cours, de la formation et des entreprises sous-traitantes ont été sensibilisées à travers des séminaires.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.formation-campus-automobile.be/>

Metalika

EUROMETROPOLE LILLE-COURTRAI-TOURNAI

Formation transfrontalière

Création d'une filière de formation intégralement neuve, spécifique au domaine et correspondant aux besoins actuels des entreprises pour les tuyauteurs/soudeurs de tubes et chaudronniers par des entreprises et partenaires et qui englobe également la reconnaissance de la nouvelle formation et l'intégration aux cours de formation. Au terme de la formation, les participants reçoivent un certificat ou un diplôme.

Vous trouverez de plus amples informations sur :
<http://www.cpee.be/>



III.2.3 Les stages transfrontaliers intégrés à des formations

X-change

INTERREG IV RHIN ALPIN LAC DE CONSTANCE HAUT-RHIN / EUREGIO DU LAC DE CONSTANCE / CONFERENCE INTERNATIONALE DU LAC DE CONSTANCE / GROUPEMENT ALP

Stages transfrontaliers intégrés à une formation professionnelle en alternance sanctionnée par un diplôme.

« X-Change » permet aux apprentis de passer quatre semaines de leur formation en entreprise dans une entreprise étrangère. En contrepartie, l'entreprise dont ils sont issus accueille en son sein un apprenti de la société avec laquelle l'échange s'opère. Xchange aide les candidats à trouver l'entreprise appropriée, afin d'organiser l'échange et en termes de financement.

Tous les apprentis de l'ensemble des métiers nécessitant une formation professionnelle et reconnus ayant bouclé leur première année peuvent y prendre part. L'échange d'apprentis selon le principe de la réciprocité est préféré mais il est toutefois également possible d'envoyer ou d'accueillir uniquement un apprenti à condition que les organisations d'accueil soient en mesure de garantir une formation et une formation continue qualifiées. Les responsables du projet ainsi que les bourses d'échange présentes sur le site web du projet soutiennent les entreprises et les apprentis pour la prise de contact et la recherche de places d'échange. Les axes essentiels de la formation ainsi que la durée de cette dernière font l'objet d'une convention entre les entreprises, au même titre que

l'intégration de particularités régionales et techniques dans le programme de formation.



L'exemption de fréquentation du centre de formation professionnelle nécessaire à l'échange est convenue avec les pays impliqués et le candidat a en outre l'opportunité de fréquenter celui de son pays d'accueil pendant son séjour. L'entreprise d'accueil fournit son aide pour la mise à disposition d'un hébergement bon marché et l'encadrement durant le temps libre. Le financement est régi de telle manière à ce que l'entreprise dont l'apprenti est issu continue à lui verser son allocation de formation professionnelle, ce qui permet de maintenir les coûts assumés par les entreprises à un niveau raisonnable. De plus, toutes les assurances contractées dans le pays d'origine conservent leur validité et les responsables du projet contractent en outre une assurance des risques pour l'ensemble des participants. Les apprentis repartent avec le certificat de la conférence internationale du lac de Constance ou du groupement ALP et les apprentis des pays de l'UE obtiennent en outre le certificat de mobilité Europass.

Ce concept est intéressant pour la Grande Région car :

- un élément transfrontalier est intégré aux formations existantes et les apprentis de toutes les sous-régions peuvent y prendre part de la même façon
 - certaines des questions compliquées au sujet de la formation transfrontalière ont été résolues avec pragmatisme, dont celles liées aux assurances et au financement
 - le projet dispose d'un site web approprié aux groupes cibles ainsi que d'une bourse d'échange
- Il convient cependant d'observer que :
- les régions participantes sont essentiellement germanophones, si bien que le bilinguisme constituera l'exception et l'enseignement linguistique d'accompagnement n'est pas nécessaire.
 - les systèmes de formation de la plupart des régions impliquées présentent une structure majoritairement en alternance, ce qui n'est pas le cas de la Grande Région.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.xchange-info.net/index.php?lang=de>

Certificat eurégio

OBK

Stages transfrontaliers intégrés à la formation professionnelle

Il s'agit ici de stages transfrontaliers intégrés à la formation professionnelle et sanctionnés par la remise de certificats Euregio lors d'une soirée festive bénéficiant d'une couverture médiatique. Le concept est largement semblable au projet Xchange mis en œuvre dans la région du lac de Constance et présente également une interface.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.europa-macht-mobil.de/deutschland/home.html>



III.2.4 La mise en place de secteurs concernant l'ensemble de la région frontalière et dotés d'une formation transfrontalière intégrée

REGFOOD Increasing Competitiveness of South Baltic Regional Food

SOUTH BALTIC PROGRAMME

Il s'agit ici du développement d'un concept de produits et de production transfrontalier parallèlement à la mise en place systématique d'une formation transfrontalière.

L'idée fondamentale du projet est d'améliorer les aptitudes et compétences des apprentis dans le domaine des denrées alimentaires régionales et de leur commercialisation mais également de transmettre le savoir-faire relatif à la nourriture régionale et traditionnelle aux professionnels issus du secteur des denrées alimentaires. Les activités du projet comptaient trois composantes. Après une analyse de la situation et l'élaboration d'un nouveau concept concernant les denrées alimentaires régionales, un groupe international d'experts et de spécialistes en formation fut mis sur pied. Un nouveau plan de formation fut élaboré sur la base du nouveau concept et testé au sein d'un groupe témoin transfrontalier. Après une phase de test réussie, les concepts d'enseignement furent exécutés et évalués sur des groupes comprenant au moins 20 élèves de chaque pays impliqué. La troisième composante se focalisait quant à elle sur la transmission du concept de « South Baltic Regional Food » à des spécialistes de la production et de la transformation des denrées alimentaires. Elle englobait des séminaires transfrontaliers pour vingt participants.

Le groupe cible principal du projet se composant du secteur de la formation ainsi que des entreprises et employés du secteur des denrées alimentaire et du tourisme des pays concernés.

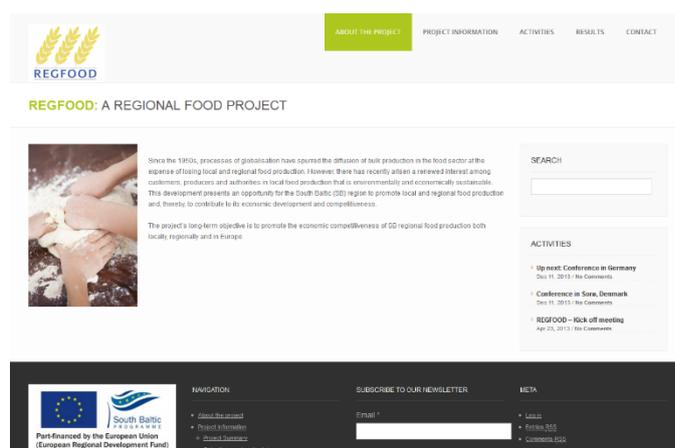
Ce projet est intéressant pour la Grande Région car :

- il concerne la mise en place et le développement d'un secteur économique d'emblée conçu de manière transfrontalière.
- cette mesure faisant a priori plutôt partie de la stimulation économique intègre le développement d'une formation d'expert transfrontalier spécifique.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

http://en.southbaltic.eu/db/index.php?p=6&id_db=4&id_record_=523

<http://regfood.eu/>



III.2.5 La formation transfrontalière pour les personnes hautement qualifiées

DeutschINSA

OBK / EURODISTRICT STRASBOURG-ORTENAU / INTERREG IV RHIN SUPÉRIEUR

Formation professionnelle universitaire transfrontalière

DeutschINSA a pour objectif de mettre en place à l'INSA de Strasbourg un nouveau cycle d'études de base franco-allemand offrant aux étudiants germanophones (en particulier du Bade-Wurtemberg et du canton de Bâle) ainsi qu'aux français (en particulier aux Alsaciens) l'opportunité de suivre un cursus bilingue et biculturel débouchant sur un diplôme d'ingénieur ou d'architecte. Un autre objectif est de développer de nouveaux doubles diplômes ente les hautes écoles partenaires mais également de contribuer à la mobilité de leurs étudiants.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.interreg-oberrhein.eu/index.php?cmpref=22406&lang=de&module=media&action=Display>

BTS/Meister

OBK / EURODISTRICT REGIO PAMINA / INTERREG IV RHIN SUPÉRIEUR

Formation/formation continue double débouchant sur une maîtrise et diplôme BTS (Brevet de Technicien Supérieur Assistant Technique d'Ingénieur)

Intégré à la stratégie de formation professionnelle sans frontières de la conférence du Rhin supérieur, ce projet permet aux collaborateurs français en Allemagne de suivre une double qualification de promotion jouissant d'un statut élevé des deux côtés de la frontière : le BTS français et la maîtrise allemande. À travers ce double diplôme assorti d'un enseignement linguistique d'accompagnement, les diplômés bénéficient d'une plus-value transfrontalière qui les habilite également à suivre des formations autonomes, du moins en Allemagne. Cela pourrait constituer un élément important pour les concepts de formation transfrontalière car ce biais permet également d'obtenir des formateurs compétents à l'échelle transfrontalière.



Vous trouverez de plus amples informations sur :

http://www.formation-pamina.fr/pamina/?page_id=34&lang=de

Le master franco-allemand en gestion

OBK / EURODISTRICT STRASBOURG-ORTENAU / INTERREG IV RHIN SUPÉRIEUR

Programme sanctionné par un double diplôme, contrat avec les entreprises, les diplômés.

Ce programme sanctionné par un double diplôme est proposé par l'ESB de Reutlingen et l'École de Management de Strasbourg aux étudiants et entreprises du Rhin supérieur. 20 étudiants furent sélectionnés chaque année à condition d'avoir participé avec fruit à des cours magistraux en allemand, anglais et français. Pour le recrutement, l'accent fut placé sur les filières d'études non-économiques proposées dans la région du Rhin supérieur ainsi que sur les universités et hautes écoles offrant des filières d'études techniques/scientifiques. Les entreprises du Rhin supérieur reçurent également des informations relatives aux compétences et aptitudes des étudiants de la filière master afin de susciter leur intérêt dans le but qu'elles proposent des postes de formation. Le

tout fut accompagné par des foires pour diplômés ainsi que des séances d'information organisées par les hautes écoles.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.interreg-oberrhein.eu/index.php?cmpref=26199&lang=de&module=media&action=Display>

III.2.6 Les formations transfrontalières destinées au secteur des soins à la personne

Competence to Go – la mobilité transfrontalière – une filière de formation sanctionnée par 2 diplômes

REGION SØNDERJYLLAND-SCHLESWIG / INTERREG 4A SYDDANMARK-SCHLESWIG-K.E.R.N

Filière de formation transfrontalière réalisée sanctionnée par 2 diplômes dans le domaine des soins à la personne âgée ; développement d'un modèle fondé sur le mérite

Ce projet pilote est censé régler les procédures de reconnaissance fastidieuses et compliquées entre le Danemark et l'Allemagne dans le domaine des soins à la personne âgée.

Ce projet fut entre autres choses motivé par le fait qu'une demande afin de savoir si les ressortissants allemands ayant suivi leur formation au Danemark pouvaient ensuite également travailler dans le domaine des soins à la personne âgée en Allemagne s'est soldée par une demande négative. Il en était ainsi car la formation danoise de près de trois années afin de devenir assistant dans le secteur social et de la santé comptait pour une seule année en Allemagne. Par la suite, le Danemark a connu le chômage dans le secteur de l'encadrement des aînés tandis que l'Allemagne proposait des postes vacants auxquels les personnes germanophones titulaires d'une formation danoise n'avaient pas accès.

La stratégie du procès fut dès lors tout d'abord d'examiner la collaboration scolaire et les flux de travailleurs frontaliers mais également de développer un ensemble de mesures censées supprimer de manière constructive de telles entraves bureaucratiques mais également de mettre en œuvre un modèle clair de prise en compte des prestations.

Concrètement, un « modèle fondé sur le mérite » permet d'atteindre le diplôme danois d'auxiliaire social et de santé et le diplôme allemand d'auxiliaire de soins pour personnes âgées à travers une seule filière de formation. Les candidats suivent par exemple la formation danoise dont certaines parties sont créditées ou reconnues pour la formation allemande. Un manuel en faveur d'un modèle fondé sur le mérite/de qualification dans le domaine des métiers dont la formation est régie par la loi et censé être également applicable à d'autres domaines spécialisés et d'autres régions frontalières fut élaboré en parallèle.

Ce projet est intéressant pour la Grande Région car :

- le domaine des soins aux personnes âgées est en pénurie de main-d'œuvre dans certaines sous-régions de la Grande Région
- un obstacle de la mobilité professionnelle transfrontalière existant au terme de la formation fut reconnu et abordé de manière constructive
- un procédé de reconnaissance des formations dans le domaine des métiers dont la formation est régie par la loi est élaboré en sus de la solution pragmatique au problème concret.



Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.competencetogo.dk/DE/forside>

Future Proof for Cure and Care

EUREGIO MEUSE-RHIN / INTERREG IV A EUREGIO MEUSE-RHIN (EMR)

Formation continue transfrontalière visant à sécuriser le besoin en main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des soins à la personne

Au sein de l'eurégio Meuse-Rhin, les patients utilisent de plus en plus les hôpitaux et établissements de soins de chaque côté de la frontière mais cette tendance se trouve cependant entravée par une connaissance lacunaire des soins de santé et du système de santé de part et d'autre de la frontière. De plus, la mobilité professionnelle du personnel soignant entre les régions frontalières est également entravée.

Afin d'atteindre une meilleure communication entre les patients et prestataires de soins ainsi qu'une meilleure collaboration entre les prestataires de soins de la région frontalière, ce projet a lancé les premières

étapes en vue d'un marché du travail eurégional pour les métiers des soins à la personne. Cela englobe en particulier les mesures de formation continue du personnel soignant sous la forme de masterclasses pour la mobilité transfrontalière, l'enseignement linguistique et le travail d'accompagnement effectué en réseau, sans oublier le marketing lié au secteur d'activité.

Les opportunités de qualification et de perfectionnement développées à cet effet poursuivent d'une part l'objectif d'améliorer la perméabilité vers une qualification plus élevée et s'attaquent dès lors à la formation et aux études, tant pour la qualification des profanes que des auxiliaires. À cela s'ajoutent d'autre part des qualifications pilotes dans des domaines spécialisés comme la démence ou l'oncologie, développées pour la différenciation horizontale de la qualification.

L'échange eurégional d'étudiants, d'apprentis et d'employés est également promu afin que les frontières deviennent davantage perméables pour le personnel. Des manifestations comme les foires aux métiers de la santé ou des actions au sein d'écoles d'enseignement général s'y adjoignent en guise de complément.

Ce projet pourrait s'avérer intéressant pour la Grande Région car :

- certaines sous-régions de la Grande Région connaissent une pénurie croissante existante et prévisible de mains-d'œuvre qualifiée dans le secteur des soins à la personne
- le projet se concentre tout d'abord sur la formation continue du personnel existant et :
 - o facilite dès lors pour les patients de manière relativement rapide des traitements transfrontaliers qualifiés
 - o génère dès lors pour le personnel existant des opportunités d'atteindre une meilleure qualification parallèlement à une mobilité transfrontalière accrue
 - o se consacre dès lors prioritairement à l'offre intrarégionale de main-d'œuvre.



ProjectTV: Futureproof for Cure and Care

Das Projekt Futureproof for Cure and Care zielt – neben der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Partnern im Gesundheitsbereich – auch auf eine höhere Berufsmobilität dieser Leistungserbringer. Das Projekt ermöglicht es, Ausbildungsoptionen für Pflegekräfte über ein speziell zu diesem Zweck eingerichtetes Kommunikationsnetzwerk für Partner in allen grenzübergreifenden Regionen effizienter zu nutzen. Studenten der Hogeschool Zuyd führen eine Untersuchung zur Arbeitsmobilität bei Pflegekräften in der Euregio durch, um zusätzliche Daten für dieses Projekt zu sammeln.



Wählen Sie Ihre Sprache

Newslettermail

Interreg N.A. in Zahlen
Project TV, EMR2020
Project TV, MyBüro
Mit der Stakeholder-Konferenz rückt Interreg VA näher
Regionale Aktionen bieten Unterstützung für Interreg IV A

Interreg Euregio Maas-Rhein 14 | Herbst 2015

Neue GCS-Subventionen zugestimmt
Project TV, Einbürgerung
Project TV, Informationsportal für Industriegebiete
Wissensaustausch und Aufklärung verhelfen Einrod zum Erfolg
Innovationspotential der Grenzregion nimmt zu
Eine wirklich gesunde Stimmung beim Familienfest der EMR
Die Bewerbung als Kulturschwerpunkt bietet besondere Chancen
Für Frauen etc., Fiams Homeschool vom Projekt

- génère dès lors des bases pour les conceptions ultérieures d'une formation transfrontalière dans le secteur des soins à la personne
- le projet intensifie également la coopération des parties prenantes au sein de la région frontalière.
- un cours de langue d'accompagnement est également assuré.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

http://www.aachen.de/DE/wirtschaft_technologie/fb_wifoe/projekte/projekt_cure_and_care/projekt/index.html

<http://www.interregemrnews.eu/de/newsletter/newsletter-interreg-euregio-maas-rhein-13-sommer-2013/projecttv-futureproof-for-cure-and-care/119/>

Le développement du réseau social le long de la frontière

CENTROPE /

PROGRAMME DE COOPERATION TRANSFRONTALIERE ENTRE L'AUTRICHE ET LA HONGRIE

Formation de base fondée sur la problématique et à orientation professionnelle pour devenir accompagnateur social et en hospice.

Les zones rurales de la région frontalière présentent essentiellement un vaste besoin de main-d'œuvre qualifiée pour les soins à domicile aux malades et personnes âgées. Les accompagnateurs sociaux et les auxiliaires de soins sont cependant des métiers en pénurie dans les deux sous-régions et la Hongrie ne compte aucun service d'hospice.

Le projet a dès lors d'abord effectué un relevé des structures et possibilités existantes mais également développé les réseaux. Ensuite, des formations de base pour devenir accompagnateur social et en hospice destinées à 40 travailleurs autrichiens et 40 travailleurs hongrois, d'autres formations pour devenir auxiliaire de soins, des cours de langue des signes, une formation sur la motivation et une étude comparative furent réalisés. Des manuels et plans d'apprentissage furent élaborés en parallèle.

Ce concept de projet est intéressant pour la Grande Région car :

- des formations professionnelles transfrontalières ont été réalisées.
- du personnel actif à l'échelle transfrontalière pour les soins à domicile peut s'avérer judicieux, en particulier dans les zones frontalières.
- des cours de langue des signes ont été intégrés à la formation transfrontalière.

Pour de plus amples informations :

http://www.at-hu.net/at-hu/de/projekte.php?we_objectID=413



The screenshot shows a website for 'creating the future' with a red vertical banner on the right side that reads 'creating the future'. The website content is in German and discusses social care along the border. The title is 'Ausbau des Sozialnetzes entlang der Grenze'. The text describes the challenges of caring for elderly and sick family members at home and the need for social services. It mentions a survey in the Oberwart region of Austria and the need for social workers and care assistants. The website also lists contact information for Váskrú Marianne and the phone number +36 92 318 808.

III.2.7 Les préparations à une formation transfrontalière

Ler(n)ende Euregio

EUREGIO RHIN-WAAL / INTERREG ALLEMAGNE PAYS-BAS

Approche pluridimensionnelle afin d'ouvrir la voie à des formations transfrontalières générales

Sur le plan institutionnel, le projet Ler(n)ende Euregio est un groupement de coopération germano-néerlandais composé d'écoles assurant une formation professionnelle, d'entreprises formatrices et d'organismes publics de l'eurogéo Rhin-Waal qui promeut l'apprentissage transfrontalier à travers une série d'instruments.

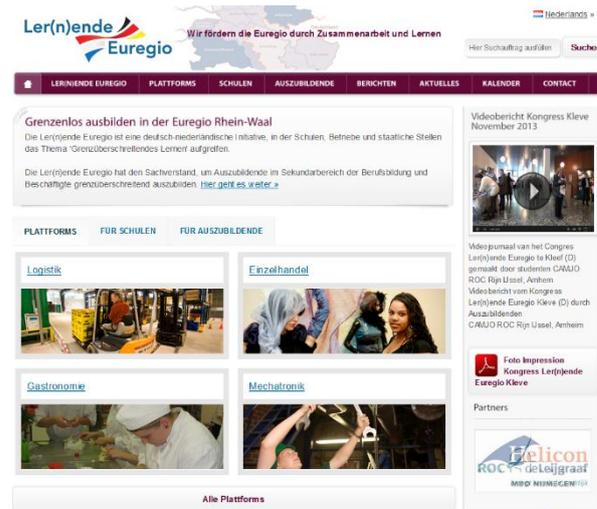
Le groupe cible principal se compose des apprentis souhaitant découvrir la culture professionnelle, la langue et le système éducatif du pays voisin. Dans ce cadre, les acteurs se penchent sur la qualification des travailleurs dans le domaine des compétences transfrontalières, de la communication avec les clients, de la connaissance des prescriptions légales en vigueur et de la maîtrise de la langue de spécialité.

Les apprentis sont encouragés au travers d'échanges, de rencontres et de collaborations, des stages transfrontaliers sont effectués et une offre de qualification germano-néerlandaise commune est créée. En se fondant sur une expérience de dix ans, un vaste réseau ainsi que la coopération des organismes publics, associations d'entreprises et entreprises dans la région frontalière, des plateformes concernant six thèmes et secteurs professionnels différentes auxquelles les filières de formation peuvent se joindre furent entretemps créées. Les partenaires y traitent des sujets pertinents, la plateforme « Logistik » traite par exemple l'acquisition de connaissances liées à la langue et à la culture d'un pays. À l'aide de descriptions autorisées, les organismes compétents élaborent des descriptions comparatives reconnues concernant les profils de formation de deux métiers largement semblables en Allemagne et aux Pays-Bas. Les plateformes peuvent également poursuivre leurs propres projets et délivrer des certificats eurégionaux.

Le projet s'est fixé l'ambitieux objectif de réaliser 6 000 échanges et de lancer 25 nouveaux partenariats de coopération dans le domaine de la formation professionnelle ainsi que de la formation continue professionnelle, de servir d'intermédiaire pour stages transfrontaliers 250 auprès des entreprises formatrices mais également de réaliser au minimum 25 certificats de formation binationaux et au moins une offre de formation transfrontalière (double diplôme).

Nous n'avons pu étudier la réussite de ces objectifs mais le concept revêt un intérêt pour la Grande Région en raison :

- de l'intégration déjà opérée d'éléments transfrontaliers aux contrats d'apprentissage existants, avec la possibilité d'apprendre des connaissances acquises.
- de la solution concrète déjà apportée aux défis spécifiques propres aux secteurs à travers des plateformes.



-
- des descriptions autorisées comme instrument de traduction pour la reconnaissance des formations par les entreprises.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.lerende-euregio.com/de>

R-M-N Academy

EUREGIO MEUSE RHIN-NORD / INTERREG ALLEMAGNE PAYS-BAS

Préparation et soutien aux formations transfrontalières pour les jeunes

En partant de l'observation selon laquelle les jeunes allemands et néerlandais posent rarement leur candidature afin de suivre une formation professionnelle au sein d'une entreprise du pays voisin, ce projet a permis de jeter un regard transfrontalier sur les opportunités de formation et professionnelles respectives en Allemagne et aux Pays-Bas. Dans le cadre de formations extrascolaires, les élèves néerlandais et allemands furent enthousiasmés par des représentants du monde économique en faveur de diverses opportunités de formation au sein d'entreprises actives à l'échelle internationale de chaque côté de la frontière.

Après une préparation à la formation au sein des entreprises impliquées et un cours trilingue à la Rhein-Maas-Nord Academy, les jeunes eurent l'opportunité de passer à un contrat d'apprentissage.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.euregio-rmn.de/euregio-foerderungen/interreg-iv-a/projekte/massnahmenbereich-3.html#c605>

III.3 Les concepts de sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée à l'échelle transfrontalière

KESS - Knowledge Center to Enterprise Services through Students

EUROMETROPOLE LILLE-COURTRAI-TOURNAI

Intermédiation transfrontalière de stages d'étudiants en entreprise pour la constitution d'expertise et la sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée.

Coopération durable entre les hautes écoles, les chambres de commerce et les entreprises des deux régions via la mise en place et le suivi de coopérations à plusieurs niveaux. Intermédiation transfrontalière d'étudiants au sein d'entreprises afin d'assurer leur soutien et la constitution d'une expertise.

1. Constatation des forces et faiblesses des partenaires pour ce qui est des connaissances, aptitudes et services pour les étudiants
2. Idem pour les parties prenantes, les entreprises, les formateurs commerciaux, la constitution de critères et les besoins des étudiants.
3. Développement de mesures en faveur de prestations de services transfrontalières
4. Développement de modèles commerciaux
5. Communication
6. Soutien aux étudiants au niveau de leurs engagements en faveur des entreprises
7. Coordination et évaluation

Vous trouverez de plus amples informations sur :
<http://www.kessproject.eu/fr/home>



CBLog – Cross Border Logistics Region

REGION SØNDERJYLLAND-SCHLESWIG / INTERREG 4A SYDDANMARK-SCHLESWIG-K.E.R.N

Projet pluridimensionnel pour le développement et le soutien d'un pôle logistique transfrontalier avec formations continues et bourse aux emplois

Ce projet soutient la mise en place d'un secteur logistique actif à l'échelle transfrontalière. Il englobait l'élaboration d'analyses de la situation EFFECTIVE et FPPM, des événements de transfert des connaissances, des analyses du marché, l'élaboration de supports de commercialisation ainsi que la constitution d'un laboratoire d'idées commun.

Outre des mesures concernant l'infrastructure, il englobait également des mesures de politique sur le marché du travail. Citons à ce titre les organisations transfrontalières destinées aux jeunes en phase de recherche professionnelle ou encore la mise en place d'une filière commune en « Supply Chain-



Management » (gestion de la chaîne logistique). Le portail web propose de nombreux services en lien avec le recrutement de main-d'œuvre qualifiée appropriée, les filières de formation et d'études en alternance, les bourses pour le développement de la main-d'œuvre qualifiée et une bourse aux emplois.

Ce projet est intéressant pour la Grande Région car :

- la Grande Région souhaiterait se développer davantage sur le plan logistique, en particulier au Grand-duché de Luxembourg.
- la structure du pôle fut d'emblée établie de manière transfrontalière et le soutien à l'obtention de main-d'œuvre qualifiée via une formation et une formation continue transfrontalière ainsi que la bourse aux emplois y furent intégrés dès le départ.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.cb-log.de/>

Knowledge to Employment (K2E) – Une main-d'œuvre qualifiée et les opportunités d'emploi dans la région frontalière germano-danoise

Concept de sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée avec 5 lots de travaux

Le K2E est une stratégie transfrontalière portant sur la main-d'œuvre qualifiée qui se concentre sur le développement et la mise en œuvre d'activités et d'outils afin d'une part de

renforcer les entreprises de la région frontalière pour ce qui est du recrutement de main-d'œuvre qualifiée disposant d'une bonne formation et, d'autre part, d'accroître les connaissances des personnes hautement qualifiées en ce qui concerne les postes de travail et les opportunités de carrière dans la région frontalière. Pour ce faire, il a été subdivisé en cinq lots de travaux :

1. Analyse des besoins et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée avec examen des connaissances dont disposent les étudiants et les universitaires au sujet des entreprises et opportunités de carrière de chaque côté de la frontière.
2. Qualification de responsables du personnel, avec constitution de groupes en réseau transfrontaliers
3. Embauche/engagement de main-d'œuvre qualifiée des deux côtés de la frontière
4. Valorisation des employeurs transfrontaliers ainsi que de la région comme étant favorable aux familles et dotée d'une qualité de vie élevée
5. Engagement de diplômés dans la région



PROJEKTE

- Bewilligte Projekte
- Haus der Minderheiten
- Knowledge to Employment (K2E) - Qualifizierte Arbeitskraft und Beschäftigungsmöglichkeiten in der deutsch-dänischen Region
- Ostseerouten
- Gesund und engagiert im Alltag
- Entwicklung nachhaltiger, kostengünstiger Superkondensatoren für die Energiespeicherung (SuperCap)
- Musik und Religion zwischen Ribe und Rendsburg. Eine kulturelle Topographie
- COLLIN COLLABORATION for Innovation
- Doppel 2014 - vom Schlachtfeld zum Brückenschlag
- Applied Health
- Nationale Stereotype und Marketingstrategien in der interkulturellen deutsch-dänischen Kommunikation
- Wissensmarkt
- HANC - Healthy Aging Network of Competence in Southern Denmark - Northern

www.interreg4a.de • Projekte • Bewilligte Projekte • Knowledge to Employment (K2E) - Qualifizierte Arbeitskraft und Beschäftigungsmöglichkeiten in der deutsch-dänischen Region

Knowledge to Employment (K2E) - Qualifizierte Arbeitskraft und Beschäftigungsmöglichkeiten in der deutsch-dänischen Region

Handlungsfeld 3.2. Arbeitsmarkt, Grenzpendeln und schulische Zusammenarbeit

Leadpartner WREG mbH

Projektpartner

- Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises Rendsburg-Eckernförde mbH (WFG-RD)
- Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland mbH (WFG NF)
- Tonder Kommune (TK)
- Esbjerg Erhvervsudvikling (EEU)
- Erhvervsnet Hus Aabenraa

Schulen der Region
Arbeitsagenturen / Gewerkschaften
IHK's und HWKs
Unternehmens- und Arbeitgeberverbände
Hochschulen der Region (SDU, FH FL, FH Kiel und Uni Flensburg)
Stadt Flensburg
Kreis Schleswig-Flensburg

Ce projet se poursuit en 2014 et ses résultats ne sont malheureusement pas disponibles en ligne. Ce concept est cependant intéressant pour la Grande Région car :

- des pénuries ou manques de main-d'œuvre qualifiée existent ou vont se développer dans certaines sous-régions de la Grande Région.
- ce projet est l'un des très rares à se consacrer résolument à la sécurisation de ma main-d'œuvre qualifiée indépendamment des secteurs.
- des étapes concrètes orientées vers la pratique pour la qualification et l'embauche/l'engagement furent exécutées sur base des analyses des besoins et des offres.
- la valorisation de la région et de l'emploi transfrontalier représente un aspect partiel essentiel.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.interreg4a.de/wm405868>

Skills³

EMR

Sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée pour le secteur de la science biologique

Les entreprises et centres de recherche actifs dans le domaine des sciences biologiques rencontrent d'importantes difficultés pour ce qui est de l'embauche de main-d'œuvre et de la mobilité transfrontalière. Ce projet est censé apporter une réponse à cette situation via l'échange entre les acteurs économiques et les futurs salariés en se fondant à ce titre sur trois axes essentiels : l'organisation de séminaires pour les gestionnaires des ressources humaines, la réalisation de journées de rencontre entre employeurs et collaborateurs potentiels (masterclasses) ainsi que la mise en place du « portail de carrière » Vividlinks.eu. Les portails web indiqués ne sont plus accessibles à l'heure actuelle.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

http://interregemr.info/site_de1/projekte/download.php?id=18&lang=de

Brain Flows

EUREGIO RHIN-WAAL / INTERREG ALLEMAGNE PAYS-BAS

Il s'agit ici d'une étude sur le lien entre la fuite des cerveaux et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Selon les experts du marché du travail, le pays voisin est rarement perçu comme une véritable option pour faire ses débuts dans la vie professionnelle, malgré une libre circulation absolue théorique des travailleurs entre l'Allemagne et les Pays-Bas. La fuite des cerveaux serait la conséquence de la subdivision artificielle du marché du travail en deux petits marchés distincts. L'étude examinée à ce titre contient des enquêtes réalisées auprès des diplômés de hautes écoles des deux côtés de la frontière, une exploration des éléments déterminants et obstacles pour le choix du premier lieu de travail ainsi que le rôle et la signification de la frontière nationale.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/>

III.4 Les projets sociaux

Re:design:(net)WORK – Initiative transfrontalière pour le développement d'emplois dans le domaine du design recyclé pour les personnes défavorisées sur le marché du travail auprès des institutions sociales

CENTROPE / PROGRAMME DE COOPERATION TRANSFRONTALIERE ENTRE LA SLOVAQUIE ET L'AUTRICHE 2007-2013

Projet social ; développement d'un modèle commercial pour une entreprise d'économie sociale servant à fabriquer des produits en design recyclé par l'intermédiaire de personnes défavorisées ou de chômeurs de longue durée

L'initiative RE:design:[not]WORK se consacre également aux chômeurs de longue durée et aux personnes défavorisées dans le contexte transfrontalier mais d'une manière très particulière alliant le sujet de l'emploi à celui de l'environnement et de la gestion des déchets.

Le design recyclé consiste à transformer des objets mis au rebut pour en faire des produits cultes du quotidien, ce qui génère des potentiels d'emploi au niveau de l'approvisionnement, du design ainsi que de la fabrication et de la commercialisation au sein d'un modèle d'entreprise d'économie sociale. Ce projet s'est dès lors tout d'abord penché sur l'élaboration d'un catalogue de produits en design recyclé pouvant être produits à l'aide des déchets disponibles. Un modèle commercial d'entreprise d'économie sociale englobant l'ensemble des processus commerciaux, en ce compris la formation, la production et la commercialisation fut en outre développé. Ce modèle fut mis en œuvre et évalué au sein d'une véritable entreprise pilote austro-slovaque. La page d'accueil du projet n'est malheureusement plus accessible.

Éléments dignes d'intérêt pour la Grande Région :

- association de projets pour les personnes défavorisées et les chômeurs de longue durée aux sujets de l'environnement et de la gestion des déchets
- association d'un projet visant à employer des chômeurs de longue durée et des personnes défavorisées à la mise en place et en œuvre d'un domaine d'activité avec site de production.
- utilisation du sujet en vogue du « design recyclé » afin d'accroître l'attractivité du projet pour le groupe cible.

Pour de plus amples informations :

http://www.sk-at.eu/sk-at/projekte/detail/beschreibung.php?we_objectID=42

The screenshot shows the ProNet website interface. At the top, there is a navigation menu with tabs for 'Projekt', 'Projekt', 'Aktivitäten', 'Events', 'Internes', 'Kontakt', and 'Projektpartner'. Below the menu, there is a header for 'Produktionsschule- & Uddannelsesnetværk Fehmarnbelt' and 'Produktionsschule- & Bildungsnetzwerk Fehmarnbelt'. The main content area features a large photograph of two people wearing hard hats and safety harnesses, standing on a wooden platform outdoors, possibly engaged in a training or work activity. To the right of the photo, there is a sidebar with language options (Danish and German), a list of partners (Støtter ProNet, EFRE / EFRU, EU, Fehmarnbelt region, ProNet's Facebook gruppe), and a small text block at the bottom stating: 'ProNet ist ein Projektverbund aus sechs Produktionsschulen, die ihren Sitz in Nykøbing Falster, Eutin, Korsør, Lübeck (mit zwei Produktionsschulen) und Kalundborg haben.'

Pro-Net

REGION DU FEHMARNBELT / INTERREG IVA RÉGION DU FEHMARNBELT 2007-2013

Projet social pour la poursuite du développement de l'offre de formation professionnelle pour les jeunes dont les opportunités d'intégration sont moins importantes

L'objectif de ce projet qui a pris fin en 2013 était de développer un réseau de formation et d'écoles de production germano-danois en coopération avec l'administration publique, les entreprises de l'économie libérale, les écoles ainsi que les groupes d'intérêts professionnels.

Il était censé contribuer à la poursuite du développement de l'offre de formation professionnelle existante pour les jeunes dont les opportunités d'intégration sur le marché du travail sont moins importantes. Pour ce faire, ProNET fut divisé en cinq lots de travaux :

1. Echange d'expériences
Les écoles allemandes ont profité de l'expérience de longue date dont jouissent les écoles de production danoises. Toutes deux ont poursuivi le développement de leurs concepts d'école de production sur cette base.
2. Ancrage des écoles de production dans le système de formation
3. Développement de modules de formation germano-danois dans le secteur d'activité maritime
4. Échange de participants et d'enseignants des six écoles de production avec stages professionnels transfrontaliers et séjours d'échange
5. Travail public

L'idée sous-jacente au projet pourrait s'avérer intéressante pour la Grande Région car :

- elle représente une offre de formation professionnelle pour les jeunes dont les opportunités d'intégration sont moins importantes.
- elle organise l'échange transfrontalier de concepts de formation établis.
- un espace de formation professionnelle spécifique au secteur et transfrontalier pouvant profiter de l'expertise respective ainsi que des différentes perspectives des sous-régions fut mis en place
- un nouveau concept de formation transfrontalier pour les personnes défavorisées fut en définitive créé.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://kompetencetavle.dk/ProNet/www.pro-net-projekt.eu/index3322.html?lang=de>

CERTI-RHIN – réseau transfrontalier de formation professionnelle pour les catégories de personnes défavorisées

OBK / EURODISTRICT RÉGION DE FRIBOURG/CENTRE ET SUD ALSACE / INTERREG IV RHIN SUPÉRIEUR

Projet social ; formation transfrontalière spécifique au secteur d'activité réalisée pour les personnes défavorisées et sanctionnée par une certification

Ce projet est un perfectionnement des mesures de formation professionnelle pour les personnes défavorisées exécutées en Alsace et dans le Bade-Wurtemberg dans le domaine de l'agriculture et de l'horticulture. L'objectif du projet est de développer un réseau transfrontalier structuré composé des autorités responsables de la formation et de la certification ainsi que des établissements de formation professionnelle.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.interreg-oberrhein.eu/index.php?cmpref=24891&lang=de&module=media&action=Display>

GAPS - Filling the GAPS (Graduate and Apprenticeship Placement Scheme)

INTERREG 4A 2 SEAS

Projet social : lutte transfrontalière contre le chômage de longue durée et chez les jeunes

Le projet GAPS regroupe les autorités des trois sous-régions de Brighton et Hove, Medway ainsi que Rotterdam qui constatent chacune des taux de chômage en croissance chez les jeunes. Les employeurs observent souvent des lacunes en termes de savoir comportementaux/d'aptitudes à la vie quotidienne en particulier chez les jeunes chômeurs de longue durée qui souffrent souvent d'exclusion sociale.

Le projet GAPS est dès lors censé établir un dialogue plus étroit avec les employeurs afin de développer de nouvelles stratégies novatrices axées sur les besoins en main-d'œuvre qualifiée des employeurs et générant une nouvelle confiance des employeurs en les jeunes.

La composante centrale consiste en des mobilisations transfrontalières des jeunes chômeurs de longue durée pour le travail durant trois mois avec une formation linguistique d'accompagnement. L'expérience se veut profitable à la fois pour les jeunes et les employeurs. Ensuite, un portail web censé documenter les activités du projet et service de source aux employeurs pour le recrutement en ligne via la publication d'opportunités de travail et d'emploi sera élaboré. À l'instant de la recherche, ce site web n'était cependant pas encore disponible, raison pour laquelle nous n'avons pu étudier aucune information concernant le déroulement du projet.

Indépendamment de cela, ce projet est intéressant pour la Grande Région car :

- certaines sous-régions présentent également un taux de chômage croissant ou élevé chez les jeunes.
- des concepts pédagogiques de lutte contre le chômage des jeunes sont de toute façon déjà exécutés dans chaque sous-région par des organismes responsables compétents, en partie déjà à l'échelle transnationale
- l'instant de l'expérience accumulée à l'étranger est utilisé de manière interrégionale dans ce concept.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.interreg4a-2mers.eu/projects/approved-projects-database/en?id=16123>

Approved Projects database

GAPS
Filling the GAPS (Graduate and Apprenticeship Placement Scheme)

Cluster Corner
View
Cluster Ideas
Expressions of Interest
Submit
Cluster Idea
Expression of Interest

Events Calendar
<< < January 2014 > >>
H T W T F S S
30 31 1 2 3 4 5
6 7 8 9 10 11 12
13 14 15 16 17 18 19
20 21 22 23 24 25 26
27 28 29 30 31 1 2

Login / Register
E-Mail
Password
Login
Not a member? Sign up here!
Forgot a password?

Overview | Activities | Results | Distinctiveness | Deliverables

Summary:
GAPS aims to enhance and improve employment within the 2 Seas area by developing new skills and strategies for young people. The project gathers together 3 local authorities - Brighton and Hove, Medway and Rotterdam, each facing rising youth unemployment rates. Young people in these areas risk suffering from long-term unemployment and social exclusion. Of particular note for employers across the 2 Seas area is the absence of soft/skills in many of the young people they recruit.

The GAPS project activities will achieve the following aims through:
- Closer dialogue with employers to develop innovative new strategies that address employers' skills needs and inspire confidence for employers to engage with young people.
- Cross-border work placements of up to three months, which include language training, promoting the value of such an exercise to both young people and employers.
- Creation of a web portal that will host and facilitate GAPS project activities, during and after its lifetime, acting as an on-line recruitment resource to advertise work placements and job opportunities.

Timeframe: 01.06.2011 - 30.09.2014
Total project budget: € 3 700 320
Total amount of ERDF requested: € 1 850 160
Grant rate: 50 %
Status: Ongoing
Web address: No link available at the moment

Priority and Operational objective addressed: Priority 1 e. Promote entrepreneurship and facilitate the development of employment and human capital

LUCULUS

CONFÉRENCE DU RHIN SUPÉRIEUR / INTERREG IV RHIN SUPÉRIEUR

Projet social : formation transfrontalière pour les personnes défavorisées et sanctionnée par une certification

Luculus s'est fixé pour objectif de soutenir les travailleurs handicapés au niveau de la formation, de la formation continue et de l'embauche dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Cela s'est opéré au travers de quatre ensembles de mesures.

Tout d'abord, un profil professionnel transfrontalier du « collaborateur en restauration » fut défini afin d'identifier les compétences et aptitudes nécessaires dans le domaine concerné. Vint ensuite l'élaboration d'un programme de formation ainsi que de la méthode et des outils d'aide pédagogique en vue d'une qualification adaptée au groupe cible et devant également être accessible aux collaborateurs handicapés.

La troisième étape fut consacrée à une formation transfrontalière avec formation en alternance et au développement de la certification « qualification transfrontalière dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ». Un concept de mobilité et d'emploi fut enfin élaboré pour le groupe cible dans le sens d'un modèle pédagogique et économique afin de diffuser des structures identiques et de garantir la durabilité de la formation.

Le certificat octroyé par le projet est le « LUCULUS-Pass », qui contient des stages au sein de diverses entreprises partenaires répertoriées et reconnues et expose les aptitudes acquises par le participant. Sa particularité est que les organisations impliquées dans le projet se sont déjà déclarées prêtes à engager des personnes handicapées dans leurs restaurants.

Intéressant pour la Grande Région car :

- formation professionnelle particulière pour les personnes handicapées.
- concerne un domaine économique concerné par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- définition d'un profil professionnel transfrontalier.
- la participation continue des entreprises et les conventions portant sur la reprise des personnes handicapées évitent les effets d'aubaine.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.interreg-oberrhein.eu/index.php?cmpref=26201&lang=de&module=media&action=Display>

[http://www.interreg-oberrhein.eu/details,10289,de.html?newsParam\[dateYear\]=2011](http://www.interreg-oberrhein.eu/details,10289,de.html?newsParam[dateYear]=2011)

[http://www.interreg-oberrhein.eu/details,10289,de.html?newsParam\[dateYear\]=2011&newsParam\[dateMonth\]=05&newsParam\[dateDay\]=24&newsParam\[newsLabel\]=luculus-formation-transfrontaliere-en-hotellerie-et-restauration-pour-des-agents-francais-et-allemands-avec-handicap&newsParam\[cmpref\]=26769&newsParam\[lang\]=fr](http://www.interreg-oberrhein.eu/details,10289,de.html?newsParam[dateYear]=2011&newsParam[dateMonth]=05&newsParam[dateDay]=24&newsParam[newsLabel]=luculus-formation-transfrontaliere-en-hotellerie-et-restauration-pour-des-agents-francais-et-allemands-avec-handicap&newsParam[cmpref]=26769&newsParam[lang]=fr)

LUCULUS : Grenzübergreifende Qualifizierung im Hotel- und Gaststättenbereich für deutsche und französische Mitarbeiter mit Behinderung
[25/05/2011]



Zoom

Am 14. April ab 19.00 Uhr wurde das Projekt während der Veranstaltung „Spargelfest“ in Dachstein vorgestellt. Gäste und Partner hatten Informationen über das Projekt bekommen und hatten die Möglichkeit, die kulinarischen Spezialitäten zu probieren, die von den Teilnehmern an der Qualifizierung hergestellt wurden.

Die Partnerschaftstruktur besteht aus Unternehmen und Bildungs-Einrichtungen zur beruflichen Qualifizierung, spezialisierten Integrationsunternehmen für die Qualifizierung der Mitarbeiter mit Behinderung am Arbeitsplatz, Partnern im deutsch-französischen Hotel- und Gaststättennetzwerk, sowie Arbeitsgemeinschaften.

Das Projekt LUCULUS zielt darauf ab, Arbeitern mit Behinderung den Zugang zu einer Qualifikation und einem Arbeitsplatz im Hotel- und Gaststättenbereich zu ermöglichen. Ziel ist die Bildung eines überregionalen Netzwerkes innerhalb des Gastronomie-Gewerbes, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Kontext von grenzübergreifender Mobilität und Arbeitswelt im Sinne des Inklusionsanspruchs zu fördern.

Unter anderem hat das Projekt eine Partnerschaft mit dem nicht-kofinanzierenden Projektpartner « les Etoiles d'Alsace » (Restaurantvereinigung) entwickelt. Im Rahmen des Erfahrungsaustauschs, der zwischen dem Relais AVS der «Bistrocs gourmands du Rhin» und der Restaurantvereinigung «les Etoiles d'Alsace» stattgefunden hat, haben diese sich bereit erklärt, Menschen mit Behinderung in ihren Restaurants einzustellen. Das Projekt LUCULUS ermöglicht einen LUCULUS Pass. Dies beinhaltet Praktika in verschiedenen Kooperationsbetrieben, die dokumentiert und anerkannt sind und die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer darstellt.

Mit einer Gesamtsumme von 1.006.606,- Euro wird das Projekt LUCULUS zu 50% von dem europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) kofinanziert. Es steht in Zusammenhang mit dem Schwerpunkt B des Programms INTERREG IV Oberrhein. Es besteht darin, den Oberrheinraum zu einer integrierten Bildungs-, Arbeits- und Wohnregion umzugestalten.

AIMER - Achieving the Integration of Migrant communities and Ethnic Residents

INTERREG 4A 2 SEAS

Coopération transfrontalière pour l'intégration de migrants et de personnes issues de l'immigration AIMER était un projet pilote pour l'intégration de migrants qui a bénéficié de la coopération transfrontalière d'administrations et d'organisations locales.

En partant de la constatation selon laquelle chaque sous-région connaît l'immigration ainsi que des difficultés en matière d'intégration, les approches existantes envers la culture de bienvenue et l'intégration furent tout d'abord collectées et échangées afin de créer sur cette base des approches propres à toute la région frontalière. Pour ce qui est des conseils aux immigrants, l'accent fut placé sur la transmission de particularités culturelles mais également juridiques et pertinentes pour la vie au quotidien, sans oublier le soutien au développement de nouvelles communautés ethniques minoritaires. Le site web encore accessible après le terme du projet offre de nombreuses informations utiles pour les migrants, afin de les aider à trouver leurs repères dans la région frontalière.

Ce projet est intéressant pour la Grande Région car :

- une pluralité de personnes issues de l'immigration vit également dans la Grande Région, l'immigration s'opère et continuera à s'opérer et l'ensemble des sous-régions déploient déjà isolément de vastes mesures d'intégration.
- l'expertise des institutions et associations concernées pourrait se trouver renforcée par une coopération à l'échelle de la région frontalière et des possibilités étendues de résolution des problèmes pourraient être générées.
- la Grande Région pourrait de cette façon se présenter correctement face aux nouveaux migrants.
- AIMER est l'unique projet étudié qui se consacre au sujet de l'immigration et de l'intégration à l'échelle de la région frontalière.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.aimerproject.eu/>



Heroes 2C - Heroes of the Two Sea & Heroes to See"

INTERREG 4A 2 SEAS

Projet social ; restauration transfrontalière de bateaux avec accompagnement socio-pédagogique destiné aux jeunes exclus socialement.

Dans le cadre de Heroes 2C, des jeunes défavorisés ont restauré trois bateaux de types et états variables sur des sites des trois sous-régions. Cela s'est effectué sous la houlette de constructeurs de bateaux professionnels ainsi que de jeunes exclus socialement mais déjà entraînés. À travers les cours du projet, les partenaires ont développé des activités de formation et d'entraînement afin de transmettre leurs connaissances techniques ainsi que leur fascination pour le secteur maritime aux apprentis. De plus, les chantiers étaient accessibles au public pour des raisons touristiques, si bien que la population a eu l'opportunité de suivre les travaux.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.heroes2c.eu/>

iLAEBOR - investing in Labor and Education in BOrder Regions

INTERREG 4A 2 SEAS

Projet social ; association d'une formation au travail et linguistique pour les personnes présentant de multiples entraves au placement

Tentative de fournir une réponse aux politiques fragmentées pour le groupe cible à travers une exigence globale selon laquelle les structures de coopération transfrontalières développent dans la région frontalière des mesures pour le passage durable de l'école au travail. Cela englobe des concepts visant à éviter l'abandon de la formation mais également motiver les entreprises afin qu'elles se consacrent à l'entrepreneuriat social et à la gestion de la diversité.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.interreg4a-2mers.eu/projects/approved-projects-database/en?id=16114>

III.5 L'orientation professionnelle transfrontalière

TRI-PRO-COM / TRInationale-PROfessionnelle-COMmunication

CONFÉRENCE DU RHIN SUPÉRIEUR / INTERREG IV RHIN SUPÉRIEUR

Orientation professionnelle transfrontalière alliée à un cours de langue étrangère ainsi qu'à des stages pour les élèves, apprentis et enseignants.

Le TriProCom était un projet d'orientation professionnelle transfrontalière particulièrement remarquable. Il poursuivait plusieurs tâches en même temps et concernait divers groupes cibles afin de motiver les jeunes à long terme en faveur d'une formation transfrontalière ou de considérer le travail comme normal.

Au cœur de ce projet se trouve l'association de l'acquisition d'une langue étrangère et de l'orientation professionnelle à travers un cours de langue étrangère multidisciplinaire qui fut complété des contenus de l'orientation professionnelle ainsi que d'introductions au marché du travail transfrontalier. Les élèves du cycle secondaire 1 ainsi que les élèves des centres de formation professionnelle reçurent cette formation initiale. Un autre groupe cible se composait du personnel enseignant et des formateurs professionnels.

De plus, des rencontres d'élèves, visites d'entreprises et stages de courte durée furent financés, organisés et effectués au niveau transfrontalier. Pour accompagner le tout, une diversité d'informations utiles fut prélevée et mise à disposition dans le cadre du projet afin de faciliter la participation des partenaires et personnes impliqués. Citons à ce titre les aperçus des entreprises de la région frontalière qui étaient disponibles pour les visites transfrontalières d'entreprises ou les stages transfrontaliers, les informations au sujet des profils professionnels, les adresses de candidature, le vocabulaire spécialisé en allemand et en français pour certains métiers, le matériel d'accompagnement des cours et bien davantage.

Les archives du site web www.triprocom.org indiquent qu'une pluralité d'activités et événements ayant bénéficié d'une couverture médiatique ont également eu lieu dans le cadre du projet. Pour l'instant, le site web du projet est également utilisé afin de convaincre les stagiaires de suivre une formation transfrontalière et précise à ce titre les avantages liés à un apprentissage professionnel à l'étranger.

Ce concept est intéressant à plusieurs titres pour la Grande Région :

- il ambitionne d'effectuer un travail transfrontalier à plusieurs niveaux en même temps sur la base d'une approche pédagogique dans le but d'une expérience normale
- pour ce faire, il aborde déjà les élèves et apprentis
- il allie des mesures concrètes (dont les stages) à un cours de langue et à une orientation professionnelle
- il soutient les acteurs importants comme les entreprises, le personnel enseignant et les formateurs



- une série de documents d'accompagnement utiles furent créés et leur utilité excède la durée du projet.
- la Grande Région ne connaît rien de comparable mais cela pourrait s'avérer utile comme précurseur dans le cadre d'une formation transfrontalière.

Vous trouverez de plus amples informations sur : <http://www.triprocom.org/index.html>

School-IT-Rhein-Waal

EUREGIO RHIN-WAAL / INTERREG ALLEMAGNE PAYS-BAS

Le projet School-IT-Rhein-Waal mise sur le besoin croissant de compétences en technologies de l'information pour les jeunes sur le marché du travail. Dans ce cadre, la constatation de départ est que les jeunes envoient des sms, pratiquement le chat et utilisent Twitter mais ne disposent souvent pas des connaissances en technologies de l'information que les entreprises attendent. Dans le même temps, il existerait des réflexions critiques quant à l'utilisation de smartphones ou de tablettes pour les devoirs ; le personnel enseignant ne disposerait cependant pas des connaissances nécessaires afin de tester comment cette technologie peut s'utiliser dans le cours, par exemple afin d'utiliser du matériel de cours interactifs.

Ce projet se consacre dès lors à la formation ad hoc du personnel enseignant et des élèves via des entreprises régionales spécialisées en TI et examine la manière dont les TI modernes peuvent s'utiliser dans les écoles. Elles soutiennent les écoles pour le développement de solutions TI et offrent dans le même temps aux élèves motivés l'opportunité d'effectuer un stage ou d'assumer des cours.

Étant donné que l'utilisation des moyens de médias numériques dans les cours est d'une part plus évidente aux Pays-Bas qu'en Allemagne et que les écoles allemandes possèdent d'autre part davantage d'expérience au niveau de la collaboration avec les entreprises, les deux régions partenaires se complètent très bien dans le cadre de ce projet, du moins selon la description offerte. À travers la collaboration, les écoles, entreprises et élèves profitent des connaissances et expériences de l'euregio.

Aspects intéressants pour la Grande Région :

- démonstration de la manière dont un bénéficiaire peut se dégager pour la formation continue à travers des compétences complémentaires de sous-régions.
- l'opportunité de préparer à travers la formation continue des élèves en parallèle les voies menant à des stages ou des contrats d'apprentissage transfrontaliers.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://school-it-rhein-waal.eu/>

SCHOOL IT RIJN WAAL
Ontwikkeling van Mediascholen in samenwerking met regionale IT-bedrijven
Entwickelung von Mediaschulen in Zusammenarbeit mit regionalen IT-Unternehmen

Samenvatting van het project
Uitgebreide kennis van de media is voor een succesvolle uitoefening van een beroep tegenwoordig onmisbaar. Ondernemers hebben in de toekomst werknemers nodig die over een grondige ICT-kennis beschikken. Bedrijven in de Euregio hebben scholen nodig als partner om tijdig nieuwe werknemers op te sporen en te kunnen aanwerven. De kloof tussen de dagelijkse realiteit van de media in het leven van jongeren en instellingen die werken met digitale media wordt steeds groter. Bedrijven en scholen staan hier in Duitsland en Nederland voor dezelfde uitdagingen. Het project School-IT Rijn-Waal legt de fundamenten voor duurzame en uitgebreide ICT-opleidingen in scholen voor een efficiënte samenwerking tussen bedrijven en scholen.

Het project streeft daartoe naar de volgende doelen:

- Uitgebreid gebruik van de eigen hardware van de jongeren bij de lessen
- Opleiding van leerlingen tot ICT-experts in onderwijsinstellingen ter ondersteuning van leerkrachten en medeleerlingen
- ICT-seminars in samenwerking met ICT-bedrijven en scholen ten einde werkzamen en beroepsprofielgerichte te combineren
- Overdracht van projectresultaten naar andere scholen in de Euregio
- Grensoverschrijdende uitsluiting van leraren en leerlingen om de Euregio te zien als een uniforme werkplek

Het project School IT Rijn Waal wordt in het kader van het INTERREG IV A programma Duitsland-Nederland medegefinancierd door het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (ERDF) en door de Provincie Gelderland en het Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein - Westfalen. Het wordt begeleid door het programma management bij de Euregio Rhein Waal.

Zusammenfassung des Projektes
Umfassende Medienkompetenz ist für ein erfolgreiches Berufsleben heute unabdingbar. Unternehmen benötigen zukünftig Mitarbeiter, die über fundierte IT-Kenntnisse verfügen. Unternehmen aus der Euregio brauchen Schulen als Partner um frühzeitig neue Mitarbeiter zu identifizieren und fördern zu können. Die tägliche Medienwirklichkeit von Jugendlichen und die schulische Arbeit mit digitalen Medien klaffen immer weiter auseinander. Unternehmen und Schulen stehen hier in Deutschland und den Niederlanden vor den gleichen Herausforderungen.

Das Projekt School-IT Rhein-Waal schafft die Grundlagen für eine nachhaltige und umfassende IT-Ausbildung an Schulen und für die effiziente Zusammenarbeit von Unternehmen und Schulen bei dieser Aufgabe.

Das Projekt verfolgt daher folgende Ziele:

- Umfassende Nutzung privater Hardware von Jugendlichen im Unterricht
- Ausbildung von Schülern zu schulischen IT-Experten zur Unterstützung von Lehrkräften und Mitschülern
- IT-Seminare in Zusammenarbeit von IT-Unternehmen und Schulen, um Arbeitsweisen und Berufsmöglichkeiten anwendungsorientiert zu vermitteln
- Transfer der Projektergebnisse auf weitere Schulen der Euregio
- Grenzüberschreitender Austausch von Lehrern und Schülern, um die Euregio als einheitlichen Arbeitsraum wahrzunehmen

Das Projekt School IT Rijn Waal wird im Rahmen des INTERREG IV A - Programms Deutschland-Niederland mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (ERDF), der Provinz Gelderland und dem Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein - Westfalen kofinanziert. Es wird begleitet durch das Programmmanagement bei der Euregio Rhein Waal.

EdTWIN / Education Twinning for European Citizenship Heading for Excellence in the CENTROPE REGION

CENTROPE / COOPERATION TERRITORIALE EUROPEENNE ENTRE L'AUTRICHE ET LA REPUBLIQUE TCHEQUE 2007 – 2013

Projet pluridimensionnel visant à accroître la mobilité transfrontalière.

Dans le fond, EdTWIN est une initiative de formation de la région Centrope, le projet se subdivisant en des coopérations entre la capitale autrichienne qu'est Vienne et Bratislava en Slovaquie, Brunn en République tchèque ainsi que Győr en Hongrie, ce qui lui permet d'englober plusieurs sous-régions tout en étant en mesure de les servir de manière appropriée à la situation.

L'axe essentiel des initiatives se compose d'offres d'apprentissage de la langue voisine par les élèves et enseignants, complétées par des rencontres et coopérations. L'objectif est la préparation à la vie et au travail transfrontalier au sein de la région.

Le projet promeut des activités dans le domaine de la formation comme des partenariats entre écoles, des coopérations en matière de formation, des stages au sein de la région voisine, des ateliers et journées de projet vouées aux rencontres avec les langues voisines, des cours de langue, des coopérations dans le secteur de la formation professionnelle, des formations continues pour enseignants, du matériel de cours ainsi que des réunions spécialisées et forums pour enseignants.

Le concept EdTWIN ressemble dès lors au TriProCom, raison pour laquelle les aspects intéressants pour la Grande Région sont semblables. Autres éléments dignes d'intérêt :

- la subdivision de l'ensemble du projet en plusieurs projets partiels fait que l'hétérogénéité des sous-régions est mieux prise en compte.
- le centre de toutes les sous-régions est fixé à Vienne, ce qui différencie fortement la structure de projet et de coopération de la plupart des autres conceptions de projet dans les régions frontalières.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.edtwin.eu/Home/tabid/36/language/de-AT/Default.aspx>



The screenshot shows the EdTWIN website interface. At the top, there is a search bar and navigation links. The main content area features a section titled "Grenzenlos kompetent" with a description of the project and a diagram showing connections between Brno, Bratislava, Győr, and Wien. Below this, there are logos for partner organizations: Bratislavský samosprávny kraj, Středisko služeb školám a dětem, and städtischulrat. On the right side, there is a sidebar with links to project websites and resources like "Europa im Klassenzimmer" and "Stand Up Against Poverty - UNO".

Regio-Net

REGION DU FEHMARNBELT / INTERREG IVA REGION DU FEHMARNBELT 2007-2013

Projet de construction central comme élément de motivation pour les rencontres transfrontalières et la collaboration entre les élèves et les apprentis

Au fil de ce projet qui s'est étendu entre 2009 et 2012, l'édification de la nouvelle traversée du Fehmarnbelt fut utilisée comme « pont mental » afin d'organiser les rencontres et coopérations en rapport avec le projet de construction.

Il fut porté par un réseau de formateurs et d'enseignants de la formation professionnelle. Son objectif était d'offrir aux jeunes l'opportunité d'apprendre les uns des autres. Les méthodes typiquement danoise et allemande devaient être combinées

dans des sections de formation et contribuer à l'apprentissage international.

Ce projet est digne d'intérêt pour la Grande Région car :

- il représente une approche à bas seuil envers la coopération transfrontalière des responsables de la formation professionnelle et générale ainsi que pour la rencontre de jeunes en rapport avec le monde du travail.
- la région frontalière est plus fortement ancrée dans la conscience des jeunes par la référence à un projet de construction fédérateur, symbolique et central pour la région frontalière.
- il indique les voies et motifs d'un travail transfrontalier tout en contournant les défis et difficultés d'une formation transfrontalière réalisée.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

http://www.kbs-ploen.de/wDeutsch/download/Projekte/2011_08_Regionet_Presse.pdf

http://www.fehmarnbeltregion.net/de/projects/interreg_iv/prio_2/

Economy at School

EUREGIO RHIN-WAAL / INTERREG ALLEMAGNE PAYS-BAS

Motivation des élèves en faveur de l'orientation professionnelle transfrontalière

À travers la création de mini-entreprises, les élèves participants font partie de la région économique : ils développent des produits pour lesquels ils élaborent des plans d'affaires qu'ils mettent également en œuvre. À ce titre, les jeunes travaillent dans les différents départements de l'entreprise, à savoir le service des achats, du marketing et des ventes, du personnel, de la production et des finances et en assument les responsabilités. Les connaissances linguistiques et culturelles sont ainsi également approfondies de manière pratique et transfrontalière.

Regio-Net

Priorität 2
Fokusthema 7
Bildung, Qualifizierung & Integration

Leadpartner:
Berufliche Schule des Kreises Ostholstein in Eutin

Partner:
CELF – Center for Erhvervsuddannelser Lolland-Falster
Middelaldercentret
Berufsschule der Handwerkskammer Lübeck
Fachverband Bau Ostholstein e. V.
Regionales Bildungszentrum Plön
Berufliche Schule des Kreises Ostholstein in Oldenburg

Projektperiode:
Mai 2009 – Mai 2012

Zuschuss:
1.049.973,78 €

Das Projekt REGIO-NET möchte im Rahmen der Berufsausbildung hierzu einen Beitrag leisten: Es soll von Lehrern und Ausbildern möglichst vieler Einrichtungen aus der beruflichen Bildung ein Netzwerk errichtet werden, das möglichst vielen jungen Menschen dieser Region Gelegenheit gibt, voneinander und miteinander zu lernen.

Typisch dänische und typisch deutsche Vorgehensweisen und Methoden sollen ausgetauscht und miteinander kombiniert werden. Solche Bildungsabschnitte mit Komponenten des gemeinsamen internationalen Lernens tragen dazu bei, Berührungängste abzubauen, das Fremde zu akzeptieren und gegenseitiges Vertrauen zu schaffen. Mit vielen gemeinsamen Lernerlebnissen werden Bausteine für ein Stück mehr europäische Identität in der Fehmarnbeltregion geschaffen.

www.regio-net.dk

Vous trouverez de plus amples informations sur :
<https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/>

Come on girls – get technical

REGION DU FEHMARNBELT / INTERREG IVA REGION DU FEHMARNBELT 2007-2013

Orientation professionnelle transfrontalière avec motivation aux métiers MINT :

Orientation professionnelle pour les élèves, dont l'axe essentiel est placé sur les métiers techniques et artisanaux, avec accompagnement individuel et élaboration d'un réseau. Soutien aux entreprises en ce qui concerne l'embauche d'apprentis et de collaborateurs de sexe féminin, également pour les concepts favorables aux familles.

Vous trouverez de plus amples informations sur :
<http://www.girls-get-technical.de>

III.6 Les conseils pour les frontaliers et les bourses aux emplois

Eurojob Viadrina

EUROREGION PRO EUROPA VIADRINA / COOPERATION TRANSFRONTALIERE ENTRE LA POLOGNE (WOJEWODSCHAF LUBUSKIE) ET LE LAND DE BRANDEBOURG 2007-2013

Projet pluridimensionnel : préparation et soutien pour le marché du travail transfrontalier, élaboration d'un atlas de la formation professionnelle et portail d'information pour les frontaliers, bourse aux emplois

Ce projet a fait d'énormes progrès durant la période de recherche consacrée à la présente analyse, si bien qu'il a entre-temps été complété d'une série de composantes intéressantes.

Tout d'abord, un comité de pilotage du projet a analysé la demande de secteurs à axe essentiel régionaux sur le marché du travail régional respectif de la région voisine et élaboré des voies pour la procédure de reconnaissance mutuelle au niveau des secteurs et domaines d'activité. Sur la base de ces informations, un « atlas de la formation professionnelle » fut élaboré pour les domaines de la santé/du social, des TI/des nouveaux médias, du tourisme, de la métallurgie et de l'électricité, du transport et de la logistique. Il a permis et permet toujours aux employeurs, salariés, apprentis et recruteurs d'avoir un aperçu perpétuellement mis à jour de la formation et de la formation continue, des conditions de reconnaissance ainsi que des contenus professionnels et de l'activité de chaque côté de la frontière.

Cette partie du projet s'est achevée en 2013 et un portail d'information fut mis à disposition sous forme de site web sur la base de cette dernière. Il propose aux jeunes ayant terminé leur scolarité et à ceux en quête d'une formation une pléiade d'informations quant aux conditions préalables, à la durée, aux coûts et à la rémunération proposée durant une formation, sans oublier les coordonnées de contact de centres de formation, d'employeurs et d'associations dans le Land de Brandebourg et

en Pologne. Les demandeurs d'emploi mobiles y reçoivent des informations concrètes quant aux conditions préalables à un emploi dans le pays voisin, lesquelles englobent également des perspectives salariales et de formation continue, ainsi qu'au sujet de la reconnaissance des qualifications et diplômes qu'ils possèdent déjà. Les employeurs, responsables du personnel et experts en formation peuvent y comparer les paramètres de formation ainsi que des métiers dans leur ensemble pour ce qui est du Land de Brandebourg et de la Pologne.

Ce site clair et disponible en permanence en allemand, polonais et anglais sert également de portail pour la recherche de places de formation et d'offres d'emploi. L'utilisation de la zone vouée à la recherche d'emploi s'est avérée particulièrement convaincante car après avoir répondu à six questions essentielles, elle propose une liste de postes appropriés de chaque côté de la frontière sans devoir se soumettre à une quelconque autre procédure compliquée. Les possibilités de comparaison pour la reconnaissance et les profils professionnels fournissent également un résultat convaincant et s'avèrent également utiles pour les experts régionaux de chaque côté de la frontière.

Ce projet est digne d'intérêt pour la Grande Région car :

- une vaste source de données utilisable pour les profils professionnels et les situations de reconnaissance fut créée à travers la partie de recherche et l'élaboration de l'atlas de la formation professionnelle
- le portail d'information fondé sur cette dernière et voué au choix professionnel est exemplaire en termes d'utilité et de contenu informatif.
- les bourses aux emplois et places de formation ont été intégrées au portail web, ce qui fait qu'un portail pour pratiquement toutes les informations pertinentes en matière de travail transfrontalier est disponible.
- le trilinguisme est maintenu en permanence.

Vous trouverez de plus amples informations sur : <http://www.euro-job.net/#>

Conseil aux citoyens Go Euregio

EUREGIO / INTERREG ALLEMAGNE PAYS-BAS

Concept de conseil bilingue global pour les frontaliers avec conseils personnalisés, portail web ainsi que traitement des problèmes juridiques et sociaux des frontaliers. Le service qui succède à rheinwaddensee.info est le conseil aux citoyens « Go Euregio » qui se veut être un concept de conseil convaincant pour les frontaliers de l'EUREGIO.

Cela s'opère d'une part au travers de conseils personnalisés et individualisés dans le cadre de consultations destinées aux citoyens. Elles sont organisées au bureau de Gronau ainsi que dans neuf autres lieux de la région frontalière. D'une superficie de 13 000 km² et

The screenshot shows the website 'bürgerberatung burgeradvisering'. The header includes navigation links for 'AKTUELLES', 'SPRECHSTUNDEN', 'DOWNLOADS', 'KONTAKT', and a language selector for 'DEUTSCH'. A search bar is also present. The main navigation bar has three categories: 'Arbeiten' (blue), 'Wohnen' (green), and 'Studieren' (green). Below this is a large image of a red roof with a window. To the right of the image is a 'Wohnen' button. Below the image is a 'STARTSEITE - WILKOMMEN' section. The main content area is divided into several columns. The first column has an article titled 'Grenzgänger und Rente mit 67' dated 06.01.2014. The second column has an article titled 'Rechengrößen der Sozialversicherung 2014, alte Bundesländer' dated 02.01.2014. The third column has an article titled 'Sprechstunden 2014 bekannt' dated 10.12.2013. To the right of these articles is a 'TERMINE' section listing dates from 27. JANUAR to 9. FEBRUAR. Below the articles are three sections: 'Arbeiten im Nachbarland', 'Wohnen im Nachbarland', and 'Studieren im Nachbarland', each with a small image and a gear icon. At the bottom of the page, there is a 'KONTAKT' section with phone and email information, and an 'Openingstijden' section with hours for Monday to Friday. The footer contains the text 'ism Mai' and 'Die Bürgerberatung Ein Projekt von' followed by a logo and the text 'Grenzrecht Probleme'.

comptant 3,4 millions d'habitants, cet EUREGIO de relativement petite taille présente comparativement une couverture très élevée en termes de conseils personnels, lesquels sont encore complétés par des conseils téléphoniques.

Les conseils personnels sont assortis d'un agréable portail informatif en ligne qui présente des informations sur les sujets centraux de l'emploi, du logement et des études selon divers degrés de détail, de manière claire et facile à trouver. L'ensemble des textes et composantes du site web sont continuellement proposés en deux langues, sans différence de présentation et de contenu.

Un service particulier consiste en l'identification, le relevé et l'analyse de sujets liés au droit des frontières lors d'ateliers. Les résultats sont présentés aux instances et organes politiques responsables. Selon un roulement régulier, les entraves actuelles à la mobilité sont publiées dans une liste de type top-10 au moyen d'exemples tirés de la pratique.

Les conseillers d'EURES-T sont intégrés à ce service d'information et de conseil et veillent dès lors d'une part à l'expertise ad hoc et, d'autre part, le conseil destiné au public s'effectue sous une marque et est présenté de manière aisément compréhensible avec cette unité.

La mesure est recommandable pour la Grande Région car :

- le conseil personnel, le conseil en ligne et le traitement de questions juridiques (cf. le groupe de travail sur les frontaliers) sont combinés.
- un concept décentralisé et généralisé pour le conseil aux frontaliers est réalisé.
- un portail d'information convaincant sur le plan technique, visuel et du contenu est mis en œuvre en permanence de manière bilingue sur Internet.
- Eures-T est intégré de manière peu visible pour le public et les structures parallèles sont évitées.

Vous trouverez des informations détaillées sur :

<http://www.go-euregio.eu/de>

INFOBEST

OBK / EURODISTRICT REGIO PAMINA / EURODISTRICT STRASBOURG-ORTENAU /
EURODISTRICT REGION DE FRIBOURG/CENTRE ET SUD ALSACE / INTERREG IV RHIN
SUPERIEUR

Portail et conseil pour les frontaliers

D'une part, nous avons ici un portail très efficace, clair et informatif de conseil pour les frontaliers qui dépasse également les aspects purement liés au travail et englobe par exemple les prestations familiales, les véhicules et la circulation, la santé, le mariage et la famille. Il est intégralement bilingue en permanence. D'autre part, nous avons un réseau de conseil de quatre eurodistricts différents dans la région du Rhin supérieur sur les sites desquels des postes pour le conseil personnalisé individuel des frontaliers ont également été aménagés.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.infobest.eu/>



IGR / Zukunft im Grenzraum (l'avenir dans la zone frontalière)

CENTROPE

Conseil pour les frontaliers et réponse aux problèmes liés à la politique de l'emploi et sociaux

Le projet « Zukunft im Grenzraum » est moins un conseil général pour les frontaliers. Bien au contraire, cette forme de conseil particulière poursuit l'objectif de répondre aux risques sociaux liés au marché du travail transfrontalier.

Sur la toile de fond constituée par de fortes disparités économiques et sociales persistantes dans la région frontalière entre l'Autriche et la Hongrie mais également par un chômage croissant dans les deux sous-régions, la constatation selon laquelle les frontaliers hongrois étaient défavorisés fut posée. Le poste qu'ils obtiennent ne correspond le plus souvent pas à leur qualification et leurs salaires sont jusqu'à 40% moins élevés que ceux des Autrichiens travaillant dans leur pays. Afin de répondre à la pression accrue qui en découle sur le marché du travail du Burgenland en raison du dumping social et de la concurrence sauvage, une équipe de projet composée de 18 personnes offrant des conseils et un accompagnement personnalisés sur 11 sites du Burgenland et dans l'Ouest de la Hongrie fut mise en place.

Les personnes impliquées dans le projet soutiennent les travailleurs de manière concrète à travers des cours de langue et spécialisés, des informations au sujet des systèmes respectifs ainsi qu'aux trames de fond du pays voisin ; en particulier quant à la santé, aux soins, à la protection des salariés, à l'emploi des jeunes et atypique. Les sujets et questions soulevés dans le cadre de la prise en charge sont utilisés afin de développer, à travers la coopération transfrontalière avec les institutions pertinentes sur le marché du travail et les partenaires sociaux, des instruments appropriés afin de supprimer ces divergences.

Comparativement à celles de Centrope, les sous-régions de la Grande Région présentent des divergences bien moins marquées en termes de salaires, de droit du travail et de prestations sociales. De plus, les partenaires sociaux et les représentants des travailleurs de la Grande Région coopèrent déjà à de multiples niveaux, notamment au sein du CESGR. L'orientation du projet pourrait malgré tout s'avérer intéressante car :

- il est impossible d'exclure au sein de la Grande Région que les normes sociales et de droit du travail minimales de sous-régions déterminées soient contournées via une mobilité professionnelle transfrontalière plus forte et s'en trouvent mises sous pression.
- les organismes de conseil existants au sein de la Grande Région pourraient se compléter comparativement de manière simple des institutions déjà disponibles pour un conseil ad hoc.
- des initiatives de traitement durable des sujets correspondants pourraient être lancées auprès des décideurs politiques via les interfaces avec les organes relatifs au marché du travail de la Grande Région

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.igr.at/1001,,,2.html>



edr-JobRoboter.eu / euregio-JobRoboter.eu

EMS-DOLLART REGION ET EUREGIO RHIN-WAAL, EUREGIO

Bourse aux emplois



JobRoboter est un robot de recherche développé de manière autonome pour plusieurs régions frontalières germano-néerlandaises. Sa particularité est que ce moteur de recherche utilise exclusivement comme source les renvois à des offres d'emploi originales publiées par des employeurs de ces régions frontalières. Cela permet d'éviter les doublons, les spams et les offres de bourses aux emplois commerciales. Toutes les offres d'emploi datent de moins de 24 heures et les offres qui ne sont plus affichées sont automatiquement supprimées. Aucun frais de publication n'est facturé aux employeurs. Une autre particularité est la recherche simultanée dans les deux langues, avec traduction du terme de recherche. D'importantes informations relatives au conseil pour le marché de l'emploi sont en outre fournies en marge.

Ce projet est intéressant pour la Grande Région car :

- la Grande Région ne compte actuellement aucune bourse aux emplois ou moteur de recherche pour le travail et portant sur l'ensemble de son territoire.
- le multilinguisme et la traduction simultanée sont possibles dès la recherche.
- La technique du moteur de recherche est très efficace car elle évite les doublons et les spams et bénéficie d'une mise à jour quotidienne pour les utilisateurs.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.edr-jobroboter.eu/index.php3?page=53&menu=53>

Mode d'emploi / www.crfginf.org

COMITE REGIONAL FRANCO-GENEVOIS CRFG

Portail pour frontaliers

Portail d'information facile à utiliser et à comprendre pour les frontaliers et selon le « principe du clic unique ». Présentation simple, facile à comprendre et à utiliser. Également compréhensible pour les personnes n'ayant aucune connaissance en informatique et en droit mais uniquement disponible en français.



Vous trouverez de plus amples informations sur :
<http://www.crfginfo.org/modemploi/>

Euregio open house

EUREGIO MEUSE RHIN-NORD / INTERREG ALLEMAGNE PAYS-BAS

Conseil pour les frontaliers

L'Euregio open house est un lieu de rencontre pour les contacts transfrontaliers, l'art, les consultations avec les élèves, le conseil aux personnes en quête d'une formation, les ateliers pour l'économie et la promotion des entreprises ainsi que les cours de langue en allemand et néerlandais administratif.

Vous trouverez de plus amples informations sur :
<https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/>

Bureau du Fehmarnbelt

Conseil pour les frontaliers

Mise en place d'un bureau régional du côté allemand et du côté danois pour les entreprises, les frontaliers, les citoyens et les autres personnes intéressées. Avec une page d'accueil commune. Très agréable portail d'information intégralement bilingue sur le web.

Vous trouverez de plus amples informations sur :
<http://www.fehmarnbelt-portal.de/>



III.7 La formation continue et linguistique à orientation professionnelle transfrontalière

Virtuelle Akademie für Innovatives und Lebens Langes Lernen (VAILL) (académie virtuelle pour l'apprentissage novateur et durant toute la vie)

REGION SØNDERJYLLAND-SCHLESWIG / INTERREG 4A SYDDANMARK-SCHLESWIG-K.E.R.N

Formation continue extra-professionnelle avec la formation linguistique comme axe essentiel.

La VAILL a pour objet d'améliorer la formation professionnelle en plaçant un axe essentiel sur les cours de langue à orientation professionnelle.

Un concept permettant également un meilleur déroulement de la formation continue extra-professionnelle à travers l'imbrication de l'apprentissage en ligne et de séminaires à présence obligatoire (apprentissage mixte) fut élaboré dans ce cadre. Les entreprises participent à cette formation continue et peuvent soit utiliser les cours disponibles sur la plateforme VAILL ou développer leurs propres cours sur la base de ces derniers et les héberger sur leurs propres sites web. Cela permet d'obtenir des formations continues linguistiques plus ciblées pour les différentes entreprises. Les différents cours convoient des certifications ECTS resp. ECVET.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.vaill.net/de/>

LINGU@CLUSTER

EMR

Projet de formation linguistique orienté vers le marché du travail de la maternelle au degré secondaire

Pôle d'apprentissage des langues pour le néerlandais, le français et l'allemand. Il intègre des projets en tandem, des écoles maternelles, des stages en entreprise, des activités extrascolaires, l'apprentissage en ligne ainsi que des échanges d'expériences entre enseignants. Développement de modules linguistiques orientés vers le marché du travail.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.linguacluster.org/>

Interccom

EMR

Formation linguistique à orientation professionnelle destinée aux étudiants

Le projet Interccom a pour objectif de simplifier l'intégration des étudiants en hautes écoles lorsque ces derniers travaillent ou étudient dans l'une des autres régions. Outre de bonnes connaissances linguistiques générales, l'utilisation de la langue doit être adaptée au contexte dans ce cadre. À ce titre, la connaissance des « faux amis » et l'utilisation correcte des expressions familières revêtent une importance particulière afin d'éviter les confusions et de réduire les erreurs malencontreuses. Outre les étudiants de l'Euregio, le projet Interccom s'adresse également aux ressortissants polonais et turcs. Les modules se composent d'exercices, de scénarios et de dialogues téléchargeables gratuitement via Internet durant les cinq premières années.

Vous trouverez de plus amples informations sur :
<http://www.interccom.eu/>

III.8 Concepts relatifs au monitoring transfrontalier du marché du travail

Statistique pour la région du lac de Constance / monitoring statistique du marché du travail

IBK/EUREGIO LAC DE CONSTANCE/ INTERREG IV RHIN ALPIN LAC DE CONSTANCE HAUT-RHIN

Monitoring du marché du travail dans l'ensemble de la région frontalière

L'objectif de ce projet partiel mis au point par EURES Bodensee est de supprimer les déficits d'information quant au marché du travail et d'accroître la perception de la région internationale du lac de Constance comme un marché du travail commun. Les éléments nécessaires englobent l'harmonisation des différents indicateurs pour la description du marché du travail, la détection de décalages régionaux et les publications au sujet des emplois vacants. Les données ainsi prélevées sont régulièrement résumées dans les « Berichte zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee », trimestriellement pour ce qui est des emplois vacants. Les autres données dont celles sur le chômage sont mises à jour mensuellement. Des listes de type « top-10 » sont en outre élaborées et présentées sur la base des données relatives aux postes vacants et permettent d'identifier les tendances de cette région frontalière.

Le portail d'information dont ce projet s'accompagne en guise d'accompagnement sur Internet présente une structure attrayante et claire, se fonde sur le plan stylistique sur les principes de la région du lac de Constance et fournit une myriade d'informations intéressantes selon des densités variables. Il est en outre disponible en permanence en version trilingue (allemand, français et anglais).

The screenshot shows the homepage of the 'Statistik für die Bodenseeregion' website. The header includes the title and a navigation menu. The main content area is divided into several sections: 'ARTIKELLES' (Articles) with a list of recent publications, 'Herzlich Willkommen' (Welcome) with a map of the Bodensee region and a list of navigation links, and 'Sitemap' (Site Map) with a list of website sections. A newsletter subscription form is located in the bottom left corner.

Ce projet est intéressant pour la Grande Région car :

- aucun monitoring transfrontalier du marché du travail n'existe jusqu'à présent dans la Grande Région.
- Ce portail est comparativement le concept le plus convaincant en ce qui concerne le monitoring du marché du travail.
- Ce projet est en majeure partie traité et de toute évidence également financé par EURES Bodensee.

Vous trouverez de plus amples informations sur :

<http://www.statistik-bodensee.org/index.php/>

<http://www.statistik-bodensee.org/index.php/arbeitsmarktmonitoring.html>

FAMO Fachkräftemonitoring –

CENTROPE/EUREGIO STYRIE-SLOVENIE/PROGRAMME OPÉRATIONNEL ENTRE LA SLOVÉNIE ET L'AUTRICHE

Monitoring de la main-d'œuvre qualifiée.
Monitoring de la main-d'œuvre qualifiée dans la région frontalière entre l'Autriche, la Tchéquie, la Slovaquie et la Hongrie avec analyse d'arrière-plan concernant la structure de l'espace, sondages avec de vastes échantillons et composants qualitatifs.

Objectif : enquêter sur la propension à la mobilité et les qualifications de la main-d'œuvre
Activités :

- analyse d'arrière-plan concernant la structure de l'espace, étude de l'évolution régionale des secteurs
- À travers deux importantes vagues de sondages réalisées en 2009/2011, une sélection d'experts fut interrogée, au même titre que 3000 entrepreneurs et 3000 travailleurs spécialisés, au moyen de questionnaires.
- Les données issues du sondage furent respectivement approfondies à l'aide de dialogues personnels qualitatifs auprès des entreprises présentant un besoin de main-d'œuvre qualifiée particulier.
- Tous les rapports seront disponibles en ligne sur le site web du projet.

Ce projet est intéressant pour la Grande Région car :

- la Grande Région ne réalise à ce jour aucun monitoring de la main-d'œuvre qualifiée.
- ce modèle de monitoring se fonde sur de vastes prélèvements méthodiques propres et pas sur des chiffres officiels.
- l'évolution régionale des secteurs est suivie.
- les prélèvements et résultats qualitatifs sont également présentés.

Pour de plus amples informations :

<http://www.famo.at>



FAMO Fachkräftemonitoring
regelmäßige Erhebung des Angebots und des Bedarfs an Fachkräften in den Grenzregionen Ostösterreichs mit der Slowakei

PROJEKT BESCHREIBUNG
...PARTNER
...MONITORINGRAUM
...VERANSTALTUNGEN
...ARBEITSSÜTZLAGE
...KONTAKT
...HAUSHALTSBEFRAGUNG
...UNTERNEHMENSBEFRAGUNG
...LAMO I & LAMO II

"FAMO Fachkräftemonitoring – regelmäßige Erhebung des Angebots und des Bedarfs an Fachkräften in den Grenzregionen Ostösterreichs mit der Slowakei"
Die österreichisch-slowakische CENTROPE-Region stellt eine der interessantesten Regionen Europas dar. An der Nahtstelle zwischen Ost- und Westeuropa gelegen, umfasst sie Regionen mit unterschiedlichem wirtschaftlichen Entwicklungsniveau, aber auch unterschiedlicher Wachstumsdynamik und bietet somit Chancen für grenzüberschreitende Mobilität von Unternehmen und Arbeitskräften.
Diese Mobilität wird gegenwärtig noch durch Übergangsbestimmungen im Bereich der Dienstleistungs- und Arbeitsmärkte beschränkt, die 2011 endgültig auslaufen.
Ziel des Projektes "Fachkräftemonitoring (FAMO)" ist es daher – neben einer umfassenden Darstellung der wirtschaftlichen Entwicklung in der österreichisch-slowakischen CENTROPE-Region – im Herbst/Winter 2009/2010 sowie 2010/11 auf Basis einer Unternehmensbefragung Informationen über den Bedarf an Personal (insbesondere an Fachkräften) in der Untersuchungsregion Wien und der Westslowakei (Bratislava, Trnava) einzuholen sowie die vorherrschenden Arbeitsbedingungen auszuwerten. Die FAMO-Unternehmensbefragung erfasst auch realisierte bzw. beabsichtigte Internationalisierungsschritte und Kooperationen von österreichischen Unternehmen und von Unternehmen in der Westslowakei. Gegenstand einer Erhebung unter der erwerbsfähigen Bevölkerung in Wien sowie in den slowakischen Grenzregionen mit Österreich ist die Bereitschaft der Personen, im Ausland zu arbeiten sowie deren Qualifikationen. Expertenmeinungen werden im Vorfeld der quantitativen Datenerhebungen ebenfalls eingeholt.
Informationen aus der quantitativen Unternehmensbefragung und aus darauf aufbauenden qualitativen Interviews in ausgewählten Betrieben ("Personaldialoge") werden in Beziehung zum bestehenden Arbeitskräfteangebot gesetzt und um die Recherche bestehender Bildungsangebote ergänzt. Aus den Ergebnissen werden (Höher-)Qualifizierungsoptionen erarbeitet und mit regionalen Entscheidungsträgern diskutiert, um daraus konkrete Planungsschritte abzuleiten.
Denn es gilt, die Notwendigkeit wirtschaftspolitischer Maßnahmen für die Arbeitsmärkte in den Grenzregionen zu eruieren. Eine Voraussetzung dafür ist, die wirtschaftliche Entwicklung in den Grenzregionen zu kennen und vor diesem Hintergrund bereits frühzeitig Informationen über Angebot und Bedarf an Facharbeitskräften desselben und jenseits der Grenzen einzuholen, um darauf aufbauend gezielte Maßnahmen, insbesondere im Bereich "Qualifizierung", planen zu können. Speziell der Wiener Arbeitsmarkt nimmt aufgrund seiner geographischen Nähe zu den Grenzregionen hier eine besondere Position ein.
Das Projekt stellt damit eine Weiterentwicklung der Projekte LAMO I und LAMO II (www.arbeitsmarktmonitoring.at) dar, im Rahmen derer eine Datengrundlage betreffend des Bedarfs österreichischer und ausländischer Unternehmen an Arbeitskräften sowie der Bereitschaft von Arbeitnehmern aus den Grenzregionen Tschechiens, der Slowakei und Ungarns in Österreich oder anderen (E-U-)Staaten zu arbeiten, aufgeteilt wurde.
Das Projekt "Fachkräftemonitoring (FAMO) – regelmäßige Erhebung des Angebots und des Bedarfs an Fachkräften in der Grenzregion Ostösterreichs mit der Slowakei" wird aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung im Programm "Grenzüberschreitende Territoriale Zusammenarbeit Österreich – Slowakei" gefördert und vom österreichischen Bundesministerium für Soziales, Arbeit und Konsumentenschutz sowie vom Ministerium für Bauwesen und Regionalentwicklung der Slowakischen Republik kofinanziert.

PLIG
bmask
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ
M V R R S R
Ministerstvo práce, sociálnych vecí, rodiny a občianskeho zabezpečenia
SLOVENSKÁ REPUBLIKA

EUROPEAN UNION
European Regional Development Fund
creating the future
Program zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit SLOWAKEI – ÖSTERREICH 2007-2013
Program cezhraničnej spolupráce SLOVENSKÁ REPUBLIKA – RAKÚSKO 2007-2013

IV Résumé

La présente analyse a pour objet de collecter et d'exposer des exemples de pratique d'excellence d'autres régions transfrontalières quant à des sujets pertinents pour le marché du travail et potentiellement appropriés afin d'être transposés à la Grande Région. Pour ce faire, nous avons tout d'abord exposé la façon dont la Grande Région est constituée et quelles sont les institutions et projets du marché du travail transfrontalier qui existent déjà. L'analyse de la situation en arrive aux résultats suivants :

- En raison de sa taille, du nombre de régions partenaires ainsi que de leur diversité culturelle et linguistique, la Grande Région constitue un espace de coopération comparativement complexe. Malgré ces conditions globales prétendument compliquées, le marché du travail transfrontalier est d'une part caractérisé par la plus grande mobilité professionnelle transfrontalière au sein de l'UE et, d'autre part, par de nombreuses institutions et projets reconnus œuvrant avec succès et en partie également au-delà de la Grande Région, lesquels contribuent dans le cadre de leurs missions respectives à la promotion de la mobilité professionnelle et dès lors à l'intégration du marché du travail transfrontalier.
- Nous pouvons néanmoins constater qu'un pilotage de l'intégration et de la coordination des activités relatives à la politique sur le marché du travail et pouvant être renforcé s'opère en concertation entre l'ensemble des acteurs pertinents pour le marché du travail transfrontalier. La Grande Région compte également en son sein des projets et initiatives bilatéraux, de petite ampleur, peu connus, poursuivant divers objectifs et ouverts à différents groupes cibles. Sur cette toile de fond, il convient de saluer le fait que la présidence du sommet de la Grande Région assurée par la Rhénanie-Palatinat a placé l'accent sur le marché du travail transfrontalier au sein de la Grande Région et que le sommet de la Grande Région a décidé de constituer un GT Marché du travail. Malgré la période de temps relativement courte depuis la constitution du GT Marché du travail, les approches montrent déjà que ces nouvelles impulsions pour la collaboration misent sur le domaine du marché du travail transfrontalier et sont susceptibles de revêtir une fonction de pilotage pour ce qui est de la collaboration au sujet des questions relatives au marché du travail.

En ce qui concerne la recherche de pratiques d'excellence relatives à la politique sur le marché du travail dans d'autres régions frontalières, la présente analyse a étudié plus en détails 46 espaces de coopération frontaliers régionaux ainsi que 30 programmes INTERREG IV A, sans oublier de répertorier 98 mesures et projets dotés d'objectifs de pilotage différents et pertinents pour le marché du travail avant d'introduire le tout dans une base de données. Parmi les considérations exposées dans le chapitre II au sujet des exigences envers les mesures relatives à la politique sur le marché du travail pour la Grande Région, nous pouvons en déduire que ces dernières sont en particulier appropriées pour une transposition :

- lorsqu'elles se consacrent à la **formation transfrontalière** resp. préparent à une **formation transfrontalière**, par exemple à travers des **stages, projets linguistiques ou échanges d'élèves**.

- lorsqu'elles constituent des **mesures de formation continue transfrontalière** qui accroissent la mobilité transfrontalière de personnes déjà employées.
- lorsqu'elles ont pour objet l'observation continue du marché du travail dans le sens d'un **monitoring de l'offre et de la demande** dans l'ensemble de la Grande Région.
- lorsqu'elles constituent au-delà de ce que la Grande Région possède, des concepts complémentaires concernant des **prestations de conseil et de service pour les frontaliers**.
- lorsqu'elles soutiennent les frontaliers potentiels et les employeurs quant à la **recherche d'emploi** transfrontalière et aux **offres d'emploi**.
- lorsqu'elles offrent un potentiel de **sécurisation du besoin futur en main-d'œuvre qualifiée** à travers la mobilité transfrontalière
- lorsqu'elles servent en particulier à combattre le **chômage chez les jeunes**.
- lorsqu'elles génèrent des **offres pour les personnes défavorisées**, par exemple sous la forme de **projets sociaux** tout en accroissant les compétences en mutualisant les forces via des réseaux transfrontaliers.

Pour toutes les mesures qui entrent en ligne de compte, il s'agit

- qu'elles se classent dans les stratégies sectorielles respectives de la Grande Région resp. dans le cadre de la Grande Région, p.ex. dans l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière au sein de la Grande Région.
- qu'elles prennent en compte et se fondent sur les connaissances issues des projets pilotes ou de recherche antérieurs, dont p.ex. le projet de recherche « Le marché du travail dans le domaine des soins à la personne au sein de la Grande Région. Métiers, mobilité et sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée » ou le projet pilote relatif au « Portail des citoyens de la Grande Région 2.0 ».
- qu'elles soient harmonisées aux institutions et projets existants, dans la mesure où des points communs existent.

Parmi les mesures exposées dans le présent travail, les exemples de projet suivants sont en particulier susceptibles de s'avérer intéressants pour une transposition potentielle à la Grande Région :

- **EU-Zubi** (formation transfrontalière générale réalisée avec un placement réussi dans l'EUREGIO Rhin-Waal)
- **X-Change** (stages transfrontaliers intégrés à la formation professionnelle en alternance avec certificat dans le territoire sous mandat de la Conférence du lac de Constance)
- **Euregio-Zertifikat** (stages transfrontaliers intégrés à la formation professionnelle dans le Rhin supérieur)
- **Competence to Go** (filiale de formation réalisée avec deux diplômes dans le domaine des soins à la personne âgée et développement d'un modèle fondé sur le mérite dans la région de Sønderjylland-Schleswig)
- **Future Proof for Cure and Care** (formation continue transfrontalière pour la sécurisation du besoin de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des soins au sein de l'Euregio Meuse-Rhin)
- **Lernende Euregio** (approche pluridimensionnelle afin d'ouvrir la voie à des formations transfrontalières générales dans l'EUREGIO Rhin-Waal)
- **Knowledge to Employment - K2E** (concept transfrontalier de sécurisation de la main-d'œuvre qualifiée avec 5 lots de travaux dans la région de Sønderjylland-Schleswig)

-
- **Certi-Rhin** (formation transfrontalière spécifique au secteur d'activité réalisée pour les personnes défavorisées et sanctionnée par une certification dans le Rhin supérieur)
 - **TRI-PRO-COM** (orientation professionnelle transfrontalière alliée à un cours de langue étrangère ainsi qu'à des stages pour les élèves, apprentis et enseignants dans le Rhin supérieur)
 - **edr-JobRoboter.eu / euregio-JobRoboter.eu** (bourse aux emplois resp. robot de recherche développé de manière autonome pour plusieurs régions frontalières germano-néerlandaises)