



“Les territoires transfrontaliers : l'Europe au quotidien”



RENCONTRES EUROPÉENNES
8/9 NOV. 2007

Atelier 3

« Emploi et formation professionnelle »

❖ **Présidente**

Danièle DEFONTAINE, Vice-présidente, Lille Métropole Communauté Urbaine (FR)

❖ **Animation des débats et cadrage de l'atelier**

Philippe FAVEAUX, Président, Interrégionale syndicale des Trois Frontières (FR/BE/LU)

❖ **Thème 1 : Faciliter l'accès direct à l'emploi**

Sophie JAHN-GERMONT, juriste, TaskForce Travailleurs Frontaliers - Euregio Meuse-Rhin (BE/DE/NL)

• **Cas concrets :**

- la prime d'insertion dans la Région de Bruxelles-Capitale
- le plan Activa
- le complément de reprise du travail belge

• **Présentation des recommandations**

❖ **Thème 2 : Assurer la formation tout au long de la vie au-delà des frontières**

Eric ROGER, Conseiller en formation continue, GIP EFTLV, Université de Reims (FR)

• **Cas concrets :**

- Sur le statut du stagiaire transfrontalier – projet CHAW
J.R. De PASQUALE, Directeur adjoint de la formation professionnelle, Conseil régional de Champagne Ardenne (FR)
- Sur la reconnaissance des qualifications – projet CEVIFORM
Claudio RIOSECO, Conseiller formation continue, GIP EFTLV/GRETA des Ardennes (FR); Yves MAGNANT, Directeur provincial, FOREM FORMATION de Dinant (BE)

• **Présentation des recommandations**

❖ **Thème 3 : Accompagner la mobilité des travailleurs et favoriser le développement des entreprises dans les bassins de vie transfrontaliers**

Nadia JOMEER, coordinatrice, EURES-T Eurazur (IT/FR)

Cas concret : Le partenariat EURES-T Channel

Bram LIEVROUW, coordinateur, EURES-T Channel (BE/FR/UK)

Présentation des recommandations

❖ **Discussion avec la salle**



INTRODUCTION

On évoque souvent la stratégie de Lisbonne qui définit un cadre de référence en terme de stratégie européenne, mais il est essentiel de rappeler qu'au sein de l'Union Européenne la politique de l'emploi relève essentiellement de la responsabilité des Etats. Ils définissent les mesures qui leur apparaissent les plus adaptées à la situation à laquelle ils ont à faire face (chômage de longue durée, emploi des jeunes, des femmes...).

Ceci a pour effet de conduire les zones frontalières à vivre de manière sensible les distorsions qui peuvent naître de ces niveaux nationaux de responsabilité. Bien qu'ils deviennent, de fait, des lieux de friction de politiques nationales insuffisamment coordonnées, on y enregistre un fort développement de la libre circulation des travailleurs, élément fondateur de la construction européenne. Concevoir le territoire transfrontalier comme un espace endogène de gestion du marché du travail est loin de pouvoir être une réalité.

Pourtant, des expérimentations pertinentes pourraient y être conduites mettant en œuvre des pratiques adaptées aux situations vécues, pratiques qui pourraient utilement inspirer la politique européenne en terme de stratégie d'emploi.

Déjà aujourd'hui, des initiatives sont conduites par des acteurs des bassins de vie transfrontaliers. Nous nous proposons de mettre en exergue trois aspects de ces enjeux existant de part et d'autre des frontières :

- le premier touche à l'accès à l'emploi
- le second traite de la qualification des femmes et des hommes
- le troisième aborde l'avenir du seul dispositif européen à caractère transfrontalier et partenarial susceptible d'y contribuer.

PRESENTATION DES THEMATIQUES

1. FACILITER L'ACCES DIRECT A L'EMPLOI

Dans les territoires transfrontaliers, la mobilité des entreprises ainsi que de leurs salariés est freinée par l'imperméabilité des dispositifs d'aide à l'emploi.

L'emploi, une compétence nationale accompagnée par l'Europe

La plupart des pays européens mettent en œuvre des mesures d'aide à l'emploi en faveur des demandeurs d'emploi ayant des difficultés particulières d'embauche (chômage longue durée, public jeune, personnes handicapées...) et de leur employeurs.

Ces mesures répondent aux objectifs que se donnent les Etats en terme de stratégie concertée pour l'emploi au niveau européen depuis le sommet de Luxembourg. La « stratégie de Lisbonne » a précisé les objectifs communs laissant aux Etats la mise en œuvre au niveau de l'emploi qui reste exclusivement de leurs compétences propres.

Le Fonds Social Européen (FSE) accompagne les mesures décidées par les Etats.

Les aides à l'emploi limitées à l'espace national malgré la condamnation explicite de ces restrictions territoriales par la CJCE

Dans de nombreux pays européen, le versement des aides à l'emploi est refusé aux employeurs lorsque la personne embauchée est un travailleur frontalier.

Réciproquement, un demandeur d'emploi qui pourrait bénéficier de primes en cas de reprise de l'emploi se voit privé de ces avantages en cas de reprise de l'emploi dans le pays voisin.

Pour être efficace et utile, le droit des travailleurs d'accéder à une activité salariée et de l'exercer sur le territoire d'un autre État membre sans discrimination doit avoir, comme corollaire, le droit des employeurs à recruter en dehors de leur territoire national sans subir à ce titre de désavantage ou discrimination.

Dans l'arrêt C-208/05 ITC Innovative Technology Center du 11 janvier 2007, la CJCE a eu l'occasion de rappeler les principes applicables : en matière d'aide aux demandeurs d'emploi, la règle de l'exportabilité prévaut.

Problème : par crainte du cumul de prestations, les autorités nationales refusent de verser les aides à des entreprises ou travailleurs qui ne sont pas exclusivement rattachés à leur territoire.

CAS CONCRETS

Les trois exemples suivants sont tirés de la législation belge :

Contre-exemple : La prime d'insertion dans la région de Bruxelles-Capitale.

Cette aide destinée à favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées n'est en aucun cas accessible aux entreprises qui embauchent des travailleurs frontaliers.

Exemple mitigé : le plan Activa.

Cette aide est destinée à stimuler le recrutement de demandeurs d'emploi de longue durée. Elle est certes accordée aux employeurs belges qui embauchent un travailleur frontalier mais elle n'est pas versée aux chômeurs belges qui trouvent un emploi de l'autre côté de la frontière.

Exemple à suivre : le complément de reprise du travail belge.

L'ONEM (Office National de l'Emploi belge) verse un complément de revenu mensuel de 172,3 € aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans qui reprennent le travail. Cette aide suit le demandeur d'emploi inscrit à l'ONEM, y compris lorsqu'il trouve un emploi dans le pays voisin.

PROPOSITION DE RECOMMANDATIONS

L'émergence d'un bassin d'emploi et de vie transfrontalier nécessite une plus grande fluidité des aides à l'emploi. Afin d'éviter le cumul des aides, frein à l'acceptation par les Etats d'une telle fluidité, il convient de mettre en place des règles de coordination préétablies.

Recommandation 1

Afin de garantir une plus grande fluidité des aides à l'emploi aux frontières, il conviendrait de créer sur la base de l'article 308 du traité CE un mécanisme de coordination au niveau européen comparable au règlement CE 883/2004, sur les allocations de chômage.

Recommandation 2

Afin de garantir une plus grande fluidité des aides à l'emploi aux frontières, le principe de la compétence de l'Etat chargé de payer les allocations de chômage doit être adopté pour les aides au demandeur d'emploi. En ce qui concerne les aides aux entreprises, l'Etat où l'entreprise a son siège doit être déclaré compétent, y compris lorsque la personne embauchée réside à l'étranger.

Recommandation 3

Les Etats membres doivent intégrer d'une façon cohérente la dimension transfrontalière dans l'élaboration de dispositifs nationaux tels que les aides à l'emploi.

2. ASSURER LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE AU-DELA DES FRONTIERES

Un concept : l'Education et la Formation tout au long de la vie

L'Europe, et ses Etats membres, porte au cœur de ses programmes éducatifs, le concept d'Education et de Formation tout au long de la vie. Véritable moteur de la coopération, de l'emploi et de la mobilité des personnes, l'Education et la Formation¹ représente sans conteste l'enjeu majeur de cette Europe de la connaissance.

¹ Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a défini un objectif stratégique consistant à faire en sorte que l'Union européenne devienne l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique

Des outils de reconnaissance

De nombreux outils ont été développés pour accompagner le citoyen européen dans ses parcours de formation. Ils visent à favoriser tout à la fois les équivalences entre les certifications² des différents Etats membres mais également à valoriser les initiatives d'interculturalité et de mobilité européenne (systèmes des EUROPASS).

Une particularité des zones transfrontalières

Mais il faut se rendre à l'évidence, les zones transfrontalières développent des logiques particulières, intimement liées à la réalité de leur marché du travail et de l'emploi. En effet, se former dans ces zones pour des adultes salariés ou demandeurs d'emploi est conditionné aux politiques des bassins d'emploi et de vie, pensés maintenant comme transfrontaliers. Pourtant, chaque adulte entrant en formation professionnelle continue reste régi par son système national lui conférant statut, indemnités et reconnaissance des compétences. L'élaboration des programmes de formation professionnelle par les régions, la définition des besoins locaux en compétences par les entreprises et leurs représentants (branche professionnelle etc..) accentue l'ancrage territorial. Ce territoire est pensé en terme de marché de l'emploi comme transfrontalier, il est pensé également comme transfrontalier lorsqu'il s'agit de formation professionnelle conjointe. Cette pensée est alimentée par les analyses des métiers en tension, les projets de développement économique et l'impérieuse mutualisation des savoirs et des savoir-faire.

L'EUROPASS³, comme outil de reconnaissance et d'attestation de compétence ne peut rendre compte complètement de cette réalité. Il lie un parcours de formation réalisé dans un pays et une structure d'accueil (stage en entreprise, séjours professionnels) réalisé dans un autre pays de la communauté européenne.

Ainsi, Il ne rend pas compte de la construction d'un référentiel commun entre des organismes de formation, ni de la mise en œuvre conjointe du parcours de formation. Seule la mise en œuvre en entreprise ou en situation atteste de la mobilité européenne.

De plus, cet outil ne tient pas compte de l'inscription de ces parcours dans des plans et des objectifs prescrits (les programmes régionaux de formation professionnelle, les formations en alternance, les plans d'insertion etc...).

CAS CONCRETS

Pistes développées dans le cadre d'INTERREG III en Wallonie (BE) et Champagne Ardenne (FR):

Deux programmes ont été menés dans le cadre de la formation des adultes. Le premier s'est attaché à accompagner le développement des formations à distances en se centrant sur le développement des compétences des acteurs de la formation (formateurs, coordonnateurs, responsables de formation, ingénieurs pédagogiques, ...). Ont été construits dans ce cadre, des parcours modulaires personnalisés de formation et des systèmes de reconnaissances des compétences (utilisant l'outil EUROPASS).

Le second avait pour ambition de construire conjointement des réponses formations pour les demandeurs d'emplois de la zone éligible, adaptées aux besoins du marché du travail transfrontaliers. Ont été construits dans ce cadre des référentiels de compétences et de formation conjoints, puis ont été mis en place sept dispositifs de qualification co-gérés par les deux régions et leurs opérateurs (réseau des GRETA et FOREM Formation). Pour

du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. Il a également demandé au Conseil «Éducation» d'entreprendre une réflexion générale sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'enseignement, axée sur les préoccupations et les priorités communes tout en respectant les diversités nationales. Décision n°1720/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 novembre 2006.

² La communication de la Commission relative au plan d'action en matière de compétences et de mobilité a relevé qu'une action au niveau européen restait nécessaire pour améliorer la reconnaissance des qualifications acquises par l'éducation et la formation.

³ L'Europass-Mobilité atteste officiellement de l'accomplissement d'un ou plusieurs parcours européens de formation s'inscrivant dans un cadre qualitatif commun. Il est basé sur des principes : un partenariat effectif (sous forme de convention) entre l'organisme de formation d'envoi et la structure d'accueil ; d'objectifs de formation clairs, précis et contractualisés ; un suivi attentif du parcours dans le pays d'accueil par un tuteur désigné.

satisfaire aux exigences de reconnaissance des qualifications, une double attestation de compétences et de formation a été développée.

Sur le statut du stagiaire transfrontalier

Le projet CHAW

Sur la reconnaissance des qualifications

Le projet CEVIFORM

PROPOSITION DE RECOMMANDATIONS

Recommandation 4

Pouvoir doter l'adulte en formation transfrontalière d'un Statut de «stagiaire transfrontalier de la formation professionnelle continue ».

Recommandation 5

Favoriser les démarches de validation des expériences acquises en formation et en entreprise

3. ACCOMPAGNER LA MOBILITE DES TRAVAILLEURS ET FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES ENTREPRISES DANS LES BASSINS DE VIE TRANSFRONTALIERS

Le dispositif EURES

Conscients que les personnes résidentes dans un pays et travaillant dans un pays voisin n'avaient pas d'informations adaptées à cette réalité, des responsables syndicaux régionaux portent l'idée de créer en 1989 un Euro Guichet Social, sur le même principe que l'Euro Guichet PME-PMI (devenus plus tard les Euro Info Centres)

La Commission reprend cette initiative et créa un dispositif ancré autour de 4 missions :

- Développer les offres et demandes d'emploi, mission confiée aux Services Publics de l'Emploi nationaux ;
- Informer sur les conditions de vie et de travail les salariés, mission confiée aux Organisations Syndicales de salariés ;
- Agir sur les possibilités de développement d'un cadre de dialogue social au niveau transfrontalier, avec la présence des organisations syndicales patronales ;
- Recenser et évaluer les dispositifs de formation continue.

En 1993, le réseau prend l'appellation d'EUROPEAN Employment Services (EURES) et une décision de la Commission (93/569/CEE) définit le cadre d'action :

- Au niveau transnational, la coopération est organisée entre les différents services publics de l'emploi nationaux.
- Au niveau transfrontalier, la possibilité d'une coopération entre les trois types de partenaires réunis au sein d'un Comité de Pilotage.

Le dispositif contribue de manière importante à identifier et à éliminer les obstacles à la libre circulation que vivent les travailleurs frontaliers.

Les effets de la réforme de 2002

La décision de la Commission conduit à modifier la logique partenariale en confiant la gestion financière aux seuls services publics de l'emploi nationaux et à modifier aussi la logique transfrontalière en demandant l'intégration des plans d'activités du territoire interrégional dans leurs plans d'activités nationaux.

Le rôle des partenaires socio-économiques s'en trouve atténué au niveau transfrontalier.

CAS CONCRET

Le partenariat EURES-T Channel (FR/BE/GB)

PROPOSITION DE RECOMMANDATIONS

Recommandation 6

Assurer une continuité du niveau transfrontalier du dispositif EURES en augmentant son financement pour accompagner la mobilité transfrontalière. Les partenaires socio-économiques doivent retrouver les moyens financiers suffisants pour continuer à remplir correctement leurs missions.

Recommandation 7

Redonner aux partenaires locaux un rôle de décision dans la gouvernance des EURES-T au niveau des différents territoires.

Recommandation 8

Conduire l'extension du dispositif EURES-T sur l'ensemble des frontières intérieures de l'Union et principalement entre les pays entrants en développant les possibilités d'échange d'expériences entre EURES -T anciennement constitués et EURES en construction.