

Réaliser un marché de l'emploi commun et intégré!

Le plein emploi et un marché de travail favorable sont les objectifs essentiels de la vision 2020 pour l'avenir de la Grande Région. Si l'on réussit à réaliser cette ambition, la coopération interrégionale contribuera, dans ce domaine aussi, d'une manière décisive à l'amélioration des conditions de vie des hommes et des femmes et de ce fait à la création d'une identité commune dans la Grande Région.

Le marché de l'emploi se trouve cependant dans une situation difficile. Actuellement, le chômage augmente à nouveau en raison du marasme économique général qui règne dans toutes les composantes de la Grande Région. Parallèlement, les perspectives futures de la Grande Région sont caractérisées par un changement démographique considérable et prévisible (notamment compte tenu du nombre de salariés âgés et de jeunes qui entrent tard dans la vie active).

Le Comité Economique et Social de la Grande Région souligne l'importance du **dialogue social** pour le marché du travail, c'est-à-dire l'information, le conseil et la consultation des salarié(e)s par les entreprises. La libre circulation des travailleurs dans la Grande Région est un droit, une opportunité mais pas une obligation. Il faut donc faire en sorte qu'elle puisse se développer dans les meilleures conditions possibles.

Le modèle d'un marché de l'emploi commun joue un rôle important pour l'identification des hommes et des femmes dans la Grande Région. Pour cette raison, tous les acteurs sur le marché du travail, c'est-à-dire les représentants politiques, les entreprises et les syndicats doivent coordonner leurs actions afin de profiter des synergies transfrontalières et accroître le potentiel de possibilités d'emploi dans notre Grande Région, y compris dans les petites entreprises et dans le secteur de l'artisanat.

D'après le comité économique et social de la Grande Région, l'analyse en commun des grandes tendances du marché de l'emploi de la Grande Région est un premier pas concret dans cette direction. Dans ce contexte, l'Observatoire Interrégional de l'Emploi doit jouer un rôle central. Malgré des conditions initiales très défavorables, il a présenté lors des derniers mois des résultats importants sur la situation actuelle du marché de l'emploi et des défis démographiques des 20 prochaines années. Il est donc nécessaire **qu'il poursuive son travail d'analyse du marché de l'emploi interrégional.**

Le Comité Economique et Social de la Grande Région salue en particulier l'actualisation du 2^{ème} rapport « Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région - Mars 2003 ».

Il constate cependant que:

- Pour développer une politique de l'emploi plus adaptée à la situation transfrontalière de la Grande Région, il s'impose de consolider les bases de la connaissance du marché de l'emploi dans la Grande Région.
De cette façon, on pourra passer de plus en plus souvent de la réalisation d'actions « ponctuelles » à la concrétisation d'orientations plus structurantes rencontrant

également les besoins de moyen et long termes du marché de l'emploi dans la Grande Région.

- Une meilleure connaissance du marché de l'emploi dans la Grande Région passe par:
 - Une institutionnalisation de la relation organisée et durable des offices de statistiques afin de participer à la production et à la gestion de bases de données coordonnées.
 - Une dynamisation amplifiée du réseau des partenaires (instituts spécialisés) de l'Observatoire Interrégional de l'Emploi, de façon à produire des analyses basées sur des chiffres et tendances qui déboucheraient sur des propositions d'actions à soumettre aux politiques et aux partenaires sociaux.
- Il est apparu que les chiffres (produits par les offices de statistiques) et les analyses sur la base des chiffres ou d'enquêtes spécialisées (produites par le réseau des institutions spécialisées) ne suffiront pas à fournir une connaissance complète du marché de l'emploi.
Une grande partie des connaissances précises et sectorielles, c'est à dire surtout qualitatives du marché de l'emploi est en effet disponible ; mais elle ne peut pas être reconnaissable dans les structures des partenaires sociaux des différentes composantes de la Grande Région.

=> Il est donc proposé de constituer une base de données qualitatives actualisable de toutes ces informations qui servirait également d'échanges d'expérience et de matériaux supplémentaires qualitatifs pour les analyses à réaliser au sein de l'Observatoire Interrégional de l'Emploi.
Ce projet serait bien sûr porté par les partenaires sociaux de la Grande Région et permettrait de structurer la participation du CESGR à l'OIE.

=> En ce qui concerne l'Observatoire Interrégional de l'Emploi, il conviendrait, après trois années d'observation, de **pérenniser son financement** en le dotant d'une participation financière au niveau de chaque région qui puisse couvrir les travaux à réaliser sur les deux volets (Statistiques et études).
D'autre part, il est nécessaire d'approfondir l'accès et la **comparabilité** des statistiques émanant des différents offices statistiques, afin de permettre une analyse la plus fine possible des données enregistrées.
A ce sujet aussi, il conviendrait de doter les offices statistiques de moyens spécifiques pour leur permettre d'assurer cette mission.
Le Comité Economique et Social de la Grande Région devrait pouvoir lui proposer des sujets à traiter, qui pourraient être par exemple :

- l'analyse de l'impact de l'évolution démographique sur le marché de l'emploi interrégional,
- l'analyse des bonnes pratiques en matière d'emploi,
- l'intégration du travail intérimaire dans le cadre transfrontalier sur la base de la proposition de la Commission Européenne (Com. 2002 149 C5 0140/02 Bruxelles),
- toutes les analyses et enquêtes qui lui paraissent indispensables pour pouvoir formuler des propositions pour l'amélioration de la situation pour le marché de l'emploi.

Le Comité Economique et Social de la Grande Région demande au Sommet d'intervenir pour que l'Observatoire Interrégional de l'Emploi puisse continuer son travail au cours

des trois prochaines années, c'est à dire pour les deux prochaines présidences, en instituant les conditions financières nécessaires à son fonctionnement.

1. Améliorer les informations sur le marché de l'emploi commun

La Grande Région doit favoriser et promouvoir le droit à la libre circulation des salariés – qui est l'une des règles fondamentales du marché commun – pour réaliser un marché de l'emploi dans la Grande Région.

Le Comité Economique et Social de la Grande Région pense qu'il faut d'abord améliorer les informations sur le marché du travail afin d'en accroître la transparence. Il a commencé par créer un portail « Travail et social » sur son propre site Internet. Dans ce but, les demandeurs d'emploi et les employeurs doivent par exemple avoir accès, soit par leurs propres activités (portails d'information), soit à travers des institutions étatiques ou d'autres organismes, à toutes les offres correspondant à leur qualification qui existent dans la Grande Région. Dans l'espace transfrontalier, il y a déjà des coopérations pertinentes, en particulier dûes aux services des EURES qui ont été établies. Toutefois, malgré quelques résultats intéressants, l'état actuel des informations demeure insuffisant car les informations ne sont pas accessibles à toutes les composantes de la Grande Région. En outre, la Commission européenne envisagerait d'exclure dans le futur les partenaires économiques et sociaux du travail qui jusqu'ici avait été réalisé en commun.

=> A l'échelle des agences de l'emploi, il s'agit par exemple de cerner les offres d'emploi existantes et de coopérer avec les institutions des régions voisines. Le CESGR propose les mesures concrètes suivantes:

- **une plate-forme d'information** qui présente des offres de postes de travail en nombre significatif (si possible, bilingues). Un tel service permettra aux agents de l'emploi d'être en mesure de proposer des emplois au-delà des frontières. afin de permettre aux personnels des agences de l'emploi de la Grande Région de se familiariser avec ces nouveaux outils (portails internet en particulier). **Un séminaire regroupant les différents acteurs** pourrait être organisé afin de promouvoir une plus grande coopération sur le marché du travail interrégional et de permettre aux personnels des agences de l'emploi de se familiariser avec ses nouveaux outils (portails internet en particulier).

Pour une amélioration sensible de la situation actuelle, le CESGR préconise d'utiliser davantage le travail des services EURES qui ont montré leur efficacité. Dans cet objectif, on doit poursuivre et renforcer la participation des partenaires économiques et sociaux.

2. Stratégie commune pour une meilleure qualification des demandeurs d'emploi

Le modèle de la Grande Région comprend aussi l'objectif d'un travail de grande qualité. En vue d'un développement durable de notre région dans le cadre de la société du savoir de demain, la formation continue joue un rôle central notamment face au contexte qui enregistre des changements économiques importants et face aux licenciements collectifs qui se multiplient.

D'après le Comité Economique et Social de la Grande Région, la formation continue joue non seulement un rôle économique, mais aussi un rôle social considérable. C'est justement dans ce domaine que l'on pourra largement profiter d'une coopération interrégionale. Il y a cependant des variations considérables en ce qui concerne le cadre juridique en vigueur, les instruments d'action et le rôle que jouent les moyens politiques appliqués à l'échelle de la Grande Région. A ce sujet, le CRD EURES a élaboré un document visant à faire le point sur les systèmes de formation professionnelle continue en Grande Région.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi déjà enregistrés ainsi que les employés menacés par la fermeture d'entreprises ou par des licenciements se trouvent souvent devant la nécessité d'adapter leur qualification. Les exigences relatives à la qualification des demandeurs d'emploi et des salariés changent beaucoup plus vite aujourd'hui qu'autrefois. Pour cela, une information pertinente et compréhensive sur les possibilités d'emploi et sur les mesures de formation continue ciblées, dans les grandes comme dans les petites entreprises, et dans le secteur de l'artisanat, sont de très grande importance. Le choix de la mesure de formation professionnelle continue appropriée ne devrait pas comme c'était le cas jusqu'ici se limiter aux offres de formation continue régionales, mais se baser sur l'ensemble des offres proposées dans la Grande Région. Par ailleurs, il faut aussi renforcer et développer les possibilités de conseil aux salariés et demandeurs d'emploi.

Le comité économique et social attend du Sommet :

- => Qu'il sensibilise les organismes de formation dans la Grande Région, pour une coopération plus soutenue. Le point de départ pourrait être l'organisation d'un « **Forum des organismes de formation continue dans la Grande Région** » sur un thème précis qui réunisse pour la première fois les prestataires de services de formation continue. Le but consisterait à les inciter à envisager de présenter des offres communes ou au moins à coopérer et s'informer mutuellement. Des demandes de mesures de formation qu'un organisme ne pourrait pas satisfaire lui-même pourraient être « transférées » au sein du réseau.
- ⇒ Qu'il perfectionne le « **Portail de formation continue de la Grande Région** » et les bases de données de formation continue régionales existantes (« Inffolor »). Ici, s'offre pour la première fois la possibilité d'avoir une vue d'ensemble claire et transparente, sur l'offre de formation professionnelle continue de la Grande Région et ceci autant pour ceux qui cherchent un emploi, que pour ceux qui en offrent un. Cette offre d'information traduite en deux langues devrait faire partie de la « boîte à outils » des services de conseil des bureaux de placement. Ces informations devraient intégrer des critères qualitatifs permettant de sélectionner les offres.
- => Qu'il aide les organismes de formation à intégrer dans leurs mesures des modules supplémentaires de qualification en matière de **compétences linguistiques et interculturelles**. Ainsi, les participants seront plus mobiles et plus intéressants pour les employeurs de la Grande Région. En conséquence de cela, la mobilité des participants et leur attractivité pour les employeurs dans la Grande Région accroîtront. Le CSE invite également les organisations publiques subventionnant le milieu éducatif à y participer.

3. Assurer la mobilité des salarié(e)s!

Le marché de l'emploi commun en tant que modèle est déjà aujourd'hui une réalité pour beaucoup de personnes dans la Grande Région. Quelque 140 000 salariés font la navette chaque jour entre leur domicile, situé dans l'une des composantes de la Grande

Région et leur travail, situé dans une autre : la Grande Région est le marché d'emploi transfrontalier le plus grand de l'UE.

Toutefois, le CESGR considère qu'il existe toujours des difficultés et des obstacles à la mobilité, que ce soit dans le domaine administratif, linguistique ou des infrastructures.

Le Comité Economique et Social de la Grande Région fait appel au Sommet pour :

- => Compléter successivement les **réseaux de communication**, en particulier ceux des **transports publics**, avec la création de tarifications particulières au-delà des frontières. Cela faciliterait la vie pour bien des frontaliers et/ou augmenterait considérablement l'attractivité de la Grande Région. Les sociétés des bus et des chemins de fer sont donc invitées à développer des offres communes et intégrées pour les frontaliers.
- => De réaliser les propositions présentées par le Groupe de Travail n° 3 concernant la réduction des obstacles administratifs s'opposant aux transfrontaliers et transfrontalières.
- => De renforcer les **connaissances de la langue du voisin**. Ce sont avant tout les « **connaissances interculturelles** » de la vie et du travail de la région voisine qui augmenteront la volonté d'y prendre un emploi. L'apprentissage des langues relatif à la vie professionnelle facilitera l'accès à la langue voisine, également pour les salarié(e)s plus âgé(e)s. La prise en considération d'éléments interculturels comme par exemple les questions de mentalité, la culture des affaires, la vie publique et les structures administratives dans le cadre de mesures de formation continue diminuera les obstacles qui s'opposent à l'acceptation d'un poste de travail et un déménagement éventuel au sein de la Grande Région.

4. Agir et réagir face aux licenciements collectifs

La conception directrice de la Grande Région comprend aussi la protection sociale collective des salarié(e)s, ce qui devient particulièrement important en cas de suppression de personnels. Le CESGR estime que la responsabilité sociale des entreprises est particulièrement importante à ce sujet.

Il conviendrait donc d'intégrer dans les plans sociaux des différentes régions des propositions de reclassement à visée interrégionale des salarié(e)s touché(e)s prenant aussi en considération l'apprentissage de la langue du voisin.

Il conviendrait aussi de viser des mesures de prévention face à des licenciements collectifs latents :

- => par des plans de formation préventifs pluriannuels, notamment pour des salarié(e)s de bas niveau de qualification ou non qualifiés,
- => par des mesures ciblées d'apprentissage de la langue du voisin en entreprise, notamment pour les jeunes.

Par ailleurs, le Comité Economique et Social de la Grande Région préconise de s'intéresser dans le futur:

- au travail des femmes et des salariés de plus de 50 ans (dits âgés),
- au travail précaire dans la Grande Région,
- au développement de l'emploi dans les PME et dans le secteur de l'Artisanat,

- au travail des frontaliers.

Annexe: Informations sur la GT 2

Depuis l'installation du **Comité Economique et Social de la Grande Région (C.E.S.G.R.)** le **04 février 1997** à **METZ**, le **Groupe de Travail n° 2 (G.T.2)**, présidé par **Madeleine THIEBAUT**, se consacre à la question de **l'emploi**.

Le G.T.2 a traité l'emploi dans le cadre du volet « jeunes » et a formulé quelques propositions qui ont été reprises par les différents sommets, en particulier :

- 1) Le développement des formations au-delà des frontières par l'apprentissage de la langue du voisin dès l'école maternelle.
- 2) Le projet de « *Conservatoire des Cuisines de la Grande Région* » devenu « *Projet CULINA* », et ensuite « *1er Emploi Interrégional pour Jeunes Diplômés* ».

A ce sujet, il faut bien constater que ce projet, faute d'interlocuteurs identifiés au niveau de chaque composante de la Grande Région, n'a pu hélas être mené à bien.

La dernière proposition du groupe de mise en œuvre vise à mettre en place, dans chaque région, un référent qui pourrait jouer le rôle d'interface entre les demandeurs et les organismes de formation.

- 3) Au dernier sommet de **MONDORF-LES-BAINS**, le G.T.2 avait élaboré des propositions concrètes visant à permettre à des jeunes de devenir Chefs d'Entreprise.

A ce sujet aussi, l'absence de mobilisation des différents acteurs n'a pas permis une prise en considération des propositions au niveau de l'ensemble de la Grande Région.

A noter cependant que des coopérations et des initiatives bilatérales se sont organisées, notamment entre la *Région Wallonne* et le

Luxembourg, et qu'une conférence sur ce sujet a eu lieu le **02 mai 2002** à Luxembourg.

Sous la présidence Sarroise, le G.T.2 a décidé de prendre en considération la problématique de l'emploi au sens large, tant sur le volet « jeunes » que sur les autres volets (Salariés, femmes, intérimaires, etc.).

Il a choisi, face aux travaux conduits dans le cadre de *l'Observatoire Interrégional de l'Emploi (O.I.E.)*, de faire le point sur les enquêtes effectuées par les différentes composantes sur les perspectives d'emploi.

Après des auditions d'experts et après avoir discuté de façon approfondie, le GT2 propose la présente résolution à l'Assemblée plénière du Comité Economique et Social de la Grande Région.

02.06.03