

dfi editorial

Vers un marché de l'emploi transfrontalier ? Un nouveau souffle sur le Rhin supérieur - *page 1*

dfi information

Interview avec le Président du Conseil régional d'Alsace, Monsieur Philippe Richert - *page 2*

Entretien avec M. Peter Friedrich, Ministre du Land Bade-Wurtemberg - *page 4*

Présentation de l'étude du dfi à Lahr - *page 6*

La FEFA s'engage pour la formation transfrontalière - *page 7*

Obstacles à la mobilité transfrontalière - *page 8*

L'accord-cadre de Saint Louis sur la formation transfrontalière - *page 10*

Travailleurs frontaliers dans le Rhin Supérieur - *page 11*

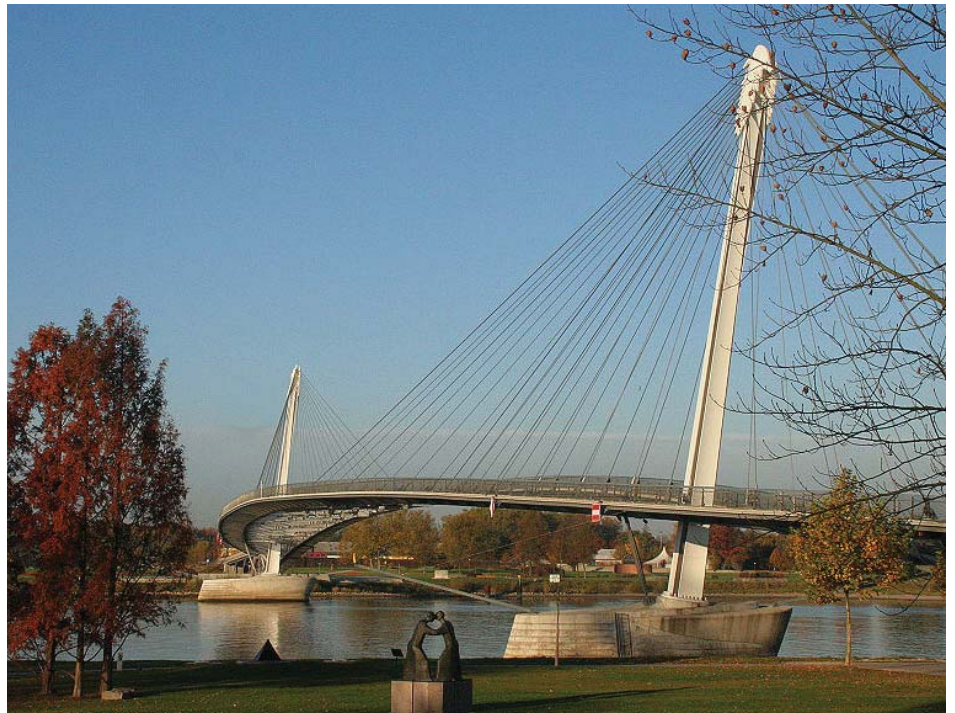
dfi editorial

Vers un marché de l'emploi transfrontalier ? Un nouveau souffle sur le Rhin supérieur.

En Alsace, plus de 24 % des jeunes étaient sans emploi durant le dernier trimestre 2013, alors que dans le Bade-Wurtemberg, de nombreuses entreprises déplorent le manque croissant de main d'œuvre qualifiée. Voilà donc réunies les conditions idéales pour mener à bien une coopération transfrontalière européenne dans le Rhin supérieur, « laboratoire du processus d'intégration européenne ».

Pourtant, paradoxalement, le nombre de frontaliers diminue depuis au moins dix ans. Si en 1999 l'on comptait encore environ 32.000 Alsaciens travaillant dans le Bade-Wurtemberg, ils ne sont plus que 26.000 en 2010 – cette tendance à la baisse s'explique par le fait que

Le marché de l'emploi transfrontalier



La passerelle sur le Rhin entre Kehl et Strasbourg. Source : Wikimedia commons

le groupe des travailleurs frontaliers se caractérise par une moyenne d'âge plus élevée et généralement par un moins bon niveau de qualification professionnelle, par comparaison avec la population active en Alsace.

Pourquoi les citoyens ne sont-ils pas plus nombreux à saisir les opportunités que l'intégration européenne et la coopération transfrontalière leur offrent ici ? Pourquoi les chefs d'entreprise du pays de Bade ne misent-ils pas davantage sur le marché de l'emploi local au lieu de se tourner vers l'Europe du Sud et de l'Est, afin de remédier au manque de personnel qualifié ?

Une étude financée par le ministère d'État et le ministère de l'Économie du Bade-Wurtemberg a permis de livrer une analyse approfondie de cette question. Cette mission, décrochée par un groupe de recherche sous la direction de l'Institut franco-allemand (dfi), a réuni des experts français et allemands afin

d'étudier notamment, dans le cadre d'une étude pilote dans la région de l'eurodistrict Strasbourg-Ortenau, le fonctionnement des cycles de formation transfrontaliers. Il existe à ce sujet depuis 2013 un accord commun (« l'accord de Saint Louis »), par lequel les acteurs du Rhin supérieur (politiques, administrations, entreprises...) posent les bases d'une coopération réussie.

Après la présentation des résultats par Monsieur le ministre Friedrich à Lahr en Septembre 2014, cette édition spéciale du dfi aktuell reprend de manière condensée les résultats de l'étude, les chiffres clés, ainsi que deux entretiens avec le Président du Conseil régional d'Alsace, M. Philippe Richert, ainsi qu'avec le ministre pour les affaires européennes du Land de Bade-Wurtemberg, M. Peter Friedrich.

Stefan Seidendorf ➔ seidendorf@dfi.de

Interview avec le Président du Conseil régional d'Alsace, Monsieur Philippe Richert (UMP, Majorité Alsacienne)

Stefan Seidendorf : Monsieur Richert, vous êtes à la tête du Conseil Régional d'Alsace depuis 2010. Quel regard portez-vous aujourd'hui sur le marché de l'emploi transfrontalier, et notamment la situation des jeunes ?

Philippe Richert : Depuis le début de mon mandat, j'ai fait de l'emploi la priorité de mon action. Deux grandes tendances s'affirment le long du Rhin : côté allemand, nous constatons un déclin démographique, avec des entreprises qui ont de plus en plus de mal à trouver le personnel formé et qualifié dont elles auront besoin demain. De notre côté du Rhin, nous jouissons d'une démographie forte mais nous subissons malheureusement aussi un taux de chômage élevé.

La crise économique et financière qui touche la France et l'Europe depuis 2008 n'a pas épargné l'Alsace. Ce sont d'abord les jeunes qui en paient les frais : nous avons actuellement un taux de chômage des jeunes qui avoisine les 25% en Alsace. C'est beaucoup trop.

Mais justement, au-delà de l'indignation, est-ce que cette situation ne devrait pas interpeller les acteurs politiques, et le responsable politique que vous êtes notamment, pour mener une politique proactive ?

C'est sous ma responsabilité, et avec nos partenaires du gouvernement régional de Stuttgart, que nous mettons toute notre énergie dans la construction d'un véritable marché du travail transfrontalier.

Pour vous donner un exemple : la coopération transfrontalière à l'échelle du Rhin Supérieur a permis de mettre en œuvre une agence franco-allemande pour l'emploi. Nous avons travaillé main dans la main avec nos partenaires allemands. Cette initiative constitue un modèle pour toute l'Europe, au-delà de notre propre région.

Mais est-ce suffisant pour notamment mobiliser les jeunes Alsaciens à considérer un emploi de l'autre côté de la frontière ?

Nous ne pouvons nous limiter à organiser la coopération de nos administrations et nous cantonner ainsi dans une forme de « gestion » du chômage de nos jeunes. Nous nous sommes pleinement mobilisés dans l'élaboration d'un accord-cadre franco-allemand qui pose les bases d'une véritable politique de formation et d'apprentissage transfrontalière. Cet accord a été conclu en septembre 2013 en collaboration étroite avec nos col-



M. Philippe Richert, Président du Conseil régional d'Alsace, Ancien ministre.

Source : Region Alsace - JL Stadler

lègues du gouvernement régional de Bade-Wurtemberg, en y associant 28 acteurs franco-allemands – publics ou parapublics – de la formation et de l'apprentissage.

En quoi consiste donc cet accord-cadre ?

Cet accord permet à tout jeune français ou allemand de suivre une formation théorique dans un établissement professionnel ou technique de son pays d'origine tout en réalisant les périodes de formation en entreprise de l'autre côté de la frontière.

Et ça marche... ?

Le grand avantage de l'accord de Saint Louis, c'est qu'il embrasse toute une série de formations, de niveau infra-bac ou post-bac, permettant ainsi l'acquisition de diplômes en France ou en Allemagne, ou de diplômes franco-allemands à la suite de cursus intégrés. Il permet donc la réalisation de la scolarité dans l'un ou l'autre pays. Il en va de même pour les phases en entreprise.

Pourtant, vous parlez de cas théoriques, qu'en est-il des chiffres... ?

Les apprentis transfrontaliers, c'est une réalité, ils existent !

Combien... ?

A ce jour, nous recensons 128 contrats d'apprentissage transfrontaliers dont 97 contrats en post-bac, 31 en infra-bac, auxquels s'ajoutent 75 contrats d'apprentissage effectués en immersion totale en Allemagne (théorie et pratique).

Est-ce suffisant ?

Nous avons pour ambition de multiplier le nombre de jeunes inscrits dans ce dispositif de l'apprentissage transfrontalier. Nous mettons tout en œuvre afin d'améliorer la connaissance du dispositif, des deux côtés du Rhin d'ailleurs, en communiquant auprès des élèves, de leurs parents, auprès des entreprises, dans les Forums dédiés à l'orientation ou à l'emploi en Alsace et en Allemagne.

Suite de la page 2

Mais est-ce que les entreprises allemandes et les jeunes alsaciens sont vraiment prêts à s'engager ?

De jeunes allemands suivent aussi un apprentissage en Alsace ; il ne s'agit pas que des jeunes alsaciens !

Mais pour répondre à votre question, je pense qu'une des leçons que nous pouvons tirer de l'étude récemment menée par le dfi et qui fut présentée par le Ministre des Affaires Européennes du Bade-Wurtemberg, Monsieur Peter Friedrich, le 25 septembre à Lahr, c'est que l'idée d'un marché de l'emploi transfrontalier séduit largement des deux côtés du Rhin.

Oui, vous avez raison. Notre étude montre que 71% des entreprises qui ont participé à l'enquête souhaiteraient recevoir plus de candidatures alsaciennes, et même 81% seraient prêts à embaucher un apprenti alsacien.

Oui, et parmi les personnes inscrites auprès de pôle emploi Alsace et qui disposent de connaissances en allemand, 75% envisagent avec beaucoup d'intérêt de chercher un emploi en Allemagne. C'est un message très fort ! Mais votre étude a aussi le mérite de mettre en exergue les lacunes ou les freins qui peuvent encore exister...

L'idée d'un marché d'emploi transfrontalier séduit des deux côtés du Rhin

Vous parlez de l'énorme méconnaissance du système de formation et d'apprentissage allemand parmi les jeunes alsaciens ?

Pas seulement. Il est évident que nous faisons tout pour faire mieux connaître ce dispositif, notamment dans les lycées, et pendant les phases d'orientation professionnelle. Les interventions nécessaires sont d'ailleurs déjà en place, elles porteront leurs fruits pendant l'année scolaire en cours. Mais je veux aussi parler des entreprises allemandes, qui ne connaissent pas mieux notre système de formation que les jeunes ne connaissent le système allemand. Comment voulez-vous qu'elles s'y retrouvent si elles n'y connaissent rien ?

Est-ce nécessaire que les entreprises s'intéressent au système français ? La plupart d'entre elles nous disent qu'elles préféreraient faire appel à un apprenti qui suit sa scolarité en Allemagne, qui soit totalement intégré dans le système allemand.

C'est compréhensible. Mais, à mon sens, ces entreprises passeront alors à côté de la grande chance qu'offre notre région transfrontalière en termes de compétitivité sur un marché de plus en plus global. Embaucher et former un jeune en apprentissage issu d'un pays voisin constitue un véritable potentiel interculturel. Notre espace du Rhin Supérieur se prête parfaitement à ces échanges de culture d'entreprise, de savoir-faire et de technicité. Nous ne pouvons que nous enrichir mutuellement. La question de la formation dans le pays d'origine n'est pas, selon moi, un problème insurmontable. Nous travaillons à harmoniser le contenu des formations théoriques afin qu'elles soient le plus proche possible même si, je vous le concède, c'est une tâche compliquée.

C'est la grande différence de notre politique par rapport à d'autres initiatives portées au niveau allemand et qui visent à embaucher des jeunes espagnols, italiens ou encore portugais...

Justement, il semblerait que c'est parfois plus facile et moins coûteux pour l'entreprise d'embaucher un jeune espagnol, par exemple...

Je ne peux me contraindre à accepter une telle vision qui me semble plutôt conjoncturelle. Le dispositif de l'apprentissage transfrontalier est un engagement qui repose sur une vision à long terme. Votre *Mittelstand* se base sur les mêmes valeurs de recherche de pérennité et de stabilité.

D'autant plus que j'entends que de nombreux contrats avec notamment de jeunes espagnols ne réussissent pas. Le problème démographique en Allemagne ne va pas se résoudre du jour au lendemain. Ce qu'il vous faut aujourd'hui, c'est une politique durable, eine *nachhaltige Lösung*, pour l'avenir de votre économie.

On vous sent engagé. Il est vrai que le Mittelstand badois aura besoin de 24.000 embauches supplémentaires d'ici 2025, ce qui sera complètement impossible à concrétiser dans le cadre

du seul marché de l'emploi allemand.

C'est là que nous avons communément une carte à jouer ! Nous nous devons de construire une confiance mutuelle afin de faire de ce dispositif une réussite. Il faut que nous offrions aux jeunes la garantie de la reconnaissance de leurs réalités, avec des diplômes reconnus dans les deux pays, des facilités pour parfaire des connaissances linguistiques en lien avec le monde de l'entreprise.

Le problème démographique de l'Allemagne ne sera pas résolu du jour au lendemain

Mais comment peut-on faire ?

L'action politique peut aider et faciliter toute une série de choses. C'est d'ailleurs ce que nous faisons déjà. Un exemple : dans le nord de l'Alsace, nous avons bâti un dispositif qui permet à des jeunes alsaciens de poursuivre deux années de scolarité dans un lycée professionnel en Alsace tout en étant apprentis dans une entreprise allemande. Ces jeunes pourront compléter ce cursus, par une troisième année dans une *Berufsschule* allemande. Ces apprentis peuvent ainsi acquérir un diplôme français et un diplôme allemand, ils ont la possibilité de découvrir et perfectionner leur allemand au fur et mesure. De son côté, l'entreprise allemande dispose ainsi des garanties nécessaires quant à la formation théorique de ces apprentis qui équivaut au moins aux standards allemands. C'est cela que j'appelle « créer de la confiance ».

Il me semble que c'est la solution parfaite ?

Oui, mais en fin de compte, c'est aux acteurs eux-mêmes, tant les jeunes que les entreprises, d'accepter la réalité européenne et transfrontalière d'aujourd'hui et encore plus celle de demain. Notre région est bien placée pour saisir toutes ces opportunités.

Monsieur le Président, merci pour l'entretien !



„Aéroport Basel Mulhouse“ de Wladyslaw Disk - Licence sous Wikimedia Commons

Entretien avec M. Peter Friedrich, Ministre du Land Bade-Wurtemberg



M. Peter Friedrich – ministre du Land Bade-Wurtemberg en charge des affaires fédérales, internationales et européennes.

Source : Staatsministerium Bade-Wurtemberg

Stefan Seidendorf : Monsieur le ministre, depuis 2011 vous êtes en charge des affaires fédérales, internationales et européennes du Land Bade-Wurtemberg. La politique transfrontalière en fait partie. Comment jugez-vous aujourd'hui l'état du marché de l'emploi transfrontalier, surtout en ce qui concerne la situation des jeunes le long du Rhin supérieur ?

Peter Friedrich : Actuellement, plus de 63.000 Alsaciens sont des frontaliers, ce qui veut dire qu'un salarié sur douze travaille hors des frontières. Cependant, en ce qui concerne les frontaliers travaillant en Allemagne, ces chiffres sont en déclin. Ce qui manque, ce sont les jeunes !

Un chômage surélevé parmi les jeunes, un manque de main d'oeuvre qualifiée

Ainsi, le marché de l'emploi du Rhin supérieur est caractérisé par une situation qui nous rappelle la situation ailleurs en Europe : nous constatons un chômage des jeunes surélevé, et en même temps nous sommes face à un manque dramatique de main-d'œuvre qualifiée. Si de notre côté du Rhin, au Bade-Wurtemberg, nous subissons plus particulièrement le déclin démographique et cherchons urgemment la main-d'œuvre qualifiée, nos voisins en Alsace sont confrontés à une situation où presque un jeune sur quatre est au chômage.

Personnellement, je considère la coopération transfrontalière comme une grande opportuni-

té qui permettra de proposer des emplois qualifiés et de qualité aux jeunes du Rhin supérieur, à condition toutefois que nous réussissions de mobiliser les jeunes gens à travers les frontières.

Face à cette situation, où se situe la responsabilité de la politique ? Quelles mesures concrètes avez-vous entreprises pour faciliter le développement d'un marché d'emploi et d'apprentissage transfrontalier ?

Combattre le chômage des jeunes est pour moi une des priorités les plus urgentes en Europe. Pour permettre à un plus grand nombre de personnes d'accéder au marché de l'emploi transfrontalier du Rhin supérieur et pour faire face au manque de main-d'œuvre qualifiée du côté allemand, il faudrait viser en première ligne la formation professionnelle transfrontalière. Des expériences concrètes et pratiques dans les entreprises du pays voisin comptent énormément.

Nous avons avancé d'un grand pas en septembre dernier, quand nous avons signé, avec en tout 28 partenaires d'Alsace, du Bade-Wurtemberg et de la Rhénanie-Palatinat, un accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière. Cet accord-cadre fera du Rhin supérieur une région modèle à l'échelle européenne en ce qui concerne l'internationalisation de l'apprentissage en alternance.

Quelle est exactement la valeur ajoutée de l'accord-cadre de Saint Louis ?

Dans le passé, les jeunes et leurs parents, autant que des entreprises des deux côtés du Rhin cherchaient régulièrement des moyens pour organiser leur apprentissage de manière transfrontalière. Il leur manquait cependant un cadre réglementaire qui aurait permis une telle internationalisation.

Entretiens, et à travers l'accord-cadre, les jeunes du Rhin supérieur profitent de la possibilité de passer les éléments théoriques de leur apprentissage en alternance dans leur pays d'origine, et donc dans leur langue maternelle, pendant qu'ils passent les phases en entreprise dans le pays voisin. En passant un examen supplémentaire, ils peuvent en plus acquérir une double qualification franco-allemande. Ceci nous permettra donc de former en même temps les frontaliers de demain, et de faire profiter des avantages avérés de l'apprentissage en alternance le Rhin supérieur. Nous faisons vivre l'idée européenne et renforçons notre bonne coopération entre voisins.

Est-ce que vous pensez que les entreprises allemandes et les jeunes alsaciens sont vraiment prêts pour un tel engagement transfrontalier ? Et est-ce que vous considérez que les chiffres actuellement communiqués – 128 contrats conclus côté français – sont suffisants ?

Le nombre d'apprentis est en effet encore plutôt bas. Mais j'y vois beaucoup plus de dynamisme qu'il y a encore un ou deux ans. Ceci vaut autant pour l'administration française et pour les écoles, qui considèrent l'apprentissage en alternance comme une véritable alternative, mais aussi pour les jeunes alsaciens : un sur deux peut s'imaginer une activité professionnelle au Bade-Wurtemberg.

Un intérêt croissant pour le marché de l'apprentissage transfrontalier

Je constate en même temps un intérêt croissant pour le marché de l'apprentissage transfrontalier auprès des entreprises allemandes. De plus en plus d'entreprises le long du Rhin supérieur signalent qu'elles seraient prêtes de former des jeunes alsaciens.

Mais il est tout aussi évident que des systèmes qui se sont développés de manière indépendante l'un de l'autre pendant des décennies ne pourront être mis ensemble du jour au lendemain. Ils restent de véritables obstacles, comme par exemple les différentes façons de candidater ou la comparabilité des qualifications et diplômes.

Lire la suite à la page 5

Suite de la page 4

En effet, le processus a seulement commencé. Mais je compte sur une dynamique élevée et visible dans les deux ans à venir.

L'étude que nous avons menée pour le compte du Land Bade-Wurtemberg confirme ce paradoxe : comme vous le dites, les entreprises autant que les jeunes sont très favorables quant à l'idée d'un marché de l'emploi et de formation transfrontalier. En même temps tous les acteurs sont en réalité très hésitants. Comment l'expliquer ?

À côté des barrières évidentes, comme les différents systèmes de formation et des problèmes de langue, votre étude a montré que beaucoup de jeunes français manquent d'informations précises sur l'apprentissage en alternance et le marché de l'emploi en Allemagne. Ceci vaut aussi pour les entreprises, qui restent parfois sceptiques. Elles craignent qu'embaucher un collaborateur français demanderait un plus grand effort administratif ; d'autres pensent qu'à cause des différents systèmes de formation en France et en Allemagne, elles auraient du mal à comprendre la qualification des candidats.

Mais l'étude contient une multitude d'idées – que nous devons reprendre à notre compte maintenant – par exemple comment améliorer la renommée du système d'apprentissage en alternance en France, ou comment accentuer les avantages d'une pluralité interculturelle pour les entreprises. C'est ici que nous devons continuer à agir. Nous sommes actuellement en train d'établir, ensemble avec nos partenaires français, un projet Interreg, qui est censé démarrer l'année prochaine et qui doit réduire le déficit d'information.

Mais pourquoi les entreprises allemandes devraient-elles accepter le système français ? Nous voyons actuellement arriver des jeunes apprentis d'Espagne ou d'Italie en Allemagne qui, eux, s'intègrent complètement dans le système allemand... ?

L'un n'est pas censé exclure l'autre – tant que les entreprises allemandes ne peuvent remplir leurs places d'apprentissage, nous devons poursuivre des approches différentes pour attirer des apprentis et une main-d'œuvre qualifiée des voisins européens. Et il ne faut pas oublier que le nombre d'apprentis espagnols ou italiens reste pour l'instant minime, et que cette approche demande un très grand effort à tous les acteurs.

C'est surtout au Rhin supérieur qu'il me paraît absolument raisonnable de proposer une formation transfrontalière et de former les jeunes



Présentation de l'étude sur le marché d'emploi transfrontalier à Berlin, en présence de Peter Friedrich.
Source dfi

dans les deux systèmes. Ceci ne renforce pas seulement le marché de l'emploi transfrontalier, mais va aussi garantir le développement économique de la région frontalière à l'avenir.

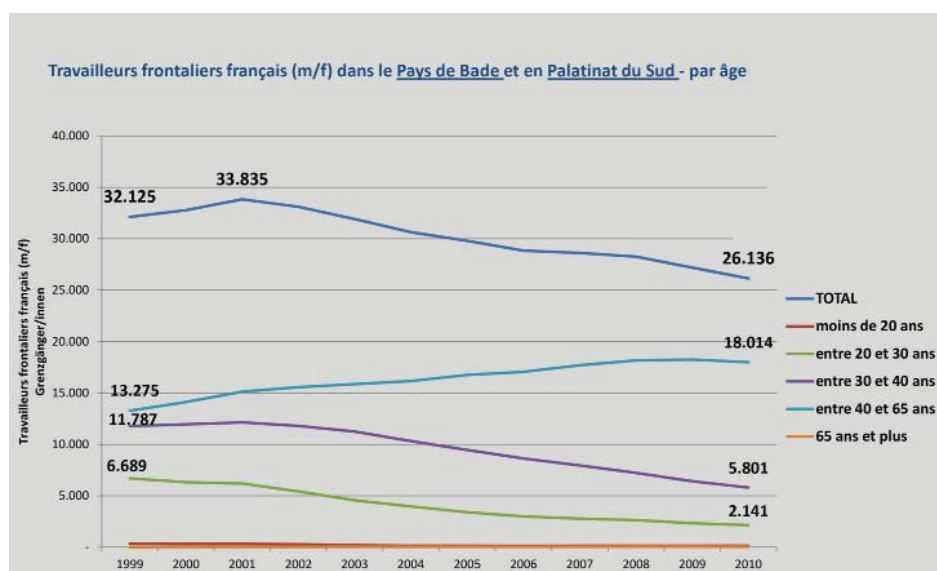
Votre partenaire en Alsace, le président du Conseil régional M. Richert, propose d'investir des deux côtés, auprès des entreprises et auprès des jeunes, dans « le développement de confiance transfrontalière ». Il promeut l'idée que des entreprises allemandes devraient aussi se familiariser avec les formations qui existent en France. Est-ce une bonne idée qui pourra se réaliser ?

Pour les entreprises, la question décisive est comment combler leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée à l'avenir, et comment s'assurer que les jeunes gens qui entrent dans la vie professionnelle disposent de bonnes compétences et qualifications pour le marché de l'emploi. Il est donc important que nous rap-

prochions davantage encore le contenu théorique des formations et les compétences pratiques recherchées par les entreprises. Ceci vaut aussi dans le domaine transfrontalier. J'imagine très bien des entreprises allemandes qui profitent des formations françaises, notamment dans les domaines d'expertise de la France, par exemple dans l'hôtellerie ou dans les métiers de la santé.

Dans cette perspective, les entreprises et apprentis allemands s'intéresseront sans doute aux nouveaux modèles de « AzubiBacPro », que nous avons démarré à la rentrée. Quatre établissements modèles au Bade-Wurtemberg et autant en Alsace proposent différentes formations avec des modules transfrontaliers, qui mènent au bout d'un an à une double qualification.

Monsieur le ministre, nous vous remercions pour l'entretien.



Source : S. Rihm, Euro-Institut

Présentation de l'étude du dfi à Lahr

Présentation de l'étude sur la formation transfrontalière au ministre chargé de l'Europe Friedrich / Espoir de dynamisation du marché du travail

Entre septembre 2013 et mai 2014, un groupe de chercheurs animés par le dfi a analysé la situation du marché du travail transfrontalier dans le Rhin Supérieur.

Cette étude financée par le ministère d'État et par le ministère de l'économie du Bade-Wurtemberg s'intéressait plus précisément à la formation transfrontalière, étant donné d'une part qu'elle a bénéficié ces derniers temps d'une attention politique soutenue, et d'autre part que l'accord-cadre de Saint Louis, signé en septembre 2013 par 28 acteurs, constitue un instrument dont l'objectif est de simplifier et de promouvoir les coopérations en matière de formation. Le 25 septembre, le ministre du Bade-Wurtemberg chargé de l'Europe, Peter Friedrich, a donc présenté publiquement les résultats de l'étude.

Le groupe de recherche a été accueilli à Lahr par les représentants de deux entreprises implantées dans la Forêt-Noire, Grohe et Schwarzwald Eisen. Quant à la société Schwarzwald Eisen, non seulement le marché français représente pour elle l'un de ses principaux débouchés, mais en outre elle a l'habitude de travailler depuis des décennies avec des collaborateurs venus d'Alsace. C'est la raison pour laquelle, dans le cadre de l'accord récemment conclu, l'entreprise fait partie des premières à former un apprenti français.

La problématique de l'étude

Outre Stefan Seidendorf de l'Institut franco-allemand, les chercheurs impliqués dans ce travail sont Sebastian Rihm de l'Euro-Institut à Kehl et David-Alexandre Bonne, de la société de conseil StrasbourgConseil. S'exprimant en leur nom, Seidendorf a présenté l'étude. Partant du constat que, malgré diverses simplifications administratives et organisationnelles, le nombre de contrats de formation et de contrats de travail transfrontaliers continue de stagner, les chercheurs se sont demandé quelles étaient les conditions pour que les jeunes en début de carrière notamment soient prêts à franchir le pas pour travailler de l'autre côté de la frontière.

Grâce à une méthodologie innovante (enquête faisant appel à l'analyse quali-quantitative comparée, entretiens approfondis systématiques comparatifs et enquêtes en ligne), les experts



Stefan Seidendorf, dfi ; Sebastian Rihm, Euro Institut ; Peter Friedrich, ministre en charge des affaires européennes du Land Bade-Wurtemberg ; Steffen Auer, Président de l'IHK Südlicher Oberrhein.

ont pu reconstruire la perception individuelle de chaque acteur : selon Seidendorf, l'on n'observe pas d'« obstacles objectivement présents », mais plutôt la « perception que chaque individu se fait de ces obstacles ». Au cours de l'enquête, l'on a ainsi pu définir quatre groupes d'idéaux-types de candidats, pour chacun desquels sont apparus différents obstacles à l'entrée sur le marché de l'emploi allemand.

L'on peut se réjouir du constat, note Seidendorf, que des deux côtés, aussi bien dans les entreprises du Bade que chez les jeunes Français, l'idée d'un marché du travail transfrontalier est très bien acceptée. Ainsi, 81 % des entreprises badoises sont prêtes à recruter des apprentis alsaciens, et 75 % des demandeurs d'emploi alsaciens maîtrisant l'allemand pourraient bien s'imaginer travailler en Allemagne. A cela répond toutefois une grande méconnaissance dès que l'on aborde les questions concrètes touchant aux qualifications, aux modalités d'embauche, aux cursus de formation, etc... – ignorance que partagent d'ailleurs les deux côtés.

Par ailleurs, l'on relève que les candidats à l'emploi bien qualifiés et ayant des connaissances correctes en langues étrangères présentent des exigences qui seraient plutôt satisfaites actuellement par des entreprises suisses ou internationales que par l'économie locale. Il conviendrait donc, pour les chefs d'entreprise du Bade qui ressentent déjà le manque de per-

sonnel qualifié, de développer une culture spécifique de l'embauche en direction des demandeurs d'emploi alsaciens, qui ne sont justement pas ce que l'on nomme des travailleurs migrants, comme l'a souligné Seidendorf. Bien au contraire, ces derniers souhaitent pouvoir réaliser leur carrière professionnelle dans une région biculturelle, comme travailleurs frontaliers, en étant chez eux dans les deux pays.

Une carrière professionnelle dans une région biculturelle

De plus, cette situation engendre également un bénéfice pour les entreprises qui recrutent, puisqu'elles trouvent en leur région un avantage spécifique qui leur profite dans la concurrence mondiale, dès lors qu'elles misent précisément sur l'amélioration de la compétence interculturelle de leurs collaborateurs.

Le ministre du Bade-Wurtemberg chargé de l'Europe Peter Friedrich a remercié le dfi pour la réalisation de cette étude. Il a insisté sur l'importance que revêt pour le gouvernement du Land la coopération transfrontalière avec la région Alsace, et s'est attaché en particulier à développer l'intérêt qu'ont les initiatives communes pour dynamiser le marché du travail transfrontalier.

Stefan Seidendorf ➔ seidendorf@dfi.de

La FEFA s'engage pour la formation transfrontalière



Ensemble pour le marché de l'emploi transfrontalier : la FEFA s'engage. Source : FEFA

Le marché de l'emploi et de la formation franco-allemand voit actuellement de nombreuses initiatives très intéressantes. Qui sait, peut-être l'avenir sera-t-il franco-allemand ?

Il est facile de critiquer les relations franco-allemandes. A commencer par une conception économique diamétralement opposée entre la sacro-sainte croissance et l'austérité allemande, en passant par le manque d'implication de la société civile dans les deux pays jusqu'au manque d'engagement personnel de certains responsables – on pourrait discuter pendant des heures les lacunes des relations franco-allemandes. Or, il est beaucoup plus intéressant d'analyser les choses qui fonctionnent bien.

Un nouveau projet transfrontalier

Ainsi, la Fondation Entente Franco-Allemande, fondation qui siège à Strasbourg, s'engage pour un nouveau projet transfrontalier sur le marché de la formation professionnelle. En partant d'une réunion à l'Agence pour l'emploi à Offenbourg en septembre 2014, deux nouveaux programmes pour des jeunes Alsaciens en filière BAC Pro ont vu le jour. Les deux programmes se distinguent par une approche concrète, volontaire et professionnelle.

Si la réunion d'Offenbourg avait été précédée par de nombreuses rencontres en amont, on sentait cette volonté de combiner les différents talents et capacités des partenaires pour créer des choses concrètes. Ont participé à cette réunion : L'Agence pour l'Emploi (avec son patron Horst Sahrbacher), le bureau transfron-

talier des Agences pour l'Emploi de Freiburg et d'Offenbourg (Norbert Mattusch), la Région économique Ortenau WRO (Manfred Hammes), l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau (Cordula Riedel), l'Académie de Strasbourg (Alain Boos), la CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin (Katja Beck) ainsi que la Fondation Entente Franco-Allemande FEFA (Jean-Georges Mandon et Jacques Jolas).

Voilà donc le résultat de cette rencontre – depuis la rentrée de septembre, des élèves en BAC Pro (2^{ème} et 3^{ème} année) pourront effectuer les périodes de stages obligatoires de leur scolarité, 22 semaines en tout, dans une entreprise dans l'Ortenau. Pour trouver une approche pratique et rapide, on se concentre d'abord sur deux secteurs – la construction de machines et l'électrotechnique.

Ce programme de stage se décline en deux options. Une option pour les frontaliers qui peuvent rentrer le soir en Alsace et une option pour des stages dans des entreprises situées trop loin du Rhin pour que le jeune puisse rentrer. Dans ce deuxième cas, l'ensemble des acteurs met du sien pour assurer l'hébergement, la nourriture et les frais de transport du stagiaire.

Un soutien après le BAC Pro

Le deuxième programme s'adresse aux titulaires d'un BAC Pro, à qui on proposera des stages d'immersion qui seront beaucoup plus que des stages. Il s'agit de travailler pendant quelques mois dans l'entreprise, soutenu par des cours de langue intensifs, dans le but que les entreprises intègrent dans leurs effectifs, le stagiaire à la fin du stage. Chaque partenaire

dans ce groupe de travail apportera du sien – à commencer par des contacts, en passant par le soutien politique, jusqu'au financement. « Si les partenaires en Alsace et en Pays de Bade s'engagent, vous pouvez aussi compter sur un soutien financier de notre part », annonce le Président de la FEFA Jean-Georges Mandon. « Car ce projet correspond aux objectifs et idées de tous ceux autour de cette table ». Alain Boos de l'Académie de Strasbourg avait préparé les documents de base. Le chef de la WRO Manfred Hammes s'est mis à écrire une information aux entreprises dans l'Ortenau. La Secrétaire Générale de l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau Cordula Riedel, très engagée dans les discussions préalables, a dressé un calendrier des décisions politiques avant la fin de l'année et tout le monde était d'accord – et ainsi le projet est lancé depuis la rentrée.

Kai Littmann

Pour plus d'informations : www.fefa.fr



Obstacles à la mobilité transfrontalière

L'étude « Formation professionnelle transfrontalière et emploi des jeunes dans le Rhin Supérieur » se penche sur la question de savoir quelles sont les conditions déterminant le fait de prendre (ou non) une activité transfrontalière, et quelles conditions facilitent ou compliquent cette démarche.

Au regard des études existantes, l'intérêt et la valeur ajoutée de celle-ci reposent sur l'enquête systématique qualitative effectuée auprès de certains « idéaux-types » de la population active.

L'hypothèse de départ est, comme dans le cas de figure national, que le marché de l'emploi s'organise en fonction de l'offre et de la de-

mande, et qu'il est donc marqué par l'utilitarisme étant donné qu'employés et employeurs cherchent chacun leur intérêt par un calcul coût avantage. Cependant, par comparaison avec le marché de l'emploi national, le marché transfrontalier voit intervenir nettement plus de facteurs, d'institutions et de structures, qui influent sur ce calcul coût avantage individuel. Contrairement à ce qui se passe dans le marché de l'emploi exclusivement national, les facteurs informels – les normes culturelles, comme la manière d'être et le comportement attendu – revêtent une plus grande importance, mais ils sont plus difficiles à identifier sur le plan scientifique que les facteurs formels ou structurels (comme par exemple le manque de connexion entre les réseaux routiers des deux pays).

Les modalités de l'étude

En combinant des attentes théoriques et des entretiens avec des experts, l'on a tout d'abord développé des hypothèses sur des obstacles possibles à l'engagement transfrontalier. La pertinence de ces hypothèses a ensuite été testée grâce à huit entretiens de groupes auxquels ont participé 69 jeunes français et allemands entrant sur le marché de l'emploi. Le travail est centré sur les personnes qui sont actuellement dans une phase d'orientation, ayant achevé leur formation ou leurs études, ou bien qui participent à des actions de formation continue ou de perfectionnement. Comme prévu, leur profil permet de représenter tout l'éventail des différents niveaux de qualification (allant de « sans diplôme » à « diplôme d'ingénieur »), dans des branches variées, ainsi que différents niveaux d'allemand (du débutant au locuteur maîtrisant presque parfaitement la langue).

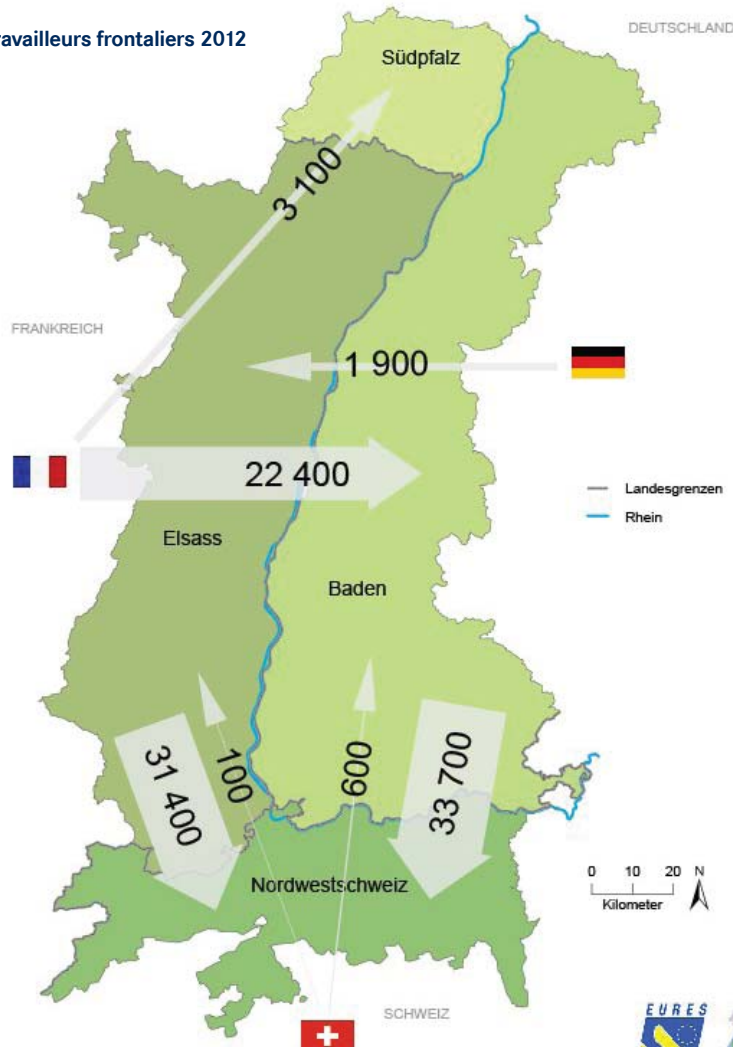
Analyse quali-quantitative comparée

L'on a eu recours à une méthode innovante, l'analyse quali-quantitative comparée (AQQC), qui permet d'identifier pour chacun des cas (c'est-à-dire pour chaque jeune questionné) des facteurs, qui conduisent à travers leur combinaison, à ce que la personne se décide ou pas à franchir la frontière. Ainsi par exemple, le facteur « niveau de langue faible » combiné avec le facteur « haut niveau de formation » aboutit à une configuration prometteuse, tandis que de bonnes connaissances linguistiques liées à un faible niveau de qualification mènent plutôt à de moins bonnes chances.

Les résultats de cette étude qualitative ont été complétés par une enquête en ligne auprès de tous les demandeurs d'emploi inscrits en Alsace et ayant des connaissances en allemand. Ces derniers ont été contactés par SMS et le retour a été étonnamment bon ($n > 1.700$). Enfin, pour compléter le tableau, l'on a demandé par questionnaire aux entreprises badoises appartenant à la circonscription du sud du Rhin Supérieur leur point de vue sur la formation transfrontalière. Les résultats peuvent être résumés comme suit.

Tout d'abord, l'on peut dégager des constats sur la perception du marché transfrontalier de l'emploi et de la formation. Des deux côtés, chez les employés et apprentis français comme

Travailleurs frontaliers 2012



Autor: Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt
Kartengrundlage: SIGRS-GISOR Oberheinkonferenz
Quellen: Bundesagentur für Arbeits, Bundesamt für Statistik, INSEE Nord-Pas-de-Calais



Suite de la page 8

chez les employeurs allemands, l'idée d'un tel marché recueille une opinion extrêmement positive. 71% des entreprises interrogées souhaitent plus de candidatures alsaciennes, et 81% seraient prêtes à prendre un jeune alsacien en apprentissage. 74% des demandeurs d'emploi interrogés ayant des connaissances en allemand peuvent bien s'imaginer travailler en Allemagne, ou le font déjà.

Beaucoup de sympathie des deux côtés

Cependant, il apparaît que ce point de vue positif des deux côtés s'accompagne d'une très grande méconnaissance des éléments concrets du marché de la formation et de l'emploi, et du contenu et de la valeur des diplômes professionnels. Sachant cela, les deux côtés se montrent très prudents, et il leur manque la confiance nécessaire pour s'engager dans une formation transfrontalière. Pour leur part, les entreprises allemandes ne sont pas certaines qu'un jeune formé dans le système français et ayant effectué la partie pratique des stages professionnels dans une entreprise allemande, soit à la fin équivalent à un apprenti allemand formé entièrement au sein du système allemand. Les jeunes Français quant à eux se montrent très sceptiques à l'idée de se lancer seulement dans un diplôme (allemand) qui leur bouche alors la possibilité – potentielle – d'un retour en France, où un diplôme français serait nécessaire.

Au-delà de l'accès cognitif et de la « connaissance » rationnelle, il existe une forte barrière mentale en ce qui concerne le fait d'accepter de vivre dans une région frontalière bi-culturelle, bi-nationale – donc d'accepter l'existence de deux systèmes administratifs, juridiques, scolaires et éducatifs différents requérant qui plus est deux langues différentes : chaque côté attend inconsciemment que l'« autre » côté s'adapte ou s'intègre complètement. Les entreprises allemandes attendent que l'apprenti français s'intègre entièrement au système de formation allemand (et qu'il devienne un « Allemand » de formation), alors que de leur côté les apprentis français attendent des entreprises allemandes où ils sont formés qu'elles connaissent et appliquent le système français, et si possible également qu'elles acceptent ses spécificités (semaine de 35 h, SMIC).

L'étude a permis de développer quatre idéaux-types, qui réagissent chacun différemment aux attraits et aux obstacles de la formation transfrontalière. Ces idéaux-types résultent des différentes combinaisons entre les capacités linguistiques (connaissance de l'allemand) – faible ou élevée – et le niveau de qualification – faible ou élevé. Sont particulièrement intéressants les idéaux-types combinant un niveau d'allemand scolaire acceptable et 2-3 ans d'études en alternance après le bac (licence professionnelle, BTS...). Ces derniers parviennent souvent à s'engager par eux-mêmes au-delà de la frontière sans que les instances officielles aient eu besoin de mettre en place des offres ou un accompagnement explicites. Quant aux jeunes ayant seulement des notions d'allemand et une faible qualification, l'on peut aussi les amener, par un suivi étroit approprié, à suivre une formation transfrontalière. Globalement, les problèmes sont plutôt comparables aux difficultés qu'ont les apprentis allemands (manque de motivation, faiblesse des acquis scolaires, en maths et dans les capacités logiques, dans les capacités d'expression, et – de manière générale – projet de vie changeant...), il ne s'agit pas vraiment de problèmes spécifiques franco-allemands. On peut les traiter dans le cadre des mesures de soutien ordinaires.

Le rôle de la langue

Par ailleurs, il convient de signaler d'autres résultats intéressants concernant le rôle de la langue : la perception des jeunes interrogés montre une corrélation entre l'importance qu'ils attribuent aux connaissances en langue pour travailler de l'autre côté de la frontière, et leur profil socio-professionnel. Plus le niveau de diplôme est élevé (diplôme universitaire), moins le manque ou la faiblesse des connaissances linguistiques sont perçus comme des obstacles, et plus le diplôme est bas, plus au contraire ils jouent comme obstacles. Les connaissances en langue ne suffisent donc pas à elles seules à expliquer qu'il y ait ou pas un engagement transfrontalier ; en revanche, elles peuvent plutôt être vues comme le signe de l'existence ou de l'absence d'un « capital interculturel » chez les candidats. Plus il a eu d'expériences interculturelles – par les échanges scolaires, les jumelages entre villes, les semestres dans le cadre d'Erasmus – moins un candidat juge qu'un engagement en Allemagne pose problème, et cela indépendamment des connaissances linguistiques spécifiques.

Les premiers résultats de la politique des langues

En outre, il apparaît que la politique des langues appliquée en Alsace ces dernières années, surtout au niveau scolaire, porte ses fruits : une bonne partie des jeunes générations est entrée en contact avec l'allemand à l'école (ce qui ne signifie pas que ces acteurs puissent communiquer et s'exprimer couramment en allemand). A cette proximité vis-à-vis du voisin correspond également la tendance à s'ouvrir, durant le temps libre et dans les habitudes de consommation, aux avantages de la situation frontalière. Cependant, cette connaissance de l'Allemagne est limitée puisque l'on n'a pas observé de connaissances spécifiques portant sur le marché de l'emploi, le système de formation ou les diplômes professionnels spécifiques.

Enfin, cette étude a mis en évidence, en particulier chez les personnes moyennement qualifiées mais ayant de bonnes connaissances d'allemand, le fait qu'elles attendent qu'un engagement transfrontalier soit valorisé et que le « surcroît d'effort » dû au fait de franchir la frontière en vaille la peine.

Stefan Seidendorf ➔ seidendorf@dfi.de



Source : Wikimedia

L'accord-cadre de Saint Louis sur la formation transfrontalière

Le 12 septembre 2013, cet accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans le Rhin Supérieur a été solennellement adopté à Saint Louis, en Alsace. Au total, 28 représentants d'institutions françaises et allemandes du territoire sous mandat de la Conférence du Rhin Supérieur ont signé le document, sous la houlette de Philippe Richert, ancien ministre et président du Conseil régional d'Alsace et de Winfried Kretschmann, ministre-président du Bade-Wurtemberg.

L'accord a pour but de favoriser et de faciliter la mobilité transfrontalière des jeunes apprentis ou stagiaires. En effet, il définit des conditions cadres précises qui dissipent les problèmes juridiques et administratifs liés aux formations transfrontalières.

Quel que soit leur niveau de formation, les jeunes ont désormais la possibilité, en Alsace, dans le Bade-Wurtemberg et la Rhénanie-Palatinat, de partir au-delà des frontières pour se qualifier professionnellement. Ainsi, un apprenti peut-il suivre une formation théorique dans son pays d'origine (par exemple en France dans un CFA ou dans un centre de formation professionnelle) et effectuer la partie pratique dans une entreprise ayant son siège dans le pays voisin.

Le grand avantage de cet accord-cadre est sa flexibilité, puisqu'il s'adresse aussi bien aux jeunes qui effectuent une formation en alternance (CAP, Bac Pro, etc.) qu'aux étudiants qui ont choisi la voie de l'alternance (BTS, DUT, licence professionnelle, etc.).

Les jeunes acquièrent leur diplôme dans le pays dans lequel ils ont effectué leur formation théorique. Ils ont en outre la possibilité, s'ils remplissent les conditions requises, de se présenter aux examens du pays partenaire afin d'obtenir une double qualification franco-allemande. Cependant, l'accord montra là ses limites dans la pratique : en effet, les entreprises allemandes qui investissent dans un apprenti souhaitent dans la majorité des cas (en tout cas le présupposent) que leur apprenti passe un diplôme professionnel allemand. Les entreprises y tiennent non seulement pour connaître précisément les compétences et les qualifications de leur futur collaborateur, mais encore parce que, dans un système allemand

gouverné par la co-gestion au sein de l'entreprise, cela importe en ce qui concerne les parcours internes, la formation continue, le salaire conventionnel, etc.

Aujourd'hui, malgré 65 ans d'intégration européenne, il demeure nécessaire de faire une demande pour faire valider un diplôme professionnel obtenu à l'étranger par une administration allemande, qui délivrera une équivalence avec un diplôme allemand – à condition que la vérification ait été faite – après quoi l'on pourra bénéficier des droits et devoirs liés à un di-

plôme professionnel allemand. Cette procédure fort contraignante dans la réalité transfrontalière du Rhin Supérieur doit être simplifiée par une série d'initiatives, par exemple par des cycles de formation développés en commun par des responsables allemands et français (comme les Chambres de commerce et d'industrie, etc.) comportant les mêmes profils de compétence et de qualification dans les deux pays.

Lire la suite à la page 11

Les signataires de l'accord-cadre

Stéphane BOUILLON, Préfet de la région Alsace, Préfet du Bas-Rhin,
Philippe RICHERT, Président du Conseil Régional d'Alsace, Ancien Ministre,
Armande LE PELLECMULLER, Recteur de l'Académie de Strasbourg, Chancelier des Universités d'Alsace,
Eric MALLET, Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt,
Bernard STALTER, Président de la Chambre de Métiers d'Alsace,
Jean-Louis HOERLE, Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Région Alsace,
Jean-Paul BASTIAN, Président de la Chambre Régionale d'Agriculture d'Alsace,
Pierre-Yves LECLERCQ, Directeur régional Pôle Emploi Alsace,
Winfried KRETSCHMANN, Ministerpräsident Land Baden-Württemberg,
Malu DREYER, Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz,
Bärbel SCHÄFER, Präsidium der Oberreinkonferenz, Regierungspräsidentin Freiburg,
Paul BAIER, Präsident der Handwerkskammer Freiburg,
Joachim WOHLFEIL, Präsident der Handwerkskammer Karlsruhe,
Gotthard REINER, Präsident der Handwerkskammer Konstanz,

Brigitte MANNERT, Präsidentin der Handwerkskammer der Pfalz,
Kurt GRIESHABER, Präsident der Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee,
Hans-Peter MENGELE, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Karlsruhe,
Willi KUHN, Präsident der Industrie- und Handelskammer der Pfalz,
Steffen AUER, Präsident der Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein,
Norbert SCHINDLER, Präsident der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz,
Eva STROBEL, Präsidentin von EURES-T Oberrhein, Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit,
Heidrun SCHULZ, Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit,
Christine GROSS-HERICK, Agentur für Arbeit Landau in der Pfalz,
Hans-Joachim OMLOR, Agentur für Arbeit Kaiserslautern-Pirmasens,
Christian RAMM, Agentur für Arbeit Freiburg,
Horst SAHRBACHER, Agentur für Arbeit Offenburg,
Norbert SEDLMAIR, Agentur für Arbeit Lörrach,
Ingo ZENKNER, Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt,

Les abréviations utilisées :

CFA : Centre de Formation d'Apprentis : Berufsbildungsstätte für Lehrlinge

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle = Gesellenbrief

Bac Pro : Baccalauréat Professionnel = Fach-/Berufsabitur

BTS : Brevet de Technicien Supérieur = Technikerdiplom

DUT : Diplôme Universitaire de Technologie = Universitätsabschluss im Bereich Technologie

Licence Pro : Licence Professionnelle

Suite de la page 10

Travailleurs frontaliers dans le Rhin Supérieur

L'accord prévoit que la région Alsace prenne en charge totalement ou en partie les charges liées à la formation qu'une entreprise en France doit verser aux centres de formation professionnelle correspondants (les CFA). De cette manière, les entreprises allemandes sont exonérées du paiement de la taxe d'apprentissage, et la totalité des coûts de formation pour les niveaux de qualification V (CAP ou BEP, diplôme de fin d'apprentissage) et IV (baccalauréat / bac pro) sont pris en charge. Pour les formations professionnelles dans le cadre d'études en alternance, les entreprises allemandes doivent assumer 20 % des frais de formation.

Stefan Seidendorf → seidendorf@dfi.de

Depuis le début du processus d'intégration européenne dans les années 50, l'un des objectifs déclarés de l'Union européenne est d'assurer la mobilité des salariés, ce que l'on nomme la libre circulation des travailleurs. Les premières réglementations au niveau européen concernent déjà les questions de l'assurance sociale transfrontalière, des droits à la retraite, à l'assurance maladie, etc.

Dans les faits, la région du Rhin Supérieur se caractérise par des flux de travailleurs frontaliers variés et asymétriques. Ainsi, en 2010/2011, 97.529 personnes ont franchi la

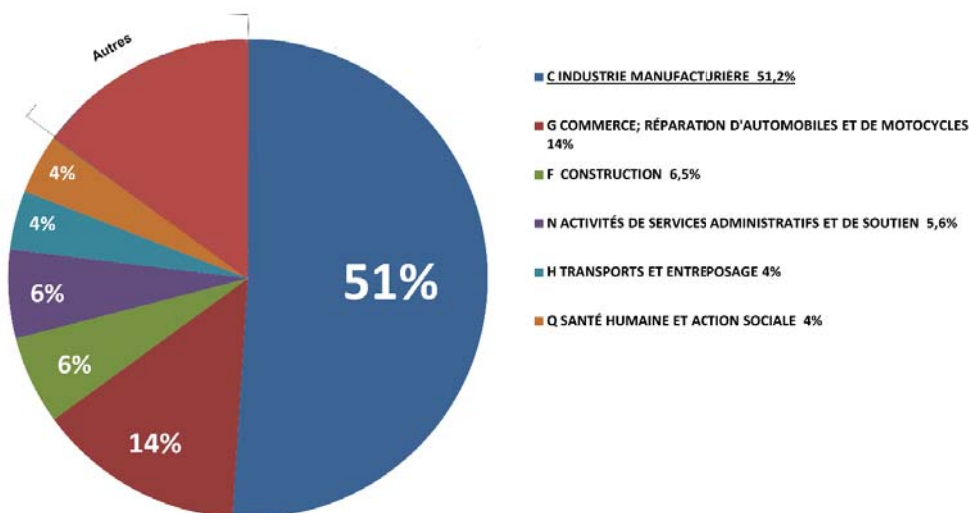
frontière chaque jour pour travailler dans le pays voisin ; parmi elles, 34.804 travailleurs frontaliers allemands travaillant au nord-ouest de la Suisse et 62.725 travailleurs frontaliers français se rendant au nord-ouest de la Suisse et en Allemagne (Palatinat du Sud et pays de Bade). A l'inverse, environ 2.000 salariés allemands font la navette vers la France.

En raison de la structure des âges et des qualifications des frontaliers français, ce groupe diminue ces dernières années. Cette tendance va encore s'accroître à l'avenir. S'il y avait en 1999 encore environ 32.000 frontaliers venant d'Alsace et se rendant dans le pays de Bade et le Palatinat du Sud, ils ne sont plus que 26.000 en 2010.

Stefan Seidendorf → seidendorf@dfi.de

Plus que la moitié travaille dans la production...

Travailleurs frontaliers français en Pays de Bade et en Palatinat du Sud - en 2010 par activité
- total RS: 26.136 travailleurs frontaliers -



Source : EURO-Institut, S. Rihm

L'étude est disponible sur demande auprès du dfi, par mail à l'adresse : info@dfi.de

Des informations sur l'étude sont disponibles en s'adressant à seidendorf@dfi.de

Impressum

Deutsch-Französisches Institut
Asperger Straße 34
D-71634 Ludwigsburg
Tel. +49 (0)7141 93 03 0
Fax +49 (0)7141 93 03 50
www.dfi.de
info@dfi.de
Rédaction : Stefan Seidendorf
Layout : Waltraut Kruse
Directeur de la publication : Prof. Dr. Frank Baasner